**Iedereen is op zijn niveau HSE-verantwoordelijk (het is niet de rol van de HSE-teams)**

|  |
| --- |
| Herinnering aan de doelstellingen van deze module:  Aan het einde van de sequentie, moeten de deelnemers:   * begrijpen wat een veiligheidscultuur inhoudt en wat dit betekent bij Total; * hun rol kennen: beslissingen nemen met inachtneming van en gebaseerd op de voorschriften en de instructies van de leidinggevenden. |

Dit document is de handleiding voor de cursusleider. U kunt deze handleiding volgen want hij bevat alle elementen voor de realisatie van deze module: instructies voor de oefeningen, verwijzingen naar de begeleidende Powerpoint-presentatie en/of andere hulpmiddelen zoals video's of e-learning, vragen die u aan de deelnemers kunt stellen, eventueel te gebruiken oefeningen.

**Geschatte duur:** 1 uur

**Pedagogische uitvoering**: e-learning (30 min) gevolgd door een debriefing

**Voorvereisten:** TCG 4.1

Aandachtspunten voor de voorbereiding van de sequentie:

Wij raden u aan om voor de start van deze module de volgende punten te controleren:

* de E-learning “Veiligheidscultuur” moet beschikbaar zijn.

**Ontvangst van de deelnemers:**

Welkom bij deze module.

Om te beginnen gaan we eerst samen de doelstellingen en het verloop van deze module bekijken. Zoals u zult zien, gaat deze module over de HSE-verantwoordelijkheid van elke medewerker volgens de veiligheidscultuur van Total

Deze module bestaat uit 2 fasen: het volgen van de e-learning “Veiligheidscultuur” en daarna een discussie over de te onthouden hoofdpunten.

**Vertoon dia nr. 2.**

**Controleer of de inhoud voor iedereen duidelijk is.**

**Beantwoord de eventuele vragen.**

Klaar?

**Wacht op een positief antwoord voor de start.**

Wij gaan dus samen de e-learning bekijken. Hij maakt deel uit van de Safety Academy, dat wil zeggen een platform met allerlei hulpmiddelen voor de veiligheid dat u op elk moment kunt raadplegen.

**Vertoon dia nr. 3.**

Deze e-learning gaat over de veiligheidscultuur.

Wat wordt volgens u precies bedoeld met “veiligheidscultuur”? Hoe zou u dit definiëren?

**Laat de deelnemers nadenken.**

**Vraag daarna elke deelnemer zijn antwoord en noteer de diverse punten op het bord.**

**Bedank en zeg als samenvatting dat het antwoord in de e-learning wordt behandeld.**

**Vertoon dia nr. 4.**

**5 min** **00:05**

Ik verzoek u om tijdens deze e-learning alle punten te noteren die u belangrijk lijken. Aan het eind zullen wij hierop terugkomen.

**Start de e-learning en ga door tot het einde (30 tot 40 min).**

**Klik als cursusleider om alle sequenties te doorlopen.**

**Als er vragen op het scherm zijn, vraag dan aan de deelnemers om deze te beantwoorden. Klik daarna op het antwoord waarover de meeste overeenstemming is bereikt.**

**Vertoon niet de quiz.**

**40 min** **00:45**

Wij komen nu terug op de definitie van een veiligheidscultuur. Hoe zou u dit omschrijven?

**Schrijf de antwoorden op het bord.**

**Oriënteer naar de definitie op dia nr. 5 en vertoon deze.**

**Laat een deelnemer de definitie voorlezen.**

Wat herinnert u zich nog met betrekking tot de verschillende soorten veiligheidscultuur? Welke 4 soorten hebt u genoteerd?

**Laat de deelnemers eerst de 4 soorten culturen opsommen en vraag enkele kenmerken.**

**Vertoon dia nr. 6.**

Bij welk soort cultuur hoort de volgende definitie:

**Vertoon dia nr. 7 en laat de deelnemers antwoorden.**

**Laat de deelnemers zo nodig meer concretiseren: als procedures worden gebruikt, wat is dan het engagement van de werknemers?**

**(Antwoord: managementcultuur – klik om het antwoord te tonen)**

**Vertoon dia nr. 8 en laat de deelnemers antwoorden.**

**Laat de deelnemers zo nodig meer concretiseren: bij een overleg tussen mensen uit hetzelfde vakgebied, wat is dan het engagement van de werknemers? Sterk, maar het management is betrekkelijk afwezig. Dus?**

**(Antwoord: beroepscultuur – klik om het antwoord te tonen).**

**Vertoon dia nr. 9 en laat de deelnemers antwoorden.**

**(Antwoord: fatalistische cultuur – klik om het antwoord te tonen).**

**Vertoon dia nr. 10 en laat de deelnemers antwoorden.**

**Laat de deelnemers zo nodig meer concretiseren: de HSE-verantwoordelijkheid wordt gedeeld door de werknemers en de managers.**

**(Antwoord: geïntegreerde cultuur – klik om het antwoord te tonen).**

Nu de definities voor iedereen duidelijk zijn, gaan wij de voor- en nadelen op een rij zetten van een veiligheidsbeleid middels een managementcultuur, dus via voorschriften en een managementsysteem.

We doen hetzelfde voor een veiligheidsbeleid middels een beroepscultuur, waarin de medewerkers dus goede handelswijzen uitwisselen om verbeteringen en een gemeenschappelijke werkwijze te bereiken.

**Vertoon dia nr. 11.**

Wij beginnen met de beroepscultuur. Stel u een industrieel bedrijf voor waarin alle veiligheidsinformatie door collega's wordt overgedragen. Wat zouden de voordelen zijn?

**Schrijf de voordelen op het bord (sterke gemeenschappelijke cultuur want iedereen werkt op dezelfde wijze, een grote betrokkenheid van de werknemers, weinig behoefte aan opleiding, zeer concreet en operationeel).**

**Vervolgens de nadelen (sterk op de praktijk gericht, weinig schriftelijk vastgelegd …).**

**Bedank de deelnemers.**

Nu gaan wij kijken naar de managementcultuur en zijn voordelen.

**Vraag eventueel aan een deelnemer om concreet aan te geven wat dit voor hem inhoudt.**

**Schrijf daarna de voordelen op het bord (talrijke beschikbare en gebruikte hulpmiddelen en procedures, hulpmiddelen voor alle situaties …).**

**Vervolgens de nadelen (dit systeem is meer top-down en soms onvoldoende verankerd in de praktijk op de werkvloer).**

**Bedank de deelnemers.**

Nu wij de voor- en nadelen voor elk van de twee culturen hebben bekeken; welke lijkt u het meest interessant? Welke is door Total gekozen?

**Laat de deelnemers antwoord geven en zorg dat de complementariteit van de beide culturen naar voren komt.**

Total heeft besloten om te streven naar de voordelen van de beide culturen. Dit noemen we een geïntegreerde veiligheidscultuur.

**Vertoon dia nr. 12.**

Dit is gebaseerd op een sterke betrokkenheid van alle medewerkers en een sterk leiderschap van het management. Het is een cultuur van samenwerken en uitwisselen. Kenmerken hiervan zijn bijvoorbeeld:

* de medewerkers melden problemen en afwijkingen zonder angst om bestraft te worden;
* de voorschriften zijn duidelijk gedefinieerd, worden gedeeld en zijn opgesteld in samenwerking met de betrokkenen;
* onaanvaardbaar gedrag wordt onmiddellijk door de collega's opgemerkt en wordt 'gecorrigeerd'.

Deze cultuur wordt ook gekenmerkt door het belang dat wordt toegekend aan de beheersing van de grootste risico's van het vakgebied, dus de risico's die aanwezig en geaccepteerd zijn.

**Vertoon dia nr. 13.**

**10 min** **00:55**

Zoals hiervoor uitgelegd, vereist deze geïntegreerde veiligheidscultuur een sterke betrokkenheid van iedereen, op alle niveaus. De veiligheid betreft iedereen en rust op ieder van ons. De HSE-teams zijn er om te ondersteunen maar de veiligheid rust niet alleen op hen.

Dit is de essentie van de campagne “voor jou, voor mij, voor iedereen”.

**Vertoon de dia's nr. 14 tot 17.**

**5 min** **01:00**

Hebt u nog vragen over deze module?

**Beantwoord de eventuele vragen.**

**Bedank de deelnemers.**