## Safety Walk Observatieformulier

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Datum:**  | Ontvangende Partij:  | Bezochte locatie:  |
| **Deelnemers** | Naam:  | Bedrijf:  |
|  | Naam:  | Bedrijf:  |
|  | Leidinggevende op locatie:  |  |

**Observaties**

|  |
| --- |
| **Het ‘gesprek’**  |
|  | **Positieve indrukken** | **Opmerkingen**  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | **Verbeterpunten** | **Opmerkingen** |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Persoonlijke waarnemingen fysieke condities**  |
|  | **Positieve indrukken** | **Opmerkingen**  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | **Verbeterpunten** | **Opmerkingen** |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Uitvoering van processen en procedures** |
|  | **Positieve indrukken** | **Opmerkingen** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | **Verbeterpunten** | **Opmerkingen** |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Leiderschap en gedrag management**  |
|  | **Positieve indrukken** | **Verbeter mogelijkheden** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | **Verbeterpunten** | **Verbeter mogelijkheden** |
|  |  |  |
|  |  |  |

## Toelichting op het Safety Walk Observatieformulier

1. **De dialoog**
* De nadruk van de ‘Safety Walks’ ligt op het observeren en de dialoog en niet op het inspecteren van (veiligheid) technische onvolkomenheden.
* Maak voordat een medewerker wordt benaderd, de afspraak wie van het team dat doet. Doe dat pas na een korte observatie van de situatie. Zorg ervoor dat het voor de betrokken medewerker het niet aanvoelt als een overval.
* Zorg er altijd voor dat je de medewerker niet opschrikt of hinderlijk stoort in zijn werkzaamheden als je hem/haar wilt spreken. Dit kan de veiligheid ernstig beïnvloeden.
	+ Stel jezelf altijd eerst voor en vraag of je een paar vragen mag stellen.
* Begin een gesprek met feiten. Bijvoorbeeld “ik zie dat je …”. Voorkom dat je belerend overkomt in de trant van: “En wat zijn we hier aan het doen vriend?”
	+ Zorg er ook voor dat je de werkwijze niet expliciet afkeurt, dit is de taak van een veiligheidskundige. Vraag in plaats daarvan ‘’waarom werk je op deze manier?’’. Op die manier wordt de Safety Walk geen gedragsinterventie.
* Vraag de medewerker of hij zich bewust is van zijn handelen en in relatie tot incidenten die zich eerder in zijn werkgebied hebben voorgedaan. Zorg dat dit als een open vraag gesteld wordt.
* Probeer tijdens het gesprek ‘open’ vragen te stellen zoals: “Wat zou er op deze manier kunnen gebeuren?” “Hoe kunnen we dit voorkomen?” “Wat kun je zelf bijdragen om de veiligheid verder te verbeteren?”
* Medewerkers stellen het op prijs als ze een terugkoppeling krijgen over de bevindingen. Vraag de locatiemanager dit te doen.
* Maak gebruik van LSD: Luisteren, Samenvatten, Doorvragen. Dit zorgt voor een geïnteresseerde indruk en wordt het voor de gesprekspartner gemakkelijker zijn verhaal te doen.
1. **Persoonlijke waarnemingen fysieke condities**

Fysieke condities zijn de zichtbare werkwijzen en handelingen door de werknemers ten opzichte van de omgevingsrisico’s, inclusief de maatregelen die getroffen zijn om de risico’s te beperken. Hierbij zijn ook de omgevingsrisico’s voortvloeiend uit het werk van toepassing. Houdt men rekening met de omgeving?

1. **Uitvoering van processen en procedures**

Wordt tijdens de uitvoering gewerkt conform de voorschriften, bouwplaatsregels en procedures? Zijn de bouwplaatsregels voor iedereen zichtbaar en uitvoerbaar? Zijn deze vooraf aan iedereen medegedeeld? Krijgt men bij de start van het werk instructie? Worden er calamiteitenoefeningen gehouden?

1. **Leiderschap en gedrag**

Is de leidinggevende op locatie zichtbaar en bekend bij het uitvoerend personeel. Weet men hoe de locatie manager denkt over veiligheid en het naleven van de gedragsregels. Worden mensen aangesproken op hun gedrag. Zijn medewerkers betrokken bij instructies, toolboxen en veiligheidsinspecties?