

**Uw welzijnsstudiebureau
informeert over:**

Welzijnscultuur Behaviour Based Safety (BBS)

Is er nood aan cultuurverandering?

- Leidinggevend en nemen geen voorbeeldrol op
- Welzijn wordt alleen door de preventieadviseur uitgedragen
- Operatoren dragen Persoonlijke Beschermingsmiddelen alleen als er toezicht is
- Hoog aantal arbeidsongevallen
- Demotivatie bij de medewerkers
- Op papier hebben we alles, maar in de praktijk ...



Cultuurverandering op vlak van welzijn: hoe pakt u dat aan?

Zijn er in uw onderneming ook signalen dat er een cultuurverandering op vlak van welzijn nodig is? **Wij helpen u graag op weg naar een hogere welzijnscultuur!**

De eerste bouwstenen van een welzijnsbeleid bestaan uit duidelijke regels en procedures. Echter, een papieren welzijnsbeleid leeft niet op de werkvloer. Om tot een **positieve welzijnscultuur** te komen, moet het welzijn van de medewerkers centraal staan in uw organisatie. Daarnaast zijn betrokken medewerkers nodig die bewust omgaan met mogelijke gevaren en risico's op de werkplek. Door **elkaar aan te spreken** op (on)veilig gedrag worden **goede werkmethodes** aangeleerd en **goede gewoontes** gecreëerd. Op deze manier worden medewerkers meer betrokken bij het welzijnsbeleid. Deze **betrokkenheid** is dan ook de sleutel om tot een cultuurverandering te komen.

Om aan de welzijnscultuur te werken, willen we eerst weten hoe ver uw bedrijf staat en waar het naartoe wil in de toekomst (ambitie van het bedrijf). Onze aanpak bestaat erin het verschil tussen de realiteit en het ambitieniveau te helpen dichten.

We baseren ons hierbij op de veiligheidsladder. Er zijn 5 niveaus op de veiligheidsladder:

Vooruitstrevend

we werken veilig of we werken niet

Proactief

problemen worden gestructureerd aangepakt en continu bijgestuurd

Berekend

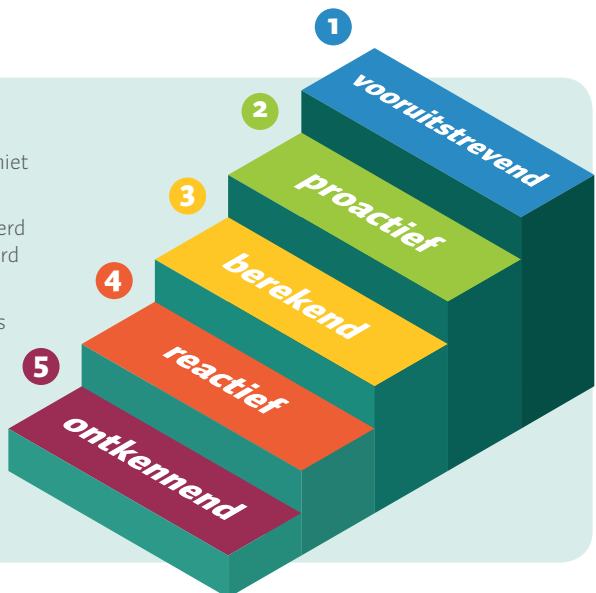
we hebben systemen om risico's te beheersen

Reactief

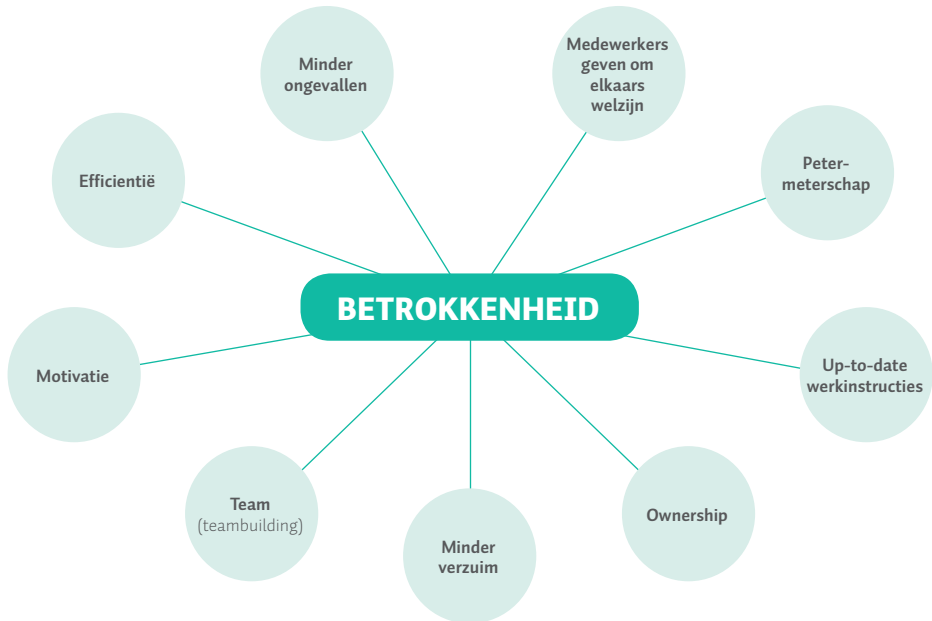
als er iets gebeurt, denken we terug aan veiligheid

Ontkennend

we maken ons niet druk



Werken aan welzijnscultuur, wat brengt het op?



- **Leidinggevenden** kennen hun taak en verantwoordelijkheid. Ze zijn **coach** geworden en nemen een duidelijke **voorbeeldrol** op. Ze zijn zichtbaar aanwezig op de werkvloer.
- **Medewerkers geven om elkaars welzijn**: ze hebben geleerd **feedback** te krijgen en aanvaarden. Door zelf mee **observatierondgangen** te doen, is feedback geven aan collega's en zelfs leidinggevenden geen obstakel meer.
- **Bewuste medewerkers**: medewerkers hebben geleerd wat de **risico's** in hun werkomgeving zijn en hoe ze hiermee moeten omgaan.
- **Minder ongevallen**: Incidenten worden gemeld en er worden preventiemaatregelen genomen alvorens zich een ongeval kan voordoen.
- **Ownership**: Medewerkers voelen zich **gewaardeerd** en **betrokken** bij hun werk. Ze nemen zelf **initiatieven** tot verbeteringen op vlak van veiligheid, kwaliteit en werkomgeving wat de efficiëntie ten goede komt!
- **Wij-cultuur**: door **waardering** voelen medewerkers zich **deel van de organisatie**

Cultuurverandering op vlak van welzijn: hoe pakt u dat aan?

ADVIESFASE

- **Nulaudit: waar staat uw bedrijf op de veiligheidsladder?**
 - Nulaudit op basis van 6 domeinen:
 - Beleid en doelen
 - Organisatie
 - Veiligheidsbewustzijn en procedures
 - Communicatie
 - Implementatie en borging
 - Leiderschap en betrokkenheid
 - Zelfaudit voor het management en de hogere directie waar gepeild wordt naar het huidige niveau op de veiligheidsladder en naar hun ambitie
 - Interview met leidinggevend en medewerkers op basis van de zelfaudit
 - Observatie op de werkvloer
- **GAP-analyse**
 - De resultaten van de zelfaudit, de interviews en de rondgangen worden vergeleken met elkaar en de verschillen (gaps) worden blootgelegd.
 - Op basis van de verschillen (gaps), wordt duidelijk welke domeinen nog het laagst scoren op de veiligheidsladder en dus prioritair verbeterd kunnen worden
- **Stappenplan op basis van de GAP-analyse met prioriteiten gespreid in de tijd**

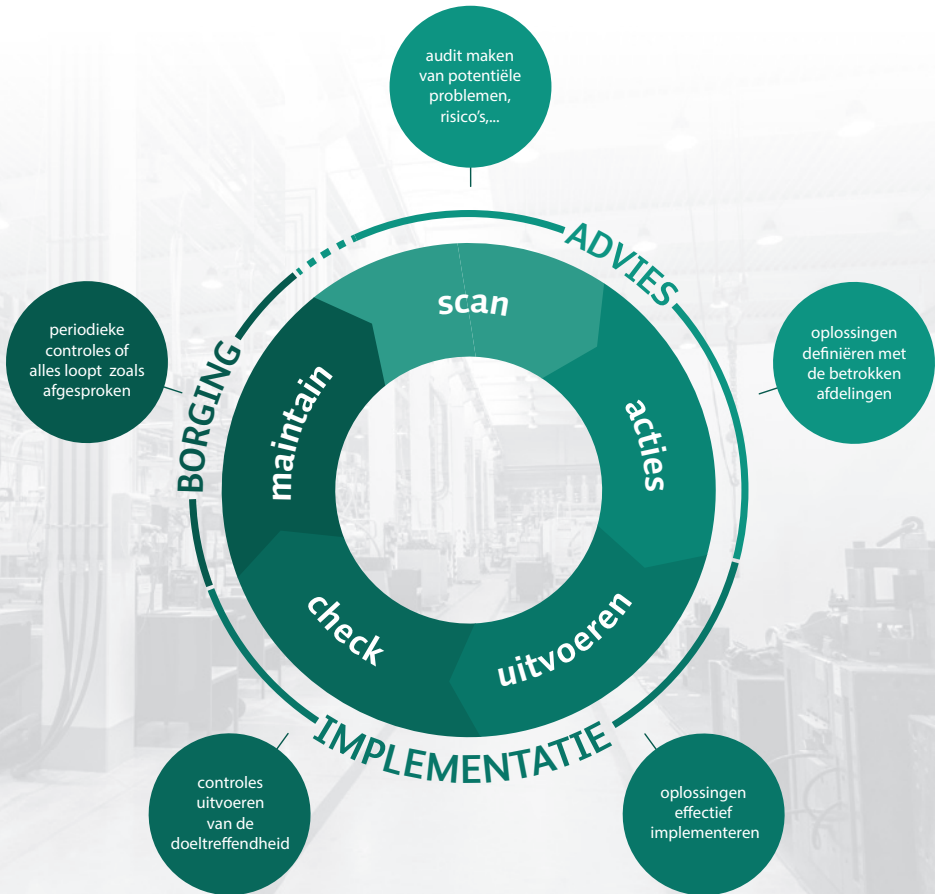
IMPLEMENTATIEFASE

- **Uitvoeren stappenplan**
 - Presentatie van de resultaten van de Gap-analyse
 - Voorstel tot actieplan op basis van de prioriteiten uit deze analyse
 - Ondersteuning voor uitwerking van de acties volgens behoefte van de onderneming
 - Coaching leidinggevend en medewerkers a.d.h.v. praktische workshop: hierdoor worden ieders taken en verantwoordelijkheden duidelijk, leren ze risico's beter in te schatten, mekaar aanspreken en feedback geven.
- **Check uitvoering acties**
 - Opvolging van de acties en coaching zijn onmisbaar om resultaten te boeken.

BORGINGSFASE

- **Onderhouden** van welzijnscultuur
- Welzijnscultuur als **standaard onderdeel** in de bedrijfscultuur
- **Periodiek evalueren** van de plaats op de veiligheidsladder
- Investeren in mensen levert gemotiveerde en betrokken medewerkers op
- Heraludit en ROI-meting van de aanpak en opleidingen

Werken aan **welzijscultuur**.



De full service partner
met een unieke aanpak

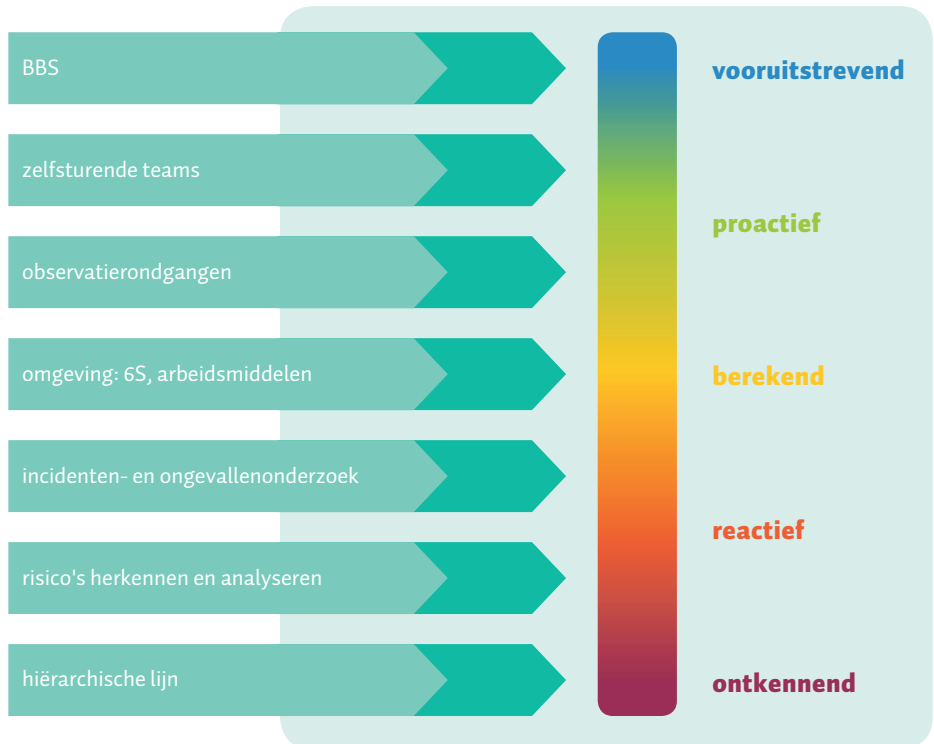
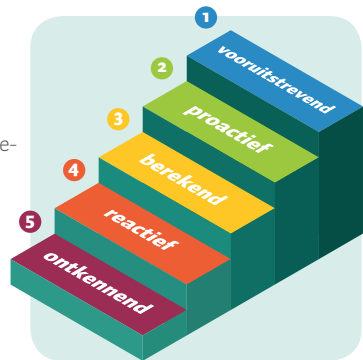
Een hogere welzijnscultuur bereikt u door **opleidingen en coaching**

Opleidingen en coaching zijn een belangrijk onderdeel om een hogere welzijnscultuur te bereiken.

Aan de hand van **korte en praktische workshops** op maat gemaakt, coachen we het management, leidinggevende en medewerkers. Deze workshops kunnen door CWB gegeven worden.

Het aantal en de flow van workshops wordt samen met de klant bepaald.

Voorbeeld traject met workshops, op weg naar het hoogste niveau op de veiligheidsladder:



Klant aan het woord



David Janssen
-
Preventieadviseur
Arcomet



De nulaudit

Binnen onze onderneming willen we aan **welzijns**cultuur werken omdat we zien dat de arbeidsongevallen opnieuw in stijgende lijn zijn. In het verleden zijn er veel inspanningen gedaan, maar als ik het als preventieadviseur niet trek, valt het terug stil. Het is moeilijk om **betrokkenheid** tot op de vloer te krijgen. Om dit te verbeteren, hebben we beslist om een **nulaudit** uit te voeren. Enerzijds is het voordeel dat we nu weten op welk niveau op de veiligheidsladder onze onderneming zich bevindt. Anderzijds spreekt het management hun ambitie uit om te groeien naar een hoger niveau. We hebben er samen met CWB voor gekozen om 1 afdeling als testcase te nemen zodat het project haalbaar blijft. Uit de analyse is een mooi **actieplan** gekomen dat we nu aan het uitwerken zijn. Ik onthoud vooral de **pragmatische en professionele aanpak**.



Rik Jossels (rechts op de foto)
-
Plant Manager
Theissen Training
Systems
International N.V.



Opleiding taken en verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn

De laatste jaren hebben we een nieuwe wind laten waaien in ons bedrijf. Zo hebben we zelf actief opgeruimd en 5S geïmplementeerd. Maar we merkten dat onze leidinggevenden nog niet goed genoeg op de hoogte waren van hun **rol en verantwoordelijkheid als hiërarchische lijn**. Daarom hebben we een korte training hierover samen met CWB ontwikkeld. We hebben ook de aankoopdienst hierbij betrokken aangezien zij een belangrijke speler zijn in het preventiebeleid. Deze opleiding was **op maat gemaakt met foto's van onze werkvloer**. Na de sessie was het duidelijk dat het niet de preventieadviseur is die 'verantwoordelijk' is voor het welzijn. We denken eraan om enkele vervolgsessies te plannen waarin we onze leidinggevenden leren risico's herkennen en analyseren.

Opleidingen

- Inleiding tot welzijnscultuur en hoe deze te veranderen
- Taken en Verantwoordelijkheden voor Hiërarchische lijn
- Risico's herkennen en analyseren
- Incidenten- en ongevalonderzoek
- Orde en netheid (6S) op de werkvloer organiseren
- Van veiligheidsrondgang naar observatierondgang
- Feedback geven



Verder kunnen we jullie ondersteuning geven op de 5 overige welzijnsdomeinen:



De informatie uit deze folder is afkomstig van CWB.
U kunt deze brochure ook downloaden via www.cwbgroup.be
of eenvoudig aanvragen per e-mail.
Voor alle vragen over welzijn kunt u bij ons terecht.

CWB organisatie – wij helpen u graag !

Industrieterrein Kolmen 1085, 3570 Alken
T 011 59 91 82 • E info@cwbgroup.be
www.cwbgroup.be
Ad-Co bvba, ondernemingsnummer 0847.179.489



Partner van

