

## MVZO Veiligheid bij Trespa in Weert

Hartelijk dank voor de perfecte organisatie van deze middag @mark smits, @remo kanders en @richard de jongen. Het thema veiligheidsgedrag en cultuurverandering wordt deze middag herkend als een volgende stap om het werk beter en veiliger te maken.

In de fabriek van gastheer Trespa was te zien dat betrokkenheid van iedereen hierbij een belangrijk thema is. Veiligheid is een teamsport is de korte samenvatting. Het onderlinge gesprek wordt gefaciliteerd door korte bijeenkomsten bij een bord met visuele informatie. En wordt geleerd van normaal werk door gedrag en werkomstandigheden te observeren, iedereen te laten participeren, op te volgen en te analyseren. Het sluiten van de safety cycle als één team heeft geleid tot betere prestaties. Zo wordt schitterend mooi Nederlands product steeds veiliger geproduceerd.

New Behavior ging in gesprek met de groep. De bedrijven zien het belang van een verandering van gedrag en cultuur. Er zijn goede ervaringen bij de deelnemers maar een gedragsverandering is uitdagend om te realiseren en uitdagend om duurzaam te borgen. In deze context deelde New Behavior inzichten over deze thema's en gingen de deelnemers aan de slag gegaan met een praktijk case. De praktijkopdracht was gericht op de vraag welk gedrag en welke cultuur zorgt dat werkvergunningen echt bijdragen aan een sterkere veiligheid.

Een eerste stap in de praktijkopdracht was het vertalen van doelen naar taken en taken naar gewenst gedrag. Een taak die operatie bijvoorbeeld heeft is zorgen dat verschillende werkzaamheden elkaar niet negatief beïnvloeden. Als je dit op de dag zelf wilt regelen, kan dat met visuele hulpmiddelen. Vooraf regelen is echter beter. En wat vragen we dan precies van wie? Dit was een nuttige oefening om je te realiseren dat je zonder bepaling van het Doelgedrag niet kunt verwachten dat iemand zijn taak echt gaat uitvoeren. Veel gedragsveranderingen stranden in abstracte ideeën die niet vertaald worden naar uitvoerbare acties.

Een tweede stap is hoe je dat gedrag kunt bevorderen. De eerste optie is: maak het zo makkelijk mogelijk. "Bestraat het olifantenpaadje" zodat mensen via de kortste weg hun werk veilig kunnen doen, zoals Mark Smits het samenvatte. Maar er zijn nog meer knoppen, zoals omgeving (structuur/proces), motivatie, competentie en weerstand om aan te draaien voor het realiseren van gedragsverandering. Dat bleek nog niet zo eenvoudig te zijn in een korte oefening. De meesten hadden wel ervaring met opleiden, maar andere opties zijn nog geen gemeengoed.

Een derde stap is om de cultuur te beïnvloeden. Voorbeeldgedrag van leiders is essentieel. Er zijn echter tal van andere mogelijkheden zoals het hebben van rituelen. Alles wat ervoor zorgt dat leiders en medewerkers veiligheid als een waarde in hun persoonlijke leven gaan zien. Als iemand op zaterdag in zijn tuin aan het werk is, hij dat ook veilig wil doen. De rol van een cultuur is vooral om een verandering op de lange termijn te borgen. Het duurzaam laten beklijven vraagt altijd om energie en onderhoud van programma's en inbedden in de processen, systemen en tal van zachte elementen van de bedrijfsvoering.

Er is veel enthousiasme bij de kring MVZO om hieraan te werken in de verschillende prachtige bedrijven in Midden en Zuid-Limburg.

