

SPDI Masterclass samenvatting – 29/07 en 21/08 2025
Het beïnvloeden van veiligheids- en gezondheidsgedrag
Makheni Zonneveld – Real Solutions Training Nederland

Bedankt voor jullie interesse en deelname en voor [jullie waardevolle inbreng](#). De PowerPoint presentatie bestaat vooral uit plaatjes en dus is een samenvatting zinniger. Het is niet de bedoeling om dit document door te sturen naar mensen die niet aanwezig waren. Als je denkt dat ze profijt kunnen hebben van deze inhoud dan is het beter om hen aan te moedigen om voor 21 augustus te registreren of hen aan te moedigen een presentatie of masterclass bij hun organisatie te regelen.

Pogingen om veiligheids- en gezondheidsgedrag te beïnvloeden mislukken vaak. Hoe kunnen we het succes verhogen? Dit is van toepassing op het veranderen van eigen gedrag en het beïnvloeden van het gedrag van anderen. **Veiligheids- en gezondheidsgedrag is gewoon menselijk gedrag.**

Succes verhogen gaat over:

- 1. Het begrijpen van menselijk natuur en waarom pogingen mislukken*
- 2. Hoe mindset de aanpak van een organisatie bepaalt*
- 3. Het juiste probleem oplossen*

Spiegel oefening

- o [Deelnemers inbreng](#) – begint met de meest voorkomend:
- o Spiegel verwijderen
- o Zelf laten schoonmaken
- o Niets doen – niet schoonmaken
- o Spiegel of bord waar het wel mag
- o Verbieden
- o Vragen waarom ze spiegel kussen met lippenstift op
- o Spiegel afplakken
- o Spiegel verbergen
- o Foto op spiegel plakken
- o Beloning als het schoon blijft
- o Vertellen hoe vies de spiegel is – laten zien
- o Iets vies op de spiegel plakken
- o Een stinkend geur aanbrengen op de spiegel
- o Wist je dat er schimmel op de spiegel zit? / Vertellen over hygiëne
- o Foto maken in de schoolkrant
- o Lelijke foto op Spiegel projecteren van een kabouter of zo
- o Camera, zeggen dat er gefilmed wordt
- o Een gezicht op elke Spiegel tekenen
- o Foto van Illovious op Spiegel
- o Kissing Friday – alleen op vrijdag mag het wel. Illovious hoeft maar 1 keer schoon te maken

- Stickers van gestifte lippen opplaken in verschillende kleuren voor selfie-moment en geen echte lippenstift meer nodig
- Groot mooi vel ophangen met lelijke vraag – je Antwoord gord of dom je lipstiftafdruk achter te laten in kolom 1 of 2
- School kunstwerk van maken in aula / Wedstrijd organiseren voor de mooiste lipafdruk in de mooiste kleur
- Aanmoedigen dan is het niet meer leuk
- Sommige noemen de WC borstel voorbeeld. Dat betekent ze zeggen de filmpje en ONTHOUDE deze belangrijke boodschap. Chapeau!

De bedoeling was om te tonen dat 'Wat zit er in voor **my**?' gedrag meer dan andere factoren stuurt en dus moet het altijd deel van de oplossing zijn. *De meerderheid bijdragen waren waardevol en behalve 'spiegel verwijderen'. Vaak denken we eerts aan dergelijke oplossingen die veel geld en moeite kosten en we noemen dat bron aanpak.*

Link naar filmpje met ideale oplossing: <https://www.youtube.com/watch?v=4J-8N2rGV4g>

1. Het begrijpen van menselijk natuur en waarom pogingen mislukken

- **Deelnemer's inbreng:** begint met de meest voorkomend:
- Normen, waarden, cultuur, opvoeding en omgeving / vorming / scholing / nurture / Afkomst en opvoeding geven je een referentiekader, dit maakt luisteren zonder oordelen moeilijker –
- Gewoontes / Geen veranderingbereidheid / Weg van de minste weerstand wint / we kiezen snel de makkelijke weg = de bekende weg / Angst voor veranderen / Comfort zone / weerstand tegen verandering / Mensen zijn altijd op zoek naar veiligheid (blijven in comfort zone)
- Gemakzucht
- Eigenwijs / Ik weet het beter / je wil niet beïnvloeden worden / autonomie / mens wil zelf beslissen / regie hebben / idee hebben dat je zelf beslist
- Kuddedieren / Volgers / Conformeren / Niet opvallen / mens wil aanpassen aan wat hoort / Groepsdruk / Sociale druk – kudde gedrag. 1 gaat de rest volgt, ook als gaat dat tegen gevoel in. Meegaan met de meerderheid.
- Energie besparen / overleven
- Onderlinge verhoudingen
- Voorbeelden
- Eigen belang / zelfbescherming staat voorop
- Onzekerheid / Twijfel
- Inborn / Karakter eigenschappen / Denken dat andere mensen hetzelfde denken als jou/ Persoonlijkheid
- Willen en kunnen
- Nog nooit gebeurt mentaliteit / Gaat nu goed
- Instinct / overlevingsinstinct / zelfbescherming staat voorop
- Actie voorafgaand aan nadenken...

- Aannames doen zonder om deze te checken / Denken in hokjes ... / Invullen van antwoorden gedachten etc van een ander
- Bang zijn om fouten te maken
- Je eigen verwachting invullen wat je niet weet
- Geen discipline
- Referentiekaders
- Biases
- Geen oog op problemen
- Je kunt met je bewustzijn niet bij je onderbewustzijn
- Onzekerheid
- Andere mening
- Communicatie
- Mensen denken allereerst aan zichzelf
- De noodzaak of toegevoegde waarde ervan niet zien
- Onduidelijke wat het precieze doel is
- Rood
- Nut en noodzaak van anders doen/denken?
- Mensen zijn deels onbewust aan hen delen – voor veranderen is het belangrijkste dat je bewust bent op je gedrag
- Snel willen oplossen probleem uit de weg nemen
- Voorkeur voor wat het eerste bij ieder opkomt door het snelle brein (kort: brainblocking)
- Inconsequent handelen

- Mensen houden er niet van om verteld te worden wat ze moeten doen
- Geen verantwoordelijkheid nemen;
- Na-apen;
- Even snel;
- ‘Het is nooit eerder gebeurd’;
- ‘Het zal niet met mij gebeuren’;
- Het is moeilijk om ons in de schoenen van een ander te verplaatsen
- Effect van negatieve groepsdruk;
- Wat heb ik er aan? (What’s In It For Me – WIIFM) heeft de grootste invloed op gedrag

2. Mindset bepaalt benadering

“We kunnen problemen niet oplossen met dezelfde denkwijze die we gebruikten toen we ze creëerden” Einstein

- Beleidsmaatregelen en procedures - bijgewerkt? uitvoerbaar?
- Verantwoordelijkheid: bedrijf of medewerker?
- Proactieve vs Reactieve aanpak
- Erger dan GEEN proactieve aanpak is GEEN reactieve aanpak
- Is het veiligheid SPECIFIEK of ALGEMENE bedrijfscultuur?
- Bedrijfscultuur is onderdeel van de algemene cultuur van de samenleving;
- Onwil om sancties te handhaven is deel van de Nederlandse cultuur;

- Worden de hersens van alle medewerkers gebruikt?
- Wordt het juiste gedrag beloond? Denk aan bonussen die niet aan veiligheid verbonden zijn.
- Hebben de medewerkers de juiste tools en de juiste vaardigheden?
- De rol van niet-demografische verschillen (breinvoorkeuren)
- Alleen oplossingen die veel middelen (met name geld) kosten;
- Saaie aanpak – met name veiligheid- en gezondheid- training;
- Veiligheid hoeft niet saai te zijn – link naar fun voorbeeld:
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=virgin+america+safety+video>
- Een kortzichtige benadering ipv een Holistische/meervoudige benadering.

Link naar filmpje over de kracht van de meervoudige benadering:

<https://www.youtube.com/watch?v=cW0qZl6lrkl>

3. Lossen we het juiste probleem op?

Het juiste probleem oplossen begint met de juiste vragen stellen in de juiste volgorde. Vaak gaat het mis omdat we beginnen met de vraag '**Welke actie?**'.

'Welke actie?' is een goede vraag maar het moet de laatste vraag zijn.

De juiste vragen in de juiste volgorde:

Welk probleem lossen we op?

Waarom is het een probleem

Hoe belangrijk is het en **wat** gebeurt als we niets doen

Als dit het antwoord is, wat was de vraag? Of

Als dit de oplossing is, wat was het probleem?

Wat is de essentie van wat we doen?

Wat willen wij bereiken?

Wanneer willen wij het bereiken?

Waarom hebben wij het niet bereikt? (wat zijn de hindernissen)

Wat zijn de mogelijke oplossingen- bijvoorbeeld, 'Is er een technische oplossing?' (graag brainstorming en niet brainblocking)

Wat zijn de mogelijke onbedoelde gevolgen

Wat en wie hebben wij nodig om het te bereiken?

Allerlaatste: Welke actie? – Wie moet wat, wanneer, waar en hoe doen?

De belangrijkste boodschap van de sessie:

1. Inzicht in menselijk gedrag en begrijpen waarom pogingen mislukken
 2. Een holistische of meervoudige benadering
 3. Het juiste probleem op te lossen door de juiste vragen te stellen, in de juiste volgorde.
- Rome is niet in één dag gebouwd. Gedragsverandering een reis en geen eindbestemming.

Wat biedt Makheni aan organisaties, werkteams en OR teams?

Face2Face en Virtuele toespraken en masterclasses over:

- Duurzame inzetbaarheid – een evenwichtige benadering
- Het beïnvloeden van gedrag
- Het beïnvloeden van veiligheids- en gezondheidsgedrag
- Organisatie transformatie voorbij de gebruikelijke managementhypes
- Diversiteit is een gegeven maar inclusie is een keuze;
- Niet-demografische verschillen en teambetrokkenheid;
- Bereid jezelf voor op loopbanen van de onbekende toekomst.

Wat biedt Makheni aan particulieren?

Virtuele Coaching:

- Loopbaanadvies en carrière coaching gebaseerd op verschillende breinvoorkeuren. Zie <https://www.makheni.com>
 - Gezonde leefstijl coaching. Zie <https://www.gezonderenslanker.nl>
- Free Resources. Zie <https://www.freehealthcub.online/free-resources>

Aanbevelingen op email, LinkedIn en Facebook worden zeer op prijs gesteld.

Let's connect:

<https://www.linkedin.com/in/makheni-zonneveld-6299079/>

<https://www.facebook.com/makheni.zonneveld>

<https://www.tiktok.com/@thecoolestgrannyintown>

<https://www.youtube.com/@TheCoolestGrannyinTown>

<https://www.instagram.com/thecoolestgrannyintown/>

Nogmaals bedankt voor je aandacht en deelname,

Makheni Zonneveld

Vragen zijn altijd welkom: rst@makheni.com