

Routekaart



Wat is het?

De *routekaart* helpt teams om op een gestructureerde manier te werken aan sociale veiligheid. Collega's gaan samen in gesprek over hoe sociale veiligheid binnen het team wordt ervaren. Ze delen ervaringen, doen nieuwe inzichten op en bespreken wat nodig is om sociale veiligheid te versterken.

Op de *routekaart* staan duidelijke vragen en opdrachten. Deze helpen om situaties uit de praktijk te bespreken en stil te staan bij wat goed gaat en wat beter kan. De *routekaart* is opgebouwd rond de acht gedragsdrijvers van het Sociale Veiligheidsmodel, die in een vaste volgorde terugkomen.

Tijdens het gebruik doorloopt het team deze stappen in kleine groepjes. De vragen en opdrachten zijn logisch opgebouwd en nemen het team mee langs alle gedragsdrijvers. Zo komen alle belangrijke onderwerpen aan bod, zonder dat iets wordt overgeslagen.

De *routekaart* helpt teams om onderwerpen eerst te verkennen, deze daarna te verdiepen en de inzichten te vertalen naar concrete afspraken en acties voor de dagelijkse praktijk.

Elementen van deze goede praktijk

De volgende criteria zijn indicatief en afhankelijk van hoe het team de interventie inricht:



Toegankelijkheid

De *routekaart* is **gemiddeld toegankelijk**. Deze interventie vraagt

dat collega's fysiek samenkomen. Iedereen kan meedoen, ongeacht functie of achtergrond, en er is geen technische of inhoudelijke drempel.



Voorkom van interne en/of externe sociale onveiligheid

De *routekaart* is een interventie die zich richt op het voorkomen van sociaal onveilig gedrag dat veroorzaakt kan worden door **interne factoren** (collega's binnen het team of de organisatie) en door **externe partijen**, zoals klanten of leveranciers.



Eenmalig of terugkerend

De *routekaart* is een **eenmalige interventie** die je na een bepaalde periode (bijvoorbeeld een jaar) her ziet.



Teamgrootte

Deze interventie is geschikt voor **kleine teams** (tot 10 personen), **middelgrote teams** (11 tot 16 personen) en



Tijdsinvestering

Eenmalig **gemiddeld 15 tot 30 minuten voorbereidingstijd** en daarna **2 tot 3 uur per keer** dat deze interventie wordt ingezet.



Waar je op moet letten

Om de *routekaart* goed uit te voeren, is het belangrijk om aandacht te besteden aan de volgende punten:

- **Houd het vrijwillig:** Bijdragen mogen klein zijn en stiltes zijn oké. Als leidinggevende bewaak je dat ieders grenzen worden gerespecteerd en dat het gesprek draait om luisteren en delen, niet om oordelen.
- **Rond samen af en kom erop terug:** Sluit de sessie af door samen te delen wat je hebt geleerd. Bespreek wat opviel, wat je verraste en wat belangrijk is voor het team. Zo voorkom je dat het wegzakt. Kom er later in een overleg op terug om te bespreken wat er met de inzichten is gedaan en wat dat heeft opgeleverd.
- **Organiseer nazorg:** Als een gesprek emoties losmaakt bij een collega, zorg dan dat er ruimte is om dit na afloop te bespreken of om de collega op te vangen. Dat versterkt vertrouwen en zorgvuldigheid in het team.



Dit levert het op

Praktijkvoorbeelden laten zien dat de *routekaart* bijdraagt aan sociale veiligheid binnen een team doordat deze:

- **Brengt verschillende perspectieven op sociale veiligheid op tafel:** Collega's bespreken concrete voorbeelden en vragen uit de routekaart en leggen uit wat zij zien en zouden doen. Zo wordt duidelijk hoe verschillend mensen sociale veiligheid ervaren.
- **Maakt concreet hoe sociale veiligheid eruitziet in het dagelijks werk:** Het team staat stil bij hoe collega's met elkaar omgaan, elkaar aanspreken en waarderen. Voorbeelden uit de praktijk maken zichtbaar welk gedrag bijdraagt aan een sociaal veilige werkomgeving en welk gedrag niet.
- **Maakt ieders eigen rol in sociale veiligheid concreet:** Collega's zien wat hun eigen gedrag doet in de samenwerking en hoe zij bijdragen aan een veilige of onveilige situatie. Zo wordt duidelijk wat je zelf kunt doen om sociale veiligheid te versterken.
- **Zorgt voor concrete acties om sociale veiligheid te versterken:** Het team maakt afspraken over wat zij anders gaan doen, bijvoorbeeld elkaar eerder aanspreken of signalen delen. Zo wordt duidelijk hoe het team actief werkt aan een sociaal veilige werkomgeving.