

eBook

QHSE



*De meest gelezen blogs
van dit moment!*



Beste lezer,

Jaarlijks vinden er in Nederland ruim 320.000 ongevallen plaats op het werk. Niet zelden vallen er dodelijke slachtoffers. Een arbeidsongeval kost jouw organisatie gemiddeld €5000,- aan productieverlies, zorgkosten, werkgeversaansprakelijkheid, vervangingskosten, de kosten van loondoorbetaling en de kosten van verzuimmanagement. In totaal gaat het jaarlijks om 820 miljoen euro, blijkt uit onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Jouw organisatie is dus gebaat bij een veilige en gezonde werkplek voor werknemers waarbij de kwaliteit van het geleverde product/dienst/werk voorop staat, er wordt voldaan aan wet- en regelgeving en er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de belasting van het milieu. Met de juiste veiligheidsmaatregelen voorkom je ernstige ongevallen en bespaar je bovendien ook nog veel geld.

Kamp jij ook met de volgende vraagstukken?

- Welke tools kan ik gebruiken om medewerkers te motiveren om veilig en verantwoord te werken? -
- Welke risico's m.b.t. veilig werken zijn er in mijn organisatie en hoe kan ik deze risico's beperken?
- Hoe overtuig ik het management van een goed veiligheidsbeleid?

In dit e-book lees je de 8 meest gelezen blogs over veilig werken van dit moment.

Veel leesplezier!

Liz de Bie, congres- en opleidingsmanager veiligheid bij het Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid



Inhoudsopgave

Veiligheid is mensenwerk	3
Wie is er verantwoordelijk voor de veiligheid in jouw organisatie? IEDEREEN!.....	7
Wat is het verschil tussen safety en security?	8
Hoe zet je jouw rol als QHSE manager effectief in?	9
7 stappen om tot een goed beheersysteem voor milieu wetgeving te komen.....	10
Risico Inventarisatie en Evaluatie bestaat 25 jaar; hoelang heb jij hem al?	11
Wat is de top 3 van ernstige bedrijfsongevallen?	12
If you think safety is expensive, try an accident	13



Veiligheid is mensenwerk

‘Het is gewoon niet sexy, praten over veilig werken. Veiligheid wordt voornamelijk beleefd als het opvolgen van regels en procedures en o wee als je deze niet volgt, dat zwaait er wat! Terwijl veiligheid begint en eindigt met de factor mens’, zegt Gert-Jan Kamps, Human Factors Engineer. ‘Mensen maken veiligheid, niet die dikke handboeken met regels en procedures die toch niemand leest.’

Gert-Jan Kamps is werkzaam bij Intergo en heeft onlangs een [interview gegeven](#) in OK Visie over dit onderwerp.

De OK is een werkomgeving waar potentiële gevaren op de loer liggen. Er wordt gewerkt in een complexe omgeving in vaak suboptimale omstandigheden. We werken met formaldehyde, anesthesiegassen en staan urenlang op onze benen. Dit soms midden in de nacht, in een dienst waarin we al uren bezig zijn geweest, en de vermoeidheid onverbiddeijk toeslaat. ‘En in deze omstandigheden is een ‘foutje’ snel gemaakt. Veelal onbedoeld en onbewust. Dan kunnen we wel met een beschuldigende vinger naar OK-medewerker gaan wijzen, maar dat verandert niets wezenlijk aan de situatie waarin deze persoon moet werken. Begin daarom met het veranderen van de omstandigheden waarin we onze mensen laten werken.”

Gert-Jan gaat verder: ‘De mens speelt een dominante rol bij kwaliteit en veiligheid. Ongeveer 80 procent van de incidenten op de werkvloer is gelieerd aan wat we veelal een menselijke fout noemen, daarom is specifieke kennis van hoe een mens functioneert essentieel. Overigens is de mens in net zo veel gevallen ook betrokken bij succes, maar daar hoor je niemand over. Deze specifieke kennis over menselijk succes en soms dus ook falen, is geborgd binnen het Human Factors vakgebied.

Human Factors

Human Factors staat in de volksmond beter bekend als ergonomie. De Nederlandse Vereniging voor Ergonomie hanteert de volgende definitie voor ergonomie: “Ergonomie streeft naar het zodanig ontwerpen van gebruiksvoorwerpen, technische systemen en taken dat de veiligheid, de gezondheid, het comfort en het doeltreffend functioneren van mensen wordt bevorderd.”



‘Onze dagelijkse werkomgeving heeft nogal wat invloed op onze werkprestaties. En mensen maken fouten, omdat ze moeten werken in een suboptimale omgeving. Dus die omgeving moet aangepast worden, zodat deze minder ‘fout-uitlokkend’ is. De mens moet werken met de imperfectie van het werksysteem, wat heel veel tijd en energie kost. In een ideale situatie moet de omgeving aansluiten bij een persoon in plaats van andersom. Neem het voorbeeld van een auto, vervolgt Gert-Jan. “Ik kan in iedere willekeurige auto stappen en zo weggrijden. Het gaspedaal zit namelijk altijd rechts en het rempedaal in het midden. Waarom zou elk anesthesietoestel of OK dan anders bediend of ingericht moeten worden? Dat lokt alleen maar fouten uit, zeker als we steeds meer personeel gaan uitruilen in deze arbeidsmarkt.’

Waan van de dag & gewoontes

Om veilig te kunnen werken ligt een grote rol voor het management weggelegd. Mensen zijn complex, maar werken wel via voorspelbare wetmatigheden. Bij managers wil het weleens schorten aan inzicht in deze wetmatigheden. Er is al veel bekend over onder welke omstandigheden mensen het beste kunnen werken. Het is de taak van de manager om deze omstandigheden optimaal in te richten. Helaas wordt de manager zelf ook vaak opgeslokt door de waan van de dag en komt deze helemaal niet aan toe aan het analyseren van het proces dat hij aan het managen is. Ook als operatieassistent of anesthesiemedewerker word je vaak zo meegesleurd in de waan van de dag, dat er geen tijd is om stil te staan bij de mogelijke risico's die we lopen. Dit is een bekend fenomeen binnen de psychologie, op een gegeven moment zien we risico's niet meer en gaan we ze tolereren.

Maar het begint natuurlijk met de vraag wiens verantwoordelijk dit eigenlijk is. Te vaak wordt deze bij de persoon op de OK gelegd. Iedereen herkent wel die stressvolle momenten, situaties waarin je eigenlijk met te weinig personeel bent, voorbereidend werk wat niet goed is gedaan, je te weinig gegeten hebt en ook nog eens naar het toilet moet terwijl je aan tafel staat. Ja, dan kan het gebeuren dat er een keer een snauw uitgedeeld of verkeerde informatie gedeeld wordt. We spreken dan al snel van een ‘cultuurprobleem’. ‘Onterecht’, vindt Gert-Jan. ‘Cultuur is ontzettend belangrijk, maar wordt mijns inziens te snel gebruikt als een soort magische verklaring voor alles wat fout gaat. Tegelijkertijd wordt het ook gepresenteerd als Het Grote Antwoord wat alle problemen gaat oplossen. Alsof er een soort dark side binnen de organisatie is waarin mensen bewust een duistere organisatiecultuur aanhangen. Maar niemand gaat vol enthousiasme naar zijn werk om de boel eens even lekker te verkloten. Iedereen doet zijn stinkende best vol passie en overgave onder mentaal en fysiek zware omstandigheden, en dan gaan we naar deze mensen wijzen dat hun houding en gedrag fout is. We moeten dan juist die mentale en fysieke zware omstandigheden aanpakken.’



‘Wat natuurlijk wel zo is’, nuanceert Gert-Jan, ‘is dat je bepaald gedrag mag verwachten op de werkvloer nadat de basis op orde is. Creëer de randvoorwaarden en faciliteer het gedrag, sleutel eerst aan de omgeving en daarna pas aan de factor mens.’ Soms is die basis er wel, en toch handelen we er niet altijd naar. ‘Dit ligt vaak aan de sociale norm die er op een afdeling heerst. Wanneer niemand op de afdeling een spatbril draagt tijdens een operatie, ben jij ook geneigd dit niet te doen. Je wilt immers niet opvallen of uit de boot vallen. Ook wordt er op een operatiekamer veel te weinig gezeten, terwijl je weet (en voelt) dat langdurig staan niet goed voor je is. Maar zitten wordt vaak geassocieerd met luiheid en zo willen we natuurlijk niet overkomen. Mensen zijn nu eenmaal kuddedieren en vertonen graag gewenst gedrag, óf gedrag waarvan ze denken dat het gewenst is.’

Daar komt het fenomeen van psychologische veiligheid bij kijken. Voel ik me veilig om iets te benoemen en wordt er ook naar gehandeld? Dus voel jij je op jouw afdeling veilig genoeg om een chirurg aan te spreken die zijn smoeltje nog draagt op de gang of durf je te vragen of hij of zij de rookafzuig wil gebruiken? ‘Overigens kan hij of zij een hele goede reden hebben om de rookafzuig niet te gebruiken, bijvoorbeeld omdat het ding te veel lawaai maakt en het de chirurg uit de concentratie haalt. Het is dan beter om te werken aan geluidreducerende maatregelen in plaats van een ‘teamtraining’ te doen. Onveilig gedrag heeft altijd een reden, een veilige organisatie onderzoekt deze en stuurt op deze oorzaken in plaats van instrueren dat mens zich anders moet gedragen.’

Personeelstekorten

Over de vraag hoe hij als human factors engineer tegen de huidige personeelstekorten aankijkt, moet Gert-Jan even nadenken. “Je kan grofweg aan 2 knoppen draaien, vraag en aanbod. Ik zou beginnen met kijken in hoeverre er nog winst te behalen valt aan de vraag kant, in het efficiënter inrichten van onze processen, waardoor de behoefte aan personeel af zou kunnen nemen. Deze stap wordt vaak overgeslagen, maar blijft de moeite waard om ernaar te kijken. Ik ben van mening dat er in tijden van krapte goed nagedacht moet worden over oplossingen. Zo zie je nu dat er op operatieafdelingen andere disciplines dan operatieassistenten worden ingezet om hun werkzaamheden over te nemen. Dit is natuurlijk verre van ideaal, maar op zich hoeft dat geen direct gevaar te vormen. Laat ik vooropstellen dat dit geen structurele oplossing voor het personeelstekort moet worden, maar in deze situatie, waarin er geen blik operatieassistenten opengetrokken kan worden, moet er creatief nagedacht worden.’

Gert-Jan vervolgt: ‘Wanneer de juiste competenties aanwezig zijn en alle taken voor iedereen duidelijk en afgebakend zijn, zou dit mogelijk moeten zijn. Maar wat hierbij heel belangrijk is, is het nadenken over noodscenario’s. En daarnaast moeten er duidelijke beslisregels komen. Wie doet wat in het geval van een complicatie of calamiteit? Zijn alle processen ook dan goed ingericht? Ook hierin is weer een duidelijke rol voor het management weggelegd. Zij moeten analyseren en onderbouwen wat wel en niet kan en in welke situatie, uiteraard met input van de werkvloer.’



PRI

Wanneer er gekozen wordt voor een degelijke oplossing, zou het beste zijn om eerst een prospectieve risico-inventarisatie te maken. Bij een PRI gaat het om de vraag; wat kan er misgaan? Je denkt dus vooraf na over de risico's met betrekking tot patiëntveiligheid. Dit in tegenstelling tot een VIM-melding, daarbij wordt geanalyseerd wat er mis is gegaan. 'Die PRI's zijn wel een soort moetje geworden hoor', lacht Gert-Jan. Veel instellingen doen het wel, maar dan verdwijnt het in een la en handelen er niet altijd naar.

Op het moment dat er bijvoorbeeld blijkt dat een medisch apparaat een potentieel risico met zich meebrengt, moet op zoek gegaan worden naar alternatieven of contact gezocht worden met de leverancier. Maar het traject wat daarvoor afgelegd moet worden, blijkt toch te veel tijd, en misschien ook wel moeite, te kosten. De urgentie zakt dan ook weg. Het is een tijdrovend en arbeidsintensief proces. De afdeling inkoop moet op zoek naar alternatieven, dit moet aanpast worden in het systeem, personeel moet ingewerkt worden et cetera. Het sleutelwoord hierbij is verbeterijd. Er moet verbeterijd ingepland worden om mensen aan nieuwe situaties te laten wennen en er mee te leren werken. En laat het aan tijd nu net vaak ontbreken op een OK, terwijl je op de lange termijn veel beter af bent'

Nog even terug naar die potentiële gevaren die er op een OK heersen. De fysieke gevaren kunnen we waarschijnlijk allemaal wel benoemen. Een slechte werkhouding, repetitieve bewegingen, langdurig staan, noem het maar op. Maar een ergonomoos kijkt niet alleen naar de invloed van onze werkomgeving op ons fysieke welbevinden, maar ook naar mentale, psychische en cognitieve processen bij werkende mensen. En ook hierbij zit het gevaar in een klein hoekje.

'Op een OK werken veel verschillende disciplines samen in een kleine ruimte, met één gezamenlijk doel; de zorg voor de patiënt. Deze verschillende disciplines werken veelal in een wisselende samenstelling, vrijwel iedere dag sta je met andere collega's ingedeeld. Dit terwijl een teamgevoel enorm belangrijk is. Het weten wat je aan elkaar hebt en wat je van elkaar kunt verwachten. Ik realiseer me dat het plan-technisch niet altijd te realiseren is, maar vanuit ergonomisch oogpunt is het werken in dedicated en vaste teams een aanbeveling.

Vermoeidheid, ook zo'n ding. De diensttijdenregeling is een hot topic onder ok-personeel en terecht. Voldoende slaapuren na een dienst zijn gewoon een must. Meerdere studies hebben het effect van vermoeidheid op de kwaliteit van zorg onderzocht en een relatie laten zien tussen vermindering van performance en het maken van medische fouten. Hier moeten we uiteraard voor waken en ook hierin ligt een taak bij het management. De kennis over hoe dit aan te pakken is er al wel, maar onvoldoende ingebed in de bedrijfsvoering.



Wie is er verantwoordelijk voor de veiligheid in jouw organisatie? IEDEREEN!

Ken je dat? Jij bent als QHSE/HSE/Safety manager verantwoordelijk voor de veiligheid binnen jouw organisatie. Is er iets te doen op het gebied van veiligheid? Ze komen naar jou! Dit zou echter niet het geval moeten zijn want je bent gezamenlijk verantwoordelijk voor de veiligheid in jullie organisatie. Loop jij ook tegen de volgende vraagstukken aan:

- Hoe overtuig je mensen die al jarenlang op een bepaalde manier werken?
- Hoe zorg je voor urgentiebesef bij zowel MT als medewerkers?
- Hoe vergroot je het veiligheidsbewustzijn in jouw organisatie?

Verbeter het veiligheidsbewustzijn

Ga de dialoog aan met jouw medewerkers zodat jullie elkaar beter begrijpen. Als jij beter begrijpt waar jouw medewerker tegenaan loopt, dan kun jij hem beter helpen om veilig te werken. Als de medewerker begrijpt wat de consequenties zijn van zijn/haar gedrag, dan zal hij/zij hier bewuster mee omgaan.

Vergroot kennis

Geef jouw medewerkers op creatieve wijze informatie over veilig werken en het gedrag dat daarbij hoort. Dit kun je bijvoorbeeld doen door informatie op het intranet of in de kantine te plaatsen. Daarnaast is het belangrijk om trainingen en workshops over veilig werken te faciliteren zodat medewerkers het gedrag van zichzelf en van elkaar gaan herkennen. Tenslotte is het belangrijk om de informatie te herhalen zodat mensen het daadwerkelijk gaan leren.

Van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam

Medewerkers starten vaak met onbewust met onbekwaam veilig gedrag; zonder dat zij er erg in hebben, werken zij onveilig. Door het vergroten van de kennis en vaardigheden over veilig werken, gaan zij zich vanzelf bewust bekwaamer gedragen. Met als uiteindelijke doel; onbewust bekwaam werken. Dit betekent dat jouw medewerkers door het herhalen van de kennis en vaardigheden onbewust veilig werken en anderen hiermee motiveren.

Veiligheidscultuur

Medewerkers werken vaak al jarenlang op een bepaalde manier. Dit doen zij vaak in team verband en vanuit de normen en waarden die het bedrijf uitdraagt. Dit uit zich bijvoorbeeld in processen, systemen en gedrag van MT en werknemers. Het is belangrijk dat je een veiligheidscultuur creert waarbij het toegestaan is om fouten te maken en deze fouten ook gemeld worden (zonder dat een medewerker daarop wordt afgestraft).



Wat is het verschil tussen safety en security?

U zult als safety manager het volgende wel herkennen; ‘De camerabeveiliging in ons gebouw is niet op orde, kun jij dit inregelen?’ Of als security manager krijgt u de vraag: ‘Kun jij een plan van aanpak maken om het ziekteverzuim terug te dringen?’ Anderen weten namelijk vaak het verschil niet tussen safety en security management. In dit blog laten wij u zien dat er wel degelijk een verschil is. Mocht u nog eens in een discussie belanden over welke taken en verantwoordelijkheden nu bij wie horen, kunt u dit blog aan uw collega’s voorleggen;

Het verschil

Het begint al bij de Engelse vertaling; Safety staat voor veiligheid en Security staat voor beveiliging. Waar safety zich richt op niet-moedwillig handelen zoals een bedrijfsongeval, richt security zich op moedwillig handelen; bijvoorbeeld iemand die probeert in te breken. Vanuit safety oogpunt wilt u het liefst dat alle deuren van uw gebouw open blijven; zodat iedereen in geval van brand, snel en veilig het pand kan verlaten. Terwijl de security manager juist wilt dat alle deuren van het gebouw stevig op slot kunnen om ongewenste bezoekers tegen te gaan.

De rol van de safety manager

Jaarlijks vinden er ruim 320.000 ongevallen plaats op het werk. Niet zelden vallen er dodelijke slachtoffers. Om te zorgen dat ongevallen uitblijven, zijn maatregelen nodig. Daarvoor moet u dan wel eerst de risico’s kennen en weten hoe u deze risico’s kunt voorkomen of beperken. Met de juiste veiligheidsmaatregelen voorkomt u ernstige ongevallen en bespaart u bovendien ook nog veel geld. Als safety manager heeft u als taak;

- Veiligheidsrisico’s te minimaliseren
- Ongevallen op de werkvloer te reduceren
- Ziekteverzuim terug te dringen
- Tevredenheid, betrokkenheid en productiviteit van medewerkers te verhogen
- Aansprakelijkheidsclaims, boetes en imagoschade voor uw organisatie te voorkomen

De rol van security manager

Beveiliging van organisaties krijgt steeds meer aandacht. Zeker met de dreigingen van tegenwoordig, waaronder terrorisme en (computer) criminaliteit, staat security management hoog op de prioriteitenlijst binnen veel organisaties. Als security manager houdt u zich bezig met;

- Verrichten van een dreigingsanalyse
- Opstellen van een interventiestrategie
- Beveiligen van informatie
- Toegangsbeheer
- Signaleren van afwijkend gedrag



Hoe zet je jouw rol als QHSE manager effectief in?

Taken en verantwoordelijkheden

Als QHSE manager of KAM coördinator ben jij verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers, de kwaliteit van het product of dienst en houd je de milieudoelstellingen voor ogen. Om QHSE beleid in een organisatie goed vorm te geven wordt van sommige medewerkers het takenpakket met het onderdeel QHSE uitgebreid en in sommige organisaties is een aparte functie als QHSE manager gecreëerd. Het takenpakket van de QHSE manager bestaat o.a. uit;

- Zorgdragen voor een veilige en gezonde werkplek
- Wettelijk gestelde eisen naleven en vertalen naar praktische werkwijzen
- Creëren van draagvlak in de organisatie, zodat werknemers zich aan voorschriften en werkwijzen houden

Maar welke rol moet je aannemen om deze taken op een effectieve manier te bewerkstelligen?

Om draagvlak te creëren voor kwaliteit, gezondheid, veiligheid en het milieu binnen jouw organisatie moet je de brug slaan tussen medewerkers en directie en goed kunnen communiceren met alle belanghebbenden. Hierin kun je verschillende rollen aannemen:

- **Adviserend:** deze rol kun je het beste op je nemen wanneer je je bezig houdt met verbeteringen op basis van (wettelijke) veranderingen of vanuit de resultaten van audits en andere metingen. In deze rol lever je advies aan de directie aan de hand van verbetervoorstellen.
- **Leidend:** om hiaten in het systeem te ontdekken en voortschrijdend inzicht te tonen is het belangrijk om een leidende rol te nemen. Jij moet zorgen dat er draagvlak voor QHSE is binnen de organisatie en hebt hierin een leidende rol om medewerkers te stimuleren en motiveren.
- **Volgend:** het QHSE beleid moet enerzijds voldoen aan wettelijke eisen en anderzijds aan de strategie van de organisatie. Hierin kun je het beste een volgende rol innemen zodat je de opgestelde eisen vertaald naar praktische werkwijzen en KPI's.
- **Beleidsmakend:** jij bent de schakel tussen directie en werknemers en hebt contact met alle belanghebbenden op het gebied van QHSE. De wensen en eisen van deze belanghebbenden moeten vertaald worden naar een passend beleid dat op de juiste manier uitgedragen en continue verbeterd wordt. Hierin kun je een beleidsmakende rol op je nemen.
- **Controlerend:** jij bent verantwoordelijk voor de toetsing van de naleving van het systeem. Dit doe je bijvoorbeeld door in- en externe audits uit te voeren, werkplekinspecties te doen en andere metingen uit te voeren. Hierin heb jij dus een controlerende rol.



7 stappen om tot een goed beheersysteem voor milieu wetgeving te komen

Hoe zorg je ervoor dat jouw organisatie voldoet aan de actuele criteria voor milieu wet- en regelgeving? Stichting Coördinatie Certificatie Milieu- en Arbomanagementsysteem (SCCM) werkt samen met bedrijfsleven en overheid aan een eenduidig en gewaardeerd certificaat voor milieu, energie en arbo wet- en regelgeving. Onderstaande stappen zijn erop gericht om de prestaties van jouw organisatie te verbeteren, risico's te beheersen en de relatie met jouw klanten te versterken:

1. Commitment tot naleving van het gedefinieerde milieubeleid
2. Identificatie van wet- en regelgeving door procedures vast te stellen, te implementeren en bij te houden die van toepassing zijn op wettelijke en andere eisen.
3. Vertaling wettelijke eisen naar consequenties voor de eigen organisatie
4. Borgen dat de organisatorische en technische maatregelen worden getroffen zodat aan de eisen wordt voldaan.
5. Uw organisatie moet een eigen beoordeling doen of er aan de wet- en regelgeving wordt voldaan
6. Interne audits uitvoeren om vast te stellen of het milieu- of arbomanagementsysteem voldoet aan de geplande maatregelen
7. De directie moet a.h.v. de interne audits beoordelen of de naleving wordt gerealiseerd



Risico Inventarisatie en Evaluatie bestaat 25 jaar; hoelang heb jij hem al?

Op 1 januari 1994 is de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) verplicht geworden voor alle werkgevers. Met de RI&E onderzoek je in welke mate het werk gevaar oplevert of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van jouw werknemers. De RI&E jaar bestaat dit jaar dus 25 jaar! Hoelang heeft jouw organisatie al een RI&E?

Belang van een RI&E

Helaas hebben nog steeds niet alle bedrijven een RI&E. Uit onderzoek van Inspectie SZW blijkt dat vooral kleine bedrijven er vaak geen hebben. Het ontbreekt veelal aan het hebben van een plan van aanpak of een preventiemedewerker. Het is echter heel belangrijk om een RI&E te hebben; jouw werknemers hebben namelijk recht op goede arbeidsomstandigheden. Tegelijkertijd zijn er ook voordelen voor jouw organisatie; werknemers zijn positiever en productiever en er worden minder ziekteverzuimkosten gemaakt.

Het opstellen van een RI&E in 5 stappen:

1. Inventariseer alle risico's van jouw bedrijf
2. Bepaal hoe groot de risico's zijn en zet ze in volgorde van belangrijkheid
3. Stel een plan van aanpak op waarin staat wie, wanneer, welke maatregel gaat treffen om de risico's te verminderen
4. Laat de RI&E toetsen door een Arbo deskundige op wettelijke eisen (wanneer jouw organisatie meer dan 25 werknemers in dienst heeft)
5. Evalueer en verbeter het plan van aanpak

Veilig werken, een continue proces

Jouw bedrijf verandert continue en dus ook de risico's die jouw werknemers lopen. Het is dus belangrijk om regelmatig jouw plan van aanpak te bekijken en de voortgang te beoordelen. Het veilig werken is een continue proces.



Wat is de top 3 van ernstige bedrijfsongevallen?

Met meer dan 200.000 ongevallen per jaar waarbij medewerkers fysiek of geestelijk letsel hebben opgelopen, is het interessant om te kijken wat de top 3 van type meest ernstige bedrijfsongevallen zijn. Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) krijgt jaarlijks zo'n 2300 meldingen van ernstige ongevallen waarbij sprake is van blijvend letsel, ziekenhuisopname of zelfs overlijden. Zij hebben een overzicht gemaakt van het aantal ernstige ongevallen dat bij hen gemeld is. De top 3 ziet er als volgt uit:

1. Machine ongeval
De meest voorkomende oorzaak is dat de machine onvoldoende afgeschermd is omdat er onvoldoende materiaal beschikbaar is gesteld.
2. Ongeval met vallende objecten
Het feit dat voorwerpen onvoldoende worden vastgemaakt doordat er onvoldoende alertheid is op veiligheid, is de meest voorkomende oorzaak.
3. Val van een ladder of trapje
Ook bij de val van een ladder is de meest voorkomende oorzaak dat de ladder verkeerd geplaatst is doordat medewerkers niet alert zijn op veiligheid.



If you think safety is expensive, try an accident

In Nederland werken ongeveer 7 miljoen werknemers bij zo'n 350.000 verschillende bedrijven. Jaarlijks krijgen meer dan 200.000 werknemers een arbeidsongeval waarbij er gemiddeld zelfs 60 keer per jaar een dodelijk slachtoffer valt. Dat zijn 1-2 doden per week. Een ongeval kan bijvoorbeeld plaatsvinden in een bedrijf, op een (bouw)locatie, op het land of boerenerf, bij het werk aan de weg, bruggen, op het water, etc.

Diverse wetenschappers gebruiken regelmatig de quote 'if you think safety is expensive, try an accident.' Bedrijfsongelukken kunnen namelijk het volgende veroorzaken:

Slachtoffers

Jaarlijks vinden er in Nederland ruim 200.000 ongevallen plaats op het werk. Sommige ongevallen zijn zelfs zo ernstig dat het slachtoffer overlijdt, blijvend letsel oploopt (zoals amputatie of blindheid), of in een ziekenhuis moet worden opgenomen.

Kosten

Een arbeidsongeval kost uw organisatie gemiddeld €5000,- aan productieverlies, zorgkosten, werkgeversaansprakelijkheid, vervangingskosten, de kosten van loondoorbetaling en de kosten van verzuimmanagement. In totaal gaat het jaarlijks om 820 miljoen euro blijkt uit onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Reputatieschade

Wanneer er een ongeval in uw organisatie plaatsvindt verspreid het nieuws zich tegenwoordig als een lopend vuurtje. Voordat u het weet staat het op internet, heeft de media het opgepikt of vernemen uw klanten van het ongeval. Afhankelijk van hoe u in de media verschijnt, kan dit tot (ernstige) reputatieschade leiden.

Veiligheidscultuur

De tevredenheid, betrokkenheid en productiviteit van medewerkers gaat omlaag wanneer er (regelmatig) bedrijfsongevallen plaatsvinden. Er moet een veiligheidscultuur heersen waarbij mensen ongevallen durven te melden zodat uw organisatie hiervan kan leren.



Meer weten?

Opleiding QHSE Manager

Tijdens de [opleiding QHSE manager](#) leer je de vertaling te maken op welke wijze je jouw rol het meest effectief inzet. Hierdoor worden wettelijk gestelde eisen en de strategie van jouw organisatie op het gebied van QHSE beleid nageleefd. Je krijgt meer inzicht in QHSE zodat je jouw rol nog effectiever kunt inzetten en het draagvlak vergroot in alle lagen van de organisatie.

Opleiding Safety Manager

Om te zorgen dat ongevallen in jouw organisatie uitblijven, zijn maatregelen nodig. Met de juiste veiligheidsmaatregelen voorkom je ernstige ongevallen en bespaar je bovendien ook nog veel geld. In de [opleiding Safety Manager](#) leer je te begrijpen wat de oorzaken van (bedrijfs)ongevallen zijn om daarmee ongevallen binnen uw organisatie terug te dringen