



Safety Leadership is een veelgehoorde term in bedrijven, maar wat betekent het nou echt?

Vaak worden er grote leiderschapsmodellen gepresenteerd in trainingen, maar zonder duidelijke vertaalslag naar de praktijk. Het resultaat? Deelnemers keren terug naar hun werkplek en alles blijft zoals het was. Terwijl safety leadership juist over één ding zou moeten gaan: zorgen voor een werkomgeving waarin medewerkers gezond en veilig hun werk kunnen doen en na hun werkdag weer veilig naar huis gaan. Maar hoe bereik je dat echt?

De basis van Safety Leadership

Echt Safety Leadership draait om drie kernelementen:

1. Creëren van veilige werkomstandigheden door risico's te verkleinen of weg te nemen, medewerkers instrueren en voorzien van de juiste middelen.
2. Een open en eerlijke veiligheidscultuur waar medewerkers zich vrij voelen om onveilige situaties te melden zonder angst voor negatieve consequenties.
3. Gedrag en voorbeeldfunctie van leidinggevendenden. Wat jij als leidinggevende doet, bepaalt hoe jouw medewerkers zich gedragen.

Jij als voorbeeld: waarom regels voor jou net zo belangrijk zijn

Een leidinggevende die de regels niet naleeft, verliest direct aan geloofwaardigheid. Medewerkers kijken naar hun manager en trekken hier conclusies uit:

- Als mijn leidinggevende zonder PBM's rondloopt, dan hoef ik dat ook niet te doen.
- Als mijn leidinggevende door rood loopt in de fabriek, zal het wel niet zo belangrijk zijn.
- Blijkbaar word je beloond als je regels overtreedt, want hij/zij is manager geworden.

Dit principe wordt in de psychologie beschreven als "modelling" (Bandura, 1977). Mensen leren gedrag door anderen te observeren en kopiëren, vooral als die anderen een hogere status hebben. Dit betekent dat als jij als leider zelf geen veilig gedrag vertoont, jouw team het ook niet zal doen.

Albert Bandura introduceerde in de jaren '70 de Social Learning Theory, waarin hij aantoonde dat mensen gedrag van rolmodellen overnemen, vooral als deze worden gezien als autoritair of succesvol (Bandura, 1977).



Waarom vinden we het moeilijk om anderen aan te spreken?

Veel leidinggevendenden weten dat ze medewerkers moeten aanspreken op onveilig gedrag, maar toch gebeurt het niet altijd. Waarom?

- Tijdsdruk: "Ik moet nu naar een meeting, ik kan hier niet op wachten."
- Vermijden van conflict: "Hij heeft altijd een grote mond, ik heb hier nu echt geen zin in."
- Sociale drempel: "Ik wil niet de zeurpiet zijn die altijd de regels controleert."

Dit is exact waarom psychologische veiligheid zo belangrijk is binnen Safety Leadership. Professor Amy Edmondson (Harvard Business School) ontdekte dat in teams waar mensen zich veilig voelen, de kans veel groter is dat ze elkaar durven aan te spreken en fouten durven toe te geven (Edmondson, 1999).

Tip: Wil je een aanspreekcultuur ontwikkelen? Zorg ervoor dat het niet voelt als een aanval, maar als zorg voor elkaar. Benoem wat je ziet, leg uit waarom het belangrijk is, en nodig de ander uit om mee te denken:

- "Hé, ik zie dat je zonder helm loopt, wat is de reden?"

"Ik merk dat je deze machine zonder handschoenen bedient. Is er een reden waarom je dat doet?"



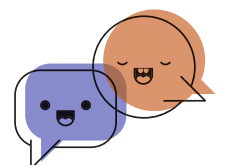
Dialogoog als sleutel tot verandering



Bij een van mijn vaste klanten geef ik trainingen over Safety Dialogen, waarbij MT-leden en ploegleiders leren hoe ze productieve gesprekken over veiligheid kunnen voeren. Dit begint bij het vaststellen van het doel en de intentie van een gesprek:

- Waarom wil je het gesprek voeren? Gaat het om bewustwording, verbetering, corrigeren van gedrag wat je iever niet wil zien of juist waardering geven?
- Hoe voer je het gesprek? Zorg voor een open houding en stel vragen in plaats van te oordelen.
- Wees consistent. Als je de ene keer wel ingrijpt en de andere keer niet, ontstaat verwarring.

Door een goede dialoog worden medewerkers niet alleen gehoord, maar voelen ze zich ook serieus genomen. Als medewerkers voelen dat hun mening ertoe doet, is de kans groter dat ze actief bijdragen aan een veilige werkomgeving. Belangrijk is dat je het gesprek op een gelijkwaardige manier insteekt, authentiek en interesse toont in waar medewerkers tegenaan lopen. Maar als leidinggevende is het ook belangrijk om grenzen aan te geven en duidelijkheid geeft over wat wel en niet kan en mag.





Conclusie: Safety Leadership begint bij jou Safety Leadership is geen ingewikkelde theorie.

Het draait om zichtbaar en geloofwaardig leiderschap, waarbij je:

- Zelf het goede voorbeeld geeft
- Open communicatie stimuleert
- Een aanspreekcultuur ontwikkelt zonder angst voor negatieve gevolgen
- Consistent bent in hoe je omgaat met regels en gedrag

Wil je echt impact maken? Begin dan bij jezelf. Jouw gedrag bepaalt hoe jouw team zich opstelt. Durf jij het goede voorbeeld te geven?

Interesse in een training over Safety Dialogen?

Wil jij als leidinggevende of met jouw team werken aan beter en effectiever communiceren over veiligheid? Ik geef 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!**

Gerrienne Veenstra

Enjoy-ACE B.V.

06-45388276

gerrienne.veenstra@enjoy-ace.com



Samen op weg naar een proactieve veiligheidscultuur!