



De opzet van een VGM-bewustzijnprogramma

Door Alexandra van Teeffelen

Inleiding

In ons mensenleven leren we een hoop vaardigheden en vergaren we een hoop kennis. Dit uit zich bij iedereen weer anders. Iedereen verwerkt informatie namelijk op een andere manier. Vervolgens geven we een eigen interpretatie aan de gekregen informatie op basis van wat wij hebben geleerd. Dit verklaart waarom verschillende mensen verschillend gedrag vertonen bij dezelfde boodschap. Wanneer we deze wijze van informatieverwerking bij mensen begrijpen, kunnen we gedrag ook gaan beïnvloeden en veranderen. In deze whitepaper zal worden toegelicht hoe we gedragsverandering kunnen toepassen bij veiligheid op de werkvloer. VCA vraagt namelijk om een programma voor beïnvloeding van het VGM-bewustzijn en het VGM-gedrag in vraag 4.2. Oftewel, hoe worden we meer bewust van ons gedrag. De opzet van het VGM-bewustzijnprogramma wordt in dit document uitgelegd.

De basis van gedrag

De handelingen die we uitvoeren, oftewel ons gedrag, definieert niet wie we zijn. Als we een foutje maken, zijn we niet per definitie dom. Er spelen bij gedrag verschillende factoren mee. Ten eerste gaat het om hoe iemand de gekregen informatie of instructie in zijn hoofd verwerkt. Wanneer je als leidinggevende woorden gebruikt die de medewerker niet goed begrijpt, zal de medewerker de informatie ook nauwelijks opslaan. Als je bijvoorbeeld veel met beeldspraak of in metaforen spreekt, terwijl de medewerker concrete, feitelijke uitleg beter begrijpt, zal de boodschap nooit goed bij de medewerker overkomen. Of wanneer iemand erg visueel is ingesteld, zal hij weinig informatie opslaan als je het alleen mondeling toelicht. Ten tweede gaat het om hoe iemand de opgeslagen informatie in gedrag uit. Factoren die bij gedrag een rol spelen zijn iemands vaardigheden en kennis, zijn referentiekader cq. zijn omgeving en zijn overtuigingen, zoals waarden en normen. We zullen dus op verschillende manieren en niveaus de medewerker moeten prikkelen en aanzetten tot nadenken. We moeten iemand weer bewust laten worden van gedrag wat hij onbewust doet. Als leidinggevende zal je dus stil moeten staan bij de volgende vragen:



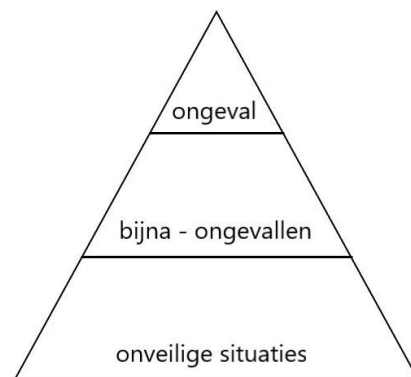
- Welke woordkeuze begrijpt de medewerker het beste?
- Wat kan de medewerker al of wat moet hij nog leren?
- Wat ziet de medewerker in zijn directe omgeving als voorbeeld?
- Wat vindt de medewerker belangrijk?



Veiligheidsgedrag

Ze zeggen wel eens “Een ongeluk zit in een klein hoekje”. Oftewel, er hoeft maar iets kleins te gebeuren en er kan al een ernstig ongeval gebeuren. Er zijn natuurlijk diverse factoren die de kans op dat ongeval vergroten of verkleinen. Denk aan de vaardigheden van de medewerker, de middelen die hij gebruikt en de omgeving waarin hij werkt. Daarnaast speelt veiligheidsbewustzijn een grote rol. Is de medewerker op de automatische piloot bezig of denkt hij vooraf over de gevaren en risico's na? Is hij bewust van zijn handelingen? Want dat ongeval in het kleine hoekje ervaren we vaak als plotseling. Maar als we meer bewust bezig zijn met ons werk, kunnen we een ongeval voorkomen.

Een ongeval komt niet uit de lucht vallen. Het heeft een oorzaak. Wanneer we ons verdiepen in deze oorzaken, blijkt dat er diverse bijna-ongevallen aan het ongeval vooraf gingen. En voorafgaand aan deze bijna-ongevallen vonden nog veel meer onveilige situaties plaats. Een ongeval is dus maar het topje van de ijsberg. Wanneer we de onveilige situaties en bijna-ongevallen in kaart brengen en daar de risico's wegnemen, voorkomen we ongevallen. Deze onveilige situaties en bijna-ongevallen kunnen we in kaart brengen met bijvoorbeeld de laatste minuut risico analyse (LMRA), werkplekinspecties, ongevallenanalyses en taakrisicoanalyse. Maar dit betekent wel dat de medewerker een actieve rol moet spelen bij het signaleren van risico's. Hij moet dus bewust zijn van de signalen die een gevaar aanduiden.



Het VGM-bewustzijnprogramma

Wanneer we dit alles samen brengen, ontstaat een VGM-bewustzijnprogramma. Hierbij is zowel directie als medewerker actief en bewust bezig met zijn VGM-gedrag. Door hier bewust mee om te gaan, kunnen op tijd maatregelen worden getroffen om ongevallen te voorkomen. Deze actieve houding komt terug in de kernwaarden van het VGM-bewustzijnprogramma, zijnde:

- Communicatie zowel tussen medewerkers als met de directie.
- Leiderschap waarbij er ruimte is voor discussie en feedback.
- Een open en nieuwsgierige houding.

Naast deze kernwaarden, die de rode draad door het programma vormen, zijn er 10 aspecten die in een VGM-bewustzijnprogramma naar voren moeten komen.



1. Betrokkenheid van directie en management.

De directie zal moeten laten zien dat zij de veiligheidscultuur draagt en uitstraalt. Zij zal dus het goede voorbeeld moeten geven met bijvoorbeeld het dragen van PBM's. Daarnaast zal de directie de leidinggevenden en medewerkers moeten steunen, die kiezen voor veiligheid boven productiviteit. Bijvoorbeeld wanneer bij de start van een project blijkt dat men niet veilig op hoogte kan werken.

2. Begin bij de basis.

Met veiligheid beginnen we altijd met de arbeidsrisico's in kaart te brengen. Bijvoorbeeld met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of aanvullend de taakrisicoanalyse (TRA). Met de maatregelen die hierbij worden opgesteld leg je de basis voor het voorkomen van ongevallen. Dit zijn maatregelen, zoals opleiding, goede arbeidsmiddelen en een opgeruimde werkomgeving. De RI&E en TRA zijn bij VCA al vastgelegd in hoofdstuk 2 van de VGM-checklist. Deze dienen echter wel actueel te blijven. Door op de hoogte te zijn van de gestelde maatregelen en tussentijds de risico's te evalueren, houden we een optimale beheersing van deze risico's.

3. Communiceer met elkaar.

Goede communicatie betekent dat de deur van de directie altijd open moet staan. Zij moet openstaan voor vragen en feedback van de medewerkers. En zij moet de resultaten hiervan ook terugkoppelen aan hen. De medewerkers zijn er daarnaast ook verantwoordelijke voor om elkaar aan te spreken op hun gedrag. Help je collega aan de veiligheidsmaatregelen herinneren of geef hem een compliment over het goed aanpakken van een situatie.

4. Laat medewerkers meedenken.

De medewerkers die met de praktijk bezig zijn, weten goed wat er in het werk mis gaat en wat er beter kan. Stimuleer daarom dat medewerkers met oplossingen komen. Geef hen de mogelijkheid deze oplossingen kenbaar te maken. Wanneer iemand mee mag denken en werken aan oplossingen, wordt de betrokkenheid en het draagvlak veel groter. Men is hierdoor meer gemotiveerd en bewust bezig om positief VGM-gedrag te vertonen.

5. Direct leidinggevenden hebben de belangrijkste rol.

“Waarom zou ik het doen als hij het ook niet doet?” wordt nog wel eens geroepen. Medewerkers kijken naar hun leidinggevenden voor het goede voorbeeld. Als leidinggevende zal je dus, net zoals de directie, de veiligheidscultuur moeten uitstralen. Dit betekent dat je het goede voorbeeld geeft m.b.t. het naleven van de veiligheidsmaatregelen en erop toeziet dat anderen deze ook naleven.



6. Geef complimenten.

Belonen werkt vaak beter dan straffen. Met straffen benadruk je negativiteit en rem je iemand af. Met belonen motiveer je mensen en benadruk je de goede richting. Complimenten geven werkt dus erg sterk. Dit neemt niet weg dat grenzen en maatregelen handhaven nog steeds nodig is. Maar de nadruk dient te liggen op het belonen van goed gedrag.



7. Leer van (bijna-)ongevallen en onveilige situaties.

We kunnen allemaal leren van een onveilige situatie of (bijna-)ongeval. Wat is de werkelijke oorzaak geweest? Hoe kunnen we dit volgende keer voorkomen? Door stil te staan bij de omstandigheden van een onveilige situatie of (bijna-)ongeval en hiervoor maatregelen te treffen, voorkomen we een volgende keer een ongeval. Deze verbetermaatregelen zijn mogelijk ook op een andere werkplek toe te passen. Hierdoor hoeft op een andere afdeling met vergelijkbare werkzaamheden niet opnieuw het wiel uitgevonden te worden.

8. Zorg voor een goede uitstraling van de werkvloer.

Wanneer de werkvloer een puinhoop is, geeft dit niet veel vertrouwen in een positieve uitkomst van het werk. Een nette en schone werkplek straalt goede kwaliteit uit. Het voorkomt dat zaken kwijt raken, vies worden of beschadigen. En het voorkomt ongelukken, zoals stoten, jezelf open halen of struikelen. Hiermee creëren we een veiligheidscultuur waarbij iedereen verantwoordelijk is voor een schone werkplek.

9. Veranderen kost tijd.

Het kost ca. 5 tot 10 keer herhalen voordat iemand nieuw gedrag heeft aangeleerd. Dit kan ca. 6 maanden kosten. Het kost dus tijd om aan iets nieuws te wennen. Van nature heeft de mens een weerstand voor veranderingen. We zullen dus met herhaling en ruimte voor overleg een verandering moeten doorvoeren. En ook hierbij geldt: spreek de taal van de medewerker. Oftewel, hoe maak je het begrijpelijk voor deze medewerker(s).

10. Borg de veiligheidscultuur in een structuur.

Een VGM-bewustzijnprogramma suggereert niet “doe maar een dotje”. Wanneer we een veiligheidscultuur willen handhaven, zullen we dit moeten vastleggen in de structuur van de organisatie, in procedures. Procedures zorgen voor regelmaat en duidelijkheid, die je tussentijds kan evalueren. De procedures vanuit de VGM-checklist zijn hier een voorbeeld van.



Gewoon doen

Je kunt op verschillende manieren invulling geven aan de 10 bovenstaande aspecten. Je kunt bijvoorbeeld per aspect specifieke acties formuleren, zoals agendapunten in een overleg toevoegen, veiligheidsrondes door directie laten uitvoeren, foto's maken van onveilige situaties of aanvullende training organiseren. Het SSVV geeft in haar brochure "Aan de slag met veilig gedrag" hier een mooi voorbeeld van. Je kunt ook de verschillende aspecten bundelen en terug laten komen in één programma. Denk aan een themadag, waarbij medewerkers in groepjes een vraagstuk moeten oppakken of een doorlopend thema per jaar, waarbij men interactief bezig is.

Een aantal aspecten komen al terug in andere VCA-vragen. Denk aan de RI&E, de werkplekinspecties en ongevalanalyse. Het gaat er nu dus om hoe je de medewerkers op een andere manier kan prikkelen en aanzetten tot nadenken. Hoe zet je de medewerkers aan tot discussie, het stellen van vragen en het aandragen van oplossingen.

Oplossing van Veilig in bedrijf

In mijn dagelijkse werkzaamheden begeleid ik bedrijven bij het opzetten en onderhouden van hun VCA-systeem. Het viel mij op dat diverse ondernemers moeite hadden met het invulling geven aan deze VCA-vraag. Om deze reden heb ik het VGM-bewustzijnpakket ontwikkeld. Hierin zijn de verschillende aspecten van het VGM-bewustzijnprogramma gebundeld. Met dit pakket kunt u jaarlijks kiezen uit een thema, waarbij iedereen gedurende het jaar stilstaat bij een bepaald veiligheidsvraagstuk. Dit wordt gefaciliteerd middels een aantal posters, invulformulieren, een verzameldoos en een instructie. Einde van het jaar neemt de directie een moment waarbij zij met alle medewerkers aan opvallende reacties aandacht besteed. Wilt u meer weten? Stuur een e-mail naar info@veiligenbedrijf.com.

Bronnen:

- SSVV, "Aan de slag met veilig gedrag".
- VGM Checklist Aannemers, versie 2017/6.0

Veilig in bedrijf

Postbus 8773
4820 BB Breda

06 83 44 56 76
info@veiligenbedrijf.com
www.veiligenbedrijf.com