**Wat gaan we doen tijdens de events en de cursus?**

Vanuit het onderzoek naar verschillende aspecten heb ik een aantal ideeën ontwikkeld, voor wat te doen tijdens de events.

**Cursus aspecten en opdrachten**

Ik denk dat het goed is om in de cursus aandacht te bieden aan het laten vertellen van de problemen en situaties die de werknemer meemaakt (laat ze hun hart luchten). Hierin kunnen ze ook hun visie of mening geven zonder dat iedereen het hoort of kan zien.

Ook is het slim om in de onlinecursus beelden van situaties voor te spiegelen aan de werknemers. Ze hebben vaak moeite met zich verplaatsen in anderen en zijn opstandig. Als er staat wat vind je ervan dat een vrouw zich onveilig voelt op de werkvloer? Dan denken ze ja boeien. Maar als er staan Elise is bang om naar haar werk te gaan, ze wordt keer op keer nagekeken, als ze voorbijloopt tijdens het werken. Waarnaar je ook een plaatje laat zien wat dit uitbeeldt. Dan wek je veel meer gevoel op en zullen ze zich beter kunnen verplaatsen in deze persoon. Als dit beeld met het verhaal dan bekend is voor de werknemer, ga je door naar het volgende gedeelte waarin er vragen worden gesteld. Vragen als: wat kan je doen om vrouwen als Elske op het gemak te stellen? Heb je tips voor Elske? Zo is de werknemer onbewust bezig met het leren van sociale (veiligheid) regels.

Aan het einde is het fijn om een open rubriek te hebben waar de werknemer zelf input kan geven over een bepaald onderwerp. Dit kan een mening zijn over het onderwerp zelf of een oplossing.

**Vertrouwenspersoon**

Tussen de onlinecursus antwoorden en de activiteiten/ besprekingen tijdens de cursussen lijkt het mij goed om een vertrouwenspersoon te koppelen. De antwoorden die gegeven worden zijn vaak in vertrouwen gegeven. De werknemer moet weten welke persoon hij/zij vertrouwt. Uit onderzoek bleek dat de meeste MBO 1-2 leerlingen alleen naar school kwamen en hun best deden omdat ze de leraar aardig/te vertrouwen vonden.

Deze vertrouwenspersoon kan dan de gegevens van de werknemer inzien en voor-controleren. Het kan zijn dat hier schokkende dingen in staan en dit moet met expertise behandeld worden. Iedereen kan vertrouwenspersoon zijn (mocht er geen ruimte/budget voor zijn). Ik denk als een werknemer een band ontwikkeld met iemand uit het bedrijf die naar hem/luistert, hij/zij zich veiliger en begrepen voelt. Daarnaast werken mensen die zich veilig en gemotiveerd voelen beter.

**Events**

Bij de events is het denk ik belangrijk dat je met een groep mensen zit waar jij mij samenwerkt in het dagelijks leven (je collega’s dus). De opstelling van de zaal is ook erg belangrijk. Zet je groepjes met tafels neer, worden er meteen groepjes gevormd en bepaalde collega’s buitengesloten. Dit moet juist voorkomen worden, je wilt dat ze bij elkaar zitten en dat er een open sfeer heerst. Ook voelt het voor de werknemers vaak als een straf, van nou begin maar dan zijn we sneller klaar (opstandige houding). Dit is ook omdat ze weten dat de antwoorden die ze hebben gegeven in de cursus besproken gaan worden. Ze voelen zich dan verraden. Maar ik denk dat het zou helpen als voordat de werknemers samen gaan zitten op de events, ze eerst bij hun vertrouwenspersoon langs moeten gaan om de resultaten te bespreken. Dit geeft een veilig gevoel en zo zullen ze ook sneller mee durven/willen doen met de groep events.

(Er zouden ook groepen gemaakt kunnen worden met werknemers die niet met elkaar omgaan, zo kunnen ze elkaar leren kennen en zich openstellen naar anderen).

Als de werknemers met elkaar en de manager in een kring zitten dan kan het event beginnen. De manager zal starten met het terughalen van de opdrachten in de cursus en vervolgens per opdracht/onderwerp stilstaan bij de problemen/antwoorden die zijn gegeven. Het is de bedoeling dat de meest voorkomende antwoorden samen worden gevat en op een andere manier worden verteld. Op deze manier voelt niemand zich aangevallen. Er worden ook geen mensen aangewezen: Piet waarom heb jij … dit gezegd? Wel is het de bedoeling dat de werknemers samen gaan praten over de samengevatte uitkomsten. De opzet is als volgt: ze moeten samen tot een oplossing komen voor het probleem. De manager is in dit verhaal eigenlijk alleen de presentator en leid de gesprekken/ snijd de onderwerpen aan. Uiteindelijk worden alle oplossingen opgeschreven door de manager. Hij/zij benoemt alles en vraagt of iedereen het er mee eens is. Op deze manier kan iedereen zijn/haar mening uiten en kan de groep het samen eens worden.