



Arbo motivatie training bij **bierbrouwerij**

Aanpak

Dit bedrijf heeft een enquête uitgevoerd onder medewerkers. Op basis van deze enquête is gekozen voor een aanpak gericht op de volgende aspecten:

1 Communicatiestructuur

De structuur wordt ingericht om veiligheidsaspecten als veiligheid- en werkinstructies, terugkoppeling bij het melden van onveilige situaties en werkdruk ter verbeteren.

2 Arbo Motivatie Training

Deze training is erop gericht om leidinggevend en medewerkers bewust te maken van de consequenties van (on)veilig handelen.

3 Beoordelingscriteria en sanctiebeleid

Er worden beoordelingscriteria opgesteld en gehanteerd voor veiligheid.

4 Bedrijfsongevallen campagne

Door deze campagne wordt iedereen op de hoogte gebracht van wat er speelt op het gebied van veiligheid.

5 Registratie van onveilige situaties

Door het registreren van onveilige situaties ontstaat er een overzicht. Daardoor kan de onveilige situatie tijdig kan worden opgelost, voordat er een ongeval plaatsvindt.

6 Taak risico analyse/ werkplekonderzoek

De taak risico analyse is erop gericht om dieper in te gaan op de taken van de medewerkers en de risico's die dit met zich meebrengt.

7 Voorbeeldfunctie leidinggevend

Medewerkers hechten hier vaak veel waarde aan. Bij lijncoördinatoren is het belangrijk dat zij zich aan de regels houden omdat zij anders de medewerkers ook niet kunnen controleren.

Werknemers zijn gevraagd om **foto's** te nemen van onveilige situaties in hun eigen werkomgeving. De foto's zijn gebruikt tijdens de arbo motivatie training. De gefotografeerde onveilige situaties worden in lijn opgelost. De betrokken leidinggevende en medewerkers bedenken samen een oplossing en voeren deze uit. Algemene punten worden centraal opgelost.

Doelstellingen

De afgelopen jaren is er veel aandacht besteed aan technische maatregelen om bedrijfsongevallen te voorkomen. Het aantal bedrijfsongevallen is gedaald, maar het aantal ongevallen kan verder omlaag. Vandaar dat er verder wordt gekeken dan alleen technische maatregelen. De menselijke factor. Medewerkers en leidinggevend moeten structureel bewust omgaan met veiligheid en risico's. Om dit te bereiken moet veiligheid worden opgenomen in de cultuur.

- 1 Het verminderen van aantal bedrijfsongevallen met 50 % in vier jaar tijd.
- 2 Alle medewerkers hebben een positieve houding ten opzichte van veiligheid.
- 3 Structurele verankering van veiligheidsbewustzijn binnen bedrijfscultuur.

Stand van zaken

Urgentiebesef is belangrijk om een verandering in gang te zetten. Dat heeft deze bierbrouwerij zich gerealiseerd. Daarom is geïnvesteerd in het tastbaar maken van veiligheid en gezondheid. Men is de goede praktijk gestart met het uitvoeren van een (vrijwillige) gehoortest bij alle medewerkers die geïnteresseerd waren. Daardoor werd duidelijk hoe belangrijk het is om gehoorbescherming te dragen. Hierna kon de link worden gemaakt met arbeidsveiligheid en ongevallen.

Een belangrijk onderdeel van deze goede praktijk is de Arbo Motivatie Training. Medewerkers zijn gevraagd om foto's te maken van onveiligheid situaties in hun eigen werkomgeving. Deze foto's zijn gebruikt tijdens de Arbo Motivatie Training. Door de medewerkers te betrekken en voorbeelden uit de eigen dagelijkse praktijk te gebruiken, was er veel draagvlak voor de training. De training is dan ook enthousiast ontvangen.

De verantwoordelijkheid voor het oplossen van veiligheidsknelpunten ligt in eerste instantie in de lijn. De foto's zijn daarom tevens gebruikt tijdens werkoverleggen. Daar is op afdelingsniveau besproken hoe de knelpunten kunnen worden opgelost. Uit de foto's kwamen hiernaast enkele algemene knelpunten die niet in de lijn kunnen worden opgelost, omdat ze algemeen van aard zijn of grote investeringen vergen. Deze knelpunten zijn derhalve overgenomen door het topmanagement. Het topmanagement heeft budget vrij gemaakt om de benodigde investeringen te doen.

Voorlopige conclusies:

- Management is enthousiast over het project.
- Medewerkers zijn enthousiast over het project.
- Iedereen zet zich in voor een veilige werkplek.

**Het aantal arbeidsongevallen is in 2005 met ruim 20% gedaald ten opzicht van 2004.
Ook het gemiddeld aantal verzuimdagen per ongeval is aanzienlijk gedaald.**

Ervaringen

Maak problematiek tastbaar

“Waarom moeten we de veiligheid verbeteren? Er gebeurt hier toch nooit iets?” Dit is een veel gehoorde binnen bedrijven. Deze bierbrouwerij maakt daarom zichtbaar waarom het belangrijk is om te investeren in veiligheid en gezondheid. Hoe heeft het bedrijf dit aangepakt? Men heeft (vrijwillig) een gehoortest afgenomen bij alle medewerkers die geïnteresseerd waren. Daardoor werd duidelijk hoe belangrijk het is om gehoorbescherming te dragen. De resultaten gingen als een lopend vuurtje door het bedrijf en inmiddels is de belangstelling in de test zo groot, dat extra testdagen zijn ingelast. Het effect? Het aantal medewerkers dat gehoorbescherming draagt, is aanzienlijk gestegen. En dat, zonder dat het lijnmanagement de medewerkers er steeds op hoeft aan te spreken. De resultaten van de tests spreken voor zich.

Betrek de werkvloer, neem mensen serieus

Een project gericht op het versterken van de veiligheidscultuur kan alleen slagen als de werkvloer betrokken is. Luister naar de mensen en naar hun motivatie om (on)veilig te werken. Laat medewerkers meedenken over oplossingen en zelf een bijdrage leveren aan de oplossing. Medewerkers voelen zich daardoor betrokken. Betrokkenheid leidt tot een verbeterde veiligheidscultuur en een verhoogde productiviteit.