



‘Zero accidents’ bij transportwerktuigenbedrijf

Aanpak

Analyse heeft uitgewezen dat vooral de voormannen een belangrijke plaats innemen in de processen rondom arbeidsveiligheid. Daarom wordt een speciale training gegeven voor hen waarbij aandacht is voor ondermeer: **voorbeeldgedrag, consequent zijn, je aan de regels houden, corrigerend gedrag, motiveren, onderzoeken van incidenten.**

Bij veel van de geanalyseerde situaties is sprake van een onjuiste inschatting, ongewenst gedrag of onjuiste – of geen onderlinge afstemming/communicatie. Het aantal incidenten dat wordt gemeld is slechts het topje van de ijsberg. Om hier verandering in te brengen wordt voortaan via **bulletin boards** de informatie over onveilige situaties en meldingen per afdeling zichtbaar gemaakt. De veiligheidsofficier zorgt er verder voor **snel acties** worden gekoppeld aan meldingen zodat herhaling van incidenten wordt voorkomen.

Verder zijn binnen het bedrijf een **groot aantal verschillende nationaliteiten** werkzaam. Daarom wordt een training gegeven met als doel dat de verschillende medewerkers dezelfde taal spreken op het gebied van arbeidsveiligheid. De verhoogde aandacht voor arbeidsveiligheid wordt tevens ingebracht in **bestaande overlegstructuren** (o.a. maandelijks voormannen overleg) en **communicatiemiddelen** (weekbulletins e.d.). Hiernaast worden er vijf werkgroepen ingedeeld die een concreet actieplan zullen opleveren. Een andere drijfveer is het feit dat het management het ziekteverzuim gaat meenemen in de beoordeling van de leidinggevenden.

Doelstellingen

Geen enkel arbeidsongeval, oftewel **“zero accidents”**. Het besef dat dit streven reëel is, is het doel dat de bedrijfsleiding van de Europese vestiging van dit vorkhefbedrijf zich heeft gesteld. Het moet stevig wortel schieten in de cultuur van het bedrijf.

- 1 Het creëren van een atmosfeer en cultuur dat geen enkel arbeidsongeval mogelijk is, met als motto: “eerst denken, dan doen”.
- 2 Een reductie van het aantal arbeidsongevallen met 50%.
- 3 Een reductie van het aantal afwezigheidsdagen als gevolg van arbeidsongevallen met 60%.

Stand van zaken

Deze goede praktijk is erop gericht dat het hele bedrijf betrokken is. Daarom zijn er 5 werkgroepen ingericht met medewerkers en leden uit het middenkader:

- Werkgroep imago
- Werkgroep promotie
- Werkgroep monitoring
- Werkgroep safety
- Werkgroep guidelines

De werkgroepen zijn gezamenlijk tot een actieplan gekomen om de veiligheid binnen het bedrijf te vergroten. Hiernaast is er veel aandacht besteed aan communicatie en voorlichting. Zo zijn er een postercampagne uitgevoerd en een prijsvraag uitgelooft. Hiernaast is er extra aandacht geweest voor het dragen van gehoorbescherming. Door observatierondes van het middenkader en het aanspreken van medewerkers op een positieve manier het aantal medewerkers dat gehoorbescherming draagt van 20% naar 80% gegaan.

Ervaringen

Bottum-up werkt

Binnen dit project speelt het middenkader een centrale rol. Zij hebben daarom ook de 'lead' binnen het project. Er zijn themagerichte werkgroepen ingericht die bestaan uit middenmanagers. Deze werkgroepen komen met ideeën en aanpakken om themagericht problemen op te lossen. Omdat de ideeën van de mensen zelf komen, is het draagvlak voor de ideeën groot. Bovendien komen de mensen met creatieve oplossingen die goed aansluiten bij de belevingswereld van de mensen op de werkvloer.

Benader medewerkers met positieve feedback

Binnen dit bedrijf zijn goede resultaten behaald door het geven van positieve feedback. Lijnmanagers zijn gewend om medewerkers te vertellen wat zij fout hebben gedaan of waar verbetering mogelijk is. Binnen deze goede praktijk wordt de aanpak omgedraaid. Medewerkers die het gewenste gedrag vertonen worden met complimenten beloond. Een hele omschakeling voor iedereen, vooral voor het middenkader. Maar, het effect is duidelijk merkbaar. Na een serie observatierondes gericht op het thema gehoorbescherming is het aantal medewerkers dat gehoorbescherming draagt, gestegen van 20% naar 80%.