

KOERSKAART

SAMEN SOCIAAL VEILIG

Roddelen

Te weinig vragen
naar iemands
(werk)problemen

Een beslissing
onnodig uitstellen

Te veel aan
het woord zijn

Slecht
luisteren

Afspraken
niet nakomen

Niet delegeren
omdat je iemand
niet vertrouwt

Misplaatste
grappen maken

Toekijken terwijl
een collega een
grens overschrijdt

Iemand
negeren

harde kritiek
geven

Iemand
uitlachen

Je geduld
verliezen

Geen kritiek geven
(terwijl je die wel hebt)

Belangrijke informatie
voor je houden

Geen
complimenten
geven

Welles nietes
discussies

Te veel doorvragen
naar diepere
zieleroerselen

Dwars door iemand
heen praten

Geen
tegenspraak
dulden

Je openlijk ergeren
aan iemand

120 MIN 3-9

1 Startpunt

5 min



LEES HARDOP VOOR: Hoe kunnen jij en ik onze werkomgevingen sociaal veiliger maken?

Een werkomgeving waar we ons durven uitspreken over ideeën, vragen, zorgen en fouten. Waar we op een veilige manier kunnen leren en presteren. En waar we met regelmaat stilstaan bij dit soort belangrijke thema's.

Deze KoersKaart begeleidt jullie gesprek.



Wie pakt de rol van **Tijdbewaker**? Jij bewaakt de speelduur (2 uur) én de tijd bij elke vraag.



NOTEER IN DE VAKKEN



Wie pakt de rol van **Doorvrager**? Jij vraagt kritisch door waar anderen stoppen, vooral bij stappen 4 en 7.



Wie pakt de rol van **Grensbewaker**? Jij checkt regelmatig de veiligheid en of iedereen oké is.

Maak samen afspraken zodat iedereen zich veilig voelt om in gesprek te gaan, bijvoorbeeld:

- ✓ We willen allemaal meedoen
- ✓ We doen mee als gelijken
- ✓ We laten elkaar uitspreken
- ✓ We kunnen elkaar bevragen zonder de ander te veroordelen
- ✓ We spreken elkaar aan op ongepaste uitspraken en acties
- ✓ Niemand is verplicht om ergens op te antwoorden
- ✓ Niemand deelt iets waarvoor geen expliciete toestemming is

Iedereen oké?

Wie pakt de rol van **Reporter**? Jij beantwoordt aan het eind (stap 9) vragen voor onderzoek (*optioneel*).



2 Kennismaken



 15 min

Lees alle **onhebbelijkheden** voor van de voorpagina.
Welke hiervan vertoon jij wel eens?

Deel een **voorbeeld** waarin deze onhebbelijkheid naar voren kwam. Wat was het **effect**, positief en/of negatief?

Speler A

Speler B

Speler C

Speler D

Speler E

Speler F

Speler G

Speler H

Speler I

 **STEL JE EVENTUEEL OOK AAN ELKAAR VOOR**

3 (On)veiligheid in kaart

20 min

Een **sociaal veilige of onveilige werkomgeving** is te herkennen aan collega's die **wel of niet**:

- ✓ Vragen durven stellen
- ✓ Fouten durven toegeven
- ✓ Ideeën durven opperen
- ✓ Tegenspraak durven geven
- ✓ Zorgen durven uiten
- ✓ Problemen durven aankaarten

Inventariseer: Welke **voorbeelden van sociale veiligheid** en **onveiligheid** kennen jullie binnen jullie werkomgeving(en)? En hoe liepen deze af?

SOCIALE VEILIGHEID

SOCIALE ONVEILIGHEID

DENK BIJ SOCIALE VEILIGHEID OOK AAN:

WERKDRUK EN WERKSTRESS



INCLUSIEVE WERKOMGEVING



PERSOONLIJK LEIDERSCHAP



MEER WETEN? SCAN DE CODE OF GA NAAR [KOERSKAART.COM/SSV](https://koerskaart.com/ssv)



4 Verbeelden



VRAAG GOED DOOR, MAAK HET CONCREET

15 min

A. Stel, we zijn een aantal jaren verder.
Jullie werkomgeving(en) is/zijn **sociaal veel onveiliger**.
Wat zie, hoor, ruik en voel je dan?

IK ZIE

IK HOOR

IK RUIK

IK VOEL

B. Stel, we zijn een aantal jaren verder.
Jullie werkomgeving(en) is/zijn **sociaal veel veiliger**.
Wat zie, hoor, ruik en voel je dan?

IK ZIE

IK HOOR

IK RUIK

IK VOEL

5 Keerpunt

 10 min

Jullie zijn halverwege! Lees onderstaande vragen door en neem een pauze als de tijd dit toelaat.

Blik terug: Wat was het meest ongemakkelijke en inspirerende moment in het gesprek tot nu toe?
Probeer ervaring op te doen met uitspreken.

Blik vooruit: Wat spreken jullie af om de tweede helft goed af te ronden?

 VERDEEL EVENTUEEL DE ROLLEN VAN STAP 1 OPNIEUW

6 Oefenen

 20 min

Maak voor jezelf een lijstje met zaken die **jij persoonlijk** het lastigst vindt om **op tafel te leggen** bij je collega's of leiding. **Kies er daarna één** die je het allerlastigst vindt en graag zou willen delen.

Spreek daarna één voor één je punt uit, **zonder direct op elkaar te reageren**.

Wil je toch reageren, vraag dan toestemming. Bij stap 7 gaan jullie op drie zaken dieper in.

Speler A

Speler B

Speler C

Speler D

Speler E

Speler F

Speler G

Speler H

Speler I

DENK BIJVOORBEELD AAN:

- ✓ een brandende vraag
- ✓ een gemaakte fout
- ✓ een briljant idee
- ✓ een oprechte zorg
- ✓ een hardnekkig probleem
- ✓ een gemeend compliment

DENK OOK AAN DE THEMA'S:

- ✓ Werkdruk & werkstress
- ✓ Inclusieve werkomgeving
- ✓ Persoonlijk leiderschap



VERSLAGLEGGING
IS HIER OPTIONEEL

7 Verdiepen

 VRAAG GOED DOOR, MAAK HET CONCREET

 15 min

Kies nu drie lastige zaken (bijv. van stap 6) om met elkaar te verdiepen. *Neem bijvoorbeeld iets wat urgent of herkenbaar is.*

Licht toe: wat is er precies lastig en wat maakt het zo lastig?

Collega's: hoe kijk jij hiernaar en hoe ga jij hiermee om? *Deel ervaringen!*

A



B



C



Reflecteer: Wat kan het ons brengen als we vaker op deze manier met elkaar zouden spreken? *Bijv. qua sociale veiligheid.*

8 Vertalen

VRAAG GOED DOOR, MAAK HET CONCREET

15 min

Als jullie de sociaal veiliger werkomgeving van stap **4B** dichterbij willen brengen, welke **initiatieven** kunnen jullie dan **nu zelf** nemen?

Maak een **plannetje**: Welke **stappen** kunnen jullie **nu zelf** zetten om dit voor elkaar te krijgen? *En wie of wat is hiervoor nodig?*

- DENK OOK AAN:
- ✓ WERKDRUK & WERKSTRESS
 - ✓ INCLUSIEVE WERKOMGEVING
 - ✓ PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

BESTUDEER SAMEN OOK DE 20 TIPS



20 TIPS om SOCIALE VEILIGHEID bespreekbaar te maken

A Vier Fouten Wekelijks:
Introduceer een "Fout van de Week" sessie waarin teamleden openlijk hun fouten delen en wat ze ervan hebben geleerd. Dit reduceert angst voor fouten.

B Buddy System:
Koppel nieuwe medewerkers aan een buddy die hen helpt om zich sneller thuis te voelen en hen ondersteunt in hun eerste weken.

C Dagelijkse Check-ins:
Begin elke werkdag met een korte check-in ronde waarin teamleden hun gemoedstoestand delen en eventuele zorgen of successen bespreken.

D Complimenten Cirkel:
Organiseer een wekelijkse complimenten cirkel waarin teamleden elkaar complimenteren voor specifieke bijdragen of positieve acties.

E Inclusieve Vergaderingen:
Zorg ervoor dat vergaderingen inclusiever zijn door regelmatig rotatie van facilitators en ervoor te zorgen dat iedereen de kans krijgt om te spreken.

F Werkdruk Evaluaties:
Plan regelmatig korte evaluaties waarin teamleden kunnen aangeven hoe ze hun werkdruk ervaren en waar ze eventueel ondersteuning nodig hebben.

G Successen Delen:
Eindig elke week met een korte sessie waarin teamleden hun successen en hoogtepunten van de week delen.

H Feedback Ronden:
Implementeer korte feedback rondes na grote projecten waarbij iedereen anoniem feedback kan geven over het proces en de samenwerking.

I Diverse Lunch & Learn:
Organiseer maandelijkse "Lunch & Learn" sessies met verschillende thema's rond inclusiviteit, diversiteit, en persoonlijke ontwikkeling.

J Wellness Breaks:
Introduceer korte, dagelijkse wellness breaks waar teamleden samen eenvoudige ontspanningsoefeningen doen zoals stretchen of mindfulness oefeningen.

K Dankbaarheidsrondes:
Laat teamleden aan het eind van elke week één ding benoemen waar ze dankbaar voor zijn. Dit bevordert een positieve sfeer en waardering onder collega's.

L Energieboost Sessies:
Introduceer korte energizers zoals een vijf minuten durende stretch- of danssessie na de lunchpauze om de energie en stemming te verbeteren.

M Open Agenda Uren:
Stel wekelijkse uren in waarin medewerkers zonder afspraak bij managers of teamleiders kunnen binnenlopen om zorgen te bespreken of ideeën te delen.

N Complimentenmuur:
Hang een bord op in de kantoorruimte waar teamleden positieve opmerkingen en bedankjes voor elkaar kunnen opschrijven. Dit bevordert onderlinge waardering.

O Team Lunches:
Plan wekelijkse of maandelijkse teamlunches waarbij iedereen samen eet en gesprekken voert die niet werkgerelateerd zijn om persoonlijke banden te versterken.

P Mindfulness Minuten:
Start of eindig elke dag met een korte mindfulness- of ademhalingsoefening die het hele team samen doet om stress te verminderen en focus te verbeteren.

Q Actie-Reflectie Sessies:
Na elke grote projectfase organiseert het team een korte reflectiesessie om te bespreken wat goed ging, wat beter kon en welke acties nodig zijn voor verbetering.

R Kleine Groepsgesprekken:
Verdeel grote teams in kleinere groepen voor wekelijkse gesprekken over specifieke uitdagingen of onderwerpen, zodat iedereen zijn stem kan laten horen.

S Leeravonden:
Organiseer regelmatig informele avonden waarin teamleden hun hobby's, vaardigheden of interesses delen met collega's, wat diversiteit en begrip bevordert.

T Flexibele werkomgevingen:
Moedig teamleden aan om hun werkplek regelmatig te veranderen (bijv. sta-bureaus, werk in de open lucht) om comfort en productiviteit te bevorderen.

9 Eindpunt

5 min

Jullie zijn bij de laatste stap aangekomen.

Blik terug: Hoe veilig en inspirerend voelde het om op deze wijze met elkaar te praten?

Blik vooruit: Wat **spreken jullie samen af** om dit gesprek goed op te volgen? *En waar ga jij nu voor jezelf mee oefenen om de sociale veiligheid te versterken?*

HELP ELKAAR:
✓ TIPS & TRUCS
✓ CONTACTEN

REPORTER: SCAN DE CODE OF GA
NAAR [KOERSKAART.COM/SSV2](https://koerskaart.com/ssv2)
EN VOER JULLIE ANTWOORDEN VAN
STAPPEN 6, 8 & 9 ANONIEM IN VOOR
ONDERZOEK NAAR SOCIALE VEILIGHEID



Deze KoersKaart® is jullie gespreksleider. Speel geprint op tafel (**print&play**) of direct digitaal (**project&play**), zonder handleiding of begeleiding, ideaal op grote schaal. Meer weten? Ga naar [KOERSKAART.COM/CHECK](https://koerskaart.com/check).

Deze KoersKaart is ontwikkeld in co-creatie met het Ministerie van Justitie en Veiligheid, OVAL, Randstad, Career&Live, Equilar, Aukje Nauta en KoersKaart.