

Voorkomen is beter dan genezen

Preventie van bedrijfsongevallen door aandacht op de werkvloer

Samenvatting

Iedereen vindt het vanzelfsprekend dat je na een werkdag weer 'veilig thuiskomt'. In bepaalde bedrijfssectoren en beroepen hebben werkenden echter meer kans op een ernstig arbeidsongeval dan bijvoorbeeld mensen die op kantoor werken. Juist in die risicosectoren is het van essentieel belang dat werknemers zich bewust zijn van de gevaren in hun dagelijks werk. Naast dit bewustzijn van medewerkers geldt ook dat werkgevers zich bewust moeten zijn van de gevaren die de medewerkers dagelijks lopen. De werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van voorwaarden zodat er veilig kan worden gewerkt. Een belangrijke rol is weggelegd voor de veiligheidskundige en de bedrijfsarts. Die moeten de werkgever wijzen op zijn verantwoordelijkheden om een veilige werkplek te creëren voor de medewerkers.

QUINTESSA
PRAKTISCH NASCHOLINGSTIJDSCRIFT OVER BEDRIJFS- EN VERZEKERINGSGENEESKUNDE

Ing. J. Hersbach, hogere veiligheidskundige & milieukundige, Paltrock HSE, Utrecht

Leerdoelen

Na het lezen van dit artikel:

- kent u de doelgroepen en sectoren die het vatbaarst zijn voor bedrijfsongevallen;
- overziet u de consequenties van een bedrijfsongeval voor de werkgever;
- weet u wat er van werkgevers en werknemers wordt verwacht bij 'veilig' werken;
- kent u drie belangrijke voorwaarden om ongevallen te voorkomen;
- begrijpt u hoeveel inspanning het kost om ongevallen te voorkomen;
- beschikt u over tips om een veilige werkomgeving te creëren.

ACHTERGROND

Uit diverse analyses van arbeidsongevallen met dodelijke afloop blijkt dat menselijke fouten en gedrag een belangrijke rol spelen. Fouten die vaak voorkomen hadden kunnen worden, als binnen het bedrijf werknemers en management een beter 'veiligheidsbesef' hadden gehad. Zolang binnen



Figuur 1 Veilig werken in Nederland.²

de meeste bedrijven het credo 'we doen het veilig of we doen het niet' nog geen dagelijkse praktijk is, moet er meer worden ingezet op preventieve maatregelen, zoals het versterken van de veiligheidscultuur binnen bedrijven.¹ Allereerst wat feiten en cijfers over bedrijfsongevallen (figuur 1).²

- In Nederland werken ongeveer 7 miljoen werknemers bij zo'n 350 000 bedrijven.
- Jaarlijks krijgen meer dan 200 000 werknemers een arbeidsongeval.
- Gemiddeld 60 keer per jaar valt er een dodelijk slachtoffer. Dat zijn één tot twee doden per week.
- In 2019 kwamen 69 werknemers om het leven bij het uitvoeren van werkzaamheden.³

ANALYSE ARBEIDSONGEVALLEN

Sectoren met veel arbeidsongevallen

De meeste ernstige arbeidsongevallen gebeuren in de hoofdsectoren industrie, bouwnijverheid, handel, en vervoer en opslag. Daarin is geen verschuiving opgetreden ten opzichte van voorgaande jaren. In relatieve zin doen de meeste (ernstige) ongevallen zich al jaren voor in de sector afvalverwerking en recycling.³

Doelgroepen en arbeidsongevallen

Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers vielen tussen 2015 en 2019 gemiddeld genomen de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen. Per 100 000 werknemers waren gemiddeld 67 mensen betrokken bij

een arbeidsongeval. Bij middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en grote bedrijven zijn dat respectievelijk 45 en 10 personen per 100 000 werknemers in de periode 2015 tot en met 2019. Jongeren tussen 15 en 24 jaar zijn relatief vaak slachtoffer van ongelukken tijdens het werk, evenals werknemers van 55 jaar en ouder. Werknemers in de leeftijd van 25 tot en met 34 jaar zijn relatief het minst vaak betrokken bij een ernstig ongeval. Twee derde van de geregistreerde slachtoffers is in vaste of tijdelijke dienst van een werkgever. Eén op de vier geregistreerde slachtoffers is uitzendkracht of zelfstandige.¹

Belangrijkste oorzaken voor ongevallen bij uitzendkrachten zijn: communicatie/samenwerking, competentie en ergonomie (figuur 2). Uitzendkrachten zijn vaak al blij dat ze werk hebben en willen aan de slag. Vaak is een werkgever al blij dat hij mensen heeft die kunnen werken, vaak zijn de competenties van de uitzendkrachten niet de juiste.

De meeste arbeidsongevallen, ook die met dodelijke afloop, doen zich voor in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. Oorzaak hiervan ligt vooral in het feit dat oudere medewerkers veel ervaring hebben en hierdoor het gevaar onderschatten of door hun routine geen

nieuwe 'veiliger' werkwijze meer accepteren. Oudere werknemers zijn daardoor 'minder alert'. De belangrijkste oorzaken bij ongevallen met (oudere) werknemers zijn: alertheid op veiligheid en de afweging tussen veiligheid en andere bedrijfsdoelstellingen.

EN TOEN GING DE BEL – DE ENORME IMPACT VAN FATALE BEDRIJFSONGEVALLEN⁴

In 2012 verliest Laura Brugmans haar echtgenoot Cees na een dodelijk arbeidsongeval bij een overslagbedrijf in de Rotterdamse Haven. Door de foute handeling van een chauffeur kwam Cees terecht onder een rol papier van 600 kilo. Hij overlijdt ter plekke. Laura vertelt haar persoonlijke verhaal in het boek *En toen ging de bel*. Het boek beschrijft het moment dat de politie aan de deur komt met slecht nieuws tot en met de juridische afwikkeling van het ongeval. Hoe is het om zo plotseling je man te verliezen? En hoe verwerk je als partner het verlies, wetende dat de werkgever er aandeel in had? Ongeloof, verdriet, boosheid en eenzaamheid wisselen elkaar af. Tegelijkertijd moet er veel geregeld worden met onder andere de Inspectie SZW, het Openbaar Ministerie en let-

selschadeadvocaten. De juridische en financiële nasleep van het ongeval is enorm. Na negen maanden onderzoek stelt men vast dat het bedrijf fouten heeft gemaakt. De afwikkeling met de verzekeringsmaatschappij, die in eerste instantie weigert uit te keren, zal daarna nog moeizaam verlopen. Ook binnen het bedrijf is de impact van het ongeluk groot. Iedereen was van slag, vertelt een collega van Cees. Hij is ervan overtuigd dat het ongeval een jaar lang invloed heeft gehad op de collega's, hun werk en de productiviteit. Door het boek te schrijven geeft Laura betekenis aan wat haar is overkomen. Bovendien wil ze aandacht vragen voor veiligheid op de werkvloer en voor de slachtoffers en nabestaanden van dodelijke ongevallen. Daartoe richt ze de Stichting Arbeidsongevallen op.



Figuur 2 Achterliggende oorzaken ongevallen uitzendkrachten en medewerkers.¹

CONSEQUENTIES VAN EEN BEDRIJFSONGEVAL

Er zijn verschillende redenen te bedenken waarom het voor een bedrijf van belang is om een veilige werkplek te creëren voor zijn medewerkers. Kijk bijvoorbeeld eens naar de consequenties van bedrijfsongevallen voor een bedrijf. Naast het persoonlijke drama dat een ongeval met zich mee brengt, zorgt het ook voor een bedreiging van het bedrijfsimago (intern en extern), en de bedrijfscontinuïteit.

VERPLICHTINGEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De belangrijkste verantwoordelijkheden voor zowel werkgever als werknemer zijn vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Het is aan ieder bedrijf om invulling te geven aan deze wet in de eigen organisatie of branche.⁶ Een goede invulling van de arbozorgverplichtingen is al een uiting van de aanwezige veiligheidscultuur en biedt een goede start voor verdere verbetering ervan.

Verplichtingen werkgever

Voor de werkgever zijn in de Arbowet een aantal belangrijke verplichtingen opgenomen. Dit zijn enkele van deze verplichtingen om medewerkers te beschermen en dus ongevallen te voorkomen:

- Het ontwikkelen en uitvoeren van een *arbeidsomstandighedenbeleid* (arbobeleid).
- De risico's die werknemers in het bedrijf lopen, vastleggen in een *risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)*.
- Onderdeel van de RI&E is een *Plan van Aanpak*. Hierin wordt aangegeven wat het bedrijf tegen deze risicovolle situaties doet.
- De werkgever is verplicht om een van zijn werknemers aan te wijzen als *preventiemedewerker*. Samen met de *bedrijfsarts* en andere arbodienstverleners werkt de preven-

tiemedewerker aan gezond en veilig werken binnen het bedrijf.

- Het opstellen van juiste *functieprofielen voor gevaarlijke werkzaamheden* met daarbij het bepalen van de verplichte aanstellings- en medische keuringen.
- Iedere werkgever moet beschikken over een eigen overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts: het *basiscontract*. Alle werknemers moeten toegang hebben tot een bedrijfsarts en ieder bedrijf is verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts.
- Het geven van *voorlichting en onderricht* aan de werknemers. De voorlichting en het onderricht kunnen betrekking hebben op het gebruik van arbeidsmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen.

Verplichtingen van de werknemer

Ook de werknemers hebben hun eigen verantwoordelijkheden bij het streven naar een veilige werkplek. Voor werknemers zijn de volgende verplichtingen opgenomen in de Arbowet:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze gebruiken.
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken.
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) op een juiste manier gebruiken.
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht').
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf (het melden van onveilige situaties).
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bhv'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.⁶

VOORKOMEN VAN ONGEVALLEN

Om ongevallen te voorkomen is een goede 'veiligheidscultuur' nodig, waarin het melden van gevaarlijke situaties en het doen van verbetervoorstellen vanzelfsprekend zijn. Een veiligheidscultuur creëren is strikt genomen geen wettelijke verplichting, maar helpt wel om aan de verplichtingen van de Arboret te voldoen. Bovendien is een goede veiligheidscultuur een voorwaarde om gezond en veilig te werken.

Veiligheidscultuur

Veiligheidscultuur laat zich het best omschrijven als het geheel van houdingen, waarden, aannamen, percepties en gewoonten van een bedrijf met betrekking tot het omgaan met gezondheids- en veiligheidsrisico's. De veiligheidscultuur uit zich in activiteiten, beleid en procedures die relevant zijn voor de gezondheid en veiligheid en is daarmee van invloed op de algehele veiligheidsprestatie. Bij veiligheidscultuur gaat het om een gedeeld opvattingensysteem over hoe belangrijk gezondheid en veiligheid worden gevonden in het bedrijf en hoe er moet worden gehandeld in bepaalde situaties. Het aantal bedrijfsongevallen dat in een bedrijf voorkomt is een goede graadmeter voor hoe het gesteld is met de veiligheid (cultuur) binnen het bedrijf. Door ongevallen goed te bestuderen, kun je leren van de gemaakte fouten en op die manier soortgelijke ongevallen voorkomen. Door te leren van de gemaakte fouten ontstaat er een bepaalde veiligheidscultuur binnen een bedrijf die ook een positieve invloed heeft op de bedrijfsresultaten van het bedrijf.⁵

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor een cultuur van gezond en veilig werken binnen hun eigen bedrijf. Een goede veiligheidscultuur heeft als effect dat iedereen in het bedrijf zich bewust is van risico's, passende maatregelen neemt om die risico's tegen te gaan en samen zorgdraagt voor het handhaven van veilig gedrag op de werkplek. Bij het creëren van een goede veiligheidscultuur zijn drie onderdelen van essentieel belang:

- **Leiderschap:** hoe geven leidinggevers het goed voorbeeld.
- **Eigenaarschap:** zelf initiatief nemen en elkaar aanspreken op gedrag.
- **Participatie:** intrinsieke motivatie om veilig te willen werken en betrokkenheid.

Leiderschap

Het management speelt een belangrijke rol bij het voorkomen van ongevallen, zo niet de belangrijkste rol. Leiderschap van het management is de kernzaak voor een goede veiligheidscultuur. Leiderschap is namelijk cruciaal bij het beïnvloeden van het gedrag van medewerkers. Bij leiderschap draait het om voorbeeldgedrag, het gewenste gedrag moet door het management worden getoond en niet worden opgelegd. Het management en het middenkader (leidinggevers) hebben een grote invloed op hoe de cultuur binnen een bedrijf is.

Dat een leidinggevende veilig en gezond werken niet belangrijk vindt, is direct terug te zien in het gedrag van zijn medewerkers. Een leidinggevende is de spiegel voor zijn medewerkers. De laagste norm van de leidinggevende is de hoogste norm voor de medewerkers.



Meermaals heb ik in de praktijk meegemaakt dat medewerkers 'straf' krijgen als niet de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen werden gedragen of als zij zich niet aan de veiligheidsregels hielden, terwijl de leidinggevende zelf geen beschermingsmiddelen droeg of zich niet aan de regels hield. Een leidinggevende staat in de schijnwerpers en zal het goede voorbeeld moeten geven. Pas dan kan hetzelfde van medewerkers worden verwacht.

Eigenaarschap

Naast leiderschap van het management is het van belang dat medewerkers zelf initiatief nemen, elkaar aanspreken en zelf verbetervoorstellen formuleren. Dit wordt ook wel eigenaarschap genoemd. Het eigenaarschap van eigen medewerkers bepaalt voor een groot gedeelte de cultuur van een bedrijf. Op het moment dat medewerkers zelf initiatief nemen en verbetervoorstellen doen, en merken dat er iets wordt gedaan met hun ideeën, ontstaat een verbetercultuur waarin iedereen op zoek gaat naar (ver)beter. Meermaals heb ik in bedrijven meegemaakt dat medewerkers met allerlei verbetervoorstellen kwamen, waar niet of te laat iets mee werd gedaan. Wie het proces van het behandelen van verbetervoorstellen niet goed organiseert, zorgt uiteindelijk voor een onveilige werkomgeving en werksfeer. Als er niets gebeurt met verbetervoorstellen (waarschuwingen), stoppen medewerkers met het melden ervan. Het management krijgt dan geen feedback meer van de werkvloer over veiligheid, wat een 'tijdbom' voor bedrijfsongevallen creëert. Het management moet daarom initiatieven van medewerkers aanmoedigen en geld en middelen beschikbaar te stellen om deze verbeteringen ook daadwerkelijk te kunnen doorvoeren.

Participatie

Participatie komt voort uit een intrinsieke motivatie van iedereen binnen het bedrijf om veilig te willen werken. Het vraagt van iedereen binnen het bedrijf een meer proactieve en lerende houding over veiligheid. Daarnaast gaat participatie over in hoeverre medewerkers betrokken worden bij veiligheidszaken. Medewerkers weten als geen ander welke gevaren er op de werkvloer zijn en hoe daar dagelijks mee wordt omgegaan. Als er verbeteringen of maatregelen bedacht moeten worden om veiliger te kunnen werken of om ongevallen te voorkomen, zijn de medewerkers bij uitstek degenen die met een goede praktijk-

oplossing kunnen komen. Zodra medewerkers zelf met voorstellen komen voor verbetering, worden deze oplossingen ook veel beter geaccepteerd en gedragen in de praktijk.

Een mooi voorbeeld voor het creëren van participatie is het samen opstellen van de RI&E en het daarbij behorende Plan van Aanpak. De RI&E kan, als een van de belangrijkste verplichtingen uit de Arbowet, goed worden gebruikt als een instrument om de veiligheidscultuur op een hoger plan te tillen. De RI&E werkt optimaal als deze in de praktijk functioneert als een 'levend' document, waarin het gehele proces rondom arbeidsveiligheid binnen het bedrijf wordt vastgelegd. Betrokkenheid tussen management en werkvloer bij het opstellen van de RI&E verhoogt direct het veiligheidsbesef binnen het bedrijf. Een voorbeeld uit de praktijk illustreert dit.

Als hogere veiligheidskundige & milieukundige (hvk) ben ik nauw betrokken geweest bij een dodelijk ongeval. De impact en het verdriet voor familie en directe collega's zijn enorm. Daarnaast wordt bij een ongevalsonderzoek direct duidelijk wat de invloed is van (het ontbreken van) leiderschap, participatie en eigenaarschap. Tijdens het incidentonderzoek kwamen we er al snel achter dat er iets niet klopte in de tijdlijn van de gebeurtenissen. We werden al vroeg in het onderzoek geconfronteerd met het feit dat alle betrokkenen een (eigen)belang hadden in het ongeval. Gedurende het onderzoek bleek dat het gebruikte arbeidsmiddel 'onhandig' was. Het was vooral ergonomisch gezien een ramp om mee te werken vanwege het gewicht en de vele andere handelingen die de medewerker nog moest verrichten om het werk te kunnen uitvoeren. Hoewel de gevaren van dit arbeidsmiddel bij veel medewerkers en leidinggevendenden bekend was, is er nooit ingegrepen. Medewerkers hadden hun eigen (onveilige) werkwijze gecreëerd om toch 'fijn' aan het werk te kunnen. Medewerkers claimden dit al diverse malen te hebben gemeld, maar daar werd niets mee gedaan. Ook leidinggevendenden waren hiervan op de hoogte, maar hadden verzuimd hier iets mee te doen. Uiteindelijk gaat een medewerker dan op zoek naar een manier die prettig is om te werken, waarbij in dit specifieke geval de voorgeschreven regels niet werden gevolgd. Als er was geluisterd naar de medewerkers, de RI&E samen met de medewerkers zou zijn opgesteld, en managers hadden ingegrepen, had dit ongeval waarschijnlijk kunnen worden voorkomen.



Samenwerking

Samenwerking is de sleutel bij het voorkomen van ongevallen. Dit geldt ook voor de 'arboprofessionals' die binnen een bedrijf aan het werk zijn. De veiligheidskundige en bedrijfsarts kunnen veel aan elkaar hebben.

Bij een bedrijf in de foodsector heb ik als hvk nauw samengewerkt met de bedrijfsarts. Het begon allemaal met een kort gesprek bij de koffieautomaat over het feit dat hij op zijn spreekuur veel medewerkers zag met klachten aan het bewegingsapparaat, vooral rug, schouders en knieën. Hij was nog nooit op de werkvloer geweest en hij vroeg mij of hij een keer met mij mee mocht. Toen zag hij zelf dat de medewerkers een erg ongunstige werkhouding waren en dat de werkplek in een aantal gevallen geheel verkeerd was ingericht. Zo ontstond onze samenwerking en heb ik hem nauw betrokken bij het opstellen van de RI&E van het bedrijf. Hij kon nu ook een bijdrage leveren aan preventie van klachten, in plaats van alleen op zijn spreekuur de gevolgen te zien. Door deze aanpak ging de aandacht steeds meer uit naar preventie en het beheersen van acceptabele risico's en minder naar verzuimpercentages en ongevalsanalyses. Uiteindelijk zagen we minder uitval bij medewerkers door deze preventieve aanpak, dus meer beheersing van de gevaren en risico's.

Door de betrokkenheid bij bedrijfsprocessen van de binnen het bedrijf werkzame veiligheidskundige heeft de bedrijfsarts een goede ingang. Omgekeerd kan de veiligheidskundige via (geanonimiseerde) signalen van de

bedrijfsarts uit diens spreekuurcontacten met de werknemers actie ondernemen op vermeend onveilige situaties of ongevallen die niet zijn gemeld binnen de organisatie. Deze symbiose werkt alleen maar als beide partijen onderling voldoende communiceren.

Een goed platform waar bedrijfsarts en veiligheidskundige bij elkaar komen is de RI&E, en met name de totstandkoming van het Plan van Aanpak. Ook bij het periodiek analyseren van ongevallen en ziekteverzuim kunnen veiligheidskundige en bedrijfsarts hun kennis bundelen. Uiteindelijk hebben zij hetzelfde belang: iedereen weer gezond naar huis. Helaas merk ik in de praktijk dat beide professionals nog te veel naar hun eigen werkveld kijken en nog onvoldoende samenwerken. Er zijn geen getallen bekend van de 'goede' praktijken bij bedrijven. Met name de casussen van ziekte, verzuim of zelfs arbeidsongeschiktheid zijn voor de hvk'er goede informatie om een ongevalsanalyse compleet te maken. Vandaar deze oproep aan arboprofessionals: ga eens buurten bij de veiligheidskundige of bedrijfsarts om te zien waar de samenwerking vorm kan krijgen. De verzekeringsarts zou eens op de werkplek moeten gaan kijken wanneer er meerdere personen zijn met langdurige arbeidsongeschiktheid na een ongeval.

TIPS VOOR DE BEDRIJFSARTS OM ONGEVALLen TE VOORKOMEN

Een veiligheidscultuur verandert niet 'zomaar'. Dat vergt een gedegen aanpak met een goed plan om tot een bepaald eindresultaat te komen. De tijd die nodig is voor een cultuur-

verandering verschilt per organisatie, maar is een proces van jaren. Toch kunnen een aantal concrete gedragingen een verschil te maken op de werkvloer en een bijdrage leveren aan het voorkomen van ongevallen.

Wat kan de bedrijfsarts voor de werkgever doen? Vanzelfsprekend is het boven alles van belang om door signalering adviezen te geven die leiden tot goede randvoorwaarden, zodat werknemers veilig kunnen werken. Daarnaast zijn hier tien concrete tips om ongevallen te voorkomen.

Zorg voor inzicht in de (wettelijke) verplichtingen die gelden voor het bedrijf. Verdiep je in de kennis en opvattingen van de werknemers over arbeidsveiligheid. Zo krijg je een helder beeld van wat er nodig is om veilig te kunnen werken en weet je welke belemmeringen medewerkers ervaren. Houd hierover regelmatig contact met de werkgever en de veiligheidskundige. De bedrijfsarts hoort vaak meer van medewerkers dan de manager; maak gebruik van deze informatie om een veilige werkplek te organiseren.

Check of er duidelijke en regelmatige instructies zijn en dat men weet waar men die kan vinden. Of zorg ervoor dat de werkgever die kent. Zorg ervoor dat medewerkers met (fysieke) klachten kunnen uitleggen welke instructies ze hebben gehad om het werk veilig en gezond te kunnen uitvoeren.

Spreek werknemers op een positieve manier en gelijkwaardige manier aan op onveilig gedrag. Op die manier voorkom je dat ze zich de veroorzaker voelen van onveilige situaties. Voorkom een 'verwijtcultuur' waarbij vooral gezocht wordt naar een dader, creëer een cultuur van melden. Probeer als bedrijfsarts tijdens het spreekuur te achterhalen in hoeverre medewerkers zich 'vrij' voelen om onveiligheid op de werkvloer te kunnen melden.

Controleer regelmatig of de medewerkers trainingen volgen en met goed gevolg hebben afgerond en schuif zelf als bedrijfsarts regelmatig aan bij trainingen en toolboxes om te zien en te horen wat er speelt.

Laat je regelmatig zien op de werkvloer en stel vragen over de veiligheid aan medewerkers. Ga het gesprek aan en vraag of je nog wat voor ze kan betekenen bij veilig werken. Mijn ervaring is dat je alleen aansluiting kunt houden met de werkvloer als je daar ook regelmatig bent en met de mensen praat.

Herhaal, herhaal, herhaal! Blijf het belang van veilig werken onder de aandacht brengen.

Succes zit in de kracht van de herhaling. Maak hier samen met de veiligheidskundige een plan voor: welk onderwerp, wanneer en hoe.

Vraag medewerkers naar mogelijke oplossingen voor veiligheidsproblemen. Laat zien dat je ook daadwerkelijk iets doet met de aange dragen oplossingen of leg uit waarom je er niets mee kunt. Laat medewerkers meedenken en meebeslissen. Betrek ze bij het vinden van oplossingen en geef ze een rol in de uitvoering, betrek ze bijvoorbeeld bij het opstellen van de RI&E. Laat zien dat je luistert en neem ervaringen uit de praktijk serieus.

Check bij de veiligheidskundige of van alle apparatuur (uitsluitend met een CE-keurmerk!) een Nederlandstalige gebruiksaanwijzing aanwezig is. Check bij medewerkers na een bedrijfsongeval of zij de gebruiksaanwijzing hebben gekregen en gelezen.

Te lang doorwerken is de grootste veroorzaker van ongevallen op het werk. Houd het aantal gewerkte uren goed in de gaten van de medewerkers en check regelmatig of iedereen voldoende rust krijgt na het werk. Bij het constateren van overtredingen van de werk- en rusttijden, meldt dit bij de werkgever en geef actief aan wat de consequenties kunnen zijn.

Neem zelf ook regelmatig pauze en werk veilig. Spreek managers aan als er uit een afdeling veel klachten over 'onveilig of ongezond' werken tijdens het spreekuur worden gemeld.

LITERATUUR

- 1 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Staat van arbeidsveiligheid 'Iedereen een veilige én gezonde werkplek'. 2018. Beschikbaar via: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/04/17/staat-van-arbeidsveiligheid-2018>.
- 2 Rijksinstituut voor de Volksgezondheid en Milieu. Feiten en cijfers over arbeidsongevallen. 2018. Beschikbaar via: <https://www.rivm.nl/veilig-werken/feiten-en-cijfers-over-arbeidsongevallen>.
- 3 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wat is een arbeidsongeval? Beschikbaar via: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbeidsongeval>.
- 4 Brugmans L. En toen ging de bel – De enorme impact van fatale bedrijfsongevallen. Utrecht: BigBusiness Publishers; 2015.
- 5 Wastijn W. Duurzame Veiligheidscultuur: het spel en de knikers. Antwerpen: Samurai at Work; 2016.
- 6 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verplichtingen van werkgevers en werknemers. Beschikbaar via: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving/verplichtingen-werkgevers-en-werknemers>.