

Dit is de tweede nieuwsbrief van de Stichting Vision Zero Nederland. Hierin leest u het verslag van de tweede Netwerkbijeenkomst op 19 maart 2026 die werd gehouden in samenwerking met Bouwend Nederland en Ballast Nedam in Zoetermeer. Ter sprake kwam onder meer:

- De kracht van Vision Zero die zich richt op de intrinsieke motivatie van de leiding om veiligheid, gezondheid en welzijn te optimaliseren. Hiervoor zijn de 7 Gouden Regels en 14 proactieve leidende indicatoren ontwikkeld.
- Hoe in Duitsland zes sectoren hiermee hebben gewerkt en tot grote reductie van incidenten zijn gekomen.
- Hoe Bouwend Nederland werkt aan het terugdringen van veiligheids- en gezondheidsincidenten.
- Hoe Ballast Nedam via een Care programma op veiligheid en gezondheid stuurt.
- Hoe leidinggevend effectief veiligheid en gezondheid kunnen realiseren.

Verslag 2e Netwerkbijeenkomst Vision Zero Nederland 19 maart 2026 - Zoetermeer

Op 19 maart 2026 was de succesvolle 2e netwerkbijeenkomst van de Stichting Vision Zero die werd gehouden in samenwerking met Bouwend Nederland en Ballast Nedam in Zoetermeer. Met diverse sprekers en veel interactie is onder leiding van Viola van Guldener als dagvoorzitter met elkaar gesproken over hoe we het aantal ongevallen terug kunnen dringen en welke rol leiderschap daarbij speelt. Een aansprekend voorbeeld komt van Ballast Nedam: “Wij lenen onze mensen van het thuisfront”. Oftewel, iedereen moet na het werk weer veilig en gezond thuis kunnen komen. Aan de hand van de Vision Zero principes is dit mogelijk.



Vision Zero principes als leidraad

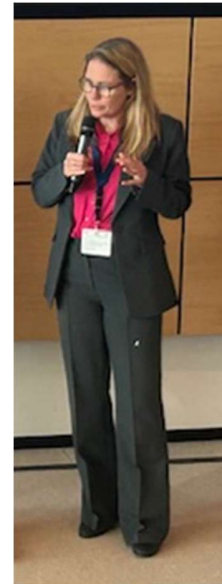
De Vision Zero principes werden toegelicht door **Helmut Ehnes**, die voorzitter is van de Vision Zero Steering Committee van ISSA en in Duitsland zes sectoren waaronder de mijnbouw, bouwmaterialen en chemie heeft geholpen om hier indrukwekkende resultaten mee te boeken. Door deze principes in een meer jaren programma op te nemen en hier kwantificeerbare doelen voor te benoemen, is het gelukt in tien jaar tot een sterke reductie te komen van (het risico op) dodelijke (-57%) en zware (-38%) ongevallen, beroepsziekten (-31%) en sociale zekerheidsuitkeringen (-60%). Hij liet praktische hulpmiddelen zien die zijn gebruikt zoals een Oscar uitreiking, praktische belevingstrainingen van risico's en 'lifesavers' voor medewerkers en voor managers. Leiderschap is in dit alles de belangrijkste factor (gouden regel nummer 1).



Ook **Gerard Zwetsloot** en **Roger van Meer** van de [stichting Vision Zero Nederland](#) lichtten de Vision Zero aanpak toe. Zij lieten zien dat met de 7 gouden regels en de 14 daaraan gekoppelde proactieve leidende indicatoren bedrijven en branches in staat zijn om een self-assessment uit te voeren en daarna de hoofdprocessen te sturen die bepalend zijn voor de risicobeheersing. Zij benadrukten (1) de onafhankelijke bron, (2) het toekomst gerichte karakter, (3), het samenhangende kader, (4) de praktische toepasbaarheid en (5) het belang van leiderschap. Volgens hen stimuleren deze principes de intrinsieke motivatie voor veiligheid, gezondheid en welzijn. Hiermee gaan werken is niet bedoeld om andere systemen zoals VCA of SCL niet meer te doen. Het is veel meer een richtlijn waarmee je de cockpit inricht om niet alleen in de achteruitkijkspiegel te kijken maar vooral naar voren gericht te kijken en te zorgen dat je werkt aan een sterke preventiecultuur. Goede bestaande activiteiten kunnen in de Vision Zero aanpak worden geïntegreerd.

Leiderschap is key

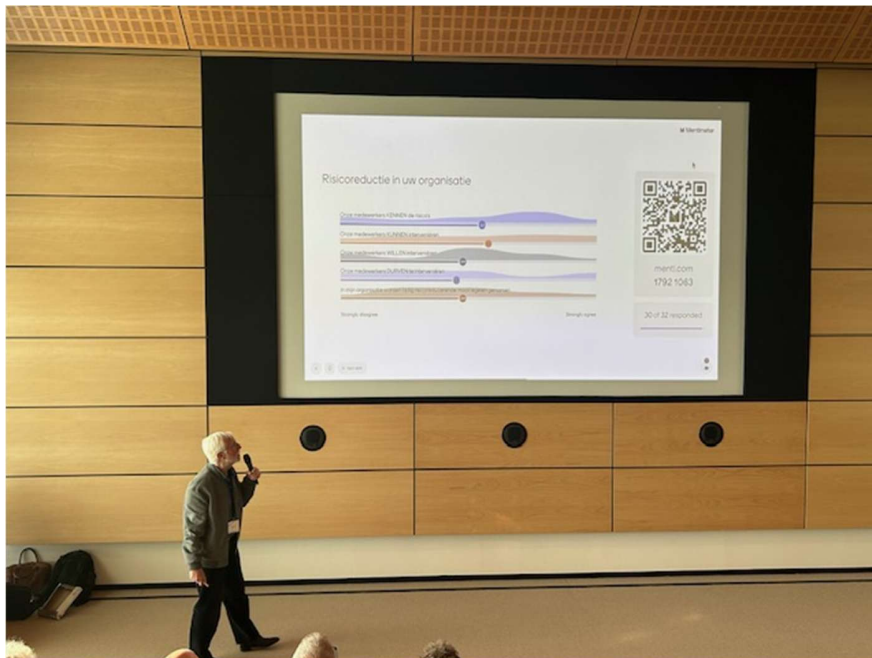
De rol van leiderschap kwam aan bod bij **Lennard Heij**, algemeen directeur Bouwend Nederland (BN), die veiligheid een topprioriteit binnen de branche noemt, het is de stam van de strategieboom van BN. Mede door zijn eigen ervaringen met ongevallen streeft hij als leider van BN naar een groter lerend vermogen, een versterkte veiligheidscultuur en significant minder ongevallen. Hij wil persoonlijk leiderschap op veiligheid in de directie zien. Daarna liet **Christel Peppelenbos** beleidsadviseur V&G werken, zien wat BN allemaal doet aan veiligheid en welke acties in het Meerjaren- programma 2025-2028 zijn opgenomen. Dit programma heeft als doel V&G werken te stimuleren en te ondersteunen bij de leden. Ze ontwikkelen veel middelen en materialen voor de bedrijven die ook beschikbaar zijn voor andere bedrijven. BN staat open om te kijken hoe de Vision Zero aanpak hier aanvullend op kan zijn.



Een van de actieve leden binnen Bouwend Nederland is Ballast Nedam. **Stefan van Bree**, HSE programmamanager bij Ballast Nedam, licht het Take Care programma toe. Hierin staat centraal dat zij de gebeurtenissen 2 minuten voorafgaand aan incidenten willen managen – dit is een mooi voorbeeld van preventiecultuur. Het Take Care programma ziet er op toe dat de medewerkers weer gezond en veilig thuis moeten komen. “Wij lenen onze mensen van het thuisfront.” In alle onderdelen van het programma zit de cruciale rol van leiderschap: deze moet zichtbaar zijn en structureel de dialoog voeren. De directie en de leidinggevenden moeten voor succes zorgen. De HSE deskundigen zijn experts, partners, coaches, oftewel de ‘spin doctors’. Resultaten zijn zichtbaar door meer meldingen onveilige situaties, voorbeelden van positief gedrag en zichtbaarheid van leidinggevenden.

Met leiderschap ingrijpen op risico's

Tenslotte ging **Victor Roggeveen** in op zijn onderzoek naar risicobeheersing en leiderschap. Hij liet zien dat er een gat zit tussen iets weten en iets doen. Je kunt de risico's wel in kaart hebben gebracht en enken dat je kunt interveniëren om deze te beheersen maar het blijkt o.a. dat niet iedereen dit wil of durft. Allerlei oorzaken kunnen hier aan ten grondslag liggen maar het resultaat is dat er niet altijd tijdig maatregelen worden getroffen. Via een Mentimeter peiling onder de aanwezigen, weet hij dit te illustreren. Ook de communicatie over risico's blijft achter, onder andere door onwetendheid, overmoed of door dat het niet eenvoudig kan. Hij pleit voor het versterken van veiligheidsleiderschap.



Gedurende de panel discussie komt duidelijk tot uiting dat we met de Vision Zero principes de mindset willen beïnvloeden. De motivatie om iets aan VGW te doen kan heel verschillend zijn: de een wil voldoen aan de wet of eisen, de ander wil jong talent werven, weer een ander ziet het als ballast. We zullen moeten uitleggen dat het een investering is en geen kosten factor. Door langer met de Vision Zero principes te werken gaan mensen het steeds meer internaliseren. Dat veroorzaakt wel een verandering van mindset.



Met goed gemoed schaarden de aanwezigen zich achter Viola van Guldener voor een borrel na afloop.

Geïnteresseerden kunnen de presentaties opvragen bij: info@visionzero.nl.

Volgende netwerkbijeenkomst zal in het najaar 2026 worden georganiseerd.

