



Borg de veiligheidscultuur in een structuur

In een veiligheidsproject wordt een verandering in gedrag bereikt. Deze kan op termijn leiden tot een verandering in de cultuur. Om te zorgen dat de verandering blijvend is, moet u deze zeker stellen in de structuur van het bedrijf.

Structuur is het aanwezig zijn van een vaste wijze van werken, gebaseerd op de bedrijfsprocessen en ondersteund door procedures. Structuur biedt regelmaat, herhaling, afspraken, toedeling van verantwoordelijkheid, toetsing, evaluatie, communicatie. Geen cultuurverandering zonder structuur.

U brengt bijvoorbeeld structuur aan als u het thema veiligheid als vast agendapunt behandelt op werkoverleggen en directievergaderingen. Of als u de verantwoordelijkheid voor veiligheid in de lijnorganisatie neerlegt. Daarnaast kunt u een beloningsstrategie voor veilig handelen hanteren. Ook kunt u structuur geven aan veiligheidscultuur door uw medewerkers te observeren en met hen de dialoog aan te gaan over veilig handelen.

“Wij hebben de verantwoording van de resultaten van het veiligheidsbeleid geborgd in de overlegstructuur van de organisatie: op alle werkoverleggen is dit een vast agendapunt.”

“Voor de overgang van storingen oplossen naar preventief onderhoud van onze machines, is een gedragsverandering bij de monteurs nodig. Hiervoor moet ook de structuur veranderen: er moeten voortaan jaarplanningen en checklisten voor het onderhoud worden gemaakt.”

Quotes uit de praktijk

