

100% participatie zonder compliance

Voor bedrijven die door de Inspectie SZW op de vingers zijn getikt zou de inzet van de Scan Veilig Gedrag verplichte kost moeten worden.

Dat vindt Joyce Rupert, gepromoveerd op diversiteit in teams. Zij onderzocht voor de directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van SZW hoe je zelfregulering bevordert in bedrijven. Dat resulteerde in de publicatie 'Van compliance naar participatie'.

Actief bijdragen aan veilige werkomgeving

Sinds 2005 stagneert de daling van het aantal bedrijfsongevallen. SZW heeft in de gaten dat tachtig procent van de ongevallen te maken heeft met gedrag. Twintig procent heeft een technische achtergrond. Daarom start het ministerie het programma 'Zelfregulering Gezond en Veilig Werken' op. Rupert: "Regels en procedures zijn niet zaligmakend, je moet kijken hoe je mensen zelf actief kunt laten bijdragen aan een veilige werkomgeving. Mijn onderzoek richtte zich dan ook precies daarop."

Niet alleen voldoen aan regels, maar ingrijpen

Om aan compliance te voldoen doen werknemers niet veel meer dan wat de regels voorschrijven, concludeert Rupert. "Een ambtenaar buiten dienst ziet midden in de nacht op de snelweg een onderaannemer op een onveilige manier borden verwisselen. De regel is: onveilige situaties zo snel mogelijk melden. Hij meldt het incident dus keurig om negen uur 's morgens bij een veiligheidskundige. Die vraagt wat hij heeft gedaan. Ja niks dus, hij wilde naar huis. In de participatiegedachte grijp je in en los je het op. Zo draag je direct bij aan een veilige situatie."

Scan Veilig Gedrag toont waaraan het schort

Mensen aanspreken blijft lastig. Maar het maakt nogal verschil of je zegt 'Hé joh, weet je wel dat je verkeerd bezig bent?' of dat je vraagt of je misschien kunt helpen. De mede door Rupert ontwikkelde Scan Veilig Gedrag is een soort thermometer voor veilig gedrag in organisaties. De scan legt bloot waar het aan schort. "Veel bedrijven hebben echt in de gaten dat zelfregulering kan bijdragen aan productiviteit en minder ziekteverzuim. Het zou mooi zijn als ook bedrijven die het wat minder doen de scan invullen. Misschien moet de Inspectie SZW dat zelfs opleggen bij een ingebrekestelling."

Key bij participatie: management en collegialiteit

Anders dan bij compliance, dat op de veiligheid van de persoon zelf is gericht, draait het bij participatie om de wil een zo veilig mogelijke werkomgeving te scheppen voor iedereen. Twee aspecten zijn cruciaal om meer participatie te bewerkstelligen: de boodschap die leidinggevenden en het hoger management uitdragen dat veiligheid boven alles gaat, en het bevorderen van collegialiteit. "Je moet verbetervoorstellen wel terugkoppelen. Als mensen zien dat er niets met hun verbetervoorstellen gebeurt, houdt het op. Ik wil ook benadrukken dat het niet alleen om veiligheid gaat, ook gezondheid is erg belangrijk. Zeker nu we allemaal wat langer door moeten werken."

Bij 100% participatie is geen compliance meer nodig

Het volgen van de regels kan ook doorslaan en absurde vormen aannemen. “Je kunt je toch moeilijk houden aan de maximumsnelheid van tien kilometer per uur als er brand is op het terrein. Compliance is soms nodig, maar bij te veel regels ontstaat inflatie. Van die regels kun je trouwens af: bij 100% participatie heb je geen compliance meer nodig.” Rupert noemt als voorbeeld het Braziliaanse Semco. Mensen die autonomie krijgen, gaan daar meestal verantwoordelijk mee om. En je haalt zeer gemotiveerde mensen binnen. Deze managementstijl haalt het beste in mensen naar boven.

> TIP: Werken aan eigen regie van medewerkers? Kijk op congrespositievegezondheid.nl.

> TIP: Veilig gedrag, maar hoe? Kom naar de praktijkdag Grip op gedrag.