

De toekomst van werk

# Aan de slag met sociale veiligheid

Met de nieuwe Code Sociale Veiligheid biedt NVP handvatten en richtlijnen voor organisaties om een gezonde, sociaal veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving te creëren en behouden. We spraken met Brenda Warmer en Steven Holscher, twee van de werkgroepleden, over hoe en waarom zij deze code hebben samengesteld.



## BRENDA WARMER (37)

**Functie:** HR Operations Manager  
**Werkgever:** Archer Daniels Midland Company  
**Rol bij NVP:** bestuurslid

### WAAR KUN JE AAN DENKEN BIJ SOCIALE VEILIGHEID?

**Steven:** “Met deze belangrijke vraag begint de code ook: waar heeft dit thema allemaal vat op? Denk aan seksueel gedrag, agressie maar ook misbruik van machtsverhoudingen, afhankelijkheidsrelaties, pesten en discriminerend gedrag. Eigenlijk alles wat iemands waardigheid kan aantasten en iemands grens over gaat. En dan gaat het ook nog over het veilig kunnen melden van dit gedrag en de opvolging daarvan. Het is een breed concept. Je kunt het samenvatten als fysiek en mentaal gezond kunnen zijn op je werk.”

### WAT STAAT ER IN DE CODE?

**Brenda:** “We beschrijven heel praktisch wat je nodig hebt in je beleid en in je procedures. Hoe zorg je dat medewerkers weten naar welk loket ze kunnen gaan? Met welke vragen en meldingen kunnen ze daar terecht? Hoe volg je dat op en handel je dat af? En hoe neem je je leiderschap daarin mee? Zie het als een toolbox, een verzamelpunt van informatie met allemaal linkjes en haakjes naar specialistische partijen.”

**Steven:** “Denk aan zaken als vertrouwenspersonen, klachtenregeling en gedragsregels. We hebben deze punten opgesplitst in preventief, reactief én monitoring. Want het is minstens zo belangrijk dat organisaties blijven nagaan: zijn we goed in staat om meldingen te volgen? Is er meldingsbereidheid? Je komt al veel te weten met logisch nadenken. Als je bij een grote organisatie maar drie meldingen per jaar hebt, dan moet er een belletje gaan rinkelen.”

### WAREN DE MISSTANDEN BIJ TV-PROGRAMMA'S ALS THE VOICE EN DE WERELD DRAAIT DOOR, EN DE NPO VOOR JULLIE DE AANLEIDING?

**Brenda:** “Absoluut. Het stond al een tijd op de wensenlijst, maar we zijn er door die zaken versneld mee aan de slag gegaan.”

**Steven:** “We zagen dat veel organisaties zich door deze misstanden bewuster werden dat ze iets moeten doen met sociale veiligheid. Wij wisten: hier hebben wij een rol te vervullen als NVP.”

**Brenda:** “Bij HR-professionals binnen het mkb is er wel bereidheid, maar weet men niet hoe en waar te beginnen. Hoe krijgen ze hun bedrijfscultuur de goede kant op? Grote bedrijven hebben vaak een compliance afdeling en een uitgebreid HR-team dat de basis al grotendeels op orde heeft of snel kan optuigen. Maar juist in het mkb tast men in het duister. Dus daar is de code voor geschreven.”

‘Er is wel bereidheid, maar waar begin je?’

### HOE HEBBEN JULLIE HET AANGEPAKT?

**Steven:** “Met de werkgroep hebben we eerst het brede scala aan onderwerpen in kaart gebracht. Denk bijvoorbeeld ook aan diversiteit en inclusie. Daarna zijn we gaan inzoomen en zochten we de samenwerking op met partijen waar veel kennis is, zoals De Stichting van de Arbeid, het CAOP, de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

**Brenda:** “De informatie is op zich niet nieuw. Maar online is nu veel juridisch en theoretisch opgeschreven. Wij wisten meteen: dit moet geen code van dertig pagina's worden en het moet vooral begrijpelijk en praktisch uitvoerbaar zijn. De mkb'ers moeten echt denken: als ik deze 'loketten' heb ingericht en onze mensen weten wat ze kunnen verwachten, dan heb ik een goede basis staan.”



## STEVEN HOLSCHER (40)

Functie: principal consultant

Werkgever: adviesbureau Kyden

Rol bij NVP: vrijwilliger/werkgroep lid

### WELKE TIP KAN JE ORGANISATIES GEVEN?

**Steven:** "Start vanuit de vraag: waar staan wij voor als organisatie? Wat vinden wij belangrijk omtrent sociale veiligheid? Natuurlijk zijn er wettelijk kaders en die vind je ook terug in onze code. Maar het vertrekpunt is de dialoog, met directie én met medewerkers. En let op: HR is niet zaligmakend. Je bent niet altijd onafhankelijk bij kwesties rond sociale veiligheid."

**Brenda:** "Begin bij het erkennen en bespreekbaar maken van de nut en noodzaak. HR hoeft niet de kar te trekken, maar je zet wel de mensen om de tafel. En je gaat ook toetsen: hoeveel support krijg ik hierin? Zegt de directeur bijvoorbeeld: 'Wat een geneuzel' of 'Ja, tijd voor actie. Kun jij iets op papier zetten?' In dat laatste geval pak je de code erbij en kun je aan de slag."

### EN WAT DOE JE IN DAT EERSTE GEVAL, ALS JE OP WEERSTAND STUIT?

**Brenda:** "Noem gerust openbare zaken zoals The Voice als voorbeeld. En hoewel je niet wil dat wetgeving de drijfveer is, kan het wel het gesprek op gang helpen. De komende jaren komen er veel regels onze kant op. Denk aan de CSRD

gelinkte European Sustainability Reporting Standards (ESRS), waarbij bedrijven inzicht moeten geven in de interne procedures rondom duurzaamheid, maar ook veilig werkgeverschap. Waar ook expliciet harassment wordt benoemd. Je kunt daar maar beter alvast op voorbereid zijn."

**Steven:** "Haal cijfers uit je organisatie op: meldingen uit het verleden. Hoeveel waren dat er? Zijn er überhaupt cijfers bekend? Denk niet te snel: bij ons speelt het niet. Wees kritisch."



'Wees kritisch, denk niet te snel: bij ons speelt dit niet'



### WAT IS JULIE PERSOONLIJKE DRIJFVEER BIJ DIT ONDERWERP?

**Brenda:** "Binnen NVP heb ik me altijd beziggehouden met D&I. Daar is dit ook een onderdeel van. Als HR-professional neem je dit onderwerp natuurlijk altijd zeer serieus, maar de praktijk is vaak lastig. Ik werk zelf in een fabrieksomgeving met de bekende Rotterdamse havenmentaliteit. Daar lopen mensen niet snel naar een vertrouwenspersoon. Terwijl je eigenlijk wel wil dat die cultuur verandert en dat het leiderschap daar zijn rol in pakt. Daar worstelen veel organisaties mee, dat had ik steeds in mijn achterhoofd bij het samenstellen van deze code."

**Steven:** "Ik heb een achtergrond in equal pay en als socioloog. Ik houd van het onderwerp: hoe gedragen mensen en organisatie zich? Het heeft zoals Brenda ook zegt overlap met inclusie en diversiteit. Ik vind het een mooi onderwerp om een bijdrage aan te leveren."

Dit is de derde door NVP ontwikkelde code. NVP lanceerde eerst de Sollicitatiecode, die op scholen wordt gebruikt en waar nu zelfs wetgeving op gemaakt wordt. Vorig jaar kwam daar de Coaching Code bij en dit voorjaar is de Code Sociale Veiligheid gelanceerd. De codes staan op de website van NVP en er zijn vier keer per jaar masterclasses om kennis te updaten en ervaringen uit te wisselen.