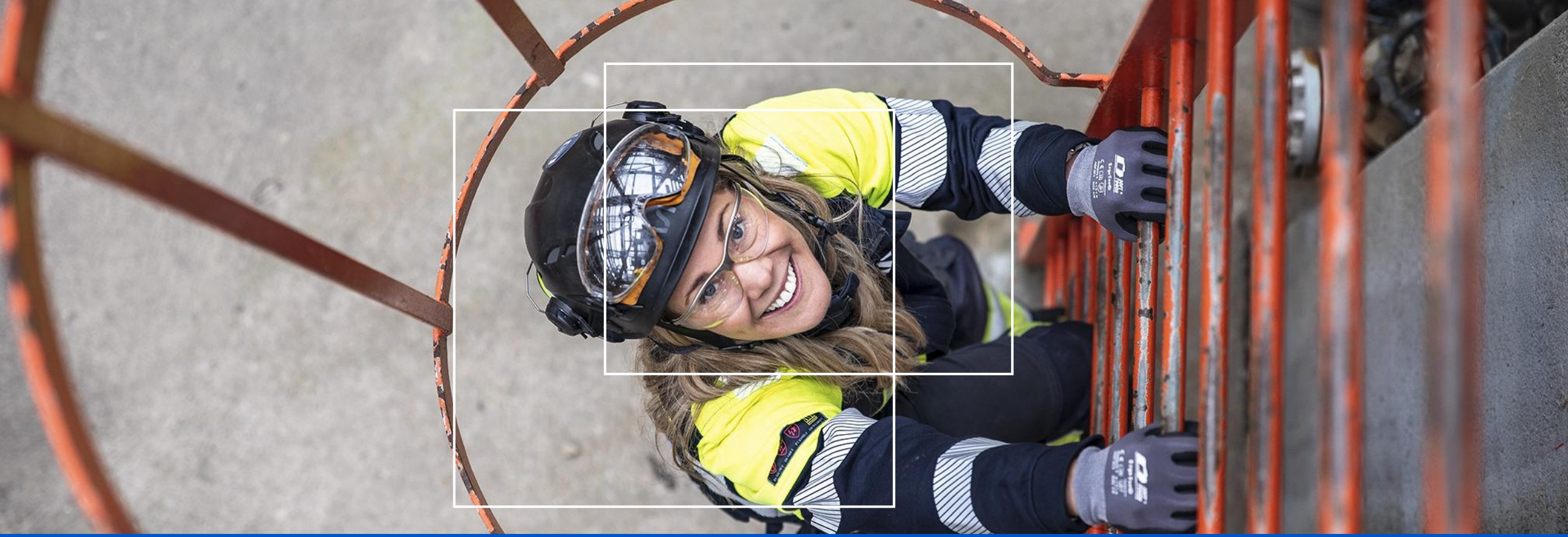


Safety Culture Ladder

Audry van der Sanden

kiwa

Even voorstellen



- Product/Project manager SCL
- Teamleider
- Sinds 2011 onder toenmalig schema beheerder ProRail betrokken bij de Veiligheidsladder
- Vanaf 2011 tot en met 2023 Lid van het SCL College van Deskundige NEN
- Veiligheidskundige
- Deelname aan diverse projectgroepen.

Audry.van.der.sanden@kiwa.com

06 – 20 40 83 98

De route voor deze morgen

- De Safety Culture Ladder in het algemeen (verder benoemd als SCL)
- De 5 cultuurtreden
- VIA (veiligheid in aanbestedingen, Governance code)
- Cultuur en Gedrag
- Bewust op eigen handelen
- Gedragsbepalers

Safety Culture Ladder

- Als veiligheidsprestatie ladder ontstaan in 2012 onder ProRail (Hearts and Minds)
- Waarom de noodzaak voor een Cultuur ladder?
- Houding en Gedrag Veiligheid en Gezondheid
- Aanvulling op bestaande veiligheidssystemen
- Vallend onder schemabeheerder NEN (2013 tm 2017 onder ProRail)

Veiligheidscultuur

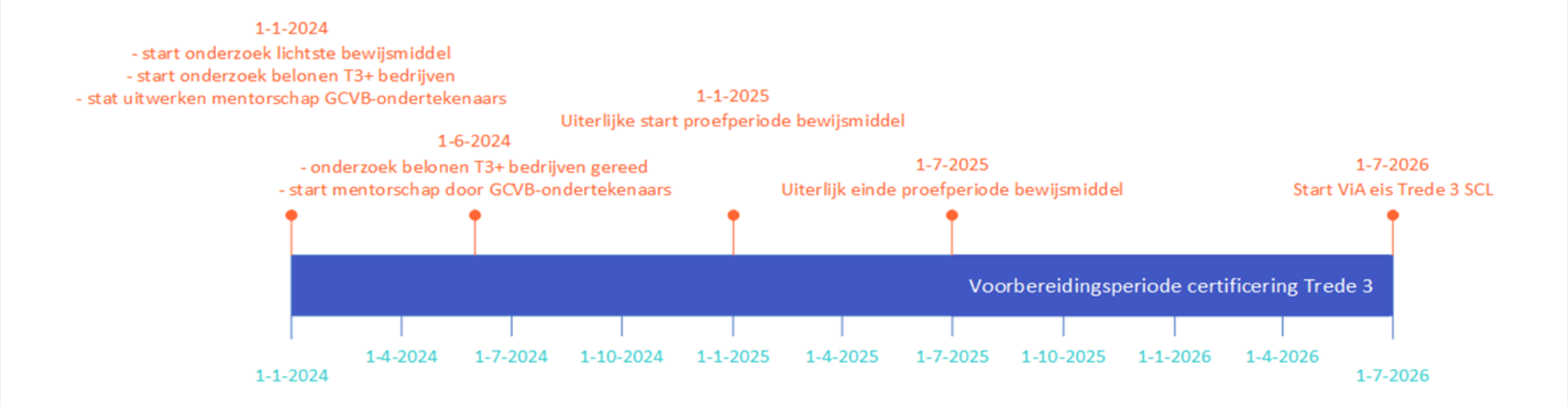


De 4 productvormen van de Safety Culture Ladder



De SCL VIA, Governance code

Vanaf 1 januari 2022 nemen opdrachtgevers die de Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) hebben ondertekend, veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen en contracten. We noemen deze gezamenlijke afspraak: Veiligheid in Aanbesteding (ViA).



De SCL 2.0 norm inhoudelijk

5 tredes

5 thema’s

- Beleid en leiderschap.
- Kennis en vaardigheden.
- Primaire en secundaire processen.
- Samenwerken met externen.
- Leren en verbeteren.

Onderscheid in de Thema’s op Randvoorwaardelijk en Gedrag.

Beoordelingssytematiek SCL 2.0

	TREDEN									
	Trede 1		Trede 2		Trede 3		Trede 4		Trede 5	
Thema's	R	G	R	G	R	G	R	G	R	G
1										
2										
3										
4										
5										
Eindoordeel	Deze organisatie krijgt geen trede-4-certificaat omdat niet alle thema's van G voldoende beoordeeld zijn. De organisatie krijgt een T3-certificaat.									

	TREDEN									
	Trede 1		Trede 2		Trede 3		Trede 4		Trede 5	
Thema's	R	G	R	G	R	G	R	G	R	G
1										
2										
3										
4										
5										
Eindoordeel	Deze organisatie krijgt een trede-4-certificaat. 1 thema scoort weliswaar nog niet voldoende, maar de organisatie laat zien dat zij al ten dele voldoet EN dat zij inspanningen verricht om volledig te voldoen. Op G worden alle thema's voldoende gescoord, waarbij het gedrag op 1 thema passend is bij het niveau van thema 5.									

Waarom handelen mensen soms toch onveilig?

Zelfs als ze de juiste kennis,
middelen en instructies hebben?



Cultuur houding en gedrag

Cultuur: elke groep mensen ontwikkelt een “cultuur”- met gedeelde attitude (houding), overtuigingen en manieren van gedrag.

Onderdelen van een (mogelijk) effectieve veiligheidscultuur zijn:

• Goede manieren om de werknemers te informeren en raadplegen,	→ betrokkenheid, helderheid.
• Erkenning dat iedereen een rol heeft,	→ betrokkenheid.
• Inzet van het topmanagement,	→ beleid, voorbeeld gedrag.
• Samenwerking tussen medewerkers, zorg voor elkaar	→ sociale Veiligheid, bespreekbaarheid
• Open tweerichtingscommunicatie, en	→ bespreekbaarheid, open staan voor….
• Hoge kwaliteit van de opleiding, instructie en training.	→ Uitvoerbaarheid (kennis en kunde)

Gedrag

In principe 3 soorten van gedrag:

- Aangeboren gedrag
- Aangeleerd gedrag
- Aangezet gedrag

- Hoe zit het dan met Houding ?

“Iedereen in deze zaal heeft de HTS gedaan”

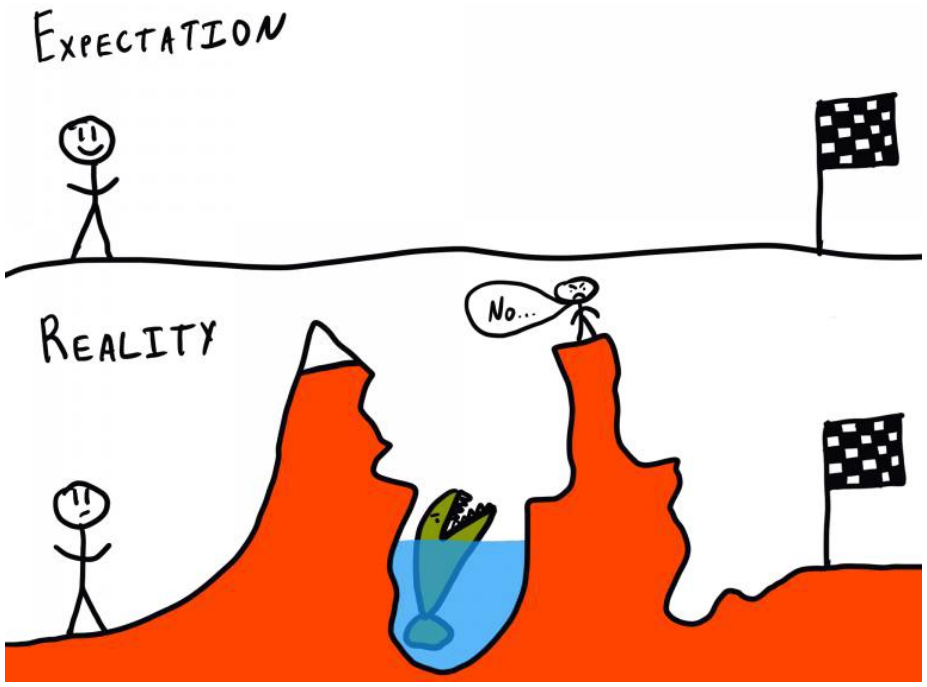
Gedragsverandering arbeidsveiligheid

Stelling: wanneer je met een gevaarlijke situatie wordt geconfronteerd, handel je dan rationeel of op automatische piloot ?





Bewust over eigen handelen?



Bron: Youth Ki Awaaz (2020)



Gedrag

- Ons veiligheidsgedrag wordt sterk beïnvloed door onbewuste processen en denkfouten (biases). Automatische denkpatronen kunnen leiden tot risicovol gedrag zonder dat we het doorhebben.

- Gewoontes en automatische processen zorgen ervoor dat we niet altijd bewust nadenken (95-5% regel Kahneman).
- Biases zorgen ervoor dat je de risico's niet goed inschat of zelfs onderschat.
- Door arbeidsveiligheid breed te benaderen en te erkennen dat mensen niet altijd zo rationeel denken als gewenst, kun je toch gedragsverandering realiseren.



Bewust over het eigen denken en handelen ?



?



Bewust over eigen denken en handelen?

En nu ?

Beïnvloeding en Gebruik van Gedragsbepalers



Beinvloeden van negatieve Gedragsbepalers in relatie met (veiligheid) Cultuur aspecten binnen de organisatie.

- herkent niet dat de handeling onveilig is en/of wat de (mogelijke) gevolgen zijn.
- wordt verrast door veranderde omstandigheden. (improvisatie gedrag)
- gelooft dat een betere/snellere manier te heb om een taak uit te voeren.
- is ongeduldig en wil de taak ‘nog even snel’ afronden.
- is ongerust over het mogelijk niet halen van een deadline. (prioriteitstelling)
- is moe en/of niet geconcentreerd door omstandigheden.
- gelooft niet dat hij een ongeval gaat krijgen.
- doet het al jaren zo / heeft het zo van een collega geleerd.
- is voor een “watje” te worden aangezien door collega’s en/of leidinggevende.
- Is niet op de hoogte van de Safety Rules.

Angst Cultuur : durft niet te handelen, is bang voor de consequentie’s

Er is een dunne lijn van een hoge veiligheidscultuur naar de Angst Cultuur

Bedankt voor jullie inbreng en aanwezigheid!

Voor straks een veilige terugreis.



kiwa