Toolbox: Het melden van incidenten

*In een vleesverwerkend bedrijf schiet een medewerker uit met zijn mes en snijdt zichzelf in zijn vinger. Een klein sneetje gelukkig. Hij pakt een pleister uit de pleisterbox aan de wand, wast en droogt zijn handen, plakt de pleister om zijn vinger en gaat weer verder. Kan iedereen overkomen toch?*

Tja, waar gehakt wordt vallen spaanders, aldus een Nederlands gezegde. Of, eveneens over ongevallen: ‘een ongeval zit in een klein hoekje’ of ‘een ongeval komt nooit alleen’. Inderdaad, ongevallen, incidenten of bijna-ongevallen komen waar gewerkt wordt helaas maar al te vaak voor. En regelmatig met ernstige afloop. Het zijn gebeurtenissen waarvan we willen dat ze niet voorkomen, maar waarvan we ook willen, dat als ze toch gebeuren, ze gemeld worden. Helaas worden incidenten niet altijd gemeld. Dat is jammer, want alleen van incidenten die gemeld worden kunnen we leren.

**Definities**

We willen graag dat alle soorten incidenten, bijna-ongevallen (*near misses*) en ongevallen gemeld worden. Om spraakverwarring over deze begrippen te voorkomen hierbij de definities.

Incident: gebeurtenis die leidt tot een verstoring of onderbreking van het arbeidsproces.

Ongeval: ongewenste gebeurtenis (incident) met schade of letsel als gevolg.

Bijna-ongeval (*near miss*): incident dat heeft plaatsgevonden en onder andere omstandigheden had kunnen leiden tot schade of letsel. (‘Pffff, dat liep gelukkig (nog net) goed af!’)

**Melden van incidenten**

Alle incidenten, dus ook bijna-ongevallen, zijn incidenten en moeten gemeld worden om ervan te kunnen leren. Er is immers wel iets gebeurd, maar dat heeft net niet geleid tot een ongeval. Stel je voor dat iemand bijna viel doordat bij het onderste deel van de trap de leuning ontbrak. Meld dit dan, zodat deze situatie aangepast kan worden en voorkomen wordt dat de volgende persoon daadwerkelijk valt en hierbij letsel oploopt.

Als er een onderzoek gedaan wordt, wordt altijd gekeken of de arbeidshygiënische strategie gevolgd is. Is dat niet het geval, dan richt de aanbeveling zich hier in eerste instantie op. Dit is de werkgever verplicht, hij moet namelijk zorgen voor een veilige en gezonde werkplek en daarbij de arbeidshygiënische strategie volgen.

De arbeidshygiënische strategie is een volgorde van voorkeur voor het nemen van maatregelen.

De arbeidshygiënische strategie ziet er als volgt uit:

1. Bronmaatregelen – wegnemen van de oorzaak van het probleem (bron).
2. Collectieve maatregelen – bieden bronmaatregelen geen mogelijkheden, dan neemt de werkgever collectieve maatregelen om risico’s te verminderen.
3. Individuele maatregelen – als collectieve maatregelen niet kunnen of ook (nog) geen afdoende oplossing bieden, treft de werkgever individuele maatregelen.
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM’s) – als bovenstaande drie maatregelen geen effect hebben, moet de werkgever de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.

*In het geval van het voorbeeld uit de vleesverwerkende fabriek, kijkt de werkgever eerst of het handmatig snijden voorkomen kan worden. Maar de core business van het bedrijf is het verwerken van grote stukken vlees tot blokjes en vleeswaren, dus vervangen van het vlees door voorgesneden vlees zou het einde van het bedrijf betekenen. Het volgende niveau van maatregelen is het aanbrengen van afschermingen op de aanwezige machines en verstrekken van ergonomisch veiligheidsgereedschap. Het vlees wordt zoveel mogelijk machinaal verwerkt, maar handmatig verwerken van vlees blijft in zekere mate noodzakelijk. Daar waar mogelijk worden individuele maatregelen getroffen, zoals taakroulatie. Dit is voornamelijk om de lichamelijke belasting van medewerkers te beperken, maar ook om vermoeidheid tegen te gaan en daarmee de kans op ongevallen, zoals snijden, te voorkomen. Als laatste maatregel verstrekt de werkgever handschoenen om te voorkomen dat, mocht een mes uitschieten, de medewerker zichzelf snijdt.*

Als een medewerker een incident meldt, dan bepaalt de ernst van het incident de vervolgstappen. Heeft een ongeval geleid tot ziekteverzuim dan wordt dat eerder en breder onderzocht dan dat iemand een sneetje in zijn vinger heeft gekregen. Maar ook de ogenschijnlijk kleine incidenten zijn het meer dan waard om gemeld te worden.

*De medewerker die zichzelf in zijn vingers sneed, pakt niet alleen een pleister, maar pakt gelijk ook het ongevallenmeldingsformulier. Dat heeft de werkgever net als pleisters op strategische plaatsen in de fabriek opgehangen. De medewerker vult het formulier in en geeft het aan zijn leidinggevende. Vervolgens wordt, volgens de procedure melden, registreren en onderzoeken van ongevallen en incidenten, naar de toedracht van het ongeval gekeken en bekeken of dit ongeval voorkomen had kunnen worden. Hierbij wordt tevens gekeken of de maatregelen in de juiste volgorde van de arbeidshygiënische strategie zijn aangeboden. In het onderzoek wordt meegenomen of de juiste PBM’s vertrekt zijn. Hebben de handschoenen de juiste snijdweerstand? Hebben de medewerkers de juiste instructies gekregen? Was er voldoende toezicht op het dragen van de handschoenen?*

Het belang van het melden van incidenten verdient constante aandacht en werkt pas echt als iedereen dit doet. Vrijwel ieder bedrijf heeft hiervoor formulier te beschikking. Is dat niet het geval, zorg dan dat het formulier er komt, samen met een procedure voor het melden en registreren van incidenten. Wijs medewerkers periodiek op het belang van het melden. En geef medewerkers terugkoppeling op de meldingen. Funest voor het meldsysteem is het melden en hier nooit meer iets op terug horen!

*Als slechts één man een snee in zijn vinger meldt, wordt dit niet zichtbaar als een trend. Melden zich tien man met een snee in de vinger, dan ontwikkelt zich een (zichtbare) trend die verder onderzoek en aanpak vereist.*