



nēn

samurai at work
safety innovators

SCL-event 2025

Bewust veilig en gezond werken



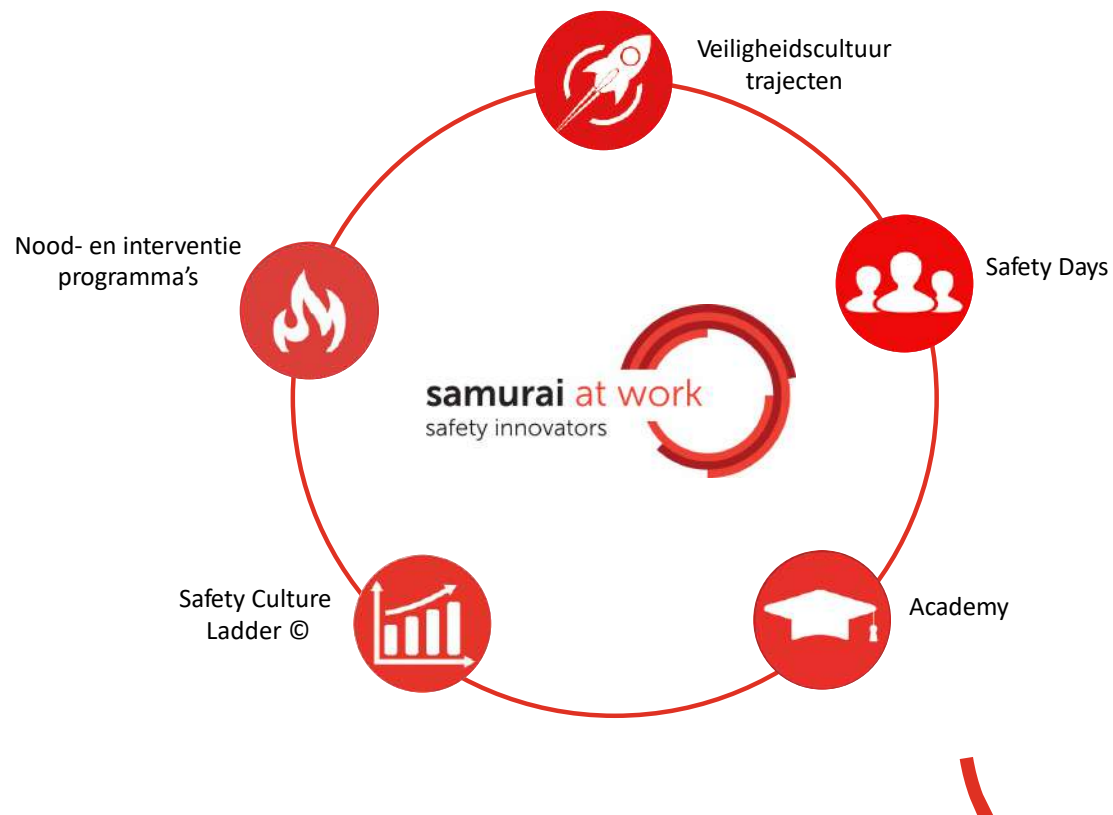
samurai at work
safety innovators

Gedrag als sleutel tot veiligheidscultuur

nēn

//// Welkom !

at your service 🥋



Wilfried Vermeiren



Prins Boudewijnlaan 7A | B-2550 Kontich
T +32 (0)3 205 16 90
M +32 (0)473 98 10 37
wilfried.vermeiren@samuraiatwork.com
www.samuraiatwork.com



The image features a solid red background. On the left side, there is a large, white, stylized graphic element consisting of two overlapping curved lines that form a shape reminiscent of a leaf or a stylized letter 'C'. On the right side, there is another white graphic element consisting of two curved lines that intersect to form a shape similar to a stylized 'E' or a pair of parentheses. In the center of the image, the text "Veiligheidscultuur & gedrag" is written in a white, italicized serif font.

*Veiligheidscultuur
& gedrag*

//// Definities scherp stellen

3.19

V&G-gedrag

bewuste en onbewuste gedragingen en handelingen gericht op veilige en gezonde uitvoering van werkzaamheden, met aandacht voor mens, materialen, middelen, methoden, werkplek en omgeving

4.4.3 Gedrag

Gedrag is dat wat een persoon doet of laat. De beschrijvingen op het gebied van gedrag geven aan welk gedrag in een organisatie, op het desbetreffende onderdeel, over het algemeen moet worden waargenomen.

OPMERKING De organisatie kan bepaald gedrag stimuleren of afremmen.



//// Definities scherp stellen

4.4.2 Randvoorwaardelijk

De beschrijvingen onder 'randvoorwaardelijk' zeggen iets over wat een organisatie moet hebben ingericht en georganiseerd op het gebied van V&G. De beschrijvingen onder 'randvoorwaardelijk' geven dan ook meer betekenis aan de structuur en strategie. De organisatie moet een bepaalde koers uitzetten en er moeten randvoorwaarden zijn gesteld.

OPMERKING 1 In de SCL staat de eis wát moet zijn geregeld, maar niet hóe dit moet gebeuren.

OPMERKING 2 Dit zijn als het ware 'randvoorwaarden' die een organisatie maakt. Het gaat dan om voorwaarden die een organisatie moet hebben, zodat iedere werknemer weet wat hij moet doen. Denk daarbij aan de organisatie wat betreft V&G, de beschikbaarheid van middelen en duidelijke taken en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden wat betreft V&G. Deze voorwaarden kunnen onderdeel zijn van een managementsysteem, maar zo'n systeem is niet verplicht. Een organisatie hoeft hierover ook niet per se iets op papier te hebben staan. Als dat nuttig is voor de organisatie, dan mag dat natuurlijk wel, maar het is niet verplicht.



//// Definities scherp stellen

3.14

veiligheidscultuur

geheel van gemeenschappelijke waarden, normen, competenties en daarbij behorend gedrag op het vlak van veiligheid en gezondheid

De *veiligheidscultuur* van een organisatie is het *product van individuele en groepswaarden, attitudes, percepties, competenties en gedragspatronen* die bepalend zijn voor de toewijding aan en de stijl en bekwaamheid van het gezondheids- en veiligheidsmanagement van een organisatie.

Bron: The Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations [ACSNI](1993)



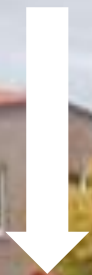
//// Definitie veiligheidscultuur



The image features a solid red background. In the upper left corner, there is a white abstract shape composed of two overlapping curved lines. In the lower right corner, there is another white abstract shape, also composed of two overlapping curved lines, mirroring the style of the one in the top left.

Inzichten in gedrag

99%



66%

houding & gedrag

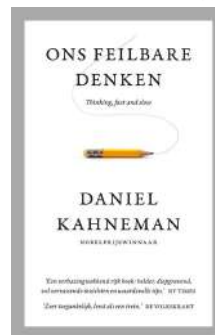




GEDRAG

Systeem 1

- Snel
- Onbewust
- Emotioneel / intuïtief
- Automatisch
- Foutgevoelig



Systeem 2

- Traag
- Bewust
- Logisch / rationeel
- Kost veel energie
- Betrouwbaar

Testje....

Een racket en een tennisbal kosten samen 1,10€.

De racket kost 1€ meer dan het balletje.

Hoeveel kost dan de tennisbal?



Systeem 1

- Snel
- Onbewust
- Emotioneel / intuïtief
- Automatisch
- Foutgevoelig

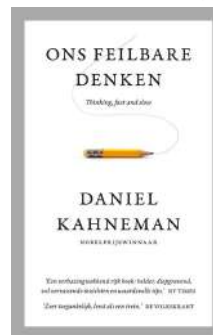
95 %



5 %

Systeem 2

- Traag
- Bewust
- Logisch / rationeel
- Kost veel energie
- Betrouwbaar

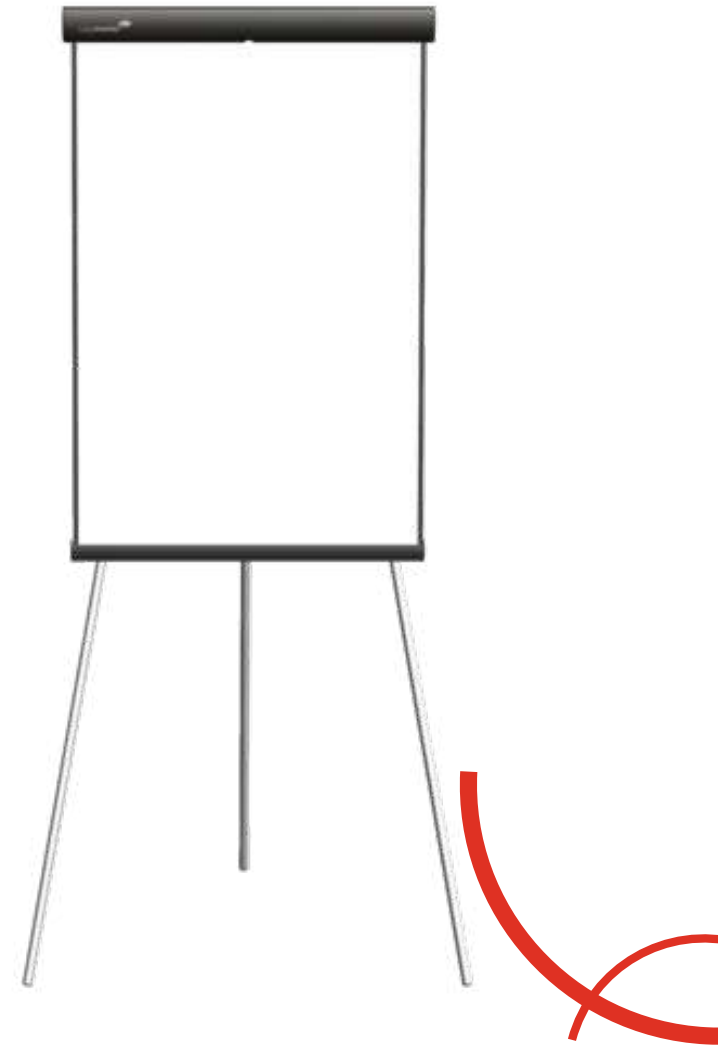


The image features a solid red background. In the upper left corner, there is a white abstract graphic consisting of two overlapping curved lines that form a shape reminiscent of a stylized leaf or a partial circle. In the lower right corner, there is another white abstract graphic, also composed of two overlapping curved lines, which appears as a partial arc or a stylized 'C' shape.

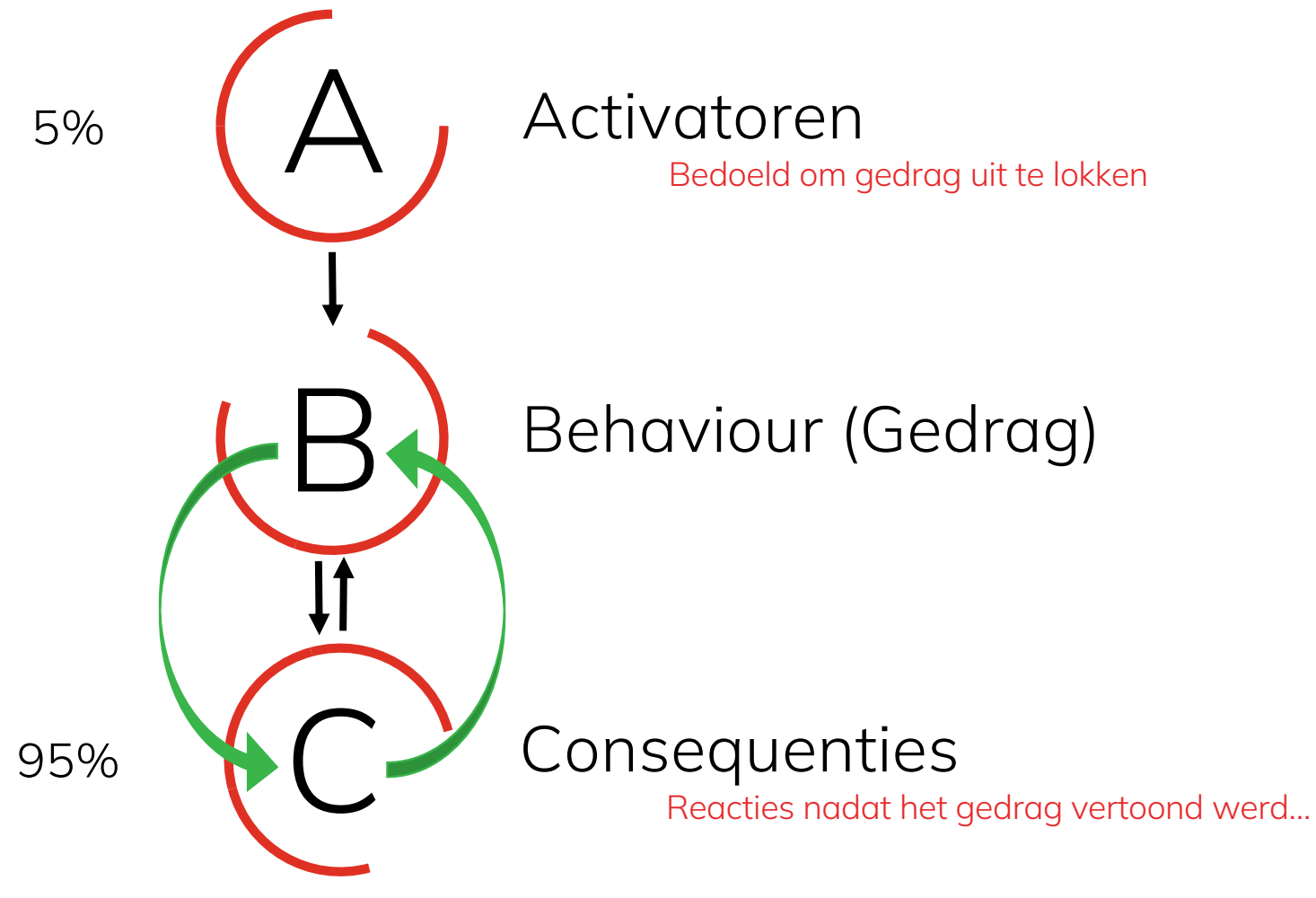
Gedragsverandering



Hoe proberen jullie gedrag nu te veranderen?



//// ABC van gedragsverandering



//// Leiderschap

3.10

leiderschap

het beïnvloeden van anderen om een bepaald doel te bereiken

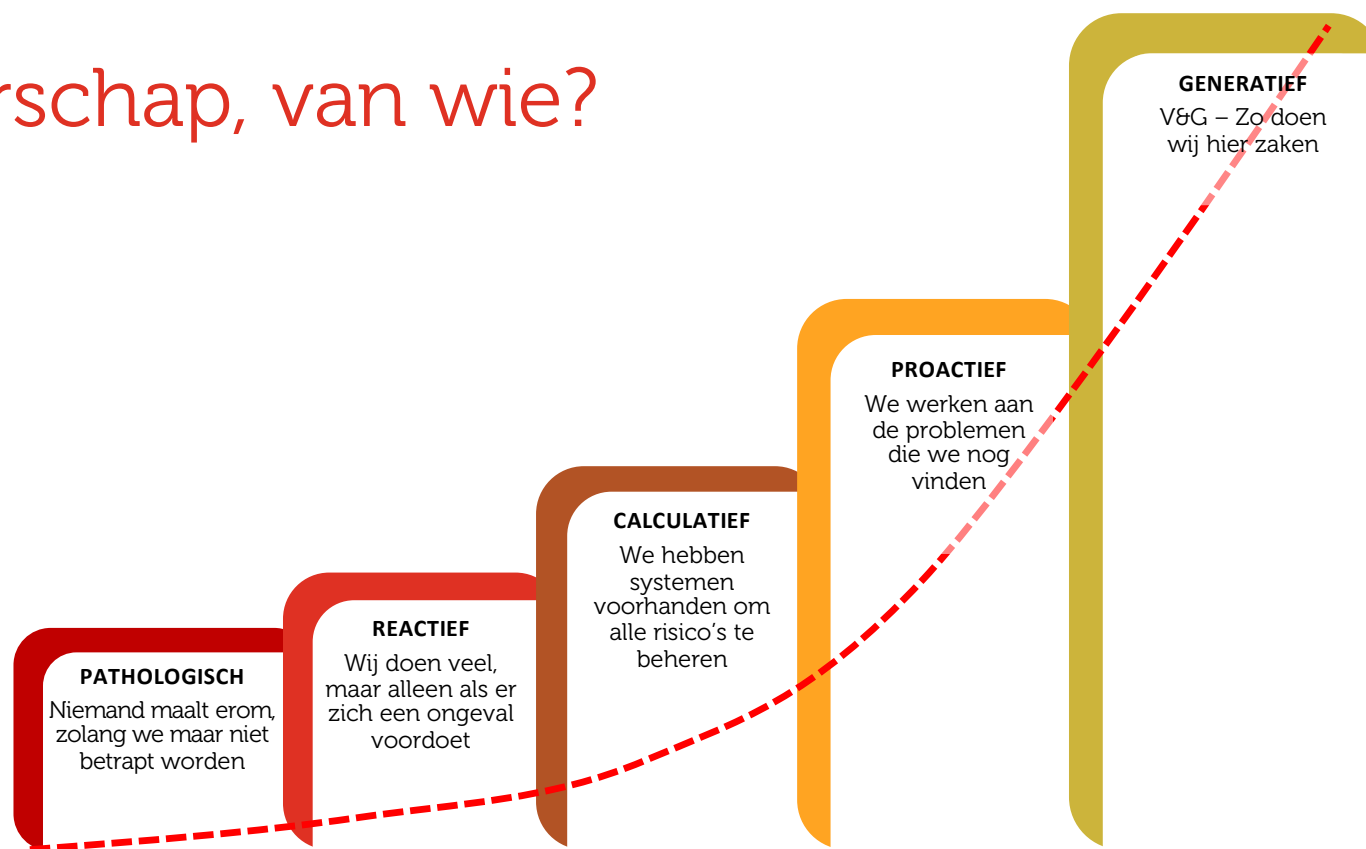
*“Leiderschap is
de capaciteit om het gedrag van
mensen te beïnvloeden
om ze de doelen te doen halen”*

- Ben Tiggelaar -



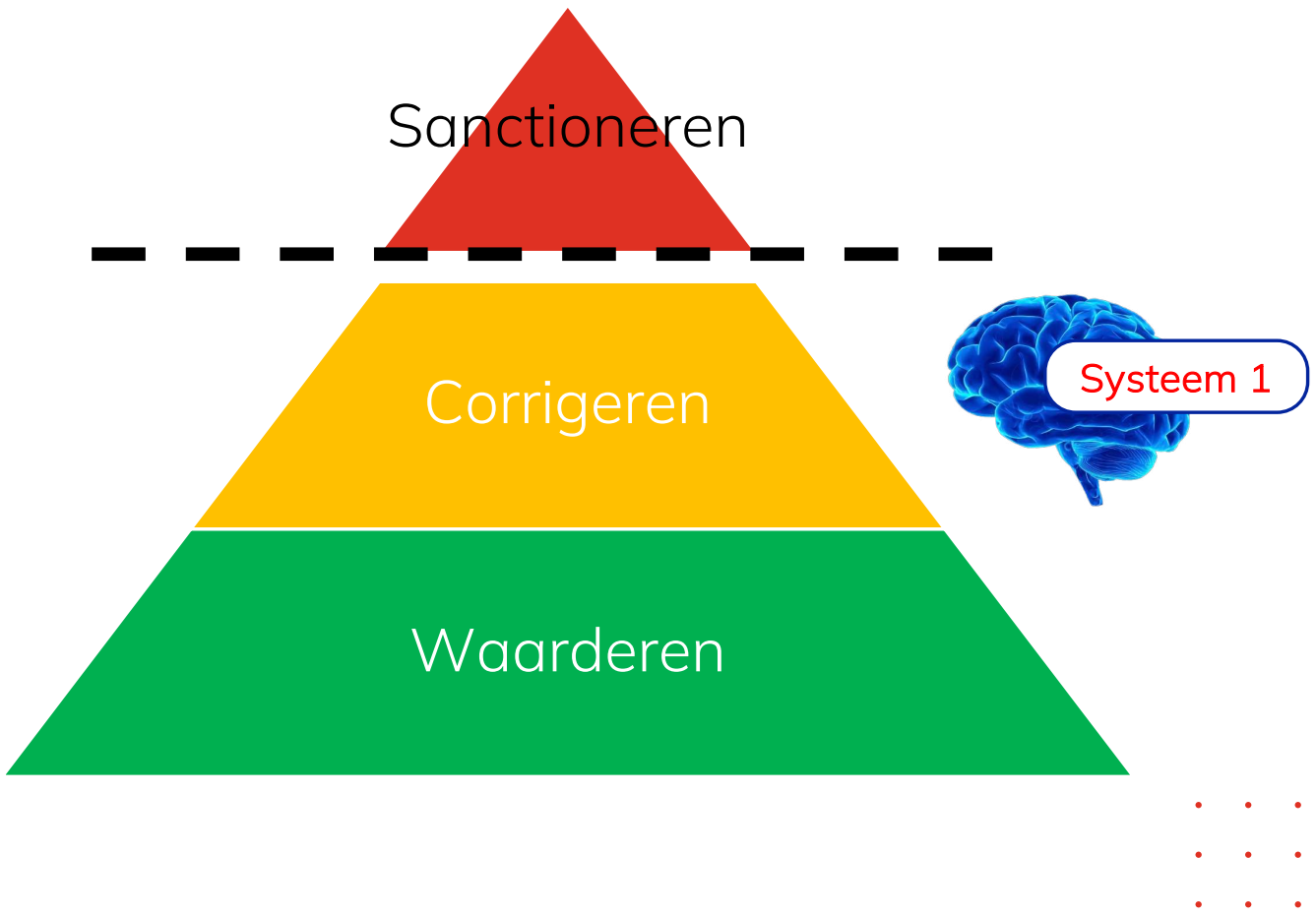


Leiderschap, van wie?



Wie is leidend?	Niemand	Preventie- dienst (KAM)	+ Directie	+ Hele hiërarchische lijn	+ Iedereen
-----------------	---------	-------------------------------	------------	---------------------------------	------------

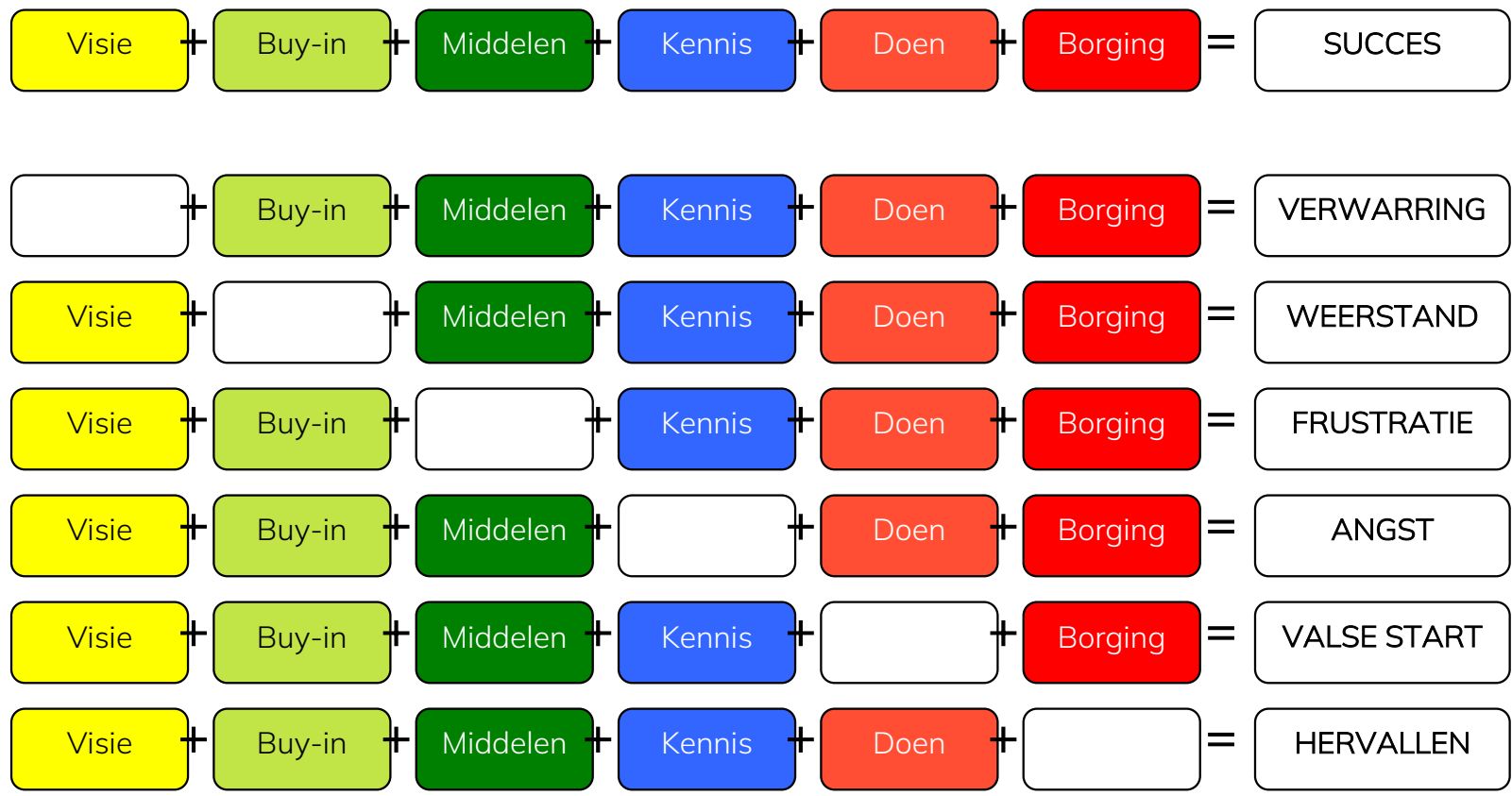
//// Consequentiebeleid als randvoorwaarde



The background is a solid red color. There are two abstract white curved lines. One line starts on the left edge, curves upwards and to the right, then loops back down and to the left. The other line starts on the right edge, curves downwards and to the left, then loops back up and to the right.

Management of change voor dummies en niet-dummies

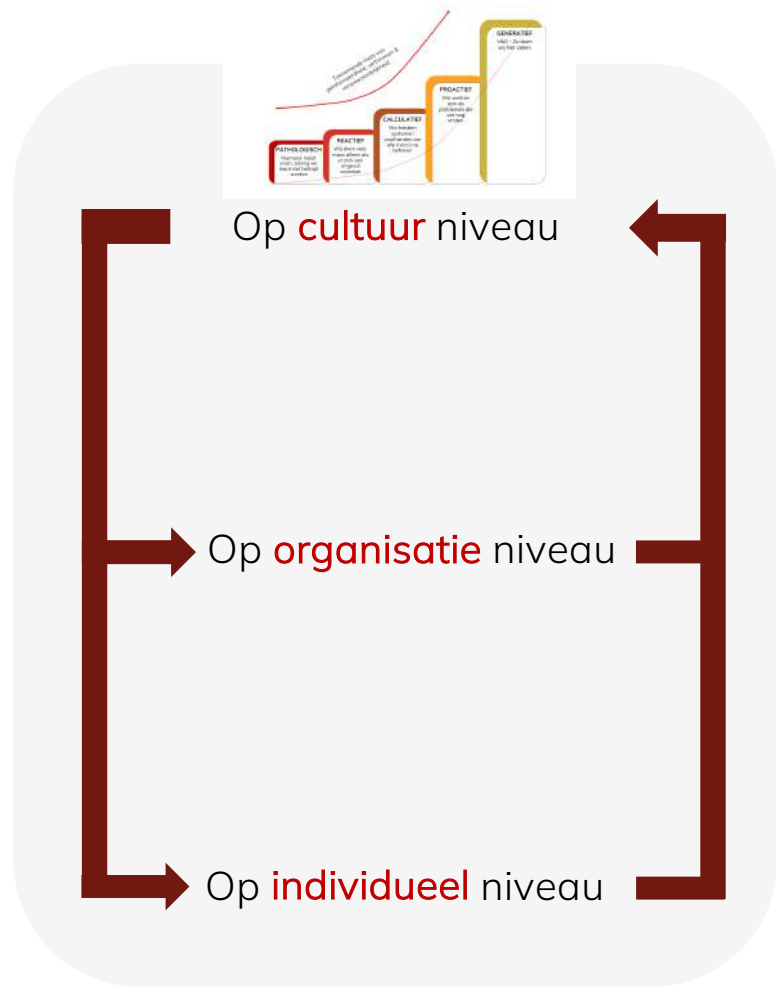
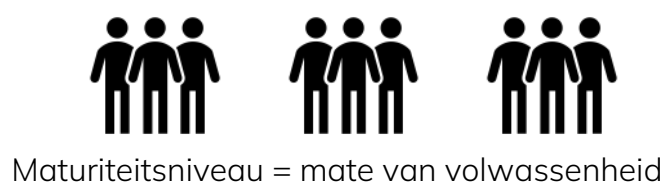
Change puzzle



The background is a solid red rectangle. On the left side, there is a white line art element consisting of two overlapping curved lines that form a shape resembling a stylized 'e' or a leaf. On the right side, there is another white line art element consisting of two overlapping curved lines that form a shape resembling a stylized 'c' or a leaf. The text is centered in the middle of the red background.

*Veiligheidscultuur
& gedrag*

Verandertraject





*The central issue is never strategy,
structure, culture or systems.
The core of the matter is always about
changing the behaviour of the people.*

John Kotter



Vragen?



Nieuwsgierig naar meer? Meer uitleg nodig?

Wij helpen je graag verder.



Samurai at Work

Prins Boudewijnlaan 7A
2550 Kontich

+32 3 205 16 90

info@samuraiatwork.com

samuraiatwork.com

DISCLAIMER: ALL RIGHTS RESERVED. NO PART OF THIS PRESENTATION MAY BE USED OR REPRODUCED WITHOUT WRITTEN PERMISSION OF SAMURAI AT WORK.