

Effectiviteit van veiligheidsverbeterprogramma's (VVP's)

Behavioural Based Safety

TNO | Kennis voor zaken



Laurens Clignett en Johan Gort

Oefening in veranderen (leren veranderen)

- Doel van de oefening
 - Inzicht in wat verandering met mensen doet
 - Ervaren dat het moeilijk is om in te grijpen (Onveilig gedrag)
- De leercyclus van Kolb
 - Doen = Ervaren van verandering
 - Voelen = Reflectie op verandering
 - Denken = Inzicht in verandering
 - Willen = Plannen van effectieve verandering
- Conclusies:
 - Mensen willen veranderen, maar niet veranderd worden
 - Van een college wordt 5% onthouden en van een discussie of praktijk oefening $\pm 75\%$

Agenda Workshop 14:00 – 15:30

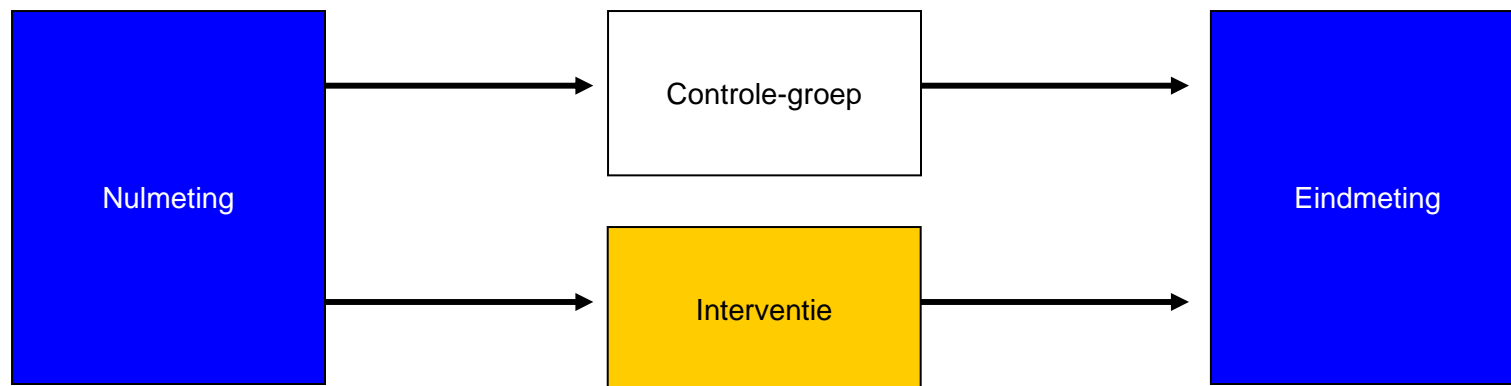
- Inleiding 15 min
- Toelichting project effectiviteit van VVP's 10 min
- Opdracht: Introductie, groepen en voorbereiden 20 min
- Debatteren tegenovergestelde stellingen 35 min
- Plenaire terugkoppeling 10 min
 - Wat werkt in een VVP?
 - Hoe ziet een veranderproces er uit?
 - Wie wil je veranderen met een VVP?

Toelichting project effectiviteit van VVP's

- Doel:
 - Inzicht krijgen in de effectiviteit van VVP's die gericht zijn op de 'menselijke factor' (Ministerie van SZW, 2007- 2010)
- Waarom:
 - Het bedrijfsleven investeert vele miljoenen in 'effectieve' observatie en feedback programma's (BBS Programma's)
- Wat is een VVP:
 - Een programma dat zich richt op het veranderen van het risicobewustzijn, het veiligheidsgedrag, en de -cultuur
- Onderzoek:
 - Literatuurstudie, instrument ontwikkeling, pilot en evaluatie

Literatuur studie en instrument ontwikkeling

- Conclusie literatuur onderzoek:
 - VVP's worden benaderd als een 'black-box' (ongevallen)
 - We weten dat het werkt, niet **hoe** en **waarom**
- Onderzoeksopzet:



Pilot onderzoek

- Doel: Valideren meetinstrumenten en onderzoeksopzet
- Uitvoering:
 - Interviews Houding, Gedrag, VMS
 - Vragenlijsten Houding
 - Observatie Gedrag
 - Documentstudie VMS, veiligheidsprestaties
- Terugkoppeling aan pilot bedrijf:
 - Betrokkenheid bij het VVP neemt in de tijd af
 - Het VVP is niet geschikt voor de doelgroep
 - Er vindt geen evaluatie plaats van het VVP

Evaluatie en Vervolg

- Conclusies evaluatie
 - De verzameling van alle data kost veel tijd en is incompleet
 - De meetinstrumenten kunnen niet worden gevalideerd
 - De scope van het onderzoek is te breed en moet zich alleen richten op Behavioural Based Safety programma's
 - Alleen kenmerken van BBS programma's die onderzocht zijn kunnen mee worden genomen
 - De relatie tussen de kenmerken en het effect van het BBS programma moet worden onderzocht met al bestaande en gevalideerde meetinstrumenten
- Vervolg onderzoek:
 - Pilot onderzoek naar kenmerken en effect BBS programma
 - Ez-co financiering onderzoek naar effect BBS programma's

Introductie opdracht

- Doel
 - Inzicht vergroten effectiviteit van VVP's door discussie
- Voorbereiden 3 debatten tussen twee stellingen 15 min
 - Positieve argumenten eigen standpunt
 - Negatieve argumenten andere standpunt
- 6 groepen van 5 personen
 - Voorzitter
 - Notulist
 - Vertegenwoordiger

Debat regels

- Elke groep heeft 3 minuten om zijn stelling te verdedigen, waarbij de andere groep niet mag onderbreken
- Nadat beide groepen hun stelling hebben verdedigd kan er steeds 1 minuut worden gereageerd door de andere groep
- De overige 3 minuten kunnen besteed worden aan een korte discussie
- De debat leiders geven aan wie mag spreken

Stellingen

- Eerste debat: Wat werkt in VVP's?
 - Een VVP moet zich richten op cultuur en gedrag!
 - Een VVP moet zich richten op techniek en organisatie!
- Tweede debat: Hoe ziet een veranderproces er uit?
 - Verandering moet je plannen en projectmatig uitvoeren!
 - Verandering is een spontaan en continu leerproces!
- Derde debat: Wie wil je veranderen met een VVP?
 - De top van de organisatie moet veranderen!
 - De werknemers op de vloer moeten veranderen!

Plenaire terugkoppeling wat werkt!

- Visie en strategie van het veranderingsproces (Positief doel!)
- Communiceren van visie, strategie en doelstellingen (x100)
- Zelfdiagnose van cultuur en gedrag
- Urgentie, wens en commitment aan verandering van iedereen
- Opzetten structuur voor verandering
- Goede planning van het VVP met mensen en middelen
- Competentie ontwikkeling van de verandermanagers
- Management en supervisie competenties ontwikkelen
- Voorbeeldgedrag van het management en leidinggevende
- Organiseren van de juiste werkomstandigheden
- Competenties ontwikkelen van alle werknemers
- Een VVP is praktijk gericht en van toepassing op de doelgroep
- Evaluatie VVP en integreren in continue bedrijfs(leer)processen

Afronding

- Hartelijk dank voor uw deelname!
- Bent u geïnteresseerd in het gezamenlijk doen van een interventie in uw bedrijf? **Meldt u aan na afloop!**
- Voor meer informatie gaat u naar:
 - <http://www.tno.nl/mensenarbeidsveiligheid>
- Of belt u met:
 - Annick Starren
 - 023 554 95 49
 - annick.starren@tno.nl