



Veiligheidscultuur is ontegenzeggelijk een 'must'

Arbo Support
Industrial Safety

Ondanks technische verbeteringen, adequate veiligheidsop-leidingen en de invoering van een veiligheidsmanagementsys-teem met procedures en werkinstructies tonen medewerkers niet altijd het gewenste veilig gedrag. Daardoor doen zich in organisaties nog steeds te veel incidenten en ongevallen voor.

Herkent u dit beeld? Dan is het hoog tijd om de veiligheids-cultuur in uw onderneming onder de loep te nemen.

Uit onderzoek blijkt dat met name omgevingsfactoren bepalend zijn voor (on)veilig gedrag. In een bedrijf waar de medewerkers niet of onvoldoende bekend zijn met de veiligheidsdoelen, waar veiligheidsregels- of voorschriften niet consequent worden gehan-teerd, leidinggevend niet het goede voorbeeld geven, waar ver-schillend wordt gedacht over veiligheid en geen ruimte is om te

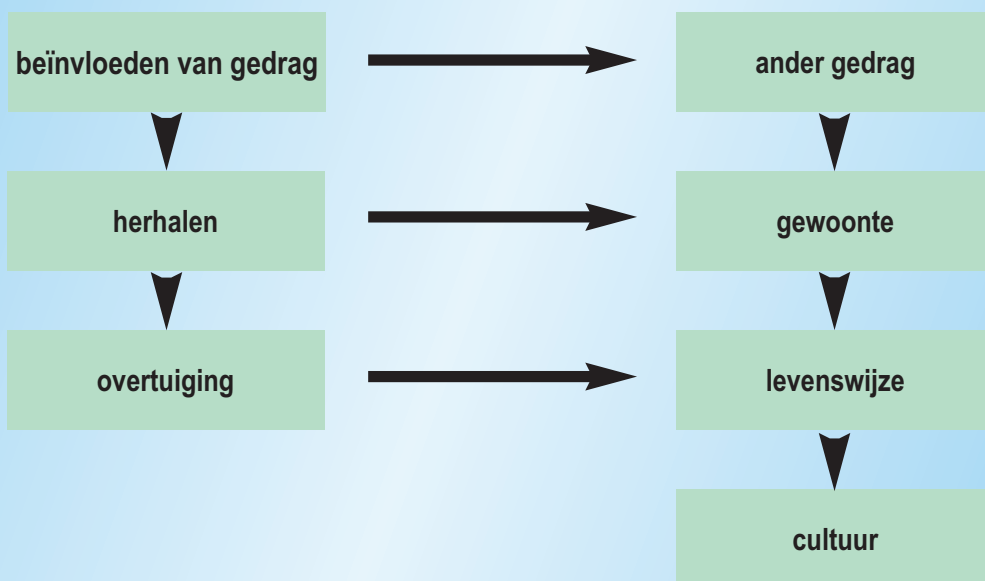
(petro-) chemische en constructiebedrijven, die door Arbo Support waren benaderd om deel te nemen aan een workshop rond het thema veiligheidscultuur. Tegelijkertijd constateerden zij dat het to-tale management verantwoordelijk is voor de veiligheidscultuur en dat cultuurverandering veelal een zaak is van lange adem. Effect-iever zal het dan ook zijn om binnen het 'eigen' werkterrein con-sequent te werken aan individuele gedragsbeïnvloeding. Daarmee zet je als het ware de norm neer. Als iedereen zich vervolgens daarnaar gedraagt, volgt als het ware automatisch de jgwenste cultuur.

Stappenplan

Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Een standaard-concept is daar niet voor te geven. Iedere organisatie is immers anders, heeft een eigen cultuur en waarschijnlijk ook eigen oplossingen

om de veiligheidsprestaties te verbeteren. In een vervolg op de workshop hebben de SHE&Q-managers aan de hand van een 'case' zich samen met Peter van Dobben de Bruyn, Ton Prins en Don Rolfes van Arbo Support ge-bogen over de meest effectieve werkwijze. Daaruit is een stap-penplan voortgekomen dat be-gint met een committent van het totale management. Vervolgens vindt er een veiligheidscultuordi-agnose plaats die zich richt op zeven gezichtspunten, waaron-der visie, leiderschap, communi-catie, productie in relatie tot vei-ligheid, met elkaar willen delen en leren, competentie en gedrag en, 'last but not least' gevaren, ri-sico's en maatregelen. De di-agnose is deels gebaseerd op een vragenlijst die zowel aan lei-dinggevend als aan medewer-kers wordt voorgelegd en ano-niem wordt beantwoord. Daar-naast vindt er documentatie-on-derzoek plaats; worden er aan-vullende gesprekken gehouden en levert een rondgang door het

Van gedrag naar cultuur

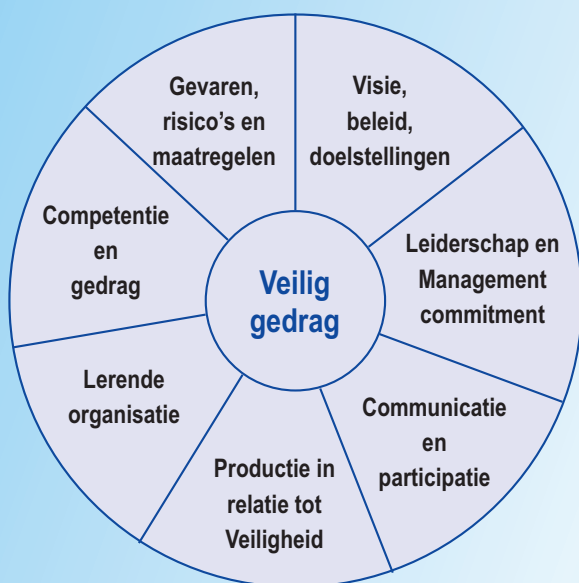


leren van fouten, zal onveilig gedrag aan de orde van de dag zijn. Om die trend te doorbreken is het werken aan de veiligheidscul-tuur een 'must'. Tot die conclusie kwamen onlangs 12 Safety, He-alth, Environment & Quality managers van gerenommeerde,

bedrijf veelal ook de nodige informatie op.

Aan de hand van deze data stelt Arbo Support in een vervolgstap een verbeterprogramma op, dat zich richt op alle lagen in de or-ganisatie. Dat programma geeft de nodige impulsen voor het ver-

sterken van het leiderschap door voorbeeldgedrag; het vragen en geven van feedback; het aanspreken en stimuleren van mede-



werkers; het vaststellen en uitdragen van de kernwaarden van het veiligheidsbeleid; alle leidinggevenden verantwoordelijk maken voor veiligheid; het vergroten van het veiligheidsbewustzijn onder de medewerkers en het leren herkennen van onveilig gedrag in combinatie met het aanspreken van de medewerkers.

Deze interventies zijn niet zozeer gericht op het boeken van direct resultaat, maar op bewustmaking. Het is dan ook een lange termijn investering. Ook moet het in de organisatie niet als een pro-

ject worden weggezet. Waar het uiteindelijk om te doen is, is dat veiligheidsbewustzijn bij een ieder in de aderen zit. Als dat het geval is, is er een belangrijke mijlpaal bereikt voor het verbeteren van de veiligheidscultuur.

De laatste stap is de periodieke evaluatie. Hoe daarmee om te gaan en op welke wijze positieve resultaten in de organisatie zijn te verankeren, wordt in de laatste Nieuwsbrief van dit jaar uitgelegd.

Stapsgewijs

Deze aanpak kan zowel gericht zijn op de gehele organisatie als onderdelen daarvan. Dat laatste heeft als voordeel dat in een later stadium gebruik valt te maken van het succes dat elders in de organisatie is geboekt. De bekende steen in de vijver zagezegd.

De rol van Arbo Support in dit proces kan variëren van aanjager tot totaalbegeleider. De uiteindelijke rolverdeling is een zaak van samenspraak.