



AANKWEEKEN

Een stukje inleiding... Om te komen tot een concept hecht ik veel waarde aan de 'weg' hier naartoe. Een concept komt niet uit het niets opzetten maar kent een 'reis' met diverse afwegingen. Ik neem jullie graag mee op deze reis door niet alleen het concept uiteen te zetten, maar ook een stukje van de weg daar naartoe en daardoor het concept te verklaren en onderbouwen. Helaas heb ik maximaal 4 pagina's te vullen dus heb mij beperkt tot de meest relevante informatie. Ik hoop jullie te inspireren, veel plezier!

Het concept 'presenteer' ik als totaalconcept waarin meerdere oplossingen en mogelijkheden worden genoemd, het is echter ook mogelijk slechts delen van het concept te gebruiken.

Hoe bereiken we de bedrijven?

Wat is volgens jou nog niet bedacht en zouden we absoluut eens over moeten gaan nadenken?! Geef een zo'n concreet mogelijk beschrijving van jouw oplossing.

Hoe verleiden we ondernemers tot het aanstellen van een preventiemedewerker / het invoeren van een veiligheidscultuur?

Op welke manier zetten we bedrijven aan tot het aanstellen van een preventiemedewerker en het structureel aandacht hebben voor een veilige werkomgeving?

Wat is de doelgroep en wat houdt ze bezig?

De doelgroep omvat de gehele bedrijven dus zowel de werkgever als de werknemers. Als leiding van het bedrijf wordt verwacht dat het initiatief voor het hebben van een preventiemedewerker door de werkgever wordt aangegaan. Om deze echter te overtuigen is een lastige taak (niet voor niets dat jullie hiermee worstelen). Voor zover de werkgever al bekend is met het bestaan van een preventiemedewerker, wordt dit al snel gezien als ballast (niet deel uitmakend van het primaire proces (ook al zou dit wel zo moeten zijn), kost geld en kost tijd) waardoor dit al snel naar de achtergrond verdwijnt.

En hoe zit het dan met de werknemers? Deze zijn veelal niet bekend met het bestaan van de wet- en regelgeving én richtlijnen of weten deze niet te vinden. Laat staan dat door de komst van vele seizoenarbeiders niet iedereen de Nederlandse taal machtig is. Initiatief vanuit deze groep is hierdoor marginaal. Ook zijn veel werknemers ingehuurd.

De agro-industrie omvat diverse sectoren met elk andere werkomgeving en machines. Een oplossing voor de bovenstaande vraagstukken zal dus in grote mate universeel moeten zijn.

In welke richting het concept te zoeken

Alles valt en staat met bewustwording, weten wat er aan wet- en regelgeving en voorschriften is of in ieder geval waar deze zijn te raadplegen. Dit geldt voor zowel de werkgever als werknemers. Mijn inschatting is dat de drempel voor werknemers lager is om informatie te raadplegen dan de werkgever. Werknemers kunnen bijvoorbeeld de artikelen vanuit de arbocatalogus beter en directer spiegelen op hun werkzaamheden. Deze zijn namelijk zeer praktisch en zij kunnen zich er goed in verplaatsen. Zoals ik het zie zullen we met dit concept de werknemers wat meer kennis en bewustzijn bijbrengen waarna zij in staat zijn de werkgever op preventiewerk te ondersteunen (daarmee de drempel voor de werkgever te verlagen) én te activeren hier mee aan de slag te gaan.

Werknemers alleen acht ik onvoldoende, zoals gezegd is de doelgroep het complete bedrijf, dus ook de werkgever. Om deze te overtuigen zal het concept er voor moeten zorgen dat zijn bijdrage minimaal is maar ook dat het het bedrijf niet teveel tijd en geld kost. Om cultuurverandering te bewerkstelligen zal echter wel moeten worden geïnvesteerd. Omdat de werkgever hier niet erg toe bereid is, zal dit concept dat moeten bewerkstelligen. Ook is het niet aan Stigas hier namens het bedrijf in te investeren en de verantwoordelijkheid in te nemen. Het zal een gezamenlijke inzet moeten wezen met een minimale inzet en bijdrage maar met maximaal resultaat.

Het concept iets concreter

Het concept zal een communicatie middel/methodiek zijn die een brug vormt tussen alle betrokkenen. Omdat het met name personen op de werkvloer betreft zal het een praktische aanpak moeten zijn waarbij eenvoud de complexiteit van het concept vormt.

AANKWEKEN

Om een ware cultuurverandering teweeg te brengen zal het alledaags en veelvuldig maar subtiel aanwezig moeten zijn om te voorkomen dat het overdadig en te plichtmatig wordt waarna men dit als 'overload' bestempeld en er niets mee doet.

Het door mij voorgestelde concept

'Aankweken' ofwel het cultiveren, grootbrengen, kweken, opkweken van (in dit geval) het veiligheidsbewustzijn én preventiemedewerker. Het kent 3 stappen:

1. Het door de werkgever benoemen van een preventiemedewerker
2. Welkom heten en opstarten preventiemedewerker
3. Maandthema's
4. Managen

Stap 1: Het door de werkgever benoemen van een preventiemedewerker

Het initiatief voor het benoemen van een preventiemedewerker ligt bij de werkgever. Om deze te benaderen stel ik een campagne voor door een losse flyer aan vakbladen toe te voegen en optioneel een advertentie hierin. Duidelijk zal moeten zijn dat de werkgever verplicht is een preventiemedewerker te hebben én dat het hem/haar in een handomdraai lukt om dit te regelen. Vanaf dat moment beschikken we over een 'ingang' tot het bedrijf en dus iemand om te benaderen.

Een dergelijke flyer zal er zoals de onderstaande afbeelding uit kunnen zien. Duidelijk mag zijn dat Stigas een internetpagina zal moeten aanmaken om de gegevens in te vullen (bedrijfsnaam, plaats, naam preventiemedewerker, telefoonnr.), hier ook kort en krachtig vermelden wat preventiemedewerker precies inhoudt.



Een medewerker met ambities?
Maak hem/haar preventiemedewerker

Hoe?
Alleen naam en telefoonnummer doorgeven
Ga naar www.stigas.nl/aanmeldingpreventie en vul deze gegevens in

Wij zorgen voor de rest!

Artikel 13 van de Arbowet verplicht een bedrijf met personeel zich bij het voeren van zijn arbobeleid te laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers.

- Elk bedrijf moet minimaal één preventiemedewerker aanwijzen.
- Bij een bedrijfsomvang tot 25 werknemers (incl. uitzendkrachten en stagiairs) kan de werkgever desgewenst zelf de rol van preventiemedewerker vervullen.
- Preventiemedewerkers moeten voldoende tijd krijgen voor goede uitvoering van hun taken.
- Ook moeten ze over voldoende deskundigheid en ervaring beschikken.

AFBEELDINGEN ALLEEN
TE INTERPRETEREN NA
LEZEN TOELICHTING

Stap 2: Welkom heten en opstarten preventiemedewerker

In deze stap zullen we de preventiemedewerker welkom heten en op weg helpen. Dit wordt gezien als taak voor Stigas om de drempel in stap 1 zo laag mogelijk te houden, zie het als een traject anders is de stap te groot.

Het welkom heten gaat als volgt:

1. Telefonisch contact opnemen met de preventiemedewerker

Het contact dient voor het:

- o Kennismaken
- o Aanvullen en controleren van contactgegevens (adres, postadres, e-mailadres, sector, overige van belang zijnde gegevens)
- o Samenstellen startpakket (voor wat betreft de te kiezen artikelen)

2. Toesturen startpakket nadat alle gegevens zijn gecontroleerd. Het pakket bestaat uit:

- o Plan van aanpak¹
- o Kennisgevingsflyer²
- o Arbogids
- o Welkomstcadeau, omdat wij blij zijn dat diegene zich hier voor wilt inzetten en dat mogen de collega's best zien.
 - Preventiekalender³
 - Mok of thermosfles⁴
- o Bewustzijnsartikelen
 - Kartonnen koffiebekers⁵
 - Kartonnen Cup-a-Soup-bekers⁵

¹ Hierin is uiteengezet hoe er te werk zal worden gegaan (eigenlijk is dat kort en krachtig dit concept).

² Deze flyer kan de preventiemedewerker online raadplegen. Het is een standaard door Stigas opgemaakte flyer die de preventiemedewerker na het invullen van zijn/haar naam kan afdrukken en binnen de organisatie verspreiden zodat iedereen binnen de organisatie weet bij wie zij moeten wezen. Denk aan toevoegen aan salarisstroken, achterlaten in de kantine, plaatsen op intranet en/of per mail. Op deze flyer staat dus de naam en contactgegevens maar ook wat de preventiemedewerker inhoud én wat deze binnen het bedrijf gaat doen (zoals de bekers maar ook maandthema's e.d.).

³ Een handige kalender of agenda die maandelijks een thema benoemd waar de preventiemedewerker zich in kan verdiepen. Via de QR-codes kan snel een onderwerp worden bekeken waarna de medewerker binnen de organisatie na kan gaan in hoeverre er op de juiste wijze wordt gewerkt en welke maatregelen te treffen. Doel hiervan is dat de preventiemedewerker een interessant en/of van toepassing zijnde items ziet en daar dus meer over wilt weten. Eenmaal op de website is de interesse gewekt waarna ik verwacht dat ook andere onderwerpen worden geraadpleegd. Zie **pagina 4** voor een voorbeeld.

⁴ Deze keuze is er omdat de preventiemedewerker op kantoor waarschijnlijk liever een mok wilt en niets aan een thermosfles heeft. De werknemer die veel op pad is heeft liever een thermosfles. Het doel van deze artikelen is dat het een alledaags voorwerp is die veel wordt gebruikt en wordt gezien. Uiteraard is het niet zomaar een thermosfles of mok, het dé preventiemok/-thermosfles.

⁵ Wat doet iedereen in het bedrijf? Koffie drinken! Uiteraard zijn dit geen gewone koffiebekers, maar preventie-koffiebekers met een boodschap. Deze zijn vooral voor de uitvoerende werknemers. Vaak als men de beker eenmaal leeg heeft, gaat men er mee rommelen of in dit geval lezen. Het is een alledaags en goedkoop/simpel artikel waarop ze zelfs een checklist op kunnen afvinken. Door bekers met diverse opdrukken te maken en deze door elkaar te verpakken (dus niet 100 dezelfde opdrukken in 1 verpakking) blijven de gebruikers geboeid én wordt veel kennis gedeeld. Doe ook enkele bekers zonder opdruk, dat houdt ze scherp. Alleen in het startpakket een aantal bekers verstrekken (200?). De preventiemedewerker verspreid deze dan door het bedrijf. Zijn de bekers op, dan kan de medewerker (tegen betaling) nieuwe bestellen.

Dit is iets waar Stigas op zou moeten gaan letten, 'nemen ze de bekers af'? De afname is direct een indicator voor het wel/niet serieus nemen van het preventie-medewerkerschap en dus aanleiding om contact te leggen. Uiteraard hoeven niet alle bekers binnen een bedrijf een preventiebeker te zijn, 25% zou een mooi getal zijn (echter hoe meer des te beter). Zie **pagina 4** voor een voorbeeld.

AANKWEEKEN

Stap 3: Maandthema's

Van belang is het om deze medewerker te voeden en te sturen (zodat de werkgever zo min mogelijk wordt belast) maar ook om de nodige feedback richting de werkgever te bieden én Stigas uiteraard.

Eenmaal aangemeld benadert Stigas periodiek (bijvoorbeeld 1x per maand) de preventiemedewerkers rechtstreeks door een standaard nieuwsbrief die naar alle aangemelde preventiemedewerkers gaat. Hier kan nog worden gekeken naar een splitsing per sector. Het zal moeten blijken hoeveel tijd dit in beslag zal nemen en wat er aan capaciteit beschikbaar is.

Doel van deze nieuwsbrief is het delen wat er in de markt en in organisaties gebeurt maar ook het op weg helpen. Vanuit Stigas wordt deze mailing opgemaakt en bied een 'maandthema'. Binnen dit thema toont Stigas de kennisdocumenten die daar onderdeel van uitmaken (weten wat er is), is er iemand aan één van de bedrijven het woord (praktijkvoorbeeld), een door Stigas gemaakte enquête (online, om door de medewerkers binnen de organisatie in te laten vullen), etc.

Op basis van de respons zou aan het einde van het jaar de agro-preventiemedewerker van het jaar worden verkozen.

Stap 4: Managen

De preventiemedewerker moet niet kunnen worden afgerekend op hetgeen hij heeft geconstateerd en gecommuniceerd met Stigas (respons op stap 3). Stigas zal de constatering positief moeten benaderen door (1x per half jaar) te evalueren en een gerichte oplossing bieden (of andere preventiemedewerkers praktijksituaties voor leggen om te zien wat zij in die situatie zouden doen óf al doen). Laat ze ook eens bij elkaar in de keuken kijken (middels een rubriek of nieuwsitems).

Ik kan er nog verder over uitweiden en toelichten, ik begrijp echter de keuze van de 4 pagina's en zal mij daar aan houden. Ziet u iets in dit concept, dan kunnen wij vast en zeker nog van gedachte wisselen om dit te optimaliseren.

Voorbeeld: kartonnen koffiebekers



←

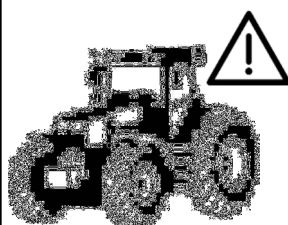


Meer weten?
Scan deze QR-code

ACHTERUITRIJDEN MET TREKKERS EN GROTE MACHINES

Checklist DAGELIJKSE PRAKTIJK

- ☐ Werk met schone ramen, camera's en spiegels.
- ☐ Controleer of de veiligheidsvoorzieningen storingsvrij werken.
- ☐ Stop als de situatie onveilig is. Bespreek de situatie.



Voorbeeld: preventiekalender

FEBRUARI | Maand van de MACHINES

- Achteruitrijden met trekkers en grote machines
- Aftakas
- Grondzuigen
- Heftruck
- Machineveiligheid algemeen
- Motor- / accukettingzaag (Veiligheid)
- Strodekken
- Takkenversnipperaars



Preventiekalender 2019

↑
QR-codes

 AFBEELDINGEN ALLEEN
TE INTERPRETEREN NA
LEZEN TOELICHTING