

Speech Marc Kuipers, Inspecteur-generaal SZW

Congres Safety&Health@Work – woensdag 11 april 2018

Alleen gesproken woord geldt

Geachte dames en heren,

Ik neem u even mee terug in de tijd. Het is 7 juni 1890. We staan in de werkplaats van een fabriek in het midden van het land. De lucht is er vroeg in de ochtend al zwaar en warm. Bij het inademen dringen roet en stof diep in de longen. Een dikke laag ervan bedekt vloer en machines. Bij een reuzenschaar voor het knippen van ijzer staat een arbeider. Naast hem zijn jonge collega, de twaalfjarige Ties Rijsbergen. De machine is drie keer groter dan de jongen. Een vliegwiel zet de schaar in werking. Dan verliest Ties zijn evenwicht. Hij valt door de onbedekte spaken van het vliegwiel. De machine, die hij zo graag tekende in zijn vrije tijd en waar hij zo van hield, vermorzelt hem genadeloos.

De arbeidsinspectie is dat jaar net opgericht en telt drie inspecteurs. Een van hen bezoekt na het ongeval het bedrijf. Hij noteert in zijn rapport dat de fabriekseigenaar op zijn advies veiligheidsvoorzieningen aanbrengt. Dat is in die tijd bijzonder. “Deze fabrikant is bereid om te leren van zijn fouten. Veel van zijn collega’s zijn dat niet.”

Het verhaal van Ties is schrijnend, maar geen uitzondering. Veel arbeiders stierven jong in de negentiende eeuw. Zo werden arbeiders in de aardewerkfabrieken in Maastricht door het inademen van stof vaak niet ouder dan 35 jaar. Werkweken van 72 uur waren geen uitzondering. Ook niet voor kinderen. Die mochten werken vanaf 12 jaar.

Gelukkig ligt de tijd dat ongevallen op het werk werden geaccepteerd als onvermijdelijke risico’s ver achter ons. Aan het einde van de industriële revolutie werd de roep om misstanden in fabrieken en werkplaatsen aan te pakken steeds groter. Daarbij waren de inspanningen vooral gericht op het veiliger maken van machines. En met succes, want het aantal arbeidsongevallen daalde snel.

Vanaf de jaren ‘60 gaat arbeidsveiligheid ook over preventie en mensen. Geleidelijk aan wordt de verantwoordelijkheid voor goede werkomstandigheden neergelegd bij bedrijven en werknemers. De zorg van arbeidsomstandigheden doet in steeds meer bedrijven haar intrede. En ook hier met succes. Het aantal ongevallen neemt vanaf eind jaren negentig verder af.

Positieve ontwikkelingen op de werkvloer dus de laatste honderd jaar. Maar verbetering betekent nog niet dat de zaken nu op orde zijn. Op het gebied van ernstige arbeidsongevallen zien we in ons land al een aantal jaren negatieve ontwikkelingen. De risico’s worden daarbij eerder groter dan kleiner. Terwijl de economie in ons rijke en ontwikkelde land het juist beter doet.

Zorg voor veiligheid en gezondheid lijkt zo vanzelfsprekend. Niemand zit toch te wachten op een ongeval met alle emotionele, persoonlijke en financiële gevolgen van dien? Maar zo eenvoudig ligt het helaas niet. Zo zien we in economisch slechte tijden bedrijven die te weinig geld vrijmaken voor veiligheid. En als de verkoop voor de wind gaat en er meer financiële middelen beschikbaar zijn, maken ze er onvoldoende tijd voor.

Het aantal ongevallen zien we daarbij de laatste jaren stijgen. Te vaak omdat verzuimd wordt de juiste veiligheidsmaatregelen te nemen. Omdat de productie voor ging. Soms door onwetendheid. Door werkgevers die onvoldoende op de hoogte zijn van de wettelijke voorschriften. Of zien onze inspecteurs dat nieuwe eigenaren de specificaties van verouderde machines niet meer kennen. Met het risico dat een werknemer hier later de prijs voor betaalt.

Vorig jaar werden er bij de Inspectie 4250 ongevallen gemeld. Maar liefst 12% meer dan in 2016. De stijging komt bovenop de aantallen die we in 2016 al ten opzichte van 2015 zagen. Het ging toen om 13 % meer gemelde ongevallen en 14% meer slachtoffers. Zorgelijke cijfers. Niet alleen door de groei die we al vijf jaar lang zien, maar ook omdat de cijfers maar een deel van de waarheid laten zien. Naar onze schatting worden 30 tot 50% van de melding plichtige arbeidsongevallen niet gemeld. Bewust of onbewust: het gaat om een schandalig aantal. Ieder slachtoffer van een ongeval heeft recht op een onafhankelijk onderzoek. Was dit een ongelukkige samenloop van omstandigheden of een te vermijden situatie?

De meeste ernstige arbeidsongevallen vinden in absolute zin plaats in de hoofdsectoren industrie, bouwnijverheid, handel en vervoer en opslag. In relatieve zin doen de meeste (ernstige) ongevallen zich al jaren voor in de sector afvalverwerking en recycling. Een sector die de laatste jaren een groei doormaakt. Veel ongevallen komen voort uit contact met een bewegend object, door vallen, vallen van grote hoogte en door contact met de bewegende delen van een machine.

Onder uitzendkrachten neemt het aantal arbeidsongevallen jaarlijks toe. Eind 2017 was maar liefst een vijfde van de geregistreerde slachtoffers uitzendkracht. Relatief gezien zijn vaak jonge werknemers van 15 tot 25 jaar slachtoffer van ernstige arbeidsongevallen. Dit onderstreept het belang van de aandacht voor veiligheid in beroepsopleidingen. En van een goede begeleiding bij de start van hun werkzaamheden op de arbeidsmarkt. Veelal in bouw en metaal. Verder doen veel arbeidsongevallen - ook die met dodelijke afloop - zich voor bij de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. Met het oog op de toenemende vergrijzing van de beroepsbevolking vraagt dit om meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid van deze groep werknemers.

Naast de ernstige arbeidsongevallen zien we jaarlijks in ons land ook circa 50 tot 70 dodelijke slachtoffers als gevolg van een arbeidsongeval. Bij ieder dodelijk ongeval verliest het bedrijf een waardevolle werknemer. Partner, kinderen of ouders verliezen een essentieel deel van hun bestaan. Leegten die nooit meer worden opgevuld. Als bedrijfsleven en overheid hebben we de morele plicht om van deze doden te leren. Zodat eenzelfde ongeval nooit meer voor zal komen.

Al hun offers raken niet alleen de bedrijven waar dit is gebeurd, maar ook alle ondernemingen waar datzelfde ongeval morgen plaats kan vinden.

Om die reden roep ik dan ook alle bedrijven op om na een ernstig arbeidsongeval tot in detail te analyseren wat er verkeerd ging. Waardoor werd het ongeval veroorzaakt, was het menselijk falen of ging het om technische problemen? Welke voorzorgsmaatregelen hadden dit kunnen voorkomen? Hoe kan het ongeval binnen het bedrijf worden aangegrepen om gezond en veilig werken daar te verbeteren? Het opstellen van een verbeterplan moet daar onderdeel van zijn. Soms gaat het bij een ongeval om een falende procedure die ook bij andere vergelijkbare bedrijven wordt gevolgd. Vraag er dan vooral in de branche breed aandacht voor.

Productie mag nooit boven mensen gaan. Toch is dat vaak nog het geval. Winst gaat boven veiligheid, tijdelijke werknemers krijgen onvoldoende instructies of beheersen het Nederlands onvoldoende. Soms is het ook "gewoon" desinteresse. Zo brachten onze inspecteurs een bezoek aan een onderneming waar met carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen wordt gewerkt. Beter bekend als CMR. Op de ene afdeling was de ruimte voorzien van ruimtelijke ventilatie, bronafzuiging, scheiding van vuile en schone ruimte met omkleedvoorziening. De werknemers waren voorzien van persoonlijke beschermingsmiddelen zoals wegwerpoveralls, volgelaatsmaskers en handschoenen. Maar in een ruimte op nog geen 50 meter afstand stonden werknemers soortgelijke werkzaamheden met vergelijkbare stoffen uit te voeren in normale (eigen) kleding. In een niet geconditioneerde ruimte, zonder scheiding van vuil en schoon. Na het uitvoeren van de werkzaamheden gebruikten ze perslucht om zichzelf en hun kleding af te spuiten. Om vervolgens te gaan lunchen in het restaurant.

U denkt misschien dat het hier om een uitzondering gaat. Maar het voorbeeld is een groot en gerenommeerd bedrijf met een hoog risicoprofiel. Je zou bij dergelijke bedrijven een hoge mate van professionaliteit verwachten. Maar ook hier stuit je op de werkvloer op grote verschillen in hoe tegen risico's en maatregelen gekeken wordt. Zowel bij leidinggevenden als bij werknemers. Dat komt waarschijnlijk omdat de gevolgen van blootstelling niet direct zichtbaar zijn. Of omdat 'men' het al jaren zo doet en de leiding geen eenduidige aanpak biedt en voorbeeld stelt.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen baart ons als Inspectie trouwens veel zorgen. Enkele cijfers. Jaarlijks overlijden er in ons land circa 4100 mensen aan beroepsziekten, waarvan een belangrijk deel door vroegere blootstelling aan gevaarlijke stoffen. 2700 mensen overlijden jaarlijks aan werk gerelateerde kanker. En ongeveer 10% van alle kankergevallen is werk gerelateerd. Dat zijn enorme aantallen. Gevaarlijke stoffen vormen een onderschat onderwerp en hebben enorme impact op de samenleving. De gevolgen zijn vaak pas na jaren zichtbaar. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen is een sluipmoordenaar.

Sinds mei vorig jaar controleren we extra op CMR-stoffen. In meer dan driekwart van de bedrijven waar we zijn geweest is iets mis. We hanteren daarbij een vier-stappenmodel om blootstelling aan gevaarlijke stoffen tegen te gaan: inventariseren, beoordelen, maatregelen

nemen en borgen. Onze inspecteurs kijken vooral naar de eerste twee stappen: inventariseren en beoordelen. Daar schort al veel aan. Zoals het gebruik van onjuiste grenswaarden en stoffen die niet op component- niveau geïnventariseerd en beoordeeld zijn. Of gecombineerde blootstelling aan meerdere stoffen tijdens opeenvolgende werkzaamheden. Een optelling van risico's die niet is meegenomen.

Dat is ernstig. De eerste 2 stappen vormen de basis voor maatregelen nemen en het borgen ervan. Vrijwel alle bedrijven nemen wel maatregelen, maar die zijn door het ontbreken van de juiste inventarisatie en beoordeling niet altijd goed onderbouwd. Het gebruik van een bepaalde CMR-stof wordt daarbij vaak als vanzelfsprekend beschouwd. Omdat het proces daarom vraagt of omdat het gebruikelijk is in de branche. Terwijl er wellicht een minder schadelijk alternatief op de markt is wat als vervangende stof kan worden gebruikt. Onderzoek dat eerst. Voor er verder wordt gekeken naar technische en organisatorische maatregelen. Op dit vlak is nog veel winst te behalen.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan als Arbo risico hét onderwerp van de toekomst worden. Als Inspectie SZW nemen we dit onderwerp dan ook zeer serieus. Zo stellen we een team in met gespecialiseerde inspecteurs op het terrein van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Bedrijven die echt niet aan de slag gaan, beboeten we. En desnoods zetten we strafrecht in.

Dames en heren. Een eeuw lang werd verbetering vooral gezocht in het veiliger maken van machines en het borgen van arbeidsveiligheid in arbozorgsystemen. Nu is het tijd om ook gedrag en cultuur op de werkvloer aan te pakken. Als Inspectie zijn we samen met bedrijfsleven en het beleidsministerie tot het inzicht gekomen dat het niet gaat om een goede veiligheidscultuur. Het om een goede bedrijfscultuur. Waarin gezond en veilig werken volstrekt normaal is. Die goede bedrijfscultuur kenmerkt zich door een organisatie die zich aan de wet- en regelgeving wil houden en aan normen en waarden. En die bovenal participatief is: waar medewerkers zich actief uitspreken over wat er gebeurt en moet gebeuren. Organisaties waar op de werkvloer actief wordt gesproken en meegedacht hoe het gemakkelijker, sneller, efficiënter, goedkoper, veiliger en gezonder kan.

Bij een goede veiligheidscultuur hoort de verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Uit onderzoek is gebleken dat dit vaak de eerste stap kan zijn naar een betere veiligheidscultuur binnen een bedrijf. Helaas constateren we als Inspectie dat nu slechts 27% van de bedrijven een RI&E heeft waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Bij deze bedrijven werkt 60% van alle werknemers. 40% van de werknemers in ons land werkt dus bij een bedrijf zonder een RI&E. En bij bedrijven met minder dan 10 werknemers is de naleving van arbozorgverplichtingen over de hele linie veel lager. Tegelijkertijd is het aantal ernstige ongevallen bij deze bedrijven verhoudingsgewijs veel hoger dan bij middelgrote en grote bedrijven.

Een goede beheersing van veiligheidsrisico's is vooral gebaat bij het hebben van een toereikende RI&E. Dit in combinatie met een plan van aanpak en regelmatig overleg met werknemers. Aan deze combinatie van verplichtingen voldoet slechts 15% van de bedrijven. Ook hier is het beeld bij grotere bedrijven (veel) positiever. In circa de helft van de bedrijven spreken medewerkers en leidinggevendenden elkaar onvoldoende aan op onveilig gedrag. Menselijk handelen is dan ook een belangrijke factor. Op papier kan een bedrijf aan de veiligheidseisen voldoen. Maar als de voorman het verkeerde voorbeeld geeft dan loopt de werkvloer alsnog onnodig risico. Een goede veiligheidscultuur betekent korte metten maken met patronen die onveilig gedrag in stand houden.

Ook als overheid moeten we ons maximaal inspannen om arbeidsongevallen terug te dringen. De Inspectie SZW zet zich daar dagelijks voor in. Waar het kan doen we dat samen met het bedrijfsleven. Daar waar de wil is van de integere ondernemer en waar de werknemer boven winst gaat. Waar dat niet het geval is vervullen we onze rol als strenge toezichthouder en grijpen we in. Met alle instrumenten die we hebben om misstanden aan te pakken. Van waarschuwingen tot boetes en desnoods stillegging. Op basis van onderzoek en analyses zetten we onze capaciteit in waar de grootste misstanden zijn en de meeste risico's liggen.

Daarbij werken we zoveel mogelijk samen met andere overheidsdiensten. Onder andere met de NVWA, de ILT en de Belastingdienst. Niet alleen bij het uitvoeren van inspecties, maar ook om te zien hoe we beter gebruik van elkaars databestanden maken. Door het koppelen van de informatie komen we sneller tot gerichte analyses en conclusies.

Ook met brancheorganisaties werken we samen om het arbeidsongevallen terug te dringen. Een recent voorbeeld daarvan zijn oplossingen voor de zogenoemde "Deense karren" die door LTO glaskracht en de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) in februari aan ons zijn gepresenteerd. De komende maanden worden deze in productie genomen en getest. Aanleiding was een ongeval bij een glastuinbouw in het voorjaar van 2017. Daarbij vielen twee gestapelde Deense karren om. Een 15-jarige vakantiewerker verloor daarbij een deel van een vinger. Door het ongeval kwam naar voren dat in de glastuinbouw, bij groothandels, veilingen en retail niet correct met de Deense karren werd gewerkt. Die zijn namelijk niet ontworpen om te stapelen. Toen we als inspectie aangaven dat een verbod op stapelen niet ondenkbaar was, werden er door de sector zelf oplossingen bedacht om het veilig te maken. Dit in nauwe samenwerking met ons. Streven van de sector is nu om uiterlijk op 1 oktober met de veilige stapelbare karren te werken.

Een echt effectieve aanpak voor het terugdringen van het aantal arbeidsongevallen vergt dit soort betrokkenheid. Signalen dat werknemers onnodig risico lopen moeten direct serieus worden opgepakt. En daarvoor is de betrokkenheid van een groot aantal partijen essentieel. Alleen samen met alle relevante spelers in het veld kunnen we het gewenste maatschappelijke effect bereiken. Het vraagt om verbinding over de economische breedte van ons land. Van overheid én bedrijfsleven.

Als toezichthouder vragen we daarom maatschappelijk breed aandacht voor arbeidsveiligheid. We doen dat zowel bij politiek als bedrijfsleven. Om die reden hebben we vorig jaar juni de “Staat van ernstige arbeidsongevallen” uitgebracht. U zag er net wat uitkomsten van. Dit rapport geeft een indringend beeld van het aantal ernstige en fatale arbeidsongevallen in ons land. Aantallen die dus sinds 2013 toenemen. Daarbij is een verband te zien tussen het aantal ongevallen en de groeiende economie. Maar ook met de flexibilisering van de arbeid en een steeds meer vergrijzende beroepsbevolking.

Volgende week zullen we als vervolg op die publicatie de “Staat van arbeidsveiligheid” uitbrengen. Met dit rapport willen we het thema arbeidsveiligheid bovenaan de agenda krijgen bij werkgevers en werknemers. Want het aantal ongevallen moet omlaag. Als er niet snel wordt ingegrepen, dan zal in het 2025 het aantal beroepsziekten maar liefst 15% hoger liggen. Het is dan ook de hoogste tijd om met elkaar gedrag en cultuur op de werkvloer stevig aan te pakken. Rapporten die voor ons een belangrijke basis vormen voor gesprekken met belangrijke partijen. Het gaat om indringende boodschappen. Die het verdienen om gehoord te worden.

Ook het ministerie van SZW zet zich hier actief voor in. Ze doet dit onder meer met het vorig jaar gestarte project ‘Een cultuur van gezond- en veilig werken’. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het stimuleren van een betere veiligheidscultuur in bedrijven. Die moet worden bereikt door zowel brancheorganisaties als bedrijven met informatie en bijeenkomsten te ondersteunen. Door bedrijven te stimuleren hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dit jaar wordt de uitvoering van de ontwikkelde lijnen in een aantal programma’s van de Inspectie in gang gezet. Onder meer door te kijken welke interventies nodig zijn bij arbeidsrisico’s. Daar waar op dit moment veiligheidscultuur een ‘issue’ is.

Gezond en veilig werken moet in ons land onlosmakelijk verbonden zijn met het denken en handelen van werkgevers en werknemers. Zowel bewust als onbewust moet veiligheid centraal staan. Voorzorgsmaatregelen, het gebruiken van beschermingsmiddelen en frequente gesprekken over veiligheid. Ze moeten de onwrikbare basis zijn voor hoe er gewerkt wordt. Doe het goed of doe het niet. Bedrijven moeten daarbij doorlopend investeren in hun veiligheidscultuur. Als Inspectie zien we in ons land veel bedrijven die daar al op een voortvarende manier mee bezig zijn. Maar helaas zijn er nog veel meer waar het te weinig aandacht krijgt. En waar arbeidsongevallen plaatsvinden die echt vermijdbaar waren.

Geachte dames en heren. Ik rond af. Ik heb het gehad over het belang van de basis van veilige machines en apparaten en goede arbozorg. Maar ik heb vooral uw aandacht gevraagd voor de noodzaak van een praktijkgerichte werkcultuur. Waarin gezond en veilig werken de norm is.

Mij werd door de organisatie gevraagd om hiervoor een drietal tips te geven. Bij deze voldoe ik daar graag aan.

Tip1: Zorg ervoor dat collega’s bij het wisselen van een dienst altijd een “stand-up” doen voor ze aan de slag gaan. Om de belangrijkste productiedoelen, actuele problemen en bijbehorende oplossingen met elkaar door te nemen.

Tip 2: Toon als management leiderschap door je personeel te inspireren en te motiveren. Geef daarbij prioriteit aan gezond en veilig werken. Laat voorbeeldgedrag zien. Vraag je medewerkers naar hun ideeën en zorg ervoor dat de regels worden nageleefd.

En tip 3: Borg de collegialiteit binnen het bedrijf door elkaar te helpen, interesse voor elkaar te tonen en voor elkaars veiligheid te zorgen.

Want het is het belang van ons allemaal dat wie gezond naar het werk gaat ook weer gezond en veilig thuiskomt. Nu, morgen en alle jaren daarna.

Dank voor uw aandacht.