

“VEILIGHEID VRAAGT OM MEER DAN REGELS – CONTINU LEREN IN EEN WERELD VOL ROUTINE”

Gerianne Veenstra



De valkuil van zichtbare veiligheid

Veel veiligheidsbeleid start – terecht – met het elimineren van fysieke risico's. Losse kabels, open machinekappen, ontbrekende PBM's. Zichtbare onveilige situaties.

Maar op een gegeven moment bereik je een **verzadigingspunt**. De meeste zichtbare risico's zijn aangepakt. Of medewerkers zijn eraan gewend geraakt – **het 'valt' simpelweg niet meer op**.

En dan? Dan verschuift de focus naar onveilig gedrag.

“We moeten elkaar aanspreken.”

“Veiligheid begint bij gedrag.”

Logisch, zou je denken. Maar wie ooit geprobeerd heeft om structureel aanspreekgedrag in een organisatie te laten ontstaan, weet dat dit zelden vanzelf gebeurt.

Waar het echte risico zit – en het echte werk begint

De meeste risico's zitten niet in uitzonderingen. Ze zitten in het dagelijks werk. In de routine.

Juist daar schuilt het gevaar. Routine maakt dingen normaal – en daarmee ook risico's. Ons brein is ontworpen om energie te besparen. Hoe vaker we iets doen, hoe minder alert we worden. We filteren risico's weg. Niet expres, maar automatisch.

Ik zie dit in de praktijk geregeld. Bij een klant gebeurde **een ernstig incident**. Tijdens een klus die al jaren werd uitgevoerd. De procedure? Die was ooit goedgekeurd – maar werd al lang niet meer gevolgd.

Waarom? Omdat er in de loop van de tijd een 'nieuwe', snellere werkwijze was ontstaan. Nieuwe medewerkers werden erin meegenomen. Zelfs de leidinggevende wist niet dat er werd afgeweken – het leek volkomen logisch geworden.

Precies daar zit het probleem.

En precies daar moet het gesprek over veiligheid plaatsvinden.

Waarom aanspreken op gedrag zelden vanzelf gebeurt

Het idee dat mensen elkaar 'gewoon' aanspreken op gedrag is een hardnekkige misvatting. Gedrag verandert pas als mensen er een positieve consequentie van verwachten of ervaren.





Wat houdt mensen tegen?

- Ze zien dat collega's het ook niet doen → sociale bewijskracht ontbreekt
- Eerdere pogingen gaven negatieve reacties → pijnlijke ervaring
- Ze weten niet goed hoe → gebrek aan vaardigheid
- Angst om de relatie te verstoren → sociale drempels

Zonder inzicht in deze drempels is “je moet elkaar aanspreken” geen strategie, maar een wens.

Zo werkt het brein – en zo speel je daarop in

Ons brein kiest altijd de weg van de minste weerstand. Als iets routine wordt, verschuift gedrag naar de automatische piloot. Alertheid daalt. Risico's vervagen uit het bewustzijn.

Daarom moet je als leidinggevende of collega het brein **helpen om wél alert te blijven**. Niet door te zeggen “let op”, maar door actief het gesprek aan te gaan over de taak, de werkwijze en de risico's.



Wat werkt dan wél?

Gedrag verandert niet vanzelf, maar wél als je een aantal gedragswetenschappelijke principes inzet:

- **Kleine stappen – (Cialdini: commitment & consistentie)**

Verwacht niet dat mensen zomaar op de werkvloer een collega aanspreken. Oefen eerst in een veilige setting, zoals een training. Bijvoorbeeld via rollenspellen. Daarna een gesprek op de werkvloer samen met de trainer of leidinggevende. En pas daarna zelfstandig.

- **Sociale bewijskracht creëren**

Als medewerkers zien dat anderen veiligheid bespreken, wordt het makkelijker om zelf aan te haken. Maar dat moet wel zichtbaar zijn. Zorg dat dit bespreekgedrag een normaal onderdeel van het werk wordt.

- **Haal de lading eraf**

Aanspreken hoeft niet te betekenen dat iemand iets fout doet. Je kunt ook gewoon vragen:

“Wat ben je precies aan het doen?” of “Welke risico's horen bij deze taak?”

Dit zijn open vragen die een gesprek openen zonder oordeel. (Zie de bijlage: voorbeeldvragen voor werkvloergesprekken.)

- **Faciliteren en voordoen**

Leidinggevendens spelen een cruciale rol. Laat zien hoe je een gesprek voert over veiligheid. Niet één keer, maar consequent. Het Hudson-model laat precies zien waarom: pas in een proactieve of generatieve cultuur ontstaat dit gedrag echt als vanzelfsprekend.



De kern: Veilig gedrag is geen vanzelfsprekendheid.

Zeker niet in routinematige klussen. Juist daar moet je bewustzijn blijven voeden.

- Niet bagatelliseren met “het gaat al 30 jaar goed”
- Niet vertrouwen op procedures als niemand weet of ze nog gevolgd worden
- Maar wél: nieuwsgierig zijn, bevragen, checken, samen leren

Want veiligheid is geen controle op uitzonderingen. Veiligheid is een gesprek over dagelijkse praktijk. Altijd opnieuw.

Interesse in een Safety Leadership of Safety Dialogen training?

Wil jij als leidinggevende of met jouw team werken aan beter en effectiever communiceren over veiligheid? Ik geef o.a. (inhouse) trainingen over Safety Dialogen, waarin je leert hoe je op een constructieve manier het gesprek over veiligheid voert.

- Voor MT-leden, ploegleiders en andere leidinggevenden
- Gericht op praktijk en directe toepasbaarheid
- Groepsgrootte vanaf 6 personen

**Meer weten of een training aanvragen?
Neem contact met mij op!**

Gerrianne Veenstra

Enjoy-ACE B.V.

06-45388276

gerrianne.veenstra@enjoy-ace.com



Samen op weg naar een proactieve veiligheidscultuur!