



Hoewel er in onze tak van de industrie uitgebreide veiligheidsnormen, processen en procedures aanwezig zijn om de veiligheid te garanderen, doen zich toch nog steeds ernstige ongevallen en gevaarlijke incidenten voor, zowel onshore als offshore.

Om tot een nieuwe stapverandering in veiligheid te kunnen komen, moet ieder van ons meer verantwoordelijkheid nemen voor zijn eigen veiligheid en die van anderen. Binnen onze tak van de industrie moeten de belangrijkste veiligheidsprocessen op elkaar afgestemd worden.

Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid is iets dat over ons gaat, over veilig werken en bekommerd zijn om de veiligheid van onze collega's, familie, vrienden en alle anderen waar we mee in contact komen, en over steeds ingrijpen als we onveilig gedrag of onveilige situaties opmerken.

Er is een model uitgewerkt voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid, en dat wordt in dit document kort samengevat. Ieder van ons kan zijn persoonlijke bijdrage uitbreiden door steeds op de voorgeschreven manier te handelen.

Er is een document met meer gedetailleerde richtlijnen beschikbaar, dat bedrijven helpt om op een consequente manier ondersteuning te geven. De processen op zich zijn echter niet de oplossing - ze zijn er alleen maar om uw persoonlijk handelen te ondersteunen.

WAARNEEMBAAR GEDRAG

1. DUIDELIJKE VERWACHTINGEN

Er worden hoge veiligheidsnormen vastgelegd en opgevolgd.

2. EFFICIËNTE COMMUNICATIE

Iedereen neemt deel aan regelmatige face to face discussies over veiligheidsaspecten.

3. PERSOONLIJKE LEIDING

Werknemers geven het goede voorbeeld voor anderen door hun eigen veilig gedrag en positieve aanmoedigingen.

4. PERSOONLIJKE BEWUSTWORDING VAN RISICO'S

Werknemers zijn voortdurend bezig om gevaren te evalueren en te beheersen.

5. PLANNING

Er wordt tijd voorzien voor planning, iedereen die betrokken is bij het werk, wordt mee opgenomen, en alle vragen worden behandeld.

6. HET RECHT EN DE PLICHT OM IN TE GRIJPEN

Iedereen zorgt voor de anderen door onveilig gedrag te stoppen en het hoe en waarom van dat gedrag in vraag te stellen.

7. VERANTWOORDELIJKHEID

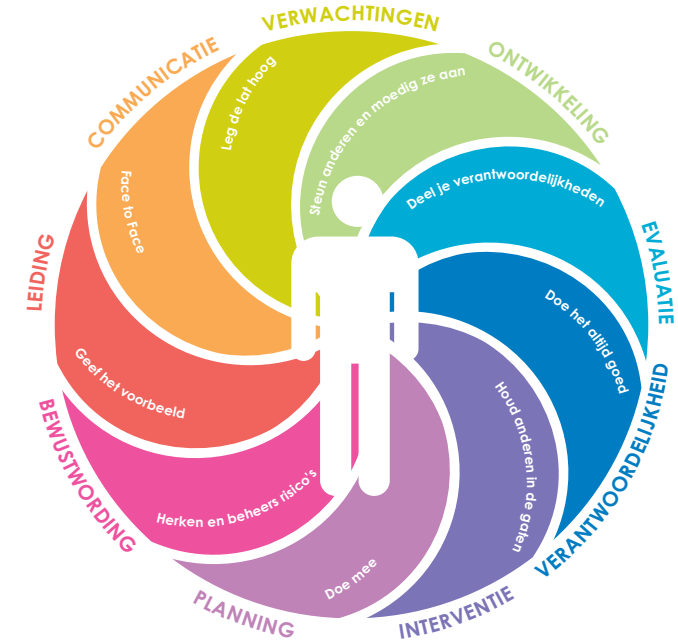
Werknemers werken methodisch, zijn enthousiast, gedragen zich veilig en tolereren geen onveilig gedrag.

8. ZELFEVALUATIE

Werknemers omschrijven hun inzet om de veiligheid te verhogen en delen dat openlijk met anderen, ze vragen om feedback en ze meten hun vooruitgang.

9. VEILIG GEDRAG ONTWIKKELEN, AANMOEDIGEN EN ONDERHOUDEN

Werknemers moedigen anderen aan, helpen elkaar en weten hoe hun persoonlijk handelen bijdraagt tot het verbeteren van onze veiligheidsprestaties.



Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid

INTRODUCTIE



Falck Nutec

STEP CHANGE IN SAFETY



WAT WE VAN U NODIG HEBBEN



1. DUIDELIJKE VERWACHTINGEN

Maak veiligheid belangrijk, volg de regels en procedures en zorg ervoor dat je begrijpt wat er van jou en je collega's verwacht wordt. Zorg dat je zelf de veiligheidsnormen respecteert die je van anderen verwacht.



2. EFFICIËNTE COMMUNICATIE

Gebruik zo vaak mogelijk "face to face" communicatie. Luister steeds aandachtig, stel open vragen, ga na of je begrepen wordt en stem in met oplossingen. Zorg ervoor dat wat je doet overeenstemt met wat je zegt.



3. PERSOONLIJKE LEIDING

Wees een voorbeeld voor anderen en laat je lovend uit over veilig gedrag. Durf het zelf goed te doen en laat geen onveilig gedrag toe, of dat nu op het werk, thuis of in je vrije tijd is. Overtuig jezelf ervan dat je een verschil kunt maken.



4. PERSOONLIJKE BEWUSTWORDING VAN RISICO'S

Ga bewust om met je omgeving, wees steeds alert op veranderingen en breng jezelf of anderen nooit in gevaar. Neem actief deel aan discussies over risico's op het werk, deel je ervaringen en vraag opheldering over alles wat je niet begrijpt. Werk actief mee aan inspecties van de werkplek en herken de gevaren die letsels kunnen veroorzaken.



5. PLANNING

Neem de tijd om je vertrouwd te maken met de veiligheidsaspecten van je werk en vraag opheldering over zaken die niet volledig duidelijk zijn. Evalueer je vaardigheden en je interactie met anderen. Zorg ervoor dat je voldoende tijd en middelen tot je beschikking hebt om je job veilig uit te voeren; vraag om hulp als dat nodig is.



6. HET RECHT EN DE PLICHT OM IN TE GRIJPEN

Kom op tegen onveilig gedrag of onveilige omstandigheden. Laat je lovend uit over positief en veilig gedrag. Sta open voor het ingrijpen van anderen.



7. VERANTWOORDELIJKHEID

Aanvaard de verantwoordelijkheid voor je handelingen en de gevolgen ervan en stel oplossingen voor om ongevallen te vermijden. Aanvaard de verantwoordelijkheid om het welzijn en de veiligheid te verbeteren in de omgeving waarin je leeft en werkt.



8. ZELFEVALUATIE

Maak een lijst met je persoonlijke inzet om de veiligheid te verhogen en deel die met je collega's. Vraag regelmatig feedback over je vooruitgang en gebruik die informatie om je bekwaamheid nog te verbeteren.



9. VEILIG GEDRAG ONTWIKKELEN, AANMOEDIGEN EN ONDERHOUDEN

Begin elke dag met te bedenken hoe je voor je eigen veiligheid en die van anderen kunt zorgen. Train jezelf in het herkennen van gevaren en zorg ervoor dat er controlemechanismen aanwezig zijn. Geef feedback of aanmoediging over dingen die werken of die vatbaar zijn voor verbetering.

WAT U VAN HET BEDRIJF MAG VERWACHTEN OM U TE STEUNEN

Een introductieproces waarin de verwachtingen van het bedrijf en van de industrie in het algemeen uiteengezet worden. Duidelijke, eenvoudige regels en procedures.

Communicatie in een heldere en bondige taal, zonder gebruik te maken van jargon of afkortingen. Een toelichting bij de veranderingen en het aanmoedigen van feedback. Het aanbieden van de mogelijkheid om open feedback te geven, zonder vrees voor represailles. Face to face communicatie op regelmatige basis met het (lijn) management.

Het (lijn) management zet zich in voor veiligheid en moedigt volgehouden veilig gedrag op het werk, thuis en in de vrije tijd aan. Training hoe je door veilig gedrag een voorbeeld kunt zijn voor anderen, en hoe je je gedragscompetenties kunt verbeteren. Aanmoedigen van de erkentelijkheid voor bijdragen ter verhoging van de veiligheid.

Een relevante risico-evaluatie, training van het observatievermogen, een procedure voor het vergaren en delen van informatie en een goede aanpak. Informatie over gevaren die zich kunnen voordoen thuis of in de werkomgeving. Ervaren werknemers die de taak toegewezen krijgen om onervaren, nieuwe of overgeplaatste werknemers op te leiden.

Er wordt voldoende tijd voorzien voor planning; iedereen die betrokken is bij het werk, wordt er in opgenomen. Eenvoudig toegankelijke informatie om de planning te ondersteunen. Een eenvoudige en effectieve procedure voor verandermanagement.

Inzet om iedereen te steunen die ingrijpt om de veiligheid te verbeteren. Een omgeving waarin alle werknemers aangemoedigd worden om open te staan voor het ingrijpen van anderen. Een programma voor observatie en ingrijpen, dat feedback geeft over genomen maatregelen.

Inzet om de regels en richtlijnen van de veiligheid te onderhouden. Een duidelijke communicatie over de gevolgen van onaanvaardbaar veiligheidsgedrag, en het streven naar een rechtvaardige en eenduidige respons.

Alle werknemers aanmoedigen om zich elk jaar in te zetten voor veiligheid en dit met elkaar te delen. Begeleiding en ondersteuning bij het ontwikkelen van inzet voor veiligheid. Een evaluatieprocedure die ook feedback geeft over onze prestaties op het vlak van veiligheid.

Het aanmoedigen van veilig gedrag thuis en op het werk. Erkentelijkheid voor veilig gedrag, om verbeteringen aan te moedigen. Iedereen aanmoedigen om bij te dragen tot het verbeteren van de veiligheid en van de feedback over onze prestaties.





PROCES OM GROTE VERANDERINGEN TEWEEG TE BRENGEN 8 BELANGRIJKE ELEMENTEN VOOR EEN SUCCESVOLLE VERANDERING

PROCES OM GROTE VERANDERINGEN TEWEEG TE BRENGEN

Het ontwikkelen van een duidelijk besef van de noodzaak

Het onderzoeken van de markt en van de concurrenten
Het identificeren en bespreken van crisissen, mogelijke crisissen en grote mogelijkheden

Het creëren van een begeleidende coalitie

Het bijeenbrengen van een groep met voldoende macht om het voortouw te nemen bij veranderingen
Ervoor zorgen dat de groep als een team samenwerkt

Het ontwikkelen van een visie en een strategie

Het creëren van een visie om de veranderingen te helpen sturen
Het ontwikkelen van strategieën om de visie te kunnen waarmaken

Het naar buiten brengen van de visie voor verandering

Alle mogelijke middelen gebruiken om de nieuwe visie en strategie voortdurend naar buiten te brengen
Ervoor zorgen dat de begeleidende coalitie een voorbeeld is voor het gedrag dat van de werknemers verwacht wordt

Actie met een brede basis mogelijk maken

Obstakels uit de weg ruimen
Systemen of structuren die de visie voor verandering ondermijnen, veranderen.
Het aanmoedigen van nieuwe benaderingen en onconventionele ideeën, activiteiten en acties

Het creëren van 'successen' op korte termijn

Het plannen van zichtbare verbeteringen in prestaties of 'successen'
Het creëren van die 'successen'
Het zichtbaar huldigen en belonen van mensen die 'successen' hebben mogelijk gemaakt.

Het consolideren van vooruitgang, en meer verandering teweegbrengen

Gebruik maken van de versterkte geloofwaardigheid om alle systemen, structuren en beleidsmaatregelen te veranderen die niet in de visie voor verandering passen.
Het inhuren, stimuleren en ontwikkelen van mensen die de visie voor verandering ten uitvoer kunnen brengen
Het proces nieuw leven inblazen door middel van nieuwe projecten, thema's en hulpmiddelen voor verandering

Nieuwe benaderingen verankeren in de cultuur

Het verbeteren van de prestaties door het gedrag te richten op de klant en op de productiviteit, meer en betere leiding, en een efficiënter management.
De nadruk leggen op het verband tussen nieuw gedrag en succes van het bedrijf
De middelen creëren voor het ontwikkelen van de leiding, en voor het verzorgen van de opvolging





PROCES OM GROTE VERANDERINGEN TEWEEG TE BRENGEN

8 BELANGRIJKE ELEMENTEN VOOR EEN SUCCESVOLLE VERANDERING

HUIDIGE STAND VAN UW VERANDERINGSPROCES

Score (1 -10)

1. **BESEF VAN DE NOODZAAK**

Het onderzoeken van de markt en van de concurrenten
Crisis & grote mogelijkheden

2. **BEGELEIDENDE COALITIE**

Voldoende macht om het voortouw te nemen bij veranderingen
Als een team werken

3. **VISIE & STRATEGIE OM DE VISIE TE KUNNEN WAARMAKEN**

Stuurt de verandering
Het ontwikkelen van strategieën om de visie waar te kunnen maken

4. **HET NAAR BUITEN BRENGEN VAN DE VISIE VOOR VERANDERING**

Gebruik alle mogelijke middelen
Wees een voorbeeld voor anderen

5. **MAAK ACTIE MET EEN BREDE BASIS MOGELIJK**

Obstakels uit de weg ruimen
Systemen en structuren veranderen
Moedig het nemen van risico's aan

6. **HET CREËREN VAN SUCCESSEN OP KORTE TERMIJN**

Het plannen van zichtbare verbeteringen in prestaties
Het creëren van 'successen'
Erkennen & belonen

7. **VOORUITGANG CONSOLIDEREN**

Maak gebruik van de versterkte geloofwaardigheid om structuren
en beleidsmaatregelen te veranderen
Het inhuren, stimuleren en ontwikkelen van de juiste mensen
Het proces nieuw leven inblazen door middel van nieuwe projecten en thema's

8. **VOORUITGANG VERANKEREN IN DE CULTUUR**

Prestaties verbeteren door het gedrag te verbeteren
Het verband leggen tussen gedrag en succes
De leiding continu verder ontwikkelen, en zorgen voor opvolging



VOLWASSENHEIDS MATRIX GEBRUIKSHANDLEIDING - PERSOONLIJK

Deze checklist is een hulpmiddel voor individuen of teams, om vast te stellen op welke vlakken ze beantwoorden aan het gewenste gedrag binnen PVV. Met deze checklist kan ook vastgesteld worden op welke gebieden er nog mogelijkheden voor verbetering zijn.

1. Op de horizontale as worden de verschillende niveaus aangegeven, van 'in ontwikkeling' (niveau 1) tot voortdurende verbetering (niveau 5).
2. Op de verticale as worden de negen elementen van PVV weergegeven.
3. Elk vak in de matrix is voorzien van een beschrijving van wat er precies moet gebeuren op elk niveau voor elk element.
4. Lees de vakken bij elk element, en bepaal welke je al bereikt hebt. Arceer die, tot je het hoogste niveau bereikt hebt.
5. Doe dit voor alle elementen. Op deze manier krijgt u een diagram waarin duidelijk wordt weergegeven wat uw sterke punten zijn, en waar er nog ruimte is voor verbetering.

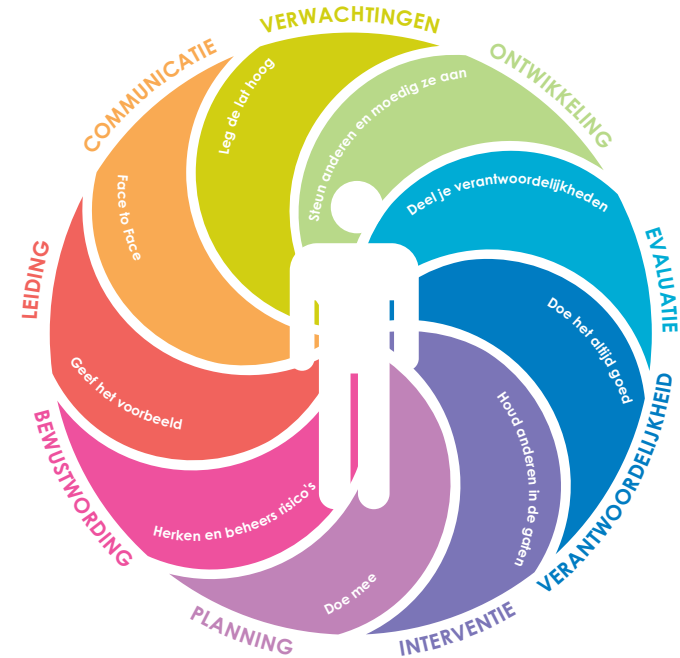
VOLWASSENHEIDS MATRIX

	1	2	3	4	5

Mogelijkheden voor verbetering

Deze matrix is een intern meetinstrument, en dient niet voor externe vergelijkingen of evaluaties.

Het wordt sterk aangeraden om u te concentreren op de elementen waar u het laagste niveau scoort. Indien mogelijk zouden er ook nooit meer dan twee niveaus verschil mogen zijn tussen de verschillende elementen, omdat er dan geen evenwicht is in de inspanningen.



Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid










VOLWASSENHEIDS MATRIX (PERSOONLIJK)



Falck Nutec

STEP CHANGE IN SAFETY



	In ontwikkeling (niveau 1) Een fundamenteel beleid en basisprocessen zijn aanwezig of worden ontwikkeld	Behelpen (niveau 2) De bevoegdheden zijn vastgelegd, de behoefte aan scholing is vastgesteld en men is bezig met dit in de praktijk om te zetten	Betrekken (niveau 3) Men is bezig het beleid in praktijk om te zetten, managers en supervisors zijn betrokken bij het overbrengen naar werknemers en aannemers.	Medewerking (niveau 4) Wederzijdse voordelen van het programma worden door iedereen begrepen en het programma is volledig operationeel.	Voortdurende verbetering (niveau 5) Kennis wordt verzameld en gebruikt om het programma te verbeteren.
 DUIDELIJKE VERWACHTINGEN	Er is een introductieproces aanwezig. U bent vertrouwd met het beleid en de procedures van het bedrijf over Veiligheid, Gezondheid en Milieu.	Uw verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid zijn vastgelegd op jobniveau, samen met taakspecifieke veiligheidsrichtlijnen. De gevolgen van het niet naleven zijn u meegedeeld.	U bent vertrouwd met de persoonlijke acties en het gedrag dat bij PVV van u verwacht wordt. De meeste van uw collega's zijn geschoold en bereid om in te grijpen op de werkplek.	Het volledige management en al uw collega's delen hun inzet voor veiligheid vrijuit met u, en zijn bereid om er open over te discussiëren. De regels en procedures worden regelmatig samen met u opnieuw bekeken.	U bent actief betrokken bij het opzetten en onderhouden van veiligheidsverbeteringsschema's voor uw werkplek. PVV is een belangrijk gegeven binnen uw organisatie.
 EFFICIËNTE COMMUNICATIE	De communicatie verloopt in één richting (van boven naar beneden), maar er worden processen opgezet om ervoor te zorgen dat de communicatie in twee richtingen verloopt.	Er wordt een benadering aangemoedigd waarbij dingen in vragende vorm gesteld worden en waarbij open feedback mogelijk is zonder vrees voor represailles. (Lijn) management bezoekt de werkplek regelmatig om met werknemers te communiceren.	De communicatie naar u toe gebeurt in een heldere en bondige taal, zonder gebruik te maken van jargon of afkortingen. De communicatie gebeurt vaak face to face. U krijgt tijdig feedback over aangelegenheden die aangekaart worden. Daarbij worden positieve en negatieve aspecten benadrukt. Men vraagt naar input en men houdt daar rekening mee wanneer een belangrijke verandering gepland is.	U wordt aangemoedigd om feedback te geven en kunt dit doen zonder vrees voor represailles. Het (lijn) management bezoekt uw werkplek regelmatig om met de werknemers te communiceren.	Alle veiligheidscommunicatie verloopt in twee richtingen, in de vorm van consultatie op alle niveaus van de organisatie. Veiligheidsvergaderingen zijn levendig en constructief met een open discussie over ideeën en vraagstukken voor het verbeteren van de veiligheid. Zowel managers als ervaren werknemers verzorgen presentaties.
 PERSOONLIJKE LEIDING	Uw management moet haar inzet om PVV op uw werkplaats te integreren en te ondersteunen schriftelijk vastgelegd hebben.	Er is een scholing voorzien waarin u geleerd wordt om het goede voorbeeld te geven als het om veiligheid gaat. Bij die scholing ligt de nadruk op uw gedrag. Op uw werkplaats is een proces aanwezig om opvallend veiligheidsgedrag te belonen en om gepast te kunnen reageren op onaanvaardbaar gedrag.	Er bestaat een proces waarbij alle werknemers op uw werkplaats aangemoedigd worden om de inzet voor Persoonlijke Veiligheid schriftelijk vast te leggen en het op regelmatige basis opnieuw te beoordelen. Er is een mechanisme aanwezig dat ervoor zorgt dat u aangelegenheden kunt aankaarten zonder vrees voor represailles.	U wordt aangemoedigd om u veilig te gedragen buiten de werkplaats door middel van scholing en/of praktische ondersteuning.	Goed voorbeeldgedrag voor erkend en beloofd. Indien nodig wordt u daarin ondersteund
 PERSOONLIJKE BEWUSTWORDING VAN RISICO'S	Op uw werkplek zijn een beleid en processen aanwezig voor risico-evaluatie. Er is ook een proces aanwezig voor het herkennen en melden van gevaren die voorkomen op de werkplek, of dit proces wordt geïmplementeerd.	Men heeft uw behoefte en die van uw collega's en aannemers vastgesteld voor een scholing over het herkennen van gevaren en over risico-evaluatie. In die behoefte wordt voorzien.	U en uw collega's rondom u zijn bekwaam in het herkennen van gevaren en in processen voor risico-evaluatie. U probeert deze bekwaamheden efficiënt toe te passen. Gevaren op de werkplaats zijn goed gedocumenteerd en worden doorheen de hele organisatie kenbaar gemaakt.	Het identificeren van gevaren en risico-evaluatie zijn een routinetak en een essentieel onderdeel van het werkproces, voor u en uw collega's. Deze kennis past u ook toe buiten de werkplaats. U deelt deze kennis en ervaring met anderen.	De efficiëntie van het beleid en van de procedures die worden gebruikt op uw werkplek, worden regelmatig gevolgd/gekeurd. Maatregelen tot herstel zijn bekend en worden toegepast. U en uw collega's begrijpen welke voordelen je hebt als je goed bent in het herkennen van gevaren en in risico-evaluatie en u steunt het gebruik ervan op de werkplaats.
 PLANNING	De processen voor werkplanning zijn op uw werkplek vastgelegd. Ze worden opnieuw bekeken om elementen van PVV te integreren.	Uw behoefte aan scholing is vastgesteld en indien nodig wordt in die behoefte voorzien.	Er wordt u en uw collega's voldoende tijd toegestaan voor een efficiënte planning.	Veiligheidsimplicaties van veranderingen in het plan worden efficiënt beheerd door volledige betrokkenheid van u en uw collega's.	U heeft toegang tot kennis en integreert die in het planningsproces.
 HET RECHT EN DE PLIJCHT OM IN TE GRIJPEN	Er is een beleid en een systeem vastgelegd dat uw recht en plicht ondersteunt om in te grijpen in het belang van de veiligheid.	Er wordt voor u en uw collega's een training voorzien in observatietechnieken en in het leren ingrijpen op een constructieve manier. Die training dient ter ondersteuning van de bestaande observatie- en interventieprogramma's binnen het bedrijf.	U bent in staat om op een positieve manier constructief in te grijpen en u staat er ook voor open.	U en uw collega's begrijpen de waarde van interventies. Genomen maatregelen zijn duidelijk zichtbaar.	Uw organisatie herkent en waardeert proactief veiligheidsgedrag. Uw positieve gedrag wordt gewaardeerd en steeds versterkt.
 VERANTWOORDELIJKHEID	Veiligheidsregels en -principes zijn vastgelegd voor uw werkplek, maar onveilig gedrag blijft voorkomen. U stelt een gebrek aan verantwoordelijkheid vast binnen uw organisatie, of u stelt vast dat de verkeerde personen verantwoordelijk gesteld worden.	Het management bezoekt uw werkplaats regelmatig. Een observatie- en interventiesysteem voor veiligheidszaken is aanwezig. U bent zich bewust van de gevolgen van onveilig gedrag.	Onveilig gedrag wordt niet getolereerd. Iedereen is zich bewust van de gevolgen van positief en negatief veiligheidsgedrag. Er wordt vertrouwen opgebouwd tussen het (lijn) management en het personeel.	In uw werkplaats wordt voortdurend het goede voorbeeld gegeven en de betrokkenheid is groot. U en uw collega's vertonen duidelijk proactief veiligheidsgedrag en zorgen voor elkaar.	Voortdurende controle en evaluatie.
 ZELFEVALUATIE	Op uw werkplek zijn een model en voorschriften aanwezig voor de inzet van Persoonlijke veiligheid, maar dat wordt niet consequent toegepast.	Inzet voor Persoonlijk Veiligheid is een voorwaarde voor de functie van manager.	Inzet voor Persoonlijke Veiligheid is door heel uw organisatie ingevoerd. Er is begeleiding voor u voorzien en uw veiligheidsprestaties worden geëvalueerd.	Inzet voor Persoonlijke Veiligheid moedigt individuele bijdragen aan de streefdoelen van de organisatie en van de industrie te bereiken.	Evaluatie is 360°. U bent betrokken als gever en ontvanger van feedback. Feedback wordt gegeven en opgevolgd.
 VEILIG GEDRAG ONTWIKKELLEN, AANMOEDIGEN EN ONDERHOUDEN	Op uw werkplek bestaat er een model voor het ontwikkelen en aanmoedigen van veilig gedrag, maar de organisatie is onvoldoende betrokken.	Uw management moedigt op actieve manier veilig gedrag aan en ondersteunt het ook. De nodige training en begeleiding wordt voor u voorzien.	U en uw collega's accepteren veilig gedrag als de norm.	U en uw collega's begrijpen het nut van veilig gedrag en u tolereert geen onveilig gedrag. Veilig gedrag buiten de werkplek wordt aangemoedigd door scholing en/of praktische ondersteuning.	U stelt vast dat uw suggesties op prijs gesteld en geëvalueerd worden en dat ze opgenomen worden om het programma te verbeteren als dat opportuun is.





VOLWASSENHEIDS MATRIX GEBRUIKSHANDLEIDING - BEDRIJF

De vereisten voor de persoonlijke en ondersteunende systemen die beschreven staan in de richtlijn voor PVV omvatten een breed gamma aan processen, hulpmiddelen en soorten gedrag. De checklist is een hulpmiddel om een kloofanalyse uit te voeren. Hierdoor kan de huidige situatie in een organisatie geëvalueerd worden en kunnen mogelijkheden voor verbetering geïdentificeerd worden. De Volwassenheids matrix (bedrijf) werd ontwikkeld om een grafische voorstelling van de status van het bedrijf ten opzichte van de PVV criteria te kunnen geven.

De mogelijke niveaus gaan van 'in ontwikkeling' (bij niveau 1) tot 'voortdurende verbetering' (bij niveau 5). De matrix legt kort uit wat elk niveau ongeveer betekent.

Op de verticale as worden de negen elementen van PVV weergegeven, met daarnaast een referentiekolom die de gebruiker verwijst naar de begeleidende informatie die relevant is om het betreffende niveau te bereiken.

Elk vak in de matrix is voorzien van een korte verklaring, waarin aangegeven wordt wat er precies nodig is op dat niveau opdat het betreffende element voldoet aan de PVV voorwaarden.

Indien een organisatie vindt dat ze aan de voorwaarden van een bepaald niveau voldoet, kan ze het betreffende vak arceren. Hierdoor ontstaat een grafische weergave waaruit iedereen kan aflezen op welke gebieden de organisatie al sterk staat, en op welke gebieden er nog vooruitgang moet geboekt worden. De organisatie kan dit hulpmiddel gebruiken om feedback te verzamelen op verschillende niveaus binnen de organisatie om verschillen in mening of begrip te illustreren.

VOLWASSENHEIDS MATRIX

PVV Elementen	Niveaus				
	1	2	3	4	5

Mogelijkheden voor verbetering

De matrix geeft een eenvoudige momentopname van de PVV-status van het bedrijf. Ze moet een hulpmiddel zijn voor discussie, stimulering en planning. Dit mag niet in de plaats komen van de behoeften aan een gedetailleerde beoordelingsprocedure en planning die deel uitmaken van een kloofanalyse. Deze matrix is een intern meetinstrument, en dient niet voor externe vergelijkingen of evaluaties.










Het wordt sterk aangeraden dat er nooit meer dan twee niveaus verschil zijn tussen de verschillende elementen, omdat er dan geen evenwicht is in de efficiëntie van PVV. De matrix helpt om prioriteiten op te stellen voor die gebieden waarop organisaties zich moeten concentreren om hun totale PVV-inspanningen te verbeteren.



Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid

VOLWASSENHEIDS MATRIX (BEDRIJF)



	In ontwikkeling (niveau 1) Een fundamenteel beleid en basisprocessen zijn aanwezig of worden ontwikkeld	REF	Behelpen (niveau 2) De bevoegdheden zijn vastgelegd, de behoefte aan scholing is vastgesteld en men is bezig met dit in de praktijk om te zetten	REF	Betrekken (niveau 3) Men is bezig het beleid in praktijk om te zetten, managers en supervisors zijn betrokken bij het over brengen naar werknemers en aannemers.	REF	Medewerking (niveau 4) Wederzijdse voordelen van het programma worden door iedereen begrepen en het programma is volledig operationeel.	REF	Voortdurende verbetering (niveau 5) Kennissen wordt verzameld en gebruikt om het programma te verbeteren.	REF
	Er is een introductieproces aanwezig. Al het personeel is vertrouwd met het beleid en de procedures van het bedrijf over Veiligheid, Gezondheid en Milieu.	1.1 1.2a 1.2b	Verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid zijn vastgelegd op jobniveau, samen met taakspecifieke veiligheidsrichtlijnen. De gevolgen van het niet naleven zijn meegedeeld.	1.2c 1.2d 1.4 1.3a 1.3b	Het volledige personeel is vertrouwd met de persoonlijke acties en het gedrag dat bij PVV verwacht wordt. Het grootste deel van het personeel wordt geschoold en is bereid om in te grijpen op de werkplaats.		Het volledige management en alle werknemers delen hun veiligheidsengagement vrijuit met elkaar en zijn bereid om er open over te discussiëren. De regels en procedures worden regelmatig	1.5 1.6a 1.6b	Er wordt een verbeteringsplan gevolgd waarbij het personeel betrokken wordt. Dit plan wordt regelmatig opnieuw bekeken en kenbaar gemaakt. PVV is een belangrijk gegeven binnen uw organisatie.	1.7a 1.7b
	De communicatie verloopt in één richting (van boven naar beneden), maar er worden processen opgezet om communicatie in twee richtingen te stimuleren.		Het identificeren en communiceren van oplossingen en niet van problemen wordt aangemoedigd. Gepaste scholing wordt voorzien.	2.1	Communicatie gebeurt in een heldere en bondige taal, zonder gebruik te maken van jargon of afkortingen. Face to face communicatie wordt aangemoedigd. Er wordt tijdig en efficiënt feedback gegeven over aangelegenheden die aangekaart worden. Daarbij worden positieve en negatieve aspecten benadrukt. De input van de werknemers wordt verzameld en men houdt daar rekening mee wanneer een belangrijke verandering gepland is.	2.2 2.3 2.4 2.5	Er wordt een benadering aangemoedigd waarbij dingen in vragende vorm gesteld worden, en waarbij open feedback mogelijk is zonder vrees voor represailles. (Lijn) management bezoekt de werkplek regelmatig om met werknemers te communiceren.	2.6 2.7	Alle veiligheidscommunicatie verloopt in twee richtingen, in de vorm van consultatie op alle niveaus van de organisatie. Veiligheidsvergaderingen zijn levendig en constructief met een open discussie over ideeën en vraagstukken over het verbeteren van de veiligheid. Zowel managers als ervaren werknemers verzorgen presentaties.	2.8
	Het management heeft haar inzet om PVV te integreren in alle systemen van het bedrijf, schriftelijk vastgelegd. Ze voorziet in voldoende fondsen en hulpmiddelen om PVV effectief te kunnen ondersteunen.	3.1	Er is een scholing voorzien waarin aangeleerd wordt om het goede voorbeeld te geven als het om veiligheid gaat. Bij die scholing ligt de nadruk op uw gedrag. Er is een proces aanwezig om opvallend veiligheidsgedrag te belonen en om gepast te kunnen reageren op onaanvaardbaar gedrag.	3.2 3.3	Er bestaat een proces waarbij alle werknemers aangemoedigd worden om hun Persoonlijke Veiligheidsinzet schriftelijk vast te leggen en het op regelmatige basis opnieuw te beoordelen. Er is een mechanisme aanwezig dat toelaat om op een open en integere manier verslag uit te brengen, zonder vrees voor represailles.	3.4 3.5	Veilig gedrag buiten de werkplaats wordt aangemoedigd door middel van scholing en/of praktische ondersteuning.	3.2 3.3	In het evaluatieproces is een procedure voorzien voor erkentelijkheid wanneer iemand het goede voorbeeld geeft. Indien nodig wordt training voorzien.	3.7
	Een beleid en de nodige processen voor risico-evaluatie zijn aanwezig. Een proces om gevaren op de werkplaats te identificeren en te melden, bestaat en/of wordt al toegepast.	4.1a 4.1b	De behoefte van alle werknemers en aannemers voor een scholing over het herkennen van gevaren en over risico-evaluatie is vastgesteld. In die behoefte wordt voorzien.	4.1c 4.1d	Het volledige personeel is bekwaam in het herkennen van gevaren en in de processen voor risico-evaluatie en zij proberen deze bekwaamheden efficiënt toe te passen. Gevaren op de werkplaats zijn goed gedocumenteerd, en worden door de hele organisatie kenbaar gemaakt.	4.2a	Het identificeren van gevaren en risico-evaluatie zijn een integraal en essentieel onderdeel van het werkproces voor alle werknemers. Het personeel gebruikt hun kennis ook buiten de werkplaats. Werknemers delen hun kennis en ervaring met anderen.	4.2b 4.2c 4.3a 4.3b 4.3c 4.4	De efficiëntie van het beleid en van de procedures wordt regelmatig gevolgd/gekeurd. Eventuele maatregelen tot herstel worden toegepast. De voordelen die werknemers hebben als ze goed zijn in het herkennen van gevaren en in risico-evaluatie nemen een belangrijke plaats in de organisatie.	
	De processen voor werkplanning zijn aanwezig en worden opnieuw bekeken om elementen van PVV te integreren.	5.1 5.2	De behoefte aan training is vastgesteld en waar nodig wordt in die behoefte voorzien.		Het volledige personeel is vertrouwd met de persoonlijke acties en het gedrag dat bij PVV verwacht wordt. Het grootste deel van het personeel wordt geschoold en is bereid om in te grijpen op de werkplaats	5.3	Veiligheidsimplicaties van veranderingen in het plan worden efficiënt beheerd door een volledige betrokkenheid van alle werknemers.	5.4	Verzamelde kennis wordt geïntegreerd in het planningsproces.	5.5
	Er is een beleid en een vastgelegd systeem dat het recht en de plicht van elke persoon ondersteunt om in te grijpen in het belang van de veiligheid.	6.1 6.2 6.3	Er wordt voor alle werknemers een training voorzien in observatietechnieken en in het leren ingrijpen op een constructieve manier. Die training dient ter ondersteuning van de bestaande observatie- en interventieprogramma's binnen het bedrijf.	6.4	Werknemers zijn in staat om op een positieve manier constructief in te grijpen en zij staan daar ook voor open.		Alle werknemers begrijpen de waarde van interventies. Genomen maatregelen zijn duidelijk zichtbaar.		Positief gedrag wordt steeds versterkt en proactief veiligheidsgedrag wordt geprezen als een kernwaarde van het bedrijf.	6.5
	Veiligheidsregels en -principes zijn aanwezig, maar onveilig gedrag blijft voorkomen. Er is een gebrek aan verantwoordelijkheid binnen de organisatie, of de verkeerde personen worden verantwoordelijk gesteld.	7.1	Het management is duidelijk zichtbaar op de werkplaatsen. Een observatie- en interventiesysteem voor veiligheidszaken is aanwezig. De gevolgen van onveilig gedrag worden versterkt.		Onveilig gedrag wordt niet getolereerd. Iedereen is zich bewust van de gevolgen van positief en negatief veiligheidsgedrag. Er wordt vertrouwen opgebouwd tussen het management en het personeel.	7.2	Er wordt voortdurend het goede voorbeeld gegeven en alle werknemers zijn betrokken. Het management en het personeel vertonen proactief veilig gedrag en zorgen voor elkaar.		De werknemers hebben voldoende vertrouwen om acties te ondernemen om de veiligheid te verbeteren. Elk voorval van onveilig gedrag wordt bekeken, met de bedoeling om er lessen uit te trekken.	
	Het model en voorschriften voor de inzet van Persoonlijke Veiligheid zijn aanwezig, maar ze worden niet volledig toegepast.	8.1a	Het management ziet de noodzaak in voor de inzet voor PVV.	8.1b 8.1c	Breed de noodzaak voor de inzet van Persoonlijke Veiligheid uit door heel de organisatie. Geef begeleiding over de inhoud en evalueer individuele prestaties.	8.1c 8.1d 8.1e 8.2	Inzet voor Persoonlijke Veiligheid moedigt individuele bijdragen aan de streefdoelen van de organisatie en van de industrie, te bereiken.		Evaluatie is 360° en gegeven feedback wordt opgevolgd.	8.3
	Er is een model aanwezig om veilig gedrag te ontwikkelen en aan te moedigen, maar de organisatie is onvoldoende betrokken.	9.1a	Het management moedigt op actieve manier veilig gedrag aan, en ondersteunt het ook. De nodige training en begeleiding wordt voorzien.	9.1b 9.1c 9.2 9.3a	Het personeel is betrokken en veilig gedrag wordt aanvaard als de norm.	9.3b 9.3c	Het volledige personeel begrijpt het nut van veilig gedrag en toereert geen onveilig gedrag. Veilig gedrag buiten de werkplaats wordt aangemoedigd door middel van scholing en/of praktische ondersteuning.	9.3a 9.4a 9.4b 9.4c	Suggesties van het personeel worden op prijs gesteld en geëvalueerd. Indien ze relevant zijn, worden ze opgenomen om het programma te verbeteren.	9.5a 9.5b

STEP CHANGE IN SAFETY



Website
email
Telefoon
Fax
Address

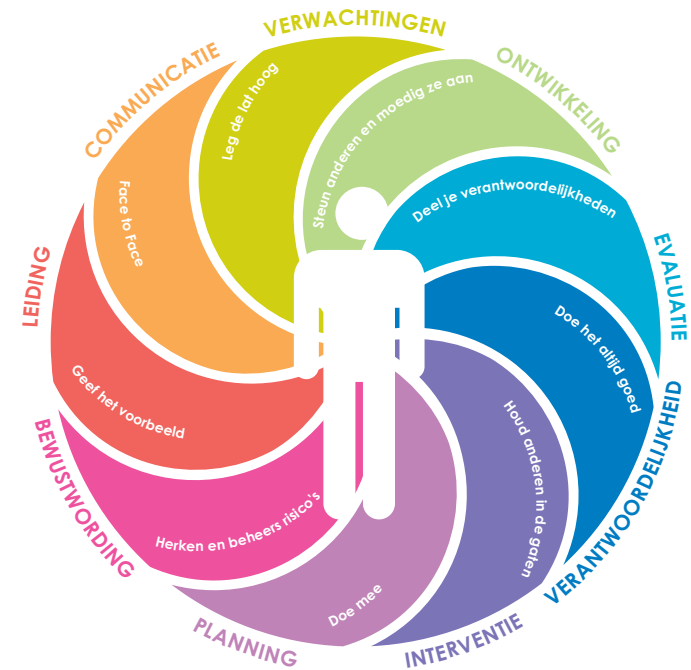
www.stepchangeinsafety.net
info@stepchangeinsafety.net
+44 1224 577268
+44 1224 577251
3rd Floor
The Exchange 2
62 Market Street
Aberdeen
AB11 5PJ



Falck Nutec

Website
email
Telefoon
Fax
Address

www.falcknutec.nl
info@falcknutec.nl
+31 181 376 666
+31 181 362 981
Beerweg 101
3199 LM ROTTERDAM
The Netherlands



Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid

RICHTLIJNEN



Falck Nutec

STEP CHANGE IN SAFETY



Er doen zich nog steeds ernstige ongevallen en gevaarlijke incidenten voor bij normale arbeidshandelingen, zowel op onze offshore installaties als op onshore werkplekken. Analyses geven aan dat het niet volgen van procedures en een ontoereikend risicobewustzijn er vaak toe bijdragen dat gevaarlijke situaties ontstaan. De initiatieven die in het verleden genomen zijn, hebben geleid tot verbeterde veiligheidsprestaties, maar het beoogde doel (verminderen van het aantal incidenten) werd niet bereikt. Een benadering die zich richt op het gedrag en die iedereen betreft in het proces door middel van persoonlijke verantwoordelijkheid, wordt gezien als de juiste weg naar een betere toekomst.

Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid (PVV) zal ons helpen om een betere veiligheidscultuur te bereiken waarin iedereen, ongeacht zijn positie, zijn verantwoordelijkheid neemt en actief participeert om de veiligheid in zijn directe omgeving te verbeteren. In deze cultuur denken alle werknemers na over hun taken voordat ze die uitvoeren, evalueren ze risico's en verkleinen ze. Ook zorgen ze actief voor zichzelf, hun collega's en anderen, grijpen in als ze geconfronteerd worden met onveilig gedrag of onveilige situaties en delen onophoudelijk hun kennis en ervaring met anderen.

In veel bedrijven worden uitstekende veiligheidspraktijken toegepast, en vaak zijn een aantal bouwstenen die nodig zijn voor PVV inderdaad aanwezig. Het komt echter zelden voor dat bedrijven beschikken over ALLE processen EN sturing door het management en de focus die nodig is om Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid in zijn totaliteit te kunnen ontwikkelen en onderhouden.

In onze tak van de industrie werken bedrijven niet geïsoleerd. Bedrijven werken vaak samen aan een project en zijn daardoor onderling afhankelijk van elkaar. Hierdoor worden nieuwe uitdagingen gecreëerd. Elk bedrijf heeft zijn eigen beleidssysteem voor veiligheid, met eigen maatregelen en procedures. De meeste bedrijven zullen ook nog actief bezig zijn met een aantal initiatieven ter verbetering van de veiligheid. Wanneer zulke bedrijven samenwerken aan grote projecten, zullen gewoonlijk raakvlakken vastgelegd worden tussen de beleidssystemen van de verschillende partijen, om conflicten te vermijden. Bij projecten van korte duur kan aan bepaalde partijen gevraagd worden om te werken onder het systeem van een ander bedrijf. We moeten inzien dat een belangrijk deel van het offshore personeel tewerkgesteld is met kortlopende contracten op verschillende installaties. De verschillende systemen en culturen waarmee zij geconfronteerd worden, zorgen voor verwarring en verlammen het proactieve veiligheidsgedrag.

Een mogelijke oplossing voor dit dilemma is het harmoniseren van de fundamentele ondersteuningssystemen. Dit kan gerealiseerd worden door over de hele breedte van onze industrie de belangrijkste processen die in deze PVV richtlijn opgenomen zijn, over te nemen. Dit document met PVV richtlijnen is een gezamenlijk werk, waarin goede veiligheidspraktijken uit onze industrie zijn samengebracht. Op deze manier worden alle elementen samengebracht die nodig zijn om PVV daadwerkelijk te ondersteunen.

Naast het harmoniseren van de ondersteuning worden in dit document ook de gewenste persoonlijke acties en het gedrag opgesomd die door heel onze industrie heen nodig zijn en die door dit eenduidig model vergemakkelijkt en ondersteund worden. We zijn er ons van bewust dat processen en documenten alleen niet kunnen leiden tot de verbetering van welzijn en veiligheid die wij beogen. Van cruciaal belang voor het succes van dit initiatief is de inzet hiervoor en deze richtlijnen gaan dan ook vergezeld van een lopende promotiecampagne om de participatie zo groot mogelijk te maken.

HOE DIT DOCUMENT GEBRUIKT MOET WORDEN

Het ten uitvoer brengen van de Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid (PVV) moet op een gestructureerde manier gebeuren. Als we willen dat het personeel steeds het "juiste" gedrag vertoont, moeten we een ondersteunende structuur voorzien die ervoor zorgt dat er voldoende steun en aanmoediging aanwezig is. Voor een gedragswijziging is er continu bevestiging en oefening nodig en het gebeurt veel te vaak dat die verandering onbedoeld tegengehouden wordt door onvoldoende eenduidig handelen van het management, omdat de kern van de zaak uit het oog verloren wordt, of doordat er tegenstrijdige berichten de wereld ingestuurd worden.

Voordat er een begin gemaakt wordt met een nieuw belangrijk systeem of met organisatorische veranderingen, moet eerst bekeken worden hoe men dit moet realiseren en hoe hierop gereageerd zal worden. Initiatieven die moeten leiden tot veranderingen mislukken vaak omdat er te weinig aandacht wordt besteed aan de impact dat een dergelijk initiatief zal hebben op de organisatie en aan de reacties van de werknemers. Als ondersteuning bij het introduceren van de Systeemvoorwaarden die deel uitmaken van deze richtlijn, hebben wij ook een uitstekende procedure voor verandermanagement bijgevoegd. Wij raden aan dat u die toepast bij het invoeren van de veranderingen. (procedure voor het invoeren van grote veranderingen)

Deze richtlijn is samengesteld uit de volgende 9 elementen:

1. Duidelijke verwachtingen
2. Efficiënte communicatie
3. Persoonlijke leiding
4. Persoonlijke bewustwording van risico's
5. Planning
6. Het recht en de plicht om in te grijpen
7. Verantwoordelijkheid
8. Zelfevaluatie
9. Veilig gedrag ontwikkelen, aanmoedigen en onderhouden

Deze 9 elementen worden verdeeld in twee afzonderlijke onderdelen. Het eerste deel zijn de Persoonlijke voorwaarden (of de gewenste persoonlijke handelingen en het gewenste gedrag), het tweede deel zijn de ondersteuningssystemen (of de systemen en processen die aanwezig moeten zijn)

Dit document bevat een aantal herhalingen tussen de elementen, die we er bewust ingehouden hebben. Hierdoor is het niet nodig om de hele publicatie opnieuw door te nemen wanneer deze richtlijn gebruikt wordt om een bepaalde tekortkoming aan te pakken.

Deze richtlijn is bedoeld om als referentiedocument en "gereedschapskist" gebruikt te worden door leidinggevende instanties binnen het bedrijf en door de dienst Veiligheid, Gezondheid en Milieu. Er is ook een samenvatting van de Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid uitgewerkt, die gebruikt kan worden om het initiatief aan de industrie te introduceren (PVV samenvatting).

De CD ROM die bij deze richtlijn hoort, bevat ook een PVV kloofanalyse / systeem checklist, die gebruikt kan worden om de deugdelijkheid van het bestaande ondersteuningssysteem in uw organisatie te toetsen. Er zijn ook twee versies van een 'volwassenheidsmatrix' (maatstaf voor het meten van het bereikte niveau) aanwezig, die gebruikt kunnen worden om het huidige bereikte niveau in uw organisatie te meten. Eén matrix kan gebruikt worden door een individu of een groep, om te evalueren in hoeverre zij op één lijn zitten met PVV; de andere kan gebruikt worden om het bereikte niveau van de volledige organisatie te meten.

Dit document bevat ook referentiemateriaal waarvan de PVV werkgroep heeft vastgesteld dat het gaat om "goede praktijken" (de praktijk bestaat, functioneert, en heeft al resultaten opgeleverd bij één van de bedrijven die actief zijn in onze sector). Deze "goede praktijken" kunnen overgenomen worden zonder er iets aan te wijzigen, ofwel aangepast aan de bestaande systemen in uw bedrijf.

Dit document is niet bedoeld om verdeeld te worden onder het volledige personeel in onze sector.

Om betrokkenheid over de hele breedte van onze industrie te ondersteunen, zal er promotiemateriaal voorzien worden dat u zal helpen om uw werknemers op de juiste manier te informeren. Dit bestaat onder meer uit het regelmatig stimuleren van belangrijke elementen. De PVV werkgroep is er zich van bewust dat er bijkomende analyse nodig zal zijn om vast te kunnen stellen waar de grootste gedragsverandering nodig is. Vanuit die analyse zullen er geplande campagnes gevoerd worden die gericht zijn op welbepaalde deelgebieden. Voor deze campagnes zal gebruik gemaakt worden van verschillende methodes die erop gericht zijn de betrokkenheid te verhogen. Op deze manier wordt een overaanbod aan informatie of het silvallen van het initiatief vermeden en wordt een progressieve gedragsverandering bereikt.

• Al het referentiemateriaal werd te goeder trouw ter beschikking gesteld door de bedrijven die meegewerkt hebben. De bedrijven die meegewerkt hebben, aanvaarden geen aansprakelijkheid voor het gebruiken van of verwijzen naar dit materiaal of een deel ervan.

AANTEKENINGEN

Reference 28	Shell Performance Through HS&E Shell Performance Through HS&E –'96 Self Assessment Shell Performance Through HS&E –'96 Implementation Plan
Reference 29	GSF - FOCUS I GSF - FOCUS II CNR - Murchsafer ASCO Advanced Safety Auditing –'96 Auditor Guidance Halliburton BBS Behaviour Based Observations & Feedback Process
Reference 30	AMEC Safety Watch The Key Steps
Reference 31	Shell - Brent OSCARS
Reference 32	BP - Golden Rules Shell Performance Through HS&E
Reference 33	Total Just Culture
Reference 34	Shared Industry & Organisational Goals
Reference 35	Shell/BP Advanced Safety Leadership 360 deg Assessment
Reference 36	Expro Tool Box Risk Assessment Card Enesco JSA Risk Assessment Prompt Card
Reference 37	Time Out For Safety (TOFS) Process
Reference 38	BJ Services SHE Suggestion Form
Reference 39	HS&E Climate Survey SCIS Changing Minds –'96 select relevant pages Hearts & Minds (Understanding your Culture) PRIS Process for Creating Major Change

Andere Referenties

HSE Leadership for the major hazard
HSE A guide to risk assessment requirements
HSE Offshore Safety Notices - http://www.hse.gov.uk/offshore/notices/sn_index.htm
BG Act Safely Booklet
BP My Key to Office HSE
Kvaerner Work Safe Cards
Kvaerner Work Safe Presentation
Marathon Safety Brae Bravo Beacon Newsletter
Maersk Take Two
PRIS Personal Evaluation Questionnaire (this document can be used to introduce and gauge PRIS at roll out meetings).
Schlumberger QHSE Objectives (employee)
Step Change Leadership Performance Indicators
Step Change Fatality Report
Step Change Fatality Report Presentation
Total Employee SHE Objectives
Woodgroup/BP Work Safely Prompt Card

1. DUIDELIJKE VERWACHTINGEN PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Maak van veiligheid een even belangrijk gegeven als elke andere persoonlijke prioriteit (maak er een 'big deal' van)
- Zorg dat je weet wat er van jou en je collega's verwacht wordt.
- Volg de regels en de procedures en moedig je collega's aan hetzelfde te doen (je werk op de juiste manier uitvoeren is veel efficiënter dan haast maken).
- Zorg dat je zelf de veiligheidsnormen respecteert die je van anderen verwacht.
- Geef duidelijk aan wat je van anderen verwacht en controleer of men je begrijpt.
- Help mee om een cultuur van veiligheid te creëren in de organisatie
- Draag jouw steentje bij om een veilige en gezonde werkomgeving te creëren.

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet:

- 1.1 Een beleid voeren waarbij van het personeel verwacht wordt dat ze ingrijpen in het belang van de veiligheid. Dit beleid moet op een positieve manier gesteund worden op alle niveaus in de organisatie. (referentie 1)
- 1.2 Een introductieproces voorzien waarin duidelijke verwachtingen van alle werknemers en aannemers worden uiteengezet. Dit moet het volgende inhouden:
 - a) De werknemers vertrouwd maken met de beleidsnormen, de regels en procedures over Veiligheid, Gezondheid en Milieu binnen het bedrijf (referentie 2)
 - b) Het gemeenschappelijk Introductieproces voor de Industrie (referentie 3)
 - c) Een duidelijke aan het werk verbonden verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid in verband met veiligheid. (referentie 4)
 - d) De werknemers vertrouwd maken met de persoonlijke voorwaarden die opgesomd worden in de negen elementen van deze richtlijn.
- 1.3 Duidelijke en eenvoudige regels en procedures instellen die geschikt zijn en die voor deze taak volstaan. Hierin moeten de volgende punten besproken worden:
 - a) Een duidelijke communicatie over alle veiligheidsprincipes en regels die gelden voor alle werknemers. (referentie 5)
 - b) Het ontwikkelen van veiligheidsrichtlijnen die taakgericht zijn. Deze richtlijnen moeten het veilig uitvoeren van taken ondersteunen. (referentie 6)
- 1.4 Geef duidelijk de positieve en negatieve gevolgen aan die verbonden zijn aan de veiligheidsregels en richtlijnen (rechtstreekse en onrechtstreekse gevolgen voor iedere werknemer, voor zijn of haar collega's, voor zijn of haar familie, voor de organisatie en voor de industrie. (referentie 7)
- 1.5 Alle regels en procedures worden van tijd tot tijd opnieuw bekeken en herzien, zodat ze up to date blijven en nieuwe kennis incorporeren.
- 1.6 Moedig het gebruik aan van een geschreven plan voor inzet van Persoonlijke Veiligheid voor alle werknemers en aannemers. Stel een beoordelingsprocedure in, om ervoor te zorgen dat het nagekomen wordt.
 - a) Voorzie een standaard model waarin aangemoedigd wordt om gedrag af te stemmen op de richtlijn. Zorg voor een beoordelingsprocedure van de vooruitgang en de prestaties die nodig zijn voor het Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheidsplan. (referentie 8)
 - b) Het (lijn)management moet hun plan voor inzet van Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid op alle niveaus delen met hun teams en elke werknemer moet aangemoedigd worden om zijn plan voor inzet van Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid te delen met zijn collega's.
- 1.7 Neem ook een verbeteringsplan op, met meetbare doelen die de Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid aanmoedigen. Dit plan moet het volgende bevatten:
 - a) Uitvoeren van een kloofanalyse t.o.v. de PVV richtlijn, om vast te stellen op welke gebieden verbetering nodig is. (referentie 9)
 - b) De gebieden waarvan tijdens de PVV kloofanalyse is gebleken dat zij vatbaar zijn voor verbetering, moeten opgenomen worden in de verbeterplannen voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu van het bedrijf.

2. EFFICIËNTE COMMUNICATIE PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Gebruik zo vaak mogelijk "face to face" communicatie
- Denk eraan om te luisteren en open vragen te stellen
- Controleer of je begrepen wordt en stem in met acties als dat oppoortuun is
- Wees oprecht en zorg ervoor dat jouw handelingen en jouw lichaamstaal steeds ondersteunen wat je zegt (bedenk dat de dingen die je zegt veel krachtiger overkomen als men merkt dat je een sterk persoonlijk geloof in veiligheid hebt)
- Kies de juiste tijd, plaats en middelen om de boodschap over te brengen

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet ernaar streven dat de communicatie in twee richtingen werkt en dat het personeel de boodschap steeds volledig begrijpt. Dit moet op de volgende manier gebeuren:

- 2.1 Het identificeren en communiceren van oplossingen moet aangemoedigd worden, niet van problemen. (referentie 10)
- 2.2 Communicatie moet gebeuren in een heldere en bondige taal, zonder gebruik te maken van jargon of afkortingen.
- 2.3 Face to face communicatie moet aangemoedigd worden.
- 2.4 De redenen voor de verandering moeten uitgelegd worden. De input van werknemers en aannemers moet verzameld en in overweging genomen worden.
- 2.5 Er moet tijdig en efficiënt feedback gegeven worden over positieve en negatieve aangelegenheden die aangekaart worden.
- 2.6 Een benadering waarbij dingen in vragende vorm gesteld worden en waarbij open feedback mogelijk is zonder vrees voor represailles, moet aangemoedigd worden.
- 2.7 Er moet een duidelijk zichtbaar rooster zijn voor regelmatige bezoeken op de werkplek door (lijn)management, om met werknemers te communiceren. (referentie 11)
- 2.8 Reflectietijd op het einde van vergaderingen om goed te laten doordringen "wat we bijgeleerd hebben".

REFERENTIES

- Reference 1 ExxonMobil Production Workplace Safety Charter
Global Sante Fe Health & Safety Policy
Talisman Health Safety & Environmental Policy
- Reference 2 Step Change in Safety (SCIS) - Employing Company Induction Process
Global Santa Fe Employing Company Induction Process
Shell Employing Company Induction Overview
- Reference 3 SCIS - Common Induction Process
SCIS Common Induction Process Diagram
- Reference 4 Transocean General Organisation Roles & Responsibilities
Transocean Offshore Position Description -'96 Driller
Transocean Offshore Position Description -'96 Roustabout
Transocean Onshore Position Description -'96 Receptionist
Global Sante Fe OIM Job Description
Global Sante Fe Safety & Environmental Job Description
- Reference 5 Chevron Texaco - Safety Rules and Principles
- Reference 6 SCIS -'96 Task Risk Assessment Guidance
- Reference 7 Consequences Associated with Safety Rules & Guidelines
- Reference 8 SCIS Personal Safety Commitment Guidelines
Sparrows Personal Safety Contract
Woodgroup Personal Safety Performance Contract
- Reference 9 PRFS Gap Analysis Tool / Systems Checklist
PRFS Maturity Matrix (Company)
PRFS Maturity Matrix (Personal)
- Reference 10 Proposed Solutions
- Reference 11 Total HSE Leadership Visit Record
- Reference 12 SPE Paper on Advanced Safety Leadership Programme
BP/Shell Safety Leadership Expectations
SCIS/IADC Safety Leadership Training Syllabus
Conoco "'93Attabay"'94 Process
- Reference 13 Recognition & Response to Safety Behaviours
- Reference 14 Support for Proactive Safety Behaviour
- Reference 15 KBR HOSAT (Home & Office Safety Awareness Team)
- Reference 16 Recognising Safety Leadership Behaviours
- Reference 17 KCA Deutag Toolbox Risk Identification Card
Schlumberger Task Hazard Analysis Prompt Card
- Reference 18 Expro Site Inspection Checklist
Noble Personal Risk Assessment Checklist
Apache Personal Risk Assessment Checklist
- Reference 19 WSCA Risk Assessment Minimum Safety Training Guidance
- Reference 20 SCIS Look This Way Safety Observation System Guidance
- Reference 21 SCIS SADIE Database
http://step.steel-sci.org/SADIE/main_sadie_fs.htm
SCIS SADIE Data Entry Process
List of other websites with safety alerts/notices
- Reference 22 Encourage Hazard Information Sharing I
- Reference 23 Halliburton Safety Moment
- Reference 24 Encourage Hazard Information Sharing II
- Reference 25 List of websites with relevant hazard information
- Reference 26 Information for Comprehensive Planning
- Reference 27 Change Management
Sparrows Change Management process
Talisman Change Management process

- 9.4** Het aanmoedigen van campagnes om veilig gedrag buiten de werkplaats te stimuleren. Dit kan het volgende inhouden:
- a) Advies over veiligheid thuis, brandveiligheid, huisbeveiliging, veiligheid in de vrije tijd.
 - b) Het ter beschikking stellen van EHB0-kits, persoonlijke veiligheidsuitrusting, elektrische veiligheidsvoorzieningen voor thuisgebruik.
 - c) Ondersteuning voor scholen, hogescholen en de plaatselijke gemeenschap.
- 9.5** Het stimuleren van een voortdurend bewustzijn en actieve inzet:
- a) Regelmatig onderzoek van de cultuur kan gebruikt worden om na te gaan wat de meningen zijn van het personeel over de efficiëntie van PVV. (referentie 39)
 - b) De belangrijkste veiligheidsgegevens moeten op regelmatige basis geanalyseerd worden. Op basis van die gegevens moeten trends vastgesteld en kenbaar gemaakt worden. Systemen voor het opvolgen van handelingen moeten duidelijk zichtbaar en toegankelijk zijn.

3. PERSOONLIJKE LEIDING

PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Wees een voorbeeld voor anderen, wees consequent en volg de procedures
- Herken veilig gedrag, laat je er lovend over uit en bedank mensen wanneer dat verdiend is
- Durf het zelf goed te doen en laat geen onveilig gedrag toe
- Geef blijf van inzet voor persoonlijke verantwoordelijkheid voor veiligheid, zowel thuis als op het werk
- Overtuig jezelf ervan dat je een verschil kunt maken en voer je PVV ook echt uit
- Wees enthousiast, open en neem de tijd om van gedachten te wisselen over veiligheidsthema's
- Geef feedback en sta er ook voor open
- Zelfs wanneer je geconfronteerd wordt met tegenstrijdige prioriteiten, wijk niet af van de veiligheidsnormen
- Deel je inzet voor Persoonlijk verantwoordelijkheid voor Veiligheid openlijk met anderen

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet in het volgende voorzien:

- 3.1** Bereidheid van het management om PVV te integreren in al haar systemen.
- 3.2** Voldoende fondsen en hulpmiddelen om PVV effectief te kunnen ondersteunen.
- 3.3** Een scholing waarin alle werknemers geleerd wordt om het goede voorbeeld te geven als het om veiligheid gaat en waarin ze hun gedragscompetenties kunnen verbeteren. (referentie 12)
- 3.4** Een proces om opvallend veiligheidsgedrag te belonen en om gepast te kunnen reageren op onaanvaardbaar gedrag. (referentie 13)
- 3.5** Een proces waarbij alle werknemers en aannemers aangemoedigd worden om hun Persoonlijke inzet voor verantwoordelijkheid voor Veiligheidsengagement schriftelijk vast te leggen en het op regelmatige basis opnieuw te beoordelen. (referentie 8)
- 3.6** Een mechanisme dat toelaat om op een open en integere manier verslag uit te brengen, zonder vrees voor represailles. (referentie 14)
- 3.7** Het aanmoedigen van een voortgezet veilig gedrag thuis, door middel van scholing en/of praktische ondersteuning. (referentie 15)
- 3.8** Een proces dat het mogelijk maakt om voorbeeldgedrag in veiligheid op te nemen in het evaluatieprogramma en dat voorziet in training als dat nodig is. (referentie 16)

4. PERSOONLIJKE BEWUSTWORDING VAN RISICO'S PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Neem actief deel aan discussies over gevaren op het werk en vraag opheldering over alles wat je niet begrijpt
- Deel je ervaringen met anderen en moedig hen aan om hetzelfde te doen
- Werk actief mee aan inspecties van de werkplaats en blijf je altijd bewust van je omgeving
- Zelfs wanneer je een routineklus te doen hebt waarvan je denkt dat die veilig is, neem toch steeds in overweging wat het slechtst mogelijke scenario is (persoonlijk, familie, bedrijf, wettelijk, enz.), en handel op een manier die risico's zo klein mogelijk maakt
- Train je observatietechnieken ook als je niet op je werkplaats bent
- Evalueer steeds de mogelijk potentiële invloed van veranderingen op de werkzaamheden
- Wees ervan bewust dat alcohol en drugs de perceptie van risico's nadelig beïnvloeden

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet:

- 4.1** Voor alle werknemers een scholing voorzien in risico-evaluatie en observatietechnieken. Deze scholing moet het volgende inhouden:
Een proces voor risico-evaluatie, dat gericht is op de taak risico analyse. (referentie 6)
- a) Een proces om gevaren die verbonden zijn met de werkomgeving, kenbaar te kunnen maken. (referentie 17)
 - c) Aangepaste scholing voor al het offshore personeel en alle werknemers in de werkplaats en in het magazijn, over risico-evaluatie van hun taken. (referentie 19)
 - d) Een scholing in basis observatietechnieken, om het personeel te helpen gevaren te herkennen die verbonden zijn aan hun werkomgeving. (referentie 20)
- 4.2** Het vergaren en delen van informatie en goede praktijken over persoonlijke risico's vergemakkelijken, door middel van:
- a) Een systeem dat informatie verzameld, opslaat en deelt over gevaren die eigen zijn aan de specifieke werksituatie van het bedrijf. (referentie 18)
 - b) Ervoor te zorgen dat werknemers alleen werken binnen hun mogelijkheden en capaciteiten.
 - c) Een systeem dat informatie verzameld, opslaat en deelt over gevaren die algemeen voorkomen binnen de industrie. (referentie 21)
 - d) Het aanmoedigen van teamleden om hun kennis over nieuwe of bestaande gevaren en controlemaatregelen te delen met anderen. (referentie 22)
- 4.3** Een proces voorzien om het bewustzijn van gevaren ook buiten de werkplaats te verhogen. Dit proces moet het volgende inhouden:
- a) Werknemers aanmoedigen om hun kennis over gevaren buiten de werkplaats te delen met anderen. (referentie 23)
 - b) Werknemers aanmoedigen om hun kennis over gevaren op de werkplaats die ook daarbuiten gelden, te delen met anderen. (referentie 24)
 - c) Campagnes en stimulerende activiteiten om veel voorkomende gevaren buiten de werkplaats te benadrukken. (referentie 25)
- 4.4** Ervaren werknemers moeten de taak toegewezen krijgen om hun kennis en ervaring over gevaren die eigen zijn aan hun taak of aan de werkplek, te delen met onervaren, nieuwe of overgeplaatste werknemers.

9. VEILIG GEDRAG ONTWIKKELEN, AANMOEDIGEN EN ONDERHOUDEN PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Begin elke dag met te bedenken hoe je voor je eigen veiligheid en die van anderen kunt zorgen. Maak voortdurende verbetering je persoonlijke streefdoel
- Maak een gewoonte van het herkennen van gevaren. Wanneer je gevaren herkent, neem dan steeds de nodige maatregelen om ze te bestrijden
- Doe alles steeds op een veilige manier, zowel thuis als op het werk
- Geef feedback en aanmoediging over dingen die goed functioneren; geef constructieve kritiek over dingen die niet goed functioneren
- Leg uit waarom er regels en procedures zijn
- Deel goede praktijken met anderen en grijp in om slechte praktijken te veranderen
- Geef positieve en negatieve feedback en sta er ook voor open
- Wees steeds alert voor mogelijkheden om van anderen te leren
- Blijf anderen informeren over de voordelen van volgehouden veiligheidsgedrag

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet:

- 9.1** Een definitie vastleggen van veilig gedrag en daar voorbeelden van geven. Ze moet het toepassen van veilig gedrag aanmoedigen door middel van:
- a) Het vastleggen van het volgen van de veiligheidsregels en -principes als een kernwaarde van het bedrijf.
 - b) Het actief aanmoedigen van veilig gedrag zoals: het stoppen van onveilig gedrag; melden van onveilige situaties; reageren op veranderingen in werkzaamheden door de risico's opnieuw te evalueren; voortdurend gebruik van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen; herkennen en lovend uitlaten over veiligheidsbijdragen; delen van kennis van en ervaringen met risico's; oefenen van gevaarherkenning.
 - c) Iedereen aanmoedigen en ondersteunen om bij te dragen tot het verbeteren van de veiligheid. Erkentelijk te zijn voor een positieve bijdrage en proactief veiligheidsgedrag (er moet ook aandacht besteed worden aan teambuilding, waardoor werkrelaties verbeteren en veilig gedrag ondersteund wordt). (referentie 12)
- 9.2** Een evaluatie van de behoefte aan training en begeleiding in verband met veiligheidsgedrag (deze training en begeleiding moet aangeboden worden aan nieuwe en huidige werknemers om een eventuele kloof te overbruggen).
- 9.3** Binnen de organisatie moeten structuren opgezet worden die aan alle werknemers en aannemers de mogelijkheid bieden om bij te dragen tot de verbetering van de veiligheid. Deze structuren moeten minimaal het volgende inhouden:
- a) Processen om tijdig feedback te geven aan de initiatiefnemer over afgesproken maatregelen.
 - b) Er moet aandacht besteed worden aan de volgende structuren:
 - Toolbox vergaderingen (referentie 36)
 - Neem de tijd voor veiligheid (referentie 37)
 - Programma's voor het naleven van de veiligheid (referentie 20)
 - Vooruitstrevende veiligheidsaudits (referentie 12)
 - Processen voor risico-evaluatie van taken
 - Veiligheidsvertegenwoordigers, comités en bijeenkomsten
 - Dwarsdoorsnede veiligheidsbijeenkomsten
 - Veiligheidsprogramma's gebaseerd op gedrag (referentie 29)
 - Begeleidingsschema's voor veiligheid (referentie 38)
 - Veiligheidswaarschuwingen
 - "Veiligheidsmomenten"
 - Veiligheidsverbeteringsteams
 - Bezoeken van het management op de werkplek
 - Beoordelingsprocedures door het management
 - Inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid.
 - c) Binnen de organisatie moeten structuren opgezet worden die aan alle werknemers de mogelijkheid bieden om bij te dragen tot de verbetering van de veiligheid.
 - d) De voordelen van het verbeteren van de veiligheidsomgeving voor zowel het individu als het bedrijf, moeten erkend en kenbaar gemaakt worden.

8. ZELFEVALUATIE

PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Leg elk jaar je eigen inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid schriftelijk vast en deel die met je collega's. Zorg ervoor dat je plan van inzet meetbare streefdoelen bevat
- Controleer van tijd tot tijd hoever je staat in je plan PVV
- Vraag anderen die met jou werken om feedback en wees bereid om feedback te geven over anderen
- Gebruik de feedback die je krijgt, om je zelfverbetering bij te sturen

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet:

- 8.1** Het personeel begeleiden in het ontwikkelen van hun inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid. Dit moet het volgende inhouden:
- a) Een standaard model om werknemers bij te staan in het uitwerken van hun plan voor inzet van Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid. (referentie 8)
 - b) De voorwaarden dat een PVV de streefdoelen van het individu, van de organisatie en van de industrie ondersteunt. Daarnaast moet het PVV specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en op tijd gebaseerd zijn.
 - c) Een structuur neerzetten om alle werknemers te informeren over de gemeenschappelijke streefdoelen van de organisatie en de industrie. (referentie 34)
 - d) Het personeel aanmoedigen om hun inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid te delen met hun meederen en hun (lijn) management.
 - e) Ondersteuning van het (lijn)management / supervisie.
- 8.2** Al het personeel aanmoedigen om in hun inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid duidelijke streefdoelen op te nemen, die kunnen dienen als referentiepunten bij een persoonlijke evaluatie. (referentie 8)
- 8.3** Voorzie in een evaluatieprocedure die feedback geeft aan het individu. Deze procedure kan gekoppeld zijn aan zelfverbeteringschema's, met inbegrip van een nieuwe beoordeling van de inzet voor Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid (ideaal gezien deel uitmakend van een 360° evaluatieproces). (referentie 35)

5. PLANNING

PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Als je met de planning bezig bent, zorg er dan voor dat alle betrokkenen hun bijdrage kunnen leveren, overweeg de beperkingen, zorg ervoor dat je voldoende tijd en middelen hebt om je taak veilig te kunnen uitvoeren en vraag hulp als dat nodig is
- Neem de tijd om je vertrouwd te maken met de veiligheidsaspecten van je werk en vraag opheldering over zaken die niet volledig duidelijk zijn.
- Begrijp je interactie met andere mensen die in het plan betrokken zijn
- Wanneer er zich veranderingen van het plan voordoen, stop dan op een veilige manier met werken en neem de tijd om de situatie opnieuw te evalueren
- Wees alert op mogelijkheden voor verbetering terwijl je werkt en geef feedback zodat die in latere planning kan opgenomen worden

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet in het volgende voorzien:

- 5.1** Een planningsproces dat voorziet in de participatie van het personeel dat bij de taak betrokken is.
- 5.2** Duidelijke werkinstructies waarin individuele verantwoordelijkheden opgesomd worden.
- 5.3** Informatie over werkactiviteiten die eenvoudig toegankelijk is en die een zorgvuldige planning mogelijk maakt. (referentie 26)
- 5.4** Voldoende tijd voor een efficiënte planning. Een eenvoudige en effectieve procedure voor verandermanagement. (referentie 27)
- 5.5** Een proces dat zorgt voor het verzamelen van kennis en dat ervoor zorgt dat dit in het plan opgenomen wordt.

6. HET RECHT EN DE PLIJCH OM IN TE GRIJPEN

PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

- Overtuig jezelf ervan dat je een verschil kunt maken, en durf op te komen tegen onveilig gedrag
- Wees een voorbeeld voor anderen en doe iets (denk aan de gevolgen van een oogje dichtknippen en bedenk dat je het recht en de morele plicht hebt om in te grijpen)
- Sta open voor het ingrijpen van anderen en ga daar op een positieve manier mee om
- Grijp in op een positieve, opbouwende en discrete manier
- Grijp in om te leren, om je lovend uit te laten over positief en veilig gedrag, en om op te komen tegen onveilig gedrag

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

De organisatie moet in het volgende voorzien:

- 6.1 Een beleid dat van alle werknemers en aannemers vraagt dat zij zouden ingrijpen in het belang van de veiligheid en dat hun acties op alle niveaus van de organisatie ondersteunt. (referentie 1)
- 6.2 Een duidelijk geformuleerde vereiste voor alle werknemers om op een positieve manier om te gaan met constructief ingrijpen. (referentie 28)
- 6.3 Een programma voor observatie en interventie, dat het personeel aanzet tot het geven van feedback en dit ook vergemakkelijkt en dat duidelijke zichtbaarheid geeft aan genomen maatregelen. (referentie 29)
- 6.4 Een training in het ingrijpen op een constructieve manier, als dat nodig is. (referentie 30)
- 6.5 Erkentelijkheid voor proactief ingrijpen. (referentie 31)

7. VERANTWOORDELIJKHEID

PERSOONLIJKE VOORWAARDEN

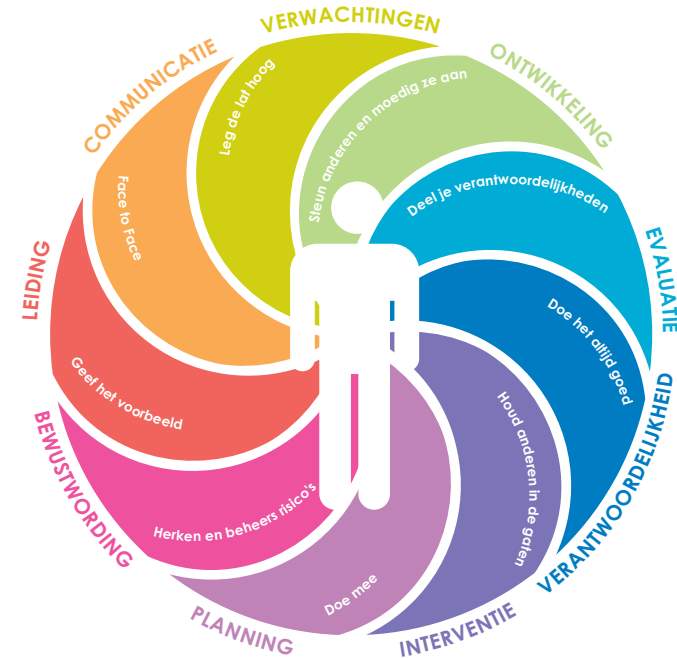
- Volg de regels; ze zijn er om jouw veiligheid te garanderen
- Neem de verantwoordelijkheid voor de veiligheid in de omgeving waarin je werkt en leeft
- Wees actief en reik oplossingen aan om ongevallen te vermijden
- Neem de tijd om na te denken over de positieve en negatieve gevolgen van jouw handelingen en die van je collega's
- Wees ervan overtuigd dat je met een taak kunt stoppen als je denkt dat die niet veilig kan afgemaakt worden
- Probeer een positieve invloed te hebben op anderen en geef het goede voorbeeld

ONDERSTEUNINGSSYSTEMEN

- 7.1 De organisatie moet duidelijke en bondige veiligheidsregels en richtlijnen geven. Deze moeten op een efficiënte manier gepresenteerd worden; de gevolgen van onaanvaardbaar veiligheidsgedrag moeten duidelijk aangegeven worden. (referentie 32)
- 7.2 De organisatie moet op een rechtvaardige en eenduidige manier reageren op onaanvaardbaar veiligheidsgedrag. Het zwaartepunt van deze respons moet liggen in gedragsverbetering door scholing, begeleiding en sancties als laatste toevlucht. (referentie 33)



	JA	NEE	DEELS
6.4 Een training om op een constructieve manier in te grijpen wordt als dat nodig is aangeboden aan medewerkers			
6.5 Er is herkenning en waardering voor proactief ingrijpen.			
7. VERANTWOORDELIJKHEID			
7.1 De organisatie geeft duidelijke en bondige veiligheidsregels en richtlijnen. Veiligheidsregels en richtlijnen moeten op een efficiënte manier gepresenteerd worden. De gevolgen van onaanvaardbaar veiligheidsgedrag zijn duidelijk vastgesteld.			
7.2 De organisatie reageert eerlijk en consistent op onaanvaardbaar veiligheidsgedrag en richt zich op training, coaching en in laatste instantie op disciplinaire maatregelen.			
8. ZELF EVALUATIE			
8.1 Begeleiding van het personeel bij het ontwikkelen van inzet voor Persoonlijke Veiligheid. Een standaard plan voor de inzet van persoonlijke veiligheid. Personeel doet veiligheidstoezeggingen die doelen van de bedrijfstak, de organisatie en persoonlijke doelen ondersteunen. Persoonlijke veiligheidsdoelen zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden. Alle werknemers zijn op de hoogte van gedeelde doelen van de bedrijfstak en de organisatie. Alle medewerkers en aannemers worden aangemoedigd hun inzet voor Persoonlijke Veiligheid te delen met collega's en de lijnmanager.			
8.2 De inzet voor Persoonlijke Veiligheid bevat heldere doelstellingen die als referentiepunt dienen voor persoonlijke evaluatie			
8.3 Individuele feedback via beoordelingen, waaronder het vergelijken van de voortgang van de inzet voor Persoonlijke Veiligheid.			
9. VEILIG GEDRAG ONTWIKKELEN, AANMOEDIGEN & ONDERHOUDEN			
9.1 Er worden voorbeelden gegeven van veilig gedrag en de consequente toepassing ervan wordt aangemoedigd. Naleving van de veiligheidsprincipes en -regels is een kernwaarde van het bedrijf. Alle personeelsleden worden aangemoedigd en ondersteund bij deelname aan het verbeteren van de veiligheid. Zowel individuen als teams worden erkend voor positieve deelname en proactief veilig gedrag.			
9.2 De noodzakelijke training en coaching met betrekking tot veilig gedrag wordt vastgesteld. Er wordt training en coaching verzorgd om kloven tussen nieuwe en huidige werknemers te dichten.			
9.3 Alle werknemers en aannemers krijgen de kans bij te dragen aan de verbetering van de veiligheid. De voordelen (zowel persoonlijke als die voor het bedrijf) die gepaard gaan met het verbeteren van de veiligheid worden erkend en gecommuniceerd.			
9.4 Medewerkers en aannemers worden aangemoedigd veilig gedrag buiten de werkplek te bevorderen.			
9.5 Om de kijk van het personeel op de effectiviteit van Persoonlijke verantwoordelijkheid voor Veiligheid te beoordelen, worden periodieke sfeer- en cultuuronderzoeken uitgevoerd. Belangrijke veiligheidsgegevens worden regelmatig geanalyseerd en trends worden vastgesteld en gecommuniceerd. De status van corrigerende acties is duidelijk en toegankelijk.			



Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid

HULPMIDDEL VOOR KLOOFANALYSE/SYSTEEM CHECKLIST



Falck Nutec

STEP CHANGE IN SAFETY





HULPMIDDEL VOOR KLOOFANALYSE/SYSTEEM CHECKLIST

Deze checklist is bedoeld om te worden gebruikt samen met de Gids "richtlijn voor de persoonlijke verantwoordelijkheid voor veiligheid". De checklist wordt gebruikt om te kunnen vaststellen of er sprake is van een kloof tussen de systemen in uw bedrijf in relatie tot de ondersteuning van PVV. Raadpleeg het document waarin die richtlijn uitgelegd wordt voor meer details over de punten die hieronder worden opgesomd.

Zijn in het bedrijf de volgende processen of systemen aanwezig:

	JA	NEE	DEELS
1. DUIDELIJKE VERWACHTINGEN			
1.1 Een beleid waarbij van het personeel verwacht wordt dat ze ingrijpen in het belang van de veiligheid. Dit beleid moet op een positieve manier gesteund worden op alle niveaus in de organisatie.			
1.2 Een introductieproces waarin duidelijke verwachtingen van alle werknemers en aannemers worden uiteengezet.			
1.3 Duidelijke en eenvoudige veiligheidsregels en -principes, die aan alle werknemers en aannemers worden meegedeeld. Procedures waarin taakgerichte veiligheidsrichtlijnen geïntegreerd zijn en die het veilig uitvoeren van taken ondersteunen.			
1.4 De positieve en negatieve gevolgen die verbonden zijn aan de veiligheidsregels en richtlijnen worden duidelijk aangegeven.			
1.5 Alle regels en procedures worden van tijd tot tijd opnieuw bekeken en herzien, zodat ze up to date blijven en nieuwe kennis incorporeren.			
1.6 Het wordt aangemoedigd dat alle werknemers en aannemers hun inzet voor Persoonlijke Veiligheid schriftelijk vastleggen. Deze inzet wordt ook beoordeeld.			
1.7 Een verbeteringsplan met meetbare doelen die de Persoonlijke Verantwoordelijkheid voor Veiligheid aanmoedigen.			
2. EFFICIËNTE COMMUNICATIE			
2.1 Het identificeren en communiceren van oplossingen wordt aangemoedigd.			
2.2 De vereiste dat alle veiligheidscommunicatie dient te gebeuren in een heldere en bondige taal, zonder gebruik te maken van jargon of afkortingen.			
2.3 Face to face communicatie wordt actief aangemoedigd.			
2.4 De redenen voor verandering moeten uitgelegd worden. De input van werknemers en aannemers wordt verzameld en in overweging genomen.			
2.5 Er wordt tijdig en efficiënt feedback gegeven over positieve en negatieve aangelegenheden die aangekaart worden.			
2.6 Er wordt een benadering aangemoedigd waarbij dingen in vragende vorm gesteld worden en waarbij open feedback mogelijk is zonder vrees voor represailles.			
2.7 Er moet een rooster zijn voor regelmatige bezoeken op de werkplek door (lijn)management, om met werknemers te communiceren.			
2.8 Er wordt reflectietijd voorzien op het einde van vergaderingen om goed te laten doordringen "wat we bijgeleerd hebben".			
3. PERSOONLIJKE LEIDING			
3.1 Het management is bereid zijn om PVV te integreren in alle systemen van het bedrijf.			
3.2 Voldoende fondsen en hulpmiddelen worden voorzien om PVV effectief te kunnen ondersteunen.			



	JA	NEE	DEELS
3.3 Een scholing waarin alle werknemers geleerd wordt om het goede voorbeeld te geven als het om veiligheid gaat en waarin ze hun gedragscompetenties kunnen verbeteren.			
3.4 Het belonen van opvallend veiligheidsgedrag. Het voorzien van gepaste reacties op onaanvaardbaar gedrag.			
3.5 Het aanmoedigen van alle werknemers en aannemers om hun inzet voor Persoonlijke Veiligheid schriftelijk vast te leggen en het op regelmatige basis opnieuw te beoordelen.			
3.6 Een mechanisme dat toelaat om op een open en integere manier verslag uit te brengen, zonder vrees voor represailles.			
3.7 Het aanmoedigen van een voortgezet veilig gedrag thuis, door middel van scholing en/of praktische ondersteuning.			
3.8 Het opnemen van voorbeeldgedrag in veiligheid in het evaluatieprogramma van het bedrijf. Voorzien in training als dat nodig is.			
4. PERSOONLIJKE BEWUSTWORDING VAN RISICO'S			
4.1 Er wordt voorzien in scholing in risico-evaluatie en observatietechnieken voor alle werknemers en aannemers. Een proces voor risico-evaluatie dat verloopt volgens de taak risico analyse methode.			
4.2 Gevaren die verbonden zijn met de werkomgeving worden verzameld en kenbaar gemaakt. Informatie over gevaren die algemeen voorkomen binnen de industrie wordt verzameld, opgeslagen en gedeeld. Werknemers werken enkel binnen hun mogelijkheden en capaciteiten. Teamleden worden aangemoedigd om hun kennis over nieuwe of bestaande gevaren en controlemaatregelen te delen met anderen.			
4.3 Een manier om het bewustzijn te verhogen voor gevaren die voorkomen buiten de werkplaats.			
4.4 Ervaren werknemers krijgen de taak toegewezen om hun kennis en ervaring over gevaren die bij hun taak of aan hun werkplek horen, te delen met onervaren, nieuwe of overgeplaatste werknemers.			
5. PLANNING			
5.1 Een planningproces dat voorziet in de participatie van al het personeel dat bij de zaak betrokken is			
5.2 Er zijn duidelijke werkinstructies waarin individuele verantwoordelijkheden opgesomd worden.			
5.3 De informatie over werkactiviteiten is eenvoudig toegankelijk en maakt een zorgvuldige planning mogelijk.			
5.4 Er is voldoende tijd voorzien voor een efficiënte planning.			
5.5 Veranderingen vinden plaats door middel van een efficiënt proces voor Verandermanagement.			
5.6 Kennis wordt verzameld en geïntegreerd in herzieningen van het plan.			
6. HET RECHT EN DE Plicht OM IN TE GRIJPEN			
6.1 Het bedrijfsbeleid ondersteunt duidelijk het recht en de plicht van elk individu om in te grijpen in het belang van de veiligheid.			
6.2 Een vereiste voor alle werknemers om op een positieve manier om te gaan met constructief ingrijpen.			
6.3 Een programma voor observatie en ingrijpen, dat de werknemer ertoe aanzet om feedback te geven en dat dit ook vergemakkelijkt. Duidelijke zichtbaarheid van maatregelen die genomen zijn als reactie op observaties van werknemers en aannemers.			