

GOEDE SAMENWERKING STIMULEERT VEILIG GEDRAG BIJ UW MEDEWERKERS

Arbo is samenspelen

Het lijkt soms een eenzaam bestaan, dat van arboprofessionaal. Als het om arbo gaat, kijkt iedereen automatisch u aan, terwijl u toch echt niet alles in uw eentje kunt doen. Hoe kunt u ervoor zorgen dat het arbo- en veiligheidsbeleid niet bij de specialisten blijft liggen, maar dat de direct leidinggevenden en medewerkers ermee aan de slag gaan? En hoe kunt u bij verandermanagement op het gebied van het arbo- en veiligheidsbeleid de taakverdeling het beste organiseren?

Wat antwoordt de leidinggevende in uw organisatie op de vraag wie voor de arbeidsomstandigheden zorgt? Goede kans dat hij aan u denkt in plaats van aan zichzelf. Dan kan hij zich op zijn kerntaken richten. Natuurlijk is het vervelend als u van hem tijd en energie vraagt om te helpen aan de Arbowedet te voldoen. Zelfs uw directe collega's – die toch gebaat zijn bij een prima werkplek – houden zich het liefst zo min mogelijk bezig met arbo. Hoe u ook uw best doet, niemand loopt warm voor arbo. Het is trekken aan een dood paard. U blijft vervolgens achter: uw organisatie wil niet echt wat aan arbo doen. Of komt het ook door uzelf dat arbo vaak een last lijkt?

Tegenwind

Toegegeven: u als arboprofessionaal heeft veel tegenwind gehad. Sinds de Arbowedet van 1994 is onder werkgevers een sfeer van 'moeten' ontstaan rond arbo. Daardoor is het lastig geworden om als organisatie arbo als iets positiefs te zien. Met de verplichte arbodienst voorop *moest* vooral van alles. Veel arbodiensten hebben hun klantorganisaties overspoeld met onderzoeken en advie-

zen. Nu organisaties weer meer zeggenschap hebben gekregen over arbo, is de wind gaan liggen – als u tenminste niet op dezelfde manier werkt als vroeger de 'verplichte' arbodiensten werkten.

Dynamiek

Hoe krijgt u weer de wind mee? Door arbeidsomstandigheden niet langer te zien als verplichting, maar als kans. Dan

ontstaat een sfeer van wensen en behoeften rond arbo. Dit is het begin van 'arbo in de lijn brengen', oftewel het lijnmanagement betrekken bij het vormgeven en verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Dat is nodig om uw rol effectief te kunnen vervullen, anders blijft het arbo- en veiligheidsbeleid alleen uw zorg. Verandermanagement op het gebied van het arbo- en veiligheidsbeleid is een kwestie van een heldere rolverdeling en dynamiek creëren. Daarvoor moet u:

- weten met wie u allemaal te maken heeft rond arbo: ken uw arbospeelveld!
- uw juiste positie en rol in het arbospeelveld kiezen: wat doet u en wat doet de ander?
- het Arbospel starten: breng alle arbospelers in beweging.

Wie scoort?

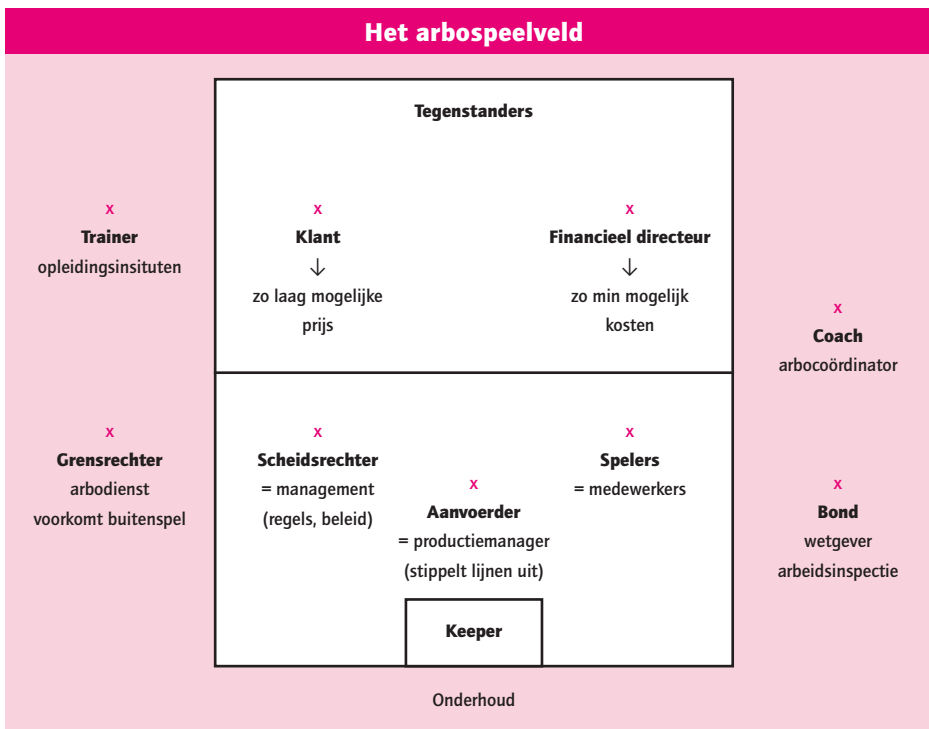
Hoe ziet uw arboveld eruit? Heeft u alleen medespelers of ook tegenstanders? Wie geeft de pass, wie scoort? De

Bespreikbaar gedrag

De preventiecoördinator van een chemisch bedrijf merkt op dat technisch alles rond veiligheid goed is geregeld, maar dat gebrekkige werkvoorbereiding en hoge werkdruk de veiligheid ondermijnen. De werkhouding van vooral ervaren medewerkers laat te wensen over. Zij werken op hun eigen manier en bemoeien zich weinig met hun collega's. Daarom zet de coördinator een project op om onveilig gedrag bespreikbaar te maken en aan te pakken. Na een prikkelende introductie met het management in een voorbeeldrol, bespreken de aanwezigen wat goed gaat en wat beter kan met betrekking tot de

veiligheid. Vervolgens ervaren de deelnemers met een simulatie aan den lijve wat het is om samen veilig te werken. De coördinator stelt per afdeling op basis van vrijwilligheid gedragsteams samen. Zij gaan controleren of medewerkers bij onveilig gedrag daadwerkelijk effectieve directe acties ondernemen. Vervolgens treffen de gedragsteams in overleg met de interne arbodienst structurele maatregelen in de sfeer van beleid, voorlichting en voorzieningen. Door dit project zijn alle medewerkers alerter op gevaarlijke situaties. Ze signaleren deze situaties eerder en pakken ze direct aan.

Het arbospeelveld



afbeelding geeft een voorbeeld van het speelveld dat een trainingsgroepje heeft bedacht. Als u een idee heeft hoe het speelveld binnen uw organisatie eruit ziet, kunt u uw eigen positie en rol bepalen. Dit is afhankelijk van wat u wilt bereiken en wat er van u wordt verwacht. Dat verschilt natuurlijk per organisatie. In veel organisaties wordt de arboverantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij u als arboprofessional neergelegd. Dat kan prima werken, zolang uw rol maar duidelijk is. Beslist u alles zelf (scheidsrechtersrol) of coördineert en adviseert u alleen (coachrol)? Beslist u binnen een bepaald budget over de uitgaven voor het arbobeleid? Of bent u vooral adviseur van het management en stimuleert u tot besluitvorming? Als de verantwoordelijkheid niet duidelijk is, is de valkuil dat niemand beslist en uw collega's u daarop aankijken. U gaat toch over arbo?

Koffie

Wanneer de spelers en hun rollen bekend zijn, is het uw taak om iedereen zijn verantwoordelijkheid te laten nemen. Ook al heeft de directie arbo aan u gedelegeerd, in elke organisatie heeft de directie of het management-

team een beleidsverantwoordelijkheid en hebben de medewerkers een meldingsplicht als ze gevaren signaleren. U moet er echter wel voor zorgen dat zij die verantwoordelijkheid ook nemen. Enkele voorwaarden voor succes:

- Toon dagelijks uw betrokkenheid op de werkvloer en sta open voor wat er leeft, dan worden de wensen en behoeften van uw collega's vanzelf duidelijk. Organiseer zo nodig dialoogmomenten – bijvoorbeeld tijdens werkoverleg – of drink eens koffie mee tijdens de pauze.
- Bespreek met de directie of het managementteam welke arbo doelen zij minimaal willen realiseren het komend jaar. Willen ze alleen aan de Arbowet voldoen of ook invulling geven aan wensen en behoeften van medewerkers? Willen ze arboverbeteringen die bovendien de efficiëntie verbeteren? Leg de afspraken schriftelijk vast. Vanaf dat moment bent u niet meer de enige arboverantwoordelijke.
- Bespreek met de andere spelers welke bijdrage u van hen verwacht en wat ze van u mogen verwachten. Bewaak en stimuleer de voortgang door periodieke besprekingen te plannen. Zo gaat arbo echt leven.

Eigen toko

De bedrijfscultuur speelt een grote rol bij het toewijzen van arboverantwoordelijkheid. In het ene bedrijf zijn werknemers en lijnmanagement gewend alles rondom werk zelf op te pakken, in het andere juist niet. Wel zorgen in steeds meer organisaties managers en direct leidinggevendenden voor hun eigen 'toko' en voeren ze zelf de regie bij de inzet van mens en middelen – van conflictbemiddeling tot aanschaf van nieuwe apparatuur. Voor u als arboprofessional moet dan duidelijk zijn wanneer u adviseert en wanneer u iets zelf uitvoert. Als u laat zien dat u arbo problemen oppakt, wordt u een gewaardeerd aanspreekpunt voor medewerkers met vragen en problemen. Kleine snel oplosbare problemen bieden de kans snel te scoren. Het is daarbij belangrijk dat u laat zien hoe u te werk gaat en wat het oplevert. Daarnaast moet u goed samenwerken om problemen bespreekbaar te maken en aan te pakken. Dit lukt alleen als u uw medespelers kent en weet wat hun taken zijn. U kunt het niet alleen. Doe het dan ook niet alleen. ≡

*Rob Verkerke, Argus & Anthos –
Inspiratie tot verandering,
www.inspiratietotverandering.nl,
06-10558515*

Levendige meetings

Een landelijk bouwinstallatiebedrijf houdt geregeld 'toolboxmeetings' om de arbeidsomstandigheden te evalueren. Door de strakke deadlines worden deze meetings echter vaak afgeraffeld. De preventiemedewerker ziet bij de projecten echter gevaren ontstaan en rapporteert aan het management dat enkele ongevallen tot onnodig leed en kosten hebben geleid. Hij stelt voor om de toolboxmeetings anders te organiseren: Bij elke eerste meeting staan de voornaamste risico's centraal. Bij volgende meetings bespreken medewerkers ongevallen en denken mee over maatregelen.