

Dit is de eerste nieuwsbrief van de Stichting Vision Zero Nederland. Hierin leest u het verslag van de eerste Netwerkbijeenkomst op 20 november 2025 in Den Haag met daarin:

- Dat de kracht van Vision Zero vooral zit in enerzijds het commitment van de leiding dat centraal staat. En anderzijds dat uit de vele mogelijkheden te verbeteren in veiligheid slechts een beperkt aantal praktisch toepasbare principes, echt effectief zijn: de 7 Gouden Regels.
- Het verschil in aanpak in het streven naar nul ongevallen: een Brancheaanpak, een Bedrijven aanpak of Handhaving door een inspectie.
- Internationale ontwikkelingen, hoe krijgt Vision Zero elders vorm?
- Hoe u het boek Vision Zero at Work nu met korting kunt bestellen?
- Het oprichten van een Comité van Aanbeveling voor Vision Zero.

Tenslotte Save the date:
Volgende netwerkbijeenkomst: middag 19 maart 2026, bij Ballast-Nedam in Utrecht.

Verslag 1ste Netwerkbijeenkomst Vision Zero Nederland 20 november 2025 – Den Haag

Stichting Vision Zero Nederland heeft op 20 november 2025 haar eerste netwerkbijeenkomst georganiseerd op de Haagse Hogeschool. Een middag vol kennis, praktijkvoorbeelden en inspiratie rondom veilig en gezond werken. De bijeenkomst werd bezocht door zo'n 50 deelnemers. De decaan van het faculteitsbestuur Techniek **Willem van Nieuwkerk** heette de aanwezigen welkom. Hij benadrukte hoe belangrijk het is om voldoende aandacht voor veiligheid te hebben en meldde dat de Haagse Hogeschool de volgende generatie ook veiligheidskundig opleidt. Hij wenste de aanwezigen een goede bijeenkomst. Dagvoorzitter **Coen van Gulijk** startte de bijeenkomst en lichtte de integrale veiligheidsopleiding en het programma nader toe.



Streven naar nul begint bij de top

Gerard Zwetsloot – voorzitter [stichting Vision Zero Nederland](#) – introduceerde zichzelf en het concept Vision Zero in nationaal en internationaal perspectief en de plannen van de Stichting Vision Zero Nederland. Belangrijk is dat 'alle werkenden het fundamentele recht op een veilige en gezonde werkomgeving hebben', vastgesteld door ILO in 2022. Omdat werkgevers, werknemers en overheden zich hier achter hebben geschaard, gaat het dus niet alleen om de beheersing van risico's maar ook om het respecteren van dit recht. Dit kan het beste met preventie. Niet omdat het moet, maar omdat je het wilt. Als je dit echt wil, moet je er wel wat voor doen, en voor laten.



Uitdagingen voor Vision Zero volgens Gerard Zwetsloot zijn:

- Nul risico bestaat niet
- Mensen en organisaties maken nu eenmaal fouten
- Korte termijn oplossingen zitten betere lange termijn oplossingen vaak in de weg
- Beheersing (control) is in een veranderende wereld lastig en een hoge mate van beheersing kan innovatie belemmeren.

Bedrijven die Vision Zero nastreven blijken een sterkere cultuur te hebben. Hij lichtte toe hoe Peter Spit, de CEO van Xycarb, hiernaar kijkt. Naar aanleiding van een dodelijk ongeval bij het bedrijf elf jaar geleden is veiligheid nu al zo'n tien jaar een absoluut afwegingspunt. Je kunt praktijken benchmarken op basis van die ambitie en dat leidt tot veranderingen die anders vrijwel onmogelijk zijn.

Gerard lichtte toe dat internationaal [Vision Zero](#) zeer groot is. In Duitsland waren er afgelopen maand 2 grote bijeenkomsten over, gedragen door [ISSA](#), de internationale koepel van sociale verzekeringsorganisaties. Hij lichtte de 7 gouden regels toe en de 14 proactieve indicatoren die binnen Vision Zero zijn ontwikkeld, 2 voor elke gouden regel. Ook psychische veiligheid valt binnen de VGW aanpak van Vision Zero. Zijn oproep is dat de beste preventie vooral een kwestie van willen is en dat begint bij de top.

Samen als branche kom je verder

Een goed voorbeeld van een branche aanpak waarbij Vision Zero handen en voeten krijgt, geeft **Wilma van Sandijk** van de Koninklijke Binnenvaart Nederland. Zij lichtte het [Platform Zero Incidents](#) in de binnenvaart toe. Het bestaat nu 10 jaar en is begonnen omdat de binnenvaart vanwege de vraag van opdrachtgevers zichzelf ging organiseren rond veiligheid. Het is een open samenwerking waarbij leden met elkaar informatie delen en uitwisselen. Stakeholders zijn divers, o.a. ook technologische innovators.

Het platform verzamelt data en deelt dat met de leden over ongevallen, milieu-incidenten en materieelschades. Zij vertelde dat er openheid is tussen de bedrijven onderling omdat er een paar kartrekkers waren die openheid van zaken wilden geven. Het Platform heeft leden uit Duitsland, Frankrijk, België, Luxemburg en Nederland. Tegenwoordig is de eerste slide bij elke presentatie het toelichten van de spelregels die in de Terms of Reference staan opgenomen en waarbij vertrouwelijk kennis delen vooraan staat.

Zij doen onderzoek bijv. naar aanvaringen van schepen met bruggen en maken dan een best practice guidances. De ergonomie en afstemming tussen mens en techniek (human machine interface, HMI) is bij elk schip anders. Hier is een werkgroep voor opgezet, met de wens om te komen tot standaardisatie.

Zij liet het werkplan 2025 zien en vertelde dat de tankervaart al ver is omdat ze met gevaarlijke stoffen werken en hier veel veiligheidsmaatregelen voor vereist zijn (vooral vanuit opdrachtgevers). Bij droge lading zie je een verandering omdat het aantal familiebedrijven afneemt en er veel nieuwe eigenaren van buitenaf komen. Tegenwoordig is ADM (alcohol, drugs en medicatie) een toenemend probleem.

Op de vraag waar het Platform nog in kan door ontwikkelen, vertelde zij dat Gezondheid en Welzijn (psychosociaal) meer expliciet gemaakt kan worden.



Proactiviteit in een bedrijf vormgeven

Norbert Dekker Keijn – Veiligheidsmanager bij Dura Vermeer licht het programma Zien, Handelen, Leren en Veiligheid in de bouw toe. De veiligheidscultuurladder (Safety Culture Ladder, SCL) wordt vanuit ProRail gestimuleerd en levert inkoopvoordeel op. Dura Vermeer wilde groeien van trede 3 naar trede 4 en introduceerde dit programma daarvoor. Dura Vermeer heeft in 2019 als eerste trede 5 SCL behaald.

Het programma gaat over hoe maak je proactiviteit tastbaar kunt maken. Via een film licht de CEO van Dura Vermeer de filosofie van het programma [Zien handelen leren](#) toe. Je kunt het overal toepassen, ook privé. De aanpak is zo eenvoudig als de titel suggereert: Als je een risico ziet, willen we niet dat je het accepteert, erover klaagt of voor wegvlucht. Je moet handelen. En je moet het aan elkaar vertellen zodat je samen ervan leert.



Stappen hiervoor zijn:

1. Het begint bij commitment van de directie / MT.
2. Opnemen in de organisatie doelstellingen.
3. Opleiden van veiligheidsambassadeurs
4. Training Zien handelen leren, van top tot werkvloer
5. Borging in systemen.

Het sluit aan bij de gouden regels: 1) leiderschap, 2) gevaren en risico's, 3) doelen en programma's en 4) borgen in systemen en 6) kwalificaties en competenties en 7) investeren in mensen.

De training bestaat uit verschillende workshops:

- Zien: gevaren herkennen – wat is het volgende incident hier?
- Handelen: cirkel van invloed en betrokkenheid, handelen met aandacht, bevestiging en aandacht
- Leren: time-out, aannames bespreken.

Tijdens de discussie licht Norbert het volgende toe:

- Zien handelen leren heeft een Platform dat voor leden beschikbaar is.
- Bij RET was het leiderschap onvoldoende waardoor het niet verder kwam (dit had te maken met de vele wisselingen aan de top). Dura Vermeer heeft juist een leiderschapsprogramma hierop gebaseerd.

- Met dit programma is veiligheid ook sterk gekoppeld aan vakmanschap.
- Meenemen van onderaannemers gaat goed want in spoorbranche moeten zij zich ook de houden aan de SCL eis.

Handhaven en stimuleren gaan hand in hand

Rob Paumen, Hoofd M&V|ARBO tevens Plaatsvervangend directeur [NL Arbeidsinspectie](#) (NLA) licht het programma Arbozorg en de relatie met Vision Zero toe. Er zijn bij de NLA veel inspecteurs erbij gekomen, nu 1850 medewerkers. NLA heeft ook de functie van het signaleren van trends. De NLA gebruikt een risicomodel: toezicht en opsporing inzetten waar de meest hardnekkige problemen voorkomen. En wegblijven bij bedrijven en instellingen die zich aan de regels houden.

1850 Medewerkers bij de NLA lijkt veel maar is wel voor een land met 18 miljoen inwoners, 10,3 miljoen werkenden en 2,3 miljoen bedrijven. Zij bezoeken bedrijven aan de hand van programma's en op basis van meldingen. De NLA hanteert een mix van interventies: stimuleren nu vooral ook het leren van bedrijven. Hierin werkt de NLA samen met brancheorganisatie en sociale partners. Instrumenten ter beschikking zijn:

- Waarschuwing
- Eis tot naleving
- Stilleggen van het werk
- Last onder dwangsom
- Boeterapport (bestuursrecht)
- Proces-verbaal (strafrecht) bij dodelijk onderzoek en niet-willende werkgevers.

Door een programmatische aanpak van RI&E's bij kleine bedrijven is het % bedrijven dat een RI&E heeft gegroeid van 50% naar 61%. Onderzoek laat zien dat het hebben van een RI&E leidt tot meer veiligheidsmaatregelen, het is echter niet bekend of dit ook leidt tot minder ongevallen. Er zijn sectoren waar ze geen prioriteit geven aan het langs gaan bij individuele bedrijven (bijv. autorijscholen die geen RI&E hebben) ook al kan de NLA pas beboeten op geen RI&E hebben als er een inspecteur langs is geweest. Dat is echter zeer arbeidsintensief. Dus dan start de NLA liever een sectorale aanpak (bijv. Garagebedrijven) om bedrijven te helpen de RI&E eenvoudig op te stellen.

Deze Sectorale aanpak is er sinds 2023: de NLA vraagt dan per branche de Arbozorg en RI&E's op, dit begint met een verzoekbrief. Veel bedrijven reageren daar al op, dat ze een RI&E gingen maken. Ook kwaliteit is belangrijk. In bijna alle branches was na een dergelijke aanpak 70-98% van de bedrijven voorzien van een RI&E.

Vanaf 2025 sectorale aanpak van Arbozorg:

- Inspectie op de uitvoering van het PvA
- Werknemersbetrokkenheid
- Voorlichting, onderwijs en toezicht.

Ook maakt de NLA analyses van gevaren (bijv. aanrijdgevaren van heftrucks) die ze dan terugkoppelt aan branches. De NLA heeft nu een andere manier van ongevalsonderzoek nl. door het bedrijf het zelf te laten doen. Dit moet binnen 15 dagen gebeurd en opgestuurd zijn. Waarna de NLA deze controleert en eventueel op inspectie komt om te horen hoe de maatregelen ingevoerd gaan worden.

Op de vraag wanneer wel of niet een ongeval gemeld moet worden bij de NLA (Wanneer is er sprake van een ziekenhuisopname? Moet het al als je een bandje krijgt?), is het antwoord kort: als je twijfelt, moet je melden. Beter gemeld dan achteraf beboet.

Er is een ondermelding van incidenten van tussen 15-70%. Er loopt nu een pilot met meldkamer 112 om ook een seintje aan NLA te geven als er een arbeidsongeval is. Hierdoor is het aantal meldingen wel gestegen. Volgens Rob zijn het bedrijven die een heftig ongeval hebben meegemaakt, die bereid zijn echt te veranderen. Zij kunnen continu leren door de Vision Zero aanpak toe te passen hierna. Zijn advies is wel bij die bedrijven te gaan waar de meeste winst valt te halen. Na de discussie overhandigt Coen van Gulijk, namens de stichting Vision Zero Nederland, aan Rob een uitgeprinte versie van ISSA en IALI (= International Association of Labour Inspection) Vision Zero Guide for Labour Inspection.

Boek Vision Zero at work

Gerard Zwetsloot houdt een boekpresentatie over zijn nieuwe boek Vision Zero at Work en bedankt degenen die het mogelijk hebben gemaakt om dit te realiseren. Het voorwoord is geschreven door Hans-Host Konkolewsky, directeur van de ORP Foundation (voorheen ook directeur van het OSH Agency Bilbao en de ISSA). Gerard heeft een hoofdstuk over 'proactive prevention' opgenomen omdat hij vindt dat we meer naar de ontwerpfase toe moeten als het over preventie gaat. Hij overhandigt het 1^e exemplaar aan Rob Plaumen van de

NLA die toezeft verder te praten over het concept nadat hij het gelezen heeft.



Kortingscode om het boek te bestellen bij [uitgever Routledge](#): 25AFLY3

Discussie: hoe verhoudt Vision Zero zich tot andere aanpakken?

De discussie ontwikkelt zich over het nut van Vision Zero, is het de veiligheidshemel na trede 5 SCL? Vision Zero gaat over intrinsieke motivatie en commitment van bedrijven. "Vision Zero brengt je verder". Het is alleen geen lineair pad: we moeten steeds verder want de werkelijkheid verandert ook steeds. Bedrijven kunnen op ieder prestatieniveau zich committeren van Vision Zero, het is dus niet alleen voor de koploper bedrijven.

De SCL geeft geen inzicht in hoe je groeit. Het heeft een commercieel auditmodel eromheen hangen. Hoe objectief is dat nu? En hoe geloofwaardig blijft dat nu? Er wordt gemeld dat het al een grote drempel is om eerst te zorgen dat je op niveau 4 komt en vasthoudt voordat je naar 5 gaat. Aan de hand van Vision Zero kun je er goed over praten om samen verder te groeien.

Zien handelen leren gaat over gedrag maar hoe kom je bij cultuur, samenwerken, leidinggeven? Victor Roggeveen heeft onderzoek gedaan naar veiligheid en leiderschap. Daarna in contact met Gerard en Vision Zero gekomen en aanbevelingen matchen met elkaar. Nu is er een meetinstrument voor de impact van leiders: SLIM. Alleen de mensen aan wie de leiders leidinggeven kunnen de impact aangeven en dat doet dit instrument. Uiteindelijk geldt: als de baas niet meewerkt kun je het wel schudden.

SCL is een afvinklijstje met een cijfer. SLIM als cijfermatige exercitie gaat niet werken want daar zijn er gewoon al te veel van. Het kan wel goed werken als vervolgens het gesprek erover wordt gevoerd en wordt bekeken hoe het leidinggevend kader versterkt kan worden in veiligheidsdenken en aanpak.

Aanwezigen zijn het erover eens dat alle instrumenten incl. RI&E en ongevalsonderzoek tot niets leiden zonder het commitment van de hoogste leiding en als de kwaliteit van het leidinggeven te wensen over laat. De reactie van vertegenwoordigers van bedrijven is:

- Je moet zorgen voor open communicatie naar je mensen toe.
- Loop als Operationeel manager rondjes, dan krijg je feedback van je mensen.
- Veiligheid is een dynamisch gegeven en verandert ook.
- Geïnteresseerd in de verschillende stappen van Vision Zero, je moet voordenen anders ben je te laat.

Vision Zero is intrinsiek willen. Volgens Gerard is het belangrijk het te integreren in je bedrijfsvoering waarbij je mensen centraal stelt. Hij pleit in zijn boek voor een strategische

NIEUWSBRIEF

'first minute risk assessment' als zich een nieuwe business opportunity voordoet: Past dit wel bij de organisatie? Hebben wij de mensen en capaciteiten om dit te gaan doen?



Bedrijven moeten het zelf doen. Maar wat is de trigger? Er zijn 2 verschillende smaken:

1. *Verbeteren* waarbij het motiveren van de directie een belangrijke uitdaging is. Als het fout gaat, wordt nl. snel gekeken naar het individu: wat heeft hij fout gedaan? Hoe zorgen we dat de systemen waarin men werkt geoptimaliseerd worden?
2. *Handhaven* als bijv. NLA langs komt als (potentiële) handhaver. Er is geen wet op leiderschap. Je kunt het wel aan de zorgplicht hangen. NLA vraagt bij RI&E al naar achterliggende oorzaken.

Discussie en (Comité van) aanbevelingen

Gerard lijkt het heel goed om een Comité van aanbeveling of Steering Board met CEO's te organiseren. Een aantal van de aanwezigen zou dit wel willen en zich hiervoor hard willen maken. Directieleden hebben stokpaardjes en willen dan in een paar jaar hun ding realiseren. Het zou een totaal concept moeten zijn waarbij je gaat sturen op lange termijn. Met de 7 gouden regels kunnen boards goed worden voorgelicht. Ook raden de deelnemers aan om aan te haken bij de verzekeraars en brancheorganisaties. Die moeten we benaderen.

Er wordt verder aangeraden om:

- Aan te sluiten bij Opleidingscentra en opleiders mee te nemen in dit verhaal.
- Aan te sluiten bij de Governance code veiligheid in de bouw.
- Communicatieboodschappen te ontwikkelen om branches verder te helpen.
- Voorlichtingssessies te organiseren voor CEO's.
- Campagnes te starten.
- Zichtbare uitingen te ontwikkelen (sticker) voor op de eigen website.

Coen van Gulijk bedankt alle aanwezigen voor hun deelname en inbreng en de bijeenkomst wordt afgesloten met een netwerkborrel.

Volgende keer is op 19 maart 2026 in de middag, bij Ballast-Nedam in het nieuwe hoofdkantoor in Utrecht.



VISION ZERO
Safety.Health.Wellbeing.