

## Introductie: SCL, wat is dat nou precies?

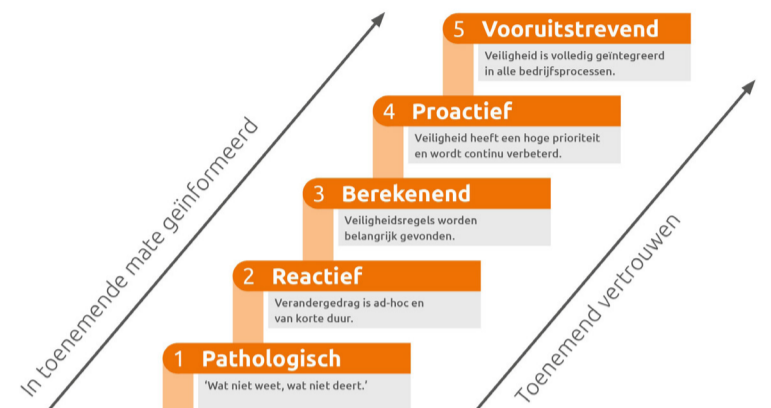
De Safety Culture Ladder (veiligheidsladder) is een instrument op veiligheidsbewustzijn, houding en gedrag in bedrijven te meten. Hierbij wordt de nadruk op de veiligheidscultuur gelegd. De SCL is bedoeld om bedrijven en hun leveranciers te stimuleren om bewust veilig en gezond te werken.

Met het SCL-certificaat geef je als organisatie aan hoe serieus je het thema veiligheid neemt. Je laat aan de buitenwereld zien: onze veiligheidscultuur is in orde.

### Op welk niveau staat de Anton Groep?

De Anton Groep staat op trede 3. De veiligheidsladder trede 3 wordt ook wel omschreven als berekenend. Bij het bereiken van de Veiligheidsladder trede 3 neemt de organisatie verantwoordelijkheid met betrekking tot veilig werken, onder andere door het invoeren van veiligheidsregels.

## Safety Culture Ladder



## Voorbeeldgedrag Communicatie

Trede 1: Er is overleg gepland, maar er komt steeds iets tussen wat meer prioriteit geeft, we doen het dan maar niet.

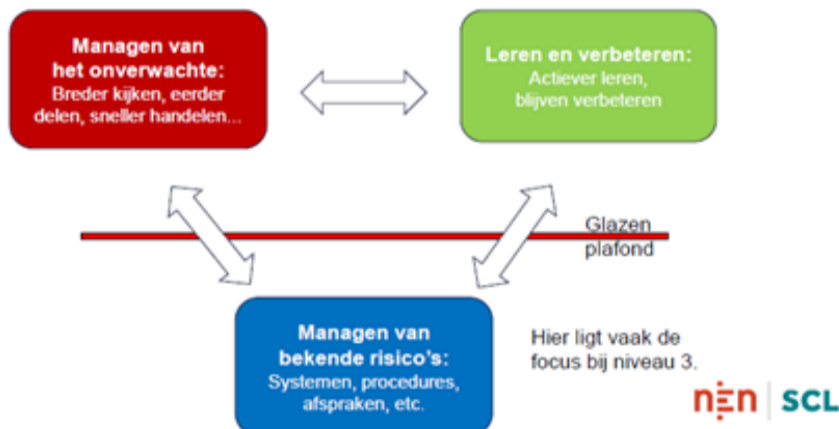
Trede 2: We overleggen omdat het moet, meestal alleen na een serieus incident

Trede 3: We hebben een regulier (vaak maandelijks) overleg, vaak éénrichtingsverkeer (zenden)

Trede 4: Regulier overleg in twee richtingen, het gaat ergens over en is actueel

Trede 5: We komen vandaag even bij elkaar want....

## Drie focusgebieden bij niveau 4/5



## Wat is het verschil tussen trede 2/3 en 4/5?

### Niveau 2/3 cultuur

- bekende gebeurtenissen
- focus op risico's (wat)
- reageren, presentie

### Kernaspecten

- individuele verantwoordelijkheid
- formele werkelijkheid
- achteruitkijken, reactief
- regels en procedures
- informeel afwijken van regels
- 'alles in control'
- alleen leren van eigen incidenten
- consolideren

### Niveau 4/5 cultuur

- ook onverwachte gebeurtenissen
- focus op gedrag (hoe)
- collectieve scherpte en veerkracht

### Kernaspecten

- collectief eigenaarschap, team alignment
- echte werkelijkheid 'daarbuiten'
- vooruitkijken, proactief
- feitelijk gedrag
- 100% compliance of beredeneerd afwijken
- chronisch ongemak
- continu leren
- blijven verbeteren

## Verschuiving in manier van werken

### Niveau 2/3 cultuur

- informeel afwijken van regels
- routinematig
- bilateraal
- iemand aanspreken
- leren:
  - van incidenten
  - casusgestuurd
  - evaluaties door derden
  - fast thinking, slow learning

### Niveau 4/5 cultuur

- comply (or explain) + questioning attitude
- blijven optimaliseren
- koppen even bij elkaar
- elkaar helpen herinneren
- leren:
  - van kleine dagelijkse OGB's
  - patroongestuurd
  - zelf evalueren
  - slow thinking, fast learning

## Verschuiving in mindset

### Niveau 2/3 cultuur

- méér doen van hetzelfde
- 'alles in control'
- individuele verantwoording
- eigen taak
- oriëntatie op individueel gedrag
- problemen oplossen

### Niveau 4/5 cultuur

- anders/slimmer doen
- chronisch ongemak
- collectief eigenaarschap
- jouw plek in het geheel
- focus op interactie en collectief gedrag
- problemen uitzoeken

## Verschuiving in focus - leiderschap

### Niveau 2/3 cultuur

- piramide, top down
- wat heb ik van je nodig? terget gestuurd managen
- af te werken actielijstjes
- in control zijn
- aansturen
- informeren en corrigeren

### Niveau 4/5 cultuur

- champagneglas, top up
- wat heb je van mij nodig om je werk goed te doen?
- gedrag gestuurd managen
- in control geven
- zelforganisatie
- collectief leiderschap

### Basiskenmerken Niveau 5:

- hoge, betrouwbare veilige performance centraal in ieders denken en handelen
- het managen van het onverwachte/onvoorziene staat centraal
- vanzelfsprekend in dagelijks gedrag
- continu leren, verbeteren en innoveren
- onbewust bekwaam

### Positie binnen visie:

Het is geen kostenpost maar opbrengstpost: veiligheid is gelijkwaardig aan financiën, kwaliteit, tijdigheid, betrouwbaarheid.

### Interactie tussen actoren:

Er is een actieve samenwerking in de keten: sterk collectief eigenaarschap: jouw probleem is ook ons probleem.

### Houding medewerkers:

- medewerkers pakken vanzelf hun verantwoordelijkheid
- collectief leiderschap naast individueel leiderschap
- expertise is primaire factor bij beslissingen
- collectieve scherpheid en alertheid, chronisch ongemak

### Houding management:

Wat heeft het primaire proces nodig om hun werk goed, veilig en betrouwbaar uit te voeren? De focus ligt op context en gedrag in plaats van risico's.

### Systemen

- systemen zijn zonder uitzondering functioneel
- 100% compliance, gekoppeld aan een questioning attitude

### Communicatie

- gewend om proactief informatie met elkaar te delen
- hoge meldcultuur
- intrinsiek gemotiveerd om de juiste gegevens te verzamelen en strak te monitoren
- geen enkel verschil tussen de formele werkelijkheid op papier en de informele, echte werkelijkheid 'daarbuiten'

## Samenvattende tips voor trede 5

- in alle haarvaten van de organisatie onbewust bekwaam
- collectief leiderschap
- geen mailtje sturen en denken dat het geregeld is
- dagelijkse routine inbouwen waarin je reflecteert
- géén financiële prikkels
- kennis delen in de keten (halen en brengen)
- jouw probleem is ook mijn probleem, wat heb jij nodig om veilig te werken?