

Safety@Corebusiness

Verbeteren van de veiligheidsprestaties door ander gedrag van medewerkers te realiseren

1 Waarom Safety@Corebusiness?

De methodiek Safety@Corebusiness is een aanpak met een pakket van instrumenten om de veiligheidsprestaties bij organisaties kwalitatief en effectief te versterken. TNO heeft deze methodiek ontwikkeld voor bedrijven die hun veiligheidsprestaties willen verbeteren.

Met de methode Safety@Corebusiness kiest het bedrijf voor een verantwoorde aanpak, waarin de keuze van de juiste instrumenten vooraf zorgvuldig wordt bepaald en het effect achteraf inzichtelijk wordt gemaakt.

De ontwikkeling van een organisatie verloopt evolutionair, de veiligheidscultuur maakt deel uit van dat proces. Dat het bewustzijn van veiligheidsrisico's op de werkplek nog te laag is, blijkt uit het aantal bedrijfsongevallen en bedrijfsziektes dat zich nog steeds voordoet.

Met **Safety@Corebusiness** wordt het veiligheidsbewustzijn van medewerkers vergroot. Daardoor verandert de cultuur in de hele organisatie.

2 De methodiek

2.1 Instrumenten voor interventie

Tot de methodiek behoren verschillende instrumenten, afgestemd op de opeenvolgende fasen van volwassenheid van de organisatie op het gebied van veiligheid. Met de diagnosetool wordt duidelijk in welke fase het bedrijf zich bevindt. De interventietools geven de medewerkers inzicht in hun gedrag en leert hen wat ze kunnen doen om het werk veiliger te maken. Waar mogelijk gebeurt dit spelenderwijs (applied gaming).

Bijzonder aan de methodiek is dat de volwassenheidsfase wordt gekoppeld aan een verander-set. Niet elk instrument is namelijk effectief in elke fase.

Door fase-specifieke interventies in te zetten en de effecten van die inzet te meten, is een bedrijf op het juiste groeimoment naar een volgend stadium van veiligheidsvolwassenheid te begeleiden.



2.2 Evidence-based

ThoonenKahmann gebruikt en ontwikkelt in samenwerking met TNO zogenoemde evidence-based instrumenten. Door de inzet van deze instrumenten wordt het gedrag van mensen aantoonbaar veiliger en komt de cultuur van organisaties op een hoger veiligheidsvolwassenheidsniveau.

Binnen de Safety@Corebusiness-aanpak meten wij altijd het effect van onze interventies. Dat gebeurt met voor- en nametingen. De meetresultaten worden opgeslagen in een geanonimiseerde en niet voor externen toegankelijke database. Daarmee creëren we een benchmark waarmee bedrijven onderling hun prestaties kunnen vergelijken. Ook leveren we een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van interventie-instrumenten samen met het Veiligheidsgilde en TNO.

3 De instrumenten

Momenteel hanteren wij de volgende interventietools:

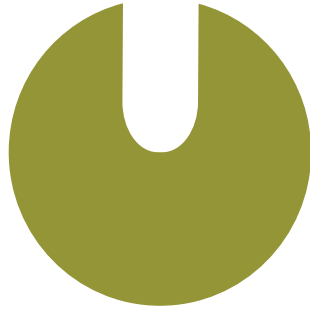
3.1 Vragenlijst Safety@Corebusiness

Afhankelijk van de specifieke klantvraag worden vragen geformuleerd die aan medewerkers en management worden voorgelegd. De antwoorden bieden managers handvatten om veiligheid mee te nemen in strategische besluitvorming, bij investeringen en aankopen, in de aansturing van medewerkers en dagelijkse werkwijzen en activiteiten. Daarmee is veiligheid een integraal onderdeel van de kernactiviteiten van het bedrijf. Het verbeteren van de veiligheidsprestaties lukt namelijk het beste als de instrumenten die hierbij worden toegepast nauw aansluiten bij het primaire bedrijfsproces.

Het instrument Vragenlijst richt zich op structuur, procedures, bedrijfscultuur, leerstijlen van mensen én op externe uitstraling en ontwikkelingen. Het is een modulair opgebouwde vragenlijst die diverse, voor veiligheid relevante, thema's adresseert.

3.2 Microtools

Microtools is een set van vijf instrumenten gericht op het beïnvloeden van veiligheidsgedrag van onder andere laaggeschoolde medewerkers die risicovol en/of zwaar werk verrichten. Deze doelgroep bestaat vaak uit flexwerkers en ingehuurd (buitenlands) personeel. Daardoor zijn ze moeilijk te beïnvloeden op langere termijn. Taalproblemen en cultuurverschillen liggen ten grondslag aan deze vijf instrumenten, die afzonderlijk of in combinatie kunnen worden ingezet.



De vijf instrumenten zijn:

- a de Spreekbuis
- b de Interactieve Toolbox
- c de Focusgroep
- d het Roer
- e het Krachthonk

a de Spreekbuis

De Spreekbuis is een werkvorm om het aanspreekgedrag te bevorderen. Medewerkers en leidinggevendenden vinden het vaak moeilijk elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Dat belemmert groei in veiligheidsbewustzijn, want elkaar durven aanspreken op een respectvolle en stimulerende manier leidt tot betere samenwerking en een sterkere dus veiliger bedrijfscultuur.

b de Interactieve Toolbox

De Interactieve Toolbox is een werkvorm die aansluit bij het leergedrag van (laaggeschoolde) medewerkers. Een toolbox-meeting is een periodieke bijeenkomst om de arbeidsveiligheid in het dagelijks werk te bevorderen door een specifiek onderwerp te belichten. Het uitgangspunt is: betrek elk teamlid erbij, stimuleer ieders inbreng, zorg voor interactie en dialoog.

Toolbox-meetings zijn voor VCA-certificering verplicht. Maar dikwijls zijn toolbox-meetings eenrichtingsverkeer van leidinggevende naar medewerkers, zonder uitwisseling van inzichten en ideeën, zonder interactie. Dat is weinig effectief in termen van bewustwording en gedragsverandering. Een interactieve toolbox heeft zichtbaar meer effect.

c de Focusgroep

De Focusgroep is een werkvorm die medewerkers de mogelijkheid biedt om hun mening te uiten zonder dat er een waardeoordeel wordt geveld. Het komt nogal eens voor dat er angst heerst of dat er communicatie-barrières zijn. Daardoor durven medewerkers ongewenste situaties niet te melden bij supervisors. Het gevolg: onveilige situaties en manieren van werken blijven voortbestaan.

Met de Focusgroep ontstaat een veilig en open werkklimaat. Als medewerkers zich sociaal veilig voelen, wijzen ze eerder op problemen. Zo ontstaan er veel oren en ogen om risico's te signaleren.

De Focusgroep is gericht op het in kaart brengen en delen van veiligheidskritische informatie.

d het Roer

Het Roer bevordert situationeel leidinggeven. Leidinggevendenden die zichzelf profileren als 'doener' vinden coachen, delegeren en instrueren vaak moeilijk. Zodra medewerkers vastlopen in taken neemt de leidinggevende het over zonder dat van zichzelf in de gaten te hebben. Dergelijk gedrag belemmert de groei van medewerkers en vormt een obstakel voor een goede en veilige manier van werken. Daar is wat aan te doen door situationeel leiding te geven.



e het Krachthonk

Het Krachthonk is een instrument om de zelfredzaamheid van medewerkers in te zetten. Bij leren is vertrouwen in eigen kunnen essentieel. Door medewerkers vertrouwen en handelingsvrijheid te geven om een onveilige situatie op te lossen, ontstaat er initiatief, ook wel empowerment genoemd. Empowerment doet een appel op zelfredzaamheid, omdat het uitgaat van de intrinsieke motivatie van medewerkers.

3.3 Ketensimulatie

Het instrument 'Ketensimulatie' is een spelvorm die ketenpartners leert om beter met elkaar te communiceren over veilig werken. 'Ketensimulatie' maakt knelpunten in diverse lagen van de keten inzichtelijk. De verschillende partijen kunnen zo zelf die knelpunten identificeren en gezamenlijk oplossingen verzinnen.

Bedrijven werken steeds vaker in ketens van opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers. In de bouwwereld is de keten de gebruikelijke organisatievorm, in andere sectoren komt het ook veel voor. Openheid, samenwerking en wederzijds begrip, ook over arbeidsveiligheid, zijn tussen partijen in een keten lang niet altijd aanwezig. Het gevolg is dat de werkprestaties op gebied van kwaliteit en veiligheid dikwijls onder de norm blijven. Met de Ketensimulatie leren partijen al spelenderwijs elkaar beter te waarderen en te vertrouwen.

3.4 Leren van incidenten

Het instrument 'Leren van incidenten' is een quick-scan om in kaart te brengen hoe een organisatie leert van incidenten en waar verbeterpunten zitten. Het analyseert en beoordeelt de processtappen: gegevens verzamelen, incidentonderzoek & analyse, plannen van interventies, interveniëren en evalueren.

Leren van ongevallen en incidenten is het fundament voor goede veiligheidsprestaties van bedrijven. In de praktijk blijken bedrijven moeite te hebben om dit leervermogen daadwerkelijk aan te spreken. Onderzoeken en analyseren van incidenten leidt niet automatisch tot leren. Worden de juiste lessen getrokken? Worden hieraan de juiste acties gekoppeld en worden deze uitgevoerd? En wordt er ook teruggekeken of de oorzaken van het incident daarmee zijn weggenomen? Om het leren van incidenten te kunnen verbeteren is het nodig om deze vragen te beantwoorden.

'Leren van incidenten' geeft inzicht in knel- en verbeterpunten in het leerproces van de organisatie.

Ing. Max Kahmann HVK
06 - 57 88 95 29
max@thoonenkahmann.nl

Ing. Frank Thoonen CMC
06 - 28 70 95 20
frank@thoonenkahmann.nl

ThoonenKahmann BV
Willem Dreeslaan 410
2729 NK Zoetermeer

079 - 343 9 343
info@thoonenkahmann.nl
www.thoonenkahmann.nl

4 TNO & ThoonenKahmann

De aanpak voor Safety@Corebusiness is ontwikkeld door TNO. Veiligheid op het werk is begonnen met de invoering van technische maatregelen, daarna kwamen de managementsystemen. Met deze oplossingen valt steeds minder te winnen. Voor de veiligheidscultuur zijn de mogelijkheden nog lang niet uitgeput. ThoonenKahmann is één van de adviesbureaus met wie TNO deze kennis heeft gedeeld.

ThoonenKahmann
ontwikkelt organisaties