



# Wat niet weet, wat wel deert

**Vakbond CNV ontdekte vorig jaar na een onderzoek onder mensen met een gevaarlijk beroep dat er waarschijnlijk veel meer ongevallen op de werkvloer zijn dan er officieel worden geregistreerd. De Belgische preventieadviseur Bart Vanraes was die verdoezelde ongelukjes al langer op het spoor. Hij noemt ze tippexongevallen.**

## Moon Saris

**H**et woord staat nog niet in Van Dale, maar het is goed dat het fenomeen een naam heeft gekregen, vindt Bart Vanraes. Door erover te praten, bestaat het. Tippexongevallen, zo noemt hij arbeidsongevallen die wel hebben plaatsgevonden, maar niet, of niet volledig, worden gemeld doordat iemand beslist om het te verbergen onder een spreekwoordelijk laagje Tipp-Ex.

Dat is bepaald geen incident, het gebeurt op grote schaal. Niet alleen met geplakte pleisters, maar ook met ernstige ongevallen. Veel en veel vaker voor dan je denkt. Onderzoekers over de hele wereld komen op schrikbarende getallen. De Nederlandse inspectie kwam na onderzoek in 2017 bijvoorbeeld op een voorzichtige schatting van 35 tot 50 procent niet aangegeven arbeidsongevallen. Dat zijn dus tienduizenden dingen die wel gebeuren maar nergens zichtbaar zijn. Kleine indicatie dat er minstens een kern van waarheid in zit: bij Vanraes stromen de praktijkvoorbeelden binnen.

## Verdoezelde dingen

Hij kwam dit overigens niet op het spoor doordat hij het ging onderzoeken, hij ging het onderzoeken doordat hij het zag gebeuren in de praktijk van alledag en het veel vragen bij hem oproep die niet een-twee-drie te beantwoorden waren. Jarenlang was hij procesoperator in de chemische industrie, daarnaast werkte hij tien jaar als brandweer en net iets te vaak viel hem op dat er dingen werden verdoezeld. "Zeven jaar ongevalsvrij, klonk het dan, en ik herinnerde me toch echt een collega die van alles gebroken had na een val ..."

Afgelopen jaar maakte hij voor zijn opleiding tot preventieadviseur een studie van het onderwerp dat hem al jaren dwars zat: de wegge-moffelde ongelukjes. Tijd om precies uit te pluizen hoe dat nou zat. En nu zijn onderzoek hem een diploma heeft opgeleverd, rust hij niet. Hij gaat door met data verzamelen en gesprekken voeren om tot de kern van het probleem, en liefst natuurlijk een oplossing, te raken.

## Mensen, geen cijfers

Waar het Vanraes vooral om gaat, is dat achter die cijfers mensen schuilgaan. Heel veel mensen – zomaar tienduizend, alleen in België. Mensen die iets pijnlijks of zelfs traumatisch meemaken wat op de een of andere manier onder het tapijt wordt geschoven. Omdat het niet van pas komt, een extra ongeval in de boeken, bijvoorbeeld omdat je als bedrijf dan lastige vragen moet beantwoorden of meer verzekeringspremie moet betalen, minder overheidsbonus krijgt of simpelweg je 'zero accidents-bord' op één moet zetten – veel handiger het dan op de contractor of een freelancer te schuiven en die door de zijdeur naar buiten te duwen, of het ongeval net ietsje minder erg te omschrijven dan het echt was. Omdat je toevallig een Pool bent die in het buitenland werkt en dus niet hier wordt geregistreerd, al verwondde je jezelf vreselijk of ging je zelfs dood tijdens het werk. Maar ook omdat medewerkers het gebeurde zelf bagatelliseren. Want om iets te registreren als een ongeval, moet je eerst beseffen dat het er een was.

## Het is toch opgelost?

"Misschien kun je het je voorstellen", geeft Vanraes als voorbeeld, "je komt recht van school, werkt voor een klein bedrijf, werkt net als je collega's hard. Als je een wond oploopt en niemand heeft het gezien, ga je thuis naar de dokter en pakt een dagje vrij, dan gaat het wel weer. Je vertelt op je werk niet wat er is gebeurd, je schaamt je dat je een fout hebt gemaakt, dat is heel menselijk. En het is toch opgelost zo? Zoiets kan ook gebeuren als je ergens al langer werkt, maar het in een bedrijf als dom wordt gezien als je jezelf verwondt. Je hebt geen zin in de hoon

Ongeval  
Ongeval  
Ongeval  
Ongeval  
Ongeval  
Ongeval  
Ongeval



van je collega's, je wilt niet uit de gratie vallen, dus dan maar zo. Nog een stap verder is dat de baas het wel oppakt, en zelfs nog goed voor je zorgt, maar het niet noteert. Of het net iets anders vastlegt dan het werkelijk gebeurde, bijvoorbeeld dat je twee dagen thuis bleef in plaats van twee weken. En jij sputtert niet tegen want je leidinggevende zit bij het gesprek en daar moet je dagelijks mee werken."

Maar wat als de wond leidt tot een infectie of toch erger blijkt dan je dacht? Hoe makkelijk is het dan toch nog te zeggen wat er is gebeurd? En wat als het verder gaat? Zoals het verhaal van de copiloot die zag dat er iets mis ging, maar angst had om het te zeggen vanwege de superioriteit van de piloot, met de akeligste gevolgen van dien? Of het booreiland met nul ongevallen in vijf jaar dat ineens ontplofte, met iedereen er nog op? Nog los van het feit dat

het simpelweg wettelijk verplicht is om een arbeidsongeval te melden ...

Daarbij: als officiële data vertekend worden, blijven probleemsituaties onveranderd en vermindert de kans op soortelijke ongevallen in de toekomst niet. "Als het niet bestaat, kun je er niet van leren", stelt Vanraes. "En dat is wel de bedoeling, dat je leert van fouten, ongelukjes

en ongevallen. Als je tenminste echt wilt dat je bedrijf veiliger wordt. En eigenlijk is er niemand die dat niet wil."

### Niet vingerwijzen

Wat hij zelf niet wil, is met de vinger wijzen. De problematiek is zo complex en ook zo verweven met allerlei, vaak onbewuste, automatismen die

### VANRAES SPREEKT



Het boek is nog in de maak. Maar wie Bart Vanraes' verhaal over tippexongevallen intussen wil horen, kan naar een van zijn lezingen. Binnenkort is hij voor de eerste keer in Nederland, tijdens de Safety Diner Pitch van veiligheidsinstituut NLVI in Barendrecht op 4 maart. Die begint om 17.00 uur en Vanraes is om 17.10 de eerste spreker. Na het diner zijn er diverse andere sprekers.

Inschrijven op: <https://www.nlvi.nl/agenda.php>



in de loop der jaren in veiligheidsbeleid zijn geslopen, dat je met verwijten en het aanwijzen van een schuldige niet tot een oplossing kan komen. “De meeste bedrijven houden hun ongevallen graag op nul. En ja, er komen vast soms smerige trucs bij te pas, maar meestal gebeurt het niet om medewerkers te koelneren of de boel bewust te bedriegen. Bedrijven zetten hard in op veiligheid, nemen waar het kan maatregelen, spannen zich in om hun medewerkers zo goed mogelijk voor te lichten en investeren daar grote bedragen in. Ze willen graag met cijfers tonen wat al dat werk en geld heeft opgebracht. En heel gek is dat niet: je reputatie hangt er deels vanaf, het is voor de buitenwereld een teken dat je goed bezig bent én daarnaast rekenen verzekeraars, Inspectie en andere instanties bedrijven af op die cijfers. Als je eenmaal de nul hebt, wil je die natuurlijk houden, dus de druk wordt steeds groter. Deze prikkels zorgen niet voor veiligheid. Integendeel, zou ik durven beweren.”


## Wezenlijke denkfout

Er zit namelijk, zo legt hij uit, een wezenlijke denkfout in de aanname dat nul ongevallen betekent dat een bedrijf veilig is. En dan doelt hij niet op de gevalletjes Tipp-ex, maar op de basale redenering erachter. Stel, in bedrijf A is weinig gedaan aan veiligheid. Er gebeurt desondanks het hele jaar niets waarbij een medewerker ernstig wordt verwond. In bedrijf B is alles gedaan aan veiligheid. Maar drie momentjes van onachtzaamheid maken dat er toch een dode en twee gewonden te betreuren zijn. Niet ondenkbaar, toch? “Het is niet zo rechtlijnig dat er een ongeval gebeurt als je onveilig werkt of dat er geen ongeval gebeurt als je veilig werkt. Dus de conclusies die verbonden worden aan een arbeidsongeval kloppen niet.” Maar die conclusies maken wel dat het zinvol wordt om ze weg te moffelen, en dat is een automatisme wat Vanraes graag zou doorbreken. Want al is er geen gouden ei om dit probleem op te lossen, er niet over hoeven liegen,

Het gaat om mensen die **iets pijnlijks of traumatisch meemaken** wat onder het tapijt wordt geschoven

er eerlijk over kunnen zijn, dat is wel het begin van het einde. Niet in de illusie dat er nooit meer een arbeidsongeval zal gebeuren, maar wel dat we met z'n allen leren van de effecten van wat we doen en laten. “Iedereen kent de neiging dingen onder de mat te vegen en de eerste dag levert dat nog geen problemen op. Maar als je het tien dagen doet, struikel je over de berg viezigheid die je niet ziet maar er wel is. Stel je voor dat een werknemer de dood vindt omdat er iets gebeurt wat je had kunnen voorkomen door open te zijn over eerdere gebeurtenissen. Dat vergeef je jezelf toch niet?”

## Statistische spelletjes

Zijn wens: “We moeten stoppen met statistische spelletjes en groteske slogans. We moeten af van de kortzichtigheid dat iets wat veilig lijkt ook veilig is. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan, want vooralsnog moeten bedrijven voldoen aan wet- en regelgeving die uitgaat van de beschreven denkfout en dat maakt het niet altijd evident voor bedrijven en hun werknemers om de waarheid vertellen. Grote bedrijven kunnen hier wel een voortrekkersrol in spelen door lef te tonen en eerlijk te rapporteren. En misschien ook door de instanties eens te vragen hun uitgangspunten te herzien. Want zolang die vragen ongevallencijfers laag te houden en die bij voorkeur zelfs ieder jaar te laten dalen, zal de neiging her en der wat weg te poetsen niet eenvoudig worden onderdrukt. We moeten samen aanvaarden dat de getallen de komende jaren hoger worden, zodat we er samen voor kunnen zorgen dat ze in werkelijkheid lager worden.” 

## ZONDER TIPP-EX

Bart Vanraes geeft tips om in jouw organisatie van de tippexongevallen af te komen en zo écht aan veiligheid te werken.

- Als je als preventieadviseur, or-lid, HR-medewerker, leidinggevende (e.d.) iets ziet gebeuren wat als ongeval geboekstaafd moet worden, kaart het minstens intern aan zodat de organisatie zich bewust is van het ongeval, het slachtoffer geholpen kan worden en er lering uit getrokken kan worden.
- Verlaag de drempel, en de weerstand, om te komen vertellen dat er iets is gebeurd. De volgende punten helpen daarbij.
- Als er iets gebeurt, of is gebeurd, wordt dan als werkgever of verantwoordelijke voor veiligheid niet kwaad op de medewerker die gewond is geraakt of een verwonding heeft veroorzaakt. Niemand doet dat expres. Het is al heel wat dat ze het toegeven. Luister naar het verhaal. Stel geïnteresseerd vragen, doe geen aannames.
- Zorg voor een cultuur (een ‘just culture’) waarin mensen open durven zijn. Neem mensen die aanklaarten dat een situatie onveilig is serieus, zorg dat er iets verandert als dat nodig is en koppel de maatregelen terug.

Wil je iets delen over een tippexongeval in jouw organisatie of tekenen voor de petitie die tippexongevallen op de agenda zet, kijk dan op [www.tippexongeval.be](http://www.tippexongeval.be)