



Voor meer info over
veilig werken, kijk op
www.agroarbo.nl

Goed voorbeeld doet goed volgen

Tips en vuistregels voor de toolboxmeeting

Hoe jij je gedraagt, heb je onbewust gekopieerd van anderen die een voorbeeld voor je zijn geweest, zoals je ouders of andere familie, meesters, juffen et cetera. Zo is het ook in je werk. Het gedrag van je werkgever bepaalt hoe jij je gedraagt. En zo ben jij ook weer een voorbeeld voor je collega's!



GOED VOORBEELD

Geef zelf altijd het goede voorbeeld! Als jij geen gehoorbescherming draagt terwijl dat wel zou moeten, denkt een ander: o, hij draagt die niet, dan doe ik het ook niet. Of: het zal wel met deze machine gaan, terwijl je eigenlijk wel weet dat je beter een andere kunt pakken. Je kunt iemand nog zo vaak zeggen dat hij iets op een bepaalde manier moet doen, maar als je zelf het goede voorbeeld niet geeft, zal het niet gebeuren.

Deze toolbox is een goede gelegenheid om met elkaar vast te stellen welk gedrag veilig is en welk gedrag niet kan. Wat gaat goed en wat kan beter bij jullie in het bedrijf? Als jullie het daarover eens zijn, wordt van iedereen verwacht dat je je aan de afspraken houdt. Als collega's zich toch niet aan de afspraken houden, moet je daar wat van zeggen. Het gaat immers om de veiligheid en gezondheid van jullie allemaal. Niets zeggen kan jezelf of de ander schaden.

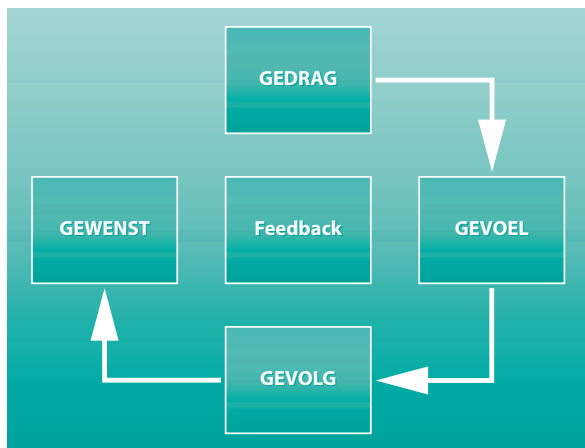
FEEDBACK

De opmerking "Jij doet dit en dat altijd fout" zal niet veel veranderen aan het gedrag van de ander. Hij weet nog steeds niet hoe het wel moet en bovendien weet hij wel dat hij het altijd fout doet. Kortom, de ander voelt zich ellendig en er verandert niets.

Feedback is geen kritiek. Feedback is een kans om je werk beter uit te voeren. Het is dan wel handig dat je luistert naar wat de ander zegt. Het is ook handig dat de ander de boodschap zo brengt dat je er wat aan hebt. Feedback ontvang je om beter te worden, maar feedback kun je ook ontvangen om te horen dat je vooral zo moet doorgaan.

HOE GEEF JE DE ANDER FEEDBACK?

Beschrijf de situatie. Wat heb je gezien? Zeg vervolgens wat je ervan vindt en hoe je je daarbij voelt. Geef de ander kans



Door de juiste opbouw van een gesprek door middel van de 4G-methode zorg je ervoor dat je feedback goed onderbouwd is.



Geef het goede voorbeeld! Als jij geen beschermende kleding draagt, zal je collega dat ook niet snel doen.



Feedback ontvang je om beter te worden of om te horen dat je vooral zo moet doorgaan.

om te reageren. Bijvoorbeeld: "Ik zie dat jouw spiegels niet goed staan afgesteld. Ik vind dat gevaarlijk, omdat je daardoor een groot gedeelte niet ziet." Laat zien wat je niet ziet. "Ik zou me dan niet veilig voelen. Als je ze zo afstelt, kun je veel meer zien. Zie je wel?" Dat klinkt heel anders dan: "Zet je spiegels eens goed, man!" Dus:

- Ik zie/hoor...
- Ik vind/voel...
- Wat vind jij daarvan?

Zorg dat de ander kan reageren en luister! Ook al lijkt het van niet, de ander heeft misschien wel een goede reden waarom zijn spiegels niet goed staan. Laat de ander dus altijd in zijn waarde. Jullie gezamenlijke doel is veilig werken en een fijne werksfeer.

HOE ONTVANG JE FEEDBACK?

Besef dat degene die jou aanspreekt de moeite neemt om je aan te spreken. Hij bedoelt het goed en vertelt je hoe je beter kunt worden in je werk. Het gaat niet om jouw persoonlijkheid. Als je iets beter kunt doen, betekent dat niet dat jij een sukkel bent of dat je alles verkeerd doet. Het is geen aanval op jou. Luister naar wat de ander te zeggen heeft, zonder te veel bezig te zijn met het feit dat iets niet goed is gegaan. Als je de feedback niet begrijpt, vraag dan om uitleg. Beoordeel de feedback: is deze terecht of niet? Vertel de ander waarom je iets op een bepaalde manier hebt gedaan. Zo kun je er samen uitkomen hoe het in de toekomst beter kan. Het is geen zaak van: "Ik weet het beter dan jij."

VALKUILEN BIJ HET GEVEN VAN FEEDBACK

Vermijd woorden zoals 'niemand', 'altijd', 'allemaal' en 'nooit'. Deze woorden schieten snel in het verkeerde keelgat, terwijl de woordenwisseling zijn doel voorbij schiet. Het gaat om deze specifieke situatie en wat anderen doen, doet er even niet toe. Bijvoorbeeld niet zo: "Jij ruimt ook nooit je rotzooi op, het is altijd het zelfde liedje. ik moet het weer alleen doen." Maar: "Net als gisteren zie ik dat je mij de rommel alleen laat opruimen. Dat vind ik niet leuk. Is het een idee om het samen te doen?"

TIPS EN VUISTREGELS

1. Zorg dat je weet wat afgesproken is over veilig en onveilig gedrag.
2. Geef zelf het goede voorbeeld.
3. Zeg er iets van als anderen zich onveilig gedragen en zeg het zo dat de ander ermee verder kan.
4. Als iets juist goed gaat, geef dan een compliment!
5. Benader de ander zoals ook jij zou willen worden benaderd.
6. Kom je er samen niet uit, schakel dan je leidinggevende in.
7. Meld ongevallen en incidenten en leer ervan.

TEKST: Peter Bredius,
Stigas preventieadviseur en hoger veiligheidskundige

