

De schijf van vier voor meer arboplezier

Het werk als arboprofessional is een grote uitdaging. Het doel is om arbo op de kaart te zetten en ervoor te zorgen dat de arbocatalogus echt gaat werken. Dus dat medewerkers en leidinggevenden op een goede manier ermee aan de slag gaan. Maar wat is daarvoor nodig? Hieronder vier ingrediënten om effectiever te werken en daarmee meer arboplezier te krijgen op de werkplek.

Huub Pennock en Alex van der Wal

1. Effectieve invloedsstijlen

Om doelen te realiseren heeft u anderen nodig. U moet die ander wel effectief beïnvloeden. Het model van Zuidema kent een aantal invloedsstijlen. Pas uw invloedsstijl aan aan de situatie, hierdoor gaan anderen eerder aan de slag met uw ideeën.

U kunt collega's beïnvloeden door te duwen of te trekken. Een voorbeeld van een duwstijl is overreden. U doet voorstellen of geeft argumenten waarom iets nodig is. Zo 'duwt' u de ander naar een bepaalde positie. Soms is duwen een effectieve stijl. Als deskundige weet u toch wat er moet gebeuren en hoe dat het beste kan gebeuren. Een nadeel van de duwstijl is dat de ander terug kan duwen. Dan gebeurt er soms niets, u wordt alleen allebei moe.

Dan kan een trekstijl soms effectiever zijn. Hiermee nodigt u de ander uit te kijken wat het voordeel kan zijn van het realiseren van de doelen. Een voorbeeld van een trekstijl is inspireren. Schets een beeld van een succesvolle toekomst. Bijvoorbeeld: Hoe zou het zijn als er geen incidenten meer zijn met gevaarlijke stoffen? Hoe ziet dat er uit voor u? Na zo'n gesprek zijn beide gesprekspartners vol energie en goede voornemens.

Niet iedere situatie leidt direct tot een succesvolle beïnvloeding. Is er te veel weerstand, dan is het handig om even gas terug te nemen en wat afstand te nemen van het

Duw stijlen		Trekstijlen	
Overreden	Voorstellen doen	Overbruggen	Betrekken
	Argumenteren		Luisteren
Stellen	Normen stellen		Onthullen
	Oordelen	Inspireren	Koppelen
	Uitruilen		Bezielend voorspellen
		Wegbewegen	Afstand nemen
			Ontwijken

voorliggende punt (het lijkt wel of we ruzie hebben, nee toch?) of zelfs weg te bewegen (laten we hier later op terug komen). Je moet soms in stapjes denken.

2. Plek en rol als arboprofessional.

Hoe beter de verschillende spelers hun plek, taak en rol weten, hoe succesvoller organisaties zijn. Arboprofessionals hebben doorgaans een 'staf-rol'. Ze zijn ondersteunend aan de mensen die het werk doen. En dat werk moet veiliger of gezonder worden. Leidinggevenden bieden de arboprofessional vaak de plek aan van de 'regelaar': 'Als jij nu regelt dat het hier door de arbocatalogus veiliger of gezonder wordt, dan...' Toch hoort die rol juist bij de leidingge-

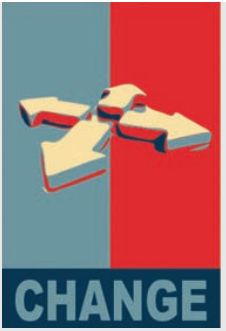
vende. Het management is verantwoordelijk. Wat maakt dat u die rol van regelaar op zich neemt? Bent u zich ervan bewust dat door de regelrol te nemen u de lijn bevestigt in de overtuiging dat zij het niet hoeven te doen. U kunt zo tussen medewerker en leidinggevende in komen te staan, terwijl u juist als staf die lijn zou moeten versterken. Zorg dat u in een gezonde en effectieve partnerrol komt. Dat begint bij een goede dialoog met de leidinggevende over ieders rol en verantwoordelijkheid. En standvastigheid op uw werkelijke plek.

3. Anderen bereiken

Arboprofessionals denken vaak in oorzaak en gevolg. Als medewerkers gevaarlijk handelen,

Verandermanagement

Maandelijks verschijnt een artikel op deze plek, waarbij de arbopraktijk steeds in contact wordt gebracht met inzichten, theorieën en oplossingen uit de veranderkunde. De arbopraktijk kan nog een hoop leren uit de veranderkunde. Bij ieder artikel worden praktische handvatten gepresenteerd waarmee de arboprofessional zelf aan de slag kan.



is de kans groter dat er ongelukken gebeuren. Directies en medewerkers denken echter soms heel anders.

Directies beslissen vaak op basis van scenario's of kosten-baten afwegingen. Een voorbeeld van scenario-denken is dat u aan een directie voorspiegelt wat er zou kunnen gebeuren als de situatie blijft zoals hij is. Het voorspiegelen van een ramp helpt daarbij. De krant die een vilein artikel kan schrijven over een bijna-ongeluk met fatale afloop. En bij kosten-baten gaat het uiteraard om het toelichten van de kosten van maatregelen en wat ze opleveren. In productiviteitstoename, verzuimreductie of andere bedrijfsmatige parameters.

Medewerkers en leidinggevenden denken veel meer in 'Wat heb ik er aan?' Ze staan er meestal niet op te wachten om er meer dingen bij te gaan doen. Integreeren in de bedrijfsvoering werkt beter. Geef ze het gevoel dat ze een onmisbare schakel in het geheel zijn. Of laat ze zien welk voordeel ze ermee kunnen behalen. 'Als je met sneltoetsen werkt, werk je sneller én heb je minder kans op RSI'.

4. Passende interventies

Er bestaan vier verschillende leerstijlen (zie ArboMagazine 7-2010) kijken, denken, doen en voelen. Ieder mens heeft zijn eigen voorkeur. Sluit uw aanbod niet aan op een leerstijl, dan komt de aangeboden kennis niet aan. De kunst van een goed arbo-project is een mix van interventies aan te bieden waardoor u de vier leerstijlen allemaal bereikt. Het beste resultaat zit dus 'in de mix'.

Een arbocatalogus als website of boekwerk sluit aan op de leerstijl van denkers, maar de doeners zijn nauwelijks te verleiden met teksten. Een brainstormsessie is voor doeners en denkers een prima startpunt. Maar voor kijkers weer minder geschikt.

Die worden geïnteresseerd als ze beelden zien van gewenste situaties. Bijvoorbeeld met foto's in een brochure of een filmpje. Of nog beter: collega's die het gewenste gedrag voor doen. Ook rollenspelen bekijken is voor deze groep effectief.

Anderen vinden dat juist verschrikkelijk en willen eerst voelen. Hoe voelt de verandering voor hen? Hoe voelt de huidige situatie? Wat houdt me tegen om te veranderen en hoe voelt het als ik de beweging maak? Wat heb ik dan nodig? Vanuit dat gevoel gaan ze denken, kijken en experimenteren. Voor de groep van 'voelers' is het uitnodigend om de gelegenheid te krijgen hun gevoelens te ervaren en onder woorden te brengen. Als een beroep wordt gedaan op het gevoel, helpt dat. Sterk voorbeeld is dat van een directeur die een dodelijk ongeval meemaakte in zijn fabriek en dat moest gaan vertellen aan de vrouw van die mede-

werker. En hoe hij als 'crimineel' werd ondervraagd door de Arbeidsinspectie.

Als laatste is het nodig te experimenteren. Hoe kunt u situaties creëren waarin mensen kunnen oefenen? Iedereen kent de gratis zakjes met nieuwe producten (samples). Kunt u de gewenste situatie ook samplen? Als u nadenkt over de implementatie van een arbocatalogus, zet dan de vier leerstijlen eens op een vlak en bedenk voor alle vier een aantal acties. Aan de slag!

Alex van der Wal is adviseur en partner bij Dexis Arbeid. Huub Pennock is adviseur en eigenaar van Ergo-balans. Beiden zijn intensief betrokken bij de totstandkoming en implementatie van diverse arbocatalogi. Zij maken deel uit van het netwerk De Goede Praktijk, gespecialiseerd in dienstverlening rondom arbocatalogi. www.degoedepraktijk.nl



De vier elementaire zaken voor succesvol arbobeleid