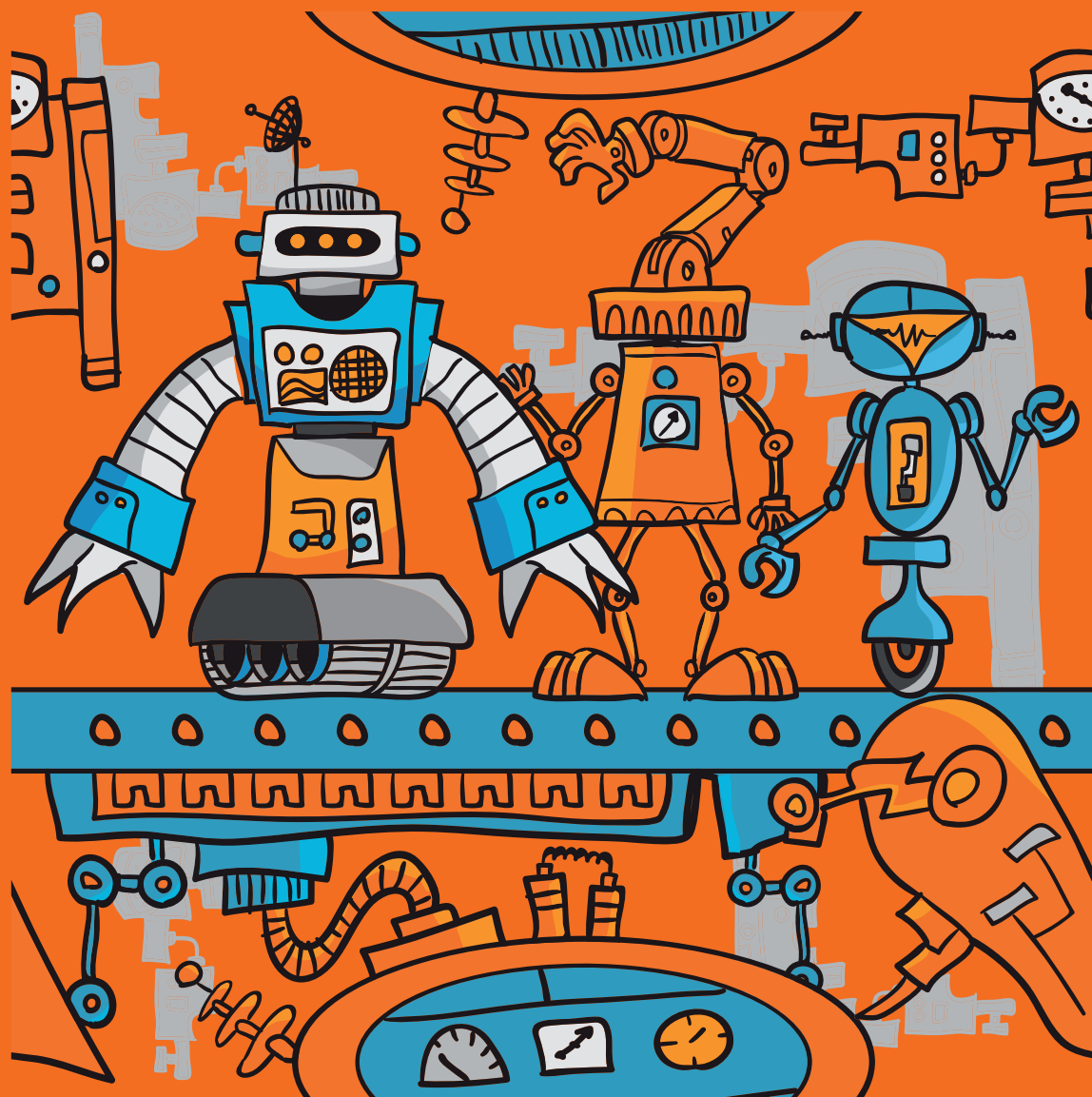


Multidisciplinaire richtlijn Bevorderen van veilig gedrag in productieomgevingen

Maakbare veiligheid



Door veilig gedrag te bevorderen zijn werkplekken veiliger te maken. Door risico's te herkennen, onderkennen en beheersen. Deze nieuwe, evidence-based richtlijn is een hulpmiddel voor arboprofessionals en werkgevers voor veiliger gedrag in de 'maakindustrie'.

tekst Frank Guldenmund, Andrew Hale, David Bruinvels e.a.*

Jaarlijks vinden er circa 230.000 arbeidsongevallen met letsel en arbeidsverzuim plaats. Om en nabij 80 procent van deze ongevallen wordt toegeschreven aan onveilig gedrag op de werkplek. Achterliggende oorzaken als slecht ontworpen werkplekken, machines en hulpmiddelen helpen natuurlijk niet mee. Ook is de organisatie van de veiligheidszorg in veel bedrijven ondermaats. Veel arbeidsongevallen, waarvan een deel ernstig, vinden plaats in productiebedrijven (de 'maakindustrie').

Afbakening

Productieomgeving

Met 'productieomgeving' doelt de richtlijn op de 'maakindustrie'. Hieronder valt ook de bouw (nieuwbouw of onderhoud, utiliteitsbouw). Maar niet: het wegverkeer (civiel, transport) of railverkeer, ziekenhuizen of andere zorginstellingen, dienstverlening of werkzaamheden in en om de energiesector (mijnbouw, olie- of gaswinning, nucleair of anderszins).

Doelgroepen

De aanbevelingen in de richtlijn richten zich uitsluitend op het bevorderen van veiligheidsgedrag in de maakindustrie van mensen of teams van mensen op de werkvloer en hun direct-leidinggeven.

Veiligheid versus gezondheid

De aanbevelingen in deze richtlijn hebben tot doel arbeidsongevallen terug te dringen en daarmee de veiligheid van de medewerkers te verhogen. Arbeidsongevallen zijn acute gebeurtenissen waardoor rechtstreeks een medisch vast te stellen lichamelijk letsel is ontstaan met gevolgen voor de gezondheid. Gezondheidsschade door langdurige blootstelling aan schadelijke stoffen of andere factoren vallen buiten de reikwijdte van de richtlijn.

Inhoud van de richtlijn

In de richtlijn worden de volgende vijf uitgangsvragen beantwoord:

1. Welke typen gedragsinterventies zijn er, wat is hun doel en hoe kunnen ze zinvol geclassificeerd worden?
2. Wat zijn de criteria die de basis vormen voor de selectie van een interventie(type), bijvoorbeeld bepaalde kenmerken van het bedrijf of een bepaalde uitgangssituatie waarin het bedrijf zich bevindt?
3. Wat zijn volgens de literatuur en de mening van experts effectieve inter-

Een Brits gezegde luidt: 'People don't plan to fail, they fail to plan'

venties en aan welke eisen moet de uitvoering ervan voldoen om het beoogde effect te bereiken?

4. Welke instrumenten zijn beschikbaar om het effect van een interventie te bepalen en wanneer is het mogelijk of noodzakelijk dit te doen?
5. Hoe zijn gedragsinterventies effectief te borgen?

Gedragsinterventies

Om veilig gedrag te bevorderen is het nodig onveilig gedrag te benoemen en zichtbaar te maken, en mensen te helpen hun gedrag aan te passen. Daarom staan gedragsinterventies centraal in deze richtlijn. Voor gedragsinterventies zijn stapsgewijze methoden voorhanden, die alle globaal de PDCA-cirkel (Plan-Do-Check-Act) volgen. Het gaat hier om vijf stappen, schematisch weergegeven in het stroomschema op pag. 35.

1 Vaststellen van behoefte/noodzaak gedragsinterventie

- » Is een gedragsinterventie aan de orde? Stel dit bijvoorbeeld vast aan de hand van een verkennend vooronderzoek, middels interviews of een gerichte enquête. Probeer duidelijk te krijgen wat het gedragsprobleem is en of een gedragsinterventie het probleem zal oplossen.
- » Is het bedrijf klaar voor een gedragsinterventie? Vaak moeten er eerst andere problemen worden opgelost. Denk aan het uit- of doorvoeren van technische verbeteringen.
- » Wat is de doelgroep van de beoogde interventie? Zitten zij wel op een gedragsinterventie te wachten? En op welke manier kan je de doelgroep er het best bij betrekken?

2 Kiezen van gedragsinterventie

Er is een onderverdeling mogelijk in vijf klassen gedragsinterventies of interventiestrategieën:

1. Interventies gericht op de totale werkomgeving en de plaats van veiligheid en veilig gedrag daarin (bijv. wet- en regelgeving, richtlijnen, campagnes).

200.000 euro boete

Fosforfabriek Thermphos krijgt in juli 2013 een geldboete van 200.000 euro voor een ongeval in mei 2009 waarbij twee medewerkers omkwamen. De rechtbank stelde vast dat beide slachtoffers overleden aan de gevolgen van het verblijf in de zuurstofarme en giftige atmosfeer van een oven van het bedrijf. Het gaat om een verwijtbaar ongeval: het bedrijf had op de hoogte moeten zijn van de gevaren die zich in de oven konden voordoen en het had hiertegen afdoende maatregelen moeten nemen. De rechtbank stelde vast dat de veiligheidscultuur binnen het bedrijf ernstig tekortschoot. (www.bijzonderstrafrecht.nl/2013 en <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBZWB:2013:5418>)

2. Interventies gericht op interactie, uitwisseling en afstemming (bijvoorbeeld van veiligheidsinformatie, -kennis en -ervaringen).
3. Interventies gericht op formalisatie van eerder gemaakte afspraken (bijvoorbeeld procedures, opzet en invoer van een zorgsysteem).
4. Interventies gericht op training van geformaliseerde afspraken, regels of systemen.
5. Interventies gericht op versterking van geformaliseerde en getrainde regels, of correcties op afwijkingen daarvan.

Aan de hand van een bewezen systematiek valt een keuze te maken voor een gedragsinterventie of een interventiestrategie, zoals de programmatheorie. Doorloop hierbij vier stappen:

1. Welk veiligheids- of gezondheidsprobleem van de doelgroep moet een gedragsinterventie oplossen?
2. Kies een zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwde manier of »

methode om gedrag te beïnvloeden. Beschrijf de causale relatie tussen de interventie en het beoogde gedrag.

3. Wat is de organisatorische context van de interventie? In hoeverre kan deze context van invloed zijn op de geplande interventie?

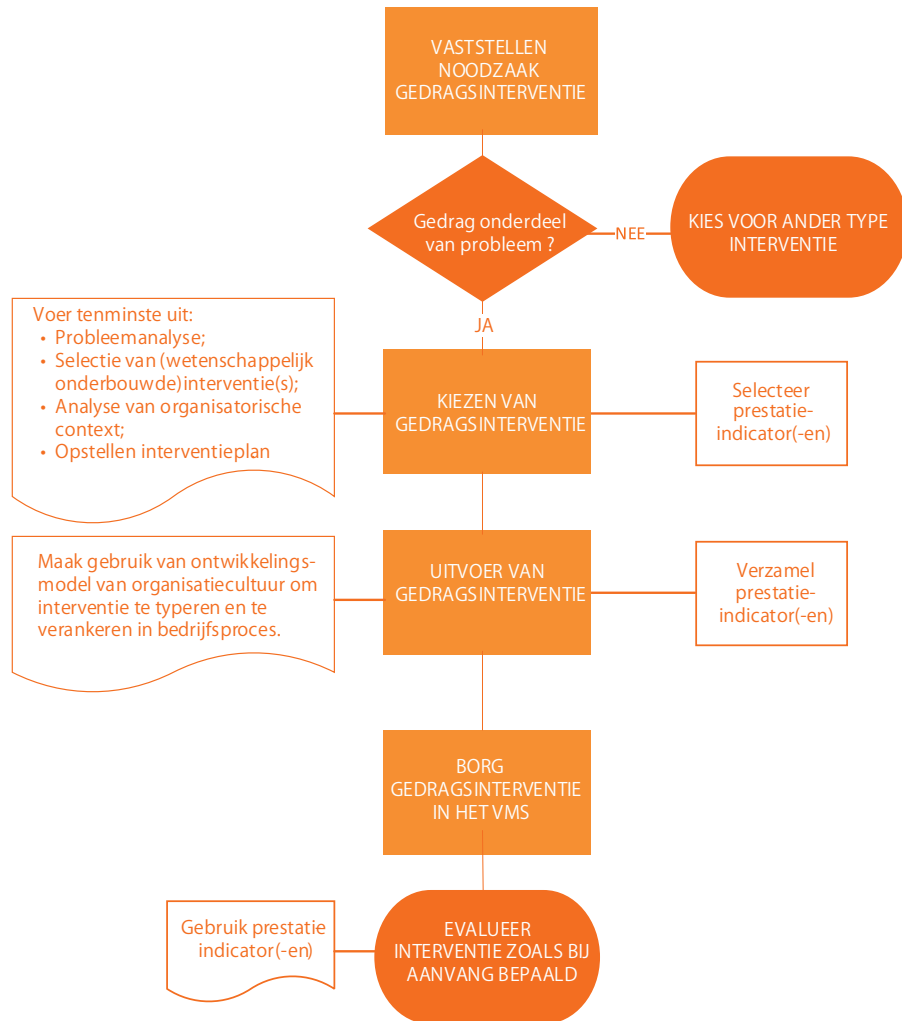
4. Stel een interventieplan op.

Uitvoeren van interventie

- » Zorg dat voor de interventie de benodigde middelen beschikbaar zijn, zoals tijd, geld, menskracht en kennis.
- » Het hoger management moet in woord en daad de interventies ondersteunen (middelen, menskracht, zichtbare aanwezigheid voor de doelgroep). Bij ontbreken van die steun neemt de kans op succes van de interventie aanzienlijk af.
- » De arboprofessional moet ervoor zorgen dat het hoger management actief betrokken is en blijft bij lopende interventies.
- » Voer de interventies zoveel mogelijk in samenspraak met de doelgroep uit.
- » Pas bovendien de bestaande interventies op de doelgroep en hun specifieke context aan.
- » Probeer gedragsinterventies zo veel mogelijk in de dagelijkse werkzaamheden in te passen, zodat ze het primaire proces niet of nauwelijks verstoren.
- » Evalueer de interventie aan de hand van tijdens de interventie verzamelde kritische prestatie-indicatoren (KPI's). In bepaalde gevallen is tussentijdse terugkoppeling naar de doelgroep mogelijk, als onderdeel van de interventie.

Borgen van interventie

Voor interventies die gericht zijn op een blijvend resultaat is afstemming nodig op de totale veiligheidszorg in een organisatie. Interventies kunnen bijdragen aan het proces van ontwikkeling van de organisatiecultuur. Daarnaast is het mogelijk ze te borgen in het veiligheidsmanagementsysteem (VMS) van de organisatie. Sommige interventies zijn in het VMS als werkinstructie of procedure te beschrijven. Denk hierbij aan het veiligstellen van machines bij onderhouds- of storingswerkzaamheden. Andere zijn in het VMS als meetbaar resultaat te borgen, zoals het dragen van bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen. Interventies zijn vaak niet eenmalig. Daarom is het verstandig om campagnes en trainingen op gezette tijden te herhalen.



Stroomschema gedragsinterventie

7 tips voor een succesvol bedrijfsongeval

- » Neem shortcuts
- » Wees overmoedig
- » Gebruik incomplete instructies
- » Laat rotzooi slingeren
- » Negeer veiligheidsmaatregelen
- » Laat je afleiden
- » Plan niet vooruit

Evalueren van interventie

- » Tot slot is het noodzakelijk het effect van de interventie te evalueren. Dan pas wordt duidelijk of de interventie het gewenste effect en de beoogde impact heeft gehad. Daartoe is het nodig om de wijze waarop en het moment van de evaluatie bij aanvang van het interventie-programma al vast te stellen. Stem de evaluaties hierbij af op de precieze aard en omvang van de interventie.
- » Definieer vooraf precies welk gedrag op welke termijn verwacht wordt en hoe dat gedrag te observeren en te meten is.

- » Denk aan een verandering in gedrag van alle betrokkenen, dus niet alleen dat van werknemers, maar ook dat van direct-leidinggevend en het hoger management.
- » Houd incidenten en ongevallen zorgvuldig bij, zodat deze uitkomsten ook te analyseren zijn in een evaluatie. Blijft het gewenste effect uit? Pas dan de interventie aan. «

De richtlijn, het achtergronddocument en de performance-indicatoren zijn te vinden op: http://www.arbokennisnet.nl/bevorderen_veilig_gedrag.html.

*De auteurs zijn de leden van de projectgroep en de (eind)redactie van de multidisciplinaire richtlijn 'Bevorderen van veilig gedrag in productieomgevingen'. Auteurs: Dr. **Frank Guldenmund**, prof. dr. **Andrew Hale** (voorzitter). Projectgroep: drs. **Peter van Bekkum**, drs. **Ineke Castelein** (secretaris), drs. **Monique Caubo**, ing. **Nico van Roden**, drs. ing. **Peter Wielaard**, dr. **Walter Zwaard**. Coördinatie en eindredactie: dr. **Linda Kok**, dr. **David Bruinvels**.