

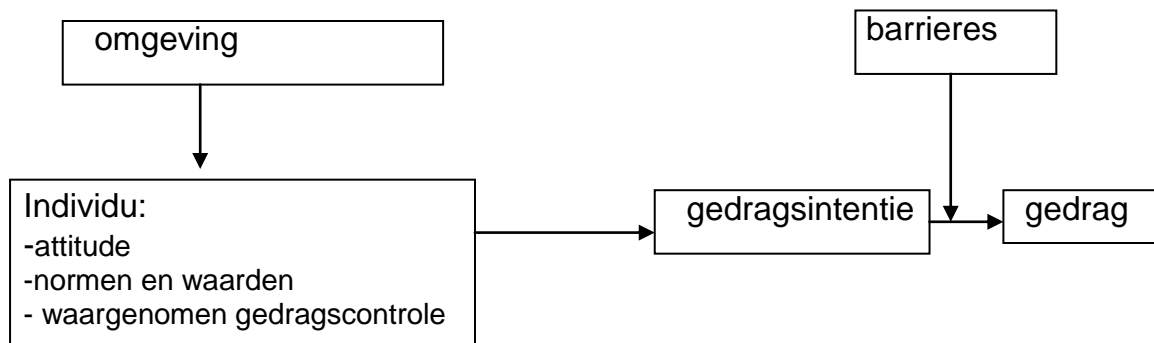
Veiligheidsgedrag en risicoperceptie

De meeste laboratoria hebben te maken met veiligheidsvoorschriften die moeten worden nageleefd. Hoe stimuleert een leidinggevende dit? Complexe materie omdat het gedrag van medewerkers van vele factoren afhangt. In dit artikel enkele handvatten.

Ir. Iris van 't Leven, Labriefing, oktober 2006, Uitgeverij Nassau

Veiligheidsgedrag is afhankelijk van individuele afwegingen maar kan beïnvloed worden door de organisatie. Dit proces is schematisch weergegeven in figuur 1. Een individu zal veilig willen werken als dit aansluit bij zijn eigen attitude en normen en hij bovendien gelooft dat de bijbehorende handelingen uitvoerbaar zijn. De sociale omgeving beïnvloedt het individu. Daar waar de sociale omgeving achter veilig gedrag staat is het veel makkelijker om veilig te handelen. Het individu kan pas daadwerkelijk veilig handelen als er geen technische of organisatorische barrières zijn. Dit speelt bijvoorbeeld als een veiligheidsprocedure is in een vreemde taal opgesteld of als persoonlijke beschermingsmiddelen op zijn.

De leidinggevende kan veilig gedrag dus stimuleren door aandacht te besteden aan het individu, de sociale omgeving en de barrières.



Het individu

Het individu maakt in feite twee afwegingen voordat hij het beoogde gedrag laat zien: wil ik het en kan ik het? Bij deze afweging spelen voor- en nadelen van het gedrag een belangrijke rol. Wordt veilig gedrag in uw organisatie beloond of afgestraft?

Meestal speelt pas daarna het veiligheidsrisico een rol. Elk individu kent zijn eigen risico-afweging die niet alleen afhankelijk is van de kennis van de medewerker maar ook van subjectievere factoren als gewoontevorming en de eigen invloed op de beheersbaarheid van het risico. Een leidinggevende kan deze afweging daarom maar in beperkte mate



beïnvloeden door voorlichting. Zelf in gesprek gaan met de medewerkers en de motieven voor hun gedrag bespreken is veel effectiever.

De leidinggevende krijgt met betrekking tot de risicobeleving te maken met grofweg drie problemen:

- medewerkers leven de regels niet na omdat ze de risico's niet zo belangrijk vinden;
- medewerkers zijn ongerust omdat ze de risico's hoog inschatten;
- wrijving tussen collega's: voorzichtige medewerkers irriteren zich aan het gedrag van onvoorzichtige collega's en vice versa.

In organisaties waar de afspraken over veiligheid niet worden gehandhaafd gaat de individuele risicobeleving een belangrijker rol spelen en ontstaat sneller onrust en wrijving. Daarom zijn concrete afspraken over controle en feedback op veiligheidsgedrag van belang.

Kader Wat te doen als medewerkers ongerust zijn over hun veiligheid?

Een valkuil is dat een leidinggevende vaak zelf geen risico loopt danwel het risico vrijwillig aangaat. Hij heeft bovendien vanuit zijn functie veel mogelijkheden om het risico te beheersen. Een leidinggevende zal daarom onbewust minder zwaar tillen aan datgene waar de medewerker zich ongerust over maakt. Maar als de leidinggevende de onrust niet serieus neemt, voelt de medewerker zich in de hoek gezet. De verhoudingen raken verstoord en de onrust wordt alleen maar groter. Vraag als leidinggevende door waarop de onrust is gebaseerd. Overweeg of een derde onafhankelijke partij hier een rol in kan spelen.

Zwangeren zijn vaak extra bezorgd. Neem dit serieus. Zorg bijvoorbeeld voor extra voorlichting door de bedrijfsarts. Soms blijken extra afspraken over het werken met (reproductie)schadelijke stoffen noodzakelijk.

Ook na een ongeval is er extra aandacht nodig voor de onrust die is ontstaan.

Einde kader

De omgeving

Hoe creëert de leidinggevende nu een sociale omgeving die veilig gedrag stimuleert?

Enkele aandachtspunten zijn:

- zelf het goede voorbeeld geven, u heeft als leidinggevende meer invloed dan u denkt;
- nagaan welk veiligheidsgedrag rolmodellen/trendsetters in uw afdeling vertonen, hen expliciet betrekken bij het veiligheidsbeleid en hun het voortouw laten nemen;



- alle medewerkers bij dit onderwerp betrekken door het regelmatig in werkoverleg mee te nemen;
- afspraken maken over controle, sancties en toezicht;
- meenemen bij beoordelingen.

Barrières wegnemen

Achterhaal de barrières die ten grondslag liggen aan het niet naleven van veiligheidsvoorschriften. Aarzel hier niet om de hand in eigen boezem te steken. Vaak vormen organisatorische knelpunten de achterliggende oorzaak voor onveilig gedrag:

- gebrek aan tijd;
- gebrek aan voorlichting en instructie;
- verkeerde, onvoldoende of slecht onderhouden middelen (ruimtegebrek in opslagkasten maakt het bijvoorbeeld onmogelijk chemicaliën veilig op te bergen).
- ontbrekende of onpraktische procedures (zoals veiligheidsrichtlijnen die om elk risico uit te sluiten te streng/onhaalbaar zijn geformuleerd).

Ook medewerkers kunnen vaak goed aangeven welke verbeteringen mogelijk zijn.

Veiligheidsrondgang: stimulans voor veilig gedrag

Een periodieke veiligheidsrondgang kan heel goed gebruikt worden voor het betrekken van het personeel bij uw veiligheidsbeleid.

Een voorbeeld:

In een organisch-chemisch laboratorium wordt maandelijks een veiligheidsrondgang gehouden. Aan de hand van een checklist lopen twee collega's de afdeling over. Ze kijken ook naar die veiligheidsaspecten die afhankelijk zijn van het gedrag van medewerkers. Zo gaan ze na of nooduitgangen vrij zijn gehouden, chemicaliën veilig zijn opgeborgen en afval volgens de afspraken wordt ingezameld. De ene inspecteert, de ander notuleert. De volgende maand inspecteert de ander en notuleert een nieuwe collega die al doende leert. Knelpunten worden gelijk opgelost of met de leidinggevende besproken.

Voordelen:

- Op de afdeling blijft een basaal veiligheidsniveau gehandhaafd;
- Alle medewerkers krijgen oog voor veiligheid op de afdeling;
- Het werk van de rondgang wordt verdeeld over de gehele afdeling;
- Inwerken en vervanging bij ziekte zijn eenvoudig te regelen;
- Iedereen doet mee, de wrijving tussen een specifieke 'inspecteur' die 'met zijn vingertje wijst' en personeel dat zijn aanwijzingen negeert valt weg.

Kortom: het is een volwassen benadering die de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker stimuleert.



Iris van 't Leven is gespecialiseerd in interne arbocommunicatie, <http://www.iris-advies.nl>



© Iris Advies, Deurnestraat 127, 6843 PP Arnhem, tel.026-4430353, fax. 026-4430883

<http://www.Iris-Advies.nl>

BTW-nr.:125282710B01 KvKnr. Arnhem:09088945