

Bij Van der Sluis vinden we het belangrijk dat iedereen zich veilig en prettig voelt op het werk. Ronald en Stephan zeggen hierover: “We moedigen open gesprekken aan en zorgen ervoor dat medewerkers weten dat ze altijd bij hun leidinggevende terecht kunnen.”

Sociale veiligheid betekent dat je je vrij voelt om dingen te bespreken die je dwarszitten. Ronald benadrukt: “Als je bijvoorbeeld niet op je plek zit, is het belangrijk om dat aan te geven. Bij eventuele problemen in de privésfeer ondersteunen we wat binnen ons bereik ligt, werkgerelateerde zaken pakken we gezamenlijk op. Zoek iemand op die je vertrouwt. Zo willen we er voor zorgen dat iedereen gehoord wordt en goed in zijn vel zit. Dat levert plezier op!”

“Respectvol omgaan met elkaar vinden wij heel belangrijk. Wij vragen leidinggevendenden om hierop toe te zien en bij signalen van misstanden passend te reageren. Zo creëren we een cultuur van respect en erkenning, waarin iedereen zich betrokken voelt,” geeft Stephan aan.

Omggaan met ongewenst gedrag

Ook bij ongewenst gedrag wordt snel en passend gehandeld. Ronald: “We hebben ooit te maken gehad met discriminatie en hebben daar direct op ingegrepen. Ik houd er zelf niet van om mensen in hokjes te plaatsen.”



“Sociale veiligheid betekent dat je je vrij voelt om dingen te bespreken die je dwarszitten.”

SOCIALE VEILIGHEID BIJ WONINGBOUW



Ronald geeft een voorbeeld: “Niet elke samenwerking verloopt even soepel, en dat is logisch met verschillende mensen en culturen. Je hoeft geen vrienden te zijn, maar het is wel belangrijk om dit op tijd aan te geven. Dan zoeken we samen naar een passende oplossing, zoals een andere vorm van samenwerking wat voor beide partijen beter werkt.”

Het goede voorbeeld geven

Leidinggevende zijn is een belangrijke rol. “Zo heeft één van onze voormannen de regel om tijdens de pauze geen telefoons te gebruiken, zodat collega’s met elkaar in gesprek gaan over

werk of privé. Dit zorgt voor verbondenheid en plezier. Verbondenheid geeft vertrouwen, waardoor collega’s makkelijker delen wat hen bezighoudt,” vertelt Ronald.

Toekomst en uitdagingen

Ronald: “We weten niet wat de toekomst brengt, maar het is belangrijk dat we onze collega’s blijven ondersteunen en zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving.” Hij benadrukt dat sociale veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is. “Door open te zijn en samen te werken, maken we de werkplek prettig en veilig voor iedereen,” voegen beide heren toe.

BEWUST VEILIG-DAG

Woensdag 26 maart 2025 is het de nationale Bewust Veilig-dag, dit jaar met het thema ‘Samen sterk voor veilig werk’. Deze slogan laat zien hoe belangrijk goede samenwerking is voor een veilige werkplek.

Op deze dag besteden we extra aandacht aan veiligheid. Neem zelf ook even de tijd om hier extra aandacht aan te geven, bijvoorbeeld door een extra toolboxmeeting te houden over een onderwerp dat op dit moment speelt op jullie bouw.

Mis je een onderwerp? Geef dit dan aan bij de veiligheidskundigen.



POSTERS OVER SOCIALE VEILIGHEID

De onderstaande posters worden verspreid over alle vestigingen en in alle bouwketen.



WAARGEBEURD VERHAAL: HOE EEN SLECHTE SAMENWERKING ZORGDE VOOR MINDER VEILIGHEID

Sociale veiligheid is belangrijk, maar soms ontstaan er situaties waarin de werkomgeving niet sociaal veilig is. Dit gebeurt ook bij Van der Sluis. We delen een waargebeurd voorbeeld om hiervan te leren, vanwege de gevoeligheid zijn de namen in het voorbeeld verzonnen.

Mark vertelt: "De samenwerking tussen de aannemer en Van der Sluis gaat nu gelukkig goed. We kunnen over veiligheid praten zonder direct elkaar te beschuldigen. Dat was eerder wel anders." Hij legt uit dat ze op een project onveilige situaties tegenkwamen en dit meldden bij de aannemer. Maar de uitvoerder werkte tegen en wilde er niets van horen. "De steigers waren niet veilig, er lag rommel en de sanitaire voorzieningen waren slecht. Er waren geen mogelijkheden om je handen te wassen, maar de uitvoerder had wel de zaken voor zichzelf goed geregeld. Toch werkten we door, ondanks de onveilige situaties."

De drempel om iets te zeggen

Mark legt uit dat het melden van onveilige situaties niet altijd makkelijk is: "Voormannen van onderaannemers willen vaak iets zeggen, maar

aarzelen. Het kan voelen als kritiek op de aannemer of uitvoerder, en dat maakt het moeilijk. Toch is het belangrijk om dit bespreekbaar te maken." Mark vindt dat hij de situatie te laat heeft gemeld: "Ik meldde het aan mijn leidinggevende en vroeg of de veiligheidskundige kon langskomen, maar dat werd niet gewaardeerd door de uitvoerder. Hij sprak mij hier op een vervelende manier op aan. Hij vond dat ik het eerst had moeten overleggen, zodat hij alleen de veilige plekken kon laten zien. Wat doe je dan?"



"Het kan voelen als kritiek op de aannemer, en dat maakt het moeilijk."

Lessen voor de toekomst

Gelukkig meldden andere onderaannemers ook de problemen, waarna hun veiligheidskundigen langs kwamen en de bouw onveilig bleek. Mark vertelt: "Ik zou het nu anders aanpakken en direct een melding maken bij de aannemer en mijn leidinggevende. Als er dan niets gebeurt, zou ik het hoger opzoeken. Ik heb de situatie te lang laten duren en door de vingers gezien."

Nu gaat de samenwerking beter: "We maken duidelijke afspraken en starten elke dag met overleg. Als iets niet veilig is, kan ik dat nu meteen aangeven." Voor toekomstige projecten heeft Mark een plan: "We maken duidelijke afspraken, nemen ze op in het contract en starten niet als het niet volgens afspraak wordt uitgevoerd."



Van onze
veiligheidskundige:
Jacco Hammer



Na een interne audit in de werkplaats van Agri in Ens kwam naar voren dat er meerdere ongeschreven regels zijn. Deze regels waren nergens vastgelegd. De werkplaatschef van Ens is daar toen mee aan de slag gegaan. Samen met Ruud Goudbeek hebben we een aantal regels opgesteld die, voor zover wij weten, voor iedereen vanzelfsprekend zijn, maar die staan nu ook op papier. Met behulp van de afdeling communicatie hebben we er een poster van gemaakt.

Een paar voorbeelden van deze regels:

- Ik haal altijd de sleutel uit het contact voordat ik aan een trekker werk.
- Als ik een wiel onder de trekker weg haal, zet ik een assteun onder de trekker en zet ik het wiel veilig weg, zodat deze niet kan omvallen.

Dit zijn een aantal regels die niet van toepassing zijn op de bouw, maar wel voor de mechanisatieafdeling. Ook binnen andere afdelingen van Van der Sluis zullen er zaken of regels zijn die niet overal gelden, maar waar nog wel verbeteringen mogelijk zijn. Daarom moedig ik iedereen aan om op zijn of haar afdeling eens rond te kijken en de volgende vragen te stellen: Wat gaat er allemaal goed? En waar kunnen we nog verbeteren?

Voel je vrij om hiermee aan slag te gaan en dit eventueel samen met Ruud op te pakken. Zo kunnen we samen onveilige situaties voorkomen en het veiligheidsgedrag versterken dat hoort bij veiligheidsladder trede 3.

TOOLBOX: SOCIALE VEILIGHEID

De toolbox sociale veiligheid is vernieuwd en in een nieuw jasje gestoken! Sociale veiligheid is net zo belangrijk als fysieke veiligheid. Ongewenst gedrag, zoals pesten, komt helaas vaak voor en kan grote gevolgen hebben. Als dit niet op tijd wordt aangepakt, kan het leiden tot verbaal of zelfs fysiek geweld. Dit is schadelijk voor de medewerker, het team en de organisatie.

Doe de toolbox met je team en ontdek wat ongewenst gedrag is. Leer de signalen herkennen en zorg samen voor een veilige werkomgeving!



WIL JE DE TOOLBOX BEKIJKEN?

Scan dan de QR-code!



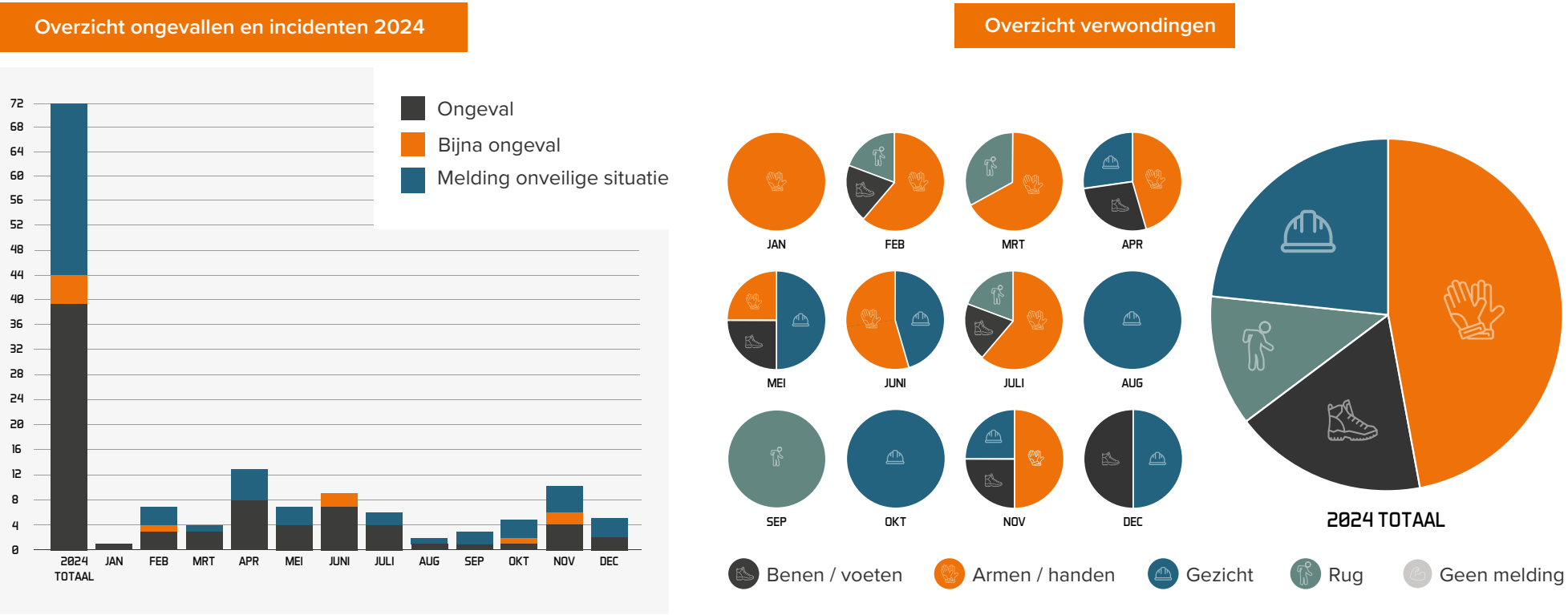
ONGEVALLLEN EN INCIDENTEN

We krijgen steeds vaker meldingen binnen van onveilige situaties en (bijna-)ongevallen. Dit geeft ons waardevolle inzichten om de veiligheid te verbeteren - een positieve ontwikkeling!

Ook op het gebied van sociale veiligheid kunnen onveilige situaties ontstaan, zoals uitschelden, pesten of buitensluiten. Tot nu toe hebben we hier nog geen meldingen van ontvangen. We begrijpen dat het soms lastig kan zijn om dit te melden, maar weet dat meldingen altijd vertrouwelijk worden behandeld.

Het is belangrijk om deze situaties te melden, zodat we samen kunnen werken aan een veilige en respectvolle werkomgeving, zowel fysiek als sociaal. Dit kan op de gebruikelijke manier of bij de vertrouwenspersoon.

Overzicht ongevallen en incidenten



Ongeval gebeurd? Meld dit direct door het formulier op veiligdoorsam.nl in te vullen.

EVEN VOORSTELLEN: VERTROUWENSPERSOON NICOLE BECKER

Hoi, ik ben Nicole. Vanaf 19 februari ben ik jullie nieuwe vertrouwenspersoon bij Van der Sluis.

Mijn achtergrond:

- Bedrijfsmaatschappelijk werker en extern Vertrouwenspersoon via ArboNed
- Sinds 2005 ben ik werkzaam als Maatschappelijk werker.

Thema's waarover je met mij in gesprek kunt:

- Ongewenste omgangsvormen zoals: pesten, discriminatie, agressie en (seksuele) intimidatie.
- Onderwerpen rondom integriteit, zoals: integriteitsschendingen (enkele voorbeelden; fraude, diefstal, omkoping) en misstanden. Als er sprake is van een integriteitsschending die een maatschappelijk belang raakt, noemen we dit een misstand.



NICOLE BECKER

Mijn rol en wat ik voor je kan betekenen:

- Als je te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen of er zijn problemen met integriteit dan ben ik er om je op te vangen, te begeleiden en te informeren.
- Alles wat je met mij bespreekt, is vertrouwelijk, behalve als de wet iets anders van mij vraagt.
- Samen bespreken wij de voor- en nadelen van de stappen die je eventueel kunt nemen.
- Ik vind het hierbij belangrijk dat je altijd zelf de controle houdt.

Hoe kun je contact met mij opnemen?

- **Werkdagen:** maandag, woensdag en donderdag
- **Telefoonnummer:** 06 - 421 244 76
- **Buiten kantoor tijden:** 0800 - 020 42 04

TEST SOCIALE VEILIGHEID: WAT ZOU JIJ DOEN?

Sociale veiligheid is belangrijk voor een fijne en veilige werkomgeving. Vul de test in om te ontdekken hoe goed jij je bewust bent van sociale veiligheid op jouw werkplek. Beantwoord de vragen, tel je punten en ontdek hoe sociaal veilig je bent!

1

Een collega maakt een grapje waar iemand zichtbaar ongemakkelijk van wordt. Wat zou jij doen?

- A. Ik zeg direct iets, bijvoorbeeld: "Ik denk niet dat iedereen dit grappig vindt."
- B. Ik bespreek het later met de collega of leidinggevende.
- C. Ik doe alsof ik het niet door heb.

2

Je merkt dat een nieuwe collega vaak alleen zit tijdens de pauzes. Wat zou jij doen?

- A. Ik nodig de collega direct uit om bij de groep te komen.
- B. Ik bespreek dit met een andere collega of leidinggevende.
- C. Ik laat het zoals het is.

3

Voel jij je vrij genoeg om een collega aan te spreken op gedrag dat je onveilig vindt?

- A. Ik voel me altijd vrij om dit te doen.
- B. Soms is het lastig, maar ik probeer het.
- C. Ik vind het moeilijk en doe het niet vaak.

4

Je ziet dat iemand herhaaldelijk te maken heeft met sterke kritiek van een leidinggevende. Wat zou jij doen?

- A. Ik vraag of diegene erover wil praten en bied mijn steun aan.
- B. Ik meld dit bij HR of een vertrouwenspersoon.
- C. Ik blijf erbuiten, het is niet mijn zaak.

5

Tijdens de pauze maakt iemand een opmerking die op het randje van dreigen zit. Wat zou jij doen?

- A. Ik doe alsof ik het niet gehoord heb.
- B. Ik bespreek het later met een vertrouwenspersoon of leidinggevende.
- C. Ik spreek de persoon direct aan op het gedrag.

6

Een goede collega vraagt je om iets onveiligs niet te melden, ook al weet je dat dit belangrijk is voor de veiligheid. Wat zou jij doen?

- A. Ik geef het niet door, want ik wil onze vriendschap niet verpesten.
- B. Ik bespreek eerst mijn twijfels met de collega.
- C. Ik geef het toch door, want veiligheid gaat voor alles.

7

Je hoort een collega een kwetsende opmerking maken over iemand die er niet bij is. Wat zou jij doen?

- A. Ik geef er geen aandacht aan, want ik wil geen discussie met mijn collega.
- B. Ik bespreek het later met de persoon die de opmerking maakte.
- C. Ik spreek de collega direct aan en vraag om respectvoller te zijn.

8

Je voelt jezelf niet veilig in een bepaalde situatie, maar twijfelt of het serieus genoeg is om te melden. Wat zou jij doen?

- A. Ik houd het voor mezelf, want ik wil geen gedoe.
- B. Ik vraag eerst advies aan een collega die ik vertrouw.
- C. Ik bespreek het meteen met een vertrouwenspersoon of leidinggevende.



JOUW SCORE

Bereken jouw totale score op de test. Hieronder zie je hoeveel punten elk antwoord waard is.

Vraag 1 t/m 4

A = 3 punten
B = 2 punten
C = 1 punt

Vraag 5 t/m 8

A = 1 punt
B = 2 punten
C = 3 punten

18–24 punten: de veiligheidsheld

Je bent een kei in sociale veiligheid! Jij durft altijd voor een veilige werkomgeving te gaan. Collega's kunnen op je rekenen. Ga zo door!

12–17 punten: de teamspeler

Je doet veel goed en bent vaak alert op wat er gebeurt. Toch kun je nog wat vaker actie ondernemen om sociale veiligheid te versterken. Kleine aanpassingen maken een groot verschil!

8–11 punten: de toeschouwer

Je ziet wat er gebeurt, maar grijpt niet altijd in. Sociale veiligheid begint bij jou. Zet die eerste stap en ontdek hoeveel impact je kunt maken!