

“Vooral laten zien hoe het wel moet”



Hoe kun je werknemers het beste trainen in veilig gedrag? Daarover praat Egbert Vennik, directeur Tagpoint Training, met hoogleraar gedragswetenschap Jop Groeneweg.

Hele boeken zijn volgeschreven over het belang van veilig gedrag om incidenten op de werkvloer te voorkomen. Maar het aantal bedrijven dat hier echt werk van maakt, is nog steeds te gering, stelt Egbert Vennik, directeur van Tagpoint Training. Het bedrijf is opgericht door mensen uit de industrie met als doel en missie ervoor te zorgen dat er minder ongelukken gebeuren. De kracht van Tagpoint zit hem in gedegen kennis over veiligheid in combinatie met gedragspsychologie. Daarbij maakt het bedrijf gebruik van verhalen, beelden en spelletjes om ervoor te zorgen dat de boodschap echt wordt begrepen en bij mensen beklijft. “Veel bedrijven benaderen veiligheid op een formele manier. Vaak zijn ze alleen maar bezig met lijstjes afvinken.”

‘Ik pak veiligheid aan, maar er gebeuren nog steeds ongelukken, hoe kan dat?’

Jop Groeneweg is het daarmee eens. Hij is psycholoog en gedragswetenschapper aan de Technische Universiteit Delft, Universiteit Leiden en TNO, en al ruim 35 jaar betrokken bij studies naar ongevallen in de industrie. “Bedrijven zouden altijd eerst de oorzaak van het gedrag in kaart moeten brengen. Vervolgens moeten ze bepalen wat zij in de omgeving van de medewerker kunnen doen om het gedrag te veranderen.” Maar veel bedrijven worstelen hier juist mee. “Het is immers makkelijker om te zeggen dat een incident door iemands gedrag is veroorzaakt, dan door fouten in de organisatie of de techniek.”

geïntroduceerd, hielden veel meer mensen zich aan deze veiligheidsmaatregel.”

VEILIGE WERKROUTINES

Het belang van veilig gedrag op de werkvloer komt tot uiting in de nieuwe VCA 2017/6.0-norm, die sinds 2 oktober 2018 van kracht is. Deze norm schrijft onder meer voor dat bedrijven die een VCA** willen behalen, over een programma moeten beschikken om het VGM-bewustzijn en -gedrag van medewerkers te verbeteren. Maar hoe kunnen bedrijven hier het beste invulling aan geven? Volgens Groeneweg gaat het zeker niet alleen om de inhoud.

Herkennen van risico's leidt tot aantoonbaar veiliger gedrag.

“Daarmee zit het bij de meeste aanbieders wel goed. Maar bij de vorm en de bron van de training gaat het vaak mis.” Groeneweg ziet in de vorm bijvoorbeeld dat medewerkers een uitvoerige procedure krijgen om veilig te werken. Of dat ze een dodelijk saaie veiligheidsfilm zien die niemand aanspreekt. Of een instructie in het Nederlands krijgen, terwijl ze de taal niet verstaan. Bedrijven gaan ook de mist in met de bron van de training. “Is dat een bureaucaat die een handtekening op een formulier wil hebben? Of is het iemand die oprecht bezorgd is over het welzijn van medewerkers, kennis van zaken heeft en vertrouwen inboezemt?” Veel

EGBERT VENNIK,
DIRECTEUR
TAGPOINT
TRAINING



Diploma's garanderen geen veilig gedrag.

Groeneweg benadrukt niettemin dat de wereld ‘onnoemelijk’ veiliger is geworden. “Veertig jaar geleden waren er 95 procent meer ongevallen in bedrijven dan nu.” Veel verbeteringen op veiligheidsgebied worden veroorzaakt door veranderingen in de omgeving van de mens. “Zo kun je iemand bijvoorbeeld vertellen dat hij zijn gordel om moet doen, maar je kunt ook een irritant piepje integreren dat je dwingt deze om te doen. Nadat het piepje was

bedrijven denken hier volgens hem helemaal niet over na. "Wie voert het woord tijdens een bijeenkomst om de risico's van een opdracht in kaart te brengen? Niet de aannemer die er verstand van heeft, maar de opdrachtgever die het uitbesteedt. Dat moet je omdraaien."



Volgens Groeneweg is het verder essentieel dat bedrijven een cultuur creëren waarin medewerkers elkaar durven aan te spreken op onveilig gedrag om incidenten te voorkomen. Maar nog belangrijker is het dat ze zich veilige werkrouines eigen maken. Hier komt de psychologie om de hoek kijken. Wanneer je medewerkers voortdurend confronteert met wat je niet wilt, treedt risiconormalisatie op. Groeneweg: "Wanneer je om de zoveel kilometer een bord met het opschrift 'slecht wegdek' ziet, ga je dat uiteindelijk normaal vinden." Bedrijven die de veiligheid op de werkvloer willen vergroten, kunnen volgens hem beter laten zien hoe het wél moet.

Kostenbesparing van 30 - 80% t.o.v. traditionele instructie methodes.

Daarom is hij gecharmeerd van de manier waarop Tagpoint veiligheids-trainingen aanbiedt. "Deelnemers aan een Tagpoint Training komen er niet mee weg om alleen maar in een zaaltje te zitten en naar een presentatie te luisteren. Bovendien leren ze het gewenste veiligheidsgedrag aan. Niet door te laten zien hoe het niet moet, maar juist hoe het wel moet. En het spelelement maakt het aantrekkelijk. Kortom: inhoud, vorm en bron zijn op orde."

TAGPOINT

RECOGNISE RISK, BEHAVE SAFE

GEDRAGSVERANDERENDE VIRTUELE TECHNOLOGIE

Tagpoint Training richt zich via virtuele technologie op gedragsverandering. De modules bevatten spelelementen, vragen, foto's, tekeningen, films en oefeningen en zijn ontwikkeld in samenwerking met gedragspsychologen en bedoeld om werknemers zich veilige werkrouines eigen te laten maken. Psychologische impulsen worden daarbij ingezet om veilige gedragsverandering te realiseren. Daarmee bieden Tagpoint Trainingen volgens directeur Egbert Vennik de meest effectieve oplossing voor het reduceren van werkgerelateerde incidenten.

Tagpoint-modules zijn efficiënt, werken motiverend en zijn goedkoper dan traditionele instructiemethoden. Een dashboard met actuele informatie geeft individuele prestaties weer. Het platform is altijd en overal online beschikbaar, makkelijk schaalbaar naar meer deelnemers, en in meerdere talen verkrijgbaar. Onder meer Jop Groeneweg zit in de Raad van Advies.

Tagpoint Training richt zich op risicoherkenning. "Wij willen dat medewerkers de omgeving waarin ze soms

tientallen jaren werken, niet als een vertrouwde huiskamer zien, maar dat ze risico's herkennen en op zichzelf betrekken", legt Vennik uit. Dit gebeurt onder meer via filmpjes. In een daarvan klopt een man op een deur waarop 'Verboden toegang' staat, en gaat naar binnen. Vervolgens vraagt de interviewer welke fout hier gemaakt was. "Ik klopte wel aan, maar wachtte niet op het antwoord", reageert de man. "En de melding dan?", vraagt de interviewer. Die blijkt de man helemaal niet gezien te hebben. "Het voorbeeld illustreert voor mij dat de snelheidsborden op het terrein van chemische fabrieken geen enkel nut hebben", stelt Vennik. "Medewerkers zien het niet meer. Dus of je er nu 15, 20 of 200 kilometer per uur op zet, het maakt niets uit."

Interesse gewekt?

Vraag een demo aan via [TagpointTraining.com](https://www.tagpointtraining.com)

VRAAG DEMO AAN