



PEOPLE RISKS IN DE PETROCHEMISCHE INDUSTRIE

De petrochemische industrie zal – uit eigen belang en als verantwoord onderdeel van de samenleving – altijd steven naar maximale veiligheid. Het doel van het voortdurend realiseren van veiligheid staat onder druk door de veranderende context, waardoor telkens opnieuw het veiligheidsbeleid onder de loep moet worden genomen en daar waar nodig aangepast. Het belang van People Risks voor veiligheid neemt toe. In deze paper meer over het hoe en waarom.

Lange tijd ging de meeste aandacht uit naar procesveiligheid, met een navenante focus op technologie. Door middel van het auditen van technologische toepassingen en daaraan gerelateerde normen voor gedrag; het verbeteren en controleren van procedures; het rapporteren van bevindingen en het vastleggen in juridische afspraken is een hoog niveau van veiligheid bereikt.

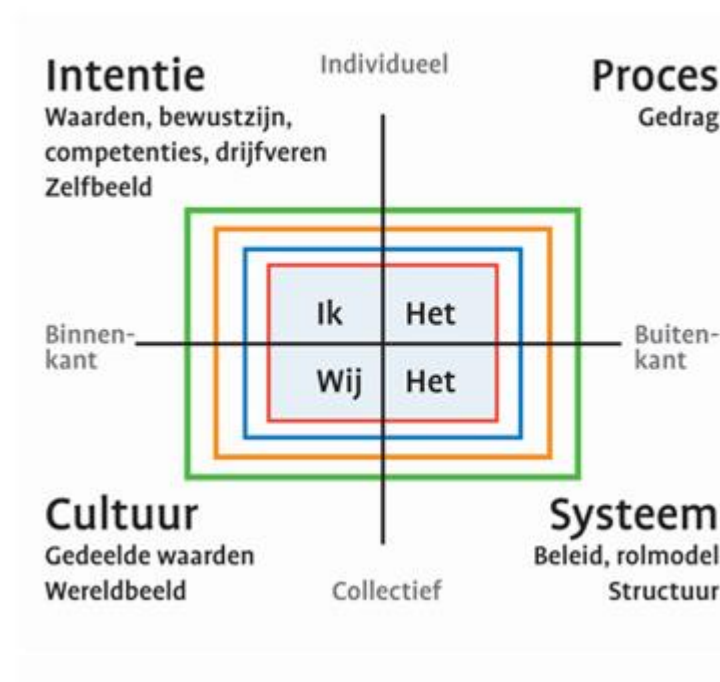
De maatschappij verandert in een exponentieel tempo; financiële performance criteria blijven onverminderd van kracht; de arbeidsmarkt wordt krappere; werkdruk neemt op veel plaatsen toe; het toezicht wordt meer gedelegeerd waardoor de top op grotere afstand komt te staan. Tevens speelt de publieke opinie een steeds sterkere rol en is imagoschade gauw opgelopen, waar vervolgens de politiek dan weer met wetgeving op reageert. Er zijn ook voortdurend veranderingen vanuit politiek Den Haag die meer, minder - of zelfs geen - invloed hebben op de kwaliteit of de uitvoering van het veiligheidsbeleid.

Het inzicht dat met name mensen – werknemers – een grote invloed hebben op de veiligheid neemt toe. Vandaar onze insteek: “*People Risks in de petrochemische industrie*”.

Vanuit de wetenschap (psychologie, bedrijfskunde) zijn recente studies bekend die aantonen dat het betrekken van werknemers bij het ontwikkelen en toezichthouden op veiligheidsprocedures in de (petro-) chemie cruciaal zijn voor het niveau van veiligheid.

ONDERZOEKSMODEL

De Amerikaanse filosoof Ken Wilber maakt onderscheid tussen verschillende perspectieven waardoor een beter inzicht ontstaat om het veiligheidsbeleid te optimaliseren: de cultuur (wij-perspectief), de individuele intenties (ik-perspectief) en het collectief systeem (het-perspectief) beïnvloeden het gedrag van professionals en effectiviteit van de veiligheidsprocessen. Deze invalshoeken worden nu toegelicht.



CULTUUR – een collectief perspectief op veiligheid

Op het niveau van de groep spelen gedeelde waarden een grote rol. Door observaties of intersubjectieve enquêtes kunnen de volgende cultuurfacetten waargenomen worden:

- Spreken professionals elkaar aan op gedrag (veiligheid, protocollen naleven, etc.)?
- Is de cultuur gericht op veiligheid of staan andere aspecten centraal zoals financiële performance (consistentie tussen wenselijk en feitelijk)?
- Is sprake van lerende of straffende cultuur ('Mag je zeggen wat beter kan of fout gaat, van hoog tot laag, of word je op fouten afgerekend') (*Hire & Fire* cultuur)?
- Openheid over fouten
- Hoe is het beloningsbeleid gekoppeld aan het niveau van de veiligheid?
- Geven de leidinggevenden het goede voorbeeld? *Leading by example*
- Is men trots op de organisatie?

Workmetrics beschikt over een cultuurscan die gedetailleerd inzicht geeft in de cultuurfacetten van organisaties. In een tweede onderzoekronde kunnen deze facetten geprioriteerd worden ten opzichte van het veiligheidsbeleid en ontstaan scherpe inzichten en ideeën hoe de veiligheid kan worden verbeterd.

WERKNEMERSGEDRAG – een individueel perspectief

De waardensystemen en drijfveren van individuen beïnvloeden het gedrag van werknemers. Dit geldt ook voor situationele omstandigheden die mogelijk een negatieve invloed kunnen hebben – door focusverlies - op de veiligheid. Deze thema's worden grotendeels in MTO's bevroegd.

- Verzuim: Is sprake van 'grijs' verzuim (betrokken vs mentaal ontslag) ?
- Werksfeer: functioneert een team/organisatie als een productieve zone, een comfortzone, een hyperzone of juist als een gevarenzone)?
- Werkdruk (bijvoorbeeld: Komen door een hoog verloop en verzuim veiligheidstaken onder druk?)
- Work Life balans (vitaal of op weg naar burn-out)
- Privé issues (scheiding, intensieve mantelzorg, overlijden, financiële problemen)
- Langer doorwerken (oudere werknemers: 61-68 jaar)
- Vitaliteit en gezondheid

ORGANISATIE ALS SYSTEEM

Beleid en met name de wijze waarop prestaties worden gemeten en beloningen worden vastgesteld beïnvloeden nadrukkelijk het veiligheidsgedrag in organisaties. Dit kan via (waarderende) audits worden achterhaald of aan medewerkers worden bevroegd.

- Hoe worden fouten vastgelegd in administratieve systemen en gekoppeld aan les-modules (CS Stars)
- 360 graden feedback (ook geaggregeerd op afdeling-, functie- en vestigingsniveau)

Er zijn een aantal arbeidsvoorwaardelijke *drivers*:

- Rol van arbeidsvoorwaarden (bonus gericht op financieel resultaat of op veiligheid?)
- Tijd krijgen om te leren van incidenten en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het veiligheidsdomein?
- Is sprake van substantiële onvrede over de arbeidsvoorwaarden?
- Functieduur (routine en invloed op veiligheid)

AANBOD – 3 LEVELS

Workmetrics hanteert drie levels van analyses: Interactief, Simulatie en Voorspellend.

INTERACTIEF

Workmetrics kan gebruik maken van bestaande data van organisaties in de petrochemie en deze weergeven in op maat gemaakte, visueel aantrekkelijke, interactieve online dashboards. Hiermee kan men zelf analyses uitvoeren en ontwikkelingen monitoren.

SIMULATIE

Indien de kwaliteit van de data niet voldoende is kan Workmetrics ook aanvullende data genereren en deze combineren met de reeds beschikbare data.

Vervolgens kan door extra analyses de meest impactvolle thema's worden bepaald.

Interventies specifiek op deze thema's zullen het grootste veiligheidsrendement geven.

VOORSPELEND

Door middel van het toepassen van technieken als 'predictive analytics' en 'machine learning' kunnen voorspellingen worden uitgevoerd. De betrouwbaarheid hiervan hangt uiteraard af van de hoeveelheid data, het gehanteerde model en het vakmanschap van de data-scientist. Niet alleen op bedrijfsniveau maar ook op de sector als geheel kan dit worden toegepast.

TEAM Workmetrics

- Raymond Brood, Partner
- Aqeel Ahmad, CTO
- Marcel van Marrewijk, Partner
- Berry Tanis, Partner



Performance
Analytics



Interactive
Dashboards



Analytics
Excellence