



FERM WERK

GR Ferm Werk
Carrosserieweg 1
3445 BC Woerden

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk, Montfoort,
Oudewater en Woerden
t.a.v. colleges en gemeenteraden

T. 0348-497000
info@fermwerk.nl
www.fermwerk.nl

Via e-mail

Ref.nr 21486
Verzenddatum 29 september 2022
Betreft Informatiebrief veilige werkomgeving: onderzoek

Geachte college- en raadsleden,

Met deze brief informeren we u over de vorderingen van het onderzoek en loket over een veilige werkomgeving. Het onderzoeksrapport vindt u als bijlage bij deze raadsinformatiebrief.

Het onderzoek in het kort

Het onderzoek onder huidige werknemers is uitgevoerd door De Zaak Hermelink. De onderzoeksvraag hierbij was: Voelen medewerkers van Ferm Werk zich sociaal veilig tijdens het werk en weten zij waar zij terecht kunnen als zij ongewenst gedrag ervaren. Om zoveel mogelijk belemmeringen weg te nemen voor de medewerkers, zijn verschillende onderzoeksmethoden ingezet: een digitale vragenlijst, interviews en persoonlijke gesprekken. Voor oud-medewerkers was er de mogelijkheid zich telefonisch of per e-mail te melden bij de vertrouwenspersonen van De Zaak Hermelink.

Het verloop tot nu toe

Het onderzoek is eind mei van start gegaan en half juli gesloten. De Zaak Hermelink heeft alle informatie geanalyseerd. De resultaten daarvan hebben zij onlangs aan de werkgroep gepresenteerd. Deze zijn vervolgens op 13 september met onze medewerkers gedeeld. Dit zodat zij zich konden voorbereiden op de medewerkersbijeenkomsten op 27 september jl.. Daar heeft De Zaak Hermelink het onderzoeksrapport toegelicht en vragen die bij het personeel leefden beantwoord.

De resultaten, conclusies en aanbevelingen

Wij zijn blij te kunnen melden dat uit het onderzoek is gebleken dat er in de periode die het onderzoek beslaat, geen ernstige zaken hebben gespeeld.

Bij de onderzoekers hebben zich – anoniem voor Ferm Werk - twee oud-medewerkers gemeld. Voor zover hun ervaringen van belang zijn voor de huidige situatie zijn ze meegenomen in het onderzoek. Als De Zaak Hermelink signalen ontvangt dat Ferm Werk naar aanleiding hiervan stappen te nemen heeft, dan zullen zij Ferm Werk hierover informeren.

Op hoofdlijnen geeft het onafhankelijk onderzoeksrapport onderstaande aan.

“WSW-medewerkers zijn in grote lijnen tevreden met hun leidinggevende” en “de overgrote meerderheid is meestal blij met de collega’s”. Binnen deze groep heeft een enkeling pesten of enigerlei vorm van discriminatie meegemaakt. “De resultaten van deze vragen liggen onder de gebruikelijke norm.”

Staf en leiding zijn tevreden tot erg tevreden met respectievelijk leidinggevende en collega's. Sommige medewerkers benaderen eerder de leidinggevende dan elkaar als het gaat om elkaar aanspreken en feedback geven. Agressie, seksuele aandacht en intimiderend gedrag scoren onder het gemiddelde. In sommige teams moet gewerkt worden aan een goede aanspreek- en feedbackcultuur.

De meerderheid van zowel WSW-medewerkers als staf en leiding weet de vertrouwenspersoon, bedrijfsverpleegkundige en bedrijfsarts te vinden.

“Uit de antwoorden op de vragenlijst blijken geen structurele misstanden te zijn bij Ferm Werk”, zo concluderen de vertrouwenspersonen. “Ook op het gebied van sociale veiligheid gaat er bij Ferm Werk niet meer mis dan in iedere andere organisatie waar mensen met elkaar werken.” “Het kader rond de aanpak van ongewenste omgangsvormen en in bredere zin de sociale veiligheid is in orde.” zo stelt het onderzoeksbureau. De verankering ervan in het dagelijks werk kan verder verbeterd worden. Ongewenste omgangsvormen komen niet in verontrustende mate voor. De meeste medewerkers geven aan daar goed zelf iets van te kunnen zeggen en dat ook te doen.

We maken dankbaar gebruik van de inzichten die het onderzoek heeft opgeleverd om te blijven zorgen dat onze medewerkers zich goed voelen. Alle aanbevelingen uit het rapport, zullen dan ook worden opgevolgd.

Hoogachtend,

Namens het dagelijks bestuur van Ferm Werk
Directeur a.i.



De Zaak Hermelink

Gouda, 5 september 2022

| | |
|---------------|--------------------------------|
| Opdrachtgever | Ferm Werk Woerden |
| Onderzoek | Sociale veiligheid op het werk |
| Uitvoering | De Zaak Hermelink |
| | Vlinderplein 8-10 |
| | 2805 KH Gouda |

Inhoudsopgave

- 1 Schets van de organisatie
- 2 Voorgeschiedenis
- 3 SW-medewerkers
- 4 Medewerkers Primair Proces
- 5 Oud-medewerkers
- 6 Bevindingen
- 7 Aanbevelingen

Bijlagen

- A Onderzoeksvraag
- B Gevoerde gesprekken
- C Procedure enquête
- D Vragenlijsten

Inleiding

Onderzoek Sociale veiligheid bij Ferm Werk

Ferm Werk, gevestigd in Woerden, is opgericht als de uitvoeringsorganisatie van de gemeenten Woerden, Bodegraven-Reeuwijk, Oudewater en Montfoort voor de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Ferm Werk telt circa 102 reguliere medewerkers (fte) en circa 350 SW-medewerkers.

Ferm Werk heeft de Zaak Hermelink opdracht gegeven te onderzoeken hoe de medewerkers de sociale veiligheid binnen de organisatie beleven.

Onder andere met het oog op het huidige maatschappelijk gesprek over grensoverschrijdend gedrag, wil Ferm Werk inzicht krijgen in hoe de medewerkers hun werkplek ervaren, of ze op de hoogte zijn van de mogelijkheden binnen de organisatie om ongewenst gedrag te bespreken, welke belemmeringen ze daarin ervaren en in hoeverre melden ook daadwerkelijk gebeurt.

De organisatie wil ook inzicht krijgen in de mogelijke behoefte van het personeel op het gebied van het bevorderen van een veilige werkomgeving.

Schets van de organisatie

Ferm Werk bestaat in de huidige vorm sinds 1 januari 2014 en is de rechtsopvolger van De Sluis Groep, uitgebreid met de activiteiten van de afdelingen werk 8: inkomen van de vier gemeenten. De organisatie bedient ongeveer 1100 bijstandsgerechtigden en biedt werk aan ongeveer 350 SW-medewerkers. Ferm Werk levert diensten aan werkgevers in de regio en probeert een match te creëren tussen hun vraag naar arbeid en het aanbod van de SW-medewerkers.

Ferm Werk heeft 4 afdelingen: Inkomen, Werk en Participatie, Financiën/ICT en P&O/Facilitair. Het MT bestaat uit de algemeen directeur, de controller, de manager P&O, de manager werk & participatie en de manager inkomen. Momenteel is er geen manager Werk en Participatie, deze taak wordt waargenomen door de algemeen directeur en de manager inkomen.

Bij het uitzetten van de vragenlijsten voor het onderzoek naar de sociale veiligheid binnen de organisatie is een splitsing gemaakt tussen staf en leiding en de WSW-medewerkers.

2 Voorgeschiedenis

Belangrijkste doel van het onderzoek is de op dit moment ervaren sociale veiligheid in kaart te brengen. De afgelopen twee jaar waren door covid-19 anders dan andere jaren. Men was minder op het werk en sommige werkzaamheden gingen niet of op beperkte schaal door. Het contact met collega's en leidinggevende was beperkt en er was weinig gelegenheid voor sociale activiteiten.

Vanaf 2019 zijn er onder andere binnen het management ontwikkelingen geweest die van invloed zijn geweest op de huidige situatie en de beleefde sociale veiligheid. Een deel van het management is niet meer in dienst. In diverse opmerkingen bij de vragenlijst wordt naar de afgelopen jaren verwezen.

De lokale politiek heeft als Dagelijks Bestuur een rol in het functioneren van Ferm Werk. Deze politieke aansturing zorgt voor een dynamiek die verschilt van andere organisaties. Dat uit zich onder meer in aandacht vanuit media die de politiek volgen. Medewerkers geven aan last te hebben van deze media-aandacht. In sociale en familiecontacten worden medewerkers erop aangesproken terwijl ze geen idee hebben wat er speelt.

Ook de totstandkoming van het onderhavige onderzoek zorgde voor aandacht in de lokale media. De media-aandacht was een van de aanleidingen om het onderzoek te starten. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren en de aandacht daarvoor in de lokale media maken dat het voor het huidige management belangrijk is om te weten wat er nu leeft binnen Ferm Werk en zich te realiseren dat er werk aan de winkel is om een nieuw beeld van de organisatie neer te zetten.

3 WSW-medewerkers

De WSW-medewerkers zijn in grote lijnen tevreden met hun leidinggevende. Opmerkingen die gemaakt worden gaan over af en toe niet goed luisteren van de leidinggevende en niet voldoende optreden tegen pesten/plagen van collega's. Een enkeling is ontevreden en zegt zich niet prettig te voelen bij de eigen leidinggevende.

De overgrote meerderheid van de medewerkers is meestal blij met de collega's en kan praten met de collega's als hem iets dwars zit zonder bang te zijn voor een nare reactie. Wel heeft twee derde soms/vaak last van geroddel onderling. Pesten via internet vindt een enkele keer plaats. Een van de hallen wordt genoemd. Daar ervaren medewerkers een negatieve sfeer, voelen sommigen zich niet op hun gemak en wordt melding gemaakt van schelden en tieren op het werk.

Een enkeling heeft pesten of enigerlei vorm van discriminatie meegemaakt op het werk. De resultaten van deze vragen liggen onder de gebruikelijke norm.

De vertrouwenspersoon (71%), bedrijfsverpleegkundige (58 0/o) en de bedrijfsarts (490/o) zijn goed bekend bij de medewerkers en worden ook benaderd als dat nodig is.

4 Staf en leiding

Over het algemeen is men tevreden met de eigen leidinggevende. De meeste medewerkers geven aandacht en steun te ontvangen van de eigen leidinggevende. Meestal weet men van elkaar wat de verwachtingen over en weer zijn. In de opmerkingen wordt wel aangegeven dat men soms minder tevreden is over de manager boven de eigen leidinggevende.

Over directe collega's is men erg tevreden en meestal kan men zich onderling uitspreken en zichzelf zijn. Toch wordt ook aangegeven dat medewerkers eerder klagen bij de leidinggevende dan dat zij elkaar aanspreken of feedback geven. Er wordt onderling geroddeld.

Je uitspreken tegenover een leidinggevende is nog lastiger. Sommigen ervaren een dusdanige drempel dat ze zich onthouden van opbouwende kritiek. Er zijn medewerkers die daarvan consequenties hebben gezien of zelf ervaren. Zo vertellen zij dat zij bang zijn voor de reactie van de leidinggevende, die niet open staat voor een weerwoord. Ook ervaren zij dat macht wordt ingezet door een leidinggevende om zijn/haar zin door te zetten.

Agressie en ongewenste seksuele aandacht komen een enkele keer voor; intimiderend gedrag door een leidinggevende of collega komt wat vaker voor. De hier gescoorde resultaten zijn onder het gemiddelde. Discriminatie wordt zelden ervaren binnen Ferm Werk.

Op een van de afdelingen geven meerdere medewerkers aan dat er sprake is van een slechte aanspreek- en feedback-cultuur. Medewerkers die kritisch zijn, hebben het gevoel daarop afgerekend te worden, wat ertoe leidt dat medewerkers bang zijn om zich te laten horen.

Bijna iedereen weet dat er een vertrouwenspersoon, bedrijfsverpleegkundige en bedrijfsarts is, al is niet iedereen precies op de hoogte wat die kunnen betekenen voor de medewerker.

5 Oud-medewerkers

Zoals aangegeven, was er de afgelopen jaren verloop en onrust in de managementlaag van Ferm Werk. Dat heeft aandacht gekregen in de lokale politiek en de media. Voor het onderzoek achten de onderzoekers het van belang om iedereen die iets over de sociale veiligheid bij Ferm Werk kan vertellen in de gelegenheid te stellen om zich te melden. Ook oud-medewerkers. Deze informatie wordt geanalyseerd in relatie tot de huidige situatie. Zijn er bijvoorbeeld aanbevelingen of lessen te leren uit eerdere gebeurtenissen, of zijn er nog maatregelen nodig om een streep onder het verleden te kunnen zetten?

Twee medewerkers hebben zich gemeld bij de onderzoekers. Met hen is gesproken over hun werkverleden bij Ferm Werk. Voor zover deze ervaringen van belang zijn voor de huidige situatie zijn ze meegenomen in het onderzoek.

6 Conclusies

Uit de antwoorden op de vragenlijst blijken geen structurele misstanden te zijn bij Ferm Werk. Ook op het gebied van sociale veiligheid gaat er bij Ferm Werk niet meer mis dan in iedere andere organisatie waar mensen met elkaar werken.

Ongewenste omgangsvormen komen voor maar niet in verontrustende mate. Net als in andere organisaties worden er foute grappen gemaakt en ergert men zich soms aan collega's. De meeste medewerkers geven aan daar goed zelf wat van te kunnen zeggen en doen dat ook.

Het loopt soms niet lekker tussen een team en leidinggevend, en soms zijn medewerkers bang voor de gevolgen als zij zich kritisch uitspreken. Uiteraard moet dit worden aangepakt, en bij voorkeur zo snel mogelijk, om te voorkomen dat bestaande situaties escaleren. In de aanbevelingen komen we daarop terug. Het ontbreekt in sommige teams aan een goede aanspreek- en feedback-cultuur. Er wordt veel gepraat over elkaar in plaats van met elkaar.

Het kader rond de aanpak van ongewenste omgangsvormen en in bredere zin de sociale veiligheid is in orde. Er zijn gedragsregels en er is een vertrouwenspersoon. Het ontbreekt aan de verankering van de gedragsregels in het dagelijks werk en de beschikbaarheid van slechts één vertrouwenspersoon is een smalle basis.

In de opmerkingen bij de vragenlijsten wordt gerefereerd aan de onrustige voorbije periode en de aandacht in de lokale media. Bij de SW-medewerkers speelt dit minder, maar staf en leiding hebben last van de publiciteit over Ferm Werk. Het brengt huns inziens de organisatie in diskrediet. Zij hopen dat er met dit onderzoek een streep gezet kan worden onder het verleden en men met een nieuw MT aan het werk kan.

7 Aanbevelingen met betrekking tot WSW-medewerkers:

- Voor het werkplezier en de prettige omgang met de collega's is de rol van de leidinggevende erg belangrijk en zelfs bepalend. Deze geeft het voorbeeld en intervenueert bij ongenoegen tussen de medewerkers.
Het is erg belangrijk te blijven investeren in het welbevinden van de medewerker en als leidinggevende hier ruim aandacht aan te geven. Ook zou met elkaar aandacht besteed kunnen worden aan roddelen en achter elkaars rug praten. Daar hebben de medewerkers last van. Bied de leidinggevendenden training aan om hun rol als verbindend leider te versterken.
- Een deel van de medewerkers ervaart een gebrek aan waardering. Naast het werk zijn er te weinig teambindende activiteiten zoals een bedrijfsuitje. Om medewerkers waardering te tonen, is het verstandig het komend jaar een aantal teamverbindende / organisatiebrede activiteiten te organiseren.
- Hoewel de vertrouwenspersoon en bedrijfsverpleegkundige vindbaar zijn bij problemen op het werk, wordt opgemerkt dat sommige medewerkers met de vertrouwenspersoon hebben samengewerkt. Medewerkers voelen dat als een drempel. Uitbreiding met een tweede of derde vertrouwenspersoon zou ervoor kunnen zorgen dat er voor iedereen iemand is.
- Medewerkers in de hallen voelen zich soms een beetje verloren en uit beeld van de rest van de organisatie. Zeker de algemeen directeur, maar ook andere managementleden zouden zich vaker moeten laten zien op de werkvloer.

Aanbevelingen met betrekking tot staf en leiding:

- Om de werksfeer te verbeteren moet er meer aandacht worden besteed aan het aanspreken van elkaar en het respectvol ontvangen van feedback. Ook kan aan sommige leidinggevendenden scholing worden aangeboden in het voeren van een gesprek met hun medewerkers.
- Besteed in een voorlichting of via communicatiekanalen aandacht aan de rol en mogelijkheden van de vertrouwenspersoon, bedrijfsverpleegkundige en bedrijfsarts. Niet iedereen voelt zich prettig bij de huidige vertrouwenspersoon omdat sommige medewerkers haar goed kennen als collega. Zorg voor een bredere keuze uit vertrouwenspersonen, bijvoorbeeld ook een externe vertrouwenspersoon.

Aanbevelingen aan het managementteam:

Het management is de afgelopen jaren gewijzigd. Het vertrouwen van de medewerkers in het management is geschaad. Het herwinnen van dit vertrouwen zal een belangrijke opgave van het huidige managementteam moeten zijn. Het wacht een uitdaging. Directeur en managers moeten laten zien dat de onrust verleden tijd is en dat met nieuw elan verder wordt gegaan.

- Organiseer zichtbaarheid en aandacht voor alle medewerkers
 - Investeer in onderlinge contacten tussen afdelingen en tussen kantoor en de hallen
- Luister naar de medewerkers
- Neem iedereen mee in ontwikkelingen. Maak hier met elkaar een plan voor.
 - Sluit de afgelopen periode af.

Bijlage A Onderzoeksvraag

Voelen medewerkers van Ferm Werk zich sociaal veilig tijdens het werk en weten zij waar zij terechtkunnen als zij onverhoopt ongewenst gedrag ervaren? Doel van het onderzoek is:

- inzicht krijgen in de beleving van de sociale veiligheid,
- in beeld brengen of men de mogelijkheden kent en gebruikt om ongewenst gedrag te melden,
- overzicht geven van de aard en mate van ervaren ongewenst gedrag in het afgelopen jaar (april 2021-heden),
- komen tot aanbevelingen ter verbetering van de structuur rond een veilige werkomgeving.

Onderzoeksaanpak

Verscheidene onderzoeksmethoden zijn ingezet; afgestemd op de werknemerspopulatie van Ferm Werk. Daarbij zijn zoveel mogelijk belemmeringen of obstakels voor medewerkers weggenomen om hun verhaal te doen.

1) Diepte-interviews met sleutelfiguren

Om de uitkomsten uit de vragenlijsten te kunnen duiden zijn uitgebreidere gesprekken gevoerd met de interne vertrouwenspersoon, met twee praktijkopleiders, met een MT-lid, een medewerker van personeelszaken en de bedrijfsverpleegkundige.

2) 162 medewerkers hebben een digitale vragenlijst aangeboden gekregen. Medewerkers konden aangeven dat ze de vragenlijst op papier wilden ontvangen. 22 medewerkers maakten hiervan gebruik. In de vragenlijst is ook de mogelijkheid aangegeven om anoniem de vertrouwenspersonen te vragen om contact op te nemen. Vier medewerkers hebben daarvan gebruikgemaakt. Met hen is door de vertrouwenspersoon een telefonisch gesprek gevoerd. ¹

3) Een ander deel van de medewerkers kreeg een vereenvoudigde vragenlijst voorgelegd. 50 medewerkers ontvingen digitaal deze eenvoudige versie van de vragenlijst. 15 medewerkers hebben deze vragenlijst digitaal ingevuld. De overige SW-medewerkers hebben de vragenlijst op papier ontvangen. 99 medewerkers hebben de papieren enquête al dan niet met begeleiding ingestuurd of ingeleverd. Uitgangspunt was dat iedereen in de gelegenheid werd gesteld om mee te doen aan het onderzoek. Ook medewerkers die gedetacheerd op locatie werken zijn hierbij betrokken. ²

4) Twee oud-medewerkers van Ferm Werk hebben contact gezocht met De Zaak Hermelink. De vertrouwenspersoon heeft met deze oud-medewerkers gesproken.

¹ Van de vragenlijst zijn er 91/162 = 55,56% reacties via de e-mail gekomen. En 1 onafgemaakte. 68,5 % heeft de e-mail geopend. 30,9% heeft de e-mail nooit geopend. En bij 0,6% is die geweigerd. 62,3% heeft doorgeklikt naar de website.

² De vereenvoudigde vragenlijst hebben 50 genodigden via e-mail ontvangen. 15 mensen hebben deze ingevuld = 0,3. 38 (76%) hebben de e-mail geopend. 10 (20%) hebben de e-mail nooit geopend. Bij 2 (4%) is die geweigerd. 24 (48%) hebben doorgeklikt naar de enquête.

Bijlage B Gevoerde gesprekken

| Respondenten Ferm Werk | Persoonlijke gesprekken | Telefoongesprekken | Digitale antwoorden | Via de post of overhandigd op papier |
|------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Kantoor & staf | | 4 | 91 | |
| SW'ers | 85 | 18* | 15 | 99 |
| Oud-medewerkers | 2 | | | |
| Sleutelfiguren | 6 | | | |

18 SW'ers hadden in de vragenlijst aangegeven dat zij behoefte hadden om nog telefonisch benaderd te worden om een en ander nader toe te lichten of omdat zij nog vragen hadden. Zij zijn naar aanleiding van hun verzoek door een vertrouwenspersoon van de Zaak Hermelink gebeld. Wie niet bereikbaar was werd tot 5 keer teruggebeld.

Bijlage C Procedure enquête

Het onderzoek naar sociale veiligheid bij Ferm Werk is in de vorm van een enquête gedaan. Daarbij is de volgende procedure gevolgd:

*Om het responspercentage zo hoog mogelijk te houden is ervoor gekozen om geen wachtwoord voor de enquête in te stellen.

*Alle emailadressen ontvingen een unieke enquête-link.

*Respondenten konden hun antwoorden op elke enquête-pagina wijzigen tot de enquête was voltooid.

*Per unieke email-link kon 1 antwoord worden ingevuld. Na het voltooien van de enquête stuurde de unieke enquête-link de gebruiker door naar een bedankt-pagina.

*Alle persoonlijke informatie van respondenten (namen, e-mailadressen, IP-adressen en aangepaste gegevens) is weggelaten uit de enquêteresultaten.

*De enquêtes zijn eind mei verzonden. Eind juni en medio juli zijn reminders verstuurd via intranet.

*Zo lang de respondent nog geen gegevens had ingevuld, kon de unieke link worden doorgestuurd en door iemand anders worden ingevuld. Dit is een risico dat we accepteerden omdat we het niet waarschijnlijk achtten.

*Respondenten en hun leidinggevenden is het aanbod gedaan de vragenlijst op papier te ontvangen en terug te sturen of te overhandigen. Daaraan hebben 99 respondenten gehoor gegeven. De op papier ontvangen resultaten zijn door De Zaak Hermelink ingevoerd in de digitale omgeving.

Bijlage D Vragenlijsten voor SW-medewerkers en primair proces

Onderzoek sociale veiligheid Ferm Werk

Ferm Werk wil dat iedereen zich prettig voelt op het werk. Daarom gaan we aan iedereen vragen hoe het werken bij Ferm Werk is. De vragen worden gesteld door mensen van De Zaak Hermelink. Zij werken niet bij Ferm Werk.

Zij helpen je als het nodig is met het beantwoorden van de vragen. Je kunt alles zeggen, want de antwoorden blijven geheim. Dus je leidinggevende of je collega's horen of lezen jouw antwoorden niet.

Als uit het onderzoek blijkt dat dingen niet goed gaan op het werk, gaan we voorstellen doen om daar iets aan te doen.

Toelichting:

Voel jij je sociaal veilig tijdens je werk? Weet je waar je terecht kunt als je ongewenst gedrag ervaart? Ferm Werk wil alle medewerkers een veilige werkomgeving bieden.

Om een indruk te krijgen van de sociale veiligheid op dit moment wil Ferm Werk medewerkers de gelegenheid geven om zich hierover te uiten.

Het onderzoek naar de sociale veiligheid wordt uitgevoerd door De Zaak Hermelink. Dit bureau is gespecialiseerd in de opvang en ondersteuning van werknemers. Bij Ferm Werk willen we met dit onderzoek een idee krijgen van wat op dit moment de beleving is van de sociale veiligheid op de werkvloer. Voelen medewerkers zich vrij om zichzelf te kunnen zijn, kunnen ze zich uitspreken als ze dat willen en wordt er met elkaar gesproken over zaken die niet goed gaan?

Deze vragenlijst is een van de gehanteerde methoden, naast groepsgesprekken en individuele sessies.

Vul de vragenlijst alsjeblieft zo volledig en eerlijk mogelijk in, dan krijgen jullie een zo goed mogelijk resultaat. Wil je met iemand persoonlijk contact hebben over dit onderwerp, dan kun je bellen of mailen naar De Zaak Hermelink: 085 888 0 886 of fermwerk@dezaakhermelink.nl

Jouw gegevens en informatie worden 1000/o vertrouwelijk behandeld, zullen alleen door medewerkers van De Zaak Hermelink worden verwerkt en blijven geanonimiseerd voor opdrachtgever Ferm Werk.

In juni verwachten wij het grootste deel van het onderzoek uit te voeren. Na de zomer zullen de resultaten gepresenteerd worden. Als uit het onderzoek blijkt dat medewerkers ongewenst of grensoverschrijdend gedrag ervaren, zullen aanbevelingen worden gedaan om de situatie te verbeteren.

Over je leidinggevende of begeleider

Let de leidinggevende er op dat iedereen zich prettig voelt?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: Bijvoorbeeld als iemand heel stil is, of verdrietig of boos, gaat de leidinggevende dan naar die persoon toe?

Als jij een vraag stelt of een opmerking maakt, wordt er dan naar je geluisterd?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: mag je meepraten over het werk?

Als iets niet goed gaat, krijg je dan hulp van je leidinggevende?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: Misschien voel je je rot of maak je per ongeluk iets kapot. Krijg je dan hulp?

Weet jij precies wat er van jou verwacht wordt in je werk?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: Dit kan gaan over op tijd komen, maar ook over hoe je je werk doet.

Respect voor elkaar hebben is belangrijk. Dan voelt iedereen zich prettig. Geeft je leidinggevende daarin het goede voorbeeld?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Als er iemand wordt gepest, zegt de leidinggevende daar dan iets van?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: pesten kan bijvoorbeeld zijn: iemand uitlachen omdat hij een andere huidskleur heeft, of een hoofddoek draagt, of iets fout doet. Het kan van alles zijn.

Kun je met collega's en de leidinggevende praten over pesten?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Toelichting: Hebben jullie wel eens werkoverleg? Kun je dan dit onderwerp bespreken?

Heb je soms geen zin om naar je werk te gaan omdat je leidinggevende vervelend tegen je doet?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Over de samenwerking met je collega's

Hebben jouw collega's belangstelling voor jou?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Zijn je collega's aardig?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Als een collega iets fout doet, durf je dat dan te zeggen?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ben je bang dat je problemen krijgt als je zegt dat je collega iets verkeerd doet?

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Voel je je op je gemak op je werk?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Heb je last van geroddel op je werk?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Durf je te zeggen wat je ergens van denkt?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Worden er op je werk duidelijke afspraken gemaakt?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Durf je op je werk helemaal jezelf te zijn?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Heb je soms geen zin om naar je werk te gaan omdat een collega vervelend tegen je doet?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Word je weleens via appjes of e-mail gepest of lastiggevallen?
 nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Over ongewenst gedrag op het werk

Deze vragen gaan over het afgelopen jaar, dus ongeveer heel het vorige jaar.

Raakt je leidinggevende je wel eens aan op een manier die je vervelend vindt?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Raakt een collega je wel eens aan op een manier die je vervelend vindt?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Zegt je leidinggevende wel eens dingen over seks tegen je die je vervelend vindt?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Zegt een collega wel eens dingen over seks tegen je die je vervelend vindt?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Maakt je leidinggevende je wel eens expres bang?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Maakt een collega je wel eens expres bang?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Wordt je leidinggevende wel eens zo boos dat hij of zij een klap geeft of hard schreeuwt?
 nooit een enkele keer vaak heel vaak

Wordt een van je collega's wel eens zo boos dat hij of zij slaat of een mep geeft?
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Word je wel eens gepest door je een leidinggevende?

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Word je wel eens gepest door een collega?

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Gebeuren er soms dingen die je helemaal niet leuk vindt?

Ben je afgelopen jaar gepest of uitgelachen om een van de volgende redenen?

nee

ja omdat ik een man/vrouw/anders ben

ja om mijn huidskleur of afkomst

ja om mijn geloof

Ja omdat ik op mannen/vrouwen val

Ja door mijn leeftijd

Om een andere reden, namelijk:

Denk je dat je zelf weleens een collega hebt gepest?

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Denk je dat je zelf weleens een collega niet goed hebt behandeld?

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Kun je dat toelichten:

Weten bij wie je terecht kunt bij problemen

Ken je iemand van de volgende personen binnen Ferm Werk?

1 interne vertrouwenspersoon

Ja nee

Bedrijfsarts

Ja nee

Bedrijfsverpleegkundige

ja nee

Als je een probleem hebt dat je niet zelf kunt oplossen. En je leidinggevende kan je ook niet helpen, zou je dan naar de vertrouwenspersoon gaan?

ja nee misschien

Heeft de vertrouwenspersoon van Ferm Werk weleens iets verteld over wat zij voor jou kan doen?

ja nee

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Dank voor je antwoorden.

De uitkomsten van het onderzoek worden verwerkt in een rapport door De Zaak Hermelink. Daarin worden adviezen gegeven over hoe het eventueel beter kan.

Wil je nog gebeld worden door een vertrouwenspersoon van De Zaak Hermelink, dan kun je hier je telefoonnummer achterlaten.

Telefoonnummer:

Nadat we het formulier hebben ontvangen wordt het telefoonnummer doorgegeven aan de externe vertrouwenspersoon van De Zaak Hermelink en verwijderd van dit formulier.

Onderzoek sociale veiligheid Ferm Werk

Voel jij je sociaal veilig tijdens je werk? Weet je waar je terecht kunt als je ongewenst gedrag ervaart?

Ferm Werk wil alle medewerkers een veilige werkomgeving bieden. Om een indruk te krijgen van de sociale veiligheid op dit moment wil Ferm Werk medewerkers de gelegenheid geven zich hierover te uiten.

Het onderzoek naar de sociale veiligheid wordt uitgevoerd door De Zaak Hermelink. Dit bureau is gespecialiseerd in de opvang en ondersteuning van werknemers. Bij Ferm Werk willen we met dit onderzoek een beeld krijgen van wat op dit moment de beleving is van de sociale veiligheid op de werkvloer. Voelen medewerkers zich vrij om zichzelf te kunnen zijn, kunnen zij zich uitspreken als ze dat willen en wordt er met elkaar gesproken over zaken die niet goed gaan?

Deze vragenlijst is een van de gehanteerde methoden, naast groepsgesprekken en individuele sessies.

Vul de vragenlijst alsjeblieft zo volledig en eerlijk mogelijk in, dan krijgen jullie een zo goed mogelijk resultaat. Wil je met iemand persoonlijk contact hebben over dit onderwerp, dan kun je bellen of mailen naar De Zaak Hermelink: 085 888 0 886 of fermwerk@dezaakhermelink.nl

Jouw gegevens en informatie worden 1000/o vertrouwelijk behandeld, zullen alleen door medewerkers van De Zaak Hermelink worden verwerkt en blijven geanonimiseerd voor opdrachtgever Ferm Werk.

In juni verwachten wij het grootste deel van het onderzoek uit te voeren. Na de zomer zullen de resultaten gepresenteerd worden. Als uit het onderzoek blijkt dat medewerkers ongewenst of grensoverschrijdend gedrag ervaren, zullen aanbevelingen worden gedaan om de situatie te verbeteren.

Over mijn leidinggevende

Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers

| | | | | |
|-------|------|---------|--------|--------|
| nooit | soms | meestal | altijd | n.v.t. |
|-------|------|---------|--------|--------|

Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg

| | | | | |
|-------|------|---------|--------|--------|
| nooit | soms | meestal | altijd | n.v.t. |
|-------|------|---------|--------|--------|

Mijn leidinggevende steunt mij als ik dat nodig heb

| | | | | |
|-------|------|---------|--------|--------|
| nooit | soms | meestal | altijd | n.v.t. |
|-------|------|---------|--------|--------|

Ik weet welke verwachtingen mijn leidinggevende van mij heeft

| | | | | |
|-------|------|---------|--------|--------|
| nooit | soms | meestal | altijd | n.v.t. |
|-------|------|---------|--------|--------|

Mijn leidinggevende weet wat ik van hem/haar verwacht

| | | | | |
|-------|------|---------|--------|--------|
| nooit | soms | meestal | altijd | n.v.t. |
|-------|------|---------|--------|--------|

Mijn leidinggevende geeft het goede voorbeeld op het gebied van sociale veiligheid

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Bij ongewenst gedrag zoals pesten of discriminatie spreekt mijn leidinggevende zich daar duidelijk tegen uit

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Tijdens werkoverleg wordt ongewenst gedrag zoals pesten en discriminatie besproken

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Over de samenwerking met mijn collega's

Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor mij

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Mijn collega's zijn vriendelijk

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ik kan mijn collega's op hun functioneren aanspreken zonder dat ik daar problemen mee krijg

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Op mijn werk voel ik me goed en kan ik mezelf zijn

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Op mijn werk durf ik me uit te spreken

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Op mijn werk worden duidelijke afspraken gemaakt

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Op mijn werk houdt men zich aan de regels voor veilig werken

nooit soms meestal altijd n.v.t.

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Over ongewenst gedrag op het werk

Heb je de afgelopen 12 maanden te maken gehad met één van de volgende onderwerpen?

Ongewenste seksuele aandacht van een leidinggevende

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Ongewenste seksuele aandacht van een collega

nooit een enkele keer vaak heel vaak

Intimiderend gedrag door een leidinggevende
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Intimiderend gedrag door een collega
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Agressie door een leidinggevende
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Agressie door een collega
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Pesten door een leidinggevende
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Pesten door een collega
nooit een enkele keer vaak heel vaak

Ben je de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op je werk?
nee

ja vanwege mijn geslacht

ja vanwege mijn huidskleur/afkomst

ja vanwege mijn geloofsovertuiging

Ja vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur

Ja vanwege mijn leeftijd

Ja vanwege een andere reden, namelijk:

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Weten bij wie je terecht kunt bij problemen

Ben je bekend met de volgende personen binnen Ferm Werk?

interne vertrouwenspersoon

Ja nee

Bedrijfsarts

Ja nee

Bedrijfsverpleegkundige

ja nee

Als ik last heb van grensoverschrijdend of ongewenst gedrag en ik kan het niet zelf oplossen (eventueel met hulp van mijn leidinggevende), dan zou ik naar de vertrouwenspersoon stappen

ja nee misschien

Ik heb weleens een voorlichting van de vertrouwenspersonen binnen Ferm Werk bijgewoond
(kan ook online geweest zijn)

ja nee

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Vind je dat Ferm Werk genoeg maatregelen neemt m.b.t. onderstaande zaken?

| | | |
|---|-----------------------|--------|
| Intimidatie of agressie door klanten onvoldoende maatregelen | voldoende maatregelen | n.v.t. |
|---|-----------------------|--------|

| | | |
|---|-----------------------|--------|
| Intimidatie of agressie door leidinggevenden onvoldoende maatregelen | voldoende maatregelen | n.v.t. |
|---|-----------------------|--------|

| | | |
|---|-----------------------|--------|
| Intimidatie of agressie door collega's onvoldoende maatregelen | voldoende maatregelen | n.v.t. |
|---|-----------------------|--------|

Ruimte voor toelichting of opmerkingen

Dank voor je bijdrage aan dit onderzoek. De verwerking van alle antwoorden gebeurt anoniem. De uitkomsten van het onderzoek worden verwerkt in een rapport door De Zaak Hermelink. Zo nodig worden er aanbevelingen gedaan om de werkomgeving veiliger te maken.

Mocht je gebeld willen worden door een extern vertrouwenspersoon van De Zaak Hermelink, dan kun je hier je telefoonnummer achterlaten.

Telefoonnummer:

Na ontvangst van dit formulier wordt het telefoonnummer doorgegeven aan de vertrouwenspersoon van De Zaak Hermelink en verwijderd van dit formulier en de verdere verwerking van de gegevens.