

Veiligheid begint met overzicht: de Samen Veilig-aanpak van Curamare

Een veilige werkplek is geen luxe, maar een randvoorwaarde om goede zorg te kunnen leveren. Toch worstelen veel zorgorganisaties met de vraag: hoe maak je beleid over veiligheid begrijpelijk, vindbaar en vooral toepasbaar voor medewerkers? Curamare ontwikkelde hiervoor het document Samen Veilig, dat inmiddels organisatiebreed zichtbaar is en fungeert als kompas voor veilig werken.

Toen Corine Damen, projectleider Arbeidsmarkt bij Curamare, zich begin 2024 ging bezighouden met het thema ongewenst gedrag, viel haar iets op. “Er was al veel beleid,” vertelt ze, “maar het was versnipperd en voor medewerkers lastig te doorgronden. Als ik zelf al moeite had om te begrijpen wat waarvoor bedoeld was, hoe moest dat dan voor de rest van de organisatie zijn?”

Het project richtte zich oorspronkelijk alleen op ongewenst gedrag, maar al snel werd duidelijk dat dit onderwerp niet los te zien is van bredere thema's zoals sociale, psychologische en fysieke veiligheid. “Het is groter dan ongewenst gedrag alleen. Alles hangt met elkaar samen.”



Van ongewenst gedrag naar ‘Samen Veilig’

Corine besloot het thema opnieuw en integraal op te bouwen. Dat betekende: alle bestaande beleidsstukken, procedures en protocollen onder de loep nemen, ordenen en opnieuw structureren. Het resultaat is een heldere kapstok: Samen Veilig.

Onder deze noemer vallen drie vormen van ongewenst gedrag:

- ongewenst gedrag van buitenaf (bijvoorbeeld door cliënten, patiënten of bezoekers),
- ongewenst gedrag van binnenuit (tussen collega's of door leidinggevenden),
- en onbegrepen gedrag, voortkomend uit ziekte of aandoeningen.

Daarnaast is er expliciet aandacht voor fysieke veiligheid en psychosociale arbeidsbelasting, zoals werkdruk, stress en werk-privébalans. “Door het zo te ordenen, weet iedereen: dit is mijn situatie, dit is het bijbehorende beleid en hier kan ik terecht,” aldus Corine.

Laagdrempelig en zichtbaar

Het document Samen Veilig is bewust overzichtelijk en visueel vormgegeven. Het wordt verspreid op locaties, is digitaal beschikbaar en verwijst via QR-codes en intranet (CuraNet) naar verdiepende informatie, stappenplannen en contactpersonen zoals leidinggevenden, vertrouwenspersonen, het BOT-team en de ARBO-adviseur.

Een belangrijke boodschap staat centraal: een melding maken is heel gewoon. Medewerkers worden actief aangemoedigd om altijd een MIM-melding te doen als zij zich onveilig voelen, desgewenst anoniem.


“Als je aandacht vraagt voor ongewenst gedrag, moet je ook zorgen dat mensen weten wat ze kunnen doen als het zich voordoet. Anders sla je de plank mis”

Tweejarig programma

Het document is het startpunt van een bredere campagne onder de hashtag #curamarevoorrespect. In juni 2025 werd deze afgetrapt met een video en communicatiecampagne. Sinds oktober loopt er een tweejarig programma:

- Jaar 1: bewustwording, met kwartaalthema's zoals agressie & geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie
- Jaar 2: gedragsverandering, met trainingen en bijvoorbeeld interactief regietheater gebaseerd op (geanonimiseerde) praktijksituaties

“Eerst moet je erkennen en herkennen wat er speelt,” legt Corine uit. “Daarna kun je pas werken aan ander gedrag.”



Voel je veilig tijdens je werk

We willen dat iedereen bij CuraMare op een prettige en veilige manier kan verblijven, werken en leren. Ongeacht geslacht, leeftijd, functie, etniciteit, religie, genderidentiteit, seksuele geaardheid en mentale of fysieke gesteldheid. Wat doe je of bij wie kan je terecht als je je niet veilig voelt? Maak sowieso altijd een MIM melding (Melding Incidenten Medewerkers), dit kan ook anoniem. We leggen je onderstaand uit wat ongewenst gedrag is, waar je meer informatie kan vinden en bij wie je terecht kan. Je staat er niet alleen voor, samen gaan we voor respect!





Wat is het?	Ongewenst gedrag van buitenaf	Ongewenst gedrag van binnenuit	Onbegrepen gedrag
Wat is het?	Gedrag van cliënten, patiënten en bezoekers dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten.	Onderling gedrag van of door medewerkers, collega's of leidinggevenden dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Voorbeelden van ongewenst onderling gedrag zijn (seksuele) intimidatie, machtsmisbruik, discriminatie en pesten.	Gedrag van een patiënt/ cliënt, veroorzaakt door een psycho-/somatiche aandoening en door de omgeving als moeilijk hanteerbaar wordt ervaren. Voorbeelden van onbegrepen gedrag zijn: agressie, angst, onrust, schelden, vloeken, slaan, uitkleden, dwalen en depressie.
Welk beleid?	'Gedragsnormen CuraMare: hoe om te gaan met ongewenst gedrag van patiënten, cliënten en bezoekers'. Zie DBS*	'Ongewenst gedrag'. Zie DBS.	Interventies inzetten a.d.h.v zorgleefplan/ MDO en bespreken vanuit medewerkersperspectief
* Document Beheer Systeem, vindbaar via jouw werkplek op CuraNet.			
Wat te doen?	Altijd een melding maken! Via de knop Meldingen op CuraNet of in de groep Samen Veilig. Zie DBS 'werk instructie melden (bijna) ongeval, risicovolle situatie of ongewenst gedrag (MIM melding)'		
Bij wie kan je waarvoor terecht?	Leidinggevende	1 ^o aanspreekpunt en 1 ^o opvang bij signaleren van - of in aanmerking komen met ongewenst of onbegrepen gedrag. Indien gewenst kan de vertrouwenspersoon ook 1 ^o aanspreekpunt en opvang zijn.	
	Vertrouwenspersoon	Als je vertrouwelijk wilt praten over je signalering of ervaring met ongewenst gedrag.	
	BOT	Collegiale opvang na een heftige gebeurtenis / incident / ervaring	
	ARBO adviseur	Voor vragen over de procedure en/of zorgen over de arbeidsomstandigheden. Alle MIMs komen hier binnen en worden in behandeling genomen.	
	Geestelijk verzorger	Beschikbaar en aanspreekbaar met doorverwijzende functie indien nodig. Spil tussen leidinggevende en medewerker. Identiteits- en ethische vraagstukken. Verlies/rouwverwerking zowel privé als werkgerelateerd.	

01-2025

Effect: meer ruimte om het gesprek te voeren

Hoewel het nog te vroeg is om harde cijfers te koppelen aan het aantal meldingen, ziet Curamare al wel beweging. Medewerkers weten het thema beter te vinden en trekken eerder aan de bel. Soms nog zonder formele melding, maar wel met het gesprek als eerste stap. “Die verschuiving is belangrijk. Het laat zien dat mensen voelen dat er ruimte is om iets te delen.”

Tips voor andere organisaties

Wat kunnen andere organisaties hiervan leren? Volgens Corine zit de kracht vooral in toegankelijkheid en samenhang. “Breng alles rondom veilig werken onder één herkenbare noemer. Zorg dat medewerkers niet hoeven te zoeken, maar weten: hier moet ik zijn.”

Haar belangrijkste tip aan andere zorgorganisaties:

- kijk eerst goed wat er al is,
- breng structuur aan,
- en durf de tijd te nemen om het goed neer te zetten.

“Het vraagt tijd en aandacht, maar het resultaat is een stevige en overzichtelijke basis. Door die met elkaar te delen, kunnen zorgorganisaties van elkaar leren in plaats van telkens opnieuw te beginnen.”

Meer weten over veilig werken? Neem een kijkje op de [pagina over Veiligezorg](#) of mail naar veiligezorg@caop.nl.