



Hoe een integrale aanpak veiligheid, productiviteit en efficiëntie versterkt

Veel organisaties beschouwen Safety Performance nog te eenzijdig als het reduceren van incidenten. **Maar wie veiligheid slim integreert in de bedrijfsvoering, ziet een veel groter effect: verbeterde productiviteit, hogere efficiëntie en een sterkere bedrijfscultuur.**

Veiligheid is geen kostenpost, maar een strategische hefboom voor operationele excellentie.

In dit artikel leg ik uit hoe je met een doordachte, cultuurgerichte aanpak Safety Performance duurzaam verbetert. Ik laat zien hoe je leiderschap, gedrag en methodieken zoals OBM (Organizational Behavior Management), Lean en trendanalyses kunt koppelen aan verschillende veiligheidsniveaus binnen een organisatie. En vooral: hoe je managers ondersteunt om dit concreet in de praktijk te brengen.

Waar sta je nu en waar wil je naartoe?

Voordat je kunt verbeteren, moet je weten waar je nu staat. Veel bedrijven zeggen dat ze minder incidenten willen, maar realiseren zich niet dat dit bijna altijd een cultuurverandering vereist.

Gedrag ligt aan de basis van 80-90% van alle incidenten. Zelfs als er technische of procedurele fouten worden gemaakt, is er altijd een beslissingsproces aan voorafgegaan. De vraag is dus niet alleen wat er is gebeurd, maar ook:

- Waarom heeft iemand dat gedaan?
- Welk gedrag lag eraan ten grondslag?
- Hoe sturen we op dat gedrag, zodat we structureel verbeteren?

Van intentie naar actie: is het managementteam klaar voor verandering?

Als je als organisatie besluit om verder te groeien naar een proactieve cultuur, betekent dat niet alleen dat medewerkers anders moeten gaan handelen. Het betekent vooral dat het management zijn eigen rol moet herzien.

- Weet het managementteam wat deze verandering voor hen betekent?
- Zijn zij bereid om hun eigen gedrag en aansturing aan te passen?
- Krijgen zij de juiste ondersteuning om deze shift te maken?

Veel cultuurveranderingen stranden omdat het management verwacht dat medewerkers ander gedrag moeten vertonen, zonder zelf hun manier van leidinggeven te veranderen.



Een transitie naar een proactieve cultuur vereist een actieve rol van het management in:

- Het zichtbaar uitdragen en ondersteunen van constructief gedrag.
- Het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers veiligheid serieus nemen.
- Het zorgen voor de juiste interventies en ondersteuning.

Wil je veiligheidscultuur écht veranderen, dan moet je het management en de medewerkers in dezelfde richting laten bewegen.

KPI's: Stuur je op cijfers of op gedrag?

Veel bedrijven meten Safety Performance aan de hand van LTI's (Lost Time Incidents). Maar sturen op incidenten alleen is reactief. De vraag is: stuur je wel op de juiste indicatoren?

Een volwassen veiligheidsstrategie kijkt niet alleen naar ongevalsstatistieken, maar ook naar:

- Risico-gebaseerd werken: Welke risico's hebben de grootste impact op veiligheid én op productiviteit?
- Trendanalyses: Zijn er herhalende patronen in bijna-incidenten en afwijkingen?
- Proactieve veiligheidsdialogen: Wordt veiligheid besproken als integraal onderdeel van de werkprocessen?

Gedragmatige veiligheidscultuur: Hoe reageren medewerkers en leidinggevenden op veiligheidssignalen? Hierin wordt niet alleen geleerd van fouten, maar ook van dingen die goed gaan.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van interventies, maar er zijn nog veel meer mogelijkheden die passen bij een specifieke cultuurfase.

KPI's als middel, niet als doel

Vaak wordt er gemeten hoeveel incidenten er zijn gebeurd. Maar dan stuur je op iets wat fout is gegaan en wat je eigenlijk niet wil zien. Je kan beter sturen op wat je wel wilt zien en hier aandacht voor hebben. Als je een trendanalyse loslaat op de incidenten en hier echt induikt, zie je vaak dat gedrag een grote rol speelt bij het voorkomen van incidenten.

Voorbeeld:

Een bedrijf ziet een hoog aantal incidenten door slips, trips & falls. In plaats van enkel het aantal valpartijen te meten, kun je effectiever sturen door:

- **Het onderliggende gedrag te analyseren** – Waarom blijven plassen water liggen? Waarom worden ze niet gemeld? Zijn er andere middelen nodig om spullen sneller op te ruimen, zodat ze niet blijven slingeren?
- **Interventies te implementeren** – Zoals duidelijke afspraken over het opruimen van slangen, bezems en plassen, en het meten van dit gedrag.
- **Nieuwe KPI's in te stellen** – Bijvoorbeeld hoeveel preventieve meldingen zijn gedaan en hoe snel deze worden opgelost. Op deze manier wordt KPI-management een actiegericht hulpmiddel, in plaats van een reactieve registratie.



Daarnaast helpt het sturen op bijna-ongevallen om medewerkers bewuster te maken van risico's. Hierdoor leren ze in te schatten wat er fout had kunnen gaan en ontwikkelen ze een sterkere risicogerichte mindset.

Van calculatief naar proactief: Wat maakt het verschil?

In de calculatieve fase sturen organisaties vaak op aantallen veiligheidsdialogen. Maar in een proactieve cultuur gaat het niet meer om kwantiteit, maar om kwaliteit.

Hoe maak je van dialogen een krachtig middel?

- Zorg dat dialogen niet alleen over fouten gaan, maar juist over positieve gedragingen.
- Gebruik positieve reinforcement: beloon en benoem goed gedrag in plaats van alleen te wijzen op wat fout gaat.
- Train leidinggevenden in open vragen stellen en reflectie stimuleren, zodat medewerkers zelf gaan nadenken over veiligheid.

Voorbeeld van een verschuiving naar proactief

Een organisatie wil voorkomen dat medewerkers enkel veiligheidsdialogen 'afvinken' als verplichting. In plaats daarvan wordt het beleid:

- Focus op succesverhalen: Teams bespreken wat wél goed gaat en hoe dat versterkt kan worden.
- Leidinggevenden geven directe positieve feedback: Bijvoorbeeld bij goed risicogedrag of een goede melding.
- Kwaliteit meten i.p.v. aantallen: Bijvoorbeeld door medewerkers te vragen hoe waardevol de gesprekken zijn.

Door deze aanpak ontstaat er een cultuur waarin veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid wordt en medewerkers niet alleen handelen uit angst voor sancties, maar omdat ze het belang ervan inzien.

Van Strategie naar Actie: Hoe managers Safety Performance versterken

Als je Safety Performance structureel wilt verbeteren, heb je leiderschap op alle niveaus nodig. Maar hoe help je managers om hierin succesvol te zijn?

- **Kies de juiste KPI's:** Kijk verder dan LTI's en meet ook veiligheidspercepties, bijna-incidenten en risicobeheersing.
- **Maak veiligheid onderdeel van de businesscase:** Laat zien hoe veiligheid bijdraagt aan efficiëntie en productiviteit.
- **Investeer in veiligheidsdialogen:** Train leidinggevenden om effectieve gesprekken te voeren over veiligheid én prestaties.
- **Gebruik de juiste interventies per cultuurfase:** Een generieke aanpak werkt niet – stem acties af op de volwassenheid van de organisatie.
- **Gedrag als kern:** Cultuurverandering begint bij gedragsverandering. Gebruik methodieken zoals OBM om gewenst gedrag te versterken.



Conclusie: Integraal sturen op Safety Performance levert meer op

Een sterke Safety Performance aanpak richt zich niet alleen op incidentreductie, maar op integraal verbeteren van veiligheid, productiviteit en werkcultuur.

Door veiligheid te verbinden aan Lean, leiderschap en gedragswetenschap, creëer je een werkomgeving waarin:

- Incidenten structureel verminderen
- Medewerkers actiever bijdragen aan verbetering
- Productiviteit en efficiëntie stijgen

De vraag is niet óf je Safety Performance moet verbeteren, maar hoe je het slim integreert in de bedrijfsvoering. En dat is precies waar ik organisaties bij help.

Wil je meer weten over hoe je Safety Performance strategisch kunt verbeteren? Neem contact met mij op en laten we samen kijken hoe jouw organisatie hierin kan groeien.

Gerianne Veenstra

Enjoy-ACE B.V.

gerianne.veenstra@enjoy-ace.com

06-45388276