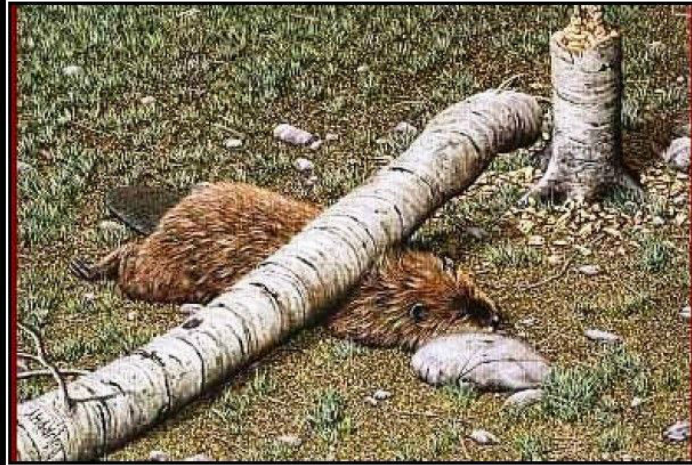




‘Wees eens wat ondernemender’,
zeggen we wel eens...





HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE

You never know when you might need it.





VEILIGHEID ONDER SPANNING ...

MAAKT GEDRAG HET VERSCHIL?

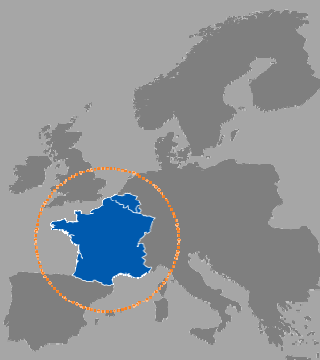


13.30 - 14.00	EEN REALITEIT...
14.00 - 14.30	INTRINSIEKE MOTIVATOREN
14.30 - 14.45	PAUZE
14.45 - 15.45	INTERACTIEF THEATER
15.45 - 16.00	SAMEN IN BEWEGING
16.00 - 16.30	50 JAAR ERVARING



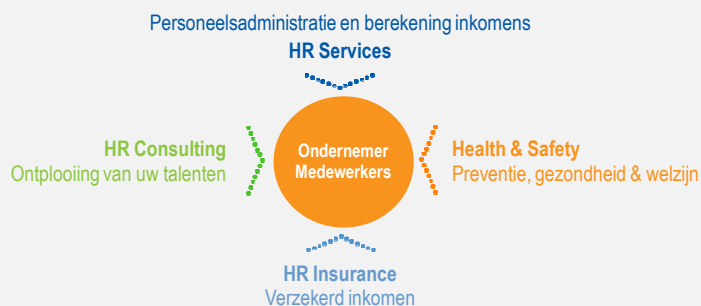
Securex in Europe

- **1.600** medewerkers/specialisten in België, Frankrijk en Luxemburg
- **28** contactpunten voor klanten waarvan
 - 25 in België
 - 2 in Frankrijk
 - 1 in Luxemburg
- Onze klanten:
 - 83.800 bedrijven
 - 112.000 zelfstandigen
 - 6.600 boekhouders, makelaars en accountants
 - 70.000 particulieren
- Omzetcijfer van **246** miljoen euro in 2012



Onze competentiedomeinen

Securex zorgt voor alle facetten van uw HR-beleid, zowel bij zelfstandigen als bij KMO's en grotere ondernemingen

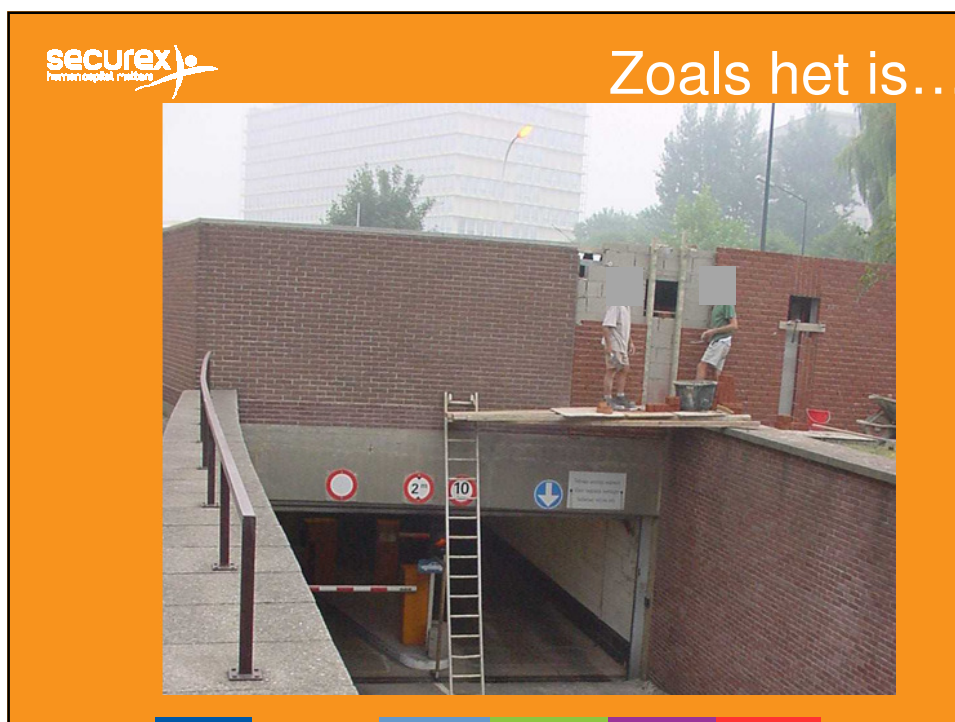




securex
human capital culture

HET LEVEN ZOALS HET IS ... VEILIGHEID





Zoals het is...

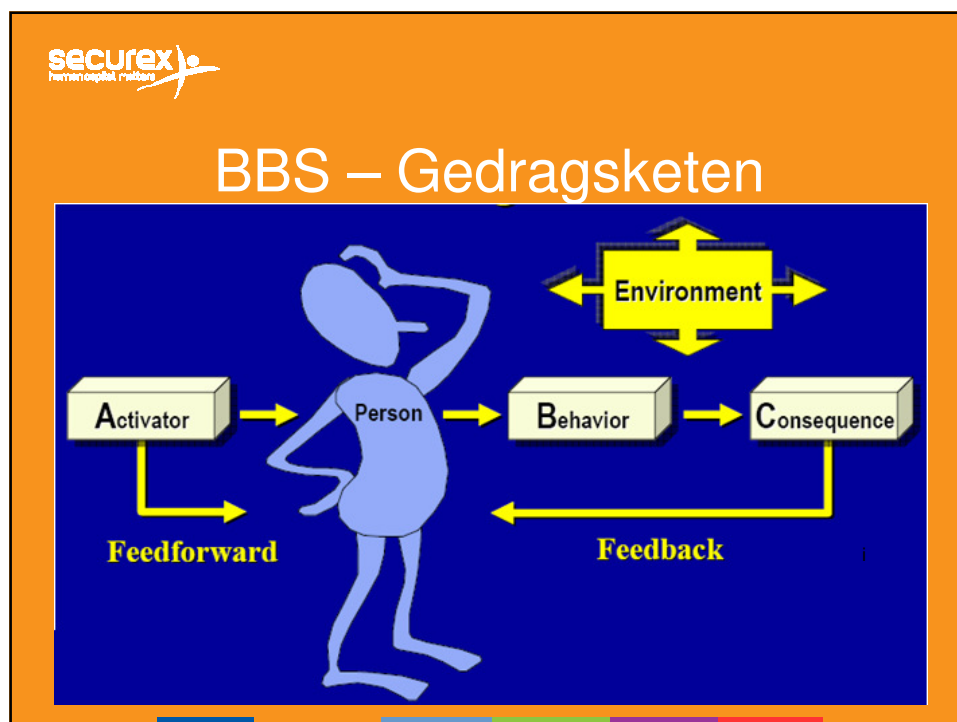
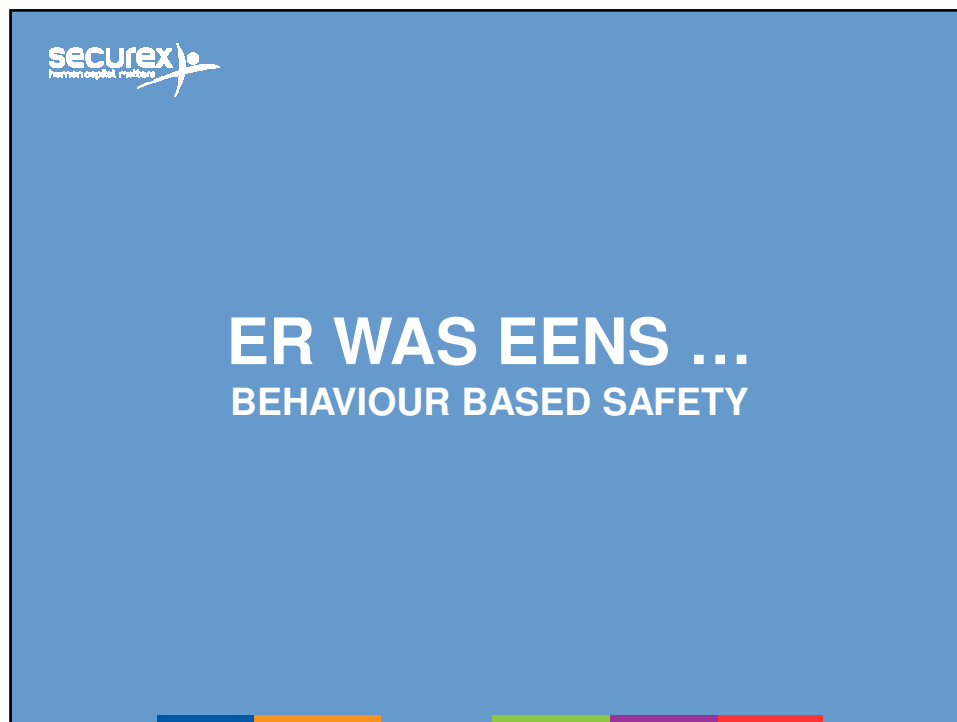


Zoals het is...



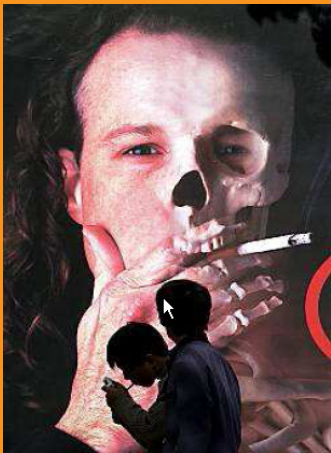






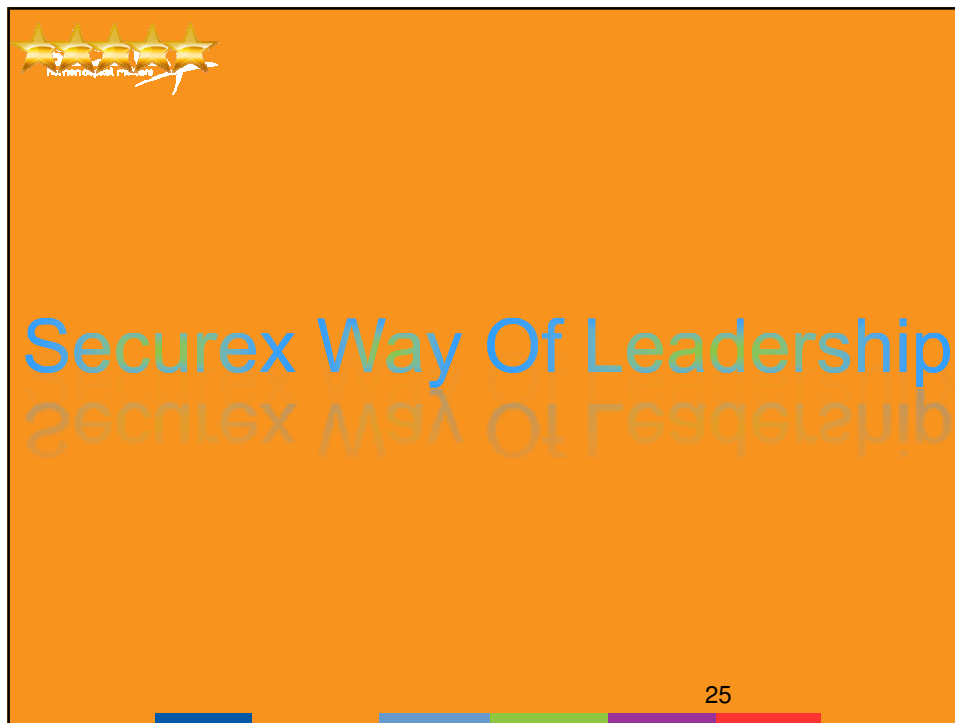
securex
human capital culture

BBS – Gedragketen Gevolgen

Positief		Positief
Negatief		Negatief
Direct		Toekomstig
Zeker		Onzeker

securex
human capital culture

KEYS TO SUCCESS...



securex
human capital culture



I Feel Good

H
E
L
P
Y
O
U
R

T
E
A
M
O
F

G
R
O
W

Give Trust and Space to people



securex
human capital culture



A
L
L
I
G
N
C
E

T
O

C
A
U
S
E





human capital culture



Walk the Talk

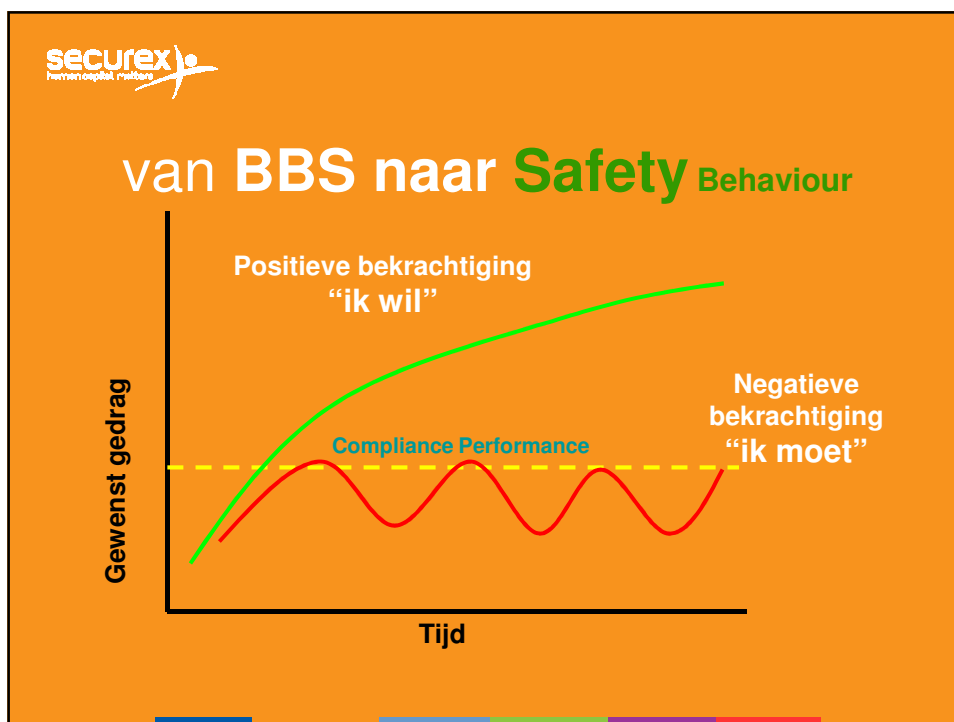
L E
 E X
 A A
 D M
 P
 B L
 Y E



human capital culture



MEANS CREATING



securex
human capital culture

PILZ NOLOST CAPITAL

INSTRINSIEKE MOTIVATOREN

© Nolost Capital & Pilz

HET DOEL

GEDRAG EN VEILIGHEID
INZICHT, CONTROLE & BEHEER

KENNISVERRIJKING IN HUMAN RECOURCES SAFETY CONTROL

Weten op welke wijze veiligheidsgedrag meetbaar en stuurbaar is

Safety Behaviour Research Tool

Feeling Good, Working Safe

© Nolost Capital & Pilz

DE BOODSCHAP

- Stop met symptoombestrijding
- Pak de oorzaken van (onwenselijk) gedrag aan
- Focus op de input van beïnvloeding
- Vergaar de juiste inzichten
- Stuur de organisatie effectief aan

Kortom, gefundeerd meten, analyseren en managen

Feeling Good, Working Better

© Nolost Capital & Pilz

EVIDENCE BASED

- Bewijs op basis van valide gegevens
- Focus op feiten i.p.v. gevoel
- Effectvoorspelling op basis van correcte analyses
- Big Data (statistieken) als basis voor een gefundeerde sturing

Feeling Good, Working Better

© Nolost Capital & Pilz

INTERACTIE TUSSEN TWEE WERELDEN

Techniek ↔ Mens

Feeling Good, Working Better

© Nolost Capital & Pilz

DUURZAME INTERVENTIEFOCUS

Optimaal balans:

**Curatief (reactief)
&
Preventief**

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

GEDRAG EN VEILIGHEID

~~Veiligheid = ongevallen analyseren → foute instellingen verbeteren~~

=

~~Symptoombestrijding~~



WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

URGENTIE VEILIGHEIDSGEDRAG

81% van de ongelukken is gedrag de oorzaak

Gedrag is de toekomst van veiligheid!

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

GEDRAG EN VEILIGHEID

Veiligheid = veiligheidsgedrag analyseren → dashboard voor risico's

=

Preventie



WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

GEDRAG EN VEILIGHEID DE BOODSCHAP

Onwenselijk gedrag kan worden gemeten en bijgestuurd

- Diagnosticeer het onwenselijke gedrag
- Vind de oorzaak en stuur bij
- Voorkom symptoombestrijding

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

GEDRAG EN VEILIGHEID DE BEHOEFTE

Waarom gedragen mensen zich zoals zij doen?

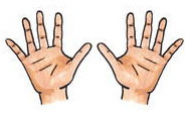
- Hoe krijg je medewerkers zo ver dat zij hun verantwoordelijkheid nemen?
- Hoe creëer je veiligheidsgedrag?
- Hoe voorkom je risicogedrag?
- Hoe verhoog je intrinsieke motivatie?
- Hoe krijg je medewerkers meer betrokken?
- Hoe verhoog je de productiviteit?

WHY HOW WHAT

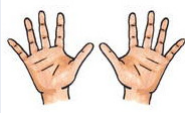
© Nolost Capital & Pilz

DOEL VEILIGHEIDSGEDRAG

Naar werk toe



Naar huis toe



Kortom:

- Geen ongelukken
- Geen onnodige kosten
- Optimale productiviteit
- Tevreden medewerkers
- Betrokken en loyale medewerkers

WHY

HOW

WHAT

© Nolost Capital & Pilz

WANNEER VEILIGER GEDRAG?

Dag?

Nacht?



WHY

HOW

WHAT

GEDRAG OVERDAG EN S' NACHTS PRAKTIJK

Conditie:

- Volgzame medewerkers
- Afwisselende groepen/shifts
- Veel controle
- Aangestuurde medewerkers



Gevolgen:

- Relatief veel ongelukken
- Gemiddelde productiviteit
- Lage betrokkenheid en sfeer

WHY

Conditie:

- Medewerkers minder volgzzaam
- Hechtere ploegen/shifts
- Weinig controle
- Zelfsturende medewerkers



Gevolgen:

- Relatief weinig ongelukken
- Hoge productiviteit
- Hoge betrokkenheid en sfeer

HOW

WHAT

VEILIGHEIDSCULTUUR



Wat is een veiligheidscultuur?

WHY

HOW

WHAT

© Nolost Capital & Pilz

VEILIGE CULTUUR

Wenselijk gedrag:

- Hard werken
- Nauwkeurig werken
- Waarde en prioriteit toekennen aan veiligheid en dit naleven
- Loyaal en betrokken
- Nooit of nauwelijks ziek
- Kennis
- Kunde

Dit betekent dat het essentieel is om:

- Huidig gedrag te begrijpen
- Grip op gedrag te krijgen
- Gedrag te sturen naar wenselijk gedrag

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

DE GOEDE VEILIGE REGELS

Veilige cultuur:

- Veel "zin" regels en geen "onzin" regels
- Duidelijke en eenvoudige regels
- Juiste regel op de juiste plek
- Rechtvaardige regels
- Sociale controle (gezonde handhaving)
- Continu beheer



WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

MEDEWERKER BEHANDELEN PRAKTIJK

Conditie 1: • Dom houden • Kind behandelen • Geen verantwoordelijkheid • Strakke regels • Handhaving  Gevolgen: • Geen respect • Onveilig gedrag • Controle nodig • Ziekteverzuim • Veel ongevallen! WHY	Conditie 2: • Employable (los laten) • Volwassene behandelen • Veel verantwoordelijkheid • Duidelijke regels • Zelfdiscipline  Gevolgen: • Veel respect • Veilig gedrag • Sociale controle • Weinig ziekteverzuim • Weinig ongevallen HOW	WHAT
---	---	-------------

© Nolost Capital & Pilz

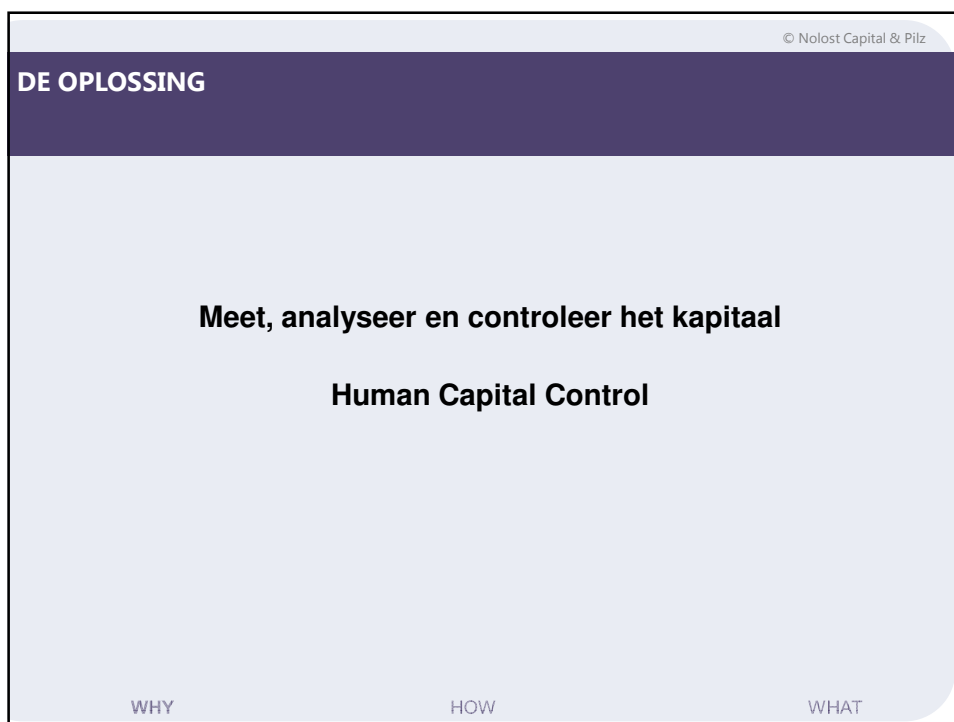
EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID HANDELEN

Hoe kunnen we het Moeten gedragen (extrinsiek)
naar het Willen gedragen (intrinsiek)?

WHY

HOW

WHAT



© Nolost Capital & Pilz

GRIP KRIJGEN OP GEDRAG IN ORGANISATIES

Intuïtieve verklaringen vervangen door stelselmatig onderzoek;
Het doel is uiteraard om juiste conclusies te trekken uit de gegevens.

Systematisch onderzoek

- Het onderzoeken van verbanden tussen gedragsverschijnselen
- Oorzaken en gevolgen toekennen
- Conclusies baseren op wetenschappelijk bewijs

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

GEDRAG IN ORGANISATIES

Het bestuderen van de invloed die **individuen, groepen** en **structuren** op menselijk gedrag in organisaties hebben.

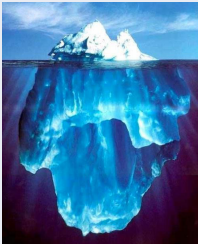
Er liggen bepaalde fundamentele wetmatigheden ten grondslag aan het gedrag van individuen.

Gedrag is meetbaar en stuurbaar!

Dus kwantificeerbaar
 Soft vs. Hard

**Kortom,
 Gedrag is voorspelbaar!**

Dus veilig functioneren ook!




WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

HOE TOT WENSELIJK GEDRAG TE KOMEN?

Meten

- Motivatie
- Organisatiegedrag
- Gedragresultaat

Sturen

- Organisation Tuning®
- HR Tuning®

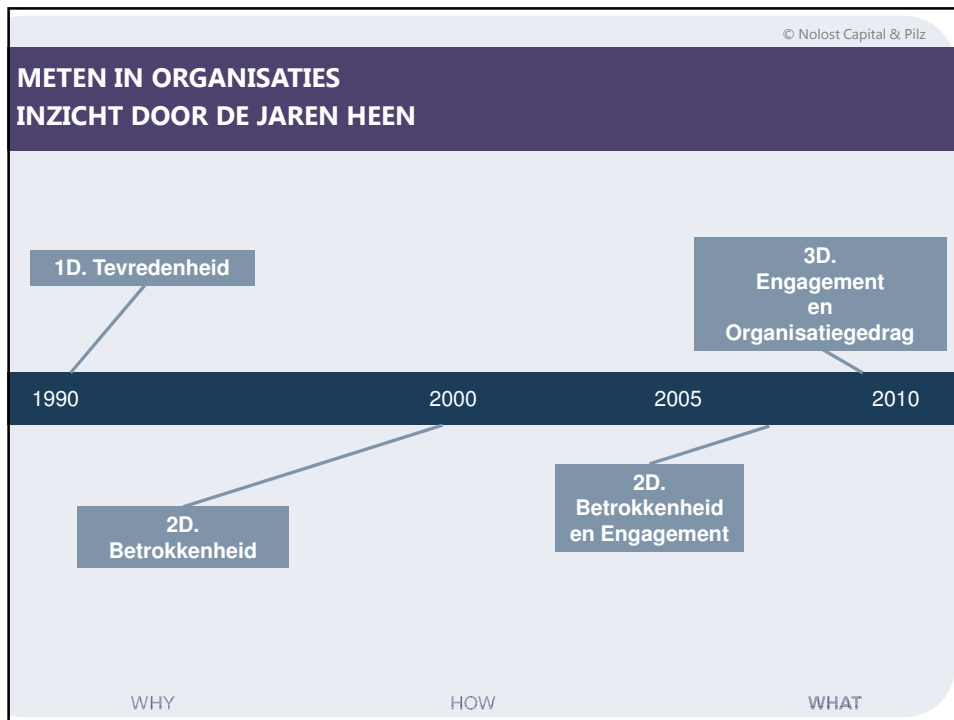
WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

IMPLEMENTATIE WETENSCHAPPELIJK HR KENNIS

Kennis en kunde geeft grip op gedrag in organisaties.

WHY HOW WHAT



© Nolost Capital & Pilz

DE KERN VAN GEDRAG MOTIVATIE

Motivatie is de intensiteit, de richting en de volharding (persistentie) van pogingen om een doel te bereiken.

- **Intrinsiek:** interne drive voor actie (bv. passie, uitdaging, groei, plezier)
- **Extrinsiek:** externe drive voor actie (bv. salaris, beloningen, promotie, status)

Om motivatie te begrijpen zijn er door de jaren heen verscheidene wetenschappelijke modellen c.q. theorieën ontwikkeld.

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

BRUG TUSSEN KENNIS EN PRAKTIJK

THERE IS A MISMATCH BETWEEN WHAT SCIENCE KNOWS AND BUSINESS DOES

Behoeften vanuit de praktijk:

- Wat is motivatie?
- Hoe kun je motivatie meten?
- Wat zijn de oorzaken en gevolgen van motivatie?
- Hoe kunnen we op **de juiste** motivatie sturen?
- Wat levert het ons (financieel) op aan resultaten?

De weg van gedrag naar wenselijk gedrag!

Bedrijfstoeepasselijk en wetenschappelijk gefundeerd.

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

STUURMODEL WENSELIJK GEDRAG

Inzicht in motivatie:

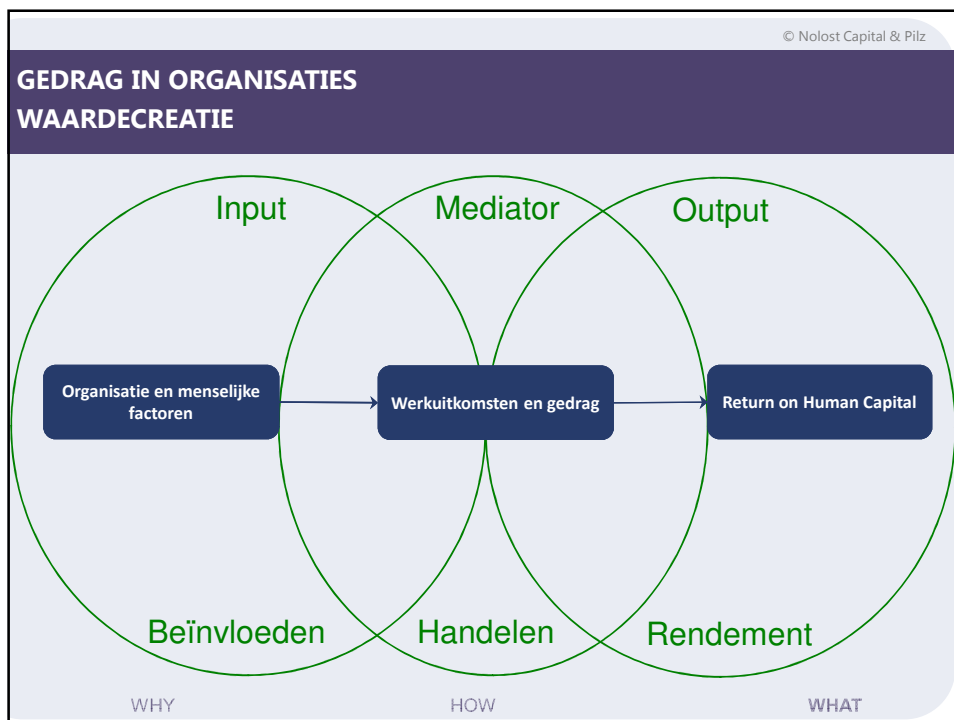
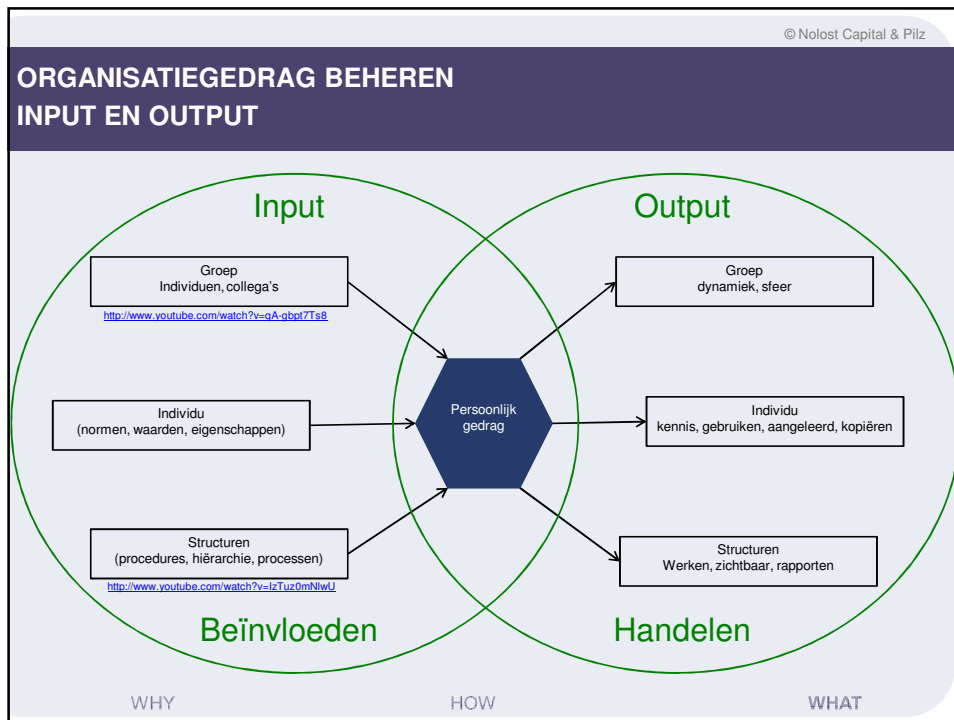
- Vorm
- Mate
- Oorzaak
- Gevolg

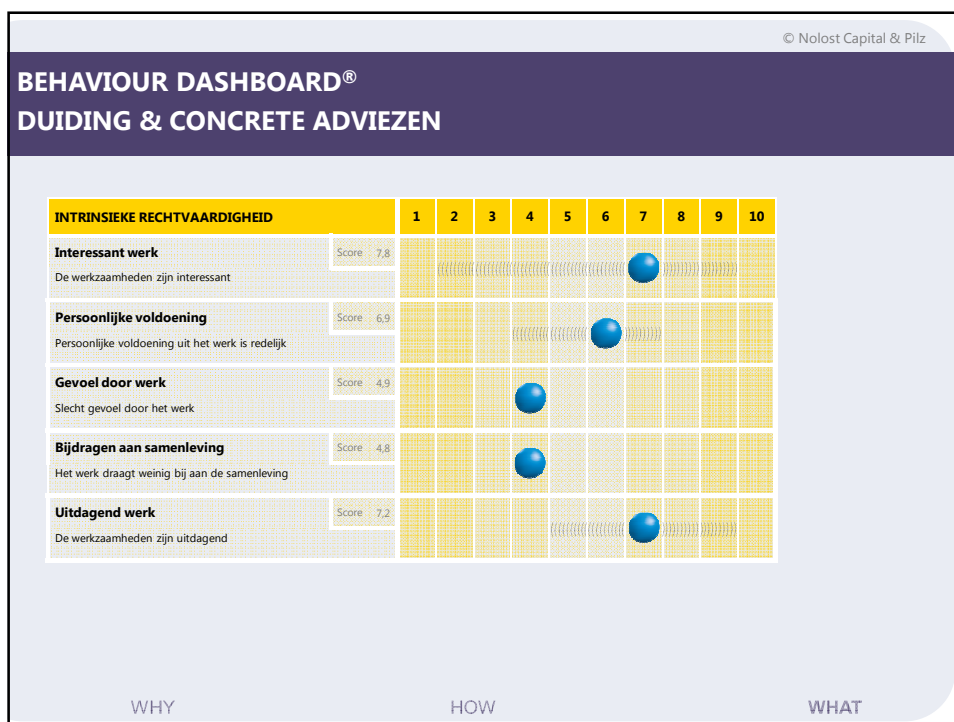
Inzicht in:

- Motieven c.q. organisatiefactoren
- Mate van intrinsieke en extrinsieke motivatie
- Impact van organisatiefactoren op gedrag
- Verband tussen gedrag en werkuitskomsten

De weg van (werkelijk) gedrag naar wenselijk gedrag!

WHY HOW WHAT





© Nolost Capital & Pilz

CONCRETE INSTRUMENTEN MOTIVATIE EN VEILIGHEIDSGEDRAG

Light version

Team Safety Acceptor®

- Safety Acceptatie Model is basis voor het onderzoek
- Doel: Inzicht waarom medewerkers weerstand c.q. betrokkenheid vertonen
 - Geen weerstand op de werkvloer en minder ongelukken
- Content
 - 9 thema's; 50 vragen
 - 10 min. invultijd
 - Proces circa 3 - 4 weken

Feeling Good, Working Safe

© Nolost Capital & Pilz

DE INZICHTEN EN KENNIS UIT DE RAPPORTAGE CONCLUSIE

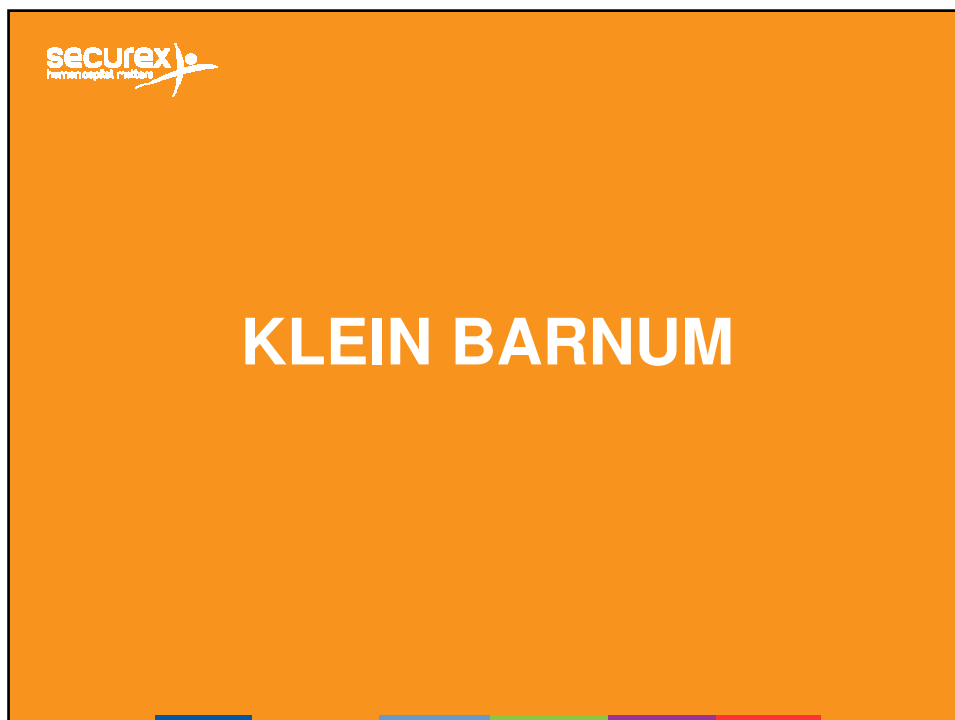
- Het voorspellen van het succesvol functioneren van medewerkers is cruciaal
- U kunt zien wat de echte oorzaken van hun gedrag zijn

Concrete verbeterindicatie, dus de juiste interventies op de juiste plek

Hierdoor:
Gericht en effectief inzetten van verbeteringen en budgetten

Metten is weten!

WHY HOW WHAT



IMPRO-LABO®

Veiligheid onder spanning



 **KLEIN
Barnum**
mens en interactie
ontcijferen

Wie is verantwoordelijk voor dit ongeluk?

- Het slachtoffer
- Het slachtoffer en de werfleider
- Het slachtoffer, de werfleider, zijn collega Jan en de reparateur Willy
- De werfleider, zijn collega Jan, de reparateur Willy en de grote baas

 **KLEIN
Barnum**
mens en interactie
ontcijferen

Wanneer wordt er in uw organisatie gepraat over veiligheid?

- Als de verantwoordelijke/de klant er bij staat
- Als er tijd over is
- Als het gaat over 'uitzonderlijke werken'
- Altijd; wat er ook gebeurt



drempel 1:

Feedback geven



Do's feedback geven

Maak zo concreet mogelijk aan de hand van voorbeelden

Pak de feiten aan; niet de persoon

Stel vragen om de ander mee te laten denken

Toon empathie en laat ruimte voor emotie

Werk samen aan een actieplan



Do's feedback geven

Maak zo concreet mogelijk aan de hand van voorbeelden

Pak de feiten aan; niet de persoon

Stel vragen om de ander mee te laten denken

Toon empathie en laat ruimte voor emotie

Werk samen aan een actieplan



drempel 2:

Instructies geven



Wat kunnen we doen om zeker te zijn dat mensen die weinig NL kennen nieuwe instructies goed begrijpen ?

- Niets, mensen die te weinig NL kennen kunnen dit werk nooit veilig uitvoeren
- Het uitleggen in zo simpel mogelijke woorden en met handen en voeten
- Daarnaast ook in de praktijk testen of ze het begrepen hebben
- Er bovendien bij blijven staan tijdens het werk en ingrijpen als ze iets verkeerd doen



drempel 3:

Groepsdruk



Wie moet hier zijn gedrag aanpassen?

● Kevin

● Jos



Wat is volgens u de beste realistische aanpak voor Kevin?

- Geen enkele. De wereld is aan de Jossen.
- Het er met de brigadier over hebben en die met Jos laten praten
- Steun zoeken bij de rest van de groep in de hoop dat die hem helpt
- Proberen op zijn manier niet met Jos mee te lopen en zo respect afdwingen



Wat zouden we kunnen doen om Kevin te helpen?

- Als bedrijf moeten we ervoor zorgen dat hier geen Jossen komen werken.
- Als teamleider moeten we de Jossen er uit pikken en hen op hun plaats zetten.
- Als collega's moeten we Kevin steunen om Jos te laten zwijgen.
- Iedere keer dat Jos de kop opsteekt, moeten we hem allemaal samen op z'n plaats zetten.



drempel 4:

Rapporteren van incidenten

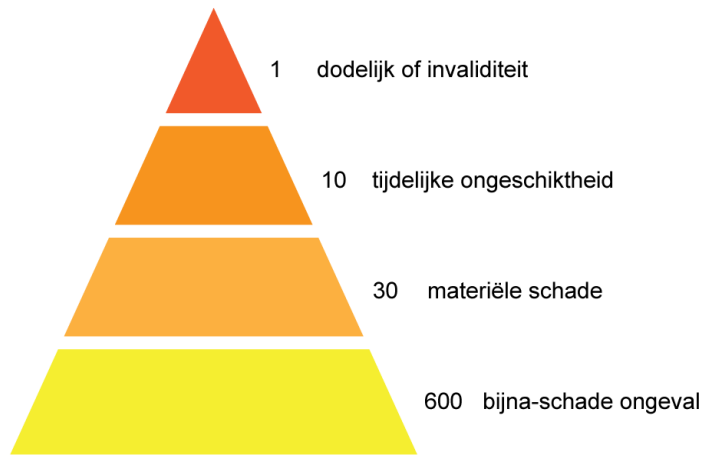


Is er in uw bedrijf een
niet-beschuldigende cultuur?

- Ja.
- Ja. Maar 't durft af en toe nog scheef lopen.
- Neen. Sommigen doen hun best, maar we zijn er nog lang niet.
- Neen. Wij hebben echt een beschuldigende cultuur.



Piramide van Bird (1969)



Hoe ver wilt u hier in gaan?

- Met onze cultuur is dit totaal onmogelijk
- Maandelijks zo'n gesprekje, dat moet lukken
- Met mijn team moet het lukken dingen aan te kaarten die ze gezien hebben zonder namen te noemen
- Met mijn team moet het lukken openlijk elkaars fouten te bespreken en oplossingen te zoeken

Drempel 5:

Durven ingrijpen



Iedereen heeft de plicht om werken
die niet op een veilige manier kunnen
plaats vinden te stoppen.



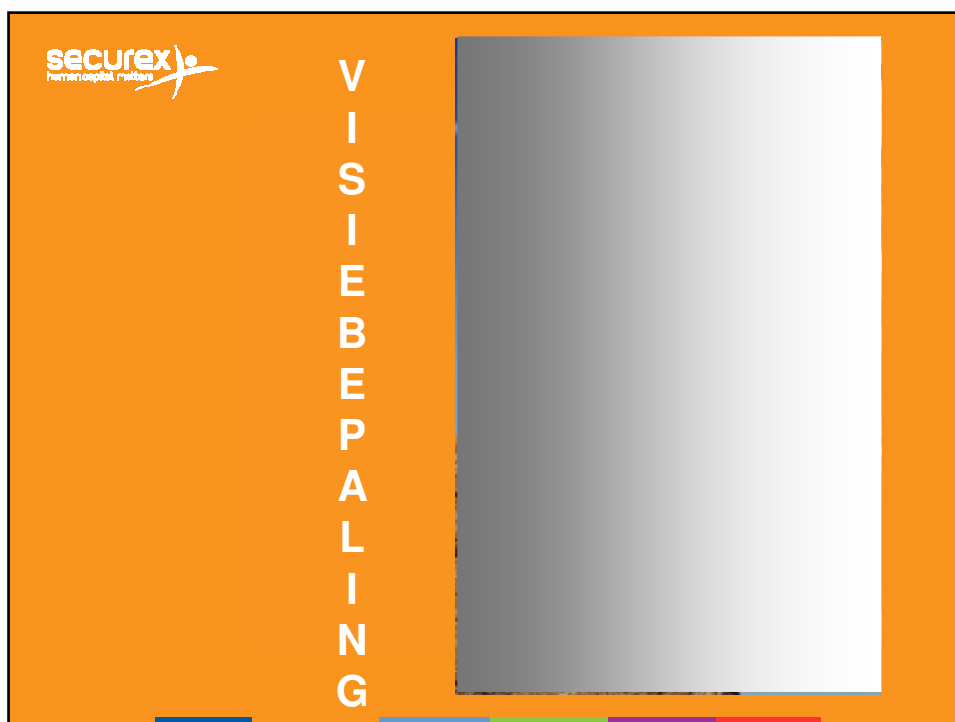
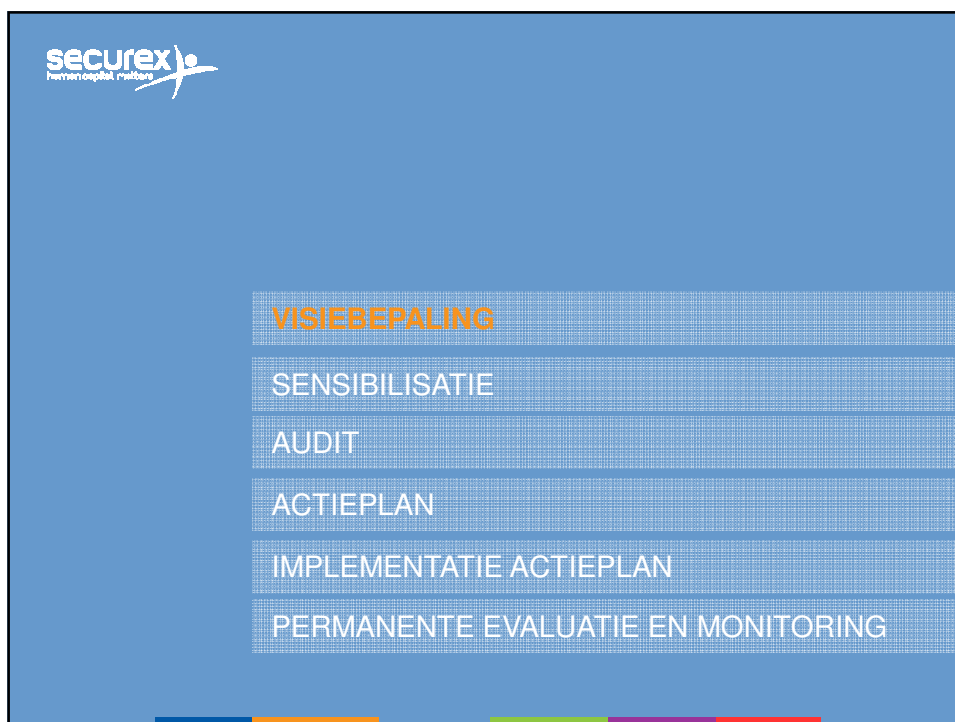
Voor wie vind jij het belangrijk om veilig te werken?

- Voor mijn baas: ik wil mijn job houden
- Voor mijn collega's: ik wil hen niet in gevaar brengen
- Voor mijn gezin: zij hebben me nodig
- Voor mezelf: niemand heeft graag een ongeval



Visiebepaling, sensibilisatie, procesbegeleiding... change





Strategie - Implementatie

	TARGET						groep
Cases		10.22	16.29	6.23	14.13	7.13	54
Lost time cases		6.22	7.29	5.23	6.13	7.13	32
Lost work days		76.88	21.18	37.92	32.51	163.51	332
Frequentiegraad	5	4.5	4.4	4.6	4.6	9.8	5.13
Ernstgraad	45.3	56.06	12.86	33.19	24.22	224.30	53.27
Risicofactor 16 (dodelijk)	0	0	0	0	0	0	0
Risicofactor 12 (ernstig letsel)	0	0	0	0	0	0	0
Beginscore risicocijfer		462	780	388	198	192	2020
Target risicocijfer	(-20%)	369,6	624	310,4	158,4	153,6	1616
Totaal risicoscore YTD		334	348	172	150	146	1150
• AO: uitvoering preventiemaatregelen	1 : ok	1	1	1	1	1	1
• 1 gedragscode per afdeling / maand	1 : ok	1	1	1	1	1	1

VISIEBEPALING

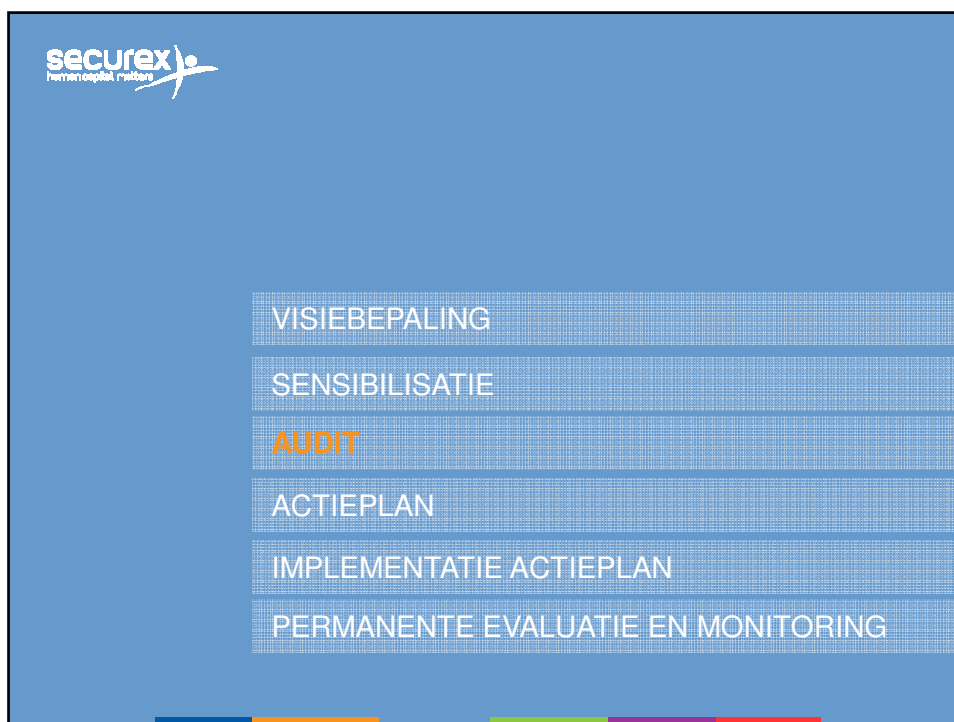
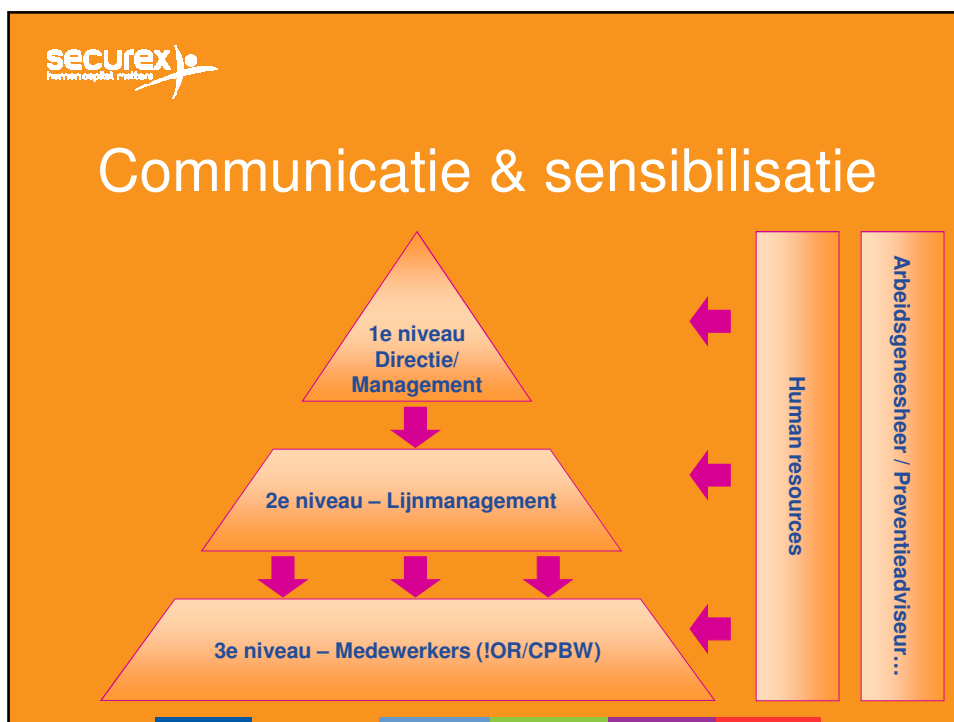
SENSIBILISATIE

AUDIT

ACTIEPLAN

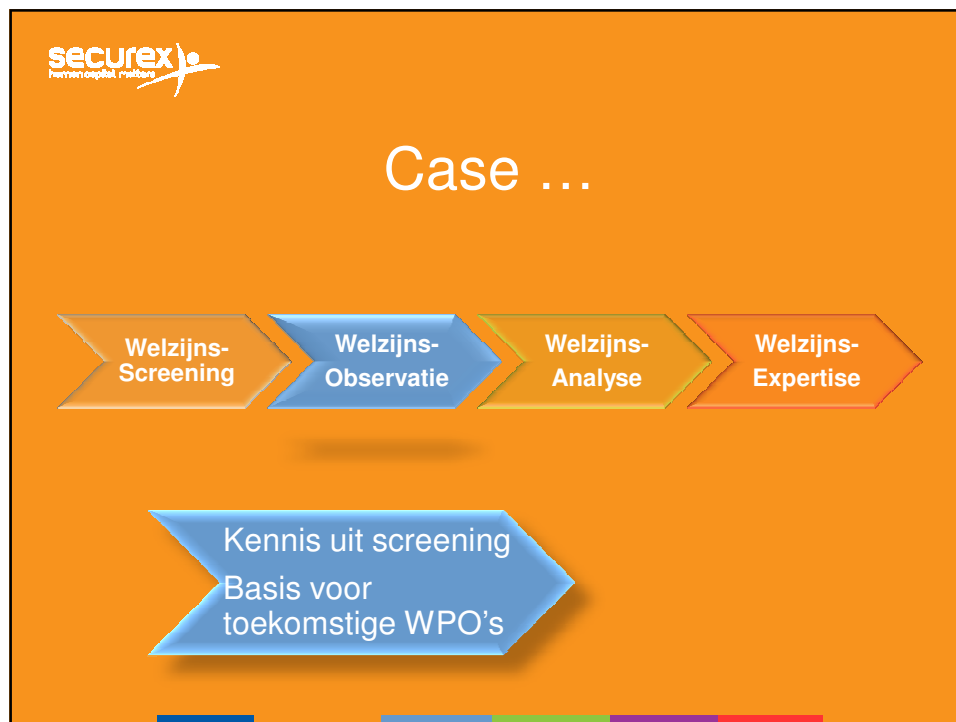
IMPLEMENTATIE ACTIEPLAN

PERMANENTE EVALUATIE EN MONITORING

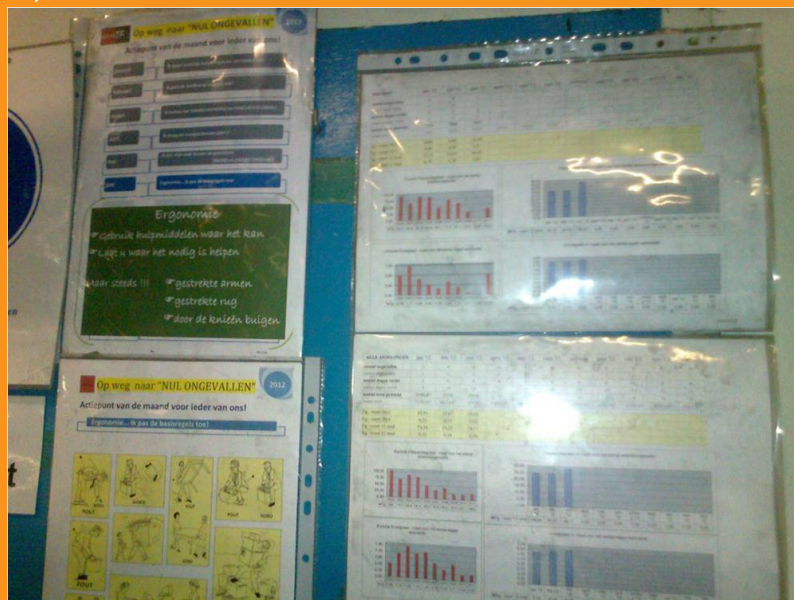








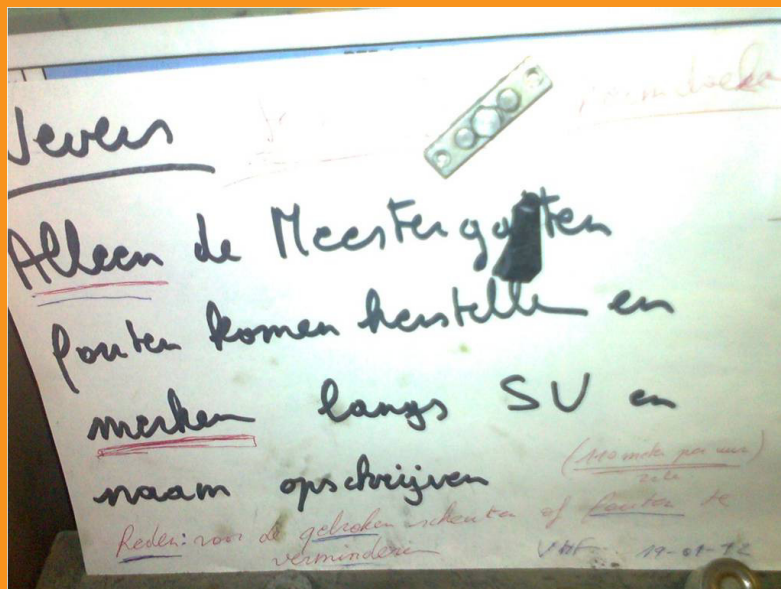
Communicatiekanalen



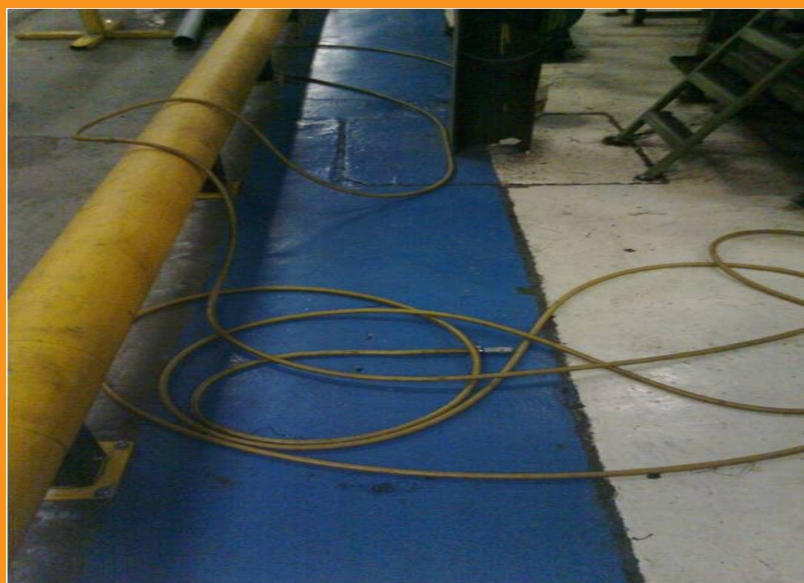
Communicatievorm



Verantwoordelijkheden



Versperde doorgang



Instructies <> Uitvoering



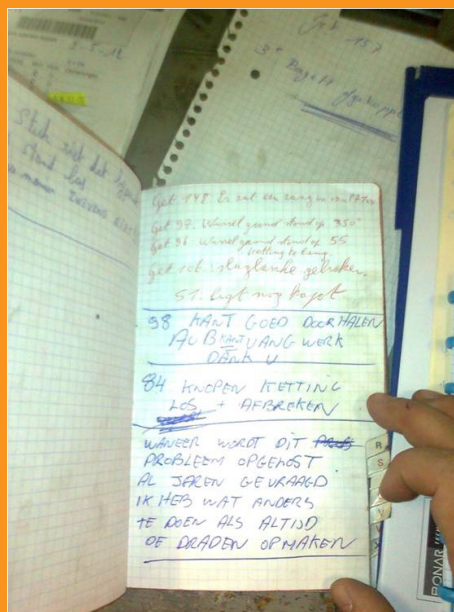
Afval



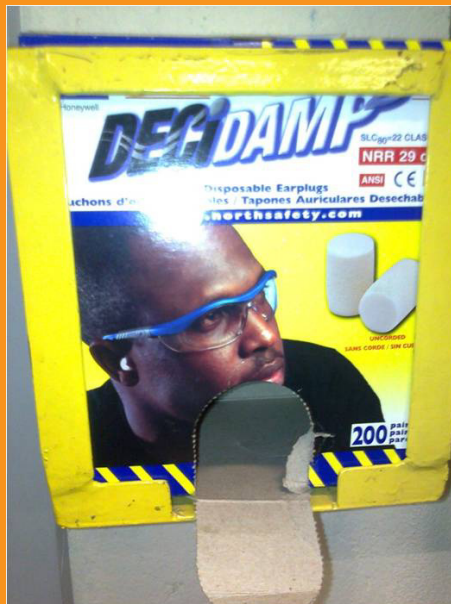
Voorbeeldgedrag



Curatief onderhoud

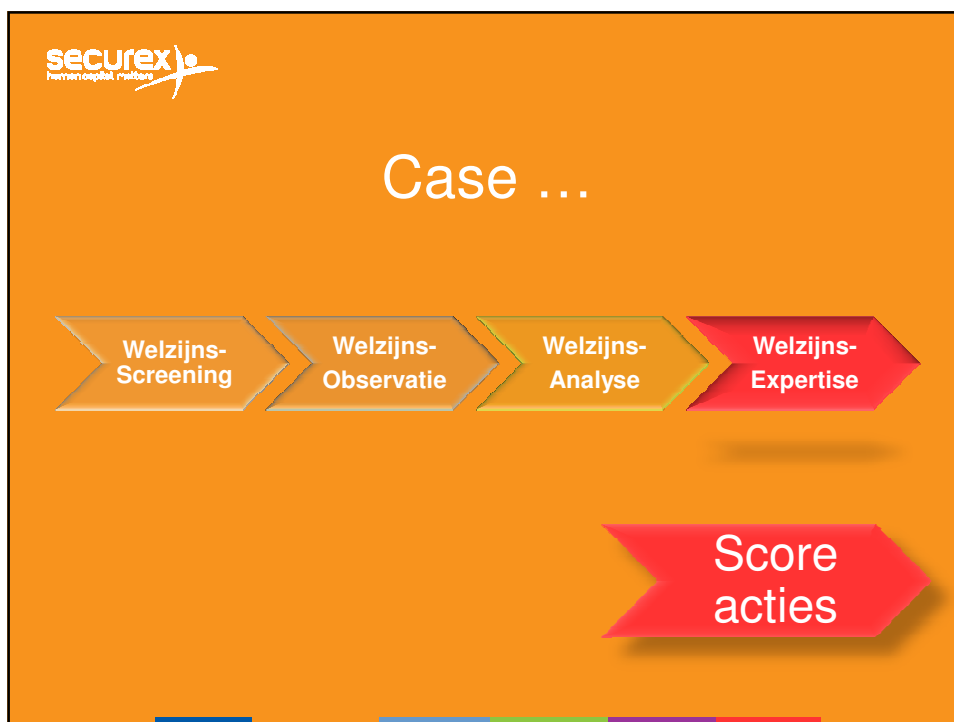


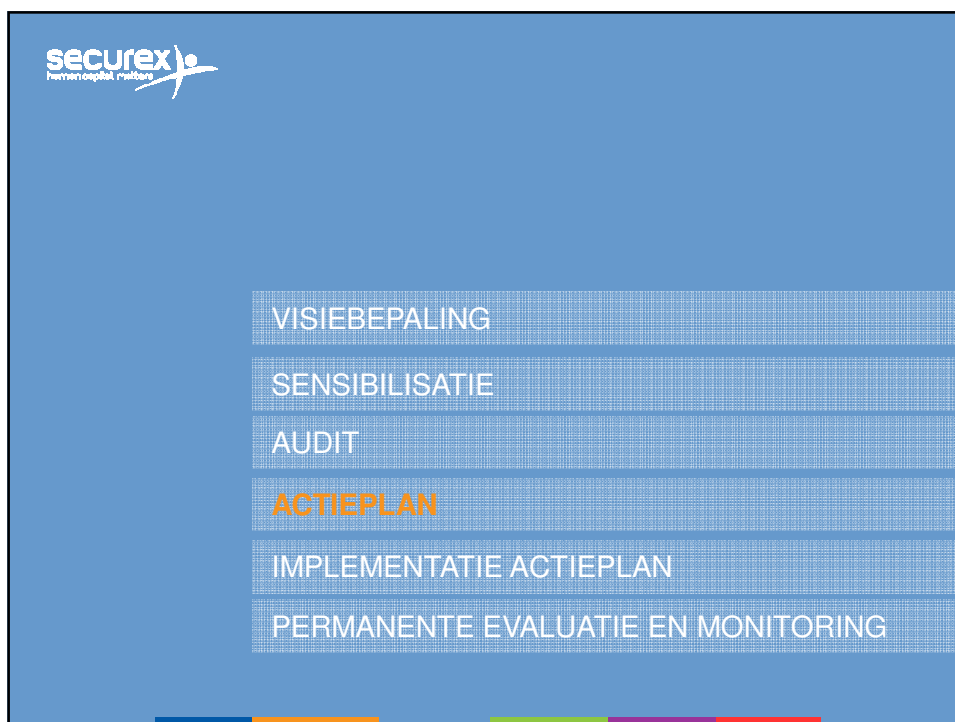
Beschikbaarheid PBM

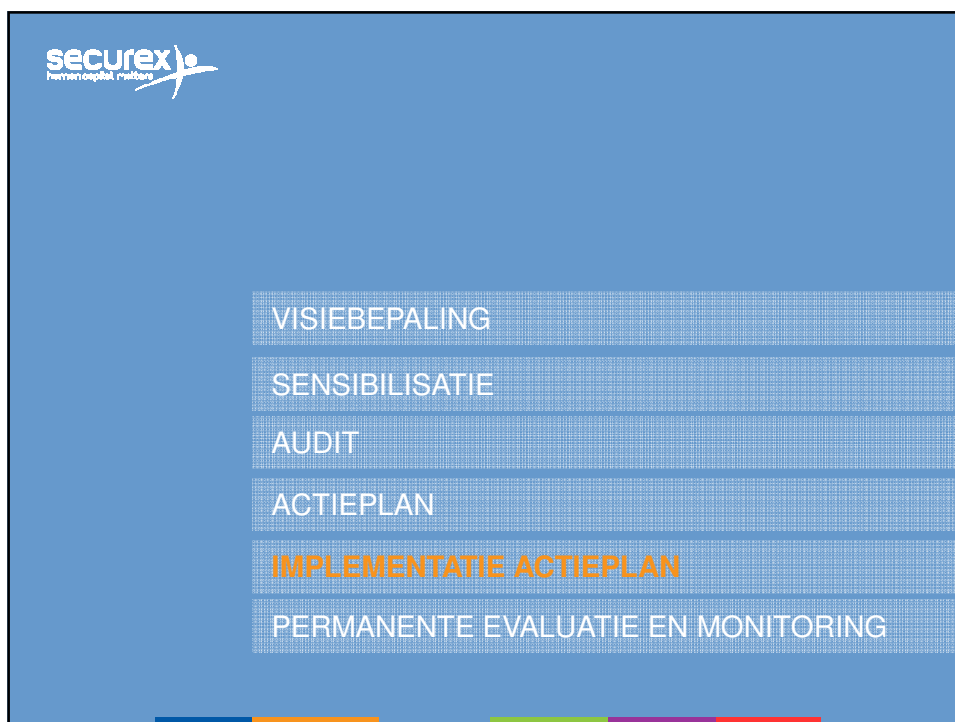


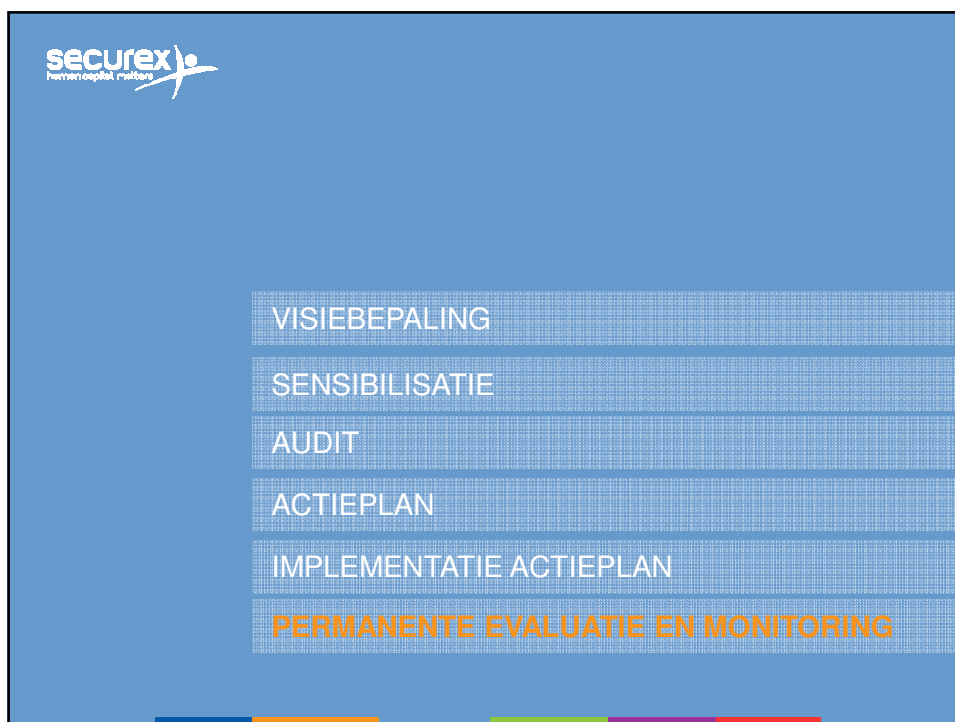
Case ...













SUCCESFACTOREN

- IMAGO - SOCIALISATIE
- RESPONSABILISERING
- ECONOMISCHE REDENEN - PERFORMANTIE
- RETENTIE - INZETBAARHEID

securex
transmissie training

CONTACT

CHANTAL JANSSENS
CHANTAL.JANSSENS@SECUREX.BE

DIRK VAN DE WALLE
DIRK.VAN.DE.WALLE@SECUREX.BE

TECHNISCH TEAM & TRAININGEN

HEALTH-SAFETY@SECUREX.BE

09/282 16 03 - 09/282 16 04