

EEN VEILIG BEDRIJFS- KLIMAAT IN 8 STAPPEN



Een organisatie kan objectief gezien nog zo veilig zijn, als medewerkers het gevoel hebben dat hun werkomgeving niet veilig is, zal er toch iets moeten gebeuren. Want blijven roepen dat de veiligheid goed geregeld is, is niet voldoende. Een aanpak in acht stappen.

DOOR WIL VAN DER VEN EN FRANS VISSER

Voor veel organisaties is het bieden van een veilige werkomgeving van groot belang. Die veiligheid wordt vaak gecreëerd door het treffen van (objectieve) beschermingsmaatregelen. Dat is vooral een kwestie van het organisatiekundig en technisch managen van veiligheid. Iets anders is het inspelen op de (subjectieve) gevoelens van onveiligheid. Standaarden werken daar minder, want het

gevoel van mensen laat zich niet onder één noemer vangen. Immers, wat voor de één onveilig is, is voor de ander veilig. Het volgende stappenplan beschrijft in het kort hoe een organisatie kan komen tot een veilige atmosfeer.

STAP 1. MAAK EEN 'FOTO'

Allereerst is het belangrijk om alle activiteiten die met veiligheid en beveiliging

te maken hebben in kaart te brengen. Datzelfde geldt voor de uitkomsten van werkoverleggen, medewerkertevredenheidsonderzoeken (MTO) en risico-inventarisatie en evaluaties (RI&E) etc. Ook is het van belang om nader in te gaan op de incidentenhistorie van de organisatie. Op deze wijze wordt een beeld gekregen van het actuele veiligheidsklimaat.

STAP 2. ANALYSEER DE INFORMATIE

Nu alle informatie beschikbaar is, kan worden begonnen met de analyse. Wat zeggen bijvoorbeeld de uitkomsten van de RI&E en die van het MTO? Gaat alles goed, of geeft de 'foto' aanleiding tot het verbeteren van het veiligheidsklimaat?

STAP 3. GA IN GESPREK MET DE MEDEWERKERS

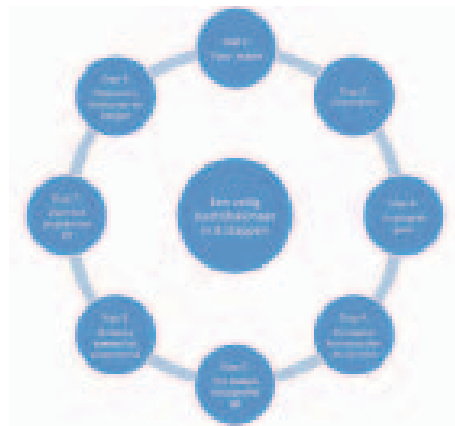
Bij het verbeteren van het veiligheidsklimaat is het in gesprek gaan met medewerkers essentieel. Je moet willen weten hoe zij de veiligheid op het werk ervaren. Wat verstaan zij precies onder veiligheid op het werk? Hoe beoordelen zij het eigen veiligheidsbewust handelen en dat van collega's? Welke grenzen bepalen of je jezelf binnen de organisatie veilig gedraagt? Hoe verhouden de bedrijfscultuur en de werkprocessen zich tot die grenzen? Bepaal met elkaar welk belang je hecht aan een veilig bedrijfsklimaat, maar is iedereen ook bereid daaraan een steentje bij te dragen?

STAP 4. FORMULEER SAMEN DE KERNWAARDEN EN NORMEN

Belangrijke vraag is of alle medewerkers van de organisatie weten aan welke waarden en normen zij het individuele en groepsgedrag moeten spiegelen. Als 'betrouwbaar' een van de bedrijfswaarden is, hoe moet je jezelf dan opstellen in de contacten met collega's en/of met klanten? Het niet buiten hangen van de vuile was, is bijvoorbeeld in strijd met de waarde 'transparant'. Zijn deze waarden en normen nog niet geformuleerd, hoe zouden die er dan uit moeten zien? Het gezamenlijk bepalen ervan, zal ontegenzeggelijk leiden tot meer draagvlak ervoor.

STAP 5. STEL SAMEN HET RISICOPROFIEL OP

Medewerkers weten als geen ander wat zich op de werkvloer afspeelt. Daarom zijn zij van groot belang bij het bepalen van de risico's die het veilige klimaat van de organisatie bedreigen. Uiteindelijk moet deze risico-inventarisatie leiden tot het vaststellen van de prioriteitsrisico's waarnaar de aandacht voor verdere uitwerking moet uitgaan.



STAP 6. ONTWERP SAMEN HET VEILIGHEIDSPROGRAMMA

Door het in kaart brengen van de prioriteitsrisico's komt de focus van het veiligheidsprogramma te liggen op de zaken die er volgens de medewerkers toe doen. Dit zorgt voor breed draagvlak voor het te starten programma. Geef in de plannen aandacht aan ambitie, doel, doelstellingen en resultaten. Bepaal welke programmaorganisatie nodig is en welke (financiële) middelen er beschikbaar zijn.

STAP 7. VOER HET VEILIGHEIDSPROGRAMMA UIT

Doe dit aan de hand van een gedegen programmaplan van projecten en activiteiten. Evident is dat verbinding met en communicatie naar de medewerkers de sleutel tot succes is. Management en medewerkers houden ook in deze fase gezamenlijk de vinger aan de pols bij het bewaken van de voortgang.

STAP 8. LEVER HET PROGRAMMA OP, EVALUEER EN BORG

Als alles goed gegaan is, voldoet het opgeleverde programma aan de ambitie, doelstellingen en resultatenplanning. Zo niet dan kan een 'restpuntenlijst' worden opgesteld. Omdat het zonde is om steeds opnieuw te moeten beginnen,

is het belangrijk om de gerealiseerde verbeteringen structureel, middels de PDCA-cyclus te integreren in het bedrijfsvoeringsproces. Hiermee wordt voorkomen dat de gedane investering in mensen (financiële) middelen teniet gaat.

SAMENVATTING

Werken aan een veilig bedrijfsklimaat, is werken aan de bedrijfscultuur. Het bedrijfsmanagement speelt hierin een cruciale rol. De rol van het topmanagement is daarbij van groot belang: de topmanagers moeten niet alleen voorbeeldgedrag vertonen, ze moeten de veiligheidsactiviteiten ook volledig steunen. Het middenkader kan dan zorgen voor een stevige tactische organisatie van veiligheid. Alleen op deze wijze, zijn medewerkers bereid een bijdrage te leveren aan een veilig bedrijfsklimaat. <<



Wil van der Ven (links) en Frans Visser zijn partners van Visser & Van der Ven, security management (www.visservdven.nl)