

Bevindingen n.a.v. interviews sociale veiligheid



Onderdeel van RI&E Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

Maandag 23 oktober 2023


Arbo Unie

Vertrouwelijk

Aanleiding en proces

- Aanleiding:
 - Signalen uit WBO
 - RI&E Psychosociale Arbeidsbelasting
- Gesprekken met [REDACTED] en delegatie OR
- Opdrachtgever directie Provincie
- Methode Onderzoek n.a.v. signalen: Interviews in volledige vertrouwelijkheid
- Methode RI&E: Vragenlijst, individuele interviews, groepsinterviews
 - Fase 1: Prioritaire groepen [REDACTED]
[REDACTED] N = 500
 - Fase 2: Andere afdelingen N = 1100
- Resultaat:
 - Presentatie grondoorzaken signalen omgangsvormen en werkdruk prioritaire groepen
 - Rapportage RI&E op hoofd- en waar mogelijk afdelingsniveau

Interviews

84 interviews

- 
- 
- 
- Veel overtuiging van veiligheid nodig gebleken
- Open gesprekken

Tijdslijn

- Juli : Start individuele gesprekken
- 15 september : **Krantenartikel Gelderlander** verschijnt omtrent ongewenst gedrag
- 17 september : [REDACTED] vraagt Arbo Unie om op te schalen
- 21 september : CvK legt taken neer. [REDACTED] kondigt onmiddellijk vertrek aan als directeur van de Provincie
Toename individuele gesprekken
- 23 oktober : Presentatie grandoorzaken

Tijdlijn

- 30 oktober: Vragenlijst voor fase 2 wordt uitgestuurd
- Oktober & november: Groepsinterviews en individuele interviews
- December: Schrijven RI&E rapportage



Grondoorzaken en bevindingen n.a.v. interviews

Grondoorzaken & bevindingen o.b.v. interviews

Algemene beleving

- Mooie werkgever, goede arbeidsvoorwaarden, veel autonomie, veel kansen
- Sterk belang bij procedureel handelen

Feedbackprocessen zijn onvoldoende ingeregeld

- “Het goede gesprek” wordt vaker niet dan wel gevoerd
- Werknemers zijn in meerdere gevallen overvallen door oordeel functioneren
- Dit heeft ook effect op ‘omstanders’ > geeft onveiligheidsgevoel
- Onveiligheid leidt soms tot vermoeden van machtsspellen en ‘vriendjespolitiek’
- Feedback geven en –krijgen is slecht ontwikkeld

Onvoldoende helderheid over planmatig en doelgericht handelen

- Doelen en plannen bij het handelen binnen afdelingen zijn vaak niet concreet en helder
- Gesprekken over inhoud zijn veelal erg abstract

Grondoorzaken & bevindingen o.b.v. interviews

Verwachtingen vaak niet helder in beeld

- Vanuit leidinggevende op functioneren van medewerker
- Onduidelijk of leidinggeven aan medewerker, proces of klus is?
- Verwachtingen op opdrachtniveau blijven vaak impliciet

Niet helder en doortastend optreden bij signalen

- Op gemelde signalen (van ongewenst gedrag, onveiligheid et cetera) wordt niet helder ingegrepen
- Onvoldoende handelen met politieke/ambtelijke botsingen
- Nazorg moet beter bij signalen
- Dossiers tot afronding brengen

P&O slecht gepositioneerd

- [REDACTED]
- P&O heeft nu geen eigen manager
- Rol P&O wordt zelden tot niet genoemd in bedrijfsprocessen
- Bedrijfsprocessen van feedbackloops en afronden dossiers niet afdoende

Grondoorzaken & bevindingen o.b.v. interviews

Veiligheid beperkt nu benodigde communicatie en verbinding

- Mensen angstig om te praten wegens gevoelde onveiligheid en veronderstelde afrekencultuur
- Zowel verticaal (leidinggevende – medewerker) maar ook horizontaal (medewerker-medewerker)

Grondoorzaken & bevindingen o.b.v. interviews

