

Tendens in 'veiligheidsland'.

Meer aandacht voor vakmanschap en eigenaarschap in de hoog risico industrie

De laatste 10 jaar heeft het streven naar 0 ongevallen bij organisaties geleid tot het opzetten van grotere en complexere veiligheidssystemen. (vaak ook gestimuleerd door bonussystemen) Het feit dat enkel 0 fouten/incidenten/ongevallen nog acceptabel is leidt tot;

1. Omvangrijke grote risico inventarisatiesystemen (werkvergunning, LMRA/JSA/TRA etc.),
2. Groot aantal checklijsten in werkinstructies .

Mede doordat ook de chemische industrie last heeft van de economische crisis en wereldwijde concurrentie dient de efficiency in het werk verder te worden verbeterd.

De combinatie van meer veiligheidssystemen en hogere efficiëntie heeft ertoe geleid dat binnen alle geledingen in de organisatie de "speelruimte" voor het nemen van beslissingen en tonen van eigen initiatief onder druk is komen te staan.

De medewerkers hebben alle tijd nodig voor het "vullen van de systemen" en werken volgens richtlijnen. Het alert zijn op risico's die niet in controlesystemen zijn vastgelegd, staat dan onder druk waardoor incidenteel een ongeval kan optreden. Als "nul fouten" het enige acceptabele is dan worden de systemen, als reflex op een ongeval, steeds omvangrijker en rigider.

De trend die wij nu waarnemen in de hoog risico industrie is het introduceren van programma's waarbij eigenaarschap als grondhouding en kennisverdieping van de installaties worden versterkt. Hierdoor wordt veiligheid minder 'mechanistisch vanuit de documenten' ingevuld maar meer vanuit vakmanschap en persoonlijke betrokkenheid.

Checklijsten worden op effectiviteit gecontroleerd en vaak gecomprimeerd of zelfs helemaal afgeschaft.

De verantwoordelijkheid voor veilig werken wordt weer meer bij de medewerkers neergelegd samen met de hulpmiddelen die zij graag willen gebruiken. Hierbij wordt de afhankelijkheid van de geautomatiseerde bureaucratie verkleind.

Voor deze aanpak zijn investeringen in vakmanschap en eigenaarschap van het management in de medewerkers nodig en dus kunnen deze veranderingen enkel samen met de medewerkers worden opgezet en uitgevoerd.

De rol van de direct-leidinggevende verandert dan van controleur van veiligheidssystemen in coach en toezichthouder om samen met zijn medewerkers risico's "te zien" en te bespreken.

