

Veiligheid is teamwork

Marleen Cool

Safety Training Coordinator
CNH Belgium N.V.



Om tot dergelijk eindproduct te komen moeten heel wat veiligheidsrisico's overwonnen worden

Inleiding

Veiligheid gaat over mensen, zo ook arbeidsveiligheid. Statistieken tonen aan dat ruim 90% van de arbeidsongevallen niet het gevolg zijn van een technische oorzaak, maar van onveilige handelingen.

In dit artikel brengen we een getuigenis uit de bedrijfswereld, meer bepaald van CNH Belgium N.V. met vestiging in Zedelgem. Deze producent van landbouwvoertuigen zag de laatste jaren de veiligheidsresultaten stagneren en besloot met een totaal nieuwe aanpak het veiligheidsniveau binnen het bedrijf te verhogen. De betrokkenheid van de werknemers stond centraal in deze nieuwe aanpak.

Evaluatie van het veiligheidssysteem

Een handig instrument om de sterktes en zwaktes op het gebied van veiligheid binnen de organisatie te identificeren is het *Integrated Safety System* (ISS). Het is een werkinstrument bestaande uit diverse rubrieken dat door het hoger management van CNH wordt gebruikt om de verschillende vestigingen ter wereld frequent en diepgaand te evalueren.

Per rubriek wordt het niveau van de organisatie bepaald, variërend van minimumverwachtingen, beginnend, ontwikkelend, volwaardig tot excellent (zie *figuur 1*).

Na een grondige analyse van het veiligheidsgebeuren binnen het bedrijf werd het voor CNH duidelijk dat het accent verlegd moest worden van de technische veiligheid naar de menselijke factoren. Allereerst werd gestart met de publicatie van de *'Beleidsverklaring Veiligheid & Welzijn op het Werk'*. Via deze beleidsverklaring wil de directie duidelijk aantonen dat veiligheid één van hun prioriteiten is.

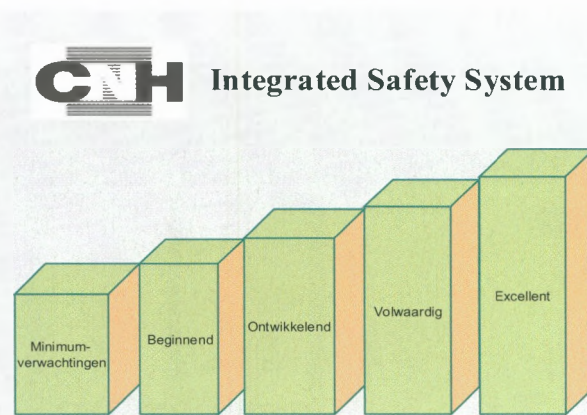
Ter ondersteuning van de *'Beleidsverklaring Veiligheid & Welzijn op het Werk'* werd een volledig nieuw actieplan opgesteld en geïmplementeerd. Een zestal realisaties uit dit actieplan zijn hierna weergegeven:

Communicatie op alle niveaus

De *veiligheidscommunicatie* werd geoptimaliseerd. De veiligheidscommunicatie gebeurt op drie verschillende niveaus, namelijk:

- **Communicatie op managementniveau:** in 2000 werd het Centraal VeiligheidsTeam (CVTeam) opgericht. Dit is samengesteld uit vertegenwoordigers van het management en leidinggevendenden van diverse afdelingen. Onder leiding van de *Plant Manager* stuurt dit team de implementatie van het veiligheidsbeleid binnen de organisatie.
- **Communicatie op afdelingsniveau:** op afdelingsniveau wordt er maandelijks een veiligheidsvergadering georganiseerd. De afdelingsverantwoordelijke bespreekt er samen met zijn teamleiders diverse items, zoals:

Figuur 1
Het *'Integrated Safety System'* dat CNH hanteert



Bron: CNH Belgium nv, grafische verwerking: WES Onderzoek & Advies

Voor elke vestiging wordt per veiligheidsrubriek het niveau bepaald. Op die manier wordt duidelijk welke accenten gelegd moeten worden in het veiligheidsgebeuren.

- de veiligheidsresultaten op bedrijfs- en afdelingsniveau;
 - de ongevallen, incidenten en risicomeldingen binnen zijn afdeling;
 - de stand van zaken van de aangebrachte veiligheids-punten;
 - gewijzigde veiligheidsvoorschriften.
 - ...
- **Algemene communicatie naar alle werknemers:** om de nieuwe aanpak maximaal kans op slagen te geven werd het veiligheidsbeleid en het nieuw actieplan voorgesteld aan alle medewerkers van de organisatie tijdens een veiligheidsinformatiesessie. Tijdens deze informatiesessie werd vooral benadrukt dat veiligheid een 'teamsport' is, met andere woorden dat alle medewerkers, op alle niveaus binnen de organisatie, dienen samen te werken om de veiligheidsdoelstellingen te realiseren. Dit was als het ware het startsignaal. Om daarna het veiligheidsbeleid continu onder de aandacht te brengen, wordt er gebruik gemaakt van de bestaande communicatiekanalen zoals informatieborden en het bedrijfsblad. De boodschap wordt wel op een andere manier gebracht dan vroeger. Er werd afgestapt van de talrijke grafieken en ellenlange teksten meestal voorzien van de nodige Engelse termen die technici zo graag gebruiken.

Eén beeld zegt meer dan 1.000 woorden. De mens onthoudt 80% van wat hij ziet en 20% van wat hij hoort. Hiermee rekening houdend hangen we wekelijks op de specifieke veiligheidsinformatieborden een affiche op rond een welbepaald veiligheidsthema. Door gebruik te maken van ludieke tekeningen, cartoons, foto's van bedrijfsspecifieke situaties, slogans, ... proberen we zoveel mogelijk mensen binnen de organisatie te bereiken.



■ Het veiligheidsinformatiebord is in de diverse gebouwen van CNH Belgium N.V. terug te vinden.

Veiligheidsvoorschriften toegankelijker maken

Leidinggevenden in het bedrijf vormen de onmisbare schakel voor het overbrengen en het uitwisselen van informatie naar en met de werknemers. Om hun rol ten volle te kunnen spelen, moeten ook leidinggevenden voldoende geïnformeerd en opgeleid zijn. Daarom werden diverse **veiligheidstrainingen** voor deze groep mensen voorzien. Naast een aantal specifieke trainingen, zoals ongevallen- en incidentenonderzoek, het uitvoeren van veiligheidsobservatierondgangen, ... werden vooral de veiligheidsvoorschriften toegelicht.

CNH beschikt namelijk over talrijke veiligheidsvoorschriften, die allen terug te vinden zijn op het intranet. Aangezien een veiligheidsvoorschrift in een klassiek A4-formaat niet altijd even aantrekkelijk is om te lezen, werden ook hier inspanningen geleverd. Aanvullend op de bestaande veiligheidsvoorschriften werden specifieke publicaties aangemaakt. Deze publicaties zijn voorzien van tekeningen, foto's, ... Op deze manier wordt niet alleen de inhoud van de voorschriften verduidelijkt, de uitgave zet ook meer tot lezen aan. Ook voor specifieke veiligheidsfuncties werd training voorzien. Zo volgden alle vorkliftbestuurders een theoretische opleiding om de van toepassing zijnde veiligheidsvoorschriften eens op te frissen.

96% VAN DE
ONGEVALLEN
WORDT VEROOR-
ZAAKT DOOR
ONVEILIGE
HANDELINGEN;
SLECHTS 4%
DOOR ONVEILIGE
TOESTANDEN

Bekijk de werkpost door een 'veiligheidsbril'

Heel belangrijk zijn de talrijke **veiligheids-observatierondgangen** die telkens door twee personen worden uitgevoerd in de werkplaatsen. Per rondgang wordt één werkpost geobserveerd. Tijdens deze observatie wordt de werkpost door een "veiligheidsbril" bekeken, met andere woorden de twee personen gaan de werknemer op zijn werkpost gedurende een aantal minuten observeren vanuit veiligheidsoogpunt. Er wordt vooral gelet op de onveilige handelingen uitgevoerd door de werknemer en in mindere mate op de onveilige toestanden op de werkpost. Uit onderzoek blijkt namelijk dat 96% van de ongevallen veroorzaakt worden door onveilige handelingen en slechts 4% door onveilige toestanden. Na deze korte observatie worden de vastgestelde veiligheidspunten met de betrokken werknemer besproken. Op deze manier proberen we de mensen te overtuigen zelf aan hun veiligheid te werken. In 2003 alleen al werden meer dan 700 observatierondgangen uitgevoerd voor 1.500 werknemers.

Werknemers actief betrekken bij veiligheidsacties

Een vierde belangrijke actie om de betrokkenheid van de mensen te verhogen is het zesmaandelijks bijwonen van een zogenaamde **involvementssessie**. In het CVTeam wordt een thema gekozen dat voor alle werknemers van toepassing is. Centraal worden er dan rond dit thema een aantal ludieke slides aangemaakt die daarna op maat van

de afdeling kunnen aangevuld of aangepast worden. Het is de bedoeling dat de teamleider samen met z'n werknemers ongeveer een uurtje samenzit en het pakket met z'n mensen bespreekt. Deze involvementsessies mogen absoluut geen *one-man-shows* zijn, maar moeten een vertrouwd klimaat scheppen waarin een algemene discussie over bepaalde veiligheidsthema's mogelijk is. Niemand beter dan de man/vrouw op de vloer weet immers wat de mogelijke knelpunten op vlak van veiligheid zijn.

Kleine technische problemen sneller aanpakken

Ook mogen we de technische veiligheid, waar we reeds jaren aan werkten, niet vergeten. Veel werknemers gaan zich namelijk snel ergeren aan bijvoorbeeld een putje in de vloer dat al twee maanden niet hersteld is of de afwezigheid van gereedschap dat al maanden is aangevraagd. Het management wilde ook hier een duidelijk signaal geven door die kleine technische problemen sneller aan te pakken. De *begeleiderwerking* biedt hier een oplossing. Iedere teamleider heeft afhankelijk van de grootte van zijn afdeling een aantal begeleiders. Deze begeleiders gaan systematisch de werkposten binnen de afdeling nazien. Het is de bedoeling dat deze begeleiders binnen de voorziene tijd (circa 4 uur/week) zoveel mogelijk knelpunten zelf gaan oplossen. Pas wanneer zij het zelf niet kunnen realiseren wordt de hulp ingeroepen van andere afdelingen zoals het Veiligheidswerkorderteam, het Centraal Onderhoud, Plant Engineering of de Gereedschapsafdeling.

Centrale veiligheidsdatabank

Uit de bovenstaande en nog veel andere acties kwamen er massaal veel suggesties/voorstellen om de veiligheid binnen de organisatie te verbeteren. In 2003 alleen al werden ruim 6.000 veiligheidspunten op deze manier aangebracht. Om het overzicht te behouden en opvolging te verzekeren, startte CNH met de ontwikkeling van een *centrale veiligheidsdatabank*. Deze databank is een Access-applicatie die ons in staat stelt om alle veiligheidspunten aangebracht via risico- of incidentmeldingen, observatierondgangen, involvementsessies, nazichten door begeleiders, veiligheidspunten uit de voorvergadering van het 'Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk' (CPBW), ... te inventariseren en op te volgen. Het is aan de begeleiders, teamleiders en afdelingshoofden om de vastgestelde tekortkomingen in te geven in de centrale veiligheidsdatabank en om een mogelijke oplossing voor te stellen. Deze databank wordt ook gebruikt voor de rapportering in het CPBW.

Wat is nu de rol van de preventieadviseur in dit verhaal?

Het is de persoon die vanuit zijn deskundigheid de hele organisatie adviseert met betrekking tot het gevoerde veiligheidsbeleid. Het is als het ware de dirigent die zorgt dat de violen van de orkestleden gelijkgestemd zijn. Hij maakt hierbij gebruik van het principe van de 5 A's zoals meegegeven door de *Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk* van de federale overheid, namelijk: hij Analyseert, Assisteert, Animeert, Alarmeert en Ambeteert.

De evaluatie

Hoe en wanneer worden al deze verschillende acties geëvalueerd? De evaluatie gebeurt op drie verschillende niveaus, namelijk:

- Allereerst hebben we de maandelijkse rapportering in het CVTeam. Eventuele bijsturingen kunnen daar onmiddellijk gebeuren;
- Daarnaast gebeurt er ook een maandelijkse rapportering in het CPBW. Op deze manier worden de werknemersafgevaardigden op regelmatige basis geïnformeerd over de stand van zaken;
- Tenslotte hebben we de jaarlijkse veiligheidsinformatiedag. Tijdens deze dag, die bijgewoond wordt door alle leden van het CVTeam, de teamleiders en de werknemersafgevaardigden wordt het veiligheidsactieplan geëvalueerd en worden de nieuwe accenten gelegd voor het komende jaar.

Op deze manier wordt er continu volgens het basisprincipe van de norm OHSAS 18001 gewerkt, namelijk de PDCA-cyclus van Deming.¹





**Beleidsverklaring
Veiligheid & Welzijn op het werk** 

De veiligheid en gezondheid van alle medewerkers zijn van het allerhoogste belang tijdens onze dagelijkse werkzaamheden. Alle medewerkers, en dit op alle niveaus binnen de CNH-organisatie, dienen samen te werken om deze doelstelling te realiseren

SAMEN naar een veiligere werkomgeving

■ *Beleidsverklaring Veiligheid & Welzijn op het werk van CNH Belgium N.V.*

Nu ruim anderhalf jaar later mogen we zeggen dat de nieuwe aanpak heeft gewerkt. In 2003 had CNH Belgium N.V. 40% minder arbeidsongevallen dan in 2002. Niemand had zo'n positieve evolutie durven voorspellen. Is dit nu het resultaat van een aantal enkelingen binnen de organisatie? Nee, absoluut niet. De samenwerking van iedereen binnen de organisatie heeft dit mogelijk gemaakt. Onze veiligheidsleuze is dan ook 'SAMEN naar een veiligere werkomgeving'.

Voor de toekomst streven we alvast naar een verdere verbetering van de veiligheidsresultaten. Dit kan pas slagen wanneer we nu en dan het veiligheidsbeleid opnieuw een positieve injectie kunnen geven.

¹ Het principe van de Demingcirkel wordt toegelicht in het artikel 'De ontwikkeling van geïntegreerde zorgsystemen' elders in dit nummer.

[zicht

Is het de zuurstofrijke Noordzeelucht of de voortdurende deining van de golven? Of komt het door de ongrijpbare horizon? Feit is dat Goekint Graphics uit Oostende, reeds drie generaties lang, elke dag opnieuw zijn grenzen verlegt.

Grafische communicatie is onze corebusiness. Van ontwerp tot postklaar pakket, in elk stadium profileert Goekint Graphics zich dynamisch als een geïntegreerd grafisch bedrijf dat de nieuwste technologieën implementeert. Voeg daarbij de integrale kwaliteitszorg door een uitgezocht team van medewerkers en u weet meteen waarom Goekint Graphics u een zee van grafische oplossingen biedt. En dat hoort ook zo, bij een drukkerij aan de kust...



GOEKINT
G R A P H I C S

Industriezone 2 - B-8400 Oostende
Tel. 059-51 43 43 - Fax 059-51 44 43
e-mail: info@goekint.be

zicht op [NOORD]zee

tijdschriften

jaarverslagen

manuals

corporate identity

newsletters

folders



boeken

catalogi

prijslijsten

drukwerk binnenhuis-
inrichting