

Faciliteren van een veiligheidscultuur

Opbouw van de opleiding

De opleiding bestaat naast een theoretische onderbouwing vooral uit een praktische aanpak waarbij de deelnemers geïnformeerd en gecoacht worden om zelf een veranderingstraject in de eigen organisatie uit te werken. Een groep van ervaringsdeskundigen zal dit stap voor stap begeleiden, coachen en samen met de deelnemers reflecteren over de behaalde resultaten.

Dag 1 - Theoretische modellen die het begrip veiligheidscultuur omschrijven en de mogelijkheden tot veranderingen onderbouwen

Hoe wordt er binnen jouw organisatie omgegaan met Veiligheid? Welke meningen en attitudes vind je terug in jouw organisatie? Aan de hand van modellen (oa Safety Culture ladder, het 4D brein, ...) gaan we vandaag aan de slag om te begrijpen hoe de cultuur in onze organisatie wordt gevormd. Wat heeft invloed? Wie heeft invloed? En waarop moeten we inzetten als we iets willen veranderen?

Dag 2 - Stappenplan voor het versterken van de veiligheidscultuur

Nu we weten welke elementen een invloed hebben op de cultuur binnen onze organisatie, kunnen we een plan opmaken om te bepalen wat nodig is, om deze cultuur te veranderen. Wat moeten we doen? Wanneer moeten we dat doen? Wie betrekken we erbij?

Dag 3 - Meten is weten

Eén van de eerste stappen die we moeten zetten in ons stappenplan, is weten waar we nu staan, en bepalen waar we naartoe willen. Er zijn verschillende tools ontwikkeld die ons helpen onze huidige cultuur in kaart te brengen. We bespreken deze tools en zetten de eerste stappen om deze in onze organisatie toe te passen.

Dag 4 - Betrokkenheid, draagvlak voor verandering bij leidinggevenden

Als jij alleen overtuigd bent dat verandering nodig is, wensen we je veel succes in het bekomen van die verandering. In de eerste plaatsen zullen we ervoor moeten zorgen dat het management begrijpt waarom de verandering nodig is. En met het management de leidinggevenden. Hoe je dit doet, waarop je best let, met wie je begint, ... ook daar zijn tools en trucs voor.

Dag 5 - Betrokkenheid, draagvlak voor verandering bij medewerkers

Na het management, volgen dan alle andere medewerkers. Zij gaan de verandering tenslotte in de praktijk het hardst voelen. Ook zij moeten dus overtuigd worden dat deze verandering nodig is, en voor hen een meerwaarde betekent. Hiermee gaan we vandaag aan de slag.

Dag 6 - Borgen van eerste veranderingen – Systeemversterking ondersteunt cultuurverandering

Als we willen dat onze veranderingen duurzaam zijn, zullen we deze moeten borgen. Hoe we wijzigingen vast zetten, en houden is het thema waarmee we vandaag aan de slag gaan.

Dag 7 - Evaluatie en afsluiten

Vandaag is het aan de deelnemers. Elk van hen stelt zijn veranderingstraject voor. Welke verandering werd aangepakt? Hoe werd dit gedaan? Waar liep je tegenaan, wat ging er vlot? En vooral, wat zijn de volgende stappen?