

## Gedrag en veiligheid



Goedgekeurd door Sociale Partners



### Op naar een veilig bedrijf

Bedrijven die hun technologie en (veiligheids)organisatie goed op orde hebben, zoeken de verbetering vooral in het gebruik ervan door de medewerkers. Ongevallen en incidenten hebben vaak meerdere oorzaken, waaronder gedrag.

#### Wat is gedrag:

Alle bewegingen van een organisatie die te observeren zijn. Er is verschil tussen aangeleerd en aangeboren gedrag. Prikkel uit de omgeving sturen grotendeels het gedrag, dat betekent dat het gedrag onbewust plaats vindt. Gedrag stuurt gedrag. Dit wil zeggen dat het gedrag van de leidinggevende vaak het gedrag op de werkvoet wordt. In organisaties waar onveilig gedrag vertoond wordt, is de kans groot dat dit onveilige gedrag (onbewust) beloond wordt door de organisatie.

#### Wat is de gewenste situatie?

- ✓ Zorgen voor een veiligheidscultuur, waarin een veilig gedrag en communicatie over veiligheid en risico's behoort bij de bedrijfsvoering.
- ✓ Zorg voor duidelijke regels en afspraken over gedrag en veiligheid.
- ✓ Zorgen dat medewerkers de regels naleven door toezicht en elkaar aan te spreken.

## Maatregelen



- Stel samen met de medewerkers een visie op veiligheid vast.
- Communiceer de visie en strategie naar de medewerkers en laat de betrokkenheid van het management zien.
- Beschrijf welk gedrag als wenselijk /veilig en als onwenselijk/onveilig beschouwd wordt.
- Leg vast hoe het bedrijf met onveilig gedrag omgaat.
- De werkplek zo inrichten zodat de verleiding tot onveilig gedrag zo klein mogelijk is (vergissen is menselijk).

## Checklist

- Ben je op de hoogte van de bedrijfsvisie met betrekking op veiligheid?
- Werk volgens vastgelegde procedures.
- Toon een goed voorbeeld gedrag.
- Spreek elkaar op (on)veilig gedrag.
- Meld afwijkingen en (bijna) ongevallen.
- Gebruik feedback om van te leren.
- Voer alleen werkzaamheden uit waarvoor je bent geïnstrueerd, getraind of opgeleid.
- Gebruik arbeidsmiddelen op een juiste manier.

## Toelichting op de maatregelen

- Visie op veiligheid: met andere woorden wat vinden wij met z'n allen binnen ons bedrijf normaal op het gebied van (on)veilig gedrag? Hoe gaan wij er voor zorgen dat het onveilige gedrag op een effectieve manier aangepakt en het veilige gedrag gestimuleerd wordt?  
Zorg dat de medewerkers op de hoogte zijn van deze visie.
- Werk aan gedragsverandering door middel van kleine stappen. Dit zal er toe leiden dat medewerkers een veilig gedrag vertonen



als een gewoonte gaan zien. Op deze manier kan het gedrag duurzaam veranderd worden.

- Bevorderen van de intrinsieke motivatie voor veilig gedrag, medewerkers gaan uit zichzelf voor veilig gedrag.
- Geef feedback (dit is dus geen kritiek) over houdingen en gedrag. Feedback bevordert de werkresultaten, werkrelaties en werksfeer, zelfkennis, kennis van anderen en heeft een lerend vermogen.
- Zorg dat leidinggevenden de proactieve veiligheidscultuur naar de medewerkers vertalen.
- Maak medewerkers bewust van hun eigen gedrag.
- Beloon goed gedrag.
- Bespreek en corrigeer onveilig gedrag.
- Betrek medewerkers bij geplande activiteiten.
- Stel duidelijk taken en verantwoordelijkheden vast.
- Neem veiligheid mee in het werkoverleg, bijeenkomsten, functioneringsgesprekken en trainingsprogramma's.
- Maak resultaten zichtbaar.
- Heb continue aandacht voor de aspecten rondom gedrag dit heeft een positieve invloed op het gedrag en daarmee op de veiligheidscultuur.

## Organisatie en voorbereiding

Zorg er voor dat medewerkers gemotiveerd zijn om het gewenste gedrag te vertonen. Om dit te bereiken moeten medewerkers over voldoende vaardigheden / kennis kunnen beschikken. Zorg dat de medewerkers ook de gelegenheid hebben om het gewenste gedrag te kunnen vertonen door bijvoorbeeld de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen of juiste arbeidsmiddelen ter beschikking te stellen.

Laat medewerkers zich committeren aan de gemaakte afspraken (op papier) over (on)veilig gedrag.

## Gereedschap, machines en apparaten

- Zorg voor de juiste en veilige (gekeurde) arbeidsmiddelen.
- De werkplek zo inrichten zodat de verleiding tot onveilig gedrag zo klein mogelijk is (vergissen is menselijk).

## Opleiding en instructie

- Zorg voor persoonlijke ontwikkelingen door opleidingen en trainingen.

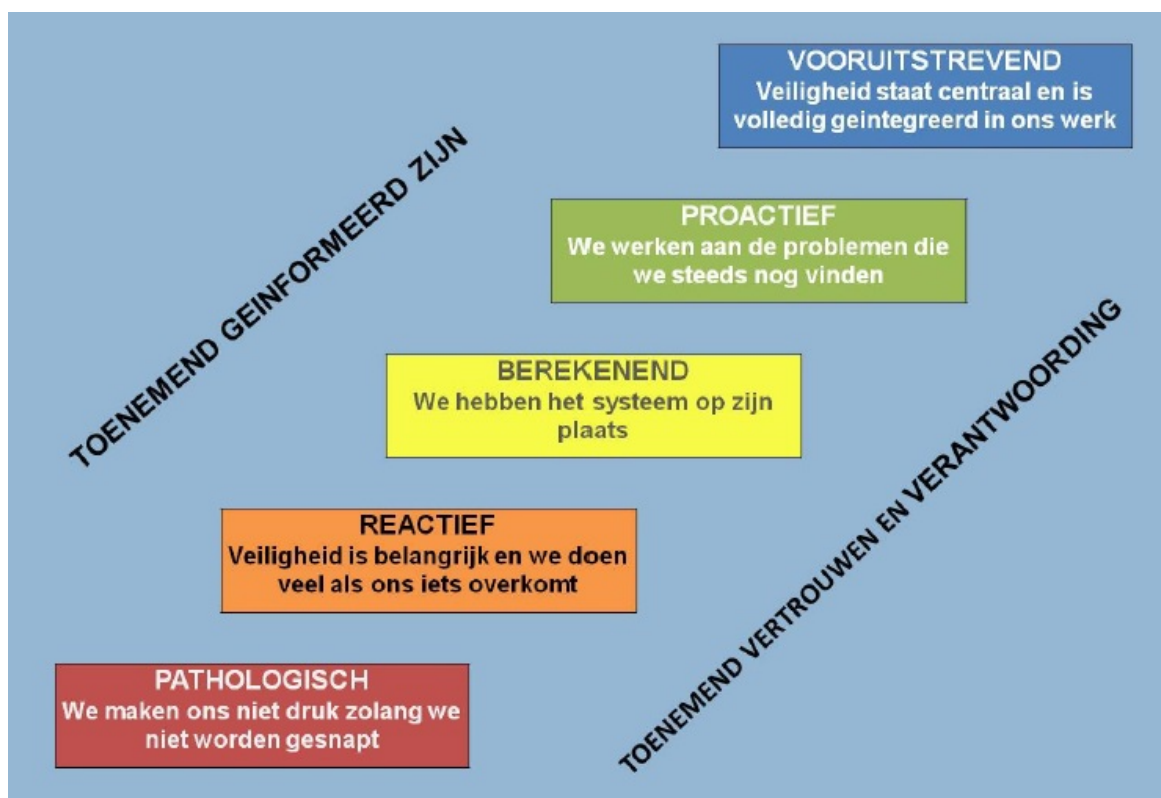
## Persoonlijke beschermingsmiddelen

- Leg vast bij welke werkzaamheden welke persoonlijke beschermingsmiddelen gedragen moeten worden.

## Wat u verder nog moet weten

Bepaal waar het bedrijf staat op de veiligheidsladder en bepaal uw beleid.

De veiligheidsladder is bedoeld om een dialoog met de medewerkers op gang te brengen over het hanteren van zaken en taken rondom arbeidsveiligheid. De score op de veiligheidsladder dient als uitgangspunt voor verbetervoorstellen die de medewerkers zelf formuleren.



Bron: Hearts&Mints

Het model veronderstelt dat de veiligheidscultuur in een onderneming in een bepaald stadium van volwassenheid verkeert. Het model onderkent vijf cultuurniveaus. Elk cultuurniveau geeft de ontwikkelingsfase aan waarin het bedrijf zich bevindt op het gebied van veiligheid.

#### Meer informatie

- [Bijlage: Ontwikkelen van een gedragsprotocol](#)



#### • Feedback

Door middel van feedback kan informatie over elkaars houding en gedrag uitgewisseld worden. Wie feedback ziet als een kans om te leren bevindt zich in een boeiende leeromgeving. Feedback bevordert de werkresultaten, de werkrelaties en werksfeer,



zelfkennis, kennis van anderen en het lerend vermogen. Voor beide gesprekspartners moet de feedback belang hebben. De medewerker kan de feedback gebruiken om te leren over zichzelf, om te veranderen en om betere werkresultaten te bereiken, etc. Effectieve feedback geef je door de IK-boodschap. Als je jouw observatie beschrijft, kan de ander daar niets aan af doen.

- Zeg altijd eerst wat er goed ging
- Zeg dan wat er beter kan (gebruik de SCRIPT-methode)
- Geef de ander de ruimte voor een reactie
- Geef suggesties voor hoe het beter kan

<b>S</b>	Specifiek	“het gaat om dit punt...”
<b>C</b>	Concreet	Wat?
<b>R</b>	Relevant	Heeft het nut?
<b>I</b>	Integer	Ander in zijn waarde laten
<b>P</b>	Persoonlijk	“Ik vind...”
<b>T</b>	Tijdig	Direct of zo snel mogelijk

### Hoe geef je feedback in de praktijk

Ik zie / hoor/ vermoed dat jij.....	<b>Eigen observatie</b>
Ik ervaar da als hinderlijk, bedreigend.....en ik vind het prettig als daar rekening mee gehouden wordt	<b>Gevoelens / behoeften</b>
Jij zou mij een plezier doen als jij daar rekening wil houden/ ..... Of: jij zou mij een plezier doen hierop te reageren.....	<b>Verzoek</b>

### Valkuil bij het geven van feedback

Vermijd woorden zoals niemand, altijd, allemaal, nooit, deze zijn eenvoudig te weerleggen door anderen.

- Gedrag in de toekomst voorkomen:  
 Kijk eerst of je te maken hebt met bewust of onbewust gedrag.  
 Soorten gedrag en vormen van menselijke fouten kunnen zijn:
  1. Onbedoelde handelingen:
    - slips ('oepsen)
    - lapsen (afdwalingen)
  2. Bedoelde handelingen:
    - mistakes (vergissingen)
    - violations (overtredingen).

