

Verslag slotconferentie Vanzelfsprekend gezond en veilig op 22 april 2021

Na de startbijeenkomst van het project op 13 januari 2020 volgde een uitgebreid programma van dialoogtrainingen en werkplaatsen. Op 22 april 2021 kwamen de deelnemende bedrijven weer bij elkaar om terug te blikken op de ervaringen die we hebben opgedaan, om lessen te trekken en om vooruit te kijken op wat nodig is om de dialoog over gezond en veilig werken te borgen in de bedrijven.

Aanwezigen:

Ron Peters, Henk Schuur en Anja van den Bogaart (Betonhuis); Jan Willem Kirpestein (SHMC), Cristel van de Ven; Aukje Nauta (Factor Vijf); Annemarie Arensen (O2) + 24 directeuren en managers van de elf deelnemende bedrijven (IJB Groep, Fydro, Byldis, Thijssen Den Brok, Lammers Beton, HCI, Struyk Verwo Infra, VBI Huissen/Schuilenburg, Orion Beton, Rouwmaat Groep en Geelen Beton)..

Tijd (uur)	Doel	Activiteit
09:30	Intro door Aukje, Betonhuis en SZW	Aukje Nauta opent de bijeenkomst. Ron Peters geeft een korte introductie. Namens Betonhuis geeft hij aan blij te zijn met het project, maar wijst erop dat we nog niet klaar zijn. We moeten steeds gebruik blijven maken van goede technieken om medewerkers aan te kunnen spreken. De programmamanager van SZW (Peter Slegers) moest helaas kort voor het begin van de bijeenkomst afmelden vanwege ziekte.
09:45	Ervaringen delen	Drie directeuren en drie KAM-managers vertellen wat het project voor hen heeft betekend, wat ze hebben geleerd van de dialoogtraining en de werkplaatsen, wat wel en niet werkt ter versterking van de dialoog over gezond en veilig werken, wat het beeld is vanuit de directies. Het algemene beeld van de deelnemers is dat er nu betere gesprekken worden gevoerd en dat er beter begrip is voor elkaars meningen dan aan de start van het project. Er is minder spanning en emotie in de gesprekken, en men schiet minder in de verdediging, minder welles-nietes discussies. De voorzichtige indruk bestaat dat er meer naar elkaar wordt geluisterd. Dat gaat ook verder dan alleen veilig en gezond werken, je ziet het ook terug in het uitvoeren van andere taken. Medewerkers hebben sneller de neiging om misstanden te melden en ze zien vervolgens ook sneller dat er wat aan wordt gedaan. Een van de directeuren merkt op dat er specifiek richting het benaderen van Poolse medewerkers vooruitgang is geboekt in de communicatie. Veel bedrijven doen al veel aan goede gesprekken op de werkvloer over gezond en veilig werken, maar geven aan met dit project extra handvatten te hebben gekregen om er verder mee te gaan. Wanneer medewerkers en leidinggevenden samen met de dialoog aan de slag gaan, dan kan er veel worden bereikt.

Tijd (uur)	Doel	Activiteit
		<p>Toch zag je bij een klein aantal bedrijven dat medewerkers ook moeite hadden met het zich openstellen voor de dialoog met anderen. In deze bedrijven is geen duidelijk verschil opgetreden met de situatie voor het begin van het project.</p>
10:15	Dialogoog-trainingen	<p>Jan Willem Kirpestein rapporteerde het verloop en de resultaten van de dialoogtrainingen.</p> <p>Tussen start- en slotbijeenkomst hebben er in elke regio (noord, midden en zuid) drie dialoogtrainingen en twee intervisiesessies plaatsgevonden. In de dialoogtrainingen gaat het over leren luisteren naar elkaar en dan weerstanden overwinnen. Een van de dingen die de deelnemers in de dialoogsessies leerden, was het vermijden van het woord 'moeten', omdat daardoor blokkades ontstaan. Vanuit de 'wil' komt een gedeelde gezamenlijke motivatie. Dat leidt tot een innerlijke veiligheid waardoor gesprekken beter op gang komen. De vrije wil is belangrijk hierin. De deelnemers hebben geleerd te vragen naar de verantwoordelijkheid van de 'dader', en om daarin niet te (ver)oordelen. Dus waar mogelijk niet straffen, maar laten doordringen dat de medewerkers een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het gezond en veilig werken in de fabriek. De follow up is bijvoorbeeld een whiteboard meeting met vaste vragen om de dialoog erover aan te kunnen gaan. Dat werkt geweldig ontwapenend. Door coronamaatregelen konden de groepen niet altijd even groot zijn als voorzien, maar dat bleek juist een voordeel omdat dan de gesprekken beter op gang kwamen.</p> <p>Aukje bevestigt dat, als je uit vrije wil en intrinsieke motivatie werkt, je dan veel meer kunt bereiken.</p> <p>Toch zijn ook in de trainingen punten aan te wijzen waaruit we lering kunnen trekken voor verbetering. Dingen die dus wat minder goed gingen. Jan Willem haalt de betrokkenheid van directies aan. Die moet wel op niveau blijven. Wanneer dit commitment daalt of ontbreekt, dan is de motivatie bij de deelnemers snel weg.</p> <p>Henk haalt aan dat we uit deze trainingen ook hebben geleerd dat ze niet bij alle deelnemers goed aansluiten. Sommigen hebben moeite met zich openstellen en om dan goed naar elkaar te luisteren zonder eigen meningen en vooroordelen. Dat is een logisch onderdeel van dialooggroepen en dat mogen we gerust ook als leerpunt uit het project trekken.</p> <p>Bij afvaardigen naar de training zouden de deelnemers eigenlijk beter moeten worden voorbereid zodat de aanpak in de trainingen voor hun minder verrassingen oplevert.</p>
10:30	Pauze	
10:40	Werkplaatsen	<p>Cristel presenteerde het verloop en de resultaten van de werkplaatsen. Ze ging in op de gehanteerde werkwijze, waarin deelnemers niet over maar samen met anderen die het aangaan onderzoek doen, interventies opzetten, en middelen ontwerpen, oftewel een vorm van <i>actieonderzoek</i> hebben</p>

Tijd (uur)	Doel	Activiteit
		<p>gedaan. In verband met de coronamaatregelen vonden veel van de werkplaatsen digitaal of hybride plaats.</p> <p>In het actieonderzoek hebben we veel van elkaar geleerd, wat er goed ging maar ook wat we juist niet moeten doen. Er is geprobeerd om goede oplossingen te vinden om de dialoog beter te kunnen voeren.</p> <p>Waardevol was dat we heel breed zijn begonnen en daarna met goede feedback steeds verder zijn gekomen tot dingen die echt zouden moeten gaan werken. Kort en bondig, simpel en met eenvoudig taalgebruik moesten leidend zijn. Daarna is er getest en doorgepakt.</p> <p>Het resultaat is een fruitmand van dialoogmiddelen. Iedereen kan kiezen wat het beste bij hun past. Er is daarvoor een kieswijzer gemaakt van de middelen die we hebben ontwikkeld, die aangeeft waar je die kunt inzetten in de fabrieken. Het middel 'Kletsplot' blijkt de favoriet bij de deelnemers. Uit de testen blijkt wel dat diegene die de Kletsplot aanbiedt wel over dialoogvaardigheden moet beschikken en bij voorkeur de dialoogtrainingen moet hebben gevolgd.</p>
10:50	Dialoogmiddelen toelichten	<p>Annemarie presenteert de dialoogmiddelen die in de werkplaatsen zijn ontwikkeld. De middelen zijn met het juiste doel voor de juiste doelgroep gemaakt. Ze zijn kort en bondig en laagdrempelig. Het zijn middelen geworden die we in de praktijk echt kunnen gebruiken. Bijvoorbeeld bij een voortgangsoverleg, een werkoverleg of bij whiteboard meetings. De middelen richten zich vooral op medewerkers op de werkvloer.</p> <p>Anja licht aan het einde toe hoe we de dialoogmiddelen willen gaan aanbieden aan de deelnemende bedrijven, maar ook aan leden die niet hebben deelgenomen aan het project en zelfs aan niet-leden. Daarvoor komt er via de website van Betonhuis een optie om middelen te bestellen.</p>
11:10	Waarderend onderzoek via Mentimeter	<p>We pakken terug op de startconferentie van januari 2020.</p> <p>Ons doel was: het stimuleren van de dialoog over veilig en gezond werken om daarmee het bewustzijn van de medewerkers om gezond en veilig te werken te verbeteren. Daar zijn we nu ruim een jaar mee aan de slag. De belangrijkste vraag is: "Gaat het inmiddels beter met het voeren van dialogen over veilig en gezond werken?" Aukje stelt daarvoor een aantal vragen aan de deelnemers via de Mentimeter en vraagt tussen de vragen door een toelichting aan de deelnemers. De antwoorden op deze vragen zijn vermeld in de bijlage bij dit verslag.</p>
11:25	Toelichting resultaten enquête CapGemini	<p>Henk licht toe dat de enquête inmiddels door twintig deelnemers is ingevuld (in vergelijking met 68 bij de nulmeting aan de start van het project).</p> <p>CapGemini vindt dit nog onvoldoende om betrouwbare conclusies te kunnen trekken. Een voorzichtige eerste inschatting is wel dat deelnemende bedrijven aan het einde van het project hun bedrijf een hoger cijfer geven voor gezond en veilig werken. De bedrijven hebben nog tot vrijdag 30 april om de laatste resultaten op te geven.</p>

Tijd (uur)	Doel	Activiteit
		De planning was om nog in groepjes van drie uiteen te gaan om na te praten over de Mentimeterresultaten en daarbij vooral antwoord te geven op de volgende vraag: Wat gaat men doen om veilig en gezond werken echt vanzelfsprekend te maken? Doordat de vorige onderdelen in tijd uitliepen en de Mentimetervragen langer duurden, is dit onderdeel overgeslagen. Bedrijven geven nu in de groep aan wat ze gaan doen. Zo geeft een bedrijf aan dat dit project heeft geholpen om de aandacht continu op gezond en veilig werken te houden en een ander bedrijf dat het de sfeer in het bedrijf ten goede is gekomen t.o.v. de beginsituatie. Een goede sfeer onder de collega's is enorm belangrijk voor de betrokkenheid van de medewerkers.
11:30	Missie IJB-groep	John Engelsman vertelt zijn missie, visie en ervaringen met dit project, plus wat nodig is voor een nóg vanzelfsprekendere dialoog over gezond en veilig werken. Hij haalt daarbij het voorbeeld aan toen hij in een vergadering via MS Teams een kaartje trok uit de Kletspot met de vraag "Wat betekent gezondheid voor jou en handel je daar dan ook naar?" Daardoor ontstond een open gesprek waardoor de rest van de vergadering veel vlotter verliep. Het blijkt dat je met de dialoog beter tot elkaar komt. Er komt een andere sfeer en er is meer begrip voor elkaar. Ook neemt hij als ambassadeur van het project het ministerie van SZW mee in de resultaten. Zijn verzoek aan SZW is om een uitwisselingsbijeenkomst te organiseren met deelnemers in het programma EGVW om te leren van elkaars ervaringen in de projecten. Ook binnen Betonhuis zal hij blijvende aandacht besteden aan de voordelen van het voeren van een goede dialoog in de bedrijven. Ook in de begroting van Betonhuis zal dit wat hem betreft een plek moeten krijgen. Hij wenst iedereen voor de komende tijd hele goede gesprekken toe.
11:40	Commitment creëren	Aukje legt de deelnemers twee Mentimetervragen voor, de eerste voor iedereen, de tweede voor alleen directeuren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Geef met een rapportcijfer aan in hoeverre je je gecommitteerd voelt om dialoog over gezond en veilig werken te blijven voeren/stimuleren. 2. Directeuren, geef in één zin aan hoe je de dialoog over gezond en veilig werken blijft voeren en stimuleren, met de naam van je bedrijf erbij.
11:50	Afsluiting	Henk sluit af. Hij resumeert de resultaten van het project en geeft aan dat het belangrijk is om nu ook door te pakken. Zelf heeft hij de trainingen gevolgd en heeft de voordelen ervan binnen zijn werk bij Betonhuis, maar zelfs ook privé mogen ervaren. Door de dialoog goed te voeren, ontstaat begrip naar elkaar en groeit het gevoel van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken. Hij dankt de bedrijven voor hun deelname.

Bijlage: Resultaten Mentimeter