



Tien tips ter verbetering van arbeidsveiligheid op de werkvloer

Arbonieuwestijl.nl samen beter aan de slag



Zoek de weerstanden en los ze op

Iedereen wil aan het einde van de dag gezond naar huis. Mensen vinden veiligheid en gezondheid belangrijk en toch werken zij niet altijd veilig. De weerstand om het goede te doen, kan verschillende oorzaken hebben. Verken de weerstanden en los ze op. Dit geeft mensen de ruimte om hun gedrag te veranderen en bij te dragen aan het tot stand komen van een sterke veiligheidscultuur.

Het probleem kennen, is een voorwaarde om het te kunnen oplossen. Creëer daarom een klimaat waarin medewerkers kunnen zeggen wat ze dwars zit zonder dat hier sancties op volgen. Verder kan een manager die zich aanleert goed waar te nemen en grondig te analyseren wat hij ziet, vaak zelf al bedenken wat de weerstand zou kunnen zijn.

Quotes uit de praktijk

“De checklisten die leidinggevenden moesten invullen op hun vierwekelijkse veiligheidsinspecties werden moeizaam ingeleverd. Wat bleek? De lijsten waren erg lang en het kostte daarom veel tijd om ze in te vullen. We hebben toen de lijsten aanzienlijk ingekort door niet steeds bij iedere inspectie elk onderdeel te checken.”

“De rol van het middenmanagement is om medewerkers aan te spreken op onveilig gedrag. Managers vonden dit echter moeilijk. Daarom kregen zij een training in gesprekstechnieken en werd een checklist ontwikkeld die hen ondersteunt bij deze gesprekken.”

“Vaak wordt gezegd dat veilig werken niet kan: de werkdruk is te hoog, het is veel te lastig, het kan niet in deze situatie. Neem deze bezwaren weg door medewerkers te laten inzien welke voordelen veilig werken voor hen zelf heeft.”

Beloon goed gedrag

Het belonen van het gewenste veiligheids-gedrag kan een grote daling van het aantal ongevallen en incidenten tot gevolg hebben. Bestrafen van ongewenst gedrag werkt slechts ontkenning en vermindering in de hand. Door veiligheid te benaderen vanuit een positieve invalshoek, ontstaat een 'no blaim'-cultuur waarin gedrag bespreekbaar wordt.

Plezierige prikkels hebben een grote invloed op het gedrag van mensen en de vorming van gewoontes. Het grootste effect heeft een beloning die onmiddellijk volgt op een actie van goed gedrag.

Belonen kan op verschillende manieren. Gebruik het liefst niet-financiële beloningen. Dit om te voorkomen dat het positieve gedrag ophoudt als de financiële beloning stopt. Een dergelijk beloning kan een schouderklopje zijn, of geef een werknemer of team een speciale rol binnen het bedrijf, bijvoorbeeld als coach. Dit laatste is een zeer krachtige manier van belonen van goed gedrag.

Quotes uit de praktijk

“Om mensen te motiveren om gehoorbescherming te gaan dragen, werd een lik op stuk beleid gevoerd. Iedereen die gehoorbescherming droeg, kreeg een compliment. De medewerkers die geen gehoorbescherming droegen, werden genegeerd.”

“Tijdens een groot bouwproject, werd een wedstrijd gehouden om de veiligste bouwplaats. Voor de winnaar was er gebak bij de koffie en een prominente plaats in de projectkrant.”

“Denk bij beloningen voor bijdragen aan de veiligheid ook aan een brandmelder, een veiligheidshesje of een brandblusser voor thuis. En aan een etentje voor de afdeling, of een bezoek aan een partnermaatschappij.”

Laat medewerkers zelf nadenken

Een project voor het versterken van de veiligheidscultuur kan alleen slagen als de werkvloer betrokken is. Laat medewerkers meedenken over oplossingen en zelf een bijdrage leveren aan de oplossing. Medewerkers voelen zich daardoor betrokken. Betrokkenheid leidt tot een verbeterde veiligheidscultuur en een hogere productiviteit.

Vertel medewerkers niet wat zij fout doen, maar stel vragen over de veiligheid van hun handelen. Welke risico's kennen zij? Hoe kunnen zij zelf de risico's verminderen? Door deze aanpak leren medewerkers om zelf na te denken over hun veiligheid. Mensen voelen zich serieus genomen en voelen zich bovendien verantwoordelijk voor hun eigen handelen.

Door medewerkers zelf te laten benoemen wat er fout kan gaan, wat het gevolg kan zijn, wat ze zelf kunnen doen om dit te voorkomen en afspraken te maken om voortaan zo te werken, ontstaat ongemerkt gewenst gedrag en dus minder kans op nieuwe gevaarlijke situaties.

Quotes uit de praktijk

“Door mensen op de juiste manier aan te spreken, gaan zij zelf nadenken. Vraag niet: Wat doe je nu?, dit wordt gevoeld als een waardeoordeel. Beter is: Waarom doe je dit, wat denk je dat de gevolgen kunnen zijn, hoe zou dit beter kunnen volgens jou?”

“Observeren en in gesprek gaan met medewerkers gaan werd een speerpunt in het veiligheidsprogramma.”

“Na een vrijwillige gehoortest werd duidelijk hoe belangrijk het is om gehoorbescherming te dragen. De resultaten hiervan gingen als een lopend vuurtje door het bedrijf. Medewerkers meldden zich zelf aan voor een test en inmiddels draagt 90% van het personeel gehoorbeschermers.”

“Doordat wij alle ongevallen en incidenten op de mededelingenborden publiceren, zien medewerkers zelf wat de gevolgen kunnen zijn van onveilig handelen.”

Los veiligheidsproblemen operationeel op

Om de veiligheidscultuur van een bedrijf structureel te verbeteren, is het nodig dat medewerkers en hun direct leidinggevenden zelf verantwoordelijk zijn voor het oplossen van de eigen onveilige situaties. De veiligheidsafdeling kan daarbij een faciliterende rol hebben. Pas wanneer een situatie afdelingsoverstijgend is of een aanvullend budget nodig is, wordt het veiligheidsprobleem een niveau hoger gebracht. Door de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk te leggen, wordt veiligheid een verantwoordelijkheid van de hele organisatie.

De kennis en de ervaring van de risico's zit bij de medewerkers op de vloer. Door veiligheidsproblemen een eigen en een gezamenlijke verantwoordelijkheid te maken, worden mensen uitgedaagd oplossingen te bedenken.

De leidinggevende activeert zijn medewerkers om onveilige situaties te signaleren, zelf actie te nemen voor zover mogelijk, en te rapporteren. Hij bewaakt dat iedereen zich houdt aan de afspraken hierover.

Quotes uit de praktijk

“Medewerkers maken in hun eigen werkomgeving foto's van onveilige situaties, zowel technische als gedragsmatige. Tijdens het werkoverleg bedenken de medewerkers hoe ze zelf de veiligheid kunnen verbeteren: gedrag aanpassen, materiaal ordenen. Oplossingen waarvoor extra investeringen nodig zijn, worden een niveau hoger neergelegd.”

“Werknemers krijgen de taak rondes te lopen over de bouwplaats, zelf onveilige situaties op te lossen en die te rapporteren. Zij worden hiervan oplettender en actiever. Steeds vaker vervangen zij bijvoorbeeld zelf een kapotgereden elektrische verdeelkast.”

“Het is de verantwoordelijkheid van de manager te beoordelen hoeveel verantwoordelijkheid voor zijn eigen veiligheid en die van zijn team een werknemer kan dragen. Soms zijn medewerkers onvoldoende opgeleid of ervaren in het werk of is hun taalbeheersing ontoereikend.”

Leer van elkaar

Waarom zou iedereen het wiel opnieuw uitvinden en dezelfde fouten maken? Lereren van elkaars fouten helpt om fouten te voorkomen, maar het helpt ook om veiligheid bespreekbaar te maken en het veiligheidsbewustzijn te verhogen.

Melden van ongevallen, incidenten en gevaarlijke situaties is een absolute noodzaak om te kunnen verbeteren. Snel afhandelen van de melding en dit aan de melder laten weten is essentieel om de urgentie van veiligheid hoog te houden.

Beter is het om niet te spreken van 'fouten'. Bij fouten is er sprake van schuld, maar ongevallen hebben vaak een meervoudige oorzaak. 'Lessen uit het verleden' is een betere term. Door ieder ongeval of incident te beschouwen als een leermoment, ontstaat een open cultuur, waarin het is toegestaan om fouten te maken. Mits hiervan wordt geleerd. In een veroordelende en straffende cultuur gaan mensen zich indekken en schuld afschuiven. Alleen in een open cultuur waarin geleerd wordt van het verleden, is het mogelijk de veiligheid te verbeteren.

Quotes uit de praktijk

“Een incident of (bijna-)ongeval wordt door de medewerkers van de afdeling gezamenlijk geanalyseerd onder leiding van de veiligheidsdeskundige. Medewerkers krijgen hierdoor inzicht in de oorzaken, worden zich bewust van hun eigen gedrag en veiligheid wordt bespreekbaar.”

“Om hen te helpen bij het invullen van hun rol, zijn er intervisiebijeenkomsten waar middenmanagers hun ideeën en ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen.”

“Wij maken met toestemming van de betrokkene foto's van een ongeval en versturen deze met het verhaal naar onze 4I vestigingen: wat is er gebeurd, hoe liep het af, hoe kwam het, het aantal verzuimdagen, wat is er gedaan om dit te voorkomen. En een motiverende slogan aan het einde: Wij werken aan veilig werk.”

Borg de veiligheidscultuur in een structuur

Tijdens een veiligheidsproject wordt een gedragsverandering gerealiseerd die op termijn een cultuurverandering tot gevolg kan hebben. Om de verandering van structurele aard te laten zijn, moet deze worden geborgd in de structuur van het bedrijf.

Structuur is het aanwezig zijn van een vaste wijze van werken, gebaseerd op de bedrijfsprocessen en ondersteund door procedures. Structuur biedt regelmaat, herhaling, afspraken, toedeling van verantwoordelijkheid, toetsing, evaluatie, communicatie. Geen cultuurverandering zonder structuur.

Enkele voorbeelden van structuur zijn het als vast agendapunt behandelen van het thema veiligheid op werkoverleggen en directievergaderingen, het neerleggen van de verantwoordelijkheid voor veiligheid in de lijnorganisatie en het hanteren van een beloningsstrategie voor veilig handelen. Ook het systematisch observeren van medewerkers en de dialoog aangaan over veilig handelen, geven structuur aan de veiligheidscultuur.

Quotes uit de praktijk

“Wij voeren grote bouwprojecten uit en geven iedere twee maanden een veiligheidskrant uit. Het thema veiligheid is hiermee structureel aanwezig in onze organisatie.”

“Wij hebben de verantwoording van de resultaten van het veiligheidsbeleid geborgd in de overlegstructuur van de organisatie: op alle werkoverleggen is dit een vast agendapunt.”

“Een cultuurverandering duurt jaren. Borg daarom het veiligheidsverbeterprogramma met een interne projectleider die voortdurend oplet, checkt, meetbare doelen stelt, meet, checkt. Levend houden is cruciaal voor het succes.”

“Voor de overgang van storingen oplossen naar preventief onderhoud van onze machines, is een gedragsverandering bij de monteurs nodig. Hiervoor moet ook de structuur veranderen: er moeten voortaan jaarplanningen en checklisten voor het onderhoud worden gemaakt.”