

# Stoffenmanager

Working safely with hazardous substances



Stoffenmanager en  
Stoffenbeleid,  
Stoffencultuur,  
V&G-cultuur?

Niek Steijger TNO



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid



Arbo Unie



# Haalbaarheidsstudie: onderzoeksvragen

1. Hoe is de organisatorische inbedding van het STM-instrument vorm te geven?
2. Is onze kennis over veiligheidscultuur toepasbaar in het domein van stoffenbeleid?
3. Hoe ziet een instrument eruit om stoffencultuur te meten?

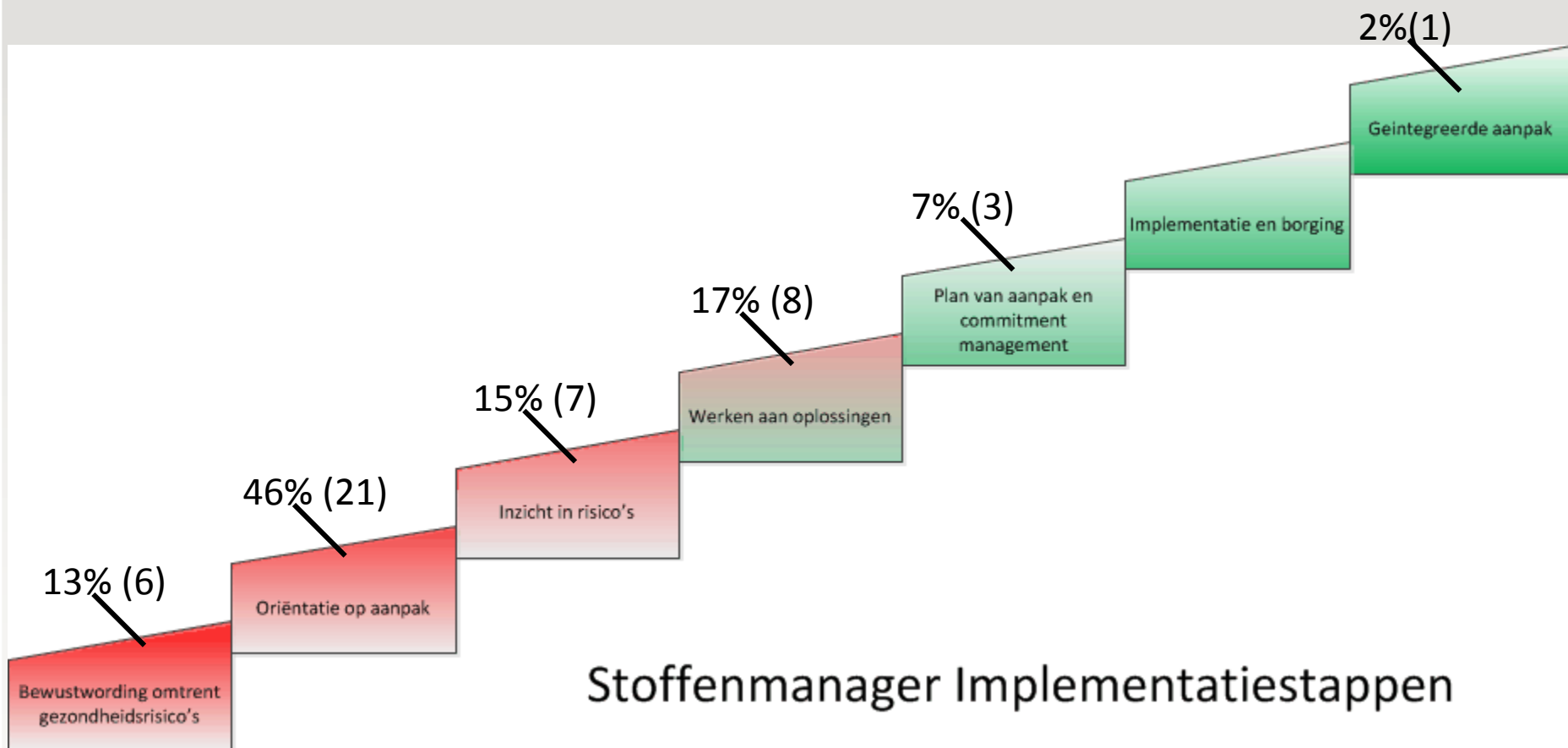
# 1. Stoffenmanager en organisatorische inbedding

Implementatiewerkplaats;  
Stoffenbeleid;  
Stadia- model

# 7-stadia model implementatie STM

1. Bewustwording gezondheidsrisico's
2. Oriëntatie op aanpak
3. Inzicht in risico's m.b.v. Stoffenmanager
4. Analyse risicovolle werksituaties m.b.v. Stoffenmanager
5. Beoordeling effect beheersmaatregelen m.b.v. Stoffenmanager
6. (Start) implementatie maatregelen m.b.v. Stoffenmanager & adviseur
7. Borging (Mens / middelen vrijgemaakt voor jaarlijks doorlopen van situatie mbv Stoffenmanager).

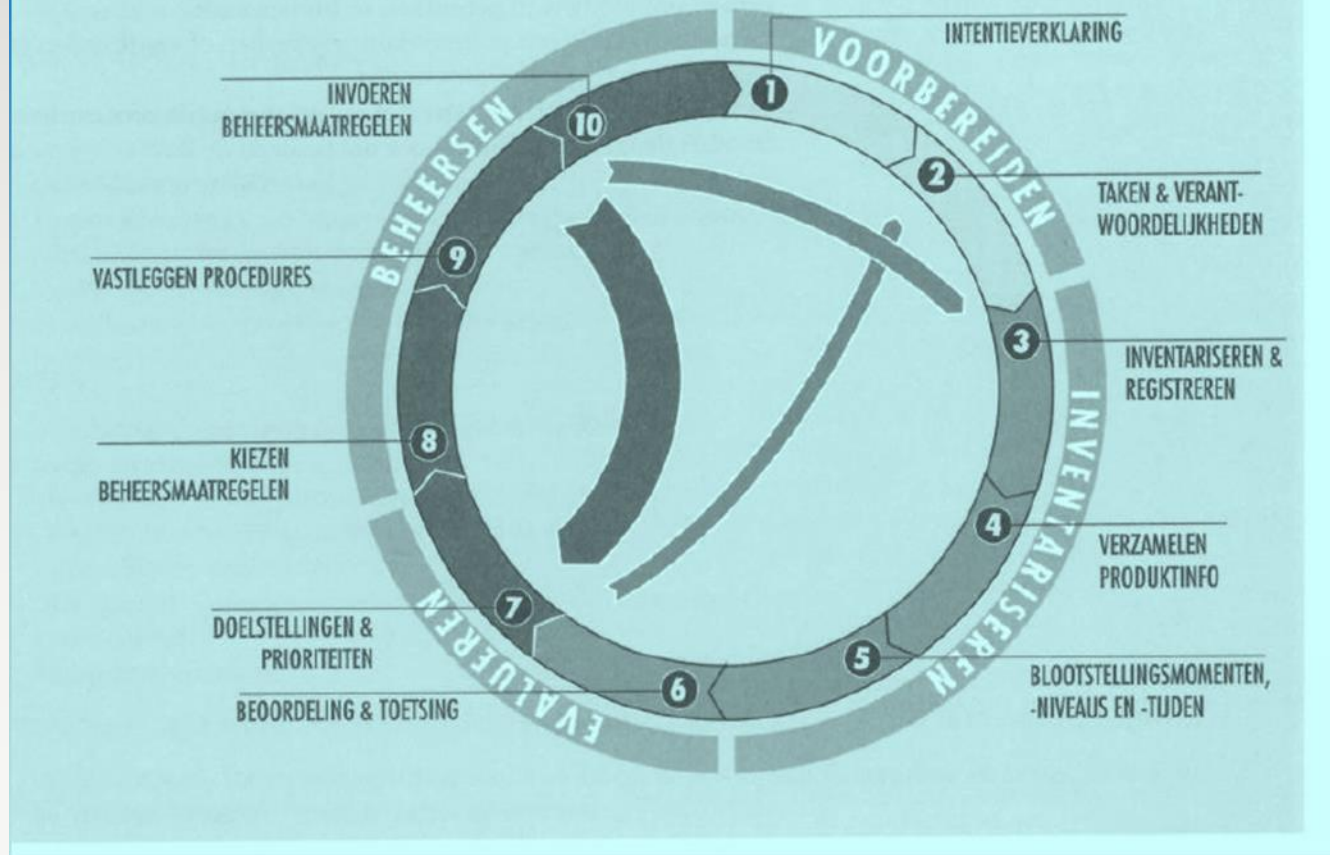
# Evaluatie Stoffenmanager implementatiestappen



Stoffenmanager Implementatiestappen

# Elementen van stoffenbeleid

SCHEMA 2 STAPPENPLAN TOXISCHE-STOFFENBELEID



# Implementatiewerkplaats 2012

## ► Snelle beoordelen van 5 elementen stoffenbeleid

	Stadium 1- Ad hoc	Stadium 2- Op papier	Stadium 3- Internalisering	Stadium 4- Systemische verbetering	Stadium 5- Proactief
Verantwoordelijkheid over werken met stoffen	<b>62%</b>	0%	15%	9%	15%
Voorlichting en Opleiding over het werken met gevaarlijke stoffen	11%	15%	<b>67%</b>	7%	0%
Overleg en communicatie over het werken met stoffen.	17%	<b>33%</b>	15%	15%	20%
Beheersen van werkzaamheden met gevaarlijke stoffen	20%	17%	7%	4%	<b>52%</b>
Audits over het werken met gevaarlijke stoffen	33%	9%	0%	9%	<b>50%</b>



## 2. Veiligheidscultuur toepasbaar in stoffendomein

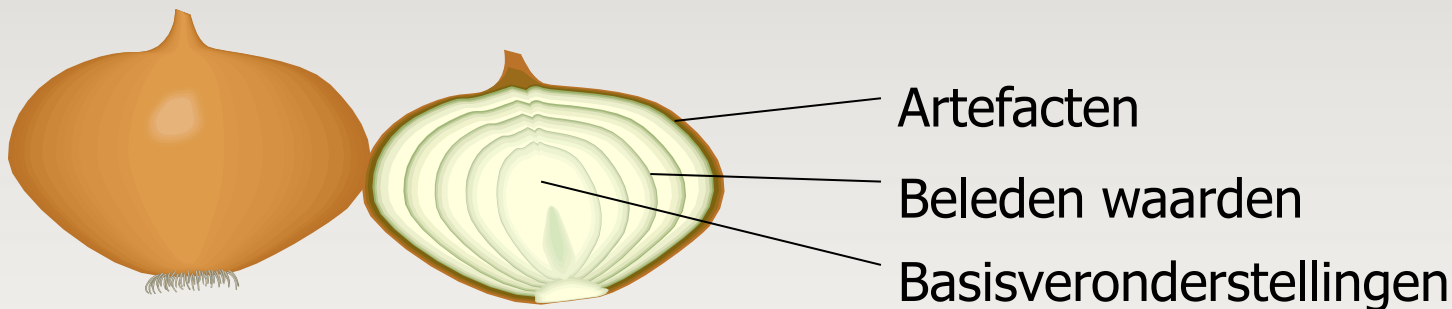


# Wat is bedrijfscultuur, veiligheidscultuur?

- ▶ De manier waarop we de dingen nu eenmaal doen in ons bedrijf ?
- ▶ Gemeenschappelijk geleerde waarden, overtuigingen en aannames die wanneer succes blijft, als vanzelfsprekend worden gevonden en aan nieuwelingen wordt geleerd als de juiste manier van denken, voelen en gedragen in het oplossen van problemen.



# Cultuur is gelaagd (Schein)



Karakteristieken van veiligheid- & gezondheidscultuur:

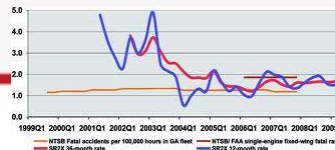
- Betrokkenheid en leiderschap (commitment)
- Leren, verbeteren en vertrouwen
- Geïnfomeerdheid (zichtbaar)



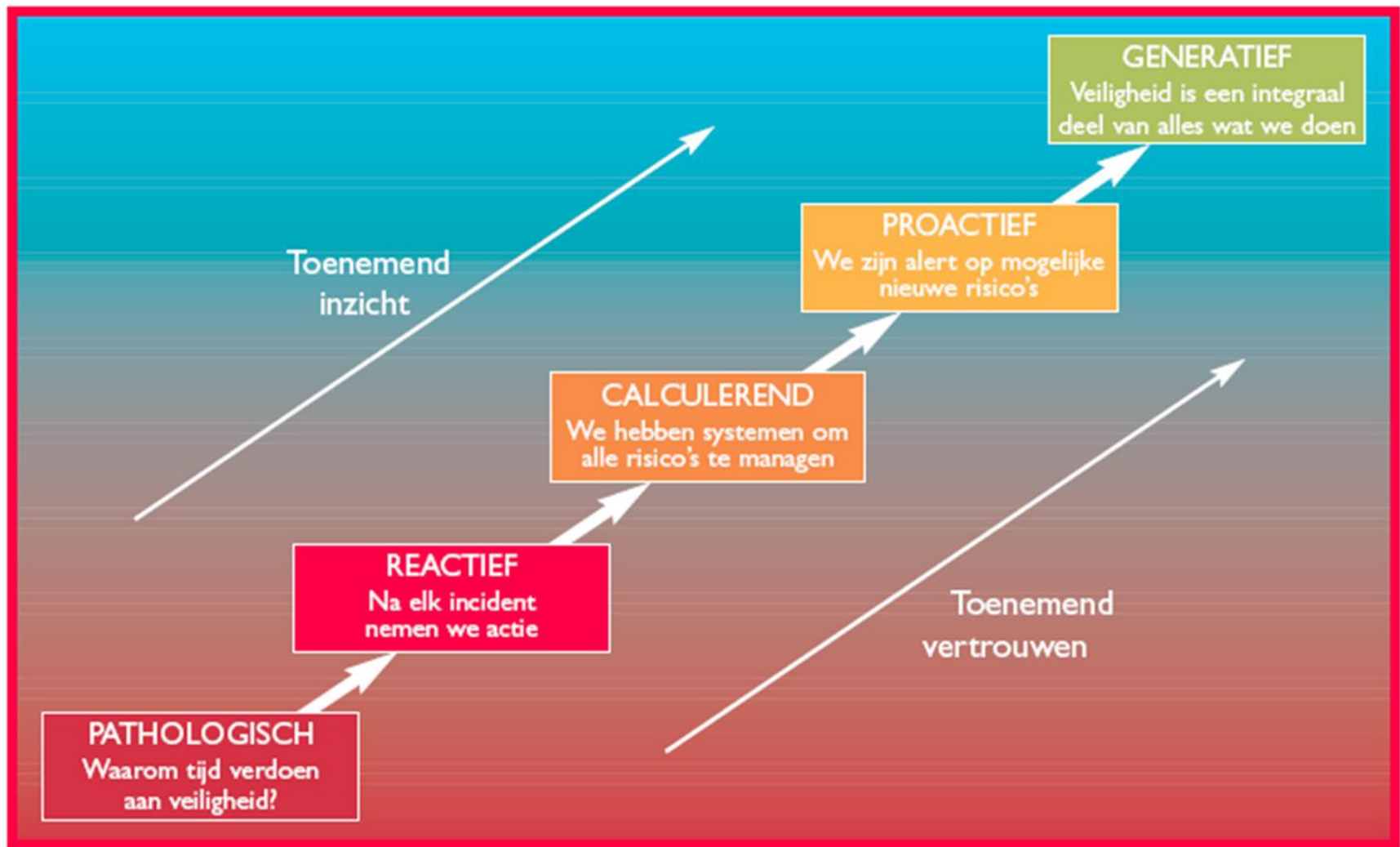
The Value of Trust



Return on Influence



# Veiligheidscultuur versus Stoffencultuur?



# Veiligheidscultuur versus stoffencultuur



# Illustratie van Stoffencultuur

Signalen van bedrijfscultuur m.b.t. stoffen → stoffencultuur

- ▶ Opvolgen van instructies
- ▶ Op maat gemaakte instructies
- ▶ Gebruik van voorgeschreven p.b.m.'s
- ▶ Effectief toezicht
- ▶ Persoonlijke hygiëne
- ▶ Orde en netheid
- ▶ Defecten snel repareren (bijv. afzuiging)
- ▶ Elkaar aanspreken op ongewenst gedrag
  - Collega's
  - Bezoekers
  - Leidinggevenden



# 3. Instrument om stoffencultuur te meten

# Voorbeeld H&M veiligheidscultuur meting

	Score	Pathologisch	Reactief	Calculatief	Proactief	Generatief
<b>Totaalscore Veiligheidscultuur</b>	<b>3,0</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>
<b>Leiderschap</b>	<b>2,8</b>	<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>
<b>A - Delen van veiligheidsinformatie</b>	<b>2,3</b>	<b>33%</b>	<b>27%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>	<b>7%</b>
<b>B - Betrokkenheid bij veiligheid</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>C - Beloning veiligheidsprestaties</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>Beleid en strategische doelen</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>D - Oorzaken van ongevallen</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>E - Prioriteit van veiligheid</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>Organisatie en verantwoordelijkheden</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>F - Omgang veiligheid onderaannemers</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>G - Interesse in training en opleiding</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>H - Status van de veiligheidsafdeling</b>	<b>3,0</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>



# Workshop Quickscan Stoffencultuur



## Beoordeling Stoffencultuur

Wij vragen u bij iedere oranje rij ( 13 totaal ) een kruis ☒ te zetten door 1 van de 5 uitspraken die het best bij uw bedrijf past

Ambitie	I Bij ons in het bedrijf	II Bij ons in het bedrijf	III Bij ons in het bedrijf	IV Bij ons in het bedrijf	V Bij ons in het bedrijf
1	is werken met stoffen niet iets dat we op papier zetten.	vinden we dat werken met stoffen een planmatige aanpak verdient.	vinden we dat werken met stoffen een onderdeel van het vakmanschap is en professionele ondersteuning behoeft van medewerkers met bijzondere expertise.	beoordelen we regelmatig of we onze doelen halen m.b.t. gezond werken met stoffen en hebben de ambitie om het daarna nog beter te doen met maatregelen aan de bron.	lijken we naar de ontwikkelingen om ons heen m.b.t. gezond werken met stoffen en spelen daar al vroeg op in. Dat het geld kost, zien wij als een strategische investering.
<b>Rollen, verantwoordelijkheden</b>					
2	Bij ons in het bedrijf is het individueel persoonlijk verantwoordelijk voor succes en falen in het werk	Bij ons in het bedrijf is opgeschreven waar ieder verantwoordelijk voor is.	Bij ons in het bedrijf wordt met de medewerkers gesproken over hun verantwoordelijkheden en ze krijgen over hun gedrag terugkoppeling op het functioneringsgesprek.	Bij ons in het bedrijf voelen we ons verantwoordelijk dat V&G goed verloopt en willen voortdurend verbeteren.	Bij ons in het bedrijf zit het zo in onze genen dat iedereen bij nieuwe ontwikkelingen de gevolgen voor V&G werken herkent en adequaat opakt.
3	Bij ons in het bedrijf is ieder persoonlijk verantwoordelijk voor incidenten	Bij ons in het bedrijf zijn incidenten een kwestie van pech en worden vooral veroorzaakt door de werkvloer	Bij ons in het bedrijf worden incidenten met stoffen veroorzaakt door het 'systeem van techniek en gedrag'	Bij ons in het bedrijf kijken we in geval van incidenten naar het hele systeem met een 1 <sup>st</sup> verantwoordelijkheid van het management.	Bij ons in het bedrijf accepteert het management de verantwoordelijkheid voor incidenten en vraagt zich af wat het persoonlijk had kunnen doen aan het wegnemen van de oorzaken
<b>Risico's, omgaan met procedures</b>					
4	Bij ons in het bedrijf bedenken we niet van te voren of er problemen met gevaarlijke stoffen zouden kunnen ontstaan.	Bij ons in het bedrijf vinden we het belangrijk van te voren na te denken over de risico's van het werken met stoffen.	Bij ons in het bedrijf vinden we het belangrijk om keuzes te maken over de juiste prioriteiten en gebruiken voor onze acties en maatregelen een schriftelijk overzicht van stof-informatie.	Bij ons in het bedrijf vinden we het belangrijk maatregelen jaarlijks te beoordelen of ze effect hebben en nemen steeds meer bronmaatregelen om te verbeteren.	Bij ons in het bedrijf verminderen we de risico's zo vroeg mogelijk bij de keuze van nieuwe processen en inkoop.
5	Bij ons in het bedrijf zijn geen procedures over werken met stoffen op schrift	Bij ons in het bedrijf staan procedures over werken met stoffen op schrift.	Bij ons in het bedrijf hebben we procedures om incidenten te voorkomen.	Bij ons in het bedrijf laten procedures de beste manier van werken zien. Als dat beter werkt, vervangen we een procedure door een training	Bij ons in het bedrijf is er vertrouwen in de medewerkers dat zij situaties herkennen waar regels moeilijk van toepassing zijn en dat zij dan volgens heldere afspraken in overleg gaan.
<b>Voorlichting, Opleiding</b>					
6	Bij ons in het bedrijf gaan we er vanuit dat iedereen weet hoe met gevaarlijk stoffen moet worden gewerkt en dat is een eigen verantwoordelijkheid	Bij ons in het bedrijf is er zorg voor (nieuwe) medewerkers, dus worden ze geïnstrueerd, al is het vooral eenrichtingsverkeer.	Bij ons in het bedrijf zien we risico's en maatregelen als onlosmakelijk onderdeel van het werk en vakmanschap en zijn dus expliciet beschreven als 'best practice'. Wij spreken elkaar daar ook op aan in dialoog en gesloten communicatie	Bij ons in het bedrijf zien wij risico's en maatregelen van stoffen als onlosmakelijk deel van (competentie-) ontwikkeling waar medewerkers ook sturing aan geven door zelf trainingen te kiezen	Bij ons in het bedrijf delen wij onze ervaring over competentie-ontwikkeling rond het werken met stoffen ook met onze externe stakeholders en geven trainingen als uiting van onze dienstverleningsfilosofie
<b>Communicatie</b>					
7	Bij ons in het bedrijf zien wij werken met stoffen niet als iets om stil te staan bij de communicatie over de risico's ervan	Bij ons in het bedrijf zien wij de risico's van het werken met stoffen als iets waar we informatie over verstrekken als vast onderdeel op het werkoverleg	Bij ons in het bedrijf is het werkoverleg een middel om vragenstukken over het werken met stoffen op te lossen. Het management geeft wel veel informatie over veiligheid &	Bij ons in het bedrijf vinden wij communicatie over werken met gevaarlijke stoffen een integraal onderdeel van de communicatie op alle niveaus. Er is tweerichting communicatie en de	Bij ons in het bedrijf vinden wij communicatie over het werken met gevaarlijke stoffen ook van belang voor al onze stakeholders als uiting van onze dienstverleningsfilosofie.



# Voorbeeldstellingen Quickscan

<b>Ambitie</b>	Stadium I	II	III	IV	V
	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf
<b>1</b>	is werken met stoffen niet iets dat we op papier zetten.	vinden we dat werken met stoffen een planmatige aanpak verdient.	vinden we dat werken met stoffen een onderdeel van het vakmanschap is en professionele ondersteuning behoeft van medewerkers met bijzondere expertise.	beoordelen we regelmatig of we onze doelen halen m.b.t. gezond werken met stoffen en hebben de ambitie om het daarna nog beter te doen met maatregelen aan de bron.	kijken we naar de ontwikkelingen om ons heen m.b.t. gezond werken met stoffen en spelen daar al vroeg op in. Dat het geld kost, zien wij als een strategische investering.
<b>Rollen, verantwoordelijkheden</b>					
	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf	Bij ons in het bedrijf
<b>2</b>	is het individu persoonlijk verantwoordelijk voor succes en falen in het werk	is opschreven waar ieder verantwoordelijk voor is.	wordt met de medewerkers gesproken over hun verantwoordelijkheden en ze krijgen over hun gedrag terugkoppeling op het functioneringsgesprek.	voelen we ons verantwoordelijk dat V&G goed verloopt en willen voortdurend verbeteren.	zit het zo in onze genen dat iedereen bij nieuwe ontwikkelingen de gevolgen voor V&G werken herkent en adequaat oppakt.

# Conclusie

- ▶ Workshopdeelnemers vinden Quicksan nuttig instrument om binnen eigen bedrijf te gebruiken tot positionering en genereren actie: organisatorische inbedding
- ▶ Quicksan hoeft zich niet te beperken tot stoffen, maar breder tot V&G-beleid en V&G-cultuur.
- ▶ Indicatie dat deelnemende bedrijven aan implementatiewerkplaats die in 2012 hoger scoorden op zelfbeoordeling beleid ( dia 7), ook meer vordering hebben gemaakt 2012-2014.