



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

De interventie werkgevers- rapportage

Ervaringen van werkgevers
en ongevalsslachtoffers

Inhoudsopgave

	Samenvatting en conclusie	4
1	Inleiding	9
	Leeswijzer	11
2	Onderzoeksopzet	13
	2.1 Steekproef	13
	2.2 Dataverzameling	16
	2.3 Data-analyse	17
3	Positieve aspecten en knelpunten van de werkgeversrapportage	18
	3.1 Positieve aspecten van de werkgeversrapportage	18
	3.1.1 <i>Positieve aspecten volgens werkgevers</i>	19
	3.1.2 <i>Positieve aspecten volgens ongevalsslachtoffers</i>	22
	3.2 Knelpunten van de werkgeversrapportage	24
	3.2.1 <i>Knelpunten volgens werkgevers</i>	24
	3.2.2 <i>Knelpunten volgens ongevalsslachtoffers</i>	26
	3.3 Verbeterpunten voor de werkgeversrapportage	27
4	Ervaringen met de Arbeidsinspectie	29
	4.1 Ervaringen van werkgevers	29
	4.2 Ervaringen van ongevalsslachtoffers	30
5	Het opstellen en uitvoeren van de maatregelen	31
	5.1 Afwegingen bij het opstellen van maatregelen	31
	5.2 In kaart brengen van de oorzaken van het arbeidsongeval	32
	5.3 Koppelen van verbetermaatregelen aan oorzaken	33
	5.4 Belemmerende factoren en succesfactoren bij implementatie verbetermaatregelen	34
	5.4.1 <i>Belemmerende factoren bij implementatie verbetermaatregelen</i>	34
	5.4.2 <i>Succesfactoren bij implementatie verbetermaatregelen</i>	35
6	Werkgeversrapportage en veiligheidsbewustzijn	37
	6.1 Veranderingen in veiligheid(sbewustzijn) op de werkvloer volgens werkgevers	37
	6.2 Veranderingen in veiligheid(sbewustzijn) op de werkvloer volgens ongevalsslachtoffers	38
	6.3 Werkgever versus ongevalsslachtoffer/collega	39
	6.4 Bijdrage werkgeversrapportage aan veiligheidsbewustzijn	40

7	Aanvullende resultaten uit de interviews	42
7.1	Belemmerende factoren voor veiligheid	42
7.2	Verwijtbaarheid	45
Bijlage 1	Topiclijst interview werkgever	47
Bijlage 2	Topiclijst interview ongevalsslachtoffer	53
Bijlage 3	Topiclijst interview collega van ongevalsslachtoffer	57

Samenvatting en conclusie

Met ingang van januari 2023 is de standaardwerkwijze van het ongevalsonderzoek door de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) gewijzigd. Waar voorheen de Arbeidsinspectie het ongevals-onderzoek altijd zelf uitvoerde om vast te stellen of er sprake was van een direct causaal (oorzakelijk) verband tussen een mogelijke overtreding van de Arbowet door de werkgever en het ongeval, is met de nieuwe werkwijze de werkgever verantwoordelijk voor het uitvoeren van het ongevalsonderzoek. Wel bezoekt de Arbeidsinspectie na ontvangst van een ongevalsmelding altijd de ongevalslocatie om de situatie vast te leggen en bewijsmateriaal veilig te stellen. Vervolgens wordt de werkgever – onder bepaalde voorwaarden – in de gelegenheid gesteld om zelf onderzoek te verrichten naar de toedracht van het arbeidsongeval en om op basis daarvan verbetermaatregelen te formuleren. Deze nieuwe standaardwerkwijze van de Arbeidsinspectie heet de interventie werkgeversrapportage.

De resultaten van het ongevalsonderzoek en het daaruit volgende verbeterplan dient de werkgever, in de vorm van een werkgeversrapportage, in bij de Arbeidsinspectie. De werkgever kan ter ondersteuning externe expertise betrekken bij het opstellen van de werkgeversrapportage. Indien de kwaliteit en volledigheid van de rapportage als voldoende worden beoordeeld, volgt geen formele handhaving. Wanneer de rapportage als onvoldoende wordt beoordeeld, krijgt de werkgever eenmalig de mogelijkheid om een verbeterde versie aan te leveren. In alle gevallen volgt een vervolgininspectie door een inspecteur om te controleren of de maatregelen uit het verbeterplan ook zijn uitgevoerd.

De redenering achter de nieuwe aanpak is dat er een leereffect optreedt bij de werkgever en het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf versterkt wordt doordat de werkgever het ongevalsonderzoek zelf uitvoert en ook zelf maatregelen opstelt.

Het kwalitatieve onderzoek dat ten grondslag ligt aan dit rapport, is onderdeel van een breder onderzoek naar de effecten van deze nieuwe standaardwerkwijze. Het eerste deel van het bredere onderzoek betrof een kwantitatief onderzoek, waarbij inspecteurs een vragenlijst invulden tijdens de vervolgininspectie en een inschatting maakten van onder andere het effect van de werkgeversrapportage op het veiligheidsbewustzijn en de implementatie van de maatregelen uit het verbeterplan. De resultaten van dit kwantitatieve onderzoek lieten onder andere zien dat de nieuwe werkwijze volgens inspecteurs een positief effect lijkt te hebben op de veiligheid binnen bedrijven waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. In de overgrote meerderheid van de gevallen (84%) werden de maatregelen uit het verbeterplan dan ook daadwerkelijk uitgevoerd. Inspecteurs signaleren dat de interventie bijdraagt aan meer veiligheidsbewustzijn en reflectievermogen binnen bedrijven.

Om de nieuwe interventie werkgeversrapportage goed te kunnen evalueren, vond de Arbeidsinspectie het van belang om naast de cijfers rondom het effect van de werkgeversrapportage (die op basis van een inschatting van de inspecteur tot stand zijn gekomen) ook op te halen wat de ervaringen en meningen van werkgevers en ongevalsslachtoffers met de interventie werkgeversrapportage zijn. Om die reden volgde er een tweede, kwalitatieve onderzoeksfase, waarin 39 semigestructureerde interviews werden gehouden door onderzoekers van de Arbeidsinspectie met zowel werkgevers als ongevalsslachtoffers. Omdat ongevalsslachtoffers een belangrijke actor zijn in de interventie werkgeversrapportage, zijn niet alleen werkgevers meegenomen in dit onderzoek, maar juist ook de ongevalsslachtoffers. De resultaten van dit kwalitatieve onderzoek worden in dit rapport gepresenteerd.

Het is belangrijk om bij het lezen van de rapportage in gedachten te houden dat de resultaten uitsluitend gebaseerd zijn op de opvattingen en ervaringen van de 22 werkgevers, 12 ongevalsslachtoffers en 5 collega's van ongevalsslachtoffers die door de onderzoekers zijn geïnterviewd. Dit is geen representatieve steekproef en de resultaten kunnen daarom niet gegeneraliseerd worden naar alle werkgevers, ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers die te maken hebben gehad met de interventie werkgeversrapportage. Wel is bekend dat bij dit aantal interviews datasaturatie wordt bereikt

en meer interviews niet tot nieuwe inzichten leiden. De meerwaarde van dit kwalitatieve onderzoek is dat ‘ervaringsdeskundigen’ (zowel werkgevers als (collega’s van) ongevalsslachtoffers) die met de werkgeversrapportage van doen hebben gehad aan het woord komen. Daarmee is een rijk pallet aan verschillende ervaringen en meningen uit de praktijk opgehaald, die niet in cijfers (door middel van een kwantitatief onderzoek) zijn te vangen.

In het rapport worden op basis van de informatie die tijdens deze interviews is opgehaald achtereenvolgens de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat vinden werkgevers en ongevalsslachtoffers van de interventie werkgeversrapportage en welke concrete verbeterpunten zien zij?
2. Hoe komen bedrijven tot maatregelen in hun verbeterplan en om welke reden(en) voeren bedrijven de maatregelen uit of niet uit?
3. In hoeverre leidt de interventie werkgeversrapportage tot veiligheidsverbeteringen en een toename in veiligheidsbewustzijn binnen bedrijven?

Daarnaast worden een aantal aanvullende inzichten uitgelicht die uit de interviews naar voren zijn gekomen.

Methode

In de periode van april tot en met juni 2025 hebben onderzoekers van de Arbeidsinspectie 22 bedrijven door heel Nederland bezocht die recent een werkgeversrapportage hadden ingediend naar aanleiding van een meldingsplichtig arbeidsongeval, en die door de Arbeidsinspectie is goedgekeurd. Bij alle 22 bedrijven is door de onderzoekers een interview afgenomen met de werkgever of tenminste één persoon die namens de werkgever verantwoordelijk was voor de werkgeversrapportage en het verbeterplan (hierna: werkgever). Daarnaast hebben de onderzoekers bij twaalf van de bezochte bedrijven een interview kunnen houden met het slachtoffer van het betreffende arbeidsongeval. In het geval dat het niet mogelijk was om het ongevalsslachtoffer te interviewen (bijvoorbeeld omdat het slachtoffer niet meer werkzaam was voor het bedrijf of er volgens de werkgever een arbeidsconflict was ontstaan na het arbeidsongeval) kon in vijf gevallen een collega van het slachtoffer geïnterviewd worden. Bij vijf bedrijven werd alleen de werkgever geïnterviewd. Werkgevers en slachtoffers/collega’s zijn onafhankelijk van elkaar geïnterviewd en hadden geen inzicht in elkaars antwoorden. Deelname aan de interviews was vrijwillig, zowel voor werkgevers als voor slachtoffers en collega’s. De interviews vonden plaats onafhankelijk van het inspectieproces. Alle interviews zijn met toestemming van de geïnterviewden opgenomen en getranscribeerd.

Resultaten

De gesprekken die de onderzoekers met 22 werkgevers, 12 ongevalsslachtoffers en 5 collega’s van ongevalsslachtoffers hebben gevoerd, hebben waardevolle inzichten opgeleverd over de nieuwe standaardwerkwijze van de Arbeidsinspectie, waarbij werkgevers in de gelegenheid worden gesteld om zelf onderzoek te verrichten naar het arbeidsongeval en op basis daarvan verbetermaatregelen op te stellen.

Onderzoeksvraag 1. Wat vinden werkgevers en ongevalsslachtoffers van de interventie werkgeversrapportage en welke concrete verbeterpunten zien zij?

De meningen van de geïnterviewde werkgevers en ongevalsslachtoffers over de nieuwe aanpak van het ongevalsonderzoek zijn overwegend positief. De meeste geïnterviewde werkgevers zijn te spreken over het leereffect dat wordt veroorzaakt door het zelf uitvoeren van het ongevalsonderzoek en de daaruit voortkomende zelfreflectie. Dit leereffect wordt ook door geïnterviewde ongevalsslachtoffers en collega’s van ongevalsslachtoffers als positief aspect bestempeld. Zowel uit de interviews met de werkgevers als met ongevalsslachtoffers en collega’s van ongevalsslachtoffers komt veelvuldig naar voren dat de nieuwe aanpak over het algemeen als effectiever en leerzamer wordt gezien dan het ontvangen van een boete. Naast de mogelijkheid om het onderzoek in eigen regie en (tot op zekere hoogte) volgens eigen inzicht uit te voeren, waarderen geïnterviewden vooral ook de kans om zelf verbetermaatregelen op te stellen die op het individuele bedrijf zijn toegesneden. Het zelf opstellen van werkbare verbetermaatregelen, waar medewerkers ook bij betrokken zijn, vergroot volgens hen ook

het draagvlak onder medewerkers voor de uitvoering ervan. De betrokkenheid van de Arbeidsinspectie wordt hierbij gezien als een nuttige ‘stok achter de deur’, waarbij het belang van de vervolgininspectie door een inspecteur meerdere keren expliciet wordt genoemd. Volgens geïnterviewden helpt de interventie werkgeversrapportage – in combinatie met het ongeval zelf – bedrijven om het onderwerp veilig werken op de kaart te zetten, bij zowel management als medewerkers.

Naast de bovengenoemde positieve aspecten komen uit de gesprekken ook een aantal knel- en verbeterpunten naar voren. Het vaakst genoemde knelpunt betreft het tijdsbestek waarin de werkgeversrapportage moet worden afgerond door werkgevers, in combinatie met de substantiële tijdsinvestering die dit op korte termijn van bedrijven vergt. Volgens een paar geïnterviewde werkgevers vereist de werkgeversrapportage bepaalde kennis en expertise die zij niet in huis hadden, bijvoorbeeld als het gaat om interviewen en onderzoek doen. Een principiële punt van kritiek dat door zowel enkele geïnterviewde werkgevers als door enkele ongevalsslachtoffers wordt genoemd, is de zorg dat de nieuwe aanpak de minder welwillende werkgevers meer gelegenheid zou bieden om de omstandigheden van het arbeidsongeval gunstiger (voor de werkgever) voor te stellen dan in werkelijkheid het geval is. Enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers noemen als knelpunt nog dat een onderaannemer of uitzendbureau volgens hen niet betrokken was bij de werkgeversrapportage, terwijl deze volgens hen wel een belangrijk aandeel had in het proces.

Verbeterpunten die sommige geïnterviewde werkgevers noemen voor de interventie werkgeversrapportage betreffen met name de rol van de inspecteur, die volgens hen meer coachend en adviserend zou mogen zijn in de periode dat de werkgever de werkgeversrapportage dient op te stellen. Hoewel eigen regie als groot pluspunt wordt genoemd door een groot aantal geïnterviewde werkgevers, geven meerdere geïnterviewden aan dat een kader ook wenselijk is. Hierbij wordt dan gedacht aan een template/format voor de werkgeversrapportage en een fictief goed voorbeeld van een werkgeversrapportage. Daarnaast zou een ruimer tijdsbestek helpen volgens geïnterviewde werkgevers. Enkele geïnterviewde werkgevers noemen als praktisch verbeterpunt dat de informatie over de werkgeversrapportage qua taalniveau toegankelijker kan.

De meeste geïnterviewde werkgevers en ongevalsslachtoffers geven aan het contact met de Arbeidsinspectie in het kader van de werkgeversrapportage als positief ervaren te hebben. Geïnterviewde werkgevers geven met name aan dat het contact met de Arbeidsinspectie ‘anders dan verwacht’ was. Het sentiment van controlerende instantie maakte bij meerdere geïnterviewde werkgevers plaats voor een positiever beeld van de Arbeidsinspectie.

Onderzoeksvraag 2. Hoe komen bedrijven tot maatregelen in hun verbeterplan en om welke reden(en) voeren bedrijven de maatregelen uit of niet uit?

Voor bijna alle geïnterviewde werkgevers was het onderscheid tussen de directe oorzaak en de (achterliggende) basisoorzaak van het ongeval – dat de Arbeidsinspectie aan werkgevers vraagt om in de werkgeversrapportage te maken – duidelijk.

Over het algemeen zijn de geïnterviewde werkgevers het erover eens dat het vaststellen van de oorzaken van het arbeidsongeval en het opstellen van verbetermaatregelen, ook in relatie tot de oorzaken van het ongeval, niet te ingewikkeld zijn voor bedrijven. Volgens sommige geïnterviewde werkgevers hangt het van de complexiteit van het ongeval af hoe moeilijk of makkelijk het uitvoeren van ongevals-onderzoek (als onderdeel van de werkgeversrapportage) wordt ervaren. Als de oorzaken van het arbeidsongeval eenvoudig en duidelijk zijn, het onderwerp bekend is (bijvoorbeeld kennis over machineveiligheid of gevaarlijke stoffen) en er weinig betrokkenen zijn, wordt het opstellen van de werkgeversrapportage makkelijker geacht volgens een aantal geïnterviewde werkgevers dan wanneer de oorzaken complex zijn, het onderwerp onbekend is en er meerdere betrokkenen zijn. Het vaststellen van oorzaken (en bijpassende maatregelen) wordt ingewikkelder gevonden (of verondersteld) bij een ongelukkige samenloop van omstandigheden of pech.

Meerdere geïnterviewde werkgevers geven aan de maatregelen samen met medewerkers opgesteld te hebben. Criteria die men bij het opstellen van maatregelen gebruikte, waren haalbaarheid, werkbaarheid en of de maatregel bijdraagt aan veiligheid.

Als factoren die implementatie van de maatregelen het meest bevorderen, noemen geïnterviewde werkgevers dat de maatregelen samen met medewerkers zijn bedacht (draagvlak), er een actiehouders is die 'eigenaar' is van de maatregelen en de acties monitort en evalueert, dat de Arbeidsinspectie een 'stok achter de deur' is en dat er intern toezicht wordt gehouden op de uitvoering van de maatregelen. Belemmerende factoren zijn volgens hen tijdgebrek, gebrek aan een actiehouders en gebrek aan intern toezicht.

Onderzoeksvraag 3. In hoeverre leidt de interventie werkgeversrapportage tot veiligheidsverbeteringen en een toename in veiligheidsbewustzijn binnen bedrijven?

Een groot deel van de geïnterviewde werkgevers, ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers geeft aan dat er veiligheidsverbeteringen op de werkvloer merkbaar zijn en dat het veiligheidsbewustzijn in het bedrijf is toegenomen in de fase na het ongeval, door de impact van het ongeval dan wel door de werkgeversrapportage.

De meeste geïnterviewde werkgevers geven aan dat de werkgeversrapportage als interventie in positieve zin heeft bijgedragen aan veranderingen in het veiligheidsbewustzijn. Volgens meerdere geïnterviewde werkgevers kan de verbetering van het veiligheidsbewustzijn door de interventie werkgeversrapportage niet los worden gezien van de impact van het ongeval en lopen de effecten van ongeval en onderzoek door elkaar heen.

Zowel de geïnterviewde werkgevers als (collega's van) ongevalsslachtoffers geven over het algemeen aan dat collega's elkaar onderling meer zijn gaan aanspreken op onveilig gedrag na het ongeval. Een aantal werkgevers stimuleert dit bij werknemers. Geïnterviewden onderkennen dat het helpend is voor de veiligheid als er een veiligheidscultuur is van elkaar aanspreken op onveilig gedrag.

Een aantal geïnterviewde werkgevers en (collega's van) ongevalsslachtoffers geven echter aan dat er geen of relatief weinig veranderingen in veiligheidsbewustzijn zijn bereikt. Redenen die hiervoor worden genoemd zijn aan de ene kant dat het veiligheidsbewustzijn al hoog was voor het arbeidsongeval plaatsvond, en aan de andere kant dat de productie op één stond, er veelal gewerkt werd met buitenlandse uitzendkrachten die andere veiligheidsnormen hanteren en dat gedragsverandering op de werkvloer lastig te bewerkstelligen was.

De geïnterviewde werkgevers zijn het er grotendeels over eens dat het zelf doen van ongevalsonderzoek en het zelf opstellen van een verbeterplan voor het meeste veiligheidsbewustzijn zorgen. Zij zijn in de veronderstelling dat wanneer de Arbeidsinspectie of een externe partij het ongevalsonderzoek had uitgevoerd, het veiligheidsbewustzijn minder zou zijn toegenomen.

Aanvullende inzichten

Uit de gesprekken met werkgevers en (collega's van) ongevalsslachtoffers komt een aantal extra inzichten naar voren. Een eerste aanvullend inzicht is dat er meerdere factoren worden genoemd die een negatieve invloed hebben op de veiligheid op de werkvloer. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze belemmerende factoren voor veiligheid losstaan van de werkgeversrapportage. Dit speelde ook ten tijde van de oude werkwijze, waarbij de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek zelf uitvoerde. Zowel door geïnterviewde werkgevers als door ongevalsslachtoffers en betrokken collega's wordt aangegeven dat aandacht voor veiligheid na een arbeidsongeval na verloop van tijd wegebt en opgebouwd veiligheidsbewustzijn weer afneemt. Ditzelfde geldt als personeel continu wisselt. Veel geïnterviewde werkgevers zien het belang in van het betrekken van medewerkers bij het opstellen van maatregelen omdat draagvlak bijdraagt aan de uitvoering ervan, maar sommigen denken dat dit alleen werkt als deze medewerkers (langere tijd) binding hebben met het bedrijf. Specifiek wordt genoemd dat het werken met buitenlandse uitzendkrachten uitdagingen met zich meebrengt op het gebied van veilig werken

in het algemeen, waarbij meerdere geïnterviewde werkgevers en (collega's van) ongevalsslachtoffers taalbarrières en verschillen in veiligheidscultuur noemen.

Een tweede aanvullend inzicht is dat meerdere geïnterviewde werkgevers uit zichzelf opmerkingen maken over de kwestie of de Arbeidsinspectie de schuldvraag zou moeten meewegen als er een arbeidsongeval is gebeurd in relatie tot de werkgeversrapportage. Een aantal vindt het juist goed dat de werkgeversrapportage van hen vraagt om verder te kijken dan enkel een fout in het menselijk handelen en te onderzoeken welke (achterliggende) basisoorzaken een rol hebben gespeeld in het arbeidsongeval. Een enkeling stelt ter discussie of in gevallen waarbij er sprake is van verwijtbaarheid en nalatigheid van de medewerker, het terecht is dat de werkgever een werkgeversrapportage dient te maken. Zo wordt het opstellen van passende maatregelen volgens een van de geïnterviewde werkgevers moeilijker gevonden wanneer het arbeidsongeval in zijn ogen door toedoen van de medewerker plaatsvindt.

Conclusie

Dit kwalitatieve onderzoek geeft verdiepende inzichten in hoe werkgevers en ongevalsslachtoffers de interventie werkgeversrapportage hebben 'ontvangen' en welke ervaringen zij hebben met deze interventie. Een belangrijke conclusie uit dit onderzoek is dat de werkgeversrapportage veel bedrijven de aanzet geeft om hun veiligheidsbeleid te verbeteren en veiligheidsmaatregelen op de werkvloer door te voeren, wat in lijn ligt met de resultaten van het eerder gepubliceerde kwantitatieve effectonderzoek gebaseerd op de waarnemingen en oordelen van inspecteurs.¹ Dit kwalitatieve onderzoek laat ook zien dat het lerend vermogen bij werkgevers gestimuleerd wordt. Dit sluit aan bij het doel van de werkgeversrapportage. Uit dit kwalitatieve onderzoek komt echter ook naar voren dat werkgevers in de praktijk zullen moeten blijven investeren in de veiligheidscultuur binnen het bedrijf om het positieve momentum voor veiligheid vast te houden, met doorlopende aandacht voor veiligheid, het binden van personeel, het elkaar aanspreken op onveilig gedrag en intern toezicht als belangrijke randvoorwaarden.

¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). [Effectonderzoek nieuwe aanpak ongevalsonderzoek 2024 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

1 Inleiding

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) zijn werkgevers verplicht om arbeidsongevallen die onder de meldingsplicht vallen – dat wil zeggen ongevallen die resulteren in blijvend letsel, een ziekenhuisopname of een fatale afloop – direct te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie). In het verleden verrichtte de Arbeidsinspectie standaard een eigen onderzoek naar elk meldingsplichtig ongeval om vast te stellen of er sprake was van een direct causaal (oorzakelijk) verband tussen een mogelijke overtreding van de Arbowet door de werkgever en het ongeval. Indien dit het geval was, kon de Arbeidsinspectie een sanctie opleggen.

Vanaf 2019 is de Arbeidsinspectie gestart met de verkenning van alternatieve interventievormen, met als doel het vergroten van het leereffect bij werkgevers ten aanzien van veilig en gezond werken. Vervolgens is de interventie werkgeversrapportage per 1 januari 2023 als nieuwe standaardwerkwijze van het ongevalsonderzoek door de Arbeidsinspectie ingevoerd. Bij deze interventie worden werkgevers na een arbeidsongeval in de gelegenheid gesteld om zelf onderzoek te verrichten naar de toedracht van het arbeidsongeval en op basis daarvan verbetermaatregelen te formuleren.² Deze aanpak beoogt het veiligheidsbewustzijn binnen organisaties te versterken en werkgevers te stimuleren tot het treffen van passende, doeltreffende maatregelen ter vermindering van arbeidsgerelateerde veiligheids- en gezondheidsrisico's. De werkwijze sluit aan bij de in 2018 aangenomen motie Heerma-Van Haga,³ waarin de regering werd verzocht om na te gaan of de Arbeidsinspectie bedrijven behalve sanctioneren ook zou kunnen verplichten tot het opstellen en implementeren van veiligheidsverbeterplannen naar aanleiding van een arbeidsongeval.

Binnen deze nieuwe werkwijze bezoekt de Arbeidsinspectie, na ontvangst van een ongevalsmelding, in eerste instantie de ongevalslocatie om de situatie vast te leggen en bewijsmateriaal veilig te stellen. Vervolgens krijgt de werkgever – onder voorwaarden – de mogelijkheid om zelf een ongevalsonderzoek uit te voeren.⁴ Daarbij wordt verwacht dat de werkgever niet alleen de directe oorzaak van het ongeval onderzoekt, maar ook de (achterliggende) basisoorzaken in kaart brengt.⁵ De werkgever dient deze uitkomsten binnen 15 werkdagen vast te leggen in een rapportage en daarnaast ook een concreet en uitvoerbaar verbeterplan op te stellen. De Arbeidsinspectie beoordeelt deze werkgeversrapportage op kwaliteit en volledigheid. Indien de rapportage en het verbeterplan onvoldoende worden bevonden, krijgt de werkgever eenmaal de gelegenheid om deze binnen tien werkdagen te herzien.⁶ Bij goedkeuring van de rapportage en het verbeterplan volgt geen formele handhaving. In alle gevallen volgt een vervolginспекtie door een inspecteur om te controleren of de maatregelen uit het verbeterplan ook zijn uitgevoerd. Indien dit niet het geval is en er sprake is van een overtreding volgt handhaving.

Het onderzoek dat in deze rapportage wordt gepresenteerd, is onderdeel van een breder onderzoek naar de effecten van de interventie werkgeversrapportage. Dit bredere onderzoek kent twee onderzoeksfases,

² [Beleidsregel werkgeversrapportage onderzoek arbeidsongevallen](#) (geldend vanaf 14-06-24, geraadpleegd op 15-09-2025), artikel 1.

³ Kamerstukken II, 2022/23, 25883, nr. 452. [Kamerstuk 25883, nr. 452 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#).

⁴ De werkgever mag weigeren om de werkgeversrapportage zelf op te stellen, waarna de Arbeidsinspectie alsnog het volledige ongevalsonderzoek doet. Daarnaast zijn er situaties waarbij het uitvragen van een werkgeversrapportage niet passend wordt geacht (zie artikel 3 Beleidsregel werkgeversrapportage onderzoek arbeidsongevallen). Bij arbeidsongevallen met dodelijke afloop volgt er – dit was en blijft zo – een onderzoek dat wordt uitgevoerd door de Arbeidsinspectie. Hetzelfde geldt voor zaken waarbij het slachtoffer jonger dan achttien jaar is of waarbij een familielid van de werkgever betrokken is. Ook doet de Arbeidsinspectie onderzoek als bijvoorbeeld de historie van het bedrijf daartoe aanleiding geeft of als er sprake is van een ongeval met grote maatschappelijke impact.

⁵ De directe oorzaken van het ongeval betreffen de omstandigheden direct voorafgaand aan en/of tijdens het ongeval. Dan gaat het over de directe handelingen en de situatie op het moment van het ongeval (bijv. verkeerd gebruik van machines). De (achterliggende) basisoorzaken van het ongeval zijn aspecten van de bedrijfsorganisatie waardoor deze situatie kon ontstaan (bijv. structureel gebrek aan toezicht of een ontbrekend veiligheidsbeleid).

⁶ [Beleidsregel werkgeversrapportage onderzoek arbeidsongevallen](#) (geldend vanaf 14-06-24, geraadpleegd op 15-09-2025), artikel 2.

waarvan de eerste al is afgerond en in december 2024 is gepubliceerd.⁷ De eerste fase betrof een kwantitatief onderzoek gebaseerd op de gegevens die zijn verzameld door inspecteurs tijdens de vervolgininspecties. Dit kwantitatieve onderzoek laat zien dat de nieuwe werkwijze positief effect lijkt te hebben op de veiligheid binnen bedrijven waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Zo heeft 84% van de bedrijven alle voorgenomen maatregelen uit het verbeterplan daadwerkelijk uitgevoerd. Inspecteurs signaleren dat de interventie bijdraagt aan meer veiligheidsbewustzijn en reflectievermogen binnen bedrijven. Dit wordt zowel toegeschreven aan de impact van het ongeval zelf, als aan de interventie van de Arbeidsinspectie. Slechts bij een kleine minderheid (minder dan 5%) bleef verbetering volledig uit. Wel blijkt dat vooral het doorvoeren van maatregelen op het gebied van de (achterliggende) basisoorzaken van het arbeidsongeval relatief vaak achterblijft.

Fase twee, waarop dit onderzoeksrapport betrekking heeft, betreft een kwalitatief onderzoek waarin inzichten in de ervaringen en opvattingen van werkgevers en ongevalsslachtoffers⁸ met de interventie werkgeversrapportage centraal staan. Hierin is onderzocht hoe werkgevers en ongevalsslachtoffers de nieuwe werkwijze ervaren, welke positieve aspecten en knelpunten deze aanpak volgens hen heeft en in hoeverre deze aanpak volgens hen bijdraagt aan meer veiligheidsbewustzijn en het nemen van structurele maatregelen om toekomstige ongevallen te voorkomen. Met dit kwalitatieve onderzoek zijn ook redenen waarom maatregelen in sommige gevallen uitblijven opgehaald. Het betrekken van ongevalsslachtoffers maakt het mogelijk om een vollediger en genuanceerder beeld te krijgen van de ervaringen met de interventie werkgeversrapportage in de praktijk. Waar werkgevers inzicht kunnen geven in de wijze waarop zij de interventie werkgeversrapportage hebben uitgevoerd en ervaren, bieden ongevalsslachtoffers een aanvullend perspectief op de impact van het ongeval, de omgang daarmee binnen het bedrijf en het veiligheidsbewustzijn op de werkvloer. Beide perspectieven zijn essentieel om de nieuwe aanpak binnen bedrijven waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden te kunnen evalueren.

In dit rapport staat de beantwoording van onderstaande onderzoeksvragen en bijbehorende deel-vragen centraal:

1. Wat vinden werkgevers en ongevalsslachtoffers van de interventie werkgeversrapportage en welke concrete verbeterpunten zien zij?
 - a. Wat zijn voor werkgevers en ongevalsslachtoffers positieve aspecten van deze aanpak?
 - b. Wat zijn voor werkgevers en ongevalsslachtoffers knelpunten van deze aanpak?
 - c. Waar zitten volgens werkgevers verbeterpunten bij het zelf uitvoeren van het ongevalsonderzoek en het opstellen van een werkgeversrapportage?
2. Hoe komen bedrijven tot maatregelen in hun verbeterplan en om welke reden(en) voeren bedrijven de maatregelen uit of niet uit?
 - a. Welke afwegingen hebben bedrijven gemaakt toen ze maatregelen opstelden naar aanleiding van het arbeidsongeval?
 - b. Hoe moeilijk/makkelijk was het in kaart brengen van de directe oorzaak en (achterliggende) basisoorzaak?
 - c. Hoe moeilijk/makkelijk was het voor bedrijven om verbetermaatregelen te koppelen aan de oorzaken van het ongeval?
 - d. Wat maakt dat (niet alle) maatregelen zijn uitgevoerd?
3. In hoeverre leidt de interventie werkgeversrapportage tot veiligheidsverbeteringen en een toename in veiligheidsbewustzijn binnen bedrijven?
 - a. In hoeverre zien werkgevers en ongevalsslachtoffers veranderingen op de werkvloer en in het veiligheidsbewustzijn binnen het bezochte bedrijf?
 - b. Op welke manier heeft de interventie werkgeversrapportage bijgedragen aan veranderingen in het veiligheidsbewustzijn?

⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). [Effectonderzoek nieuwe aanpak ongevalsonderzoek 2024 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

⁸ Indien het niet mogelijk was om het ongevalsslachtoffer te interviewen, is waar mogelijk een collega van het slachtoffer geïnterviewd, zie ook hoofdstuk 2 onderzoekopzet.

Leeswijzer

Structuur van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksopzet beschreven.

In hoofdstuk 3 worden de resultaten gepresenteerd die bijdragen aan de beantwoording van de eerste onderzoeksvraag ‘Wat vinden werkgevers en ongevalsslachtoffers van de interventie werkgevers-rapportage en welke concrete verbeterpunten zien zij?’ In paragraaf 3.1 worden positieve aspecten aan de aanpak beschreven, eerst volgens werkgevers, daarna vanuit slachtoffer-perspectief. In paragraaf 3.2 wordt stilgestaan bij knelpunten van de aanpak, zowel genoemd door werkgevers als door ongevalsslachtoffers. Paragraaf 3.3 beschrijft verbeterpunten voor de aanpak genoemd door werkgevers.

In hoofdstuk 4 worden de ervaringen van werkgevers en ongevalsslachtoffers met de Arbeidsinspectie uiteengezet.

In hoofdstuk 5 worden de resultaten beschreven die bijdragen aan de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag ‘Hoe komen bedrijven tot maatregelen in hun verbeterplan en om welke reden(en) voeren bedrijven de maatregelen uit of niet uit?’ In paragraaf 5.1 wordt uiteengezet welke afwegingen werkgevers maken bij het opstellen van verbetermaatregelen. In paragraaf 5.2 wordt ingegaan op ervaringen rond het achterhalen van de oorzaken van een arbeidsongeval. Paragraaf 5.3 beschrijft ervaringen van werkgevers met het opstellen van verbetermaatregelen en de koppeling met de oorzaken van het arbeidsongeval. In paragraaf 5.4 komt naar voren welke factoren implementatie van verbetermaatregelen uit de werkgeversrapportage bevorderen en welke factoren belemmerend werken voor implementatie.

In hoofdstuk 6 worden de resultaten uiteengezet die antwoord geven op de derde onderzoeksvraag ‘In hoeverre leidt de interventie werkgeversrapportage tot veiligheidsverbeteringen en een toename in veiligheidsbewustzijn binnen bedrijven?’ In paragraaf 6.1 en 6.2 wordt beschreven in hoeverre werkgevers en ongevalsslachtoffers veranderingen zien op de werkvloer en in het veiligheidsbewustzijn binnen het bezochte bedrijf door zowel werkgevers als ongevalsslachtoffers. In paragraaf 6.3 wordt nader bekeken welke bijdrage de werkgeversrapportage heeft in het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf.

In hoofdstuk 7 worden een aantal aanvullende inzichten genoemd die uit de interviews naar voren komen. Hoewel dit geen onderdeel is van de oorspronkelijke onderzoeksvragen, zijn deze resultaten belangrijk om de werkgeversrapportage meer in de context te plaatsen en is ervoor gekozen om deze ook in deze rapportage te presenteren.

Aandachtspunten bij het lezen

- Met werkgever wordt bedoeld: degene die de werkgeversrapportage heeft opgesteld en met wie het interview plaatsvond. Dit kan de eigenaar van het bedrijf zijn maar ook bijvoorbeeld een interne veiligheidskundige. Hierna zal voor de leesbaarheid van het rapport kortweg gesproken worden over werkgever (tenzij het relevant is onderscheid te maken).
- Om de resultaten te illustreren, is ervoor gekozen in het resultatenhoofdstuk veelvuldig gebruik te maken van citaten uit de interviews met zowel werkgevers, ongevalsslachtoffers als collega's van ongevalsslachtoffers. Voor de leesbaarheid zijn sommige citaten ingekort.
- Om te voorkomen dat de geïnterviewde werkgevers herleidbaar zijn op basis van de functiebeschrijvingen bij de citaten, is ervoor gekozen om specifieke functietitels in te delen in vier hoofdcategorieën (eigenaar bedrijf, overige leidinggevende functie, veiligheidsfunctie en preventiefunctie). De functiehoofdcategorie is vermeld bij de citaten. Er zijn drie bedrijfseigenaren, drie medewerkers in een overige leidinggevende functie, vier medewerkers in een preventiefunctie en twaalf medewerkers in een veiligheidsfunctie geïnterviewd. Bij de citaten van ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers is geen functie vermeld, maar enkel ‘ongevalsslachtoffer’ of ‘collega van ongevalsslachtoffer’.
- Voor de leesbaarheid van het rapport zal afwisselend worden gesproken over ongevalsslachtoffers, slachtoffers van een arbeidsongeval en slachtoffers. Dit geldt ook voor collega's van ongevalsslachtoffers. Ook zal af en toe ‘(collega's van) ongevalsslachtoffers’ worden geschreven als het beide

groepen betreft.

- Voor het beantwoorden van de eerste en derde onderzoeksvraag wordt geput uit de interviews met zowel werkgevers, ongevalsslachtoffers als collega's van ongevalsslachtoffers. Voor de beantwoording van de tweede deelvraag wordt alleen geput uit de interviews met werkgevers, omdat deze vraag enkel op hen betrekking heeft.

2 Onderzoeksopzet

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben onderzoekers van de Arbeidsinspectie interviews gehouden met werkgevers (of hun vertegenwoordigers), slachtoffers van arbeidsongevallen en collega's van ongevalsslachtoffers. De interviews hadden betrekking op hun ervaringen met de interventie werkgeversrapportage van de Arbeidsinspectie.

2.1 Steekproef

De beoogde steekproefgrootte voor het onderzoek was vijftien tot twintig bedrijven die recent zelf een werkgeversrapportage hadden opgesteld naar aanleiding van een arbeidsongeval. Bij onder andere een eerder uitgevoerd pilotonderzoek naar de inzet van de werkgeversrapportage is gebleken dat bij dit aantal interviews datasaturatie wordt bereikt en meer interviews niet tot nieuwe inzichten leiden. De selectie van bedrijven gebeurde in maart 2025 op basis van een doelgerichte steekproef uit de lijst van bedrijven waarbij in de drie voorafgaande maanden een vervolgininspectie door een inspecteur vanwege de interventie werkgeversrapportage had plaatsgevonden en de datum van het arbeidsongeval niet langer geleden was dan 1 januari 2024. In de steekproef zaten alleen bedrijven die recent een werkgeversrapportage hadden ingediend naar aanleiding van een meldingsplichtig arbeidsongeval, én die door de Arbeidsinspectie is goedgekeurd.⁹

Rekening houdend met mogelijke non-respons werd in eerste instantie een steekproef getrokken van 60 bedrijven.

Methodologische verantwoording steekproeftrekking

Om tot een zo groot mogelijke variatie van geïnterviewde bedrijven te komen, zijn in het onderzoek een aantal criteria bij de subjectselectie gebruikt. Eén criterium was geografische spreiding (arboregio). Daarnaast vond selectie plaats op basis van een drietal inhoudelijke vragen uit de monitorvragenlijst die tijdens de vervolgininspectie door de inspecteur was ingevuld. Deze vragen waren: 1. Wie heeft de werkgeversrapportage opgesteld? (volledig opgesteld door werkgever/volledig opgesteld door externe partij/werkgever in samenwerking met externe partij), 2. De werkgeversrapportage is: (eerste keer als voldoende beoordeeld/tweede keer als voldoende beoordeeld) en 3. Zijn alle maatregelen zoals opgenomen in het verbeterplan doorgevoerd? (ja/nee).

Er is dus geen aselechte steekproef getrokken, omdat het dan mogelijk was geweest dat er (door toeval of door weigering) geen bedrijven in de steekproef terecht zouden zijn gekomen die de werkgeversrapportage volledig hebben uitbesteed of die niet alle maatregelen uit het verbeterplan hebben uitgevoerd. Om de variëteit in bedrijven toch vertegenwoordigd te zien in de resultaten zijn er in verhouding meer bedrijven uit deze groepen benaderd dan op basis van toeval het geval zou zijn. Er is in dit onderzoek dus sprake van een doelgerichte, selecte steekproef die met betrekking tot achtergrondkenmerken in cijfermatige zin niet representatief is voor alle bedrijven in de populatie. Dit heeft tot gevolg dat de vermelde aantallen of verhoudingen in dit onderzoek niet kunnen worden vergeleken met aantallen of verhoudingen uit het eerdere kwantitatieve onderzoek.

Ook kunnen er geen uitspraken worden gegeneraliseerd naar de gehele groep bedrijven waar de interventie werkgeversrapportage is ingezet. Het is dan ook belangrijk om bij het lezen van de rapportage in gedachten te houden dat de resultaten uitsluitend gebaseerd zijn op de opvattingen en ervaringen van de 22 werkgevers, 12 ongevalsslachtoffers en 5 collega's van ongevalsslachtoffers die door de onderzoekers zijn geïnterviewd.

⁹ Er is ook een groep bedrijven waarbij de werkgeversrapportage herhaaldelijk is afgekeurd, maar uit het eerder aangehaalde kwantitatieve effectonderzoek over de werkgeversrapportage komt naar voren dat dit percentage gering is (ongeveer 1%). Deze groep is niet meegenomen in dit kwalitatieve onderzoek.

De meerwaarde van dit kwalitatieve onderzoek is dat ‘ervaringsdeskundigen’ (zowel werkgevers als ongevalsslachtoffers) die met de werkgeversrapportage van doen hebben gehad aan het woord komen. Daarmee is een rijk pallet aan verschillende ervaringen en meningen uit de praktijk opgehaald, die niet in cijfers (door middel van een kwantitatief onderzoek) zijn te vangen.

Kwantitatieve uitspraken over het effect van de interventie zijn terug te vinden in het eerder gepubliceerde kwantitatieve onderzoek op basis van de monitorlijst vervolgininspecties.

Werving

Bedrijven werden door de onderzoekers gebeld in volgorde van de datum van het arbeidsongeval (met de meest recente datum als eerste). Tijdens het bellen werd bijgehouden hoe de verdeling op basis van regio en de genoemde inhoudelijke vragen uit de monitorvragenlijst was, zodat er kon worden gestuurd op optimale spreiding op deze kenmerken.¹⁰

De onderzoekers streefden ernaar om binnen elk bedrijf zowel de werkgever als het slachtoffer van het arbeidsongeval te interviewen. Wanneer dit niet mogelijk was, werd tijdens de werving gevraagd of er een collega van het slachtoffer (die op hetzelfde niveau werkzaam is) beschikbaar was voor een interview. Vanwege privacyredenen was het voor de onderzoekers van de Arbeidsinspectie niet mogelijk om (collega's van) ongevalsslachtoffers rechtstreeks te benaderen; het contact verliep via de werkgever. Dit betekent dat de onderzoekers voor de werving van ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers afhankelijk waren van de werkgever. Uiteindelijk zijn door de deelnemende werkgevers alleen ongevalsslachtoffers voor de interviews geworven die nog voor de werkgever werkten en geen ongevalsslachtoffers die niet meer werkzaam waren voor het bedrijf waar zij het arbeidsongeval hadden gehad. Deze beperking zou ertoe kunnen leiden dat de meest negatieve meningen en ervaringen van ongevalsslachtoffers in dit onderzoek enigszins buiten beeld blijven.

Als een bedrijf interesse had om deel te nemen, ontving het bedrijf per e-mail de informatiebrief voor de werkgever en daarnaast ook die voor het ongevalsslachtoffer of de collega van het slachtoffer.¹¹ Tijdens de werving werd via de werkgever nagevraagd of de medewerker de Nederlandse taal voldoende machtig was en of er een tolk nodig was tijdens het interview.

Respons

In totaal hebben de onderzoekers 45 bedrijven gebeld waarvan er 22 wilden deelnemen aan het onderzoek. De overige bedrijven op de selectielijst zijn niet meer gebeld omdat het beoogde aantal respondenten ruimschoots was bereikt.

De variëteit die werd nagestreefd tijdens de werving is behaald; in de groep geïnterviewde bedrijven zijn alle vooraf bepaalde selectiecriteria vertegenwoordigd, zie ook tabel 1.

Van de 22 bedrijven die deelnamen aan het onderzoek van de Arbeidsinspectie is in twaalf gevallen ook het ongevalsslachtoffer van dat bedrijf geïnterviewd (zie tabel 1). Bij vijf bedrijven heeft een collega van het ongevalsslachtoffer deelgenomen aan een interview. Vier ongevalsslachtoffers en/of collega's van ongevalsslachtoffers waren arbeidsmigrant. In twee van deze gevallen is het interview gevoerd met behulp van een tolk, in één geval vond het interview plaats in het Engels en in één geval in het Nederlands.

¹⁰ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). [Effectonderzoek nieuwe aanpak ongevalsonderzoek 2024 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#). In februari 2026 verschijnt een update van dit kwantitatieve onderzoek.

¹¹ Er waren drie verschillende informatiebrieven, een voor werkgevers, een voor slachtoffers en een voor collega's van slachtoffers die plaatsvervangend aan het interview wilden deelnemen. Van de informatiebrieven aan slachtoffers en collega's was ook een Engelse versie beschikbaar die desgewenst meegestuurd kon worden.

Tabel 1 Kenmerken van de geïnterviewde bedrijven

Interviews	(n = 39)
Werkgevers*	22
Ongevalsslachtoffers	12
Collega's van ongevalsslachtoffers	5
Verdeling bedrijven over arboregio's (n = 22)	
Noord	1
Noord-West	6
Midden	4
Randstad-Zuid	5
Randstad-Noord	1
Zuid-Oost	3
Zuid-West	1
Oost	1
Verdeling bedrijven o.b.v. monitorvragen (n = 22)	
Wgr** (grotendeels) zelf uitgevoerd	18
Wgr (grotendeels) extern uitgevoerd	4
Wgr eerste keer voldoende	13
Wgr eerste keer onvoldoende	9
Maatregelen uitgevoerd bij vervolgininspectie	18
Maatregelen niet uitgevoerd bij vervolgininspectie	4

* Met werkgever wordt bedoeld: degene die de werkgeversrapportage heeft opgesteld en met wie het interview plaatsvond. Dit kan de eigenaar van het bedrijf zijn maar bijvoorbeeld ook een interne veiligheidskundige.

** Met wgr wordt bedoeld: werkgeversrapportage.

Non-respons bedrijven

Van de 45 gebelde bedrijven gaven 23 bedrijven aan niet deel te kunnen of willen nemen aan het onderzoek of waren na een initiële toezegging niet meer bereikbaar. Niet alle werkgevers noemden de reden waarom zij van deelname afzagen. De meest genoemde reden die werd gegeven om niet deel te nemen, was dat er geen tijd was voor een interview. Daarnaast werd ook een paar keer genoemd dat de persoon die de werkgeversrapportage had opgesteld niet meer werkzaam was voor het bedrijf of dat het bedrijf geen behoefte had om aan het onderzoek deel te nemen. Drie bedrijven gaven in eerste instantie aan te willen deelnemen aan het onderzoek, maar trokken hun toezegging uiteindelijk in (geen tijd meer, reden onbekend).

Ook na de afzeggingen is variëteit op basis van de selectiecriteria gewaarborgd. Verder is aan respondenten vertrouwelijkheid geboden (herleidbare resultaten uit de interviews worden niet gedeeld met bijvoorbeeld inspecteurs, zie ook 2.2 dataverzameling). Daardoor konden ook respondenten met bijvoorbeeld een negatieve opvatting ten aanzien van de interventie zich uitgenodigd voelen om mee te doen aan het onderzoek. Desondanks is niet uitgesloten dat door de afzeggingen bepaalde opvattingen niet vertegenwoordigd zijn.

Non-respons ongevalsslachtoffers

Naast de non-respons op bedrijfsniveau waren er ook bedrijven waar geen slachtoffer van het arbeidsongeval kon worden geïnterviewd. Dit was bij tien van de 22 deelnemende bedrijven het geval. In zes gevallen gaf de werkgever als reden hiervoor aan dat het ongevalsslachtoffer niet meer werkzaam was voor het bedrijf.¹² Met twee andere ongevalsslachtoffers was er volgens de werkgever een arbeidsconflictsituatie ontstaan na het ongeval (waardoor het bedrijf het ongevalsslachtoffer niet kon of wilde benaderen voor een interview), één ongevalsslachtoffer gaf volgens de werkgever aan geen behoefte te hebben aan een interview met de Arbeidsinspectie en één ongevalsslachtoffer was volgens de werkgever nog aan het herstellen van het arbeidsongeval. Bij vijf van de tien bedrijven waarbij het ongevalsslachtoffer niet geïnterviewd kon worden, kon een interview met een collega van het ongevalsslachtoffer worden gehouden. Bij de andere vijf bedrijven lukte het ook niet om een collega van het ongevalsslachtoffer te interviewen en werd alleen de werkgever geïnterviewd.

2.2 Dataverzameling

De interviews met werkgevers, ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers waren semigestructureerd. Vooraf werden drie topiclijsten opgesteld, één voor werkgevers, één voor ongevalsslachtoffers en één voor collega's van ongevalsslachtoffers. Alle deelnemers binnen een doelgroep (werkgever, ongevalsslachtoffer of collega van het ongevalsslachtoffer) kregen dezelfde vragen. Daarnaast was er ruimte voor verdiepend doorvragen door de interviewer en het delen van ervaringen door de werkgever of het ongevalsslachtoffer. Alle drie de topiclijsten hadden een aantal algemene introductievragen aan het begin van het interview met aansluitend meerdere inhoudelijke blokken. Het werkgeversinterview bestond uit een blok over ervaringen met de interventie werkgeversrapportage, het al dan niet inschakelen van een externe partij voor de werkgeversrapportage, het opstellen en implementeren van de maatregelen en het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf na het arbeidsongeval. De slachtoffer- en collega-interviews gingen met name over hun ervaring met de interventie werkgeversrapportage, over de maatregelen en over het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf na het ongeval.

De interviews werden in de periode van 1 april 2025 tot en met 4 juni 2025 afgenomen door vier onderzoekers van de afdeling Analyse & Onderzoek van de Arbeidsinspectie. Alle interviews vonden plaats tenminste een maand nadat de vervolgsinspectie door een inspecteur had plaatsgevonden. Gaandeweg de interviews werd het dataverzadigingspunt bereikt, dat wil zeggen dat er geen nieuwe perspectieven meer werden opgehaald tijdens de laatste interviews. Bij elk interview waren twee onderzoekers aanwezig. Op één interview na vonden alle interviews plaats op de bedrijfslocatie.¹³ Er werd gekozen voor *face-to-face* gesprekken om betrokkenheid naar werkgevers en ongevalsslachtoffers/collega's van ongevalsslachtoffers te tonen. Zeker in het geval van ongevalsslachtoffers en collega's werkten *live* gesprekken volgens de onderzoekers drempelverlagend en droegen deze bij aan een opener gesprek. Aan het begin van elk interview werd door de onderzoeker aangegeven dat informatie uit het interview met de werkgever niet werd gedeeld met het ongevalsslachtoffer en andersom ook niet. Vooral bij ongevalsslachtoffers was dit volgens de onderzoekers essentieel om te benoemen bij de start van het interview, om hen te stimuleren zoveel mogelijk hun verhaal te doen. Bij de werkgeverinterviews werd expliciet benoemd dat er geen inhoudelijke informatie uit het interview gedeeld werd met de inspecteur die bij het bedrijf was geweest en er ook geen handhaving kon plaatsvinden op basis van informatie die in het interview werd gedeeld. Ook is vermeld dat de uitspraken in het rapport niet te herleiden zijn tot individuele bedrijven en werknemers.

¹² In twee van deze gevallen werd genoemd dat het slachtoffer via een uitzendbureau werkzaam was geweest (en om die reden niet meer te achterhalen was) en één slachtoffer was ZZP'er (en werd niet meer ingehuurd).

¹³ Een interview met een ongevalsslachtoffer vond plaats op een door het slachtoffer gekozen locatie buiten het bedrijf, omdat het ongevalsslachtoffer de dag van het interview onderweg was voor werk en niet in de buurt van het bedrijf was.

In één slachtofferinterview en één collega-interview werd een tolk ingeschakeld via een tolktelefoon. Alle interviews zijn met toestemming van de geïnterviewden opgenomen door de onderzoekers van de Arbeidsinspectie. Na afloop van de interviews zijn de geluidsopnames van de interviews woordelijk uitgewerkt in tekst door een transcriptiebureau. Daarna hebben de onderzoekers de aangeleverde transcripten gecontroleerd alvorens te beginnen aan de analyse van de interviews. Vervolgens zijn de geluidsopnames vernietigd.

2.3 Data-analyse

De transcripten van de interviews zijn gecodeerd in het kwalitatieve data-analyseprogramma Atlas.ti (versie 2023) aan de hand van een vooraf opgezette codeboom die de topiclijst van de interviews volgde. De interviews zijn door vijf onderzoekers gecodeerd, waarbij voor kwaliteitswaarborging bij aanvang meerdere interviews los van elkaar zijn gecodeerd. Daarna zijn de coderingen gezamenlijk doorlopen, zijn verschillen vastgesteld en zijn na consensus afspraken gemaakt over het coderen. Ook is op basis van deze initiële codering de codeboom nog aangepast en zijn een aantal codes toegevoegd die nog niet in de codeboom stonden. Daarna zijn alle interviews verdeeld onder de onderzoekers en gecodeerd volgens de gemaakte codeerafspraken. In de eerste codeerronde is een grove codering op hoofdlijnen gemaakt, dat wil zeggen dat alle tekstfragmenten uit de interviews zijn weggeschreven in de codeboom bij het relevante onderwerp uit de topiclijst. In de tweede codeerronde is binnen elke hoofdcode een subcodering aangebracht en tot slot zijn sommige codes nog samengevoegd. Onduidelijkheden en twijfelgevallen tijdens het coderen werden gezamenlijk door de onderzoekers besproken. Per onderzoeksvraag zijn de daarbij horende codes door de onderzoekers geanalyseerd.

3 Positieve aspecten en knelpunten van de werkgeversrapportage

Bijna alle geïnterviewde werkgevers geven aan dat hun eerste reactie op de nieuwe werkwijze van de Arbeidsinspectie positief was. Een aanzienlijk aantal geïnterviewde werkgevers geeft aan, al voordat het arbeidsongeval had plaatsgevonden, op de hoogte te zijn van de nieuwe werkwijze, een klein deel wist niet van het bestaan van de werkgeversrapportage.

Uit de interviews blijkt dat een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers een veiligheidskundige/veiligheidsafdeling binnen het bedrijf heeft, een klein deel heeft deze expertise niet in huis.

Veelal werd bij de eerste reactie de vergelijking gemaakt met de oude situatie, waarin de Arbeidsinspectie ongevalsonderzoek deed, wat volgens de geïnterviewden vaak tot een boete leidde. De geboden mogelijkheid vanuit de Arbeidsinspectie om als werkgever zelf de handschoen op te pakken voelde voor de meeste geïnterviewden als een 'kans' of 'opluchting'. Een enkeling had als eerste associatie 'stressvol', omdat de werkgeversrapportage een nieuwe aanpak was, vanwege de hoeveelheid werk en de gevoelde tijdsdruk.

3.1 Positieve aspecten van de werkgeversrapportage

Aan zowel werkgevers als (collega's van) slachtoffers van een arbeidsongeval is gevraagd naar positieve aspecten van de aanpak van de Arbeidsinspectie¹⁴ (zie tabel 2). De aspecten in tabel 2 staan in volgorde van hoe vaak een aspect genoemd is door geïnterviewden. Dit geldt ook voor tabel 3, 4 en 5 die hierna nog volgen.

Tabel 2 Positieve aspecten van de werkgeversrapportage

Werkgevers	Ongevalsslachtoffers	Collega's van ongevalsslachtoffers
Leereffect binnen bedrijf	Leereffect binnen bedrijf	Leereffect binnen bedrijf
Eigen regie		
Veiligheid op de kaart	Veiligheid op de kaart	Veiligheid op de kaart
Werkbaarheid	Werkbaarheid	Werkbaarheid
Arbeidsinspectie als stok achter de deur	Arbeidsinspectie als stok achter de deur	Arbeidsinspectie als stok achter de deur
Draagvlak	Draagvlak	Draagvlak
Overeenkomst eigen onderzoek		
	Samenwerking externe partij	

¹⁴ Voor werkgevers is in de analyse de vraag naar positieve aspecten van de werkwijze gecombineerd met de vraag wat de reden was voor werkgevers om zelf ongevalsonderzoek te doen (er was ook een mogelijkheid te weigeren, waarna de Arbeidsinspectie ongevalsonderzoek doet) vanwege de grote overlap in antwoorden. Voor slachtoffers/collega's is in de analyse de vraag naar positieve aspecten van de werkwijze samengenomen met de vraag of ze liever hadden gehad dat de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek had gedaan, ook vanwege de grote overlap in antwoorden.

3.1.1 Positieve aspecten volgens werkgevers

Leereffect binnen het bedrijf

Een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers noemt als positief punt van de werkgeversrapportage het leereffect binnen het bedrijf dat het zelf doen van ongevalsonderzoek met zich meebrengt. Sommige geïnterviewden spreken over zelfreflectie, waarbij ze aangeven dat je door deze werkwijze als bedrijf gestimuleerd wordt om zelf na te denken over hoe het ongeval kon gebeuren, hoe het op dit moment met de veiligheid gesteld staat en hoe je een ongeval in de toekomst kunt voorkomen.

“Nu is de insteek: ga zelf maar onderzoeken waar de oorzaken liggen. En dan gaan die organisaties echt wel na van: hoe heeft ons dat kunnen gebeuren? En dan zie je in dit geval ook dat die opvolging daarvan heel serieus genomen is, met de actiepunten die we opgeschreven hadden.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Sommige geïnterviewde werkgevers geven aan dat ze vooral wilden leren van de ongevalssituatie, om te voorkomen dat een soortgelijk ongeval nog een keer gebeurt. Een van de werkgevers geeft hierbij aan dat hij het ook positief vindt dat er een ‘herkansing’ is als de rapportage de eerste keer niet voldoende wordt beoordeeld (‘een kans om te leren die vanuit de Arbeidsinspectie wordt geboden’). Andere geïnterviewde werkgevers hebben het over het opdoen van nieuwe inzichten, bijvoorbeeld als het gaat om oorzaken identificeren. Het zelf doen van onderzoek wordt leerzaam gevonden door geïnterviewde werkgevers, omdat je ook naar (achterliggende) basisoorzaken van het ongeval dient te kijken. Een van de werkgevers zegt ‘dat je gedwongen wordt om verder te kijken dan je neus lang is’. Meerdere geïnterviewde werkgevers noemen dat een bedrijf er altijd meer van leert als het zichzelf onder de loep neemt dan wanneer de Arbeidsinspectie dat doet. Door het bedrijf zelf door te lichten en op je processen te reflecteren, ben je beter in staat een situatie te verbeteren, zegt een van de werkgevers.

In een aanzienlijk deel van de interviews komt naar voren dat werkgevers vinden dat de interventie werkgeversrapportage meer leereffect heeft dan een boete. Een boete wordt betaald, wat niet wordt gevoeld in het bedrijf en waarmee de zaak is afgehandeld zonder dat er iets is veranderd, zo redeneren zij.

“Mijn manager heeft weleens gezegd: misschien moeten we het gewoon aftikken. Toen zei ik ook dat we ervan moeten leren en dat er een verhaal achter zit en dat we die kans moeten pakken.” Werkgever (overige leidinggevende functie)

“Vanuit de inspectie een verbetering, dat bedrijven dat niet meer gewoon kunnen afkopen en er niks verbetert.” Werkgever (eigenaar bedrijf)

“Dit is een moment om te leren. [...] Vanuit die gedachte heb ik er ja op gezegd. Want mijn ervaring is als je het door de Arbeidsinspectie laat doen dan wordt het een rapport. De boete wordt betaald op het hoofdkantoor, het lokale management voelt daar voor de rest niks van, behalve een keer een overleg met een hogere manager ‘dit kostte € 20.000’ en dat is het dan. Nu was de manager echt betrokken bij het onderzoek. Waardoor het meteen gaat leven op zo’n locatie. Dus dat was mijn reden om hem te adviseren wij gaan het zelf doen.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Ook een andere werkgever reflecteert dat geld voor veel bedrijven vaak niet het punt is, maar dat de Arbeidsinspectie bedrijven méér vooruit helpt met de interventie werkgeversrapportage.

“Het is voor de Arbeidsinspectie een goede stap geweest om dit zo te benaderen. Je hebt er meer aan dat een bedrijf iets leert in plaats van € 7.000 af te tikken. Ik noem maar een bedrag. Geld is vaak het punt niet. Maar je helpt er meer mee als er iets mee wordt gedaan. Daarom pakten we het gelijk op.” Werkgever (overige leidinggevende functie)

Volgens sommige geïnterviewde werkgevers is het effectiever om het geld van de boete in veiligheidsmaatregelen te investeren. Een paar geïnterviewde werkgevers noemen dat de keuze voor de werkgeversrapportage een kans bood om geen boete te hoeven betalen en dat zij er om die reden positief over waren. Dit is volgens hen echter een bijkomend voordeel en niet de hoofdreden.

Eigen regie

Ook eigen regie is volgens een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers een positief aspect van de aanpak.

“Omdat je wat meer de regie in handen hebt over wat er met jouw toko gaat gebeuren. Als je het onderzoek en de waarheidsvinding uit handen moet geven, voelt het dat het veel meer een politieachtig, strafrechtelijk onderzoek is naar wie er fout is. Dit geeft meer een indruk van: er zijn dingen misgegaan. We willen graag weten wat, waarom en hoe, maar vooral hoe je het wil voorkomen in de toekomst. Je legt de verantwoordelijkheid bij het bedrijf neer en dat oogt veel vriendelijker.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Deze ‘vriendelijkere’ aanpak wordt ook door andere geïnterviewde werkgevers onderkend:

“Ja, die kouwe hand zeg maar, dat is een warme hand geworden. En dan wordt het óverleg in plaats van ópleggen. [...] Dat is het meest positieve wat wij ervan hebben ervaren.” Werkgever (eigenaar bedrijf)

Een paar geïnterviewde werkgevers noemen bij eigen regie ook de vormvrijheid van de werkgeversrapportage, die inhoudt dat de Arbeidsinspectie de werkgever geen onderzoeksmethode voorschrijft, waardoor hij vrij is om een voor het bedrijf passende methode en werkwijze te kiezen.

Sommige geïnterviewde werkgevers noemen dat je door eigen regie zelf verantwoordelijkheid moet nemen en dat eigen regie ook voor eigenaarschap zorgt.

Veiligheid op de kaart

Een ander positief punt dat door een aanzienlijke deel van de geïnterviewde werkgevers wordt genoemd, is dat de werkgeversrapportage voor meer veiligheidsbewustzijn heeft gezorgd en het onderwerp veiligheid op de kaart is gezet binnen het bedrijf. Door de werkgeversrapportage is er volgens geïnterviewden meer aandacht voor (bredere) veiligheid binnen het bedrijf, niet alleen door zichtbare fysieke maatregelen, maar ook door bijvoorbeeld toolbox meetings.¹⁵ Geïnterviewde werkgevers geven aan dat er niet alleen meer wordt gepraat over veiligheid binnen het bedrijf, maar medewerkers elkaar onderling ook (meer) aanspreken op onveilig gedrag. Ook noemen meerdere geïnterviewde werkgevers hierbij dat veiligheid dankzij de werkgeversrapportage breder is opgepakt en zich niet alleen beperkt tot het arbeidsongeval. Voor een van de geïnterviewde werkgevers gaf de werkgeversrapportage aanleiding om zaken op te pakken die al langere tijd op de plank lagen. Hij beschrijft de werkgeversrapportage als een verbouwing, waarbij je – als je toch al aan de slag gaat – ook andere punten meeneemt.

Werkbaarheid

Vanuit het oogpunt van werkgevers is de ‘werkbaarheid’ van de nieuwe aanpak een voordeel ten opzichte van een klassiek ongevalsonderzoek door de Arbeidsinspectie. Zo noemt een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers dat het bedrijf zichzelf en de processen het beste kent en dus ook weet welke maatregelen het beste zullen werken in de praktijk. Sommige geïnterviewde werkgevers spreken over een ‘totaalplaatje’ dat de werkgever heeft en de Arbeidsinspectie niet heeft. Als de Arbeidsinspectie maatregelen zou opleggen, of als een externe instantie maatregelen bedenkt, zouden deze minder goed bij het bedrijf passen volgens een aantal geïnterviewde werkgevers.

¹⁵ Een toolbox meeting is een korte, periodieke bijeenkomst op de werkplek om de veiligheid en gezondheid van werknemers te verbeteren. De naam ‘toolbox’ verwijst naar een symbolische gereedschapskist met praktische informatie en ‘tools’ die medewerkers helpen veilig en efficiënt te werken.

“Vooral mijn directeur dacht meteen aan het boeteverhaal, dus het was wel een soort van opluchting als je dan hoort dat je het zelf mag gaan doen. [...]. Hij dacht ook dat er een rapportage vanuit de Arbeidsinspectie zou volgen met opgedragen dingen die misschien niets met het ongeval te maken hadden. Een inspecteur zit niet in jouw bedrijfsvoering, dus de oplossingen die hij aanbiedt moet je wel zelf maar weer vorm zien te geven. En nu kun je daar meteen zelf over nadenken.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Arbeidsinspectie als stok achter de deur

Hoewel de geïnterviewde werkgevers aangeven het ‘zelf doen’ werkbaarder te vinden dan wanneer de Arbeidsinspectie het onderzoek doet, vindt een aanzienlijk deel het wel positief dat de Arbeidsinspectie er is als ‘stok achter de deur’ in deze werkwijze.

“In de hele organisatie is er wel een bepaalde urgentie. Oprechte urgentie, want er is iets gebeurd. Dus geen valse urgentie van: we moeten voldoen aan de wetgeving en wat als straks de Arbeidsinspectie komt. Dus het geeft een oprechte urgentie om te handelen, om er tijd in te stoppen. [...] Het plan van aanpak geeft ook een stukje eigenaarschap bij het management. De nacontrole vanuit de Arbeidsinspectie was natuurlijk geniaal. [...] Mijn manager en collega's zitten nu nog te beven. Daar denken ze nog steeds: o jee, straks komt de inspectie weer langs. Dat was natuurlijk ook fantastisch, dat ze nog een keer langskomen om te kijken heb je de maatregelen wel opgevolgd.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Meerdere geïnterviewde werkgevers geven aan dat de wetenschap dat er een vervolgininspectie komt ervoor zorgt dat het bedrijf ook daadwerkelijk de maatregelen doorvoert. Dit punt wordt ook als succesfactor voor implementatie genoemd (zie ook succesfactoren implementatie op [pagina 35](#)).

Een paar geïnterviewde werkgevers geven aan dat het ‘goedkeuringsstempel’ van de Arbeidsinspectie op de werkgeversrapportage na de beoordeling ervan ‘een bepaald mandaat geeft in een organisatie’ om met maatregelen aan de slag te gaan in plaats van dat ze op papier blijven staan. Volgens een van de geïnterviewde werkgevers zorgt een positieve beoordeling vanuit de Arbeidsinspectie ervoor dat je alle lagen in de organisatie meekrijgt en dat het gaat leven.

“Kijk, we zijn een groot bedrijf, [...] veel lagen, veel mensen die ergens iets van vinden. En het helpt ons dat we het in een werkgeversrapportage kunnen zetten, omdat wij dan een maatregel, ook al is die misschien niet zo populair, heel makkelijk in een rapportage kunnen zetten. Dan wordt die goedgekeurd. Dan zeggen we: dit is nu goedgekeurd door de Arbeidsinspectie, dus we moeten dit doen. Dus ons helpt het als veiligheidsafdeling om iets er doorheen te drukken, waar we anders misschien heel lang voor moesten lobbyen [...]. En dat was misschien ook wel gelukt, maar dat had veel meer moeite gekost dan dat we het nu gewoon in een rapportage opnemen en zeggen: dit moeten we doen en nu heeft de Arbeidsinspectie het goedgekeurd. Het helpt ons soms ook om de discussies niet opnieuw te hoeven voeren. [...] Het helpt dat je natuurlijk kan zeggen: dit hebben we ook aan de Arbeidsinspectie voorgelegd, dus we kunnen het ook niet meer aanpassen. Dan is de discussie snel over.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Draagvlak

Een positief punt aan de werkgeversrapportage is volgens meerdere geïnterviewde werkgevers dat deze voor meer draagvlak binnen de organisatie zorgt dan wanneer een bedrijf maatregelen krijgt opgelegd door de Arbeidsinspectie. Door zelf het arbeidsongeval te onderzoeken en medewerkers te betrekken bij het opstellen van de maatregelen, krijg je meer draagvlak voor de maatregelen, wat ook belangrijk is voor de implementatie ervan volgens geïnterviewden.

“Werkgeversrapportage zegt: dit is er gebeurd, dit is de oorzaak, dit gaan we verbeteren. Als het wordt goedgekeurd, dan zijn het onze ideeën, onze verbeteringen, en hebben wij erover nagedacht. Als je mensen input geeft in een oplossing, creëer je draagvlak, [...] awareness. Allemaal voordelen. Dat is bij een eigen oplossing vele malen hoger dan dat de overheid iets komt opleggen.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Door de werkgeversrapportage ‘gaat het veel meer leven in het bedrijf’ zegt een van de geïnterviewden. Wanneer de Arbeidsinspectie het onderzoek doet en maatregelen oplegt, is er volgens meerdere geïnterviewden minder betrokkenheid, wat van invloed is op draagvlak. Een geïnterviewde geeft aan dat je draagvlak alleen creëert als oplossingen vanuit de organisatie worden aangedragen; draagvlak komt volgens hem niet tot stand als de Arbeidsinspectie maatregelen voor het bedrijf bedenkt.

Overeenkomst met eigen onderzoek

Tot slot geven sommige geïnterviewde werkgevers aan dat zij vanuit het bedrijf altijd al onderzoek deden als er een arbeidsongeval had plaatsgevonden. De werkgeversrapportage is volgens hen in die zin niet anders, behalve dat er als het ware een goedkeuringsstempel van de Arbeidsinspectie op de eigen werkgeversrapportage zit. Dat zorgt volgens enkele bedrijven voor mandaat binnen de organisatie zorgt om maatregelen uit het verbeterplan daadwerkelijk door te voeren.

Men geeft hierbij ook aan de kennis en kunde al in huis te hebben om een dergelijke rapportage te kunnen opstellen. Zo geven meerdere geïnterviewde werkgevers aan dat zij, ook als de Arbeidsinspectie onderzoek was komen doen, al zelf onderzoek hadden gedaan, bijvoorbeeld om ervan te leren of om draagvlak en betrokkenheid in het bedrijf te creëren. De achterliggende reden die zij hiervoor noemen, is dat zij te allen tijde willen voorkomen dat er nog een keer een arbeidsongeval plaatsvindt.

“Als zoiets [een ongeval, red.] gebeurt, wil je altijd zorgen dat het niet nogmaals gebeurt. Dus is het mijn opvatting dat je als bedrijf dit sowieso moet doen. Zelfs als dit onderzoek uit handen was genomen en de Arbeidsinspectie dit had onderzocht, had ik het nog zelf gedaan. [...] Ik wil het weten en ik wacht niet op iemand anders die er zijn tijd voor neemt om er achter te komen wat hij vindt dat wij anders zouden moeten doen en of wij daar straf voor verdienen. Ik zie het als mijn taak om te zorgen dat iedereen die hier ‘s morgens inklokt ‘s avonds met evenveel vingers en tenen naar huis gaat als waar hij mee kwam. Dan ga ik niet wachten op. Dat voelt te passief. Op het moment dat jullie het onderzoek hadden overgenomen, had ik het zelf toch gedaan.”

Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

3.1.2 Positieve aspecten volgens ongevalsslachtoffers

Voor alle geïnterviewde ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers was duidelijk wat de rolverdeling tussen de werkgever en de Arbeidsinspectie is bij een arbeidsongeval. De geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers noemen grotendeels dezelfde positieve aspecten aan de aanpak.

Leereffect binnen het bedrijf

In lijn met de geïnterviewde werkgevers noemt ook een aanzienlijk deel van de geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers het vaakst als positief aspect van de nieuwe aanpak het leereffect binnen het bedrijf dat de werkgeversrapportage teweeg brengt.

“Ik denk dat als het bedrijf zelf onderzoek moet doen, dat ze meer te weten komen over wat er speelt en ook welke oplossingen er moeten komen. [...] Dus naar mijn mening leren ze dan meer over de situatie, omdat ze zichzelf onder de loep moeten nemen. Als een externe partij komt die alles doet, dan denk ik dat het bedrijf niks leert.”

Ongevalsslachtoffer

Volgens een van de geïnterviewde ongevalsslachtoffers is het bedrijf door het arbeidsongeval zich veel meer bewust van veiligheidsrisico's en factoren die belemmerend werken voor de veiligheid in het bedrijf, wat aanleiding geeft om na te denken over betere werkwijzen die risico's al in een vroeg stadium aanpakken. Verder noemen ook de geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers dat alleen een boete geen leereffect heeft. Zo geeft een van de ongevalsslachtoffers aan dat de meeste bedrijven een geldboete makkelijk kunnen betalen, ze daar in het bedrijf verder niks van voelen en ze daarna weer doorgaan op de oude voet zonder dat er iets is verandert. Een ander ongevalsslachtoffer zegt dat een boete snel weer is vergeten, terwijl je met de werkgeversrapportage aan de slag zult moeten.

“Ze kunnen wel een boete opleggen, maar als het dan toch hetzelfde blijft, heb je nog niks. Dit is goed zo, het is nu ook veel beter geworden. Er zijn ook bedrijven die een boete krijgen en dan blijft alles bij het oude. [...] Dan gaan ze gewoon op de oude voet verder.” Ongevalsslachtoffer

Veiligheid op de kaart

Net als de geïnterviewde werkgevers geeft ook een aanzienlijk deel van de geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers aan dat veiligheid meer op de kaart is gezet door de werkgeversrapportage. Volgens geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers is er in die gevallen meer veiligheidsbewustzijn ontstaan in het bedrijf waarvoor ze werkzaam zijn. Ze merken op de werkvloer dat er veiliger gewerkt wordt doordat er maatregelen zijn getroffen, bijvoorbeeld op gebied van machineveiligheid of instructies. Ook merken sommigen dat collega's van ongevalsslachtoffers onderling elkaar meer aanspreken op onveilig gedrag en een aantal geeft aan dat de werkgever hen stimuleert om elkaar scherp te houden op de werkvloer. Er wordt volgens een van de geïnterviewde slachtoffers ook meer toezicht gehouden op de werkvloer of medewerkers zich aan de voorschriften houden.

Werkbaarheid

Overeenkomstig de resultaten van de geïnterviewde werkgevers noemt ook een aanzienlijk deel van de geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers als positief aspect aan de werkgeversrapportage dat het werkbaarder is voor een bedrijf om zelf ongevalsonderzoek te doen en een verbeterplan op te stellen. Zo geven meerdere geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers aan dat het bedrijf zijn eigen processen het beste kent en dus ook het beste weet welke oplossingen in het bedrijf zullen werken. De Arbeidsinspectie daarentegen kent de bedrijfssituatie niet, waardoor je altijd minder werkbare oplossingen zult krijgen, volgens een van de slachtoffers.

“Ik denk dat als het bedrijf van buiten komt, het moeilijker is voor ons, want een externe partij weet niet wat wij precies doen, hoe wij werken, welke stappen wij zetten. Dus ik denk dat het makkelijker is voor de mensen die weten hoe wij hier werken.” Ongevalsslachtoffer

“Ik vind het eigenlijk wel een goede aanpak. Een bedrijf weet zelf beter hoe het bedrijf in elkaar zit. Dus kunnen ze ook zelf beter verbeteringen bedenken, in mijn optiek in ieder geval. Zij weten dat beter dan iemand die normaal niet bij het bedrijf werkt. Ik snap dat een inspecteur natuurlijk van een hele hoop bedrijven een hele hoop weet, maar ze weten toch niet echt de werking van een bedrijf. Dat weet het bedrijf zelf gewoon beter. Dan kunnen ze ook zelf beter verbeteringen bedenken. Ja, daar zie ik wel een voordeel in.”
Ongevalsslachtoffer

Ook noemen een paar geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers dat je een opener gesprek hebt als het bedrijf zelf interviews houdt met betrokkenen ('het bedrijf kent de mensen'). Een van de ongevalsslachtoffers denkt dat er meer vertrouwen is richting het eigen bedrijf dan een externe partij.

“Naar mijn idee was het in deze situatie makkelijk, want nu ken je degene in het bedrijf die iets gaat veranderen. Als een externe partij hier komt om iets te gaan veranderen, [...] dan vertrouw je soms mensen niet die van buiten het bedrijf zijn. Als je een extern iemand voor het eerst ziet en je moet iets tegen hem zeggen [...] dan is het vertrouwen misschien lager.” Ongevalsslachtoffer

Arbeidsinspectie als stok achter de deur

Eveneens in lijn met de geïnterviewde werkgevers vinden ook sommige geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers het positief dat de Arbeidsinspectie meekijkt met een bedrijf en fungeert als stok achter de deur. Een van de collega's van een ongevalsslachtoffer noemt hierbij het vier-ogen-principe, waarbij de Arbeidsinspectie achteraf meekijkt of het bedrijf de opgestelde maatregelen wel uitvoert. Volgens hem is het positief voor de uitvoering van de maatregelen dat je weet dat de Arbeidsinspectie nog een keer langskomt voor een vervolgininspectie.

“Als bedrijf moet je nu wel, je weet dat de inspectie gaat meekijken.[...] Nu heb je druk erop, je weet niet wanneer iemand komt.[...] Als je weet dat er meegekeken wordt, dan heb je een soort van druk van je moet iets doen. [...] Anders blijf je wachten tot er een keer wat gebeurt. Als de inspectie mee kijkt, moet je iets doen. Je weet dat je wordt gecontroleerd.” Collega van ongevalsslachtoffer

Draagvlak

Een paar geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers vinden het positief dat zij door de nieuwe werkwijze betrokken zijn in het verbeterplan en er ook oog is voor hun ideeën over hoe je de werkvloer veiliger kunt maken. Zo weten medewerkers beter of maatregelen haalbaar/uitvoerbaar zijn, geeft een van de ongevalsslachtoffers aan.

“Alles wat het bedrijf wil veranderen, vragen zij aan ons. Ik denk dat dit ook goed is, omdat een verandering niet altijd goed werkt voor degene die op de werkvloer zit. [...] Ze praten altijd met degene die op de werkvloer werkt. Aan de medewerker wordt gevraagd of hij er comfortabel mee is om op deze nieuwe manier te werken of niet, dus ik denk dat dat een goed idee is. Natuurlijk heeft het bedrijf ook ideeën over hoe je veilig kunt werken, maar dan vragen ze altijd aan ons of wij het idee ook goed vinden.” Ongevalsslachtoffer

Een van de geïnterviewde collega's beaamt dit; hij vindt het een goed idee dat werknemers worden betrokken:

“Ik denk dat het een goed idee is als collega's worden gevraagd om mee te denken als er een ongeluk is gebeurd, als ze willen kijken wat er niet in orde is in het bedrijf en als ze maatregelen willen nemen. Het is goed als collega's meedenken, want het bedrijf moet de problemen oplossen, en ervoor zorgen dat niemand meer een ongeluk krijgt, of dat er iets ernstigs gebeurt. Ik ben van mening dat het bedrijf ook met de medewerkers moet praten.” Collega ongevalsslachtoffer

Externe samenwerking

Enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers merken op dat het positief is dat er in deze werkwijze samenwerking met een externe partij gezocht mag worden door het bedrijf als er geen expertise in huis is.

3.2 Knelpunten van de werkgeversrapportage

Aan werkgevers en (collega's van) slachtoffers van een arbeidsongeval is ook gevraagd naar knelpunten van de aanpak van de Arbeidsinspectie.

Tabel 3 Knelpunten van de werkgeversrapportage

Werkgevers ¹⁶	Ongevalsslachtoffers ¹⁷
Tijdsbestek/tijdrovend	
Risico op het verbloemen van de situatie	Risico op het verbloemen van de situatie
Kennis/expertise vereist	
	Onderaannemer/uitzendbureau niet betrokken bij werkgeversrapportage

3.2.1 Knelpunten volgens werkgevers

Tijdsbestek/tijdrovend

Het knelpunt dat de geïnterviewde werkgevers het meest noemen, is het korte tijdsbestek waarin de werkgeversrapportage aangeleverd dient te worden bij de Arbeidsinspectie, gevolgd door de hoeveelheid werk die de werkgeversrapportage kost ('tijdrovend') vanwege de hoeveelheid onderdelen in de rapportage. Sommige geïnterviewde werkgevers geven aan dat het doen van onderzoek, zoals het houden van interviews met alle betrokkenen, veel tijd vergt waardoor ze in de knel kwamen met de deadline van vijftien werkdagen. Specifiek in de context van het werken met uitzendkrachten geeft

¹⁶ Knelpunten die door een enkeling zijn genoemd, staan niet in de tabel maar zijn vermeld in de tekst onder het kopje Overige knelpunten.

¹⁷ De geïnterviewde collega's van ongevalsslachtoffers noemden geen knelpunten van de werkwijze.

een van de werkgevers aan dat zij soms heel moeilijk bereikbaar zijn als je hen wilt spreken voor je onderzoek. Hij spreekt over een komen en gaan van shifts van uitzendkrachten via een uitzendbureau, die volgens hem op het moment dat je interviews wilt houden al lang weer zijn vertrokken. Vervolgens is het volgens deze werkgever niet of nauwelijks te achterhalen via het uitzendbureau wie er op het moment van het ongeval aanwezig waren. Een paar geïnterviewde werkgevers noemen het korte tijdsbestek in combinatie met het tijdrovende karakter van de werkgeversrapportage.

Risico op verbloemen ongevalssituatie

Een ander knelpunt dat wordt genoemd door enkele geïnterviewde werkgevers is dat de Arbeidsinspectie volgens hen minder controle heeft op het waarheidsgehalte van de werkgeversrapportage dan wanneer de inspecteur zelf het volledige onderzoek doet. Zij vermoeden dat de werkgeversrapportage sommige bedrijven de ruimte geeft om de ongevalssituatie anders te doen voorkomen dan in werkelijkheid het geval is, of bepaalde informatie niet te vermelden omdat dit beter uitkomt voor het bedrijf. Hierbij moet worden vermeld dat geen van de geïnterviewde werkgevers hier uit eigen ervaring spreekt, maar hier reflecteert op de mogelijke uitwerking van het beleid bij andere bedrijven.

“Van een afstandje geeft het de werkgever ook de ruimte om dingen te verbloemen, waardoor mogelijk de inspecteur niet alles ziet. Ik kan natuurlijk een fantastisch mooi verhaal gaan ophangen en stukken erbij verzinnen, noem maar op. Dus je geeft wel iets uit handen. [...] De inspecteur krijgt een stuk op papier terug. Dat lees je natuurlijk op een bepaalde manier als inspecteur. Wat tussen de regels staat, mis je dan. In mijn meest ideale wereld zou je bij wijze van spreken als je die basisoorzaken aan het bedenken bent ... Als je dan samen aan tafel zit met de inspectie zou dat helpen. Het nadeel van de werkgeversrapportage is mogelijk het verbloemen en het mooier maken van een ongeval.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

“Je kunt er niet bij iedereen bij elk bedrijf vanuit gaan dat dat zo gaat. In theorie, als de inspecteur kritisch naar het rapport kijkt en daar doorheen prikt omdat ze ervaren zijn en weten hoe dit gaat, zou dat in principe niet moeten kunnen. Maar als een inspecteur zelf onderzoek doet, dan hoor en zie je veel meer dingen. Ik denk dat het niet ondenkbaar is dat dingen onder het tapijt worden geveegd als de inspectie zelf minder bij het onderzoek betrokken is. [...] En nogmaals, hier is dat niet zo, maar ik kan me voorstellen dat er plekken zijn waar dat zo gaat.” Werkgever (overige leidinggevende functie)

Kennis/expertise vereist voor werkgeversrapportage

Volgens een paar geïnterviewde werkgevers vereist de werkgeversrapportage bepaalde kennis en expertise, bijvoorbeeld als het gaat om interviewen en onderzoek doen. Dit wordt niet alleen genoemd door een bedrijf dat geen veiligheidskundige heeft en een externe partij heeft ingehuurd voor de werkgeversrapportage, maar wordt ook opgemerkt door een paar andere bedrijven die de werkgeversrapportage wel zelf uitvoerden.

Reflecterend op de werkwijze in zijn algemeenheid veronderstellen meerdere geïnterviewde werkgevers dat kleine bedrijven meer moeite zullen hebben met de werkgeversrapportage. Sommigen raden kleine bedrijven aan een externe partij in te huren, anderen geven aan dat kleine bedrijven erbij gebaat zouden zijn als de Arbeidsinspectie hun een format/template van de werkgeversrapportage of een voorbeeldrapportage zou aanbieden.

Een paar geïnterviewde werkgevers vermoeden dat kleine bedrijven vergeleken met grote bedrijven naast gebrek aan kennis en expertise wellicht ook niet de middelen hebben om iemand in te huren. Zij menen dat kleine bedrijven dan genoodzaakt zouden zijn om alsnog zelf de werkgeversrapportage te schrijven, wat van invloed kan zijn op de kwaliteit ervan. Een van de geïnterviewde werkgevers noemt dit ‘een risico voor de Arbeidsinspectie’.

“Ik denk dat je daar nog weleens fouten mee kunt maken [in het onderzoek] omdat je gewoon geen veiligheidskundige opleiding hebt. Het risico, als je zelf onderzoek doet en je hebt geen achterliggende kennis als veiligheidskundige over onderzoeken, is dat je de foute conclusies trekt. [...] Ik denk zelf dat je een gedegen opleiding moet hebben om echt onderzoek te doen. Er komt wel wat meer bij kijken dan alleen iets doorlezen en begrijpen wat er staat; je moet het werk ook doen. [...] Dat is een risico dat je loopt als Arbeidsinspectie. Als jij zegt: je mag het zelf onderzoeken, wie doet dat onderzoek dan? Ik blijf het een risico vinden, als je geen opleiding veiligheidskunde hebt gedaan en je dat onderzoek doet.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Verder benoemen enkele geïnterviewde werkgevers dat ook kennis van de organisatiestructuur en bedrijfsprocessen een voorwaarde is voor het schrijven van een goede werkgeversrapportage.

Overige knelpunten

Een van de geïnterviewde werkgevers noemt onduidelijkheid over de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) als knelpunt. Volgens hem mag de werkgever in het kader van de interventie werkgeversrapportage wel een rapport met (bijzondere) persoonsgegevens delen met de Arbeidsinspectie, maar hij vraagt zich af in hoeverre het rapport naar meerdere personen binnen het bedrijf gestuurd mag worden.

Een andere geïnterviewde werkgever merkt op dat het bedrijf alsnog een boete kan krijgen ondanks een goedgekeurde werkgeversrapportage, bijvoorbeeld voor het te laat melden van het arbeidsongeval. Wel gaf hij hierbij aan dat hij door de werkgeversrapportage meer heeft geleerd dan wanneer hij enkel een boete opgelegd had gekregen.

3.2.2 Knelpunten volgens ongevalsslachtoffers

Gevaar voor verbloemen ongevalssituatie

Ook enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers noemen als knelpunt van de aanpak dat een bedrijf de ongevalssituatie zou kunnen verbloemen en mooier kan doen voorkomen (één van hen meent dat het bedrijf kritischer had mogen zijn op het eigen handelen in de werkgeversrapportage, de ander noemt dit als hypothetische situatie en reflecteert hier op de werkwijze van de interventie werkgeversrapportage). Zij spreken ook over ‘een slager die zijn eigen vlees keurt’. Het geïnterviewde ongevalsslachtoffer dat meent dat het bedrijf kritischer had mogen zijn op het eigen handelen, merkt op dat een bedrijf zaken kan weglaten in de rapportage als dat beter uitkomt, terwijl een externe partij (Arbeidsinspectie of ingehuurd bedrijf) volgens hem neutraal is. Voor hem maakt het niet uit welke externe partij het onderzoek doet, zolang het maar niet het bedrijf zelf is. Het andere ongevalsslachtoffer geeft aan dat hij vraagtekens heeft bij het doen van onderzoek door bedrijven zelf en begrijpt niet waarom de Arbeidsinspectie het niet zelf doet.

Onderaannemer/uitzendbureau niet betrokken

Een ander knelpunt dat door enkele ongevalsslachtoffers wordt genoemd, is dat onderaannemers (‘derden’) volgens hen niet zijn betrokken bij de werkgeversrapportage, terwijl zij naar hun idee soms wel een belangrijk aandeel hebben in het arbeidsongeval. Zo vertelt een van de geïnterviewde ongevalsslachtoffers dat het bedrijf waar het slachtoffer werkt een onderaannemer had ingehuurd. Volgens het ongevalsslachtoffer heeft deze onderaannemer een onveilige werksituatie gecreëerd, waardoor het ongeval naar zijn idee kon gebeuren. Het is volgens hem van belang dat deze derde partij in dat geval ook wordt meegenomen in de werkgeversrapportage.

“Zelf heb ik een behoorlijk eigen mening daarover. In mijn geval is het niet door eigen handelen gegaan, maar [...] eigenlijk puur door het handelen van een derde. In dit geval was het een onderaannemer. [...] Ik vind dat de derde partij ook veel strenger aangepakt moet worden. [...] Misschien is het een goed idee als het desbetreffende bedrijf bij de werkgeversrapportage betrokken was [...], dan beseffen zij ook wat voor impact het heeft gehad. [...] Ons bedrijf moet onderaannemers meer op de hielen zitten, meer controle. [...] Je werkt zelf zo veilig als wat en een derde kan iets doen waardoor jouw werk onveilig wordt.” Ongevalsslachtoffer

Een ander ongevalsslachtoffer noemt dat het uitzendbureau niet betrokken is geweest bij de interventie werkgeversrapportage, wat hij wel wenselijk had gevonden.

“Ik heb de toedracht verteld en daarna heb ik geen contact meer met hen gehad. [...] Als ik de communicatie tussen mij en het uitzendbureau en de communicatie tussen mij en [naam bedrijf] moet vergelijken, dan is er wel een heel groot verschil. Het uitzendbureau heeft niet dezelfde stappen gevolgd. [...] Ik merkte niet hetzelfde belang vanuit het uitzendbureau [...] Dat was inderdaad een goed idee geweest [als het uitzendbureau betrokken was geweest]. Ik vind hiërarchisch gezien dat het leiderschap bij het uitzendbureau ligt.”
Ongevalsslachtoffer

Een aantal geïnterviewde ongevalsslachtoffers ziet geen knelpunten van de aanpak; zij vinden de aanpak goed.

3.3 Verbeterpunten voor de werkgeversrapportage

Aan de werkgevers die zijn geïnterviewd, is gevraagd of zij verbeterpunten zien voor de nieuwe werkwijze van de Arbeidsinspectie. Hoewel bijna alle geïnterviewde werkgevers zich positief uiten over de nieuwe werkwijze van de Arbeidsinspectie zien zij ook nog een of meerdere verbeterpunten.

Tabel 4 Verbeterpunten werkgeversrapportage volgens werkgevers

Verbeterpunten volgens werkgevers
Rol inspecteur
Kader opstellen werkgeversrapportage
Ruimer tijdsbestek
Toegankelijkheid/ niveau

Meerdere geïnterviewde werkgevers noemen verbeterpunten met betrekking tot de rol van de inspecteur. Sommigen van hen zien graag een meer coachende rol van de inspecteur tijdens het proces van het opstellen van de werkgeversrapportage. Zo geeft een werkgever aan dat begeleiding door de Arbeidsinspectie tijdens het schrijven van de werkgeversrapportage het aantal rapportages dat niet bij de eerste keer als voldoende wordt beoordeeld omlaag zou kunnen brengen. Een andere geïnterviewde werkgever ziet graag een extra feedbackmoment met de inspecteur voorafgaand aan het inleveren van de werkgeversrapportage om na te gaan of hij op de goede weg zit.

“Ik kan me voorstellen dat er af en toe behoefte is aan coaching vanuit de Arbeidsinspectie. Maar ik denk dat de inspecteur niet de rol heeft om dat te doen, want die is uiteindelijk degene die het moet beoordelen. [...] Het zou goed zijn als jullie een of twee mensen zouden hebben die landelijk coachend zouden kunnen optreden naar mensen die een dergelijk onderzoek moeten doen, en helderheid kunnen verschaffen over de definities, of kunnen zeggen dat in een hoofdstuk ergens dieper op moet worden ingegaan. Ik denk dat dat de kwaliteit van de rapportages ten goede komt en dat daarmee het aantal brieven dat de deur uit moet over verbeteringen of dingen die moeten worden nagestuurd of aangepast, omlaag gaat. [...] Ik had graag even gebrainstormd van: ik denk zus en zo. Zit ik op de goede weg of niet? Hoe willen jullie het ontvangen? Hoe willen jullie dit zien? Moet ik dit er wel of niet bij stoppen? [...] Dat zijn detailvragen waar internet geen antwoord op geeft.”
Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Een andere geïnterviewde werkgever oppert juist om na het inleveren een gesprek te hebben om samen te reflecteren op de werkgeversrapportage. Er is ook een werkgever die voorstelt het ongevalsonderzoek samen met de inspecteur te doen. Volgens hem is er veel kennis bij beide partijen en kan dit een win-winsituatie zijn voor beter onderzoek. Een van de geïnterviewde werkgevers is van mening dat inspecteurs bedrijven actiever zouden mogen adviseren om een externe partij in te huren als zij

inschatten dat het bedrijf te weinig expertise heeft of geen veiligheidskundige in dienst heeft. Zo wist hij niet van de mogelijkheid om een externe partij in te huren voor de werkgeversrapportage.

Kader opstellen werkgeversrapportage

Hoewel uit de positieve aspecten van de aanpak blijkt dat een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers veel waarde hecht aan eigen regie / eigen invulling van de werkgeversrapportage, komt ook naar voren dat een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers graag wat meer sturing en een kader zou willen hebben voor het opstellen van de rapportage.

“Waar ik heel erg naar op zoek was, was een duidelijk kader, want het is best wel vrij, van je mag het zo doen of zo doen, als deze onderdelen er maar in staan. Mij had het geholpen op dat moment dat ik echt een kader had gekregen van vul dit zeg maar in. [...] Ik zou het wel fijn gevonden hebben om gewoon een format te krijgen van: dit moet hier staan, dat moet daar staan, en dat je hem dan invult.” Werkgever (medewerker met preventiefunctie)

Het gaat dan volgens geïnterviewde werkgevers om een template/format voor de rapportage en/of een voorbeeld van een werkgeversrapportage, in aanvulling op de nu al aangeboden instructiesheets.

“Ik denk dus [...] dat voor een klein bedrijf die het nooit geschreven heeft, dat een voorbeeldrapportage daar dus heel erg voor zou helpen. [...] Voor een klein bedrijf met weinig middelen is het fijn om gewoon een voorbeeld te hebben van hoe ziet dit er dan uit, wat wordt er van me verwacht. Je zou gewoon een voorbeeldrapportage kunnen opstellen van een fictief ongeval, die je als voorbeeld meegeeft, natuurlijk met de kanttekening erbij dat dat een voorbeeld is van een fictieve situatie en dat je het op je eigen situatie moet toepassen, maar dat je wel een idee hebt van hoe ziet zo’n rapportage er nou uit.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

“Een goed voorbeeld, geanonimiseerd, dit is hoe je invulling geeft. [...] De beschrijving is op zich niet onduidelijk. Er staat in wat je moet doen, maar als je er zelf inhoud aan moet geven...” Werkgever (overige leidinggevende functie)

Tijdsbestek

Een ander praktisch verbeterpunt aan de werkwijze, ook door een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers als knelpunt benoemd, betreft het tijdsbestek van vijftien werkdagen waarbinnen de werkgeversrapportage ingeleverd dient te worden. Enkele geïnterviewde werkgevers zien graag een ruimer tijdsbestek. Zo geeft een van hen aan een betere rapportage te kunnen leveren als er meer tijd beschikbaar is, een ander noemt dat je soms meer tijd nodig hebt voor het onderzoek. Volgens een van de werkgevers die het tijdsaspect noemt, is een deadline wel belangrijk.

Toegankelijkheid/niveau

Enkele geïnterviewde werkgevers noemen als praktisch verbeterpunt dat de informatie over de werkgeversrapportage qua niveau toegankelijker kan. Zo geeft een van hen aan dat het soms voelt alsof je ‘terug moet naar de schoolbanken’ en dat het voor hele praktisch opgeleide mensen geen dagelijkse kost is.

4 Ervaringen met de Arbeidsinspectie

Om een beeld te krijgen van de algehele ervaring met de interventie werkgeversrapportage is ook gevraagd naar de ervaringen in de samenwerking rondom de interventie werkgeversrapportage met de Arbeidsinspectie. De meeste geïnterviewde werkgevers en ongevalsslachtoffers gaven aan het contact met de Arbeidsinspectie positief ervaren te hebben.

4.1 Ervaringen van werkgevers

Verwachtingen van de Arbeidsinspectie

Het meest genoemde punt is dat het contact met de Arbeidsinspectie ‘anders dan verwacht’ was. Een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat hun verwachting van de Arbeidsinspectie was dat deze belerend en oordelend zou zijn richting de werkgever, dat de Arbeidsinspectie een machtspositie zou innemen of dat de Arbeidsinspectie direct een boete zou geven, maar deze verwachtingen bleken niet te kloppen met hun ervaring. Er was volgens hen daarentegen een open en opbouwend gesprek mogelijk. Sommigen kenden verhalen van andere bedrijven, die hun verwachtingen negatief kleurden. Het sentiment van handhavende instantie maakte bij meerdere geïnterviewde werkgevers plaats voor een positiever beeld van de Arbeidsinspectie. Een van de geïnterviewde werkgevers noemt het contact ‘180 graden de andere kant op’.

“Op zich wel fijn dat hij het zo aanpakt. Terwijl het natuurlijk een inspecteur is, dus je verwacht iemand die met een zweep langskomt, zeg maar. Maar het viel eigenlijk wel mee. [...] Is dat raar? Ben ik de enige die dat zegt? [...] Een zweep is misschien overdreven, maar je verwacht wel een andere houding van de inspecteur. Ik had een wat starre houding verwacht, zeg maar. Meer vingerwijzende houding. Dit was een vrij open houding. Ja, wel een geruststellende houding. En niet van: ‘Je hebt dit verkeerd gedaan, dat verkeerd gedaan.’” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

“Je verwacht gewoon vanuit de verhalen dat er een boeman aan komt, en je direct boetes krijgt. Dat heb je in je achterhoofd. [...] En toen kwam er een inspecteur; die was gewoon echt een heel aardige, vriendelijke man. En die zei meteen: ‘zo en zo gaan we het doen’. Daar werd het hele verhaal rustiger van, want collega’s, die horen ‘Arbeidsinspectie’. Dan is het paniek, ‘dat gaat mis.’ Maar dat is helemaal niet zo.” Werkgever (eigenaar bedrijf)

Ondersteuning

Meerdere geïnterviewde werkgevers noemen dat zij ondersteuning kregen van de Arbeidsinspectie. Zo ervoeren zij een helpende hand, was er goede uitleg, kregen zij suggesties en dacht de Arbeidsinspectie met hen mee. Een enkeling noemt dat er ‘praktisch werd meegedacht’ en dat de Arbeidsinspectie zich flexibel toonde, bijvoorbeeld als door vakantie de deadline van de werkgeversrapportage niet gehaald kon worden. Een aantal geïnterviewde werkgevers voelde steun vanuit de Arbeidsinspectie doordat de inspecteur zich begripvol opstelde en zich goed inleefde in de ongevalssituatie. Ook noemt een werkgever dat de Arbeidsinspectie rust bracht in de panieksituatie die na het ongeval was ontstaan.

Benaderbaarheid en bereikbaarheid

Een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers vond de Arbeidsinspectie benaderbaar en bereikbaar als ze terugblikken op het contact met de Arbeidsinspectie. Ze kregen het gevoel dat ze altijd konden bellen met een vraag over de werkgeversrapportage.

Een enkeling vond de Arbeidsinspectie afstandelijk en belerend, niet goed benaderbaar en/of bereikbaar, of miste ondersteuning in de vorm van suggesties, tijdens het schrijfproces of in de vorm van een reflectiegesprek na afronding van de werkgeversrapportage.

4.2 Ervaringen van ongevalsslachtoffers

Alle geïnterviewde ongevalsslachtoffers zijn positief over het contact dat zij direct na het arbeidsongeval hadden met de Arbeidsinspectie.¹⁸ Ze geven aan dat de inspecteur hen heeft gebeld en/of thuis heeft bezocht na het ongeval. Een aanzienlijk deel van de geïnterviewde ongevalsslachtoffers noemt het contact positief, omdat de uitleg door de Arbeidsinspectie over vervolgstappen na het ongeval duidelijk was. Een van de slachtoffers ervaaarde het contact als positief omdat de Arbeidsinspectie zijn schuldgevoel naar aanleiding van het arbeidsongeval wegnam. Enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers geven aan dat zij zich niet meer alles kunnen herinneren van het contact met de Arbeidsinspectie door de impact van het arbeidsongeval, maar ze hebben er een positief gevoel aan overgehouden.

Een enkeling geeft aan dat het spannend of stressvol was dat de Arbeidsinspectie langskwam, omdat het nieuw was en ze niet wisten wat ze konden verwachten. Goede en duidelijke uitleg door de Arbeidsinspectie maakte volgens hen dat ze alsnog positief waren over het contact.

¹⁸ Anders dan de werkgever hebben ongevalsslachtoffers alleen contact met de Arbeidsinspectie direct na het ongeval (in het kader van het ongevalsonderzoek). Verder heeft de Arbeidsinspectie over de werkgeversrapportage alleen contact met de werkgever.

5 Het opstellen en uitvoeren van de maatregelen

Aan werkgevers is ook gevraagd hoe zij tot de verbetermaatregelen zijn gekomen en hoe zij het in kaart brengen van de oorzaken hebben ervaren, evenals het koppelen van de maatregelen aan de oorzaken. Daarnaast is ook gevraagd naar belemmerende factoren en succesfactoren die volgens de geïnterviewde werkgevers een rol spelen bij het al dan niet uitvoeren van de maatregelen uit het verbeterplan.

5.1 Afwegingen bij het opstellen van maatregelen

Meerdere geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij de maatregelen samen met medewerkers opstelden. Zo geeft een van de geïnterviewde werkgevers aan dat je van hogerhand wel maatregelen kunt bedenken, maar dat ze ook moeten worden uitgevoerd. Samen oplossingen bedenken, zorgt volgens hem voor meer draagvlak en uiteindelijk naleving van de maatregelen.

“Het voordeel in dit geval is dat we de collega’s allemaal bij elkaar gehad hebben. Ze hebben zelf deze maatregel bedacht en dat vind ik persoonlijk het belangrijkste. Want we hadden natuurlijk wat kunnen bedenken, maar als de collega’s zouden zeggen ‘wat een onzin’, doen ze het toch niet. En dan op het moment dat jij je omdraait, dan doen ze het niet. [...] Uiteindelijk moet het wel werkbaar blijven. [...] Je kunt ook zelf wel wat bedenken, [...] maar het moet ook uitgevoerd worden. [...] Dus collega’s hebben het zelf bedacht. Het is een beetje omgekeerde psychologie. Als je iemand iets oplegt, krijg je verweer, maar wanneer je het zelf mag bedenken met het team, dat betekent als één zich verweert, dat de rest hem dan wel aanspreekt.” Werkgever (eigenaar bedrijf)

Een aanzienlijk deel van de geïnterviewde werkgevers geeft aan maatregelen met name te hebben afgewogen op werkbaarheid en haalbaarheid. Meerdere geïnterviewde werkgevers noemen hierbij dat zij met medewerkers op de vloer hebben gesproken over werkbaarheid en haalbaarheid van de maatregelen. Als maatregelen niet werkbaar en uitvoerbaar zijn in de praktijk, dan worden ze volgens geïnterviewden ook niet (voldoende) uitgevoerd. Een enkeling noemt hierbij dat de externe partij die het bedrijf heeft geholpen bij het opstellen van de werkgeversrapportage soms met maatregelen kwam die niet uitvoerbaar waren binnen hun bedrijf en om die reden uit het plan werden gehaald.

“Die jongens hebben we er echt wel bijgehaald. Hoe kijken jullie daarnaar? [...] Het is heel makkelijk van achter een bureau dingen te verzinnen, maar het moet wel werkzaam zijn en het moet wel operationeel zijn. Het moet wel kunnen en realistisch zijn. De oplossing die is ontwikkeld, heb ik helemaal niet verzonnen. Dat hoeft ook niet. Dat kunnen zij veel beter, toch? Acceptatie is een belangrijk aspect. Je moet een haalbare en goede oplossing hebben, iets wat het probleem wegneemt. Maar het moet ook acceptabel en uitvoerbaar zijn. Daar heb je de jongens in kwestie wel bij nodig, want anders gaat het gewoon niet goed.” Werkgever (medewerker met preventiefunctie)

Daarnaast geven sommige geïnterviewde werkgevers aan te hebben afgewogen of een maatregel de situatie daadwerkelijk veiliger maakt.

“Je identificeert maatregelen en kijkt naar de haalbaarheid. Financiën spelen een rol, maar op de laatste plaats. Het gaat om doeltreffendheid en doelmatigheid. Wat is efficiënt en effectief? Draagt het bij aan veiligheid? Dat is ook gewoon gezond boerenverstand. Ik probeer er geen hogere wiskunde van te maken.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Een ander afwegingscriterium dat door sommige werkgevers genoemd wordt in de interviews is financiële haalbaarheid. Een van de werkgevers vertelt dat de ingehuurde externe partij een zeer kostbare technische veiligheidsmaatregel voorstelde, waarvan de werkgever betwijfelde of deze het gewenste resultaat zou hebben. De werkgever besloot de betreffende maatregel te vervangen door een minder dure, organisatorische aanpassing die in overleg met de medewerkers van het bedrijf is bedacht. Meerdere geïnterviewde werkgevers benoemen dat ze de maatregelen na invoering ook evalueren en eventueel aanpassen als deze niet werkbaar blijken in de praktijk. Sommige geïnterviewde werkgevers geven aan geen afwegingen gemaakt te hebben, omdat budget geen issue was of omdat ze alle maatregelen even belangrijk vonden.

Enkele geïnterviewde werkgevers die de werkgeversrapportage volledig hebben uitbesteed, geven aan dat zij de maatregelen niet zelf hebben opgesteld en hier dan ook geen ervaring mee hebben.

5.2 In kaart brengen van de oorzaken van het arbeidsongeval

Bijna alle geïnterviewde werkgevers geven aan dat het verschil tussen de directe oorzaak en de (achterliggende) basisoorzaak van het ongeval (zie inleiding op [pagina 9](#)) voor hen duidelijk was. Een paar geïnterviewde werkgevers merken op dat het verschil in oorzaken voor hen als medewerker in een veiligheidsfunctie duidelijk is, maar dat het voor 'leken' moeilijke materie kan zijn. Voor een enkeling was het verschil in oorzaken niet (meteen) duidelijk. Het vaststellen van de oorzaken van het arbeidsongeval was voor een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers makkelijk. Voor een paar werkgevers was het niet eenvoudig om dit vast te stellen.

Sommige geïnterviewde werkgevers merken op dat hoe moeilijk of makkelijk dit onderdeel van de werkgeversrapportage (en het opstellen van de werkgeversrapportage in het algemeen) wordt ervaren, afhangt van de complexiteit van het ongeval. Voor een paar betreft dat een theoretische aanname, voor een enkeling is dit gebaseerd op eigen ervaring met complexere ongevalsonderzoeken (al dan niet in het kader van de werkgeversrapportage). Als de oorzaken eenvoudig en duidelijk zijn, het onderwerp bekend is en er weinig mensen bij betrokken zijn, is het volgens hen eenvoudiger een werkgeversrapportage op te stellen dan wanneer de oorzaken complex zijn, het onderwerp onbekend is en er meer mensen bij betrokken zijn.

“Dat was in dit onderzoek vrij duidelijk. [...] Heb ik dadelijk iets waar ik niks van weet en er toch iets gebeurd is, dan wordt het moeilijker. Hoe vlieg ik dit aan, heb ik geen verstand van. [...] Dan wordt het wel moeilijker, complexer. Nu was dit een vrij eenvoudig ongeval, maar het wordt complexer als er bijvoorbeeld meerdere mensen of slachtoffers bij betrokken zijn. [...] Nu heb ik twee mensen geïnterviewd. Als dat er tien zijn, dan wordt het anders. Meestal is er één oorzaak, maar als er verschillende dingen zijn die de oorzaak kunnen zijn, wordt het lastiger om te filteren wat de oorzaak is.” Werkgever (medewerker met preventiefunctie)

Volgens een van de geïnterviewde werkgevers bepaalt de complexiteit van het ongeval ook of hij de werkgeversrapportage zelf zou doen of deze zou uitbesteden aan een ingehuurde externe partij. Dit verschilt volgens hem dus per ongevalscasus. Een paar werkgevers noemen hierbij ook dat de werkgeversrapportage wel makkelijker wordt als je deze al eens eerder hebt opgesteld.

Het vaststellen van oorzaken kan volgens enkele werkgevers ingewikkeld zijn op het moment dat er bijvoorbeeld sprake is van een 'ongelukkige samenloop van omstandigheden' of 'pech', waarbij de een uit eigen ervaring spreekt en de ander dit suggereert. Ook als de persoon die de werkgeversrapportage moet opstellen pas net bij het bedrijf werkt, kan het vaststellen van oorzaken lastig zijn, omdat hij de bedrijfsprocessen en de veiligheidscultuur binnen het bedrijf mogelijk nog onvoldoende kent. Een van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat het achterhalen van de oorzaken ingewikkelder is als je van doen hebt met buitenlandse uitzendkrachten. Volgens hem durven ongevalsslachtoffers niet altijd alles te zeggen uit angst voor baanverlies, zeker niet als het uitzendbureau bij het gesprek zit. Hierdoor krijgt de werkgever niet alle informatie op tafel, wat het onderzoek voor de werkgever volgens hem bemoeilijkt.

“We hebben heel veel verschillende nationaliteiten die op verschillende posities staan en verschillende functies hebben. [...] Onderzoek met uitzendkrachten doen is lastig heb ik gemerkt. Als dat iemand is die geen woord Nederlands of Engels praat, dan komt er iemand van het uitzendbureau mee. [...] Als het slachtoffer de hele tijd kijkt naar het uitzendbureau als ik mijn vraag stel, denk ik: wat voor antwoord krijg ik dan? Wat is de kwaliteit ervan? Want het is ook altijd een geldkwestie. Uitzendbureaus willen mensen hier plaatsen, daar moet geld aan verdiend worden. Er zit vaak huisvesting bij. En dat gaat vaak goed, maar je hebt ook partijen waar het minder gaat. Dan merk je soms dat het lastig is, dat er best angst is, van: ik heb nu iets veroorzaakt. Nou, je hebt niks veroorzaakt; er is je iets overkomen. En we proberen de oorzaak te achterhalen, en ervan te leren. Alleen soms heb ik het idee: ik krijg niet alles boven tafel. Dus dat maakt het soms lastig met taal én een uitzendbureau.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

5.3 Koppelen van verbetermaatregelen aan oorzaken

Het opstellen van de verbetermaatregelen was voor een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers makkelijk. De reden dat het als makkelijk wordt ervaren, is dat de maatregelen in het verbeterplan logisch voortvloeien uit het onderzoek dat zij hebben gedaan. Zo wordt vaker genoemd door geïnterviewde werkgevers dat het onderzoek de oorzaken van het arbeidsongeval aan het licht brengt, die vervolgens bepalen welke acties je daarop moet ondernemen. De koppeling met de oorzaken is er volgens hen al automatisch.

Een paar geïnterviewde werkgevers vonden het niet makkelijk om de verbetermaatregelen te koppelen aan de oorzaken van het arbeidsongeval. Dit was bijvoorbeeld het geval als er volgens de werkgever sprake was van ‘pech’ of een ‘ongelukkige samenloop van omstandigheden’. Volgens deze werkgevers is het in die gevallen al lastig om oorzaken vast te stellen, laat staan om maatregelen te bedenken die aan de oorzaken gekoppeld dienen te zijn.

“Soms dan komen we dus op een punt dat wij vinden dat het echt een ongelukkige samenloop van omstandigheden is en dat een inspecteur zegt: ja, maar hier moet je wel een werkgeversrapportage voor schrijven. En dan stoeien we nog wel eens met hoe moeten we hier nou ooit inzetten, realistisch, om dit te voorkomen? Want wij denken: ja, dit is echt pech. [...] En dan ga je een beetje toveren met maatregelen. En dan is het echt dat je het inlevert en denkt: is dit wat je zoekt?” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

5.4 Belemmerende factoren en succesfactoren bij implementatie verbetermaatregelen

Uit de interviews met werkgevers komen zowel belemmerende factoren als succesfactoren naar voren die een rol spelen in het al dan niet geïmplementeerd hebben van de maatregelen op het moment van de vervolgininspectie.¹⁹

Tabel 5 Belemmerende factoren en succesfactoren bij implementatie verbetermaatregelen

Belemmerende factoren	Succesfactoren
Tijd	Maatregelen samen met medewerkers bedacht
Gebrek aan actiehouder	Actiehouder monitoring en evaluatie
	Arbeidsinspectie stok achter de deur
Gebrek aan intern toezicht	Intern toezicht
	Intrinsieke motivatie

5.4.1 Belemmerende factoren bij implementatie verbetermaatregelen

Tijd

Alle vier geïnterviewde werkgevers waar de maatregelen niet waren doorgevoerd tijdens de vervolgininspectie geven aan dat dit te maken had met de factor tijd. Volgens hen kosten sommige maatregelen tijd om te implementeren en kwam de vervolgininspectie in die zin te vroeg. Zo geeft een van de geïnterviewden aan dat de reden dat de maatregel nog niet was uitgevoerd heel praktisch van aard was; de veiligheidsmaterialen waren nog in bestelling. Ook geven een paar andere geïnterviewde werkgevers aan dat zij afhankelijk waren van derden om de maatregel te kunnen invoeren.

Gebrek aan intern toezicht

Een andere belemmerende factor die wordt genoemd door een paar geïnterviewde werkgevers, is te weinig intern toezicht binnen het bedrijf op de uitvoering van de maatregelen. Deze werkgevers hadden de maatregelen tijdens de vervolgininspectie overigens op orde, maar voorzien wel belemmeringen bij de (blijvende) uitvoering van maatregelen, ook binnen hun eigen bedrijf. Volgens een paar geïnterviewde werkgevers kun je maatregelen/voorschriften wel op papier hebben, maar moet je er in de praktijk ook op toezien of deze worden nageleefd door medewerkers.

“We zouden nieuw beleid maken, en we hebben nieuw beleid gemaakt. Maar of iedereen dat uiteindelijk ook gelezen heeft, zeg maar. Er wordt wel op gestuurd, maar er is ook nog steeds één teamleider op vijftig man. Die is niet elke minuut aan het kijken of iedereen netjes zijn [persoonlijke beschermingsmiddel] uit heeft tijdens [bepaalde werkzaamheden], en wel weer aan heeft bij andere werkzaamheden. Er wordt wel instructie gegeven en toolbox meeting en het staat op papier. Maar je kunt eigenlijk nooit genoeg controleren, want mocht ik me omdraaien, dan gebeurt er vervolgens weer het volgende, zeg maar. Als nou iemand hier elke dag heel de dag rondjes loopt, dan gebeuren er nog steeds dingen die je niet ziet. Dus daar komt dan uiteindelijk ook minder focus op.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Volgens deze geïnterviewde werkgevers is het van belang dat je intern controleert op naleving en de maatregelen blijvend onder de aandacht houdt. Doe je dit niet, dan beklijven de maatregelen volgens hen niet (voldoende).

¹⁹ Vier werkgevers hadden een of meerdere maatregelen die in het verbeterplan werden genoemd niet uitgevoerd op het moment van de vervolgininspectie, de andere acht bedrijven hadden de maatregelen wel op orde tijdens de vervolgininspectie.

Gebrek aan actiehouders

Ook het ontbreken van een actiehouders (bijvoorbeeld door personele wisselingen) werkt niet bevorderend voor implementatie van de maatregelen, volgens enkele geïnterviewde werkgevers. Een van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat je iemand nodig hebt die verantwoordelijk is voor de afgesproken acties, en ze monitort en evalueert. Bij deze werkgever waren de maatregelen tijdens de vervolginginspectie doorgevoerd, maar door personele wisselingen ondervond hij een belemmering in de implementatie van de maatregelen; zodoende noemt hij dit als belemmerende factor.

5.4.2 Succesfactoren bij implementatie verbetermaatregelen

Maatregelen met medewerkers bedacht

In de interviews met werkgevers die de maatregelen tijdens de vervolginginspectie wel op orde hadden, noemt een aanzienlijk deel dat de succesfactor was dat de maatregelen samen met medewerkers zijn bedacht. De geïnterviewde werkgevers geven aan dat het betrekken van medewerkers bij het opstellen van de maatregelen zorgt voor draagvlak, waardoor er meer kans is dat de maatregelen worden uitgevoerd. Zo is een van de geïnterviewde werkgevers van mening dat wanneer je medewerkers zelf met oplossingen laat komen, je ook een cultuur creëert waarin collega's elkaar aanspreken als iemand een maatregel niet naleeft.

Actiehouders monitoring en evaluatie

Een andere vaker genoemde succesfactor volgens meerdere werkgevers, is monitoring en evaluatie van acties, bijvoorbeeld om na te gaan of de maatregelen in de praktijk uitvoerbaar zijn. Het hebben van een verantwoordelijke actiehouders is hierbij belangrijk geven meerdere geïnterviewde werkgevers aan. Eigenaarschap zorgt er volgens meerdere geïnterviewde werkgevers voor dat afgesproken acties daadwerkelijk van de grond komen. Ook eigenaarschap bij het management wordt als succesfactor gezien voor implementatie van de maatregelen.

“Het succes zit hem in het feit dat ik het met actiehouders besproken heb dat we samen hebben besloten: oké, dit gaan we doen. We hebben er ook een datum aan gekoppeld: drie maanden, een half jaar. Dit arbeidsongeval is niet alleen op de werkvloer besproken, maar het is ook met de actiehouders besproken. Het is ook in de veiligheidsadviescommissie, op hoger niveau in de organisatie, besproken.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

“Dus je moet ook een evaluatie doen van dat wat je gaat doorvoeren aan maatregelen, anders werkt het gewoon niet. [...] Uiteindelijk ga je een evaluatie doen of een interne audit, zoals je het noemen wil. Dan blijkt inderdaad: ‘verdomme, we hebben het toen wel bedacht met elkaar, maar het werkt dus niet.’ [...] Dus je moet wel continu blijven toetsen of de maatregelen die je toen getroffen hebt en geëvalueerd hebt nog steeds werken in de huidige tijd waar je in zit.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Arbeidsinspectie als stok achter de deur

Ook vaker door werkgevers genoemd als succesfactor is de Arbeidsinspectie als stok achter de deur. Volgens meerdere geïnterviewde werkgevers werkt het voor de uitvoering van de maatregelen bevorderend als je weet dat de Arbeidsinspectie nog een keer terugkomt voor een vervolginginspectie.

“Misschien omdat je ze zelf opstelt, omdat er aandacht was. Het is natuurlijk ook het punt van dan kan de vervolginginspectie komen. Dus die stond ook op de agenda's van hé, luister, dit puntje is wel 80% doorgevoerd, maar niet 100%. Ze kunnen komen. Dus dat is dan wel een stukje wat dan helpt omdat je weet dat er nog een vervolginginspectie komt.” Werkgever (medewerker met preventiefunctie)

Eén geïnterviewde werkgever noemt expliciet dat het gegeven dat de Arbeidsinspectie meekijkt géén rol speelt in het opvolgen van de maatregelen. Hij geeft aan intrinsiek gemotiveerd te zijn om de maatregelen uit te voeren, of de Arbeidsinspectie nu wel of niet langskomt voor een vervolginginspectie.

Intern toezicht op de uitvoering

Waar gebrek aan intern toezicht op de uitvoering door het bedrijf een belemmerende factor is volgens een aantal geïnterviewden, wordt (blijvend) intern toezicht door sommige geïnterviewde werkgevers juist als succesfactor genoemd.

“Dat is het toezicht houden óp. Dus elkaar erop triggeren, en ik zeg niet wekelijks, maar drie maanden later zitten we weer bij elkaar of ik ga naar een werk toe, onaangekondigd, om te kijken: doen ze het op het werk dan ook wel.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Als er toezicht is, houden werknemers zich beter aan afspraken, geeft een van de geïnterviewde werkgevers aan. Uit meerdere interviews met werkgevers komt naar voren dat ook ‘toezicht houden’ door collega’s en het elkaar onderling aanspreken op onveilig gedrag als succesfactor wordt gezien.

Intrinsieke motivatie

Tot slot noemen sommige geïnterviewde werkgevers dat er een succesfactor schuilt in de intrinsieke motivatie om herhaling te willen voorkomen. Een van de geïnterviewde werkgevers vertelt dat een eerder meegemaakt ernstig arbeidsongeval dusdanig impact heeft gehad dat hij uit zichzelf gemotiveerd is om te voorkomen dat er nog een keer een ongeval plaatsvindt.

6 Werkgeversrapportage en veiligheidsbewustzijn

Aan zowel werkgevers als (collega's van) ongevalsslachtoffers is gevraagd in hoeverre zij veranderingen op de werkvloer en in het veiligheidsbewustzijn zien binnen het bedrijf na het arbeidsongeval. Aan werkgevers is daarbij ook gevraagd op welke manier de interventie werkgeversrapportage heeft bijgedragen aan veranderingen in het veiligheidsbewustzijn en in hoeverre het had uitgemaakt voor het veiligheidsbewustzijn als de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek had uitgevoerd.

6.1 Veranderingen in veiligheid(sbewustzijn) op de werkvloer volgens werkgevers

Naar mening van de geïnterviewde werkgevers zijn er naar aanleiding van het arbeidsongeval meerdere veiligheidsverbeteringen doorgevoerd in het bedrijf. Er worden meerdere zaken genoemd: toezicht (op onder andere het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen) en aanspreken van medewerkers, aangepaste veiligheidsinstructies, toolbox meetings, verplichte trainingen, meer gebruik van/nieuwe persoonlijke beschermingsmiddelen, zichtbare maatregelen (zoals een bord), aangepaste machines, communicatie-uitingen en veranderingen in de veiligheidscultuur.

De meerderheid van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat het veiligheidsbewustzijn is toegenomen in de fase na het ongeval. Een aantal werkgevers signaleren dat collega's proactiever zijn geworden en elkaar onderling meer zijn gaan aanspreken op onveilig gedrag. Andere werkgevers stimuleren dit juist bij werknemers om te gaan doen. Door elkaar aan te spreken neemt het veiligheidsbewustzijn toe en promoot je veilig gedrag, zo redeneren zij. Een van de geïnterviewde werkgevers vertelt dat een aantal collega's de rol van 'veiligheidsambassadeur' op zich hebben genomen om onveilige situaties op de werkvloer te signaleren en te melden, wat volgens hem werkt.

"Hoe gaan we het veiliger maken, zorgen dat het niet meer gebeurt? Dan zie je een aantal mensen meedoen als ambassadeur, [...] die onveilige situaties melden, dat zie je dan toenemen. Ik ben daar blij mee, want ik geloof in het melden van onveilige situaties. Ik heb voor leidinggevenden een training geschreven waarom dat zo belangrijk is. Dan zie je het weer toenemen, dan zie je meer scherpte, meer 'veiligheidsbrilletjes' op bij de mensen, zoals ik dat altijd noem. Als je het aandacht geeft, groeit het." Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

"Dat maakt dat er veel meer over gesproken wordt. Wij hebben nu ook medewerkers die bijvoorbeeld proactief naar ons toekomen en zeggen: 'ik zie dit en dit gebeuren, dat is niet veilig, wat kunnen we daarmee?' Dat vind ik echt goud, want dat was echt niet. Dat zeiden mensen gewoon niet vroeger. Nu omdat het een topic was dat steeds terugkwam, dragen ze ook dingen aan. En zij zien veel meer dingen dan wij, dus dat werkt hartstikke goed. Dus ik denk dat die cultuur heel erg veranderd is. [...] We hadden er al wel aandacht voor dus het is én-én, alleen door zo'n werkgeversrapportage word je gewoon heel erg gedwongen om daar binnen korte tijd handen en voeten aan te geven. Er zit een soort van versnelling in. En dat werkt goed." Werkgever (overige leidinggevende functie)

Meerdere geïnterviewde werkgevers geven aan dat het veiligheidsbewustzijn niet omhoog is gegaan na het ongeval. Volgens enkele geïnterviewde werkgevers is het veiligheidsbewustzijn in hun bedrijf niet omhoog gegaan, omdat dit al hoog was voor het ongeval ('veiligheid stond al voorop'). Zij spreken over een bepaalde veiligheidscultuur binnen het bedrijf, waarin collega's elkaar onderling aanspreken op onveilig gedrag.

Sommige geïnterviewde werkgevers geven aan dat hoewel het veiligheidsbewustzijn omhoog is gegaan, het nog veel beter kan. Zo blijft het volgens enkele werkgevers lastig om bij sommige werknemers de veiligheidsmentaliteit en het gedrag te veranderen; zij stellen dat mensen veelal handelen uit gemakzucht, omdat het sneller gaat of omdat het tot nu toe ook altijd goed is gegaan. Een paar geïnterviewde werkgevers zien dat het veiligheidsbewustzijn vooral binnen het management omhoog is gegaan en niet zozeer op de werkvloer.

Eén werkgever (medewerker met een veiligheidsfunctie) geeft aan dat het veiligheidsbewustzijn nog steeds onvoldoende is en niet omhoog is gegaan. Volgens deze werkgever staat productie bij zijn bedrijf op één, niet veiligheid, waardoor veiligheid ook niet wordt uitgedragen door het management richting de werkvloer. Hij geeft aan 'dat het management heel erg van het pleisters plakken is' als er een ongeval gebeurt. In plaats van veiligheid breder aan te pakken wordt volgens hem alleen sec naar het arbeidsongeval gekeken door het management.

6.2 Veranderingen in veiligheid(sbewustzijn) op de werkvloer volgens ongevalsslachtoffers

De geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers noemen dat zij met name hebben gemerkt op de werkvloer dat er zichtbare maatregelen zijn genomen, instructies zijn aangepast, meer toolbox meetings worden gehouden, meer persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, collega's elkaar meer aanspreken, er meer wordt gepraat over veiligheid (door collega's en management), er meer bedrijfshulpverleners (bhv'ers) zijn opgeleid en machines zijn aangepast.

Ook de grote meerderheid van de geïnterviewde (collega's van) ongevalsslachtoffers geeft aan dat er voor hun gevoel meer gepraat wordt over veiligheid en er veiliger gewerkt wordt binnen het bedrijf sinds het ongeval. Ook merken ze op dat collega's elkaar meer aanspreken op onveilig gedrag als zij dit signaleren; volgens hen is het helpend voor de veiligheid als er een veiligheidscultuur is van elkaar aanspreken op onveilig gedrag.

"Je wordt er gewoon normaal op aangesproken. Er wordt ook gewoon verwacht dat je daar normaal op reageert, dat je niet boos reageert. [...] Dat is meer geworden sinds het ongeval. [...] Zelf ben ik er ook wel wat meer gedurfd in geworden. Ik heb een paar collega's die ik in het gareel moet houden. Dus ik moet er wat meer op letten." Ongevalsslachtoffer

Enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers en ook een van de collega's geven aan dat de werkgever de werknemers stimuleert om elkaar aan te spreken op onveilig gedrag/onveilige werksituaties.

"Als wij iets zien, zoals in mijn geval dat een collega zonder bescherming naar een plek toe wil gaan waar bescherming vereist is, dan moeten wij inspringen en moeten wij diegene vertellen dat hij niet goed bezig is; op die manier moeten we er voor elkaar zijn." Ongevalsslachtoffer

Meerdere geïnterviewde ongevalsslachtoffers en ook een van de collega's noemt dat er niet méér gepraat wordt over veiligheid dan al het geval was voor het ongeval. Er is volgens hen al een bepaalde veiligheidscultuur binnen het bedrijf, waardoor het veiligheidsbewustzijn al hoog was voordat het arbeidsongeval plaatsvond.

Anderzijds observeert één ongevalsslachtoffer geen veranderingen op de werkvloer sinds zijn ongeval. Hij geeft aan dat dit te maken heeft met de veiligheidscultuur op de werkvloer, die volgens hem niet in orde is.

“Wij hebben gelijk een toolbox meeting [als er iets gebeurt] op het werk, maar eigenlijk luistert niemand daarnaar. En daarbij is iedereen gewend aan zijn eigen manier van werken. Het probleem is dat mensen niet luisteren als er een toolbox meeting is en er ook niet over nadenken. Er wordt wel gezegd tegen die medewerker: ‘je moet het zo doen’, en dan doet hij het uiteindelijk toch anders. Op elke plek in ons bedrijf zijn er persoonlijke beschermingsmiddelen aanwezig [om veilig te werken]. Dat is iets wat je moet doen, dus dat doe je dan gewoon. Maar als iemand dat niet wil doen, dan doet hij het gewoon niet. Dat is het grootste probleem hier. Het bedrijf kan die mensen dan wel wegsturen, maar dan komen er vervolgens weer andere werknemers en die volgen de instructies ook niet op. In mijn werk moeten we [naar aanleiding van mijn ongeval in het bedrijf] bijvoorbeeld werken met een [specifiek persoonlijk beschermingsmiddel]. Het is lastiger werken met [dit specifieke persoonlijke beschermingsmiddel], maar het is belangrijk voor mijn eigen veiligheid, dus dat doe ik. Als de werkgever jou [dit specifieke persoonlijke beschermingsmiddel] aanbiedt, dan is het jouw eigen keuze of je die wil gebruiken of niet. Iedereen kan uiteindelijk zelf besluiten of zij veilig willen werken of niet.”
Ongevalsslachtoffer

Een paar geïnterviewde collega's van ongevalsslachtoffers merken op dat zij de indruk kregen dat het bedrijf volgens hen net zo lang heeft gewacht tot er een arbeidsongeval plaatsvond voor situaties veiliger gemaakt werden. Door het ongeval en de werkgeversrapportage zijn achterstallige veiligheidszaken in een stroomversnelling gekomen. Zo geeft een van hen aan dat als de Arbeidsinspectie komt, er druk ontstaat om zaken wél aan te pakken.

“Ze wisten dat er iets gedaan moest worden. En nu moest het. [...] Je moet eigenlijk al ter voorkoming maatregelen nemen. Nu is het idee meer: er is een ongeluk gebeurd, nu moet er wat gaan gebeuren. [...] Je weet eigenlijk dat het onveilig is, maar het ondernemen van actie, dat werd iedere keer uitgesteld. En dan gebeurt dit ongeval uiteindelijk.” Collega van ongevalsslachtoffer

6.3 Werkgever versus ongevalsslachtoffer/collega

Er is tijdens de analyse van de interviews ook gekeken of werkgever en ongevalsslachtoffer/collega op dezelfde wijze aankijken tegen het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf na het arbeidsongeval.²⁰ In de meerderheid van de gevallen hebben werkgever en slachtoffer/collega (enigszins) dezelfde zienswijze als het gaat om veiligheidsbewustzijn en geven zij aan dat het veiligheidsbewustzijn is toegenomen of gelijk is gebleven na het arbeidsongeval (omdat dit al hoog was en er al veel aan veiligheid werd gedaan binnen het bedrijf). In een paar gevallen lijkt het ongevalsslachtoffer nog positiever over een toename in veiligheidsbewustzijn dan de werkgever en wordt genoemd dat collega's elkaar onderling veel meer aanspreken, terwijl de werkgever vindt dat het nog beter kan. Bij een paar bedrijven vindt zowel de werkgever als het slachtoffer/de collega dat veiligheid doorlopend aandacht nodig heeft omdat het na verloop van tijd anders weer wegebt.

In een ander geval vindt zowel de geïnterviewde werkgever (in dit geval een medewerker in een veiligheidsfunctie) als de geïnterviewde collega dat het veiligheidsbewustzijn niet omhoog is gegaan; volgens eerstgenoemde komt dit omdat het bedrijf productie op één heeft staan, volgens de collega houden niet alle medewerkers zich aan de veiligheidsvoorschriften en kan er nog veel verbeterd kan worden qua veiligheid.

In een klein deel van de gevallen kijken werkgever en slachtoffer/collega verschillend aan tegen het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf. Zo is er een bedrijf waarvan de werkgever meent dat het veiligheidsbewustzijn is toegenomen, terwijl het ongevalsslachtoffer stelt dat er niet veiliger wordt gewerkt, omdat werknemers zich niet aan de veiligheidsvoorschriften houden.

²⁰ Dit is geanalyseerd voor de zeventien bedrijven waar zowel de werkgever als een medewerker (ongevalsslachtoffer of collega van ongevalsslachtoffer) is geïnterviewd. Bij de andere vijf bedrijven kon alleen de werkgever geïnterviewd worden.

6.4 Bijdrage werkgeversrapportage aan veiligheidsbewustzijn

Zoals aangegeven in 6.1 komt in een aanzienlijk deel van de werkgeversinterviews naar voren dat het veiligheidsbewustzijn in het bedrijf is toegenomen na het ongeval. De meeste geïnterviewde werkgevers geven aan dat de werkgeversrapportage als interventie in positieve zin heeft bijgedragen aan deze veranderingen. Eén werkgever beschrijft dat de werkgeversrapportage als katalysator werkt en verbeteringen van het veiligheidsbeleid binnen het bedrijf daardoor in de stroomversnelling zijn gekomen. Volgens sommige geïnterviewde werkgevers draagt de interventie werkgeversrapportage bij aan meer veiligheidsbewustzijn, maar volgens andere werkgevers kan dit effect niet los worden gezien van de impact van het ongeval en lopen de effecten van ongeval en de werkgeversrapportage door elkaar heen.

Volgens een paar geïnterviewde werkgevers is het vooral de impact van het arbeidsongeval zelf die bijdraagt aan veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf. Het van dichtbij meemaken van een ongeval bij een collega en de confrontatie met (blijvend) letsel zorgden volgens geïnterviewde werkgevers voor veiligheidsbesef bij medewerkers en riep het gevoel op dat het hen ook had kunnen overkomen. Eén werkgever (in dit geval een medewerker met een veiligheidsfunctie) geeft aan dat het veiligheidsbewustzijn nog steeds onvoldoende is en niet omhoog is gegaan door de interventie werkgeversrapportage. Volgens hem heeft het bedrijf andere prioriteiten dan veiligheid en is productie het belangrijkste speerpunt bij het management.

Aan werkgevers is ook gevraagd om te reflecteren op hoe de situatie zou zijn geweest indien de Arbeidsinspectie zelf het ongevalsonderzoek had uitgevoerd. Een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat het volgens hen beter is voor het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf als de werkgever zelf het ongevalsonderzoek doet en verbetermaatregelen bedenkt dan wanneer de Arbeidsinspectie dit zou doen. Verschillende werkgevers noemen hierbij ‘dat het meer leeft als je het zelf doet’, ‘het een intern proces wordt in plaats van een extern proces’ of ‘dat er meer betrokkenheid is als je het zelf doet’.

“Als de Arbeidsinspectie het onderzoek had uitgevoerd, had ik het veel lastiger gehad om het veiligheidsbewustzijn omhoog te krijgen. Omdat je het dan niet zozeer ervaart. Nu kun je de Arbeidsinspectie af en toe als knuppel achter de deur gebruiken richting management van: we moeten van de Arbeidsinspectie dit of dit doen. Dat dwingt dan, maar je hebt zelf de regie en kunt het doen zoals jij het wil. Je hoeft niet passief te wachten tot je iets krijgt opgelegd en dan maar moet uitvoeren. Uiteindelijk bepaalt de Arbeidsinspectie of het goed genoeg was, je bent niet vrij, maar het wordt meer gevoeld als een bedrijfseigen proces en niet een extern proces.”

Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Zoals beschreven hebben sommige werkgevers ervoor gekozen om de werkgeversrapportage (grootendeels) door een externe partij uit te laten voeren. Ongeacht dit gegeven is aan alle werkgevers de vraag gesteld om te reflecteren op de situatie waarbij de werkgeversrapportage door een externe partij wordt uitgevoerd. Een grote meerderheid van de geïnterviewde werkgevers vermoedt dat het uitvoeren van de werkgeversrapportage door een externe partij weinig effect zou hebben op het veiligheidsbewustzijn. Enkele geïnterviewde werkgevers geven een duidelijke volgorde aan, waarbij het volledig uitbesteden van de werkgeversrapportage aan een externe partij volgens hen het minste effect oplevert voor het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf.

“Ik ben wel een groot voorstander van: iets wat je op orde hebt kan je uitbesteden, maar je problemen moet je niet uitbesteden. Dan vraag ik me af of het uitbesteden van het maken van een werkgeversrapportage en zo’n onderzoek echt wat gaat brengen. Zo iemand kent de organisatie niet, die weet niet hoe het draait.”

Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

“Ik denk dat als je het volledig uitbesteedt, dat het niet helpt met het veiligheidsbewustzijn. Ik denk dat het helpt als een externe partij je uit kan leggen waarom iets onveilig is. [...] Ik denk dat het bij kleinere bedrijven kan helpen om juist die inmenging van buitenaf te hebben om te helpen sparren over wat kan beter en hoe je dat aan zou kunnen pakken en een bedrijf daarin te begeleiden. Maar bedrijven moeten het denk ik wel zelf doen. Anders dan is het: los het even voor me op en dan ga ik weer door met waar ik mee bezig was.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Zo zijn een aantal geïnterviewde werkgevers van mening dat een externe partij alleen een papieren rapport oplevert dat niet leeft in de organisatie, waarbij gebrek aan betrokkenheid negatief uitwerkt voor veiligheidsbewustzijn. Bovendien geef je volgens meerdere geïnterviewde werkgevers ook een beter signaal af richting medewerkers als je zelf de werkgeversrapportage uitvoert in plaats van uitbesteedt, dan laat je veel meer zien dat je het als bedrijf belangrijk vindt.

“Het grootste verschil daarin is de betrokkenheid vanuit de hele organisatie die je nu met deze manier van rapportage maken wel hebt. Als je het uitbesteedt, valt dat weg. De kans dat je betrokkenheid vanuit je management hebt is dan minimaal. De rekening tik je af, daarna is het waarschijnlijk klaar. Het geeft sowieso een beter signaal af naar rest van de organisatie als ze weten dat eigen mensen daarmee aan de slag gaan, in plaats van een inhuurpartij. [...] Dan denk ik dat het veiligheidsbewustzijn inderdaad verbetert.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Een van de geïnterviewde werkgevers zegt dat de Arbeidsinspectie vergeleken met een externe partij anders is, omdat de Arbeidsinspectie bevoegd gezag heeft en daar toch anders naar wordt gekeken. De vervolgininspectie als onderdeel van de interventie werkgeversrapportage draagt volgens hem ook bij aan een verhoging van het veiligheidsbewustzijn.

“Het feit dat het wordt gecontroleerd, dat plan van aanpak, zorgt ervoor dat het [veiligheidsbewustzijn] meer stijgt. [...] Ook op de werkvloer. Juist op de werkvloer. Ja, want dan zien ze ook dat er iets mee gedaan wordt, dat er iets opgehangen wordt [...] en dat er dan later ook nog gecontroleerd wordt door de Arbeidsinspectie: o, het hangt er echt. Er wordt ook gezegd ‘luister: de Arbeidsinspectie komt een keer terug. Wij weten ook niet wanneer, wij weten niet hoe laat, maar weet dat ze een keer terugkomen’.” Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Volgens sommige geïnterviewde werkgevers maakt het voor het veiligheidsbewustzijn niet uit wie de werkgeversrapportage opstelt (het bedrijf zelf, de Arbeidsinspectie of een externe partij). Zij geven aan dat het erom gaat dat je als bedrijf ermee bezig bent; volgens deze werkgevers telt voor medewerkers vooral de impact van het ongeval, niet wie de werkgeversrapportage heeft opgesteld. Volgens een andere geïnterviewde werkgever (die de werkgeversrapportage overigens zelf uitvoerde) is het veiligheidsbewustzijn mogelijk veel hoger als er een externe ingehuurde partij bij betrokken is vanwege hun onafhankelijke positie (‘vreemde ogen dwingen’, ‘geen ons-kent-ons’).

7 Aanvullende resultaten uit de interviews

Naast de beantwoording van de onderzoeksvragen leveren de interviews met zowel werkgevers als ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers ook aanvullende resultaten op, die het effect van de interventie werkgeversrapportage meer in de context plaatsen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de aanvullende inzichten over belemmerende factoren voor veiligheid, die genoemd worden in paragraaf 7.1, losstaan van de werkgeversrapportage. Dit speelde ook ten tijde van de oude werkwijze, waarbij de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek zelf uitvoerde.

7.1 Belemmerende factoren voor veiligheid

Uit de gesprekken met werkgevers, ongevalsslachtoffers en collega's van ongevalsslachtoffers komen meerdere factoren naar voren die volgens werkgevers een negatieve invloed hebben op veilig werken in het algemeen, maar ook op het ongevalsonderzoek.

In onderstaand stuk is voor de leesbaarheid de belemmering van taalbarrière, veiligheidscultuur en het werken met een wisselend team in de rapportage uit elkaar getrokken. Echter, als het gaat over tijdelijke inhuur (uitzendkrachten) moet worden opgemerkt dat het in veel gevallen over arbeidsmigranten gaat, waardoor deze belemmeringen in de praktijk vaak onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Taalbarrière en verschillen in veiligheidscultuur

Sommige geïnterviewde werkgevers constateren dat het werken met buitenlandse uitzendkrachten uitdagingen oplevert voor de veiligheid op de werkvloer. De eerste uitdaging die wordt genoemd, is dat uitzendkrachten de Nederlandse en Engelse taal niet of onvoldoende spreken, wat de veiligheidscommunicatie bemoeilijkt. Als 'oplossing' noemen een paar werkgevers en ook een van de collega's om taaleisen te stellen aan medewerkers, bijvoorbeeld dat zij minimaal Engels kunnen spreken. Ook moeten er veiligheidsinstructies in de taal van de medewerker aanwezig zijn, volgens een paar geïnterviewde werkgevers en een van de collega's van een slachtoffer.

Een van de geïnterviewde ongevalsslachtoffers merkt op dat het werken met buitenlandse onderaannemers belemmerend werkt voor veiligheid, onder andere vanwege de taal. Het bedrijf waarvoor hij werkzaam is, huurt aannemers in die weer onderaannemers inhuren die de taal niet altijd machtig zijn, of collega's meenemen die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Volgens hem is het voor de veiligheid essentieel dat de onderaannemer Nederlands spreekt en ook gedurende de hele dag aanwezig is, zodat communicatie tussen werkgever en werkenden gedurende de hele dag mogelijk is, ook als de onderaannemer een niet-Nederlands sprekende collega bij zich heeft. Als 'oplossing' noemt het ongevalsslachtoffer dat het bedrijf in het contract al taaleisen zou moeten stellen aan de onderaannemer.

Een tweede uitdaging ontstaat volgens sommige geïnterviewde werkgevers en (collega's van) ongevalsslachtoffers als een bedrijf werkt met buitenlandse uitzendkrachten, die soms andere veiligheidsnormen en waarden hanteren.

"Dat vind ik persoonlijk één van de grootste zorgenkindjes qua veiligheid in deze sector, de taalbarrière. [...] Buitenlandse werknemers, die hebben natuurlijk heel andere normen en waarden in hun eigen land. Qua veiligheidsregels, die zijn lang niet zo scherp als die van ons. [...] Het zijn heel vaak mensen die uit een andere bedrijfstak komen waar ze helemaal niks gewend zijn en die komen hier zo in deze sector werken. Die kennen totaal geen regels, normen en waarden en beginnen zomaar te werken. [...] Het probleem in deze sector is dat iets heel vaak is door-uitbested. Dus we kopen een bepaald product inclusief montage bij een bepaalde partij. Die besteedt dat weer uit aan een montagepartij, die heeft geen tijd, die speelt dat weer door en op een gegeven moment heb je alleen maar ZZP'ers lopen en vaak ook buitenlanders, [...] waar je niet mee kunt communiceren. [...] Wij hebben totaal geen idee soms wie er komen, vaak omdat ze weer door zijn gehuurd door meerdere partijen. Er gaan mensen weg en er komen zo in een keer weer anderen." Ongevalsslachtoffer

"Heel veel van deze mensen komen ook uit andere landen, waar mensen makkelijker over veiligheid denken dan hier bij ons. Ik zie het elke keer weer, dat mensen gewoon dingen doen die ze niet hadden moeten doen. We vertellen ze wat ze moeten doen en ze weten dat ze het moeten doen, maar ze doen het niet, omdat zij dat niet gewend zijn." Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Volgens een van de geïnterviewde werkgevers is er als er een arbeidsongeval voorkomt in het bedrijf bijna altijd een buitenlandse uitzendkracht bij betrokken die de taal niet spreekt. Er speelt volgens hem ook nog een andere risicofactor een rol bij deze groep werknemers. Zo noemt hij dat sommige uitzendkrachten overdag voor zijn bedrijf werken en 's avonds ook nog voor een ander bedrijf, waardoor ze de dag erop minder alert zijn op zijn werkvloer.

"Als er iets gebeurt, zijn het negen van de tien keer de buitenlandse uitzendkrachten, mensen die een andere taal spreken, een andere afkomst hebben, enzovoort. Dus daar zit de verbeter slag in. Daar zijn we ons bewust van en daar moeten we iets mee doen. [...] Ik denk; er zitten ook mensen tussen, die komen in een bus uit hun land, gaan aan het werk, doen het werk een week lang, slapen misschien met tien man ergens in een appartement en op vrijdag gaan ze weer naar huis. Dat is het probleem dat volgens mij niet alleen hier bij deze organisatie speelt. De werkkrachten worden van overal gehaald. Goedkopere arbeiders. Ik weet dat er mensen zijn, die werken 's avonds bij een andere organisatie en overdag zitten ze hier. Geld verdienen en sturen naar familie in het buitenland." Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Ook een paar geïnterviewde collega's van ongevalsslachtoffers merken op dat 'er met zoveel uitzendkrachten wel eens een ongeluk gebeurt' of 'dat sommige mensen alleen uren komen maken' en niet bezig zijn met veiligheid.

"Ik zie wel dat de werkgever praat met de collega's. Als er iemand nieuw komt, dan wordt hij wel ingelicht en verteld dat hij moet opletten, wat de gevaren zijn van dit werk. Dat hangt ook een beetje van de persoon af of de persoon wil luisteren of niet. [...] Want het zijn mensen die komen om alleen uren te maken hier. [...] Er zijn heel veel mensen die van het uitzendbureau komen. [...] Het zijn mensen die gewoon een of twee dagen komen, en daarna niet meer komen, omdat ze dit werk niet leuk vinden." Collega van ongevalsslachtoffer

Een van de andere collega's van de ongevalsslachtoffers noemt dat buitenlandse uitzendkrachten gestimuleerd moeten worden om elkaar aan te spreken op onveilig gedrag, omdat zij dit vanuit hun cultuur niet doen.

"Wij werken met verschillende nationaliteiten en we hebben wat [nationaliteit] mensen er nu in zitten. Je ziet dat wij als Nederlanders wat botter zijn naar elkaar: "Hé, je hebt je veiligheidsbril niet op," en dan krijg je een grote mond. Deze mensen hebben een bepaalde bescheidenheid, of ook wel: laat hem maar met rust, want ik sta hier voor mijn eigen centjes en anders ben ik gauw de pispaal. Ik daag ze wel uit om dat te doen met elkaar, maar ik zie groot verschil. Je moet ze echt motiveren om daar wat losser in te zijn." Collega van ongevalsslachtoffer

Deze collega van een ongevalsslachtoffer vindt ook dat het uitzendbureau zou moeten aansluiten bij bedrijfsmeetings over veiligheid om te laten zien aan de uitzendkrachten dat het uitzendbureau veiligheid ook belangrijk vindt.

“Je ziet dat een uitzendorganisatie poppetjes bij ons neerzet [...]. De mensen van onze eigen organisatie moeten die mensen die van de uitzendorganisatie komen opvangen. En dat is de zorg. Ik push het uitzendbedrijf erg van: kom wekelijks, want we hebben elke dinsdagochtend een uur een teamtalk, zonder agenda. Daar mag iedereen alles inbrengen. Ik heb gezegd: ‘kom daar ook een kwartier bij aansluiten, en zorg dat je vanuit [de uitzendorganisatie] ook laat zien dat je zorgen hebt en je betrokken voelt bij de zorgvraag die de mensen hebben over veiligheid.’ Je ziet dat daar geen aansluiting is op het niveau van waar wij in ons bedrijf in werken. Daar zit een heel groot gat.” Collega van ongevalsslachtoffer

Een ander punt dat nog wordt aangehaald door een van de geïnterviewde werkgevers en ook een van de collega's van de ongevalsslachtoffers is dat het niet altijd duidelijk is of uitzendkrachten over de 'juiste veiligheidspapieren' beschikken als zij voor het bedrijf komen werken via een uitzendbureau. Als 'oplossing' hiervoor noemen zij dat het bedrijf uitzendkrachten aan een verplichte instructie onderwerpt bij binnenkomst.

Wisselend team

Sommige geïnterviewde werkgevers noemen dat personele wisselingen een negatieve invloed hebben op de ontwikkeling en borging van het veiligheidsbewustzijn en de veiligheid op de werkvloer. Stabiliteit in het team daarentegen werkt bevorderend. Zo noemen een paar geïnterviewde werkgevers dat collega's elkaar onderling makkelijker aanspreken als zij elkaar kennen, waardoor het veiligheidsbewustzijn toeneemt. In een team van uitzendkrachten waarin mensen elkaar niet kennen, observeren werkgevers dat er geen aanspreekcultuur is op de werkvloer.

Ook een van de geïnterviewde collega's noemt dat met een hoog personeelsverloop door uitzendkrachten het op orde houden van veiligheid een uitdaging is:

“Daar heeft het ook mee te maken, met de stabiliteit van je setting. Als je praat in voetbaltermen: een nieuwe speler inpassen is wat anders dan dat je de helft van het team vervangt door willekeurige anderen. [...] Het zijn er misschien wel elf, maar het is nog geen team, even heel plastisch gezegd. [...] Het is de uitdaging om een stabiele groep te krijgen en te houden. Dan bouw je ook kennis en ervaring op. [...] Ik merk dat als we nieuwe mensen hebben, je eigenlijk weer een stap terug doet in het niveau waar je bent gekomen. Totdat deze personen een x-aantal weken aanwezig zijn en weer up-to-date zijn, dan ben je terug op het oude level. Dus eigenlijk, de roulatie binnen het team zorgt constant voor een onnodig risico. We zijn daar heel scherp op. [...] Als je werkt met een groep mensen die in een uitzendomgeving werken, die hebben een andere insteek dan bij een vaste werkgever. Voor hen is het ‘we doen hier een maand wat, daar een maand wat’ waardoor je nooit echt hun mening hoort. Omdat ze denken: ‘we zijn over een week weer weg.’ Eigenlijk willen we een vaste groep mensen hebben. Dat na een arbeidsongeval mensen ook gaan praten en hardop denken, want daar komen interessante leermomenten uit, die geven je ook inzicht.” Collega van ongevalsslachtoffer

Diezelfde persoon vraagt zich ook af waarom zijn werkgever niet meer mensen in vaste dienst neemt:

“Eerlijk, ik begrijp niet waarom [...]. Wij hebben echt een jaar nodig om mensen te trainen om op het niveau te komen waar we willen zijn, dat mijn werkgever daar niet vaste fte's voor in dienst heeft, maar dat we dat nog steeds op basis doen van contractafspraken. Dat is ook een topic wat ik bespreekbaar aan het maken ben op mijn afdeling, [...] want het draait om bewustzijn, weten [...] met wie je wat aan het doen bent, om veiligheid te kunnen creëren. [...] Ik vind het ook een moeilijk aspect in de maatschappij. Uitzendkrachten voelen zich ook uitzendkrachten, en wij zien ze als waardevolle medewerkers, maar zij voelen zich niet gewaardeerd. [...] Dus je ziet ze tobben, en ze zijn altijd slecht in de maatschappij. Want we zitten in een bepaalde klasse waar deze mensen willen werken. Het zijn stuk voor stuk hele goeie individuen, maar zijn altijd als ze klaar waren weer weggeschopt. [...] Je ziet daar veel schade vind ik. [...] Je kan niet van iedereen verwachten die op uitzendniveau werkt, dat die aandacht heeft [voor veiligheidsbewustzijn].” Collega van ongevalsslachtoffer

Tijdelijk effect door verminderde aandacht

Meerdere geïnterviewde werkgevers, enkele ongevalsslachtoffers en bijna alle collega's van ongevals-slachtoffers noemen dat zij ondanks de impact van het ongeval en de toename van het veiligheidsbewustzijn door het ongeval, verwachten dat de duur van dat effect tijdelijk is. Sommigen baseren dit op eigen ervaring/observatie na de doorvoering van de werkgeversrapportage, voor anderen is dit een zorg of overtuiging dat de aandacht wegebt na verloop van tijd. Zij geven aan dat je veiligheid doorlopend onder de aandacht moet houden; veiligheid is met andere woorden niet klaar met het schrijven van de werkgeversrapportage.

“In alle eerlijkheid, op de vloer is het geheugen vrij kort. Dat valt me vrij hard tegen. Je moet blijven herhalen en een spiegel blijven voorhouden en zorgen dat de aandacht niet verslapt.” Werkgever (overige leidinggevende functie)

“Het is altijd een heel hoge piek en dan zwakt het weer af. [...] Ik denk doordat we hier nu met een arbeidsongeval te maken hebben gehad, dat we wel borgen dat het niet alleen heel even aandacht krijgt. [...] Maar de echte scherpte na zo'n ongeval, het is moeilijk om dat vast te houden als we de komende drie jaar geen ongeval hebben, [...] dan gaan mensen toch altijd weer... We lopen nu bijvoorbeeld ook op frequente basis safety-rondjes, iets wat we niet hadden. Ik geloof er oprecht wel in dat als je dat doet, je scherper blijft. En als je dat dan steeds met elkaar bespreekt en de dingen die eruit voortkomen oppakt, dan blijf je er wel veel meer mee bezig. Ondanks dat er op dat moment niks ergs gebeurt.” Werkgever (overige leidinggevende functie)

Uitdagingen voor de werkgeversrapportage

Zoals elders in de rapportage al naar voren kwam, brengt het werken met (veelal buitenlandse) uitzendkrachten ook moeilijkheden mee voor het ongevalsonderzoek. Een voorbeeld hiervan is het betrekken van uitzendkrachten in het ongevalsonderzoek. Volgens geïnterviewden is vaak niet meer te achterhalen wie op het moment van het arbeidsongeval aanwezig was en daarbij zijn uitzendkrachten bovendien vaak lastig bereikbaar. Een ander voorbeeld dat wordt genoemd, is dat het achterhalen van oorzaken van het arbeidsongeval soms bemoeilijkt wordt omdat buitenlandse uitzendkrachten, uit angst voor baanverlies, de toedracht van het arbeidsongeval niet durven benoemen. Veel geïnterviewde werkgevers zien het belang in van het betrekken van medewerkers bij het opstellen van maatregelen (omdat draagvlak bijdraagt aan de uitvoering ervan), maar sommigen denken dat ook dit alleen werkt als deze medewerkers (langere tijd) binding hebben met het bedrijf.

7.2 Verwijtbaarheid

Hoewel er tijdens de interviews geen vragen zijn gesteld over de toedracht van het arbeidsongeval wordt dit onderwerp zowel door werkgevers als door ongevalsslachtoffers en collega's van de ongevalsslachtoffers vaker ter sprake gebracht. Meerdere geïnterviewde werkgevers maken uit zichzelf opmerkingen over de kwestie of de Arbeidsinspectie de schuldvraag zou moeten meewegen als er een arbeidsongeval is gebeurd. Meerdere van hen vinden het goed dat de werkgeversrapportage vraagt om verder te kijken dan enkel een fout in het menselijk handelen en te onderzoeken welke (achterliggende) basisoorzaken een rol hebben gespeeld in het arbeidsongeval. Zij vinden het van belang dat je als werkgever nooit de schuldvraag stelt aan een medewerker na een arbeidsongeval en je vooral focus moet leggen op wat je kunt doen om te voorkomen dat een dergelijk ongeval nog een keer gebeurt.

Een enkeling stelt juist de vraag of in gevallen waarbij er sprake is van verwijtbaarheid en nalatigheid van de medewerker het terecht is dat de werkgever een werkgeversrapportage dient te maken. Zo geeft een van de geïnterviewde werkgevers aan dat het in zijn bedrijf regelmatig voorkomt dat er een (al dan niet meldingsplichtig) ongeval plaatsvindt door een 'opeenstapeling van verkeerd menselijk handelen', ondanks duidelijke werkinstructies en het herhaaldelijk aanspreken van de medewerker op onveilig gedrag.

“Als je er vrij snel achter komt: het was iemand die willens en wetens niet heeft geluisterd en opgevolgd en we hebben heel veel maatregelen al heel lang genomen, en ik krijg toch die hele kerstboom over me heen van: ga dit en dat maar doen. [...] Dan denk ik; jongens, zullen we dit niet gewoon stoppen want dit voelt niet oké. [...]

Heel vaak is het een opeenstapeling van verkeerde beslissingen van de mens die dat zichzelf uiteindelijk aandoet. En dan ben ik als werkgever verantwoordelijk omdat wij een onveilige werkgever zouden zijn? Dat bestrijd ik. [...] Als iemand continu wordt aangesproken 'doe dat niet' dan moet je niet bij mij aankomen met 'maak eens een werkgeversrapportage'. Die zal ik wel maken, maar die voelt dan onrechtvaardig als werkgever, omdat je er zoveel aan doet." Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

In die gevallen voelt het voor bovengenoemde werkgever onrechtvaardig om een werkgeversrapportage te moeten maken, en is het volgens hem ook lastig om maatregelen te bedenken. Het gevolg is dat hij als werkgever niet gemotiveerd is om zelf de werkgeversrapportage op te stellen en een externe partij in te huren om de rapportage af te handelen, zo vertelt hij. Deze werkgever vindt dat de Arbeidsinspectie in het geval van nalatigheid van de werknemer maatwerk moet kunnen leveren en ook moet kunnen zeggen dat er geen werkgeversrapportage opgesteld hoeft te worden.

"Als het een generiek format is, past het niet altijd op hetgeen er is gebeurd. [Het] heeft ook te maken met omvang van het bedrijf, met welke medewerkers je hebt. [...] Bij een bakker op de hoek waar een ongeval plaatsvindt, is een ongevalsonderzoek, een werkgeversrapportage maken veel compacter, kun je dat veel sneller. Hier heb je meer schakels. Stel, er gebeurt iets om half één 's middags. Voordat ik goed en wel iets weet, om twee uur vertrekken die veertig busjes met mensen, en komt er een nieuwe shift. Ik krijg ze niet te pakken, want je weet vaak niet de mensen, de namen, je hebt vaak geen telefoonnummers. [...] Dus dat vertraagt het soms. Dus voor ons is het soms ingewikkelder om overal aan te voldoen. [...] Ik denk dat het ons enorm helpt als gezegd wordt: er valt jullie niks te verwijten. En als ons wél iets te verwijten valt dan gaat de Arbeidsinspectie of wij een onderzoek uitvoeren om iets te verbeteren. [...] In sommige gevallen helpt een werkgeversrapportage hier enorm. Soms is het totale flauwekul, en gaat het ons niks helpen. [...] Het is afhankelijk van de situatie." Werkgever (medewerker met veiligheidsfunctie)

Waar ongevalsslachtoffers in de interviews uitspraken doen over de verwijtbaarheid van het ongeval, geeft een aanzienlijk deel zichzelf de schuld ('het was mijn eigen fout').

"Ik vind het wel een goede aanpak. [...] Het is gewoon menselijk om fouten te maken. Dat doen we allemaal. Net als ik, in mijn geval, want het ongeval was mijn eigen fout. Ik had mezelf niet beschermd met [persoonlijk beschermingsmiddel]. Mijn werkgever maakte mij daarna geen enkel verwijt, ondanks dat het mijn fout was. Dat wens ik natuurlijk iedereen, [...] dat je de kans krijgt om van je fouten te leren, want niemand is perfect, toch? Zo krijg je ook een vertrouwensband tussen werknemer en werkgever. [...] Ja, ik vind dat wel belangrijk, [...] omdat mensen anders niet de waarheid durven te spreken, dan houden ze dingen achter. Juist als het op vertrouwen gebaseerd is, weten ze dat hen niet meteen iets verweten wordt als er iets gebeurt." Ongevalsslachtoffer

Verder noemen enkele geïnterviewde ongevalsslachtoffers dat het arbeidsongeval door handelen van een collega of onderaannemer heeft kunnen plaatsvinden. Omdat tijdens het interview door de onderzoekers geen vragen zijn gesteld over de ongevalssituatie, wordt dit onderwerp niet in alle interviews genoemd en doen een aantal geïnterviewde ongevalsslachtoffers dan ook geen uitspraken over eventuele verwijtbaarheid van het ongeval.

Bijlage 1 Topiclijst interview werkgever

INTRODUCTIETEKST

Bedanken voor deelname

Voor we zo starten met het interview wil ik u allereerst bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek. Dit interview vindt plaats naar aanleiding van het ongeval van [DATUM ONGEVAL].

Kort voorstellen

Mijn naam is [NAAM ONDERZOEKER 1] en ik werk als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is mijn collega [NAAM ONDERZOEKER 2] en hij/zij werkt ook als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Belangrijk voor u om te weten

- Wij zijn géén inspecteurs, maar onderzoekers en wij zijn hier niet om te handhaven. We willen alleen weten hoe we deze aanpak die bedrijven na een ongeval moeten volgen kunnen verbeteren.
- De inspecteurs die het inspectietraject doen, weten niet dat u deelneemt aan ons onderzoek en hebben op geen enkel moment inzage in de gespreksverslagen van dit onderzoek.

Ik zal zelf zo dadelijk het interview afnemen, mijn collega is aanwezig om tijdens het interview aantekeningen te maken.

- Uiteraard vertel ik u zo meer over het interview. Maar wilt u zich eerst kort voorstellen en aangeven wat uw functie is binnen het bedrijf?

Doel van het onderzoek

- Als het goed is heeft u een informatiemail ontvangen over ons onderzoek, klopt dat?

Ik zal kort nog wat vertellen over dit onderzoek. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe u de interventie werkgeversrapportage heeft ervaren en ook of de aanpak bijdraagt aan het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf. Het interview zal niet gaan over het arbeidsongeval zelf, maar over wat er ná het arbeidsongeval binnen het bedrijf gebeurd is en welke maatregelen u heeft genomen.

Zoals eerder aangegeven interviewen wij naast u als werkgever ook het slachtoffer van het arbeidsongeval (OF: collega van slachtoffer). Voor u beiden geldt dat er géén inhoudelijke informatie die in het interview is besproken met de andere partij wordt gedeeld. Het onderzoek zal in 2025 gepubliceerd worden op de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Er volgt nu informatie over privacy. Zoals aangegeven in de informatiebrief wil ik dit interview voor het kwalitatieve onderzoek van de GAO 2025 graag opnemen. Zo kunnen we alle informatie uit het interview gebruiken voor het onderzoek. Na het onderzoek wordt de geluidsopname van het interview uitgewerkt in tekst en wordt de geluidsopname verwijderd.

We vragen u straks of u akkoord bent met de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens zoals gezondheidsgegevens. Verwerking betekent dat ons hele gesprek wordt opgenomen. Als u tijdens het gesprek persoonlijke informatie met ons deelt, staat dit op de geluidsopname. Bij het uitwerken van de geluidsopname worden al deze gegevens niet uitgetypt. Zo komen er geen namen of andere persoonlijke informatie in de tekst te staan. Het kan zijn dat wij citaten uit het interview gebruiken in de rapportage. Daar staat uw naam en de naam van het bedrijf niet bij dus niemand kan zien wie dit heeft gezegd. U heeft het recht om uw toestemming in te trekken binnen tien dagen na het interview.

Gaat u hiermee akkoord? [JA OF NEE]

BIJ JA: dan start ik nu de opname [START OPNAME]. Het is vandaag [DATUM] en ik heb zo dadelijk een gesprek met respondent [NUMMER BEDRIJF] [A]. Dan wil ik vragen nogmaals toestemming te geven zodat dit ook op de geluidsopname staat. Geeft u toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens en bijzondere persoonsgegevens die u noemt in het interview voor het kwalitatieve onderzoek GAO 2025? [JA OF NEE]

BLOK 1 - ALGEMEEN

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: Enige tijd geleden heeft er binnen uw bedrijf een arbeidsongeval plaatsgevonden. Voordat we straks dieper ingaan op de aanpak waarbij u zelf een werkgeversrapportage heeft opgesteld, wil ik eerst een paar algemene vragen stellen.

1. Kunt u kort vertellen wat u heeft gedaan direct nadat het arbeidsongeval van uw werknemer heeft plaatsgevonden? (VOOR DE INTERVIEWER: het gaat dus niet om maatregelen die later zijn uitgevoerd, maar om direct ondernomen actie op moment zelf, dus bellen NLA etc.)
2. Hoe bent op de hoogte gebracht van de aanpak met betrekking tot het zelf doen van onderzoek en het opstellen van een rapportage en een verbeterplan (VOOR DE INTERVIEWER: dit is een korte brugvraag, hier hoeft u niet diep op in te gaan)
- 3a. Was op basis van de informatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie duidelijk wat de aanpak inhield en wat er van u verwacht werd als werkgever?

INDIEN NEE:

- Wat was voor u niet duidelijk? Waar lag dat aan?
- 3b. In hoeverre vond je de aangereikte tools/handreikingen bruikbaar voor het opstellen van een ongevalsonderzoek?
 - Heeft u nog iets gemist in de informatievoorziening vanuit de Arbeidsinspectie over de aanpak?

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: Voor het ongevalsonderzoek heeft uw bedrijf zowel de directe oorzaak als de basisoorzaak (=achterliggende oorzaak) moeten onderzoeken.

- 4a. Was voor u voldoende duidelijk wat precies het verschil is tussen de directe oorzaak en de basisoorzaak (dus de achterliggende oorzaak)?
- 4b. Hoe heeft u de directe oorzaak en de basisoorzaak in kaart gebracht?
 - Hoe moeilijk/makkelijk was dit voor u? Waar liep u tegen aan?
 - In hoeverre heeft de informatievoorziening vanuit de Arbeidsinspectie daarbij geholpen?
5. Hoe heeft u de contactmomenten met de inspecteur ervaren tijdens het zelf doen van onderzoek en het opstellen van de rapportage en verbeterplan? Kunt u dit toelichten?

BLOK 2 - ERVARING MET INTERVENTIE WERKGEVERSRAPPORTAGE

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: De volgende vragen gaan over de interventie werkgeversrapportage. Ter verduidelijking: de interventie werkgeversrapportage bestaat dus uit het doen van ongevalsonderzoek, het opstellen van een rapportage en het maken van een verbeterplan met verbetermaatregelen.

- 6a. Allereerst wil ik u vragen: hoe was het voor u om te horen dat u zelf onderzoek mocht doen en een rapportage inclusief verbeterplan moest opstellen?
- 6b. Was dit nieuwe informatie voor u? Was u al op de hoogte van deze aanpak?
- 7a. Hoe heeft u de interventie werkgeversrapportage al met al ervaren? (dus het doen van ongevalsonderzoek, het opstellen van een rapportage en het maken van een verbeterplan)
- 7b. Wat was positief aan deze aanpak? Kunt u dit toelichten? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag naar zowel het onderzoek als het verbeterplan)
- 7c. Waren er ook knelpunten bij deze aanpak? Kunt u dit toelichten? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag naar zowel onderzoek als verbeterplan)
 - Wat had u nog nodig gehad om het proces beter te kunnen doorlopen?
 - En van wie?
- 7d. Ziet u nog verbeterpunten voor de interventie werkgeversrapportage zoals deze nu de standaard werkwijze is voor bedrijven na een arbeidsongeval? (dus dat bedrijven zelf ongevalsonderzoek doen, een rapportage opstellen en een verbeterplan maken) Zo ja, welke?

ONDERSTAAND BLOK ALLEEN ALS 1^E VERSIE WERKGEVERSRAPPORTAGE ONVOLDOENDE BEOORDEELD

BLOK 3 - BEOORDELING WERKGEVERSRAPPORTAGE

TEKST VOOR INTERVIEWER: In het verslag van de inspecteur zag ik dat de eerste versie van de werkgeversrapportage als onvoldoende is beoordeeld.

- 8a. Wat vond u ervan dat uw 1^e versie van de werkgeversrapportage als onvoldoende werd beoordeeld? Kunt u dit toelichten?
- 8b. Was het voor u duidelijk waarom de 1^e versie als onvoldoende werd beoordeeld?
 - Indien ja, wat zorgde ervoor dat het voor u duidelijk was (bijv. toelichting van de inspecteur, telefoontje, schriftelijke feedback etc.)?
 - Indien nee, wat was er niet duidelijk?
- 8c. Was het voor u duidelijk op welke punten de werkgeversrapportage beoordeeld werd? (ja of nee, vraag om een toelichting)
- 8d. Was het voor u duidelijk wat er van u werd verwacht om wel een voldoende beoordeelde rapportage te krijgen? (ja of nee, vraag om een toelichting)
 - Wat heeft ervoor gezorgd dat het de tweede keer wel is gelukt?

BLOK 4 - BETREKKEN SLACHTOFFER

- 9a. In hoeverre heeft u het slachtoffer en/of direct betrokken werknemers betrokken bij zowel het ongevalsonderzoek, de rapportage als het verbeterplan?
- Op welke manier?

ZO NEE: Om welke reden heeft u het slachtoffer en/of direct betrokken niet betrokken?

- 9b. Hoe heeft u het ervaren om het slachtoffer en/of direct betrokken te betrekken bij de interventie?

BLOK 5 - INTERN/EXTERN UITGEVOERD

TEKST VOOR INTERVIEWER: Ik zag in de verslaglegging van de inspecteur dat uw bedrijf de werkgeversrapportage A) zelf heeft opgesteld B) heeft uitbesteed aan een externe partij C) samen heeft opgesteld met een externe partij (VOOR DE INTERVIEWER: kies hier een van de drie opties) Klopt dat? [checken]

10. Wat was voor u de reden om het zelf op te stellen / uit te besteden / samen te doen? (VOOR INTERVIEWER: kies hier een van de drie opties)

ALLEEN STELLEN IN GEVAL VAN SAMEN DOEN:

Hoe zag deze samenwerking eruit? Wat heeft u als werkgever gedaan en wat lag bij de externe partij?

11. Hoe is het u befallen om het zelf op te stellen / uit te besteden / samen te doen? (voor- en nadelen) (VOOR DE INTERVIEWER: kies hier een van de drie opties)
- 12a. Wanneer u had geweigerd om het ongevalsonderzoek en de werkgeversrapportage zelf uit te voeren, had de arbeidsinspectie een ongevalsonderzoek uitgevoerd. Wist u dit?
- 12b. Wat was voor u de reden om het onderzoek en de rapportage zelf te gaan doen?
13. Als u nog een keer met de interventie werkgeversrapportage te maken krijgt zou u dan: de interventie werkgeversrapportage zelf doen, uitbesteden of samen doen? Waarom?

BLOK 6 - MAATREGELEN

De volgende vragen gaan over de maatregelen die jullie in het verbeterplan hebben opgenomen.

Mijn eerste vraag is:

14. Hoe zijn jullie tot deze set van verbetermaatregelen gekomen? (VOOR DE INTERVIEWER: de maatregelen moeten een link hebben met de basisoorzaak(en) en mogen/kunnen niet uit de lucht vallen)
- Welke afwegingen heeft u als werkgever hierbij gemaakt? (VOOR DE INTERVIEWER: probeer te achterhalen hoe het afwegingsproces eruit heeft gezien)
 - Waarom sommige maatregelen wel, andere niet in het verbeterplan? Hoe kom je tot een goede afweging?
 - Hoe moeilijk/makkelijk was het voor u om verbetermaatregelen op te stellen?
 - En om deze te koppelen aan de oorzaken van het ongeval? (Toelichting)

ALS NIET ALLE MAATREGELEN ZIJN UITGEVOERD TIJDENS VERVOLGINSPECTIE:

TEKST VOOR INTERVIEWER: Ik zag in de verslaglegging van de inspecteur dat niet alle maatregelen waren uitgevoerd bij de vervolgininspectie.

- 15a. Wat maakt dat niet alle maatregelen zijn uitgevoerd? Waar heeft dat mee te maken? (Waar lag dat aan?) (VOOR DE INTERVIEWER: uitvraag belemmerende factoren)

ALS WEL ALLE MAATREGELEN ZIJN UITGEVOERD TIJDENS VERVOLGINSPECTIE:

TEKST VOOR INTERVIEWER: Ik zag in de verslaglegging van de inspecteur dat alle maatregelen waren uitgevoerd bij de vervolgininspectie.

- 15b. Wat heeft volgens u daaraan bijgedragen? (VOOR DE INTERVIEWER: uitvraag succesfactoren)

BLOK 7 - VEILIGHEIDSBEWUSTZIJN

- 16a. Kunt u aangeven op een schaal van 1 tot 10 hoe groot het veiligheidsbewustzijn binnen uw bedrijf was vóór het arbeidsongeval? En welk cijfer geeft u het veiligheidsbewustzijn binnen uw bedrijf is ná het arbeidsongeval?

- Waar blijkt dat uit? (VOOR INTERVIEWER: vraag naar voorbeelden)

- 16b. Wat maakt dat het veiligheidsbewustzijn gelijk is gebleven volgens u?

OF: Wat heeft volgens u bijgedragen aan een toename in veiligheidsbewustzijn?

VOOR DE INTERVIEWER: vraag 17 alléén stellen als dit bij 16 niet is genoemd (dus bijvoorbeeld als werkgever andere factoren noemt dan de interventie WR, dan kun je nog specifiek bij 17 vragen hoe hij de rol van interventie WR ziet))

17. In hoeverre heeft de interventie werkgeversrapportage aan méér veiligheidsbewustzijn bijgedragen? Kunt u dit toelichten? Waar merkt u dit aan?
18. Stel dat uw bedrijf het ongeval niet zelf had onderzocht, maar de NLA het ongeval had onderzocht. Heeft dit dan invloed op de mate waarin het veiligheidsbewustzijn binnen het bedrijf toeneemt?
19. Maakt het naar uw idee nog uit voor het veiligheidsbewustzijn of u als bedrijf de interventie zelf uitvoert/ het uitbesteedt/ het samen met een externe partij uitvoert?
- Is dat volgens u van invloed? Hoe ziet u dat?

BLOK 8 - SLOTVRAAG

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: We zijn bijna aan het einde gekomen van het interview. Ik heb nog een laatste vraag.

20. Wat hebben medewerkers volgens u kunnen merken van de verbetermaatregelen?
21. Heeft u zelf nog iets toe te voegen over de werkgeversrapportage wat u graag nog kwijt wil?

KORT NAPRATEN ALS OPNAME STOPGEZET IS

Dan ga ik de opname stop zetten [OPNAME STOPZETTEN]

- Hoe was het voor u om terug te kijken op de interventie werkgeversrapportage?

Dan wil ik u heel hartelijk danken voor uw deelname aan het onderzoek.

Bijlage 2 Topiclijst interview ongevalsslachtoffer

INTRODUCTIETEKST

Bedanken voor deelname

Voor we zo starten met het interview wil ik u bedanken dat u meedoet met dit onderzoek.

Kort voorstellen

Mijn naam is [NAAM ONDERZOEKER 1] en ik werk als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is mijn collega [NAAM ONDERZOEKER 2] en hij/zij werkt ook als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Belangrijk voor u om te weten

- Wij zijn géén inspecteurs, maar onderzoekers en wij zijn hier niet om te handhaven. We willen alleen weten hoe we deze aanpak die bedrijven na een ongeval moeten volgen kunnen verbeteren.
- Wij interviewen ook uw werkgever. Wij delen geen informatie uit het gesprek met uw werkgever.

Ik zal zo het interview afnemen, mijn collega maakt aantekeningen.

- Wilt u kort iets over u zelf vertellen en wat u doet binnen het bedrijf? Werkt u nog voor hetzelfde bedrijf en in dezelfde functie/ op dezelfde werkplek?

Doel van het onderzoek

- Als het goed is heeft uw werkgever u een informatiebrief gestuurd over ons onderzoek, klopt dat?

Ik zal kort wat vertellen over het onderzoek. Met dit onderzoek willen we te weten komen hoe werkgevers en slachtoffers het vinden dat het bedrijf zelf onderzoek doet naar het ongeval en zelf ook een verbeterplan opstelt. In het gesprek gaat het ook over veranderingen die u na het ongeval ziet op de werkvloer. Het interview zal niet gaan over het ongeval zelf, maar over wat uw werkgever ná het ongeval binnen het bedrijf heeft gedaan. U hoeft dus geen informatie over het ongeval zelf te delen.

- Heeft u nog vragen voorafgaand aan het interview?

Vragen hoe het gaat met slachtoffer (VOOR DE INTERVIEWER: komt mogelijk al eerder aan bod)

- U hoeft mij niet te vertellen wat er precies is gebeurd. Wel ben ik voor we beginnen met het interview benieuwd hoe het met u gaat op dit moment.

Er volgt nu informatie over privacy. Zoals aangegeven in de informatiebrief wil ik dit interview voor het kwalitatieve onderzoek van de GAO 2025 graag opnemen. Zo kunnen we alle informatie uit het interview gebruiken voor het onderzoek. Na het onderzoek wordt de geluidsopname van het interview uitgewerkt in tekst en wordt de geluidsopname verwijderd.

We gaan u straks vragen u of u akkoord bent met de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens zoals gezondheidsgegevens. Verwerking betekent dat ons hele gesprek wordt opgenomen. Als u tijdens het gesprek persoonlijke informatie met ons deelt, staat dit op de geluidsopname. Bij het uitwerken van de geluidsopname worden al deze gegevens niet uitgetypt. Zo komen er geen namen of andere persoonlijke informatie in de tekst te staan. Het kan zijn dat wij citaten uit het interview gebruiken in de rapportage. Daar staat uw naam en de naam van het bedrijf niet bij dus niemand kan zien wie dit heeft gezegd. U heeft het recht om uw toestemming in te trekken via uw werkgever binnen tien dagen na het interview.

Gaat u hiermee akkoord? [JA OF NEE]

BIJ JA: dan start ik nu de opname [START OPNAME]. Het is vandaag [DATUM] en ik heb zo dadelijk een gesprek met respondent [NUMMER BEDRIJF] [B]. Dan wil ik vragen nogmaals toestemming te geven zodat dit ook op de geluidsopname staat. Geeft u toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens en bijzondere persoonsgegevens die u noemt in het interview voor het kwalitatieve onderzoek GAO 2025? **[JA OF NEE]**

BLOK 1 – ALGEMEEN

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: U heeft een ongeval op het werk gehad. Hier is een melding van gemaakt bij de Arbeidsinspectie. Een inspecteur van de Arbeidsinspectie is bij uw werkgever langs geweest en heeft ook contact met u opgenomen.

1. Kunt u iets vertellen over uw contact met de inspecteur? (VOOR DE INTERVIEWER: hier nagaan wat de ervaring is geweest van slachtoffer met de Arbeidsinspectie)
- 2a. Was voor u na het contact met de inspecteur duidelijk wat de Arbeidsinspectie doet als er een ongeval is gebeurd?
 - **INDIEN NEE:** Wat was niet duidelijk voor u?
- 2b. Was voor u duidelijk waar uw werkgever voor verantwoordelijk was?
 - **INDIEN NEE:** Wat was niet duidelijk voor u?
3. Wist u dat het bedrijf waar u werkt het onderzoek naar het ongeval zelf ging doen?
 - Van wie heeft u dit gehoord? (van het werk?)
 - Wist u dat het bedrijf waar u werkt ook een verbeterplan ging opstellen? Hierin staat wat het bedrijf gaat doen om het werk veiliger te maken.

BLOK 2 - ERVARING MET INTERVENTIE WERKGEVERSRAPPORTAGE

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: Uw werkgever heeft zelf onderzoek gedaan naar het ongeval en heeft opgeschreven wat het bedrijf gaat doen om het werk veiliger te maken.

4. Wat vond u van deze aanpak? OF Wat vindt u van zo'n aanpak? (VOOR DE INTERVIEWER: indien het ongevalsonderzoek niet bekend is, vraag dan 'wat vindt u van zo'n aanpak?'. Indien de vraag niet duidelijk is, dan vragen: vond u dit een goede aanpak?)

ALS SLACHTOFFER POSITIEF ANTWOORDT:

- Wat vindt u goed aan deze aanpak? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag ook naar voorbeelden)

ALS SLACHTOFFER NEGATIEF ANTWOORDT:

- Wat vindt u niet goed aan deze aanpak? Waarom vindt u het niet goed? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag ook naar voorbeelden)
- Had u het fijner gevonden als de inspecteur van de Arbeidsinspectie het onderzoek had gedaan? Waarom?

BLOK 3 - BETROKKENHEID BIJ WERKGEVERSRAPPORTAGE

5. Bent u tevreden over hoe uw werkgever met u is omgegaan na het ongeval?
 - **INDIEN NEE:** Waarom niet?
 - **INDIEN JA:** Wat was er goed aan? Wat deed uw werkgever goed?
- 6a. Heeft uw werkgever u gevraagd om mee te doen met het onderzoek?
 - **INDIEN NEE:** Had u dit graag gewild? Waarom wel/ waarom niet?
 - **INDIEN JA:** Hoe heeft uw werkgever dat gedaan?
 - Wat was er fijn?
 - Was er iets waar u niet tevreden over was?
- 6b. Heeft u nog tips voor uw werkgever om een slachtoffer meer/beter/op een andere manier mee te laten doen met zo'n onderzoek?
7. Heeft uw werkgever u gevraagd om mee te denken over hoe je het werk veiliger kunt maken?
 - **INDIEN NEE:** Had u dit graag gewild? Waarom wel/ waarom niet?
 - **INDIEN JA:** Hoe heeft uw werkgever dat gedaan?
 - Wat was er fijn?
 - Was er iets waar u niet tevreden over was?
- 8a. Heeft u het verslag dat uw werkgever heeft gemaakt gelezen?

ZO JA:

 - Was u het eens met wat in met dit verslag stond? Zo nee, waarom niet?
 - Was het verslag voor u duidelijk?

ZO NEE:

 - Waarom heeft u het verslag niet gelezen?

BLOK 4 - MAATREGELEN EN VEILIGHEIDSBEWUSTZIJN

9. Heeft uw werkgever aan u en collega's laten weten wat ze hebben gedaan om het werk veiliger te maken na het ongeval?
 - **INDIEN JA:** Hoe hebben ze dit laten weten?
 - **INDIEN NEE:** Wat vindt u daarvan? (Had u dat graag gewild?)
 - 10a. Wordt er meer gepraat op uw werk over veiligheid na het ongeval?
 - 10b. Wordt er veiliger gewerkt?
 - Waar merkt u dat aan? Waar komt dat door?
- INDIEN WEL VEILIGER GEWERKT:**
- 11a. Is er nog iets wat uw bedrijf kan doen om het werk nog veiliger te maken?
- INDIEN NIET VEILIGER GEWERKT:**
- 11b. Wat kan uw bedrijf nog doen om het werk veiliger te maken?

BLOK 5 - SLOTVRAAG

12. Wat denkt u dat uw bedrijf heeft geleerd van zelf onderzoek doen naar het ongeval?

KORT NAPRATEN ALS OPNAME STOPGEZET IS

Dan ga ik nu de opname stop zetten [OPNAME STOPZETTEN]

- Hoe vond u het om te praten over wat uw werkgever heeft gedaan na het ongeval dat u heeft gehad?

Dan wil ik u heel hartelijk danken voor uw deelname aan het onderzoek.

Bijlage 3 Topiclijst interview collega van ongevalsslachtoffer

INTRODUCTIETEKST

Bedanken voor deelname

Voor we zo starten met het interview wil ik u bedanken dat u meedoet met dit onderzoek.

Kort voorstellen

Mijn naam is [NAAM ONDERZOEKER 1] en ik werk als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is mijn collega [NAAM ONDERZOEKER 2] en hij/zij werkt ook als onderzoeker voor de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Belangrijk voor u om te weten

- Wij zijn géén inspecteurs, maar onderzoekers en wij zijn hier niet om te handhaven. We willen alleen weten hoe we deze aanpak die bedrijven na een ongeval moeten volgen kunnen verbeteren.
- Wij interviewen ook uw werkgever. Wij delen geen informatie uit het gesprek met uw werk.

Ik zal zo het interview afnemen, mijn collega maakt aantekeningen.

Doel van het onderzoek

- Als het goed is heeft uw werkgever u een informatiebrief gestuurd over ons onderzoek, klopt dat?

Ik zal kort wat vertellen over het onderzoek. Met dit onderzoek willen we te weten komen hoe werkgevers, slachtoffers en collega's het vinden dat bedrijven zelf onderzoek doen naar een ongeval en zelf ook een verbeterplan opstellen. In het gesprek gaat het ook over veranderingen die u na het ongeval ziet op de werkvloer.

Omdat het niet mogelijk is om met uw collega die het ongeval heeft gehad te spreken, vinden we het heel fijn dat we met een van de collega's alsnog in gesprek kunnen gaan.

Vragen aan collega-werknemer:

- Wilt u kort iets over u zelf vertellen en wat u doet binnen het bedrijf? Werkte u voor dit bedrijf toen het ongeval bij uw collega plaatsvond?
- U hoeft mij niet te vertellen wat er precies is gebeurd. Wel ben ik benieuwd hoe het voor u was om van dichtbij een ongeval bij uw collega mee te maken.
- Heeft u nog contact met uw collega?

Er volgt nu informatie over privacy. Zoals aangegeven in de informatiebrief wil ik dit interview voor het kwalitatieve onderzoek GAO 2025 graag opnemen. Zo kunnen we alle informatie uit het interview gebruiken voor het onderzoek. Na het onderzoek wordt de geluidsopname van het interview uitgewerkt in tekst en wordt de opname verwijderd.

We gaan u straks vragen u of u akkoord bent met de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens zoals gezondheidsgegevens. Verwerking betekent dat ons hele gesprek wordt opgenomen. Als u tijdens het gesprek persoonlijke informatie met ons deelt, staat dit op de geluidsopname. Bij het uitwerken van de geluidsopname worden al deze gegevens niet uitgetypt. Zo komen er geen namen of andere persoonlijke

informatie in de tekst te staan. Het kan zijn dat wij citaten uit het interview gebruiken in de rapportage. Daar staat uw naam en de naam van het bedrijf niet bij dus niemand kan zien wie dit heeft gezegd. U heeft het recht om uw toestemming in te trekken via uw werkgever binnen tien dagen na het interview.

Gaat u hiermee akkoord? [JA OF NEE]

BIJ JA: dan start ik nu de opname [START OPNAME]. Het is vandaag [DATUM] en ik heb zo dadelijk een gesprek met respondent [NUMMER BEDRIJF] [C] Dan wil ik vragen nogmaals toestemming te geven zodat dit ook op de geluidsopname staat. Geeft u toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens en bijzondere persoonsgegevens die u noemt in het interview voor het kwalitatieve onderzoek GAO 2025? [JA OF NEE]

BLOK 1 – ALGEMEEN

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: Uw collega heeft een ongeval op het werk gehad. Hier is een melding van gemaakt bij de Arbeidsinspectie.

1. Wist u dat het bedrijf waar u werkt het onderzoek naar het ongeval zelf ging doen?
 - Van wie heeft u dit gehoord? (van het werk?)
 - Wist u dat het bedrijf waar u werkt ook een verbeterplan ging opstellen? Hierin staat wat het bedrijf gaat doen om het werk veiliger te maken.

BLOK 2 - ERVARING MET INTERVENTIE WERKGEVERSRAPPORTAGE

TEKST VOOR DE INTERVIEWER: Uw werkgever heeft zelf onderzoek gedaan naar het ongeval en heeft opgeschreven wat het bedrijf gaat doen om het werk veiliger te maken.

2. Wat vond u van deze aanpak? OF Wat vindt u van zo'n aanpak (VOOR DE INTERVIEWER: indien het ongevalsonderzoek niet bekend is, vraag dan in het algemeen 'wat vindt u van zo'n aanpak?'. Indien de vraag niet duidelijk is dan vragen: vond u dit een goede aanpak?)

ALS COLLEGA POSITIEF ANTWOORDT:

- Wat vindt u goed aan deze aanpak? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag ook naar voorbeelden)

ALS COLLEGA NEGATIEF ANTWOORDT:

- Wat vindt u niet goed aan deze aanpak? Waarom vindt u het niet goed? (VOOR DE INTERVIEWER: vraag ook naar voorbeelden)
- Had u het beter gevonden als de inspecteur van de Arbeidsinspectie het onderzoek had gedaan? Waarom?

BLOK 3 - BETROKKENHEID BIJ WERKGEVERSRAPPORTAGE

- 3a. Heeft uw werkgever u of collega's gevraagd om mee te doen met het onderzoek?
- **INDIEN NEE:** Had u dit graag gewild? Waarom wel/ waarom niet?
 - **INDIEN JA:** Hoe heeft uw werkgever dat gedaan?
 - Wat was er fijn?
 - Was er iets waar u niet tevreden over was?
- 3b. Heeft u nog tips voor uw werkgever om werknemers meer/beter/op een andere manier mee te laten doen met zo'n onderzoek?
4. Heeft uw werkgever u gevraagd om mee te denken over hoe je het werk veiliger kunt maken?
- **INDIEN NEE:** Had u dit graag gewild? Waarom wel/ waarom niet?
 - **INDIEN JA:** Hoe heeft uw werkgever dat gedaan?
 - Wat was er fijn?
 - Was er iets waar u niet tevreden over was?

BLOK 4 - MAATREGELEN EN VEILIGHEIDSBEWUSTZIJN

5. Heeft uw werkgever aan werknemers laten weten wat ze hebben gedaan om het werk veiliger te maken na het ongeval?
- **INDIEN JA:** Hoe heeft uw werkgever dit laten weten?
 - **INDIEN NEE:** Wat vindt u daarvan? (Had u dat graag gewild?)
- 6a. Wordt er meer gepraat op uw werk over veiligheid na het ongeval?
- 6b. Wordt er veiliger gewerkt?
- Waar merkt u dat aan? Waar komt dat door?

INDIEN WEL VEILIGER GEWERKT:

- 7a. Is er nog iets wat uw bedrijf kan doen om het werk nog veiliger te maken?

INDIEN NIET VEILIGER GEWERKT:

- 7b. Wat kan uw bedrijf nog doen om het werk veiliger te maken?

BLOK 5 - SLOTVRAAG

8. Wat denkt u dat uw bedrijf heeft geleerd van zelf onderzoek doen naar het ongeval?

KORT NAPRATEN ALS OPNAME STOPGEZET IS

Dan ga ik nu de opname stop zetten [OPNAME STOPZETTEN]

- Hoe vond u het om te praten over wat uw werkgever heeft gedaan na het ongeval dat uw collega heeft gehad?
- Dan wil ik u heel hartelijk danken voor uw deelname aan het onderzoek.

Dit rapport is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag

T 0800 51 51

Februari 2026