



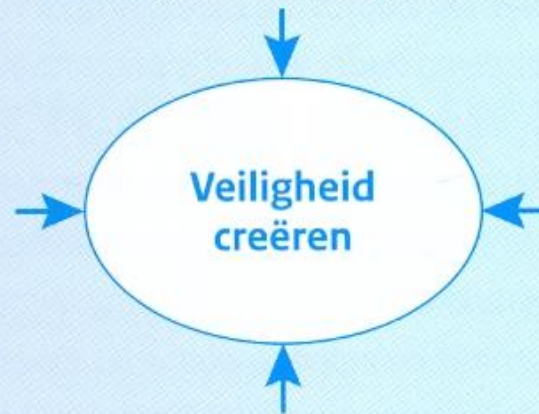
# Veiligheid: een kwestie van en – en.

Herman de Bruine, docent Integrale Veiligheidskunde  
NVVK congres 2017

DE **HAAGSE**  
HOGESCHOOL  
ACADEMIE VOOR MASTERS &  
PROFESSIONAL COURSES

**Intrinsieke motivatie tot veilig gedrag bevorderen**  
zingeving, basisassumpties  
cultuurbenadering, teamwork,  
eigen en gedeeld leiderschap  
**competenties: attitude (hart)**

**Verleiding tot onveilig gedrag  
zo klein mogelijk maken**  
omgeving inrichten, *Designing out  
crime*, ergonomie, *poka yoke*



**Extrinsieke motivatie tot veilig gedrag bevorderen**  
behaviorisme,  
straffen en belonen,  
management

**Inslijpen en oefenen veilig gedrag**  
gebruik maken/cultiveren  
automatisch gedrag, *skills & drills*,  
vakmanschap, cognities  
**competenties: kennis en kunde  
(hoofd en spieren)**

# Verleiding minimaliseren

## Mensen maken nu eenmaal fouten

- Bronaanpak <sup>(4)</sup>\*
- Niet de mens(elijke natuur) veranderen <sup>(2)</sup>
- Foolproof/ Failsafe <sup>(4)</sup>
- Constructief boven instructief <sup>(4)</sup>
- Framen en reframe: bomproof = doorzichtige vuilnisbak maken <sup>(6)</sup>

### EN

- Niet alle risico's bekend <sup>(4)</sup>
- Het BUDGET <sup>(4)</sup>

**FOKKE & SUKKE**  
NEMEN GEEN RISICO'S





# Extrinsieke motivatie

## Duidelijke regels + naleving en bewaking ervan

- Helderheid
- Red Rules/ gouden regels (2)
- Gedragsverwachtingen (2)

### EN

- **PCDA Procedures Don't Change Anything** (1)
- Detaillering leidt bij complexiteit tot inflexibiliteit (10) en WAPWAD (4)
- Regel omdat de organisatie niet aan bronaanpak doet? (4)
- Risicoregelreflex (10)



# Inslijpen en oefenen

## Mensen zijn gericht op veiligheid mits goed toegerust

- Kennen en Kunnen (3)
- Constructivisme, refereer aan het dagelijkse werk (5)

### EN

- Mensen veilig gedrag aanleren? (4)
- Kennisoverdracht alleen is niet voldoende (5)
- De waarde van intuïtie (9)



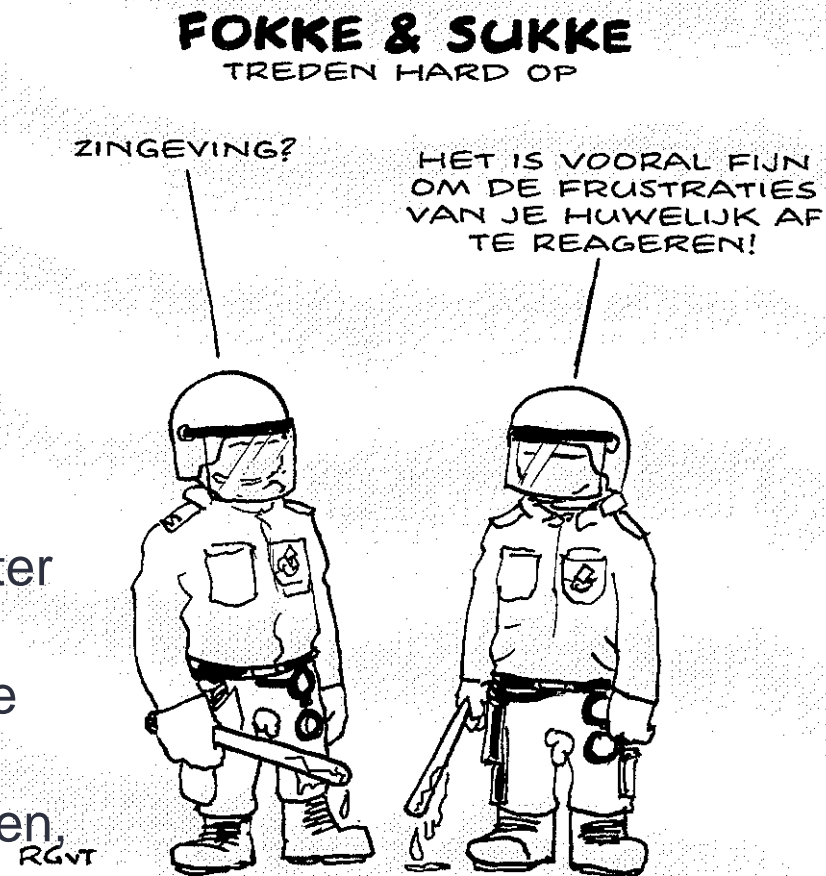
# Intrinsieke motivatie

Men heeft zichzelf verbonden met het doel

- Willen en Durven (3)
- Van binnenuit begrijpen, innerlijke drijfveren (7)
- In dialoog niet in debat of discussie (8)
- Gedeeld mentaal model (9)
- Gebruik briefing en debriefing (9)

## EN

- Veilige cultuur = regels naleven en beter opletten? (4)
- Past een afreken- en resultaat gerichte cultuur? (9)
- Ga niet alleen af op wat mensen zeggen, maar wat ze doen (8)
- Het nut van fragmentatie? (8)



# Spanningen

- Vertrouwen en controle
- Ruimte voor diversiteit geeft ongemak
- Regels en ruimte
- Mens: feilbaar en succesfactor
- Interventies kunnen doorwerken in verschillende gebieden (en dat is maar goed ook)





**Hoe bouwen we veerkracht in?**  
Hoe bevorderen we creativiteit en  
gemeenschappelijke referenties,  
zonder diversiteit te verminderen?

**Hoe houden we ze scherp?**  
Hoe omgaan met feilbaarheid?

EXTERN

**OMGEVING AANPASSEN/  
STANDAARDISEREN**

**REGELGEVING &  
NALEVING**

**CULTUURBEÏNVLOEDING**

Verleiding tot onveilig gedrag  
zo klein mogelijk maken

TRANSFORMATIE

Intrinsieke motivatie  
tot veilig gedrag  
bevorderen

**Veiligheid  
creëren**

Extrinsieke motivatie  
tot veilig gedrag  
bevorderen

TRANSACTIE

**LEIDERSCHAP**


Inslijpen en oefenen veilig gedrag

**MANAGEMENT**

**MENS TOERUSTEN/  
OPLEIDEN & TRAINEN**

INTERN





Als je een schip wil bouwen, verzamel geen mensen om hout te verzamelen en ken ze geen taken en werk toe. Liever, leer ze verlangen naar de eindeloze immensheid van de zee.  
Antoine de Saint-Exupery



[Spreukenengezegdes.nl](http://Spreukenengezegdes.nl)