

Ongevalscijfers dalen, risico's blijven

Jop Groeneweg
Landelijke arbo-dag Verbond Papier & Karton
Rotterdam, 27 mei 2016



Vanochtend

- De leden van het Verbond Papier & Karton hebben een indrukwekkende verbetering doorgemaakt
- Maar er is nog steeds verbetering mogelijk
- Wat zijn de lessen van de petrochemie? Twee voorbeelden: leren en gedragsverandering (en daarmee de cultuur, maar dat is iets voor vanmiddag)
- Het gaat niet alleen om 'cijfers' en 'veiligheidsmiddelen' maar om 'procesbeheersing'
- Leren is belangrijk: 90% van uw ongevallen zijn 'oude koek'
- En dat is wel zo leuk, want arbo is eigenlijk een heel saai onderwerp...

De nachtmerrie uit mijn jeugd



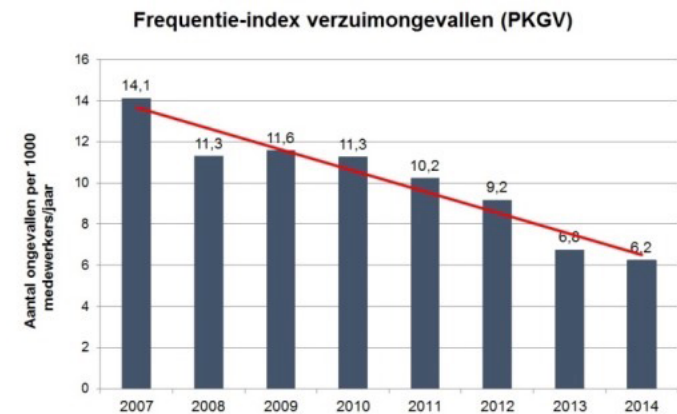
1970: Europees en wereldkampioen



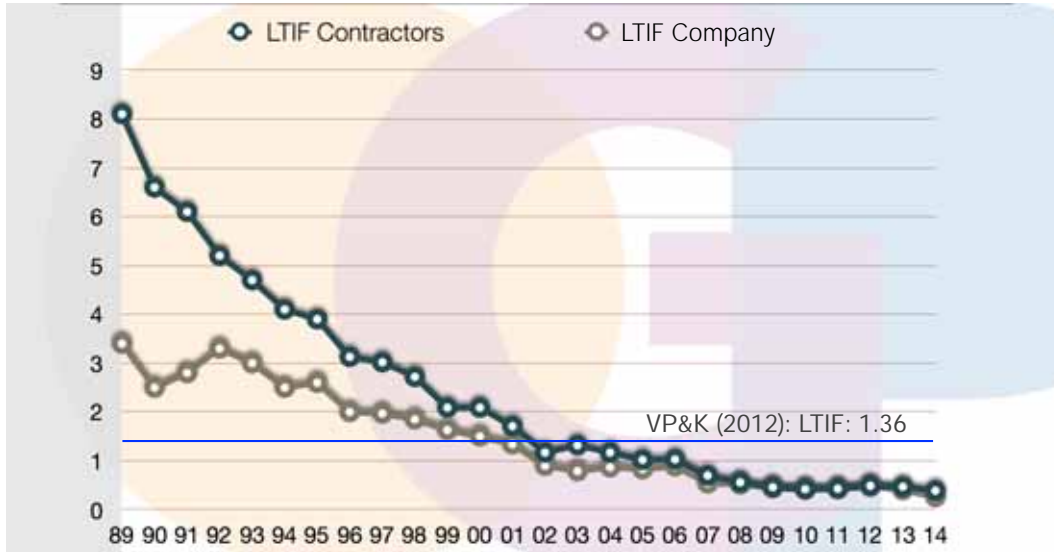
16 en 30 september 1970: de droom is over



Er is verbetering, is de grens bereikt?



Petrochemische ambities: de VP&K en de iOGP



Noot: de iOGP 2014 statistieken zijn berekend over 4.366 miljard manuren

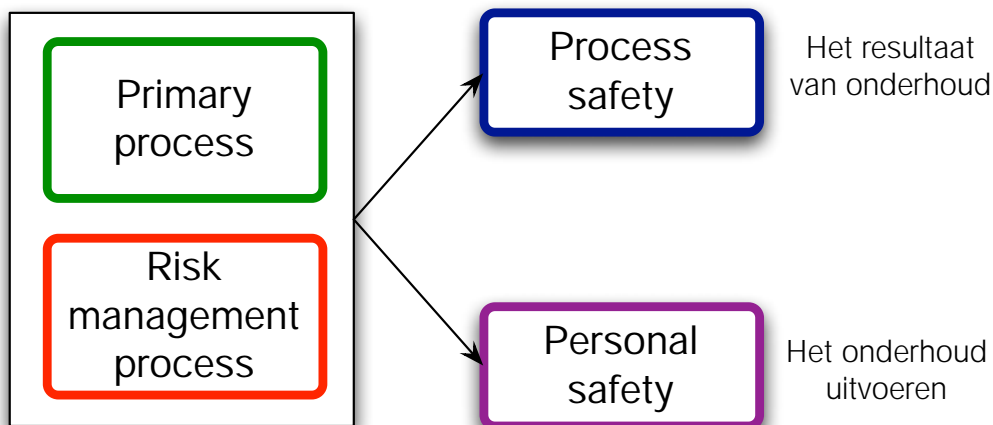
Citaat

"The historical way of solving HSE problems is to add burden and frustrations to the workforce through HSE campaigns and sophisticated procedures without doing anything about the 'real' issues."

Sveinung Lofthus
Senior Vice President Europe, Seadrill AS
Tripod User Day, Amsterdam, 13 September 2011



Wat is veiligheid?



Het wonder van de Hudson



Procedures en een demonstratie



Echter...

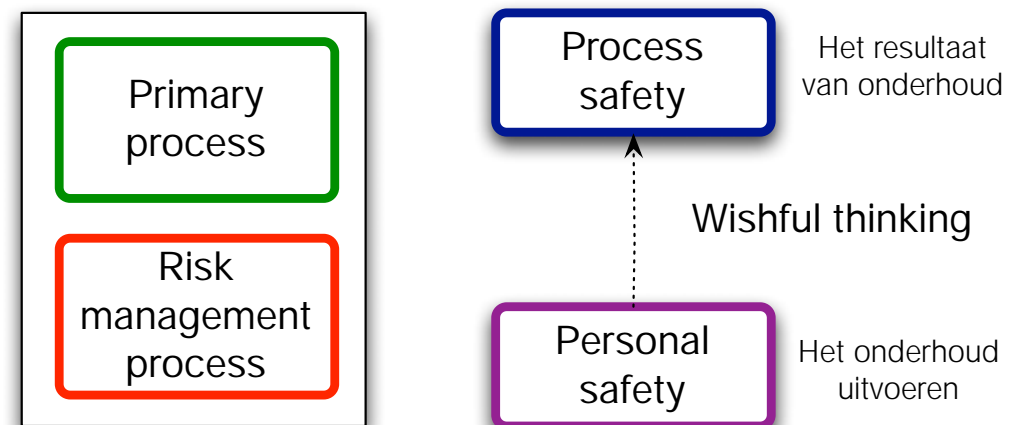


Op een paar na

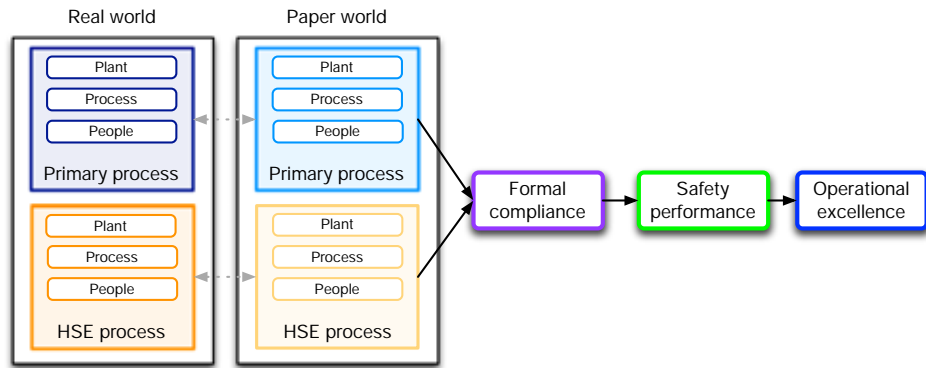
- Tenminste 33 miljoen commerciële vluchten er jaar (2014)
- 3.3 miljard passagiers luisteren elk jaar naar de veiligheidsinstructie
- Miljoenen liters brandstof zijn er verbruikt om de reddingsvesten te vervoeren vervoeren
- En in het enige geval waarin ze gebruikt konden worden....
- Maar moeten we ze daarom weghalen?



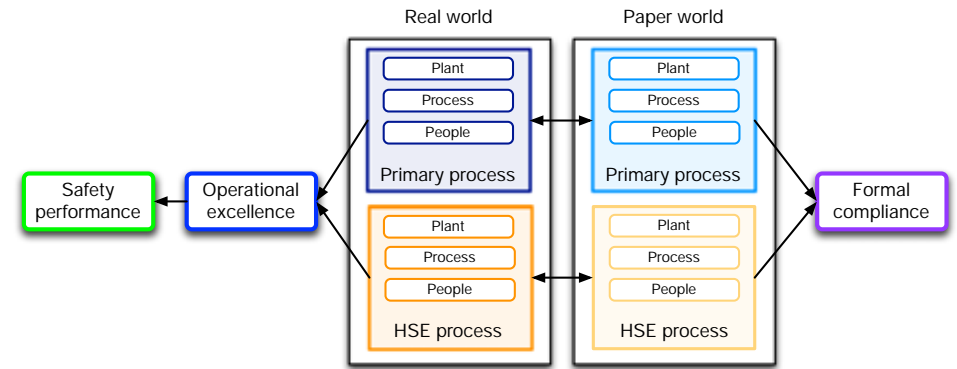
En deze trend maakt de zaak alleen maar erger



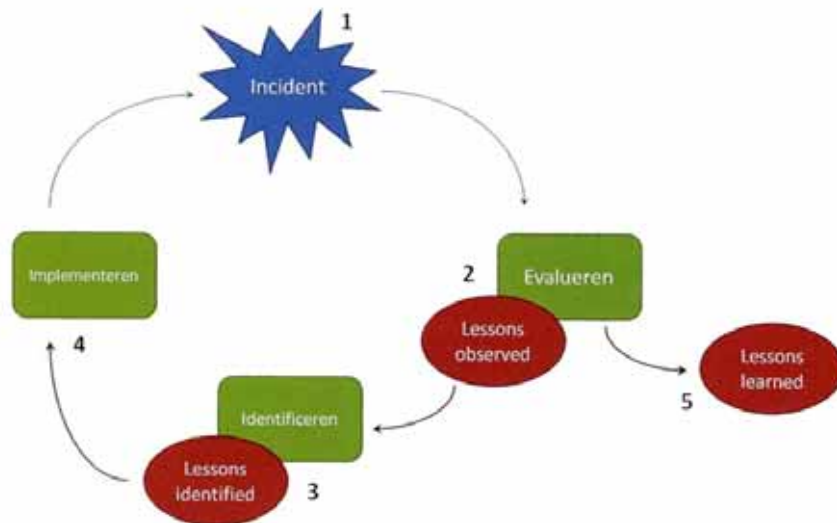
De bureaucratische valkuil



De toekomst

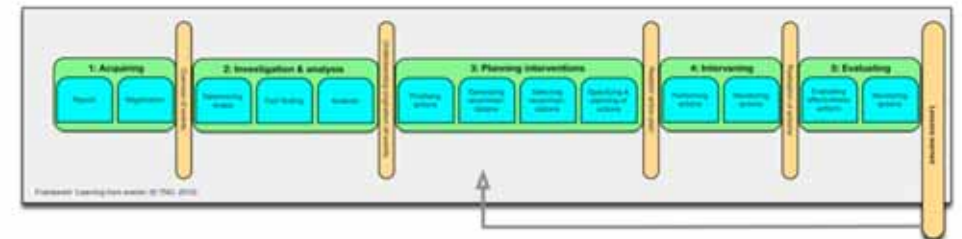


Leren: Wat klopt er niet in dit plaatje?



Een procesmatige aanpak

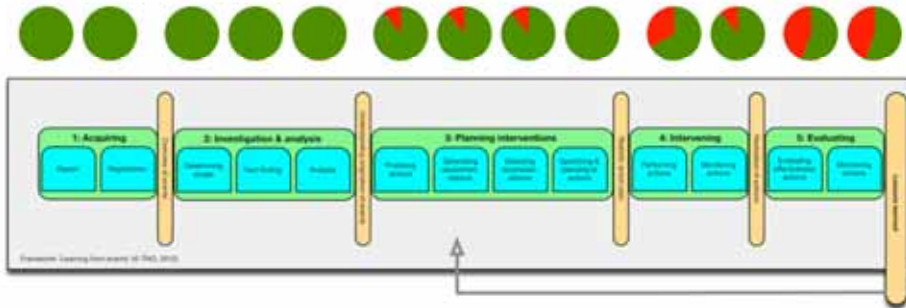
- Het leerproces bestaat uit 13 stappen in vijf stadia



Formeel georganiseerd en feitelijke effectiviteit

- Voorbeeld (11 bedrijven)

- Hoe heeft u uw proces formeel georganiseerd?



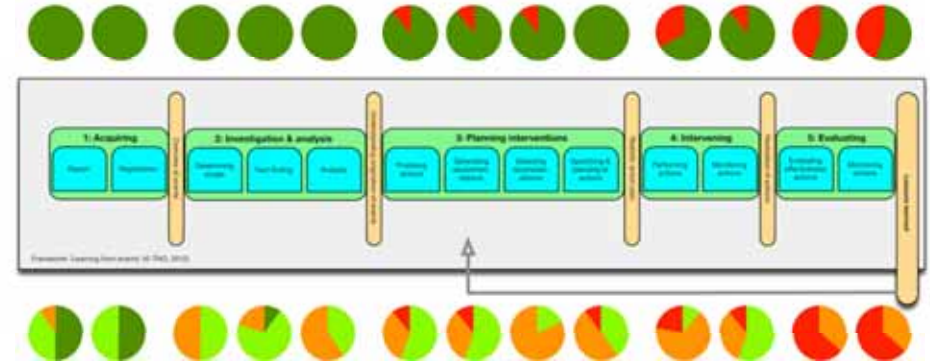
Wat zijn de belangrijkste knelpunten?

- Ongevalsonderzoek en analyse
 - Niet rapporteren 'bijna ongevallen' (45%)
 - Scope bepaald door 'uitkomst' en niet 'potentiële gevolgen' (36%)
 - Scope bepaald door persoonlijke overtuiging (42%)
 - Gebrek aan diepgang van de analyse (36%)
- Planning van interventies
 - Focus op eenvoudige, snelle en korte-termijn oplossingen (33%)
 - Opvolging niet geregeld (25%)
 - Geen duidelijke eigenaar van de actielijst (28%)

Formeel georganiseerd en feitelijke effectiviteit

- Voorbeeld (11 bedrijven)

- Hoe effectief is het leerproces in de 'echte wereld'?



Wat zijn de belangrijkste knelpunten?

- Communicatie
 - Alleen via het formele systeem en email (39%)
 - Alleen 'top-down' (36%)
 - Helemaal geen terugkoppeling (25%)
- Uitvoeren aanbevelingen
 - Hangt af van kosten (37%)
- Evaluatie
 - Helemaal geen evaluatie (50%)
 - Alleen 'naleving' geëvalueerd (40%)

Conclusies

- U moet blijven doen wat ze doen, maar er ook iets bij gaan doen
- Het primaire proces moet centraal staan: verbeter de werkomstandigheden en alle vormen van veiligheid volgen. Dus: "Je doet het goed of niet"
- Ook ik maak me zorgen over mensen die door hun enkel zwikken of als er een blusser niet hangt, maar dat betekent niet, dat we 'het proces' mogen verwaarlozen
- Kijk uit voor de 'bureaucratische valkuil' en optimaliseer het leerproces



Vanmiddag

- Wat is de relatie tussen cultuur en gedrag?
- Cultuur is een belangrijk aspect: het is 'middel' en geen 'doel'
- Het verbeteren van de cultuur is vooral een kwestie van het met elkaar afspreken wat het gewenste gedrag is en 'doen'
- Elvis (en Elvis) had gelijk....

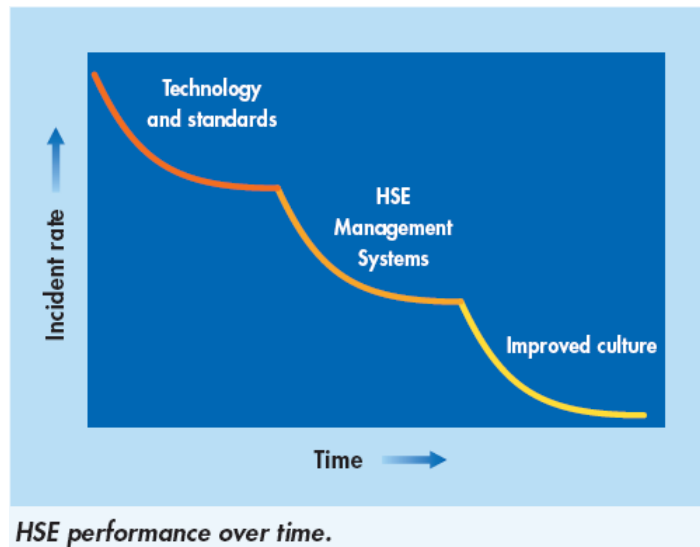
'Geen woorden
maar **daden**'

Hearts & minds: gedragscomponenten in veilig werken

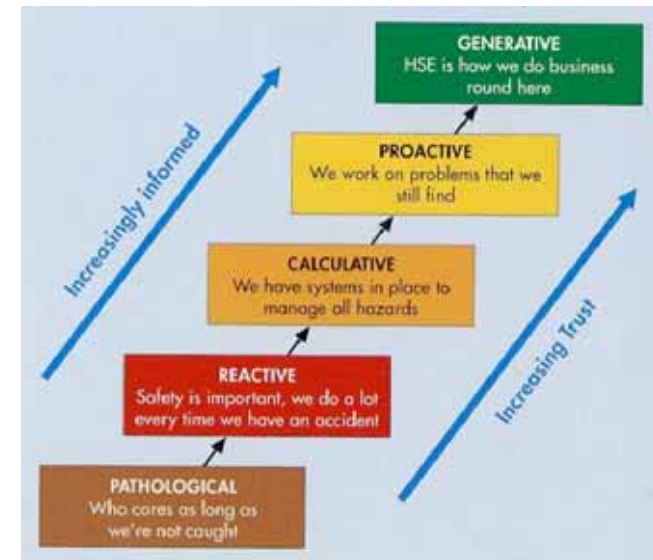
Jop Groeneweg
Landelijke arbo-dag Verbond Papier & Karton
Rotterdam, 27 mei 2016



Mijn enige bijdrage aan de wereld....



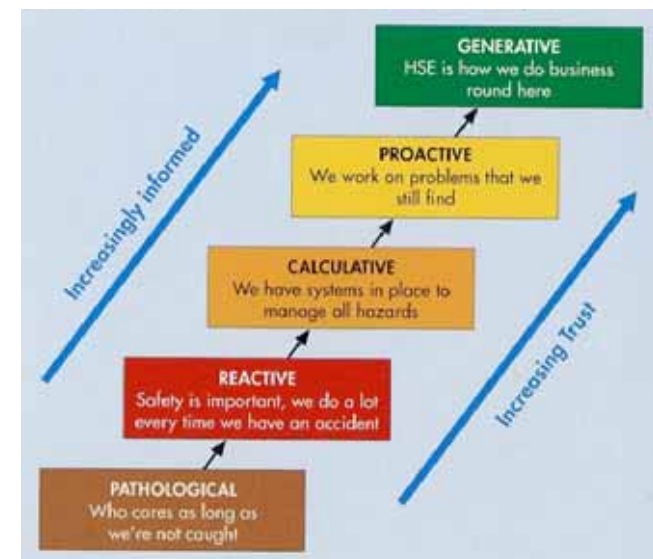
De 'Hearts and Minds' cultuurladder



Fokke en Sukke



De 'Hearts and Minds' cultuurladder

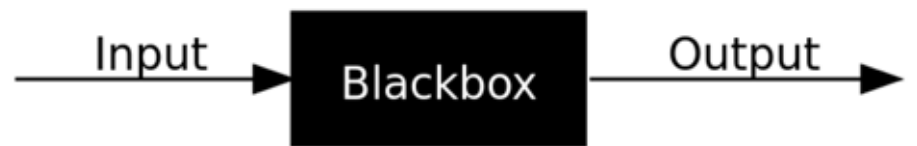




Hoe Skinner de (mijn) wereld veranderde



'Interne processen': onkenbaar





Overwegen



Gordels laten dragen

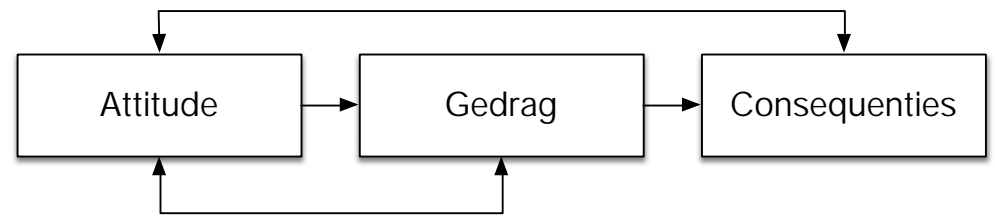


ProRail

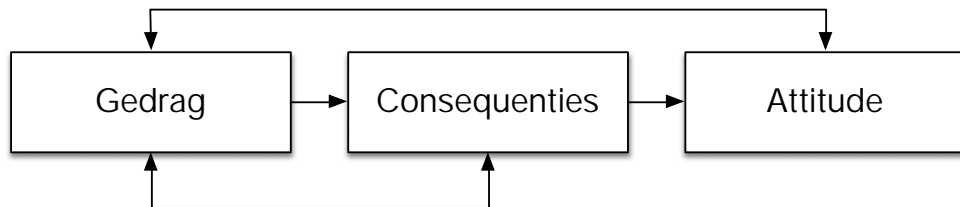




Overtuigen



Een 'schokkend' alternatief



Klassiek experiment



Wat komt er uit dit experiment?

Gedrag is de zwakke schakel

Het onderzoek naar nieuwjaarsvoornemens sluit aan bij iets wat psychologen al lang weten. Als een wens tot verandering niet heel nauwkeurig wordt vertaald naar het gedrag dat ervoor nodig is, helpt het allemaal niet veel.

Niet de eenmalige beslissing om iets te veranderen zorgt voor resultaten, maar de acties die erop volgen. Wie iets wil veranderen, zal zijn doelen moeten vertalen naar dagelijks gedrag. Open deur? Mischien. Problem is dat slechts weinig veranderaars deze logische stap zetten.

Volgens het onderzoeksinstituut Centers for Disease Control and Prevention in de Verenigde Staten is de meeste gezondheidswinst – en de grootste kostenbesparing in de gezondheidszorg – te boeken door gedragsverandering. Dat wisten we natuurlijk al: niet roken, gezond eten en drinken, meer bewegen.

De vooraanstaande geluksonderzoeker Sonja Lyubomirsky schat dat – naast genen en omstandigheden – onze gedragskeuzes voor 40% ons dagelijks welbevinden bepalen. Zo helpt het om regelmatig te sporten, om dagelijks op een rijtje te zetten waar we dankbaar voor zijn en worden we ook gelukkiger als we geregeld iemand anders helpen.

En over kleine en grote veranderingen in de werkomgeving zegt managementgoeroe John Kotter dat menselijk gedrag altijd 'de kern van de zaak' is.

Niet je capaciteiten, niet je doelen, niet je plannen, maar je dagelijkse acties bepalen of een verandering slaagt.

1

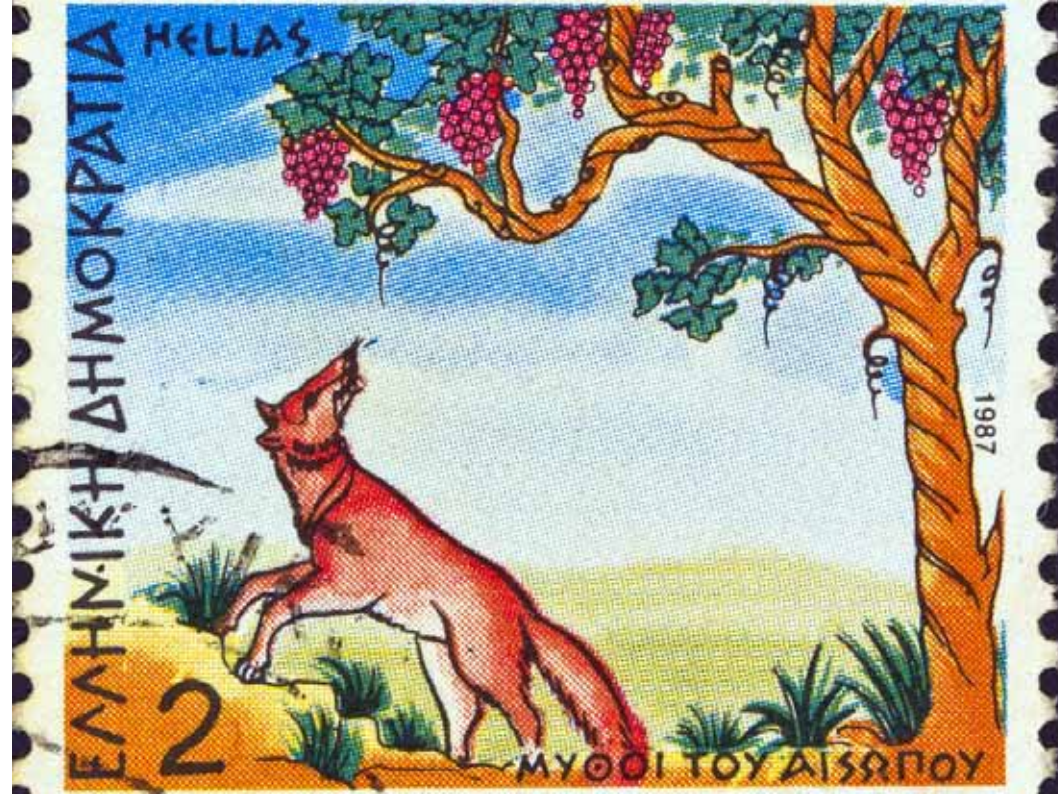
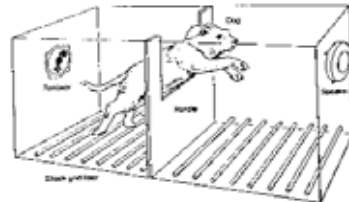


2



Valkuil: Geen goede feedback geven (nog een test!)

- Wat komt er uit dit experiment?
- Drie honden:
 1. Geen schok
 2. Schokken, maar beheersbaar (springen)
 3. Schokken, onbeheersbaar (random)
- Wat doet 'Hond 3' na verloop van tijd



De 'Life-Saving Rules' (FAR: -85%, SAR: -56%)



Voorwaarden

- Verlaag het slaris van uw leden met 90% (grapje...)
- Wees consequent
- Doe het de eerste keer gelijk goed
- Richt u zich op wat echt belangrijk is (risk-based denken) en relatief 'simpel'
- Leg een duidelijke oorzaak-gevolg-relatie tussen gedrag en consequenties
- Om aan gedragsinterventies te gaan doen is een bepaalde cultuur nodig (de leiding)
- Maar veiligheid belangrijk gaan vinden is vooral een kwestie van 'doen'
- En daarmee verandert dus de cultuur...



Succes!

