

# Handreiking voor het bereiken van goede arbeidsveiligheid



## **Om mkb-bedrijven te helpen bij het bereiken van goede arbeidsveiligheid, heeft de SER een handreiking gepubliceerd. De nadruk ligt op het opzetten van een veiligheidsaanpak in de kleinere en middelgrote bedrijven in het mkb.**

Juist die organisaties missen vaak de basiskennis en vaardigheden hiervoor. Veilig werken wordt makkelijker als er eenmaal een degelijke basis ligt. Daarmee voorkomt een werkgever fysieke arbeidsongevallen en verzuim.

De focus van de Handreiking Groeien in arbeidsveiligheid van de SER ligt op het voorkómen van fysieke arbeidsongevallen in kleinere mkb-bedrijven. Dat kan als organisaties een goede veiligheidsaanpak hebben.

Een belangrijk onderdeel van het creëren van een veilige werkomgeving is het treffen van de juiste veiligheidsmaatregelen. Maar hoe weet je als werkgever nu dat je het goed geregeld hebt?

### **Hoe wordt de mate van veiligheid vastgesteld?**

Om veiligheid voor de werknemers goed te regelen, moet eerst duidelijk zijn wat veiligheid precies is. Dit is namelijk niet alleen de afwezigheid van gevaar (doordat er maatregelen zijn genomen waarmee het gevaar beheerst kan worden).

Veiligheid heeft ook te maken met een gevoel. Veel werknemers zijn zich er niet van bewust dat hun werkgever de nodige maatregelen heeft getroffen. Ook al zijn ze daardoor veilig, ze voelen dat niet zo.

Omdat het lastig is iets te meten wat niet heeft plaatsgevonden, wordt veiligheid vaak in termen van onveiligheid uitgedrukt: onveilige werksituaties, ongevallen, schades en productieverlies. Vreemd genoeg wordt dan de mate van veiligheid vastgesteld op de volgende manieren:

- het aantal dodelijke slachtoffers;
- het aantal ernstig gewonden (ziekenhuisopnames), bijvoorbeeld per x aantal gewerkte uren, of per x aantal werknemers;
- het aantal ongevallen waarbij iemand naar de EHBO moest (kleine snij- en schaafwonden, een verzwikte enkel of gekneusde duim);
- het aantal bijna-ongevallen: de net-niet-ongevallen, maar waar wél een ongeval uit had kunnen voortkomen;
- het aantal meldingen van onveilige werksituaties;
- de hoeveelheid productieverlies;
- de hoeveelheid chemicaliën die in het milieu (lucht, oppervlaktewater, bodem) terecht is gekomen.

### **Systeem opzetten**

Als uw organisatie zelf een systeem voor het meten van veiligheid gaat opzetten, bedenk dan goed wat u wilt gaan meten. Komen er nooit ongevallen voor, dan heeft dat weinig zin. Bijna-ongevallen zijn dan wel een goede graadmeter. Maar ook onveilige werksituaties kunnen dat zijn.

Belangrijk om te kunnen gaan meten is wat er wordt verstaan onder een bijna-ongeval of een onveilige situatie. Als er meerdere werknemers bij betrokken zijn, moet voor iedereen duidelijk zijn wat hieronder wordt verstaan. Anders kan niet iedereen meedoen en melding maken van een incident of situatie.

Maak hierover dus duidelijke afspraken.

## Relatief veel arbeidsongevallen in kleine mkb-bedrijven

Veiligheid is afhankelijk van regels en van de manier waarop mensen daarmee omgaan. Met een juiste veiligheidsaanpak creëren werkgevers niet alleen een veilige werkomgeving, maar ook een goed ontwikkeld veiligheidsbewustzijn bij werknemers. De Handreiking Groeien in arbeidsveiligheid bevat een veiligheidsaanpak die bestaat uit negen stappen. Ieder van deze stappen is te beschouwen als een manier van kijken naar, of een manier van omgaan met veiligheid.

## Ongevallen

Werknemers raken steeds vaker betrokken bij ernstige ongevallen op het werk. Uit cijfers van Inspectie SZW blijkt dat er tot 2019 een gestage stijging was van het aantal gemelde ernstige arbeidsongevallen. In 2018 waren er 4.368 meldingen en in 2019 4.474. De daling in 2020 (toen werden er 3.655 meldingen geregistreerd) komt vooral door de coronamaatregelen.

Veel werknemers werkten thuis en er was minder bedrijvigheid, waardoor er minder werknemers actief waren op de bedrijfslocatie. In 2018 vielen er 71 dodelijke slachtoffers bij arbeidsongevallen, in 2019 waren dat er 69 en 54 in 2020. De meeste slachtoffers vielen relatief gezien in de sectoren afvalbeheer, bouw, industrie en landbouw, bosbouw en visserij.

## Jongeren

Ongevallen door het werk en op de werkvloer komen het vaakst voor bij kleine bedrijven (minder dan tien werknemers). Een andere risicofactor is de leeftijd van de werknemer. Werknemers tussen 15 en 24 jaar en ouderen zijn ook vaker betrokken bij arbeidsongevallen. Hieronder vallen ook flexkrachten en stagiairs.

De arbeidsongevallen die het meest voorkomen, zijn vallen van hoogte, 'gegrepen' worden door bewegende delen van een machine, geraakt worden door vallende objecten en aanrijdingen met een bewegend transportmiddel.

## Hoe worden meldingen geregistreerd?

Naast afspraken over wat er precies gemeld zal worden, moet u afspreken hóe iets moet worden gemeld: op welke manier gaan werknemers dit registreren? Kies voor een eenvoudige en toegankelijke manier, anders weet u van tevoren al dat niemand er gebruik van zal maken.

**Kies voor een eenvoudige en toegankelijke manier**

Maak hier dus geen lange ingewikkelde formulieren voor die ergens in een la liggen of eerst uitgeprint moeten worden. Kies een manier die makkelijk in het bestaande werkproces is in te passen. Op het doen van een melding moet een actie volgen.

Zorg er dus voor dat er ook iets mee gedaan wordt. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar heel vaak gebeurt dit niet en dan houden werknemers er vanzelf mee op. Het is dan immers niet zinvol. Geef dus altijd een terugkoppeling: wat gaat de werkgever met de melding doen en wanneer? Als werknemers zien dat er iets met meldingen gedaan wordt, werkt dat stimulerend.

## Patronen ontdekken

Kijk vervolgens of er in de meldingen patronen zijn te ontdekken: ze komen bijvoorbeeld vooral van een bepaalde afdeling of ploeg of ze komen vooral voor in het hoogseizoen, of 's nachts. Deze incidenten hebben een gezamenlijk kenmerk en dat kunt u koppelen aan een maatregel.

Bijna-ongevallen die te maken hebben met tijdsdruk kunnen bijvoorbeeld samenhangen met het rooster of het planningssysteem. Moet u overstappen naar een snel roterend rooster of is er misschien onvoldoende verlichting in de nacht?

En hoe komt het dat er zoveel werkdruk is in de zomermaanden? Is de personeelsplanning te krap? Het beantwoorden van deze vragen leidt tot een of meerdere stappen in de veiligheidsaanpak.

Door ongewenste situaties te onderzoeken, patronen te ontdekken, en maatregelen te treffen, kunt u ze onderbrengen in een systeem: de veiligheidsaanpak van de organisatie. Hierin worden maatregelen gesplitst naar soort of type, dus procedures onder 'Veiligheidsregels en procedures', bhv-training onder 'Voorlichting en onderricht', enzovoort.

Een systeem is een samenhangende aanpak en dat is precies wat u met veiligheid moet doen: systematisch aanpakken. Dat begint bijvoorbeeld met plannen (invoering van een nieuw rooster), dan met uitvoeren (in gebruiknemen), daarna controleren (werkt het?) en ten slotte aanpassen als dat nodig is.

## Doelstellingen formuleren

Door te meten hoe het met de veiligheid staat, kunt u dus telkens nieuwe doelstellingen formuleren om de veiligheid te verbeteren. Zelfs als er nooit ongelukken gebeuren, is dat nodig. Er is namelijk altijd een risico dat er iets kan gebeuren.

Een systematische aanpak van veiligheid maakt werknemers daarvan bewust. Werknemers gaan anders naar de situaties op het werk kijken. Een vermoeide medewerker kan een alarmsignaal niet opmerken, de leverancier kan een verkeerd instructieblad bij een bepaalde verf hebben bijgevoegd of de vaste invaller is ziek waardoor er een onervaren flexkracht op de werkvloer staat.

## Deze risico's moet u in kaart brengen

Deze risico's moet u in kaart brengen, net als de maatregelen om de risico's weg te nemen of te beperken. Dat kan met het RI&E-instrument van uw bedrijf. Daarmee kunt u een risico-inventarisatie en -evaluatie opstellen en een plan van aanpak met maatregelen.

Dit document kunt u telkens aanpassen als er iets verandert, bijvoorbeeld in de manier van werken of in de organisatie van het werk. Want veiligheid is een continu proces dat nooit af is.

## Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)