



## KENNIS DELEN EN ERVARING BENUTTEN

# Jongere aan de slag met werkbuddie

Jongeren lopen op het werk een grotere kans op een arbeidsongeval dan oudere werknemers. VeiligheidNL heeft om die reden de campagne “Werkbuddies” ontwikkeld. Deze praktijkbegeleiders zijn goed in staat in te schatten wat jongere werknemers wel en niet aankunnen en hoe zij het best “veilig” geïntroduceerd kunnen worden.

TEKST: CEES MEIJER\* FOTO'S EN ILLUSTRATIE: VEILIGHEIDNL

Jongeren lopen op het werk een grotere kans op een arbeidsongeval dan oudere werknemers. Ze zijn onervaren en hebben vaak het idee onschendbaar te zijn: een arbeidsongeval kan een ander overkomen maar niet mij. De andere belevingswereld dan “oudere” werknemers vraagt dan ook om een andere manier

van benaderen. Praktijkbegeleiders zijn goed in staat in te schatten wat jongere werknemers wel en niet aankunnen en hoe zij het best “veilig” geïntroduceerd kunnen worden. Werkgevers hebben deze ervaring en kennis vaak niet, waardoor helaas nog niet goed wordt nagedacht wanneer, hoe en waarvoor men jeugdige nieuwkomers gaat inzetten. Binnen het onderwijs is nog steeds te weinig aandacht voor veiligheid en het gebruik van preventiemiddelen. Zo is bijvoorbeeld veilig werken weinig geïntegreerd in de opdrachten die je op school moet uitvoeren. Binnen het onderwijs zou meer aandacht gegeven moeten worden aan veilig werken en het zelf verantwoordelijk zijn voor werkvoorbereiding, orde en netheid en het houden van het overzicht op de eigen werkplek. Bovendien worden in de praktijk machines gebruikt die er op school helemaal niet zijn. Jongeren moeten dus in de praktijk beginnen met het leren werken met voor hen “nieuwe” machines en gebruiksvorschriften. Voor VeiligheidNL de reden de campagne Werkbuddies te ontwikkelen. En dat met ondersteuning van het samenwerkingsverband tussen Metaalbewerking en Metalektro “5xBeter IJzersterk voor Veilig Werk”. Het idee achter de campagne is een oudere, ervaren werknemer koppelen aan een jongere onervaren nieuwkomer. Net als bij zeer gevaarlijke beroepen, bijvoorbeeld bij het duiken.

### GOEDE PRAKTIJK: WERKBUDDIES BIJ BOUWMEESTER METAAL

Bij Bouwmeester Metaal in Oudenbosch, meer dan 45 jaar specialist in metaalbewerking, komen verschillende type leerlingen over de werkvloer vanuit verschillende opleidingen. De jongsten zijn soms nog maar 13 of 14 jaar en beschikken soms niet over fysieke kracht om veilig met bepaalde machines te werken. De ervaring is dat er vanuit de opleiding nog weinig aandacht is voor veilig werken. De werknemers bij Bouwmeester zijn zelf ook nog vrij jong, maar beschikken over de nodige kennis en ervaring van veilig werken met de machines en apparatuur. De directie vindt dat zij weinig feedback krijgt over veiligheid en gedrag bij het inzetten van leerlingen. Bij de introductie van Werkbuddies heeft de directie kennis en ervaring over veiligheid en gedrag gedeeld met leerlingen en medewerkers. Er is een overzicht gemaakt van de leerlingen die zijn geplaatst en de aandachtspunten voor veilig werken voor de klus waarvoor elke leerling wordt ingezet. Een leerling is gekoppeld aan een vaste medewerker en als Werkbuddies lopen ze eerst met elkaar de aandachtspunten voor de klus door. Tijdens het leertraject hebben de Werkbuddies onderling en na afloop samen met de directie veilig werken en gedrag geëvalueerd.



Door leeftijden te verbinden, delen werknemers elkaars ervaring en kennis uit opleidingen en de praktijk. En dat met als doel het aantal ongevallen en incidenten die leiden tot letsel en verzuim te reduceren. Bovendien krijgen eigenschappen als “kennis en ervaring”, die oudere werknemers in allerlei beroepen voorhanden hebben, hun positieve lading terug. Waardering voor hun kennis en ervaring kan voor oudere werknemers een sterke motivatie zijn langer door te werken, omdat zij op latere leeftijd nog steeds belangrijk zijn voor het bedrijf. Jongeren leven in de actualiteit van de dag; ouderen verkeren meestal in de continuïteit er van. Jongeren beschikken over nieuwe digitale kennis; nieuwsgierig, snel en niet zelden roekeloos. Zij missen tal van de bruikbare ervaringen die in iedere werkkring van pas komen en die hun oudere collega's wel hebben. Oudere werknemers hebben inzicht en overzicht opgebouwd. Eigenschappen die rust en steun geven op de werkvloer. Het tijdig delen van kennis en ervaring tussen jong en oud heeft nog een ander enorm voordeel voor de werkgever. Met de vergrijzing in het vooruitzicht bent u als bedrijf goed voorbereid op de grote uitstroom van ervaren en praktijkgeschoold personeel. Elke werkgever is nu al bekend met het grote tekort aan technisch geschoolde jeugdige vakmensen. Kortom grote voordelen om met het project aan de slag te gaan. We zetten ze nog even op een rij:

- Behoud van de continuïteit door overdracht van

kennis en ervaring.

- Tijdige anticipatie op de vergrijzing en het tekort aan jong technisch geschoold personeel.
- Inbreng van (digitale) innovaties en nieuwe werktechnieken door jongeren.
- Hoge(re) werkmotivatie bij oudere werknemers tegen het einde van hun carrière.

#### Vuistregels

Aan de slag met Werkbuddies begint bij de werkgever, directie of/en management. Voor de leiding van een bedrijf die met de campagne aan de slag gaat, bestaan globaal een vijftal vuistregels:

1. Bewust zijn en onderkennen van het verschil in beleving tussen jong en oud en ervaren en onervaren en dat zo'n verschil kan leiden tot miscommunicatie.

#### BEHANDELINGEN SPOEDEISENDE HULPAFDELING

Jaarlijks worden gemiddeld 19 duizend jongere werknemers tot 24 jaar na een arbeidsongeval behandeld op een spoedeisende hulpafdeling (SEH) van een ziekenhuis. Het jaarlijks aantal ziekenhuisopnamen door een ongeval op het werk is in deze leeftijdsgroep gemiddeld zeshonderd en acht jongeren overlijden jaarlijks ten gevolge van een bedrijfsongeval. In de metaal en de bouw lopen jongeren de grootste kans op een ongeval. Desalniettemin toch een lichtpuntje. Het aantal ongevallen is ongewijzigd hoog, maar loopt terug. Eind jaren negentig was er nog sprake van dertigduizend jongeren, die na een arbeidsongeval op een SEH-afdeling van een ziekenhuis zijn behandeld.

**Bouwmeester Metaal koppelt leerlingen van verschillende opleidingen aan jonge, ervaren werknemers.**



## GOEDE PRAKTIJK: WERKBUDDIES BIJ APPARATENFABRIEK ARA

Bij apparatenfabriek ARA in Aalten, sinds 1961 producent van geavanceerde mechatronica en besturingssystemen, werken ruim vijftig medewerkers. De directie vindt dat het elkaar onderling aanspreken op onveilig gedrag beter moet. Te hard rijden met heftrucks gebeurt zonder elkaar hierop aan te spreken. Ook tonen ervaren medewerkers soms nog geen voorbeeldgedrag aan onervaren jonge medewerkers en varen ze vaak blind op routinegedrag. ARA maakt in toenemende mate gebruik van flexwerkers. De directie zet Werkbuddies in om de aanspreekcultuur te verbeteren tussen medewerkers onderling en om de feedback over veilig werken naar directie en management te verbeteren. Na de introductie zijn vijf koppels van start gegaan en zijn ook andere medewerkers gevraagd zich aan te melden als Werkbuddie. Werkbuddies is opgenomen in het bestaande inwerkprogramma voor elke nieuwe medewerker met als verbreding dat hij of zij een ervaren collega krijgt als praktijkbegeleider. Naast praktische aandachtspunten die de deelnemers zelf uit ervaring weten, zijn een aantal voorbeelden uit het startpakket gebruikt om mee te beginnen. De koppels zijn tussentijds bijeen gekomen om veiligheid en gedrag te bespreken. Daarnaast werkt ARA met een ideeënbus om veiligheid en gedrag te voorzien van nieuwe initiatieven.

# WERKBUDDIES

## 2 COLLEGA'S DIE OP ELKAAR LETTEN



- Interesse tonen in de beleving van jong en onervaren.
- Bereid zijn een carrièreperspectief(plan) te bieden aan een jonge nieuwkomer.
- Zelf altijd voorbeeldgedrag laten zien van veilig werken en dat ook eisen van oudere collega's.
- Stellen van duidelijke regels en deze consequent toepassen.

Vervolgens kunnen we beginnen. Bedrijven die het startpakket hebben aangevraagd via de website kunnen als volgt aan de slag gaan:

- Directie/ management achterhaalt bij ervaren oudere werknemers *do's* en *don't's* veilig werken. Wat zijn de gevaarlijke momenten en waar zien we vaak onveilig gedrag terugkomen in het werk. Hoe gaan we daar dan mee om als we werken met onervaren jongeren?
- Een zelfde sessie of gesprek met jonge nieuwkomers. Wat is hun kennis en veiligheidsbeleving van werken onder risicovolle omstandigheden en wat hebben ze aan ondersteuning nodig tijdens hun inductieweken?
- Delen van de wederzijdse kennis en ervaring bij werknemers, bijvoorbeeld tijdens een toolboxmeeting. De meeting gebruiken om gezamenlijk (leiding en medewerkers) een "top-3" van de grootste bedrijfsgevaaren en nog één van onveiligste gedragingen te maken. Vervolgens een algemene introductie van Werkbuddies door de leiding. Hiervoor zijn onder meer beschikbaar twee animatiefilmpjes en een presentatievoorbeeld in het startpakket. De toolboxmeeting afsluiten door de leiding met een beknopte toelichting op de veiligheidsvoorschriften die voor iedereen zijn vereist.
- Directie/ management wijst oudere ervaren werknemers aan als Werkbuddies en koppelt elk van hen aan een jonge nieuwkomer. De ervaring van bedrijven die al met Werkbuddies werken is, dat oudere werknemers zich ook graag zelf willen kunnen aanmelden.
- Werkbuddies gaan aan de slag.

### Effectevaluatie

In de eerste helft van dit jaar zijn ruim honderd bedrijven met Werkbuddies aan de slag gegaan. Het is nog te kort om concrete resultaten te kunnen meten die aantonen dat in die bedrijven minder ongevallen en incidenten plaatsvinden. VeiligheidNL voert daarnaast een effectevaluatie uit bij bedrijven die werken met de campagne. Deze evaluatie is deze zomer gereed. Werkbuddies is inmiddels beschikbaar voor bedrijven in de metaalsector. VeiligheidNL werkt aan een Werkbuddies die ook voor bedrijven in andere sectoren pasklaar te gebruiken is. Via de website is het nieuwe algemene startpakket te ontvangen. [www.werkbuddies.nl](http://www.werkbuddies.nl)



[www.werkbuddies.nl](http://www.werkbuddies.nl)



<sup>1</sup>Cees Meijer is mede oprichter van Consument en Veiligheid, dat sinds 2012 onder de nieuwe naam VeiligheidNL opereert. Als communicatie adviseur is hij gespecialiseerd in gedragsinterventies op het gebied van veiligheid, in het bijzonder veiligheid en gedrag op het werk.

