



ARTEMAS

WE PRACTICE SAFETY

Blog 2. Niet doodgaan: in de praktijk (vervolg op blog 1)

In onze eerste blog hebben wij gesproken over verantwoordelijkheden, vertrouwen en vakmanschap.

Je hebt als medewerker zelf een verantwoordelijkheid om veilig te werken, en tijdens je werk niet dood te gaan. Uiteraard heeft de werkgever zijn wettelijke verantwoordelijkheden maar dat ontslaat jou als medewerker er niet van om zelf na te blijven denken.

In een reactie op onze eerste blog kregen we van één van de lezers de vraag hoe dit dan in de praktijk toegepast zou kunnen worden? En omdat het in de praktijk dient te gebeuren, willen we met deze vraag graag de koe bij de horens pakken.

Het praktijkvoorbeeld gaat over het invoeren van een zogenaamd “voertuigvolgsysteem”.

De belangrijkste reden voor invoeren van het systeem was dat men er de veiligheid van de bestuurders mee wilde verbeteren. Het voertuigvolgsysteem stuurt in het geval van een ongeval, een directe melding naar een alarmcentrale waardoor de hulpverlening vervolgens sneller opgestart kan worden.

Echter bij het analyseren van de informatie uit het systeem, viel met name de extra informatie betreffende het gedrag van de bestuurders op. Zo bleek dat er vaak te hard werd gereden en dat men te lang, zonder rustmomenten, achter het stuur bleef zitten.

De vraag die we als reactie op de eerste blog kregen was: “Wat doe je als organisatie met deze informatie?” Een lastig vraagstuk en de verantwoordelijke persoon bij de betreffende organisatie vroeg zich dan ook het volgende af:

- *“Moeten we het gedrag gewoon negeren en hopen dat er geen serieus ongeval gebeurt?”*
- *“Moeten we disciplinaire maatregelen treffen tegen hen die de wet overtreden en daarmee zichzelf en anderen in gevaar brengen?”*
- *“Moeten we over de geconstateerde overtredingen communiceren zodat de medewerkers weten dat ze onveilig rijgedrag vertonen?”*
- *“Of moeten we de mensen vertellen dat ze zich ervan bewust dienen te zijn wat veilig en onveilig is en dat het hun eigen keuze is?”*

We beseffen ons dat je hier op verschillende manieren naar kunt kijken. In dit voorbeeld kiezen we ervoor om er met twee brillen naar te kijken, met de zogenaamde Angelsaksische bril en de Rijnlandse bril.

Uit ervaring weten we dat er vanuit een Angelsaksisch perspectief in dit soort situaties meestal voor een sanctiebeleid wordt gekozen. Je onderzoekt eerst wie de regels overtreden hebben om ze er vervolgens op aan te spreken en te “straffen”. Men heeft immers iets gedaan wat niet door de beugel kan. En om er zeker van te zijn dat het niet meer gebeurt, worden de bestaande regels en procedures verder aangescherpt en wordt er ergens geregistreerd wie er allemaal in de fout zijn gegaan. De achterliggende gedachte is dat je met sancties en meer (of betere) regels en procedures uiteindelijk resultaat zal gaan bereiken.

Maar wat als je een Rijnlandse bril op zou zetten? Voor welke uitgangspunten kies je dan? Een van de opties is om met de chauffeurs in verbinding te gaan. Organiseer een bijeenkomst met een zo groot mogelijke groep betrokkenen (lieft allemaal) en leg het vraagstuk op tafel: “Collega’s, we hebben de gegevens uit ons “voertuigvolgsysteem” bekeken en daar is de volgende uit gebleken Wat kunnen we hiermee?” Laat ze vervolgens over de vraag nadenken en in kleine groepjes bepalen of het ernstig genoeg is om er iets mee te (willen) doen.

Het begeleiden van zo’n bijeenkomst vraagt een afwijkende aanpak en expertise. Het belangrijkste uitgangspunt is dat je er vertrouwen in hebt dat de chauffeurs in staat zijn om zelf maatregelen te bedenken en die vervolgens ook in de praktijk toe te willen en te kunnen passen.





Het is de combinatie van de betrokkenheid en het vertrouwen dat men krijgt die er toe leidt dat men zich persoonlijk meer verantwoordelijk voor de uitvoering gaat voelen. Het is namelijk iets van de betrokkenen zelf. Een ander voordeel is dat het hierna veel makkelijker is om elkaar erop aan te spreken, niet alleen vanuit het management, maar ook de medewerkers onderling.

Het mag voor sommige misschien als een open deur klinken, maar het aangaan van 'echte' verbinding is hierin doorslaggevend. En dan hebben we het vooral over de wil om echt naar elkaar te willen luisteren zodat we elkaars standpunten leren begrijpen. Belangrijk hierbij is dat zowel het stellen van vragen, als het geven/krijgen van ondersteuning, breed aangemoedigd wordt.

Een ander belangrijk aspect is de mogelijkheid om te kunnen leren. Dat men de ruimte krijgt om zelf achter het 'hoe en waarom' te komen. Want als er geen enkele ruimte is om "fouten" te maken, dan gaat het onherroepelijk een keer echt goed fout. Dit neemt uiteraard niet weg dat er een **gezamenlijke** verantwoordelijkheid blijft bestaan om ervoor te zorgen dat de gevolgen van een mogelijk incident zoveel mogelijk beperkt blijven.

