

BEZINT EER GE BEGINT. EINDE VAN EEN PARADIGMA?

GEVORMD WELZIJN

Nr. 3

**BEZINT EER GE BEGINT.
EINDE VAN EEN PARADIGMA?**

**Over wat werkelijk bepaalt
of we veilig werken**

ERIK DEBLONDE

Bezint eer ge begint. Einde van een paradigma? Over wat werkelijk bepaalt of we veilig werken
Erik Deblonde

© 2012 Intersentia
Antwerpen – Cambridge
www.intersentia.be

ISBN 978-94-000-0320-0
D/2012/7849/34
NUR 771

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever.

Woord vooraf

"If a man will begin with certainties, he shall end in doubts, but if he will be content to begin with doubts, he shall end in certainties."

Francis Bacon

Het blinde proces van natuurlijke selectie heeft ervoor gezorgd dat we in onze westerse cultuur ingesteld zijn op hard werken, op presteren, op vooruitgang maken of grenzen verleggen en zeer zeker ook op autonomie. Het zijn intrinsieke impulsen geworden of sterke gedragsvoorkeuren. Maar er is vaak ook het stemmetje op onze schouder dat regelmatig in ons oor fluistert om het wat kalmer aan te doen, minder hard van stapel te lopen en meer zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van onszelf en van anderen. Met een actief veiligheids- en gezondheidsbeleid wakkeren bedrijven dit stemmetje aan en maken ze bij middel van procedures en voorschriften ook duidelijk wanneer en hoe we spontane gedragsvoorkeuren aan banden moeten leggen. Dit laatste lukt ook in vele gevallen. In andere gevallen, waar de regels dreigen overspoeld te worden door de passie van de intrinsieke voorkeuren, is er nog de rede, het gezond verstand, het vermogen om alles op een rijtje te zetten en weloverwogen te beslissen.

Deze schets van het krachtenspel dat bepalend is voor ons gedrag, verwijst naar Plato's bekende allegorie van de wagenmenner of de voerman (de rede) met twee paarden die elk een andere richting uit willen. Onze rede als ultieme dirigent. Het komt ons bekend voor. Bedrijven doen er een beroep op. Ze willen dat we bezinnen eer we beginnen.

Maar is onze rede wel zo bepalend? Of wat betekent deze allegorie als de rede toch niet de menner blijkt te zijn die we altijd hebben verondersteld te zijn, als de rede van zijn voetstuk tuimelt? Het zou een punt zetten achter een paradigma dat eeuwen heeft stand gehouden.

Bestaat er enige aanleiding om in twijfel te trekken dat wij met onze bewuste rede ons gedrag kunnen aansturen en dat bij voorkeur ook best doen? De titel van dit cahier suggereert dit. De jongste decennia verschijnen er met de regelmaat van een klok boeken die onze aannames over waarom we doen wat we doen onderuit halen. Ze ogen ernstig wegens geschreven door psychologen, neurowetenschappers en filosofen. Ze brengen bij een eerste lezing geen inzichten of verklaringen waar een mens warm voor loopt, maar laat dit een reden zijn om er grondig kennis mee te maken. Ons gedrag begrijpen, het houdt ons allemaal wel bezig en niemand zal betwijfelen dat ook op dit gebied het laatste woord niet gezegd is. Ook niet als het gaat over onze veiligheid en gezondheid, het zogenaamde hoogste

goed in ons aardse bestaan. Al vele decennia lang worstelen bedrijven met de vraag hoe ze hun mensen zo ver kunnen krijgen dat ze zichzelf en anderen behoeven voor letsels, ziekte of voor veel erger. Er is al veel werk verzet maar ook nog veel te doen. Alle belangwekkende nieuwe invalshoeken die kunnen bijdragen tot meer veilig gedrag op de werkplek, lonen vast en zeker de moeite om ze te leren kennen en in kleine stapjes aan de praktijk te toetsen. Vandaar dit cahier.

Met dit cahier wil ik een lijn trekken in de stapel literatuur die de jongste decennia over ons gedrag is verschenen, om eruit te leren over veilig en gezond werkgedrag. Als elk boekwerk een missie moet hebben, dan wil ik met dit cahier vooral de gedachtewisselingen en discussies over dit onderwerp een pittige impuls geven. Het minst interessant aan dit cahier is wat er letterlijk in geschreven staat. Veel boeiender zijn alle interne dialogen en gevoelens die het bij u lezer oproept: u gelooft het niet of maar een beetje, u acht het onmogelijk, het lijkt toch echt onwaarschijnlijk of u voelt zich geprikkeld, uitgedaagd of geïnspireerd. Het zal van deze of gelijkaardig effecten afhangen of u er met elkaar over in discussie gaat en hoe heftig de gesprekken zullen zijn. Ik duim voor zeer felle confrontaties, want in felheid zit engagement. Waar dit engagement naartoe moet leiden, wil ik niet invullen. Ook dit is geen zekerheid, maar ik voel me comfortabel met een leidende gedachte van Napoleon: "On s'engage et puis on voit".

Inhoud

Woord vooraf	v
Inleiding	1
1. Ik deed het niet expres	1
2. Ik heb er wel aan gedacht, maar... ..	1
3. Hoezo, nieuwe invalshoeken?	2
Deel 1. Ik deed het onbewust, dus het onbewuste bestaat!	9
Deel 2. Wij doen dingen onbewust. Hoeveel?	17
1. Er gebeurt veel onbewust	18
1.1. Waarnemen	18
1.2. Beslissen	20
1.2.1. Onbewuste beslissingsprocessen.....	21
1.2.2. Onbewuste motieven	24
1.3. Maar denken is toch bewust?	25
1.4. Onbewust doen	27
1.5. Onbewust communiceren	28
2. Conclusie	30
Deel 3. Toch beter meer nadenken?	31
1. Reflectie op ervaringen	31
2. Bewust beslissen of nadenken niet altijd beter?	32
3. Capaciteit van bewustzijn	33
4. Hoe bewust is bewust? De bom van Libet	35
Deel 4. “Bezint eer ge begint” tussen schijn en werkelijkheid	43
1. Enkel bewust	44
2. Toch ook bewust?	44
3. Gaan onbewust en bewust samen?	46
3.1. Wat is en wat lijkt	47
3.2. De bewuste wil is wat lijkt	49
3.3. Wat is en wat lijkt in één model	52
3.4. Toch nog een rol voor het bewuste?	54
4. Conclusie	55
Deel 5. Wat maakt dat we doen wat we doen?	57
1. Causale mechanismen tussen stimulus en respons.	58
1.1. Stimulus (S)	58

1.1.1.	Waarnemen is betekenis geven	59
1.1.2.	Waarnemen is schematiseren	60
1.1.3.	Waarnemen is reduceren	61
1.1.4.	Waarnemen is verwachten	61
1.1.5.	Waarnemen is informatie overslaan	61
1.2.	Respons (R)	66
1.3.	Koppeling tussen stimulus (S) en respons (R)	67
1.3.1.	Directe koppelingen	67
1.3.2.	Indirecte koppelingen	70
1.3.3.	Winnende S-R-koppelingen	75
	1.3.3.1. Het probleem: concurrentie	75
	1.3.3.2. De oplossing: zelfregulatie	75
2.	Hoe ontstaat gedrag: finaal overzicht	87
3.	Conclusie	88
Deel 6. Veilig werkgedrag bevorderen		91
1.	Inleiding	91
2.	Uitgangspunten	93
2.1.	Onbewust	94
2.2.	Stimulus-responskoppeling	95
3.	Veilig gedrag bevorderen	95
3.1.	Stimulus (S)	95
3.1.1.	Risico's	96
3.1.2.	Voorbij risico's	100
3.2.	Respons (R)	102
3.2.1.	De veilig-werken-respons: verschillende aspecten	102
3.2.2.	De veilig-werken-respons: een overkoepelende visie	110
3.2.3.	Respons: kennis en vaardigheden	111
3.3.	Koppeling tussen S en R	112
3.3.1.	Directe koppelingen	112
3.3.1.1.	De fysieke bedrijfs- en werkomgeving	112
3.3.1.2.	Sleutelpersonen	113
3.3.1.3.	Automatiseren	114
3.3.2.	Indirecte koppelingen	120
3.3.2.1.	Intrinsiekdoen	120
3.3.2.2.	Intrinsiek uitdoven of onderdrukken	122
3.3.2.3.	Extrinsiekdoen	122
3.3.3.	Winnende koppelingen	129
3.3.3.1.	Concurrentiepositie versterken	132
3.3.3.2.	Concurrentiespanning laag houden	133
4.	Veilig werken bevorderen: overzicht actiedomeinen	137
5.	Veilig werkgedrag bevorderen: een helikopterperspectief	139
5.1.	Regelgestuurd gedrag in balans met risicogestuurd gedrag	140
5.2.	Van proximaal naar distaal	140

5.3. Van apartheid naar integratie	141
6. Conclusie	141
Deel 7. Ongevallen	143
Deel 8. In de ziel kijken	149
Woord achteraf	159
Interessante literatuur	161

