

CASE STUDY

De Veiligheidsladder & LSB Groep

Vanaf 1 januari 2022 nemen opdrachtgevers die de Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) hebben ondertekend, veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen of contracten. Daarbij hanteren zij de NEN Veiligheidsladder (NEN Safety Culture Ladder). Veel bedrijven in de bouw hebben de certificering al doorlopen.

GOVERNANCE
CODE
VEILIGHEID
BOUW



NAAM BEDRIJF:
LSB Groep

LOCATIE:
Geleen en Lanaken (België)

AANTAL MEDEWERKERS:
70

TYPE CERTIFICERING:
Trede 3, SCL Original

Achteraf gezien werd het voortraject voor de certificering onbewust al in 2015 ingezet, zegt Raymond Smeets, hoofd P&O bij de LSB-groep. 'De doorstroom in onze sector steigerbouw, isolatie en schilderwerken is groot. We stellen best stevige eisen, waaronder ook een hoog veiligheidsbewustzijn. Het is moeilijk om goede collega's te vinden en ze te houden. Daarom zijn we als management gaan kijken: wat voor mensen zoeken we eigenlijk? Want snelle doorstroom betekent dat je eigen medewerkers steeds weer

nieuwe jongens moeten introduceren en opleiden. Dat is best zwaar.'

Meer dan techniek

Die gesprekken met medewerkers uit alle lagen van onze organisatie, maakten duidelijk dat het bij goede collega's niet alleen om de juiste technische bagage ging. 'We hielden elkaar een spiegel voor: Hoe kun je zelf een goede collega zijn, welk gedrag verwacht je van een nieuwe collega en welk gedrag vertoon je zelf?' Daarbij ging het om thema's als respect en transparan-

tie en elkaar durven aanspreken. 'Als jij dat verwacht van een collega, dan mag die dat ook van jou verwachten.'

Steigerbouw is een zwaar beroep en de factor hoogte brengt een verhoogd risico met zich mee. Het werd snel duidelijk dat veilig werken voor iedereen een belangrijk onderwerp is. Smeets: 'Iedereen moet elkaar kunnen aanspreken op ongewenst gedrag, dat moet niet alleen bij een voorman of projectleider liggen.' Het kwam wel voor binnen een team

CASESTUDY

De Veiligheidsladder & LSB Groep

GOVERNANCE
CODE
VEILIGHEID
BOUW

dat een collega niet altijd de harnasgordel om had. 'Elkaar daar op aanspreken ligt moeilijk en het gebeurt in de bouw misschien niet altijd even tactisch. Als je één keer te horen hebt gekregen: waar bemoei jij je mee, je bent m'n baas niet', dan ben je natuurlijk niet meer zo gemotiveerd om het er nóg een keer over te hebben.'

Buddy-coaching

Vanuit het management werd een campagne gestart, die nu breed wordt gedragen in de organisatie, zegt Smeets. 'Kwestie van lange adem. Niet aanvallen of afvallen maar wel correct aanspreken. We trainen mensen, doen aan buddy-coaching, er is vertrouwen en iedereen let op elkaar. En als iemand echt niet wil, dan is 'ie misschien niet geschikt voor ons bedrijf.'

Gedurende deze periode werd duidelijk dat marktpartijen steeds meer waarde gingen hechten aan certificering op de veiligheidsladder. 'Dat paste helemaal in waar we op dat moment al mee bezig waren. Toen hebben we gezegd: laten we ons beleid dan formaliseren en kijken of onze aanpak getoetst kan worden.'

Het grote pluspunt van de certificering via de Veiligheidsladder vindt

Smeets dat het vooral om gedrag gaat. 'Bij andere certificaten weet je vooraf waar je aan moet voldoen, je kunt processen afvinken. Bij deze audit weet je niet precies welke vragen je krijgt, je kunt niets uit je hoofd leren. Het gaat erom dat veilig gedrag bij alle medewerkers tussen de oren zit.'

Data op orde

Gedurende het proces kwamen ze wel een paar blinde vlekken tegen, zegt Smeets. 'Onze data waren niet altijd up to date: hoeveel meldingen zijn er, wat doe je er vervolgens mee, leg je dat vast? En hoe observeer je het gedrag van medewerkers? Wij zijn technenuten: we kijken vooral of die steiger goed in elkaar zit, maar het gedrag van de medewerkers óp die steiger, daar letten we minder op. We zijn allemaal opgeleid om resultaatgericht te werken, maar er zijn meer invalshoeken bij het aansturen van een ploeg. Bewust op elkaar letten als het om veiligheid gaat en elkaar daarop aanspreken.'

Juiste vragen stellen

Dat laatste blijkt moeilijk, dus start er een training en opleidingstraject voor medewerkers: een extern bureau gaat hier met de medewerkers mee aan de slag: hoe stel je de juiste

vragen, op welke manier spreek je elkaar daarop aan en hoe houd je een goede sfeer?' Hij merkt nu al dat het vaker over veiligheid gaat, in alle geledingen van de het bedrijf, zegt Smeets. Dat werkt snel door. Als het normaal is, en 80% van de mensen gedraagt zich hiernaar, dan werkt het als een olievlek. Geen olifantenpaadjes nemen, geen bochten afsnijden maar het altijd eerst over veiligheid hebben. Dat merken nieuwe collega's die binnenkomen. Die nemen dat positieve (veiligheids)gedrag automatisch over. Dat is echt een merkbare cultuurverandering.'

Mens is doorslaggevende factor

Hij raadt het zijn collega's in de sector aan om ook te werken aan deze certificering, zegt Smeets. Maar hij waarschuwt ook: 'Onderschat het niet. Dit is echt geen lijstje afwerken en afvinken. Je kunt alle procedures op orde hebben, dit gaat om meer. Hier is de mens de doorslaggevende factor. Die moet het veiligheidsbewustzijn in z'n DNA hebben. Als het snel aangeleerde antwoorden zijn, dan prikt de auditeur daar zó doorheen.'