



Cultuurtool Gezond en Veilig Werken

Vind je gezond en veilig werken belangrijk? Heb je je Arbobeleid op orde, maar merk je dat het werk niet altijd op een gezonde en/of veilige manier gebeurt? Wil je nadenken over wat je nog meer kunt doen om het werk van je medewerkers op een gezonde en veilige manier uit te voeren? Dan kan het nuttig zijn de Cultuurtool Gezond en Veilig Werken te doorlopen en daarbij direct zelf een verbeterplan op te stellen.

Controleer hieronder eerst of je de basis op orde hebt:

- Ik heb een actuele en complete RI&E.
- Ik heb een Plan van Aanpak dat ik actief bijhoud en uitvoer.
- Ik heb een preventiemedewerker aangesteld.
- Ik heb een basiscontract voor arbodienstverlening waarmee ik zorg voor de gezondheid van mijn werknemers.
- Ik werk met heldere protocollen en processen als het gaat om gezond en veilig werken.

De basis nog niet op orde?

Ga dan naar www.zelfinspectie.nl om te kijken wat je nog moet doen.

De basis op orde?

Start dan de toolkit 'Aan de slag met mijn organisatiecultuur'.

Tip: Je krijgt bij het invullen van de tool het beste resultaat als je iemand van de directie, de OR en medewerkers (vanuit verschillende kagen van de organisatie) betreft.

Disclaimer: Deze tool is alleen voor eigen gebruik. Niets van de ingevulde informatie is zichtbaar voor de Nederlandse Arbeidsinspectie of Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze tool is een handreiking om je verder te helpen. Je draagt zelf de volledige verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de ingevulde antwoorden en het vervolg dat je hieraan geeft.

Inleiding

Deze toolkit neemt je mee door vier belangrijke factoren die van invloed zijn op de organisatiecultuur. Deze factoren hebben ook veel invloed op een gezonde en veilige werkomgeving. Daarnaast zijn dit factoren waar je zelf veel invloed op hebt. Duidelijke knoppen om aan te draaien dus.

Het gaat om de volgende factoren:

- Leiderschap
- Participatie en consultatie van medewerkers
- Leerfocus
- Prioriteit voor gezond en veilig werken

Opbouw

Per factor beantwoord je vijf stellingen. Deze stellingen geven je een beeld van de mate waarin de factor bevorderend of belemmerend werkt voor gezond en veilig werken binnen jouw organisatie. Direct onder de stelling vul je vervolgens in hoe je dat punt indien nodig wil verbeteren. Aan het einde kan je al je antwoorden opslaan en/of uitprinten, zodat je er direct mee aan de slag kunt.

Let op: voor een compleet en betrouwbaarder beeld is het bij de meeste stellingen belangrijk om leidinggevenden en medewerkers te betrekken.

Participatie en consultatie

Om medewerkers te motiveren om gezond en veilig te werken en zich aan het arbeidsomstandighedenbeleid te houden, is het belangrijk om ze actief te betrekken en te raadplegen bij het ontwikkelen van maatregelen en protocollen. Hierdoor weten medewerkers beter wat de regels zijn en begrijpen zij waarom die er zijn. Dit zorgt ervoor dat ze de regels beter naleven. Ook kunnen medewerkers op deze manier hun kennis en ervaring delen. Dit draagt weer bij aan het verbeteren van gezond en veilig werken en het arbeidsomstandighedenbeleid.

Scor uw organisatie op de volgende stellingen. **Hierbij staat 1 voor totaal mee oneens en 6 voor totaal mee eens.** Wil je jezelf verbeteren op één van de stellingen? Dit betekent dat je over een jaar hoger wil scoren op de schaal. Schrijf daarom onder de laatste stelling op hoe je dit structureel wil gaan doen.

Betrek medewerkers bij het scoren van onderstaande stellingen.

1. Medewerkers wordt gevraagd naar input voor de RI&E en om mee te denken over maatregelen om gezond en veilig te kunnen werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

2. Medewerkers worden betrokken bij belangrijke veranderingen in het bedrijf die invloed hebben op gezond en veilig werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

3. Medewerkers ervaren dat zij zelf en collega's met gezond en veilig werken aan de slag willen gaan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

4. Medewerkers worden gestimuleerd om zorgen/input over gezond en veilig werken kenbaar te maken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

5. Medewerkers voelen zich gehoord als het gaat over gezond en veilig werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

6. Ik ga de volgende verbetering(en) doorvoeren:

7. Hierbij betrek ik:

8. Ik ga het effect van de genoemde actiepunten evalueren op de volgende datum:

9. Zo zorg ik dat het verbeterpunt structureel wordt:

Leiderschap

De manier waarop er leiding wordt gegeven in een organisatie heeft een groot effect op de cultuur en daarmee op de zorg voor gezond en veilig werken. Tegelijk is de manier van leidinggeven ook een uiting van de cultuur binnen een bedrijf. Of het nu gaat om een klein bedrijf met één of twee medewerkers of een grotere organisatie met veel managementlagen, leidinggeven gebeurt bijna overal. Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het bevorderen van gezond en veilig werken. Om deze rol goed te vervullen is het belangrijk dat een leidinggevende voldoende kennis heeft van gezond en veilig werken. Daarnaast zijn zij een voorbeeld voor anderen en spreken ze medewerkers aan op onveilig, ongezond of ongewenst gedrag.

Scor uw organisatie op de volgende stellingen. **Hierbij staat 1 voor totaal mee oneens en 6 voor totaal mee eens.** Wil je jezelf verbeteren op één van de stellingen? Dit betekent dat je over een jaar hoger wil scoren op de schaal. Schrijf dan onder de laatste stelling op hoe je dit structureel wil gaan doen.

Betrek medewerkers en leidinggevenden apart van elkaar bij het scoren van onderstaande stellingen.

10. De leidinggevenden laten zelf het gewenste gedrag zien op gezond en veilig werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

11. De leidinggevenden spreken medewerkers aan op ongewenst gedrag en/of onveilig/ongezond gedrag op de werkvloer.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

12. Leidinggevenden kunnen uitleggen waarom zorgen voor gezond en veilig werken belangrijk is.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

13. De medewerkers vinden dat de stijl van leidinggeven van hun leidinggevende bijdraagt aan gezond en veilig werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

14. Leidinggevenden hebben kennis over gezond en veilig werken en kennen de maatregelen die dat stimuleren.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

15. Ik ga de volgende verbetering(en) doorvoeren:

16. Hierbij betrek ik:

17. Ik ga het effect van de genoemde actiepunten evalueren op de volgende datum:

18. Zo zorg ik dat het verbeterpunt structureel wordt:

Leerfocus

In organisaties die willen leren worden incidenten serieus genomen, grondig onderzocht en geanalyseerd. Dit helpt om onderliggende oorzaken (basisrisicofactoren) van het incident effectief aan te pakken, waardoor de kans op herhaling in de toekomst kleiner wordt. Het leren van incidenten stelt de organisatie in staat de juiste maatregelen te nemen.

In onderstaande stellingen kan het begrip 'meldingen' breed gezien worden. Het gaat om meldingen van ongevallen, bijna-ongevallen, gevaarlijke of ongezonde situaties, ongewenste gedragingen (zoals pesten) en werkstress. Maak bij het invullen van de stellingen en de verbetervoorstellen onderscheid in de verschillende meldingen.

Scoor uw organisatie op de volgende stellingen. **Hierbij staat 1 voor totaal mee oneens en 6 voor totaal mee eens.** Wil je jezelf verbeteren op één van de stellingen? Dit betekent dat je over een jaar hoger wil scoren op de schaal. Schrijf dan onder de laatste stelling op hoe je dit structureel wil gaan doen.

Betrek medewerkers en leidinggevenden bij het scoren van onderstaande stellingen.

19. Het is duidelijk voor medewerkers en leidinggevenden hoe, waarom en wanneer een incident gemeld moet worden.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

20. Medewerkers durven incidenten te melden.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

21. Medewerkers en leidinggevenden merken dat meldingen van incidenten actief worden opgepakt.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

22. Medewerkers ervaren dat de leidinggevende beschikbaar is voor een melding of eventuele opvang na een melding.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

23. Medewerkers en leidinggevenden ervaren dat er binnen de organisatie wordt geleerd van de incidenten /meldingen.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

24. Ik ga de volgende verbetering(en) doorvoeren:

25. Hierbij betrek ik:

26. Ik ga het effect van de genoemde actiepunten evalueren op de volgende datum:

27. Zo zorg ik dat het verbeterpunt structureel wordt:

Prioriteit voor gezond en veilig werken

Eén van de belangrijkste voorwaarden om gezond en veilig werken te funderen in de organisatiecultuur is de visie hierop vanuit de directie. Als de directie prioriteit geeft aan gezond en veilig werken, dan is dit een belangrijke voorspeller voor het daadwerkelijk naleven hiervan op de werkvloer. Dit betekent dat de gezondheid en veiligheid van het personeel voorop staan, ook als dit mogelijk ten koste gaat van het halen van deadlines of productiedoelen.

Bij een lage prioriteit kan een organisatie de zaken goed op papier hebben staan. In de praktijk blijkt echter dat een bedrijf niet altijd doet wat het belooft te doen. Er is dan sprake van een 'papieren werkelijkheid' en het verschil met de praktijk is doorgaans opvallend groot. Aan de andere kant kan een bedrijf (vrijwel) niets op papier hebben staan, maar in de praktijk wel maatregelen nemen.

Bij een hoge prioriteit voor gezond en veilig werken, doet het bedrijf wat het moet doen en komt het overeen met wat het zegt te doen. Met andere woorden, het bedrijf leeft zijn eigen regels na en voldoet minimaal aan de wettelijke verplichtingen. Bij een hoge prioriteit voor veiligheid evalueert het bedrijf de effectiviteit van de maatregelen rondom gezond en veilig werken als onderdeel van de beleidscyclus. Indien nodig past het bedrijf de maatregelen aan.

Scoor je organisatie op de volgende stellingen. **Hierbij staat 1 voor totaal mee oneens en 6 voor totaal mee eens.** Wil je jezelf verbeteren op één van de stellingen? Dit betekent dat je over een jaar hoger wil scoren op de schaal. Schrijf dan onder de laatste stelling op hoe je dit structureel wil gaan doen.

28. Gezond en veilig werken wordt door de directie belangrijk gevonden.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

29. De directie houdt er bij organisatiebeslissingen rekening mee dat deze geen negatief effect hebben op gezond en veilig werken.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

30. De directie kan het 'waarom' achter het arbeidsomstandighedenbeleid toelichten.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

31. De directie stelt tijd en geld beschikbaar voor het invullen en uitvoeren van het arbobeleid én voor de preventiemedewerker.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

32. De directie informeert over (en naar) gezond en veilig werken door er aandacht aan te geven in overleggen, nieuwsbrieven of naar aanleiding van gebeurtenissen.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

33. Ik ga de volgende verbetering(en) doorvoeren:

34. Hierbij betrek ik:

35. Ik ga het effect van de genoemde actiepunten evalueren op de volgende datum:

36. Zo zorg ik dat het verbeterpunt structureel wordt:

Hoe nu verder?

Je hebt het einde van de tool bereikt. Je hebt nu:

- Inzicht gekregen in een aantal beïnvloedbare cultuuraspecten binnen jouw organisatie
- Zelf actiepunten geformuleerd met evaluatiedatum om de effectiviteit te beoordelen.

De opgeschreven actiepunten kun je door middel van onderstaande knoppen opslaan of uitprinten. Ook de omschrijving van wat de organisatie al doet om een cultuur van gezond en veilig werken te bevorderen is hierin opgenomen.

Het opgeslagen of uitgeprinte document is natuurlijk een handig naslagwerk.

Nog enkele tips:

- Deel je inzichten en acties met de ondernemingsraad.
- Bespreek de inzichten en acties met de directie en andere leidinggevenden.
- Neem de actiepunten op in het Plan van Aanpak bij de RI&E.
- Onderzoek van er ten grondslag ligt aan de score van je stelling en bepaal hoe je precies het verbeterpunt op wilt pakken.

Veel succes!