

Tips & Tricks werkgeversrapportage

Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) u heeft gevraagd om een werkgeversrapportage op te stellen is het van belang dat dit op een gedegen manier en veelal binnen vijftien werkdagen tot stand komt. Voor goedkeuring van de werkgeversrapportage is het van belang dat deze op de juiste wijze en langs vaste onderdelen wordt opgebouwd. Op basis van onze ervaringen delen wij graag voor elk van deze onderdelen een aantal handvatten met u.



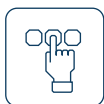
Onderzoek

De toedracht van het arbeidsongeval vormt de kern van de rapportage. Alle mogelijke factoren die bijdragen aan het ongeval moeten zo goed mogelijk zijn beschreven. Begin bijvoorbeeld met een plattegrond van de plaats waar het ongeval heeft plaatsgevonden. Identificeer welke personen voorafgaand aan het ongeval aanwezig waren en noem kort wat zij op dat moment deden. Teneinde objectief te onderzoeken kunnen wij betrokkenen interviewen conform de handreikingen van de NLA. De interviewtranscripten fungeren vervolgens als bron bij de ongevalsanalyse. Naast een uitvoerige beschrijving van het ongeval doet u er goed aan om de vaste werkwijze voorafgaand, tijdens en na het arbeidsongeval te beschrijven. RI&E's, veiligheidsprocedures en instructies zijn essentiële bronnen om bij het rapport te voegen en naar te verwijzen.



Analyse

Het ongeval moet van voor naar achter worden geanalyseerd. Van belang is om goed inzichtelijk te maken welke factoren aan de toedracht van het ongeval hebben bijgedragen. De NLA adviseert het gebruik van een aantal analysemethoden toe te passen en hanteert verschillende definities voor "een voorval", "een gebeurtenis", "een bijdragende factor" of "de ongevalsgebeurtenis". Zowel de directe als de achterliggende oorzaken van het ongeval zullen hiermee aan het licht moeten komen en helder in kaart worden gebracht. Onze ervaring leert dat het gebruik van visuals en stroomdiagrammen hierbij goed van pas komt.



Maatregelen

Voor elke oorzaak dient een passende maatregel te worden geformuleerd. Het is daarbij van belang om inzichtelijk te maken welke maatregel precies welke bijdragende factor wegneemt. De NLA beoordeelt naderhand of de maatregelen voldoende leiden tot verbetering. Zowel de functionaliteit als de uitvoerbaarheid moet daarom per getroffen maatregel scherp beschreven worden, bijvoorbeeld met behulp van een sterkte-zwakke analyse. Elke maatregel dient treffend en onderbouwd een factor weg te nemen die tot het ongeval heeft geleid.



Verbeterplan

Voor de implementatie van de maatregelen dient een concreet en uitvoerbaar verbeterplan te worden ingediend. Hoe concreter dit plan, hoe beter. De ervaring leert dat het aanwijzen van een eindverantwoordelijke per te treffen maatregel goed werkt. Het is bovendien van belang dat alle betrokkenen op de hoogte zijn van de maatregelen waaraan zij uitvoering moeten geven. Idealiter zijn zij daarom vóór indiening van de werkgeversrapportage reeds over hun verantwoordelijkheid geïnformeerd. De implementatie is dan per maatregel aan een persoon en een termijn gekoppeld. Tot slot verdient het aanbeveling om het evalueren en monitoren via een PDCA-cyclus vast te leggen in (de reeds aanwezige) RI&E's, veiligheidsprocedures en werkinstructies.



Naleving

Om de veiligheid binnen de onderneming te waarborgen moet het verbeterplan worden ingepast in huidige bedrijfsprocessen. De termijnen vormen voor de NLA een aanknopingspunt om de opvolging van het plan te controleren. Zorg er daarom voor dat deze termijnen reëel en haalbaar zijn. Op die manier zal de NLA bij een onverwacht bezoek gedegen onderzoek kunnen doen en niet voor verassingen komen te staan. Het staat de NLA vrij om over te gaan tot het opleggen van sancties, indien zij onverhoopt constateert dat het verbeterplan onvoldoende wordt nageleefd. In het slechtste geval kan de NLA zelfs overgaan tot aangifte bij het OM en vervolging van het management initiëren. Een juiste totstandkoming van een goed en gedegen werkgeversrapportage is dan ook van groot belang.

Heeft u hulp nodig bij het opstellen van een werkgeversrapportage? Neem dan contact op met onze specialisten Huib Lebbing en Leontine Cobben van het Houthoff HSE ('Health Safety & Environment') team.

HUIB LEBBING

PARTNER

T +31 10 217 25 91

M +31 6 2049 0572

h.lebbing@houthoff.com

LEONTINE COBBEN

ASSOCIATE

T +31 10 217 24 82

M +31 6 2730 4157

l.cobben@houthoff.com