



✓ Deelname bevestigd

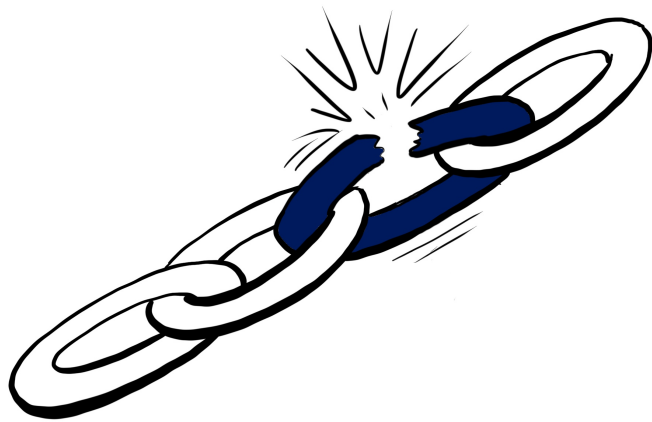
KIVI Maintenance Webinar Maintenance & Veiligheid (Van Binnenuit)

Evenement georganiseerd door Kees Jan Grin

VEILIGHEID VAN BINNENUIT



Rob Kreté



- Een **NEAR MISS** is de aanleiding geweest voor de opgedane nieuwe inzichten

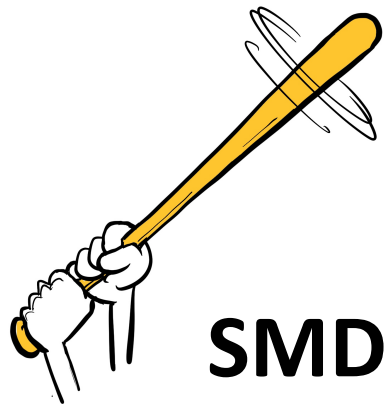
Veiligheid van Binnenuit

- Veiligheid borgen in de lijn van de organisatie
 - Operationeel leidinggevenden zijn ook verantwoordelijk voor veiligheid
 - HSE-specialisten zijn (belangrijke!!) adviseurs, maar geen leidinggevenden

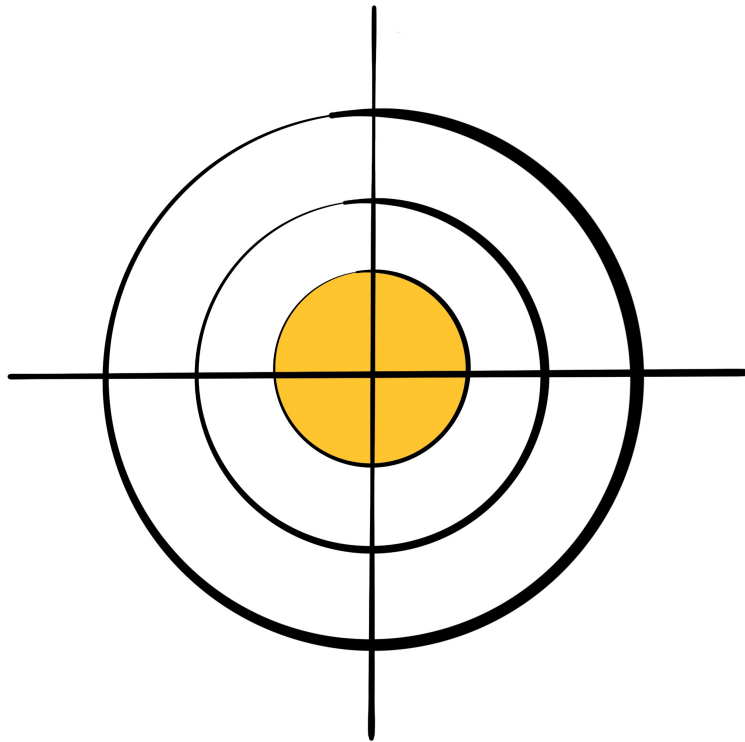
Veiligheid van Binnenuit

- Veiligheid dient van binnenuit te komen
 - Willen is vééééle malen krachtiger dan moeten (motivatie 3.0)
 - Zie TED-talk <https://www.danpink.com/resource/ted-talk-the-puzzle-of-motivation/>
 - Er bestaat een enorme kloof tussen wat wetenschappelijk bewezen is en waar het bedrijfsleven nog nauwelijks wat mee doet. Het bedrijfsleven werkt hoofdzakelijk met 2.0: 'wortels en stokken'!
 - Maar degenen die er wel wat mee doen ervaren de positieve effecten: bedrijven die autonomie stimuleren groeien 4x zo snel dan controle gerichte bedrijven





- 'Als, dan...' beloningen werken niet voor creatief, probleemoplossend, innovatief werk
- Het werkt voor algoritmisch en routinematig werk
- Tastbare beloningen hebben vaak een significant negatief effect op de intrinsieke motivatie



- Zelf opgelegde doelstellingen zijn gezond maar door andere opgelegde doelstellingen hebben vaak gevaarlijke bijeffecten: vernauwde focus, korte termijn focus, onethisch en verslavend gedrag
- Vooruitzicht op beloningen activeert een deel van de hersenen wat de kans vergroot dat individuen risicomijdend gedrag inruilen voor ***risicozoekend*** gedrag!!

De risico's van wortels en SMD's

- Ze kunnen intrinsieke motivatie de kop indrukken
- Ze kunnen prestaties verminderen
- Ze kunnen creativiteit vernietigen
- Ze kunnen goed gedrag verdringen
- Ze kunnen bedrog, laksheid en onethisch gedrag bevorderen
- Ze kunnen verslavend worden
- Ze kunnen kortetermijndenken in de hand werken
- Ze kunnen meer toezicht en supervisie vereisen

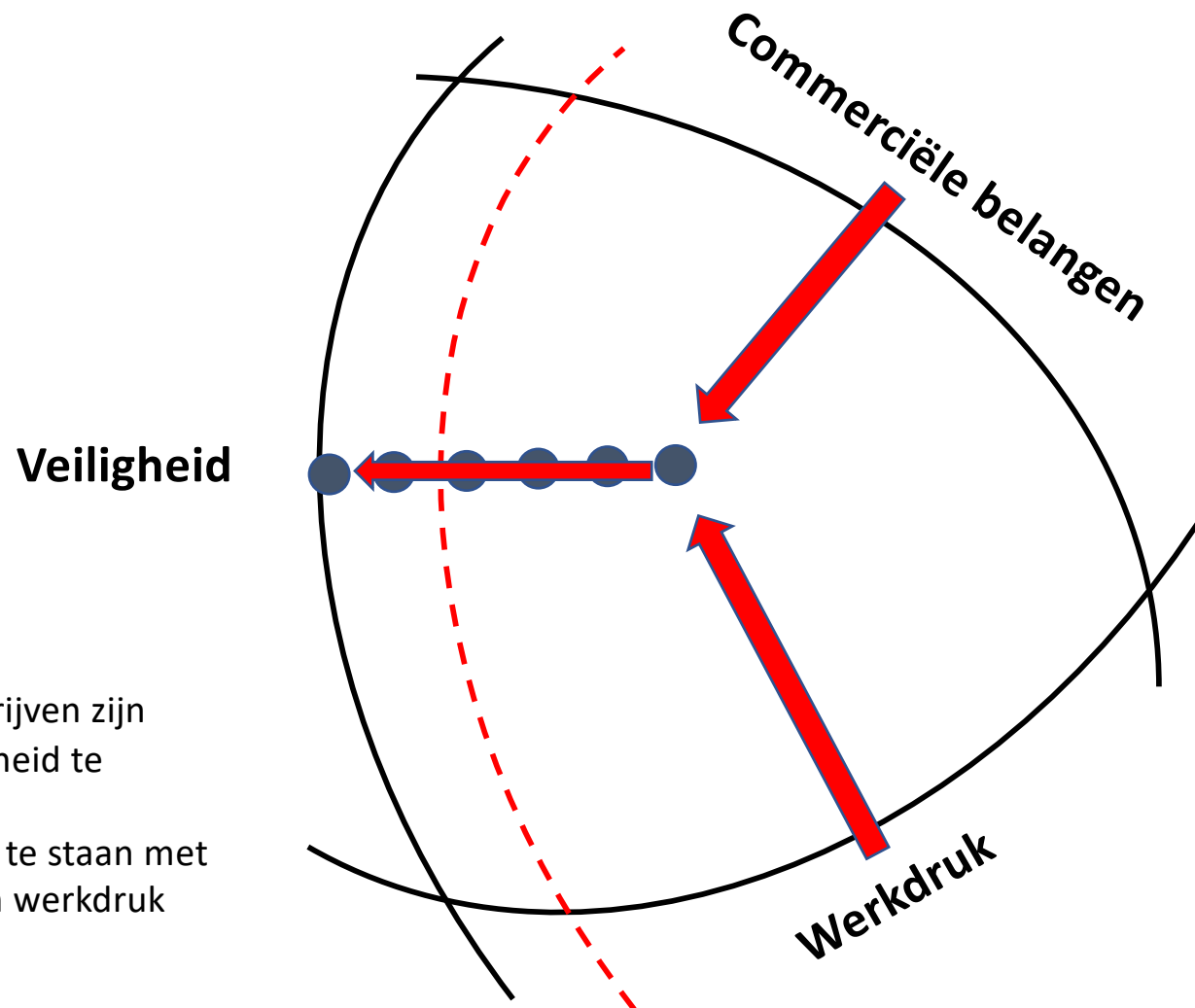
Intrinsieke motivatie (3.0)

- Autonomie (= de basis)
- Meesterschap
- Zingeving

Veiligheid van Binnenuit

- Een goede balans tussen commerciële belangen, veiligheid en werkdruk





- 'Safety first' is onzin: bedrijven zijn niet in business om veiligheid te bedrijven
- Veiligheid hoort in balans te staan met commerciële belangen en werkdruk

Veiligheid van Binnenuit

- Goed leiderschap
- Een hoge mate van betrokkenheid



PARTICIPATIE



LEIDERSCHAP



**Mensen zullen twijfelen aan wat je zegt,
maar geloven wat je doet**

Lewiss Cass

Interessante gegevens uit een onderzoek van het bekende onderzoeksbureau Gallup uit 2016, verricht binnen 142 landen, laat het volgende zien:



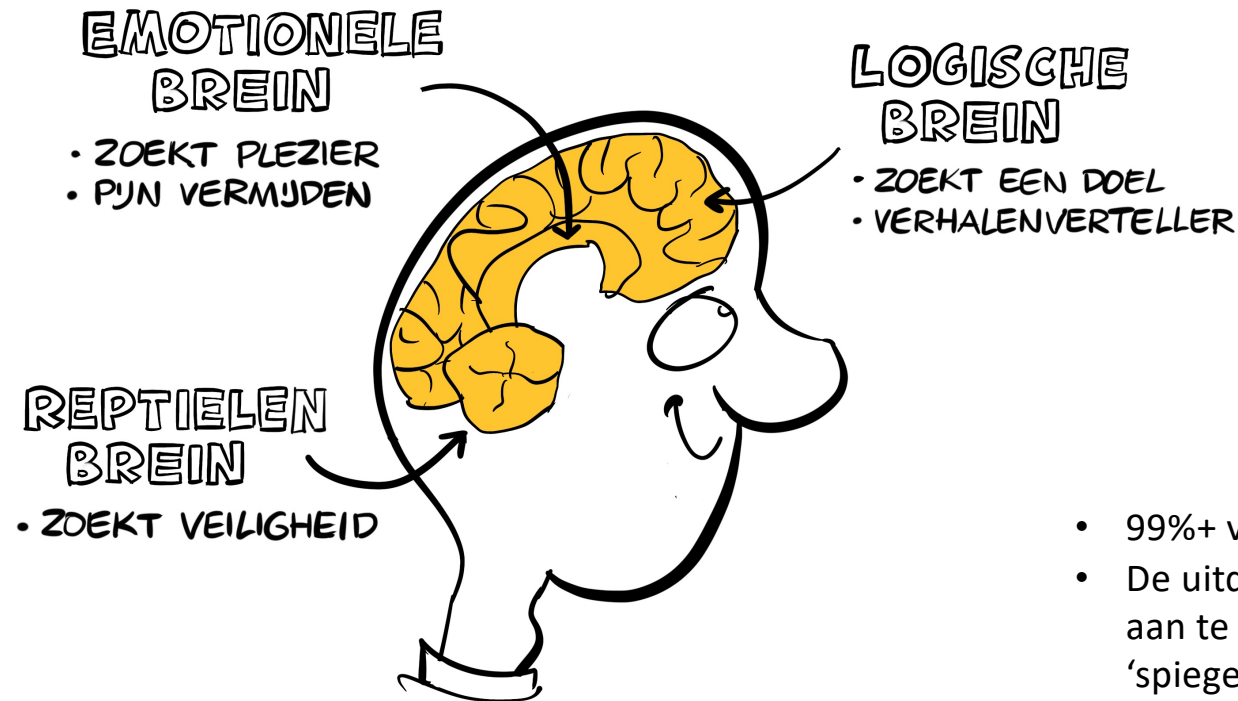
- 13% van de medewerkers voelt zich daadwerkelijk betrokken bij hun werk
- Bijna het dubbele aantal medewerkers, 24%, voelt zich helemaal niet betrokken
- In organisaties met de meest betrokken teams gebeuren 48% minder ongevallen en er zijn 41% minder kwaliteitsgebreken ten opzichte van organisaties met de minst betrokken teams.



**Safety is a pillar for excellent business performance.
It's a muscle, not a burden**

Veiligheid van Binnenuit

- ‘Gewenst’ gedrag ontwikkelen
 - Gedrag is nooit een op zichzelf staande oorzaak van veiligheidsproblemen



- 99%+ van wat we doen, doen we onbewust
- De uitdaging is om het onbewuste gedrag aan te spreken: het prikkelen van de 'spiegelneuronen' => voorbeeldgedrag
- Gedrag van leidinggevenden en mensen met autoriteit wordt naar gekeken en wordt gekopieerd, wordt overgenomen

Veiligheid van Binnenuit

- Psychologische veiligheid realiseren



De overtuiging dat de werkomgeving veilig genoeg is om een intermenselijk risico te nemen.

- Openhartigheid
- Vrijuit kunnen spreken zonder gevaar voor represailles, reprimandes
- Vastgesteld als belangrijkste voorwaarde voor veiligheid binnen een organisatie
- Acceptatie dat er fouten gemaakt worden
- Leiderschap voorziet – of verhindert – in psychologische veiligheid
- Bevordert behalen gemeenschappelijke doelen i.t.t. zorg voor zelfbescherming
- Stimuleert hoge mate van betrokkenheid
- Een cultuur van vragen en onderzoeken, en veel minder een cultuur van ‘oordelen’
- Schept jouw wijze van communicatie ‘psychologische veiligheid’?

En hoe bereiken we dat?



Geen enkele passie berooft de geest zo effectief van zijn vermogens tot nadenken en handelen als angst.

- *Edmund Burke, 1756*



**Als je weet dat je je mond open
zou moeten doen, is zwijgen een
vorm van liegen.**



Iemand anders de schuld geven is een van de beste manieren om met een probleem te blijven zitten.

Tot slot

- Omgaan met de risico's van stress



- Reeds een kleine overmaat aan stress leidt tot grote toename van het aantal ongevallen
- Bij meer dan 1/3 van het aantal ongevallen speelt stress een rol
- Een medewerker met emotionele problemen is 7x zo vaak betrokken bij een fataal ongeval
- 1 op de 5 medewerkers kampt met burn-out klachten
- Er bestaat een correlatie tussen stress en onveilig handelen
- Bij stress is het 'logische brein' **uitgeschakeld**
- Autonomie (intrinsieke motivatie) reduceert stress in hoge mate



Samengevat

- Borg veiligheid in de lijn van de organisatie
- ‘Veiligheid van Binnenuit’: intrinsieke motivatie (voorzie in autonomie)
- Behoud een goede balans tussen commerciële belangen, veiligheid en werkdruk. Houd veiligheid contiNU in beeld
- Voorzie in het juiste type leiderschap (en dan met name voorbeeldgedrag en psychologische veiligheid)
- Maximaliseer betrokkenheid
- Ontwikkel gewenst veiligheidsgedrag
- Onderken de risico's van stress

VEILIGHEID
VAN
BINNENUIT

ROB
KRETÉ



www.veiligheidvanbinnenuit.nl