

workshop

START DE DIALOOG OVER GEDRAG EN VEILIGHEID

Robert Jaspers



CULTURE GAME



SAFETY ON POLEPOSITION

POWERED BY: 5XBETER



Wie is Robert Jaspers?



1986-1992



2021 - 2023



1992-1999



2023 - heden



1999-2005

Twynstra Gudde

ADVISEURS EN MANAGERS

2005-2017



2017-2021



Hoe werk je aan de veiligheidscultuur?

Ik heb jarenlang gewerkt als HSE manager. Juist in gesprek over veiligheid heb ik standpunten zien veranderen. Ik geloof dus in **dialogoog**!

Een interessante oefening hiervoor is het '**culture game**'. Met behulp van prikkelende stellingen over veiligheid vraag ik deelnemers om 'stelling' te nemen (ben je het eens/oneens met de stelling) en begeleid ik de discussie.

Vandaag gaan we het 'culture game' spelen, zodat je later, in jouw eigen organisatie, deze werkvorm kan gebruiken om de veiligheidscultuur een extra impuls te geven.

Wat gaan we doen:

- We gaan eerst een rondje spelen, spelregels e.d. volgen later.
- Vandaag gebruiken we de F1 als referentie voor standpunten over veiligheid.

Stelling 1

Uitleg over F1-baanlimieten:

Stelling:

‘Als wij (op gebied van veiligheid) baanlimieten zouden instellen, hadden we regelmatig een penalty opgelopen.’

Stelling 2

Uitleg over bandenwissel (snelheid versus unsafe release):

Stelling:

‘Bij ons prevaleert snelheid (van productie) boven het voorkomen van veiligheidsincidenten (‘unsafe release’).’

Stelling 3

Uitleg over omgang met de media:

Stelling:

‘Tijdens veiligheidsaudits of (overheids)inspecties worden door collega’s soms dingen gezegd over veiligheid, die gewoon echt niet waar zijn.’

Stelling 4

Uitleg over foute bandenkeuze:

Stelling:

‘Als je kijkt naar gebruik van de juiste gereedschappen en PBM’s, maken wij regelmatig foutieve keuzes.’

Stelling 5

Uitleg over (leren van) incidenten in de F1 en de functie van de halo:

Stelling:

‘Wij leren te weinig van incidenten. Ik zie ze bij ons weinig of geen maatregelen nemen om letsel te voorkomen.’

Stelling 6

Uitleg over vrije trainingen:

Stelling:

‘We hebben te weinig vrije trainingen om de veiligheidsmaatregelen goed afgesteld te krijgen.’

Stelling 7

Uitleg over de kwalificatie:

Stelling:

‘Om te kwalificeren (voor een nieuwe klant) worden de grenzen opgezocht, ook in veiligheid.’

Stelling 8

Uitleg over de dominantie:

Stelling:

‘Als de metaalsector dat echt zou willen, dan zouden wij in 5 jaar tijd de veiligste sector van NL kunnen zijn.’

Stelling 9

Uitleg over controles van de FIA op gewicht, brandstof, auto-onderdelen, etc. (gedrag):

Stelling:

‘Tijdens de inspecties en controles kunnen we wel aan de veiligheidsregels voldoen, daarna zijn we dat weer snel vergeten.’

Stelling 10

Uitleg over teamwork:

Stelling:

‘Niet iedereen (in onze organisatie) is bereid om de beste teamprestatie op veiligheid neer te zetten. Maar aanspreken doen we zelden.’

Hoe werkt het culture game?

Het culture game (**NL: stellingenspel**) houdt het midden tussen de tv programma's 'Lagerhuis' en 'de achterkant van het gelijk'. Waarbij **dilemma's over veiligheid** besproken worden door daadwerkelijk te lopen naar de zaalzijde met bordje 'eens' of 'oneens'. Aanwezigen lichten het eigen standpunt toe.

Resultaat is veelal beter begrip voor bestaande denkbeelden en congruentie in standpunten.

Voorbeelden van (prikkelende) stellingen zijn:

- Wij kunnen vrij eenvoudig onze veiligheid met een factor 2 verbeteren
- Snelheid van werken & het nemen van shortcuts geeft veel collega's een grotere kick dan veilig werken
- We kunnen de onveilige collega's zo aanwijzen, maar aanspreken...: ho maar!

Eens

Weet niet

Oneens

Spelregels

1. Het spel richt zich op lastige situaties in je dagelijks werk. Je wordt uitgedaagd stelling te nemen
2. De situaties worden voorgelezen, waarna je kenbaar maakt of je het eens of oneens bent met de stelling/zinsnede
3. Loop naar de opgehangen bordjes 'eens', 'oneens' en 'weet niet' in de zaal
4. Vervolgens toelichten van je standpunt; het is altijd mogelijk om in gesprek een ander standpunt in te nemen (overlopen)
5. Belangrijke afspraken die we maken:
 - Er bestaan geen goede of foute standpunten, spreek je uit!
 - We hoeven het niet eens te worden
 - Vertrouwelijkheid

Toelichting:

- De spelleiding heeft het laatste woord
- Er bestaan geen goede of foute standpunten (wel respect voor andere meningen)
- Door bespreking van standpunten ontstaat meer onderling begrip
- Bespreking van een stelling hoeft niet te resulteren in een eensluidend standpunt
- Wat tijdens de sessie wordt besproken valt onder de afgesproken vertrouwelijkheid. Buiten de sessie worden standpunten van collega's niet besproken met derden of gebagatelliseerd.

Als begeleider...

1. Neem zelf geen standpunt in, concentreer je op de rol van procesbegeleider (kijk eens naar uitzendingen op tv waar de gesprekleider wel kritisch is, maar nooit persoonlijke standpunten uitspreekt)
2. Je mag natuurlijk altijd prikkelende vragen stellen (advocaat van de duivel)
3. Als de groep niet mooi verdeeld is tussen 'eens' en 'oneens', mag je best enige sympathie tonen voor de durfal die alleen staat
4. Mogelijke vragen zijn:
 - Ik snap het niet zo goed, leg eens uit waarom je daar staat.
 - Wie van het andere kamp (de oppositie) wil reageren?
 - Wat is ervoor nodig om je standpunt te veranderen?
 - Snap je het standpunt van de tegenpartij?
 - Wat doet het met jou dat je een minderheidsstandpunt vertegenwoordigt?
 - Hoe zouden we de stelling moeten veranderen zodat iedereen het eens is?
 - Etc.

Als begeleider...

5. Let erop dat het niet persoonlijk wordt. Of on-respectvol. Grijp dan gelijk in en corrigeer.
6. Na enkele stellingen 'gespeeld' te hebben, is er vast een groepslid dat zelf een mooie stelling heeft bedacht. Leuk om ook die stelling te gebruiken.
7. Klaar?
 - Laat mensen in twee-tallen zelf stellingen formuleren en inleveren
 - Benadruk opnieuw de vertrouwelijkheid voordat mensen weggaan

**DEZE WORKSHOP IS
AANGEBODEN DOOR**



koninklijke
metaalunie

FME  **POWERED
BY DUTCH
TECHNOLOGY**

FNV
Metaal

cnv Vakmensen

De Unie

SAFETY ON POLE POSITION

POWERED BY: 5XBETER

