

## Roadshow Kom op!

Om SW-bedrijven te helpen bij het verbeteren van de sociale veiligheid in hun organisatie heeft SBCM samen met een aantal SW-organisaties de roadshow Kom op! ontwikkeld. De roadshow wordt kosteloos aangeboden aan SW-organisaties en zal worden uitgevoerd door Croan.

In deze roadmap vind je:

1. Een beschrijven we de opzet en inhoud van de roadshow
2. Praktische informatie over de uitvoering op locatie
3. Hoe je je aan kunt melden en wat de vervolgstappen zijn.

### Opzet en inhoud van de roadshow

De roadshow Kom op! bestaat uit een theatervoorstelling voor medewerkers en leidinggevenden en uit een verdiepingssessie (werksessie) met belanghebbenden in jullie organisatie.

#### De interactieve theatervoorstelling

De voorstelling is bedoeld om:

1. Bewustwording over (de gevolgen van) ongewenst gedrag onder medewerkers te vergroten.
2. Het gesprek bij medewerkers hierover te stimuleren.
3. Handelingperspectief aan medewerkers te bieden.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Verschillende vormen van ongewenst gedrag, denk aan pesten (met z'n allen tegen één), schelden, grof en kwetsend taalgebruik, seksuele opmerkingen, discriminatie & racisme, roddelen en negeren en intimideren/misbruik maken van de ander.
- Niet alleen ongewenst gedrag tussen medewerkers komt aan bod maar ook 'van boven naar de vloer'
- Ook online gedrag via social media (sociale veiligheid stopt niet na werktijd) ongepaste opmerkingen, uitsluiten, splitten etc. Snapchat
- Ook gaat het over grenzen. Wat voor de één een grapje is, is dat niet voor de ander.

In de voorstelling zal in een 7-tal scenes in 45 minuten het verhaal worden verteld van Robbie, die komt te werken op de groente- en fruit afdeling van een supermarkt. Daar krijgt hij te maken met allerlei ongewenst gedrag en leert wat hij hier mee kan doen. Sommige scènes zullen kort worden besproken met het publiek op herkenbaarheid, een enkele scene wordt geregisseerd door het publiek door middel van aanwijzingen tijdens het opnieuw spelen. Andere scènes zijn om te bekijken en ervaren. Getracht is om in de voorstelling een goede balans te vinden tussen humor (waardoor het leuk is om bij te wonen en op terug te kijken) én de serieusheid van het onderwerp. Begin oktober is de eerste try out van de voorstelling bij een SW-organisatie.

- In de bijlage (vanaf pg 4) vind je een toelichting op het script en een beschrijving van de scenes op hoofdlijnen (met subdoelen).

#### Verdiepingssessie (werksessie)

- Voor een veilig werkklimaat is het o.a. belangrijk dat er met elkaar helder is wat er van iedereen verwacht wordt (gedragscode), dat beleid wordt uitgedragen (o.a. voorbeeldgedrag) én dat er bij ongewenst gedrag wordt gehandeld. Iedere SW-organisatie zal hier al op eigen wijze invulling aangeven. De werksessie is bedoeld om met elkaar te kijken naar wat er binnen de organisatie al is en goed gaat, maar ook naar wat er nog nodig of verder mogelijk is om de sociale veiligheid te verbeteren.

- De werksessie duurt maximaal een dagdeel en maakt vast onderdeel uit van de roadshow. Deze sessie kan grotendeels op maat worden vormgegeven. Samen met de uitvoerders kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de best passende vorm en welke belanghebbenden voor deze sessie worden uitgenodigd.
- SBCM vergoedt één sessie, het staat de organisatie uiteraard vrij om meer sessies bij Croan in te kopen.

### **Praktische info**

De roadshow bestaat uit een dag met 2- 3 theateervoorstellingen (groeps grootte zelf te bepalen afhankelijk van de beschikbare ruimte en in overleg met SBCM) en 1 verdiepingssessie van een dagdeel. Dit wordt kosteloos aangeboden. Wil je meer theateervoorstellingen en/of verdiepingssessies? Dan kun je die aanvullend bij Croan inkopen.

### **Locatie voor de theateervoorstelling**

- een minimaal speloppervlak nodig van 6 bij 6 meter, en daarnaast voldoende ruimte voor een publiek van maximaal 50 mensen.
- verduisterde ruimte (bv. afgeplakte ramen met vuilniszakken)
- 1 of 2 vrije stroomgroepen i.v.m. theaterlicht (deze nemen de acteurs zelf mee)
- Boven de 50 personen per voorstelling is de organisatie verantwoordelijk voor microfoon, geluidsinstallatie en mogelijk een podium om het mogelijk te maken dat alle deelnemers de theateervoorstelling goed kunnen volgen.

De acteurs nemen hun eigen rekwisieten mee.

### **Aanmelden en verder proces**

- Wil je de roadshow boeken, laat dit dan zo spoedig mogelijk per mail weten aan Noraima Kirindongo: [N.Kirindongo@caop.nl](mailto:N.Kirindongo@caop.nl). Zij zal dan contact met je opnemen voor een intakegesprek om praktische zaken te bespreken en jullie eventuele vragen te beantwoorden. Ook zal ze jullie kort bevragen op jullie huidige aanpak en de handelingsperspectieven die jullie medewerkers bieden (Waar kunnen ze bijvoorbeeld terecht bij vragen? Is er een (interne) vertrouwenspersoon etc).
- Na het intakegesprek vindt er een vervolgesprek met Croan plaats om onder meer de verdiepingssessie te bespreken.

### **Tot slot**

In de gesprekken met de SW-bedrijven betrokken bij de ontwikkeling van de roadshow kwam een vraag naar voren met betrekking tot medewerkers die gedetacheerd zijn. Zij kunnen natuurlijk uitgenodigd worden voor de voorstelling, maar dat zal lang niet altijd mogelijk zijn. We zijn met de begeleidingsgroep en de uitvoerder Croan op zoek naar een passend alternatief aanbod voor deze groep. Zodra daar meer over bekend is, zullen we jullie hierover informeren.

## **Bijlage: Het verhaal (script op hoofdlijnen)**

HET VERHAAL:

### **Scène 1: Intro**

Doel: Onszelf voorstellen en op speelse wijze duidelijk maken wat we gaan doen en waar het over gaat. Ook vertellen we wat de rol van het publiek zal zijn.

### **Scène 2: Plagende of pestende broer**

Doelen: Pesten bespreekbaar maken en inventariseren of ze er weleens mee te maken hebben, thuis of op het werk.

Inzichtelijk maken dat grappig bedoeld gedrag als pestend en kwetsend ervaren kan worden.

Introductie van Robbie de hoofdrolspeler in het verhaal. Robbie ervaart dat hij gepest wordt door zijn oudere broer Richard. Robbie raakt daar geïrriteerd van.

We eindigen met de vraag van Robbie:

Maken jullie ook wel eens mee dat mensen heel negatief zijn en vinden dat je niks kan? Hoe ga jij daarmee om?

Binnen de interactie kan ook naar voren komen, dat grappig plagend bedoeld gedrag door de ander ervaren kan worden als pestend en kwetsend.

### **Scène 3: Grove collega**

Doel: Laten zien dat sommige collega's sociaal onveilig gedrag kunnen vertonen, door te schelden, grof en kwetsend taalgebruik te bezigen of zelfs seksueel intimiderend gedrag kunnen vertonen naar anderen.

Robbie zit met een nieuwe collega, Wesley, in de kantine. Die toont in eerste instantie interesse in Robbie maar maakt gaandeweg steeds meer grensoverschrijdende opmerkingen naar anderen. Robbie weet niet zo goed hoe hij hiermee om moet gaan. Moet hij meelopen, aanspreken of melding maken?

We eindigen met vragen van Robbie: Wat vinden jullie nou van het gedrag van Wesley? Ik weet niet zo goed wat ik moet doen. Moet ik nou meelachen, weglopen, aanspreken op z'n gedrag of naar een leidinggevende gaan? Wat zou jij doen als je mij was, want ik vind die opmerkingen die Wesley maakt over onze collega's niet oké?

### **Scène 4: Robbie bij de coach**

Doel: Bespreken hoe je respectvol maar duidelijk je grens aan kan geven tegenover een ander.

Robbie komt bij een coach omdat een conflict met zijn collega Wesley uit de hand is gelopen. Hij leert van de coach hoe hij op een assertieve manier om kan gaan met sociaal onveilig gedrag in plaats van agressief worden. (Robbie wordt daarmee een rolmodel voor menige medewerker.)

De coach stelt tussendoor aan het publiek de vraag: "Heb je tips voor Robbie?"

We eindigen met de vraag van Robbie aan het publiek: "Hoe lukt het jou om rustig te blijven als je opgefokt raakt in een conflict?"

### **Scène 5: Klagende collega**

Doel: Bewust worden van je eigen begrip voor je collega's.

Robbie's collega komt ff bij hem klagen over het werk en andere dingen. Robbie heeft geen aandacht voor hem en begint geïrriteerd te raken van het klagen van Jo

We eindigen met de vraag van Jo: Zie je wel. Mijn collega's luisteren ook niet naar me. Hebben jullie dat nou ook wel eens? .

### **Scène 6: (A)sociale media**

Doel: Laten zien wat berichten op sociale media als bv. Messenger van facebook met iemand kan doen.

Robbie krijgt berichten van Wesley op zijn sociale media met intimiderende en bedreigende inhoud. Hij is een beetje bang om nog naar de kantine te gaan, maar na een gesprek met z'n broer besluit hij om naar z'n leidinggevende te gaan.

We eindigen met de vraag van Robbie "Krijg jullie ook wel eens vervelende berichten op sociale media?"

### **Scène 7: Gesprek met leidinggevende**

Doel: Laten zien hoe je op een assertieve manier voor jezelf op kunt komen.

De leidinggevende Jules lijkt weinig tijd te hebben voor Robbie, maar deze vraagt op een assertieve manier toch tijd te maken voor het bespreken van zijn probleem.