



SAFETYCOACH BBS WAREHOUSING

Het aanstellen van jou als veiligheidsambassadeur of 'safety coach' is om veiligheidsgedrag op de werkvloer te versterken. Je bent de ogen en oren op het gebied van veiligheid, zorgen dat iedereen in de organisatie laagdrempelig meldingen kunnen doen, bespreken lopende acties/meldingen met leidinggevenden en zorgen (mede) voor informatie en terugkoppeling naar collega's.

De rol is om op een informele prettige manier aandacht te vragen voor veiligheid en daarmee het veiligheidsbewustzijn gedurende een langere periode te versterken.

1. Verplaats jezelf in de ander.

Als je bij een persoon onveilige gedragingen of acties waarneemt, probeer dan te achterhalen wat de reden is voor het gedrag of de acties van de persoon. Waarschijnlijk heeft hij of zij een reden om het op die manier te doen. Het helpt als je te weten komt wat voor iemand belangrijk is, zowel binnen als buiten werktijd. Mogelijk beïnvloedt dit zijn of haar gedragingen.

2. Gebruik 4G.

Nee, hier wordt niet het netwerk bedoeld, maar gebruik bij het geven van feedback de 4 G's; Gebeurtenis, Gevolg, Gevoel, Gewenste situatie.

Vertel wat je hebt waargenomen. Hou dit ook concreet en maak er geen lang verhaal omheen.

Vervolgens geef je aan wat het effect van de gedragingen of acties is of zou kunnen zijn.

Uiteraard doet dit iets met je anders zou je er geen melding van maken, dus laat weten welk gevoel jij krijgt bij wat de ander heeft gedaan.

En uiteindelijk gaat het er natuurlijk om dat de gedragingen veranderd worden. Hiervoor is het wel nodig dat de ander weet wat de gewenste situatie is. Leg dat dan ook uit.

3. Hou het positief.

Hou de feedback positief. Dit kan je doen door negatieve zinnen om te bouwen naar positief.

“Wil je die vaten vast zetten op de pallet” klinkt positiever dan “je hebt de vaten niet vastgezet op de pallet”.

4. Plaats in dit geval jezelf voorop.

Zorg ervoor dat je tijdens feedback vanuit jezelf spreekt. Door met ik te beginnen voorkom je dat je de persoon direct aanspreekt. Zou je direct met "jij" beginnen, dan wordt het meer een aanvullend gesprek.

Bijvoorbeeld "Ik zag net dat de nooduitgang geblokkeerd was door een pallet die je hebt neergezet" in plaats van "Jij zette die pallet voor de nooduitgang en blokkeert de nooduitgang daardoor". Ook ben jij degene die feedback geeft, dit kan dus nooit beginnen met "wij" of "zij".

5. Positief én negatief.

Het is belangrijk dat zowel de positieve als de negatieve punten benoemd worden bij het geven van feedback. Omdat over het algemeen de negatieve punten sneller onthouden worden dan de positieve, is het goed om in ieder geval te proberen meerdere positieve punten te noemen tegenover 1 negatief punt.

6. Neem ANNA mee.

Altijd Navragen, Nooit Aannemen.

Zorg dat je zeker bent van de feiten voordat je feedback geeft. Ga na of er dingen zijn waar je zelf iets had kunnen doen om de onveilige gedragingen of acties te voorkomen.

Maar vraag ook bij de ander na of hij het begrijpt en zich jouw gevoel kan voorstellen. Het kan zijn dat de ander zich niet bewust is van wat hij doet of hoe hij zich gedraagt.

7. Neem de tijd op de juiste plaats.

Het is belangrijk dat je voor het geven van feedback de tijd neemt. Een gehaast gesprek zal geen effect hebben, of misschien zelfs een averechts effect, omdat je hiermee onbedoeld kunt aangeven dat het niet belangrijk gevonden wordt.

Ook belangrijk is dat feedback 1 op 1 gegeven wordt. Feedback geef je niet in het bijzijn van anderen, tenzij daar natuurlijk door de ander specifiek om gevraagd wordt. Zorg er dan ook voor dat je feedback geeft op een rustige plaats, zonder dat andere personen zich in het gesprek kunnen gaan mengen.

8. Doel van feedback.

Maak duidelijk waarom je feedback geeft, ook hierbij is het belangrijk dat je de positieve kant benadrukt. Laat weten dat jij de veiligheid of gezondheid van de betreffende persoon belangrijk vindt. Het gaat er tenslotte om dat de veiligheid verhoogd wordt.

9. Wees je bewust van je houding en plaats.

De houding die je aanneemt en je plaats ten opzichte van de ander tijdens het gesprek hebben ook invloed op het gesprek.

Door niet recht tegenover de persoon te gaan zitten, maar in een hoek ten opzichte van die persoon, zal deze zich meer op zijn gemak voelen.

Een open en actieve houding, oftewel rechtop zitten op je stoel en armen in ieder geval niet over elkaar, geeft aan dat je geïnteresseerd bent in wat de ander te vertellen heeft en voor zijn verhaal open staat.

10. Maak afspraken.

Het alleen hebben van het gesprek zal mogelijk voor een kortere of langere verbetering zorgen. Echter, het is belangrijk om dit ook te borgen. Leg dus tijdens het gesprek vast welke afspraken er gemaakt zijn. Dit zorgt voor duidelijkheid voor iedereen. Daarnaast geeft het voor een eventuele volgende keer een handvat om het gesprek mee in te gaan.