

WHITEPAPER



TIPPEXONGEVALLLEN

~~STRUISVOGELPOLITIEK~~

~~IN VEILIGHEIDSLAND~~

TIPPEXONGEVALLLEN

STRUISVOGELPOLITIEK IN VEILIGHEIDSLAND

Tippexongevallen?

Tippexongevallen!

Wanneer ik spreek over tippexongevallen, krijg ik vaak verwarde blikken.

Logisch, ik bedacht de nieuwe term zelf.

Maar het blijft beter hangen dan 'niet of slecht aangegeven arbeidsongevallen'.

Want dat zijn het!

TIPPEXONGEVALLLEN zijn arbeidsongevallen die effectief plaatsvonden, maar niet, of niet volledig worden gemeld.

Men beslist om het ongeval te verbergen onder een spreekwoordelijk laagje Tipp-Ex.

Sinds ik dit onderzoek startte, merkte ik dat er zeer veel onwetendheid is. Niet alleen bij mensen op de werkvloer, maar ook bij safety professionals en overheidsdiensten. Hoe kan het dat mensen die alle dagen werken aan veiligheid dit probleem niet zien?

Het kostte me niet veel moeite om voorbeelden te vinden. Enkele getuigenissen gingen over mensonwaardige en criminele situaties. Bij vele andere verhalen miste ik het grotere plaatje en de wil om de toekomst samen veiliger te maken. Naast persoonlijke getuigenissen en enkele krantenartikels vond ik ook wetenschappelijke studies en rapporten van overheidsdiensten. Steeds bleek dat tippexongevallen een reëel probleem zijn. Een bijzonder groot, wereldwijd verspreid probleem dat werken onveiliger maakt. En dat vanzelf niet zal stoppen.

Auteur

Bart Vanraes
Broedersstraat 9
9100 Sint-Niklaas
Freelance preventieadviseur

Met de support van

Carsten Busch
Kim Lemmens
Raf D'haen
Safety professionals

Grafisch ontwerp

Mieke Vanraes - Vormgever

Redactioneel medewerkers

Marieke Vereecken & Peter Raes

Daarom deze paper!

Omdat:

1. Een wake-upcall nodig is

Het wordt hoog tijd dat we de realiteit onder ogen zien. Deze praktijk van tippexongevallen heeft een enorme omvang in België en daarbuiten. Te weinig mensen, helaas ook safety professionals, weten dat.

2. Het draagvlak ontbreekt

Tippexongevallen zijn in sommige sectoren de norm geworden. Veel bedrijven vinden dat oké, weinig betrokkenen durven hun mond opendoen. Medewerkers moeten vrij en kritisch bedenkingen bij het beleid kunnen uitspreken.

3. Risico's onzichtbaar zijn

Door arbeidsongevallen systematisch te wissen met Tipp-Ex, maskeren we de risico's. Maar die verdwijnen niet. Enkel als we weten hoe vaak en waar arbeidsongevallen gebeuren, kunnen we risico's correcter inschatten en aanpakken.

4. Slachtoffers erkenning verdienen

Het is al erg genoeg dat slachtoffers fysiek en mentaal lijden. Ze verdienen de erkenning, medische zorg en financiële steun die hen toekomt. We willen dat er naar hun verhaal geluisterd wordt.

5. Het veiliger en eerlijker moet

Het systematisch verdoezelen van ongevallen zit er diep ingebakken. We willen meewerken aan een mindshift en een omgeving waar medewerkers zich veilig voelen. Eerlijkheid en veiligheid creëren, dat is de steen die we willen verleggen.

DOE JIJ OOK MEE?

Vragen, aanvullingen of bedenkingen over deze paper?

Super! Je kan Bart Vanraes steeds contacteren

op bart@tippexongeval.be

of via [LinkedIn](#)

GEEN COPYRIGHT MAAR CREATIVE COMMONS

Alles uit deze bundel mag gekopieerd en hergebruikt worden.

Het doel is juist om het gesprek te starten over tippexongevallen.

Je mag alles uit deze bundel gebruiken mits:



BY - naamsvermelding: **BY Bart Vanraes**

of verwijzend naar de website: tippexongeval.be

NC - non commercial - niet voor commerciële doeleinden

SA - share Alike - deze creative common-regels gelden dan ook bij jouw werk

DEEL 1

**TIPPEXONGEVALLLEN
ONDER DE LOEP**

Wanneer we spreken over tippexongevallen, krijgen we vaak verwarde blikken. Logisch, we bedachten de nieuwe term zelf. Maar het spreekt vlotter uit dan 'niet of slecht aangegeven arbeidsongevallen'. Want dat zijn het.

Tippexongevallen zijn arbeidsongevallen die effectief plaatsvonden, maar niet, of niet volledig worden gemeld; men beslist om het ongeval te verbergen onder een spreekwoordelijk laagje Tipp-Ex.

Je zou ook de algemene term onderrapportage kunnen gebruiken want iets wordt hier niet volledig gerapporteerd. Zo is er onderrapportage over medische fouten, huishoudelijk of politiegeweld. En omdat niemand spreekt over de onderrapportage van arbeidsongevallen is 'tippexongevallen' een betere term. Onderrapportage gaat over rapporten, klinkt anonimiserend terwijl ongevallen over mensen, hun letsels en hun pijn gaat.

De dubbele ondertitel roept vragen op. Is het enkel wat ruis op de cijfers? Omdat we nu eenmaal nooit alle ongevallen perfect in cijfers kunnen gieten? Of zit het probleem dieper en sussen we onszelf in slaap met cijfers die de realiteit niet tonen? Steken we dus als struisvogels ons hoofd in het zand?

In deze paper tonen we de cijfers, de ernst en de gevolgen. De praktijk is helaas internationaal wijdverspreid en gaat al lang mee. In sommige bedrijven is het een blinde vlek. Mensen weten wel dat er tippexongevallen gebeuren, maar zien het probleem niet. In andere organisaties is er verdeeldheid. Werknemers zien veel tippexongevallen en voelen zich niet goed bij het veiligheidsbeleid, maar durven openlijk geen bedenkingen maken.

Wanneer we het probleem onder de aandacht brengen, is er vaak enthousiasme om mee te werken aan een duidelijke rapportage en een beter veiligheidsbeleid. Maar we merken ook zenuwachtig gedrag, zelfs en uitgerekend bij safety professionals. Ze weten dus verdomd goed dat er gesjoemeld wordt met cijfers. Tijd om dit probleem bespreekbaar te maken en samen te stoppen met deze praktijk.

Wat zijn arbeidsongevallen en hoe meten we ze nu?

Arbeidsongevallen... elk land kent zijn eigen wettelijk kader. Om het zeer algemeen te houden worden arbeidsongevallen in ongeveer elk land gedefinieerd als 'ongevallen die gebeuren door het uitoefenen van het werk en die een fysiek of mentaal letsel veroorzaken'. Ook al zijn definities verschillend. Van zodra mensen de ongevallen, die men wettelijk moet aangeven, (proberen) te verzwijgen is er sprake van tippexongevallen.

Hoe klasseren en vergelijken we ongevallen?

Een voorbeeld om het te illustreren. We kunnen allebei met een mes in ons been snijden. Als ik even later met een plakkertje terug rondloop en jij een week met je been omhoog ligt, is jouw ongeval duidelijk ernstiger. Het aantal dagen afwezigheid is een maatstaf voor de ernst. Klinkt logisch.

In België gebruiken we onder andere de werkelijke ernstgraad (W.eg). Deze neemt het aantal werkverlet in acht en bereken je zo:

$$Weg = \frac{C \times 1\,000}{A}$$

Handwritten annotations in green:

- WERKELIJKE ERNSTGRAAD (points to the variable *Weg*)
- AANTAL VERLOREN KALENDERDAGEN (points to the numerator $C \times 1\,000$)
- AANTAL WERKELIJK GEPRESTEERDE ARBEIDSUREN (points to the denominator *A*)

Internationaal werkt men veel met de incident rate. In het Engels wordt gesproken over de Total Recordable Incident Rate (TRIR), een gelijkaardig cijfer dat zo wordt berekend:

$$TRIR = \frac{\text{Number of Recordable incident} \times 200\,000}{\text{Number of Worker-Hours}}$$

Wat zijn arbeidsongevallen en hoe meten we ze nu?

Probleem 1

Wat als we beiden met hetzelfde soort mes hetzelfde werk deden? We hadden dus hetzelfde gevaarlijke mes en dezelfde gevaarlijke handeling. Enkel omdat jouw ongeval rapporteerbaar en ernstig is, gaan we de nodige, verplichte onderzoeken doen. En omdat ik een ehbo-tje had spreekt er niemand over?

Enkel de factor (on)geluk maakte dat beide ongevallen totaal verschillend worden behandeld. Mijn ongeval zie je niet in de berekening van de W.eg of TRIR. En als je dan in een bedrijf werkt waar ze jou elke dag met een taxi naar het werk brengen en jou laten werken op een bureau is er niet eens werkverlet waardoor ook jouw ongeval niet meer in het cijfer van de W.eg of TRIR terug te vinden is. Werkt jouw bedrijf niet met aangepast werk, laat jouw bedrijf jou gewoon thuis herstellen? Dan staat jouw ongeval wél in de cijfers. Dus niet alleen de factor (on)geluk, maar ook de manier hoe bedrijven omgaan met jouw ziektedagen bepaalt hoe het in de cijfers komt. Is dit logisch? En hoe kunnen we dan nog cijfers vergelijken? En dit is dan het eerste probleem. Kijken naar de uitkomst en het gevolg maakt dat we soms geen oog hebben voor de bron en de oorzaak.

Probleem 2

Het tweede probleem met deze cijfers? Amerikaans onderzoek uit 2020 van CSRA (Construction Safety Research Alliance) [link 1](#) bewijst dat deze cijfers statistisch bijna altijd zinloos zijn om veiligheid te meten. Er blijkt geen verband te zijn met een verbeterd veiligheidsbeleid of een afnemend aantal dodelijke ongevallen. Bovendien heb je miljoenen werkuren nodig om een betrouwbare statistiek te krijgen. Pittig detail: in de studie nam men aan dat ongevallen altijd correct worden aangegeven. Een van deze professoren die het onderzoek deed vertrouwde me toe dat ze heel goed wisten dat niet alles werd aangegeven, maar zelfs al deed men dit, in een ideale wereld, dan nog is het statistisch niet relevant.

Als de W.eg en TRIR op zich al weinig of geen statistische waarde hebben én er verdwijnen continu ongevallen onder een laagje Tipp-Ex, wordt het dan niet tijd om ons af te vragen waarom we dat meten? Waarom we zoveel tijd en energie steken in deze cijfers, en waarom we zoveel gevolgen koppelen aan cijfers die niet zo relevant zijn?

Wat zijn arbeidsongevallen en hoe meten we ze nu?

En als we dan toch willen blijven meten, is het dan niet hoog tijd voor een meer gedegen rapportage? Nu meten bijzonder veel bedrijven enkel de ongevallen met werkverlet. Andere incidenten houdt men niet overzichtelijk bij. Het lijkt ons zinvol - zeker intern - om arbeidsongevallen op te lijsten en te rapporteren volgens deze of gelijkaardige indeling:



Kan je deze cijfers in een soort risico- of veiligheidsgraad gieten? Nee. En zijn er dan geen ongevallen die onder meerdere categorieën vallen? Ja. Maar nette statistieken zijn geen doel op zich. Een veilige werkplek wel, dus consequent en eerlijk zijn in je rapportage is veel belangrijker.

Arbeidsongevallen worden tippexongevallen om heel verschillende redenen.

“Gezond verstand”

‘Ach, wat is het nut van melding maken?’

‘Het was zo erg niet.’

‘Het is nu toch opgelost?’

‘Niet dramatiseren.’

‘Ik wil de baas hier niet mee lastig vallen.’

We zwijgen over onze pijn met de beste intenties. Maar wat als die gekneusde pols toch een breuk blijkt te zijn of er nadien complicaties zijn zoals ontstoken wonden? Vervelend, moeilijk of zelfs soms onmogelijk om na een paar dagen toch je ongeval te moeten melden.

Ook al overkomt jou dit niet meer, de geschiedenis kan zich wel herhalen. Een collega kan een ernstigere verwonding oplopen in exact dezelfde situatie. Je ontnemt je bedrijf een leermoment door het niet te melden. Het preventiebeleid wordt uitgehold. Je wil je baas inderdaad niet nodeloos lastig vallen, maar misschien moet (en wil) die net wel op de hoogte zijn van de veiligheid in het bedrijf of op de werf.

“Kuddegeest”

Mensen zijn sociale wezens. De relatie met anderen in onze omgeving vinden we belangrijk. We willen erbij blijven horen, discussies en spanningen vermijden en niet de stempel van klikspaan, strebertje of cowboy krijgen. Groepsdenken kan het individuele denken en spreken schade berokkenen.

Door te melden maak je soms duidelijk dat er al langer onveilig gewerkt wordt, dat regels overtreden worden. Misschien ben jij als individu helemaal niet verantwoordelijk maar wel het bedrijf en de directie. En als men als individu en als organisatie nooit openlijk fouten toegeeft, welke mindset stimuleer je dan?

Soms wordt melden ook subtiel ontmoedigd. Als de melder stevast de taak krijgt om na een gesprek de afgesproken maatregelen uit te voeren, zoals signalisatie aanbrengen, procedures aanpassen, trainingen geven... Denk je dan niet twee keer na voor je opnieuw een ongeval meldt?

Financiële overwegingen

Arbeidsongevallen hebben een financiële impact. Ze kosten helaas geld. Daarnaast kan het leiden tot een sanctie of zelf tot ontslag. Op je bonus of opslag moet je niet rekenen en het bedrijf ziet de verzekeringspremie helaas stijgen. Bedrijven werken graag veilig, maar ook snel en zo goedkoop mogelijk. Spoiler: die drie zijn zelden te combineren en heel vaak vliegt veiligheid als eerste principe overboord. En ook tijd is geld, want meldingsystemen zijn vaak bureaucratisch en tijdrovend.

Nog een extra probleem? Oneerlijke concurrentie. Een bedrijf dat eerlijk over arbeidsongevallen rapporteert, zal minder snel een opdracht binnenhalen dan wie lustig Tipp-Ex smeert. Al te ijverige bedrijven helpen hun slachtoffers goed. Ze betalen het loon door en zwijgen tegen klanten over arbeidsongevallen. Geweten gesust, opdrachten verzekerd. Resultaat? Een sneeuwbal aan tippexongevallen, want bedrijven kijken deze tactiek van elkaar af.

Een werfleider, laten we hem 'Tom' noemen, vertelde me zo zijn verhaal.

“

Een van zijn arbeiders had een ernstig arbeidsongeval gehad bij een klant, een groot Belgisch bedrijf. Het slachtoffer was met een beenwonde, veroorzaakt door een machine, afgevoerd. 24u later zaten de verantwoordelijken van het contractorbedrijf, de opdrachtgever en Tom samen. Formaliteiten werden uitgewisseld, men vroeg naar de toestand van het slachtoffer.

Vervolgens kreeg het contractorbedrijf de keuze. Ofwel werd de versie van het ongeval aangepast en vond het ongeval niet op de werkplek plaats, maar op de parking buiten de draad, waar het slachtoffer uitgleed en zich sneed aan een scherp voorwerp.

Ofwel vertelde men de waarheid en zou het contractorbedrijf nooit meer werken voor de opdrachtgever, op geen enkele vestiging...

”

Als laatste worden vooral werknemers in een al zwakke positie het zwaarst getroffen.

Heb je maar een tijdelijk of zelfs maar een dagcontract?

Spreek je de taal slecht?

Heb je een slecht cv?

Dan ga je helemaal niet in tegen de heersende zwijgcultuur.

Zwijgen en knikken!

Problemen voor werknemers

In de eerste plaats lijden slachtoffers onnodig. Tijdens mijn onderzoek sprak ik met verschillende partijen. Soms viel de pijn inderdaad mee. Vaak kwamen er pijnstillers aan te pas om toch nog even die job 'veilig' af te werken in plaats van medische hulp te krijgen.

Ik hoorde verhalen van teams die maar even moesten wachten tot de baas tijd had om het slachtoffer naar spoed te brengen. Waarbij na een paar uur een collega doodongerust kwam melden dat het slachtoffer er alsmear slechter en bleker uit begon te zien.

Ga je als slachtoffer pas 's avonds of na een paar dagen naar de dokter? Dan kan er discussie ontstaan of het ongeval wel op het werk is gebeurd. De kans bestaat dat je zelf opdraait voor de kosten en niet de arbeidsongevallenverzekering van het bedrijf. Zeker als klachten (jaren) later blijven aanslepen, kan dit een serieuze financiële domper zijn. Het is moeilijk om achteraf het bedrijf aansprakelijk te stellen.

Problemen voor het bedrijf

Ik sprak al over oneerlijke concurrentie. Een bedrijf dat officieel veiliger werkt, haalt wél het felbegeerde contract binnen. En de eerlijke concurrent? Die verliest het contract en betaalt bovendien een hogere verzekeringspremie.

Het loon gewoon doorbetalen na een arbeidsongeval, ook al is de werknemer een week afwezig, is een erg gangbare praktijk om het incident niet te moeten melden. Maar als de genezing niet loopt zoals gepland, is er geen weg terug. De leugen om bestwil wordt een netelig probleem dat zelfs tot chantage kan leiden.

Aangepast werk, het slachtoffer tijdelijk ander werk geven, heeft zijn voordelen. Maar heel vaak komt het erop neer dat het enkel gaat om de ongevallencijfers, en minder om de mens. Het nut en het herstel zijn ondergeschikt. En daar wringt het schoentje.

Dat wringen kan zelfs omslaan in sociale onvrede, zoals bij InBev in 2010. Voor de vakbond was de maat vol toen te veel werknemers 'aangepast werk' moesten doen op de zetel, waardoor de rest van het team de dupe werd.

'Dit gaat te ver en we zijn er al meer dan een jaar over aan het onderhandelen met de werkgever. Als iemand zijn been breekt, moet hij thuis rusten. Het kan niet zijn dat zo iemand naar de onderneming wordt gehaald om onnozel werk te verrichten', aldus Gysemberg van het ACV. 'Dat gaat om de cijfers, de bonussen en de targets, maar ook om zo laag mogelijke verzekeringspremies.' [link 2](#)

Problemen voor de maatschappij

Wat is de impact voor de samenleving? De kosten bij arbeidsongevallen moeten vergoed worden door de verplichte arbeidsongevallenverzekering. Verbijt je de pijn en ga je 's avonds naar de huisarts? Dan draagt de mutualiteit en dus de sociale zekerheid de kosten. En wie betaald die sociale zekerheid, jawel, dat zijn jij en ik, samen met alle andere belastingsbetalers. De arbeidsongevallenverzekering moet niets uitbetalen en houdt zijn premie concurrentieel laag.

Maar daarnaast krijgen we ook een vertekend beeld van de ongevallencijfers. Op deze cijfers sturen overheden, industrieën, sectoren en bedrijven hun beleid aan. Onvolledige informatie remt de vooruitgang en remt een echte, veiligere werkplek. Is dat een te sterke stelling? Nee hoor. Als bedrijven aan het internationale hoofdkantoor en de aandeelhouders altijd mooie cijfers tonen en vertellen dat alles veilig is, hoe kan je dan nadien budgetten vragen om het veiliger te maken en om enkele problemen aan te pakken? Het was toch al veilig?

Wist je dat de 200 onveiligste bedrijven in België op een lijst van 'verzwaard risico' komen? Die 200 bedrijven worden bepaald aan de hand van de risico-index (een berekening van het aantal arbeidsongevallen met +4 dagen werkverlet). Zij betalen een boete aan hun wetsverzekeraar van € 3.200 tot € 16.200. Daarnaast moeten ze een actieplan opstellen.

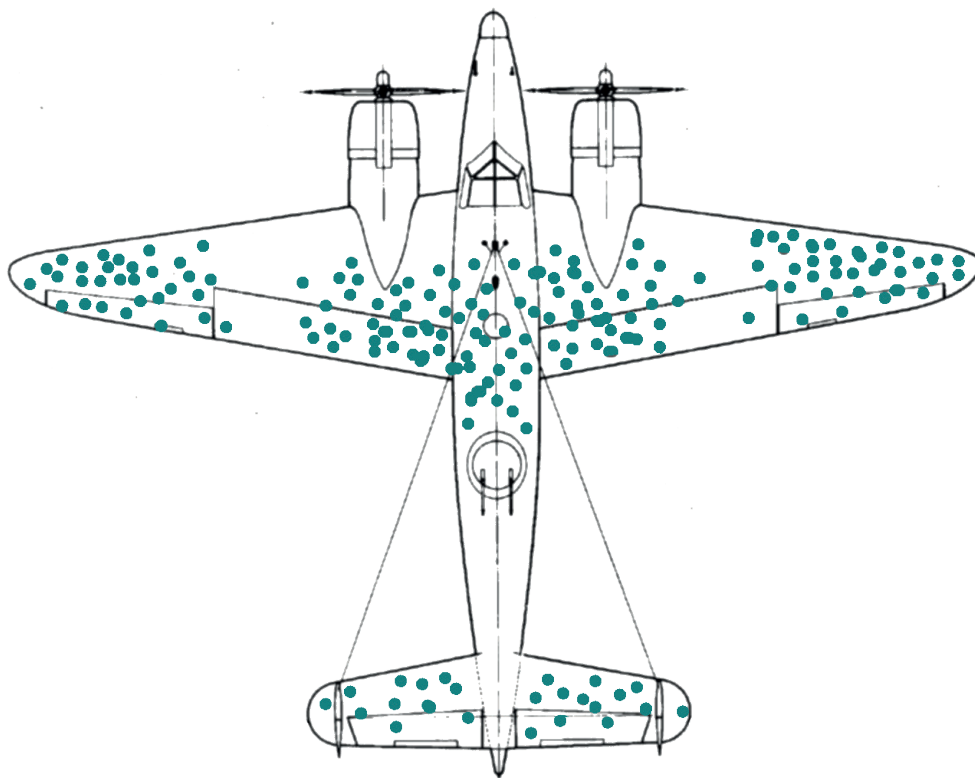
Op zich is dat een goede zaak, maar die risico-index moet o.a. driemaal hoger zijn dan het gemiddelde in de activiteitensector. Wat als deze bedrijven in een sector werken waar tippexongevallen schering en inslag zijn? Wat als de echte gevaarlijkste bedrijven hun arbeidsongevallen met Tipp-Ex bedekken?

En wat als het actieplan dan alleen maar bestaat uit administratieve maatregelen die enkel de cijfers aanpakken en niet de werkplek veiliger maken? Papieren veiligheid kan het doel niet zijn.

Het leermoment wordt bovendien ontnomen wanneer men onvolledige informatie interpreteert. Dat bewijst volgend voorbeeld dat niets met arbeidsongevallen te maken heeft.

“

Tijdens WO II keerde 50 % van de bommenwerpers van de Britse Royal Air Force niet terug, een immens verlies van (menselijk) kapitaal dus. Daarom onderzocht men de vliegtuigen die wel terugkeerden, om de bepantsering op de juiste plekken te verstevigen. Hieronder zie je waar de kogelgaten zich situeerden: voornamelijk op de uiteinden en binnenzijde van de vleugels, op de staart, op het middelste deel van de romp.



De officieren besloten die gedeeltes te versterken, maar Abraham Wald, initiatiefnemer van het onderzoek, floot hen terug. Hij gaf opdracht de motoren, cockpit en romp tussen de vleugels en staart te versterken. Dat waren de plaatsen waar géén schade was. [link 3](#)

Waarom? Het ging niet over schade aan terugkerende vliegtuigen. Juist aan de veiligheid van de andere helft van de bommenwerpers, die niet terugkeerden en crashten, moest gewerkt worden. Door die zones te versterken, keerden effectief meer vliegtuigen terug.

”

Bij arbeidsongevallen interpreteren we gelukkig niet alles fout. Maar we kunnen in de toekomst niet voor komen wat we niet gezien hebben. En deze blinde vlekken zijn mogelijks veel groter dan bedrijven zelf denken.

Wat is de situatie in België in vergelijking met andere landen?

Cijfers in andere landen?

Uit wetenschappelijk onderzoek en veldwerk dat werd uitgevoerd bij bedrijven bleek dat tussen de 20 % [link 4](#) en 99 % [link 5](#) (!) van de ongevallen onder een laag Tipp-Ex verdwenen. Je leest het goed, 99% van de dodelijke (!) ongevallen worden volgens het ILO (International Labour Office, onderdeel van het WHO) in India niet aangegeven, niet enkel omwille van de minder goede rapportagesystemen, maar ook door de economische belangen en de druk van de globalisering.

En voor FIFA2022 bouwt men in Qatar 8 indrukwekkende voetbalstadions en vele hotels. Helaas zijn al meer dan 6500 gastarbeiders gestorven, officieel allemaal door 'natuurlijke' oorzaken. Enkel 3 arbeiders zijn tijdens en door het werk gestorven. Tippex? [link 6](#)

En in België?

De beschikbare statistieken tonen een dalende trend in de arbeidsongevallen sinds 1985. Maar wat valt op? Twee belangrijke cijfers stijgen wel: de zware ongevallen met blijvende ongeschiktheid en de arbeidsongevallen met tijdelijke ongeschiktheid die de periode van gegarandeerd loon overschrijdt.

Dat zijn de arbeidsongevallen waar je moeilijk(er) over kunt liegen, want:

- Werkgevers moeten deze ongevallen aangeven aan de verzekeraar om het gegarandeerd loon te laten uitbetalen na een maand.
- Als de ongeschiktheid aantoonbaar veroorzaakt is door een arbeidsongeval neemt het ziekenfonds die simpelweg niet ten laste.
- Slachtoffers hebben recht op een hogere vergoeding van de wetsverzekeraar dan wanneer het ziekenfonds de kost onterecht draagt.

Wat is de situatie in België in vergelijking met andere landen?

Wat zegt dit dan over de rest van de statistieken?

Dat vroeg Fedris, het Belgische federaal agentschap voor beroepsrisico's, zich ook af. Uit veldwerk in 1999, 2007 en 2009 [link 7](#) bleek dat in de onderzochte bedrijven tot 70% (!) van de arbeidsongevallen onder een laagje Tipp-Ex verdwenen.

In 1999 onderzocht men 9 grote bedrijven. Sommigen bleken een eigen medische dienst te hebben (lees: spoedafdeling), compleet met kineruimte. Arbeidsongevallen werden pas gemeld als men ze niet intern kon verhelpen.

Een schrijnend voorbeeld uit 2007: Eén werkgever had een arbeidsarts in dienst die tijdens zitdagen alle arbeidsongevallen behandelde. De ongevallen werden nooit aangegeven. Er was altijd aangepast werk en het bedrijf droeg de kosten.

Aangepast werk hoort trouwens altijd vrijblijvend te zijn. Tijdens de inspectie bij een ander bedrijf bleek dat als een slachtoffer dat aangepaste werk weigerde, dit gevolgen zou hebben voor de premie van de hele ploeg. Chantage is dus niet overdreven.

En wat denk je van een arbeider die 'aangepast werk' kreeg vanuit zijn ziekenhuisbed? Ik hoorde dit verhaal al langer. Velen deden het af als Amerikaanse toestanden, maar helaas gebeurt dit ook in België, en staat dit zwart-op-wit in het onderzoeksrapport van Fedris. [link 7](#)

In 2009 kwam er onderzoek bij o.a. uitzendkantoren. De onderaangifte bleek gedaald te zijn, maar geen enkele werknemer met een dagcontract had een ongeval gehad. En wie werkt er met een dagcontract? Juist, laaggeschoolde en/of anderstalige werknemers in een zwakke positie.

Tijdelijke arbeidsongeschiktheid bleek een rekbaar begrip omdat men creatief aan de slag ging met aangepast werk. Zo werden werknemers in één bedrijf zelfs doorbetaald met aangepast werk terwijl ze in het ziekenhuis lagen.

Tippexongevallen aan de kaak stellen: wat kunnen we doen?

De overheid kan zorgen voor transparantere cijfers

Zo kan de overheid de ongevallenstatistieken - opgenomen in het jaarverslag van interne bedrijfsdiensten - verzamelen in een database. Enkele jaren geleden besloot de overheid dat het jaarverslag niet meer per post opgestuurd moest worden. Dat niemand zit te wachten op duizenden papieren dossiers is logisch, wie kijkt daar naar? In dit digitale tijdperk is het echter een gemiste kans om belangrijke data op te vragen.

Momenteel moeten bedrijven in hun jaarverslag geen melding maken van de RWI (restricted work injuries of ongevallen met aangepast werk). Maar werkgevers springen veel te creatief om met dit aangepast werk. Zonder de RWI's krijgen we een ernstig vertekend, té rooskleurig beeld. En we kennen bedrijven die niet eens spreken over aangepast werk maar over 'geschikt' werk, what's in a name?

Bovendien moet er nu geen melding gemaakt worden van ongevallen met buitenlandse werknemers, zelfs al gaat het over ernstige en dodelijke ongevallen. Die dubbelzinnigheid moet eruit.

Als laatste weten we momenteel niet wat de situatie is van uitzendkrachten. Op de DmfA (déclaration multifonctionnelle/multifunctionele aangifte) wordt momenteel geen rekening gehouden met door havenarbeiders en uitzendkrachten gewerkte uren. Gegevens over hun ongevallen ontbreken. Worden zij even goed beschermd als (sector)eigen personeel? De verschillende activiteitensectoren hebben geen cijfers over deze interimers.

De wetsverzekeraars kunnen risico's beter inschatten

Verzekeringsmaatschappijen zijn geen liefdadigheidsorganisaties of vzw's. Ze moeten ook geld verdienen en winst maken. Door ongevallen niet aan te geven, hebben verzekeraars minder werk én blijft de premie laag voor de werkgever. Klantvriendelijke strategie, win-win, denk je.

Maar dat zorgt voor een scheefgetrokken situatie. Waarom zouden bedrijven extra investeren en inspanningen doen om de veiligheid te verbeteren als er op papier geen ongevallen zijn? Deze werkwijze loopt goed tot er een ernstig of dodelijk ongeval gebeurt en de werkgever beslist de kosten niet zelf te dragen. Daarom is het broodnodig dat verzekeraars niet langer 'adviseren' het ongeval intern af te handelen, maar met transparante gegevens de risico's juist inschatten.

Daarnaast kunnen maatschappijen de aangifteformulieren aanpassen zodat aangepast werk ook genoteerd kan worden. Als laatste moeten zij ook het slachtoffer informeren.

Bedrijven kunnen werken aan openheid, rechtvaardigheid en veiligheid

Op verschillende niveaus, door zichzelf enkele vragen te stellen:

Is er openheid en vertrouwen in ons bedrijf?

Kunnen werknemers hun bedenkingen bij het veiligheidsbeleid uitspreken?

Kunnen ze een ongeval melden, zonder angst voor een etiket, met respect voor hun privacy?

Neigen we naar een blame-cultuur?

Is er rechtvaardigheid voor slachtoffers?

Worden interimers en contractors geholpen zoals eigen personeel?

Staat ons bonussysteem openheid in de weg?

Krijgen slachtoffers de tijd om te herstellen en krijgen hun collega's de nodige ondersteuning?

Is aangepast werk zinvol, op maat, vrijblijvend?

Werken we echt aan veiligheid?

Is Vision Zero een onbereikbare, onmeetbare visie of werken we met haalbare doelen?

Staren we ons blind op deze fictieve 0 uit het verleden of kijken we naar de realiteit en de toekomst?

Snoert Zero Accidents werknemers de mond?

Preventieadviseurs kunnen sensibiliseren en werken aan ethiek en deontologie

Te weinig preventieadviseurs zijn zich bewust van de problematiek van tippexongevallen, laat staan dat ze zelf collega's en bedrijven sensibiliseren. Daarom pleiten we voor een sensibiliseringscampagne voor preventieadviseurs. Dit kan via de overheid, de externe diensten voor preventie op het werk of preventiewerkvkgroepen zoals Prebes vzw.

Daarnaast zijn we ervan overtuigd dat er best een ethische en deontologische code komt. Net zoals die er is voor leerkrachten, journalisten en notarissen, denken we dat het hoog tijd wordt dat preventieadviseurs ook gaan kiezen waar ze voor staan. Het is belangrijk dat ze daarnaar handelen en elkaar aansporen het goede te doen. Als er iemand kijkt, en ook (vooral?) als er niemand kijkt.

Mag de werkelijke ernstgraad weer de wérkelijke ernstgraad worden?

De werkelijke ernstgraad (W.eg) noemen we “werkelijk” omdat dit rekening houdt met de duur van werk-onbekwaamheid, een factor die bepaalt hoe ernstig het arbeidsongeval is. Maar met allerlei kunstgrepen is de werkelijke ernstgraad méér dan uitgehold, en tonen deze cijfers ironisch genoeg juist alles behalve de realiteit. Laat ons kijken naar de feiten. Zo is een gebroken been een ernstig ongeval. Of het slachtoffer nu thuis herstelt, van thuis werkt of elke dag met een taxi naar het werk gaat, doet niets aan de oorzaak, het gebroken been.

In het huidige systeem komt het slachtoffer enkel in de cijfers in de eerste situatie. Wat is dan het nut van cijfers? Hoe kunnen we cijfers dan vergelijken binnen de sector, van een andere afdeling of van jouw voorganger?

Recent hoorden we de stelling: “Een gebroken been op het werk is geen arbeidsongeval omdat men met aangepast werk geen werkverlet heeft...” Is dat hetzelfde als zeggen dat het niet regent enkel omdat je droog blijft onder een paraplu?

Hoe kunnen we een voorval, zoals een gebroken been minder ernstig klasseren enkel omdat we een regeling kunnen treffen zodat het slachtoffer niet thuis zit.

Als het slachtoffer in overleg met arts en werkgever zinvol aangepast werk kan doen, lijkt ons dat prima. Net zoals je geen last hebt van de regen onder de paraplu, slim! Maar door een paraplu te gebruiken zeggen dat het niet regent, is en blijft onzin.



CONCLUSIE

Zeg NEE tegen deze ongemakkelijke waarheid!

Toen ik mijn onderzoek voerden, stuurde ik enthousiast mijn enquêtes door, gesteund door veel organisaties die ze verder deelden. Antwoorden bleven grotendeels uit, tot ik op de valreep de verslagen kregen van Fedris. Het deed me beseffen dat de problematiek groter is dan ik dacht. Maar dat veel betrokken partijen helaas al te vaak als struisvogels handelen.

De verdeeldheid bleek groot. Sommige mensen en organisaties waren enthousiast, wilden de problemen onder ogen zien, beter begrijpen. Andere preventieadviseurs en organisaties werden juist heel zenuwachtig. Wiens brood men eet, diens woord men spreekt?

Net als Neo uit The Matrix hebben we twee opties. Nemen we de blauwe pil en sussen we onszelf in slaap? Of accepteren we de ongemakkelijke waarheid, wetende dat de weg lang is? Het vergt moed om in te gaan tegen deze frauduleuze, corrupte praktijk. Zero Accidents zit diep ingebakken in vele bedrijven. Doordat de pandemie hele sectoren heeft lamgelegd zijn de ongevallencijfers niet zo relevant. Sommige bedrijven hebben juist meer ongevallen door het starten en stoppen, en met minder werkuren komen die cijfers statistisch hoger uit. Andere bedrijven hebben juist minder ongevallen, enkel omdat er minder werk werd gepresteerd. Hoe moeten we deze cijfers dan interpreteren?

Als we - naar aanleiding van de pandemie - één ding kunnen resetten dan lijkt het ons de ongevallencijfers. Nu is het moment om af te stappen van die overdreven aandacht voor cijfers en grafieken. Nu kunnen we een switch maken naar een alternatief. Nemen we deze unieke kans?

Om de overheid, de bedrijven en verantwoordelijken te helpen hebben we een opsomming gemaakt van concrete voorstellen om tippexongevallen te helpen verminderen.

Wat kan jij doen?

In deel 3 bieden we concrete oplossingen, voorstellen en suggesties aan.

IT IS NOT THE CRITIC WHO COUNTS;
NOT THE MAN WHO POINTS OUT HOW
THE STRONG MAN STUMBLES, OR WHERE
THE DOER OF DEEDS
COULD HAVE DONE THEM BETTER.
THE CREDIT BELONGS TO THE MAN WHO IS
ACTUALLY IN THE ARENA
WHOSE FACE IS MARRED BY DUST AND SWEAT
AND BLOOD; WHO STRIVES VALIANTLY;
WHO ERRS, WHO COMES SHORT AGAIN AND AGAIN,
BECAUSE THERE IS NO EFFORT WITHOUT ERROR
AND SHORTCOMING; BUT WHO DOES ACTUALLY
STRIVE TO DO THE DEEDS
WHO KNOWS GREAT ENTHUSIASMS
THE GREAT DEVOTIONS; WHO SPENDS HIMSELF
IN A WORTHY CAUSE; WHO AT THE BEST KNOWS IN THE END
THE TRIUMPH OF HIGH ACHIEVEMENT
AND WHO AT THE WORST, IF HE FAILS, AT LEAST FAILS
WHILE DARING GREATLY
SO THAT HIS PLACE SHALL NEVER BE WITH THOSE
COLD AND TIMID SOULS WHO NEITHER KNOW VICTORY NOR DEFEAT

THEODORE ROOSEVELT
THE MAN IN THE ARENA

DEEL 2

**TIPPEXONGEVALLLEN
CASES**

In sommige tippexongevallen, met aangepast werk, zie je de goede intenties van de werkgever. Er zijn ook praktijken die ronduit crimineel en mensonterend zijn. Dat is ook het verhaal van Basil.

‘Op 6 mei dit jaar viel de illegale Moldavische arbeider Basil (24) op een werf van Seitco in Anderlecht van een lift op de vierde verdieping twintig meter naar beneden. Bij zijn val brak de arbeider zes rugwervels en werden zijn longen doorboord. De aannemer waarschuwde de hulpdiensten niet. Hij wierp de zwaargewonde man in zijn bestelwagen en reed ermee naar Aalst. Daar liet hij de Moldaviër voor dood achter in een doodlopende straat langs de snelweg. Basil dankt zijn leven louter en alleen aan een vrouw die hem daar per toeval zag liggen en de politie verwittigde’ (DBS, 2005) [link 8](#)

Om tippexongevallen te begrijpen heb ik anonieme enquêtes voor slachtoffers en omstaanders. Ook al zijn deze enquête anoniem, op het einde geef ik aan dat ze me mogen contacteren, een gesprek heeft meer diepgang dan een online-enquête. Indien men wou, kon ik hen contacteren, maar stopte de anonimiteit. Opmerkelijk veel slachtoffers gaven hun mailadres of telefoonnummer. “Blij dat iemand eindelijk interesse heeft mijn verhaal”, is een reactie die ik regelmatig te horen kreeg.

Bij een van de vele reacties op de enquêtes voor slachtoffers kreeg ik een onwaarschijnlijk verhaal. Onderaan de enquête stond enkel een gsm-nummer. Toen ik belde, kreeg ik Basil aan de lijn. We spraken meermaals af om zijn ongeval te bespreken. Hij voelde zich gehoord en was opgelucht dat iemand de problematiek van tippexongevallen aan het blootleggen is. Hij had geen zin in de zoveelste op sensatie gerichte ‘ramptoerist’. Zijn verhaal kwam keihard bij me binnen. Ik kon en kan nog steeds niet begrijpen dat een mens in staat is dit een medemens aan te doen. Hier zijn verhaal.

“

Op 6 mei 2005 viel ik inderdaad door een werklift 25 meter naar beneden. Ik kwam terecht op de metalen stukken van de lift, had twee gapende hoofdwonden en een grote wond aan het been. De eigenaar van het bouwbedrijf, Antonio Fernández-Casilda, gooide me in zijn camionette en reed van Brussel, waar meer dan 10 ziekenhuizen zijn, naar Aalst en dumpte me in een doodlopende straat, op 2 kilometer van het ziekenhuis. 8 uur later, toen ik al in coma was, belde een toevallige passante godzijdank de hulpdiensten.

In het ziekenhuis bleek ik meerdere gebroken ribben, een dubbele klaplong en bloedingen in beide longen te hebben. De beenwond had 25 hechtingen nodig. Ze hebben me anderhalve maand in coma gehouden. Ik had meerdere hartstilstanden tijdens die coma.

Toen hij me dumpte gooide Fernández-Casilda nog een autoband op me om het te doen lijken op een auto-ongeval. Hij ging terug naar de werf, goot een nieuwe laag asfalt om de bloedvlekken te verbergen en herstelde de werkkraan. Hij handelde dus totaal niet in paniek en onder stress, zoals hij tijdens het proces zei. De rechter gebruikte woorden als “amoreel en bijzonder verwerpelijk”, “uitbuiting van een kwetsbaar persoon”, “mensen weggooien als een wegwerpartikel” en “totaal gebrek aan normbesef”.

Hij kreeg van de rechter de maximumstraf. Dat was een geldboete van € 500 en een gevangenisstraf van 1 jaar, die hij niet heeft moeten uitzitten. Zijn verblijf in de gevangenis was korter dan mijn comateuze toestand. Fernandez ging gewoon terug aan de slag, voor mij begon de loodzware revalidatie.

Er volgde een juridische strijd van 15 jaar voor erkenning van mijn arbeidsongeschiktheid. De verzekeringsmaatschappij stelde dat er geen arbeidsovereenkomst was tussen mij en Fernández' bedrijf. Omdat ik geen verblijfsvergunning had, was het zelfs niet zeker dat ik in België kon blijven, laat staan een uitkering kon krijgen.

Ik ging door een heel depressieve periode, probeerde er meermaals een einde aan te maken. Gelukkig steunde Fairwork vzw me. Nu gaat het beter met me. Ik heb nu een verblijfsvergunning en heb me omgeschoold. Ik werk als orthopedisch techniker.

Lopen en sporten zoals ik het gewend was, zit er niet meer in. Maar ik speel nu rolstoelbasketbal en ik ben de snelste van mijn team, ook al heb ik minst spieren door de verlamming. Het leven gaat nu eenmaal voort.'

”

Wat ben ik nog steeds onder de indruk over de veerkracht van Basil, en zijn zin voor het leven, al ging hij ook door een heel lange en donkere periode.

Shaw Inc. was in 2006 een Amerikaans constructiebedrijf met een jaaromzet van meer dan 4,8 miljard dollar. Het bedrijf had een duidelijke filosofie over veiligheid, milieu en gezondheid. In het jaarverslag Momentum 2006 sprak de CEO over nultolerantie voor ongevallen, verschillende gewonnen veiligheidsprijzen en 'geen rapporteerbare ongevallen tijdens twee miljoen manuren'. [link 9](#)

Walter Cardin, safety manager van 2004 tot 2006 werd in 2013, na een onderzoek van 6 jaar, veroordeeld tot een gevangenisstraf van 6,5 jaar omdat hij bewust 80 arbeidsongevallen niet had aangegeven. Het ging over gebroken botten, gescheurde ligamenten, hernia's, schouder-, knie- en rugverwondingen.

Door deze fraude ontving Shaw 2,5 miljoen dollar aan veiligheidsbonussen. Het bedrijf betaalde het dubbele terug na de veroordeling.

“

De praktijken van de verdachte hadden invloed op de veiligheid van de werkomgeving van de nucleaire sites. Ze zorgden ervoor dat werknemers terughoudender werden in het melden van verwondingen, dat managers veiligheidsproblemen van de werkvloer verzwegen en werknemers bleven werken, ondanks medische aandoeningen die het risico op extra verwondingen voor zichzelf en andere veroorzaakten. - Tennessee, 2013

”

Walter Cardin zijn kant van het verhaal heb ik nog niet kunnen horen, hij zit namelijk nog steeds in de gevangenis. Als hij vrij komt, hoop ik hem te kunnen interviewen. Klopt het klassieke verhaal dat hij op eigen initiatief opereerde, en was hij dus de spreekwoordelijke rotte appel? Of is er meer aan de hand, en was er een systematiek in het bedrijf of die sector.

Dit voorbeeld doet me vermoeden dat er meer aan de hand is. Donald Sanders, een lasser bij Shaw, verwondde zich in 2005 aan de knie. Hij kreeg van zijn leidinggevende geen toestemming om zich te laten onderzoeken door een arts. Een verpleger van de firma wikkeldde zijn knie in een steunverband.

Twee weken later ging Sanders toch naar de dokter. In het verslag stond dat hij 20 jaar daarvoor al een ongeluk had met dezelfde knie. Dat had Sanders niet gemeld bij de aanwerving. Resultaat? Shaw weigerde de medische kosten te betalen, ook al was een operatie nodig volgens de arts. In een rechtszaak kreeg Sanders wel gelijk.

Iedereen herinnert zich nog wat op 20 april 2010 in de Golf van Mexico gebeurde. [link10](#) - [link11](#) Een explosie op het boorplatform Deep Water Horizon veroorzaakte de grootste olieramp uit de menselijke geschiedenis met 11 menselijke slachtoffers en 17 gewonden. Een gitzwarte dag voor alle ecosystemen want een olievlek van 780.000m³ vloeide in de Golf van Mexico.

Transocean, de eigenaar van Deep Water Horizon die het boorplatform leasede aan de Britse oliemaatschappij BP, pronkte tot die dag met 7 mooie jaren op de teller zonder één arbeidsongeval.

Het bedrijf maakt pijnlijk duidelijk dat Vision Zero medewerkers de mond snoert, dat kritische bedenkingen niet kunnen in dit zwart-witdenken en dat veiligheid het aflegt tegen het grote geld.

Want in een enquête - uitgevoerd een maand voor de ramp bij medewerkers van Transocean kantoren en schepen - gaf 43 % aan angst te hebben voor represailles wanneer een incident of near-miss gebeurde. 40 % van de medewerkers gaf aan bang te zijn de schuld te krijgen. In een bedrijf met zo'n uitgesproken blame-cultuur en waar elke minuut downtime telt, is het weinig waarschijnlijk dat werknemers veiligheidsproblemen zouden melden, ook al zijn er duidelijk geïdentificeerde risico's.

In het rapport achteraf bleek er geen bewijs te zijn dat herstellingen en onderhoudsbeurten van het boorplatform werden uitgesteld in ruil voor bonussen. Maar het verloningssysteem van Transocean hield rekening met factoren zoals downtime, verloren inkomsten en indirecte kosten. Dat zorgde voor tegenstrijdige prioriteiten.

Nog een detail dat de veiligheidscultuur typeert: De BOP (Blow Out Preventor), een sterk staaltje technologie, moest ervoor zorgen dat de oliebron af te sluiten is van de oceaan en het boorplatform. In die BOP waren meerdere technische falingen. Toen het platform al in brand stond, wou een medewerker de noodstop ervan indrukken om de aanvoer van olie volledig af te sluiten. Hij duwde die niet in. Een leidinggevende gaf hem daartoe de opdracht maar hij werd teruggefloten. Een manager op het vasteland moest namelijk toestemming geven. Uiteindelijk werd deze toch ingedrukt.

Had onmiddellijke actie het verschil kunnen maken? We zullen het wellicht nooit weten. Maar op het moment dat de man de knop wou indrukken, stond het platform vol collega's al in brand. Frappant dat er op zo'n moment nog gediscussieerd wordt of veiligheidsprocedures in gang gezet moeten worden of niet.

DEEL 3



TIPPEXONGEVALLLEN WERKEN AAN EEN OPLOSSING



WAT KAN JIJ DOEN?

Teken het charter op <https://tippexongeval.be/teken-het-charter/>

Nodig je collega's en kennissen uit om hetzelfde te doen.

Want akkoord gaan met deze paper is één ding.

Er iets aan doen, maakt het verschil.

Blijf op de hoogte! Schrijf je in op de nieuwsbrief: <https://tippexongeval.be/krijg-tips/>

Je krijgt sporadisch een korte en relevante mail.

Géén spam of overload, beloofd!

WAT KUNNEN WE SAMEN DOEN?

We werken al meerdere jaren aan de bewustwording rond de problematiek van tippex-ongevallen. Waarom? Om het probleem breed kenbaar maken, te sensibiliseren. Daarnaast willen we het probleem van tippex-ongevallen daadwerkelijk oplossen en de werkplek niet alleen op papier maar ook écht veiliger te maken. We formuleerden voor meerdere overheidsdiensten net geen 40 voorstellen. Met sommige zaken kan je mogelijks zelf al aan de slag.

Heb je zelf ook een aanvulling of suggestie?

Laat het ons weten.

Ben je enthousiast en wil je deze paper delen?

Dat kan! Via de link of QR-code naar de meest recente versie.

<https://tippexongeval.be/whitepaper/> of scan deze code:



Graag een papieren versie?

Op de website vind je een inkt-vriendelijke versie die je recto-verso kan printen.

WAT KAN DE OVERHEID DOEN OM DE PROBLEMATIEK VAN TIPPEXONGEVALLLEN TE VERMINDEREN?

DISCLAIMER

We werken al meerdere jaren aan sensibiliseren en werken hard om het probleem van tippexongevallen kenbaar te maken.

Sinds september 2021 zijn we met meerdere gedreven safety professionals en met de overheid in gesprek gegaan over de blinde vlek in onze ongevallenstatistiek, over tippexongevallen. We zaten aan de digitale tafel met Fedris, TWW en de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst, SIOD, de kabinetten Vandenbroucke en Dermagne. Dit gaf ons, de safety professionals, de boost om vanuit het werkveld niet alleen het probleem kenbaar te maken, maar ook oplossingen aan te bieden aan de overheid.

Daarom hebben we de voorbije maanden met professionals, ervaringsdeskundigen en enthousiastelingen in vele groeps- of individuele gesprekken gezocht naar oplossingen en suggesties die kunnen helpen. Iedereen die vanuit hun ervaring mee wou zoeken naar oplossingen om tippexongevallen uit de wereld te helpen was welkom. De opdracht was om kort en bondig het voorstel te omschrijven. Alle voorstellen die tippexongevallen doen verminderen werden zonder waardeoordeel opgenomen in deze lijst.

Sommige voorstellen zijn zeer concreet en direct implementeerbaar. Andere suggesties zijn eerder voorzetten die nog verdere verfijning en uitdieping verdienen. Nog andere suggesties zijn misschien niet haalbaar, maar toch de moeite waard om op te nemen. Wij geven de voorzet, het is aan anderen om ermee verder aan de slag te gaan. Bij de voorstellen staat soms een naam, andere werkten liever anoniem mee. Logischerwijs staan mensen enkel in voor hun eigen geformuleerde voorstellen.

Deze lijst is geen afgewerkt product!

Heb je dus zelf ook een voorstel?

Mail het dan gerust naar bart@tippexongeval.be

Zie je een onvolledigheid staan?

Ook dan hopen we dat je niet wegklikt, maar ook jouw verfijning of aanvulling doormailt.

We zetten deze er met veel plezier bij, al dan niet met naamsvermelding.

Zo houden we deze lijst up-to-date.

Bijzonder enthousiaste groeten,

Bart & co

Met dank aan Jimmy Bijmens, Linda Bohyn, Kris Cordier, Stephan de Muelenaere, Jan Devos, Raf D'haen, Stef Dierckx, Michel Heezen, Dirk Janssens, Jan Knockaert, Kim Lemmens, Steven Lutin, Thomas Van Autreve, Michael Van Hove, Bart Vanraes en de vele mensen die anoniem achter de schermen mee hebben geholpen.

TIPPEXONGEVALLLEN IN BELGIË VERMINDEREN

Hier kunnen we alle suggesties, voorstellen of oplossingen noteren hoe we tippexongevallen kunnen doen verminderen of zelf hopelijk ooit stoppen.

RUBRIEK 1 - VOOR

Suggestie 1.1

Sensibiliseringscampagne rond tippexongevallen. Korte e-learning aanbieden aan Werkgevers&Werknemers. Ludieke reclamecampagne, aangevuld met korte getuigenis tippexongeval, wat de risico's en negatieve gevolgen kunnen zijn. Preventie, leren en welzijn moet voorop staan.

Suggestie 1.2

Sensibiliseringscampagne rond arbeidsveiligheid en arbeidsongevallen. De definitie, rechten en plichten bij een AO duidelijker melden aan de medewerkers zodat ze ook weten wat een AO is en hoe en waarom dit ook gemeld kan/moet worden.

Suggestie 1.3

CAO 90, het verwijderen van ongevallencijfers uit deze KPI, een bonus koppelen aan ongevallencijfers moedigt het verzwijgen aan.

- Linda Bohyn

Suggestie 1.4

Sensibiliseringscampagne om bedrijven niet langer veiligheidscijfers laten opvragen in het kader van tenders. Zolang bedrijven een contract kunnen mislopen bij "te hoge" ongevals cijfers zullen tippexongevallen blijven bestaan.

- Steven Lutin

Suggestie 1.5

Voorstel: UitzendMedewerkers zouden beter bij een AO worden geregistreerd en aangegeven bij de inlener. Dit zal een kleine aardverschuiving met zich meebrengen, maar iedereen zal er op termijn bij baten.

- Dirk Janssens

Suggestie 1.6

Er is echter ook een verantwoordelijkheid te leggen bij de werknemer zelf (naar analogie met de Nederlandse wetgeving). Wanneer een werknemer merkt dat een ongeval niet of verkeerd geregistreerd wordt, dient hij/zij dit te melden aan de PA of de vertrouwenspersoon en in het uiterste geval bij de FOD WASO. Uiteraard dient de werknemer beschermd te worden indien hij/zij hierdoor door zijn werkgever gesanctioneerd zou worden.

- Kris Cordier

RUBRIEK 2 - AANGIFTE

Suggestie 2.1

Werkverlet aanpassen naar voorgeschreven dagen door de arts. Dit geeft een betere indicatie van de ernst en maakt dat drang/dwang naar aangepast werk om werkverlet te omzeilen wegvalt. Ook duidelijkheid scheppen rond verlof en weekend dagen, soms werkt met creatief met deze dagen om minder, of zelf geen werkverlet te moeten aangeven.

Suggestie 2.2

Op heden worden ao'en op privé terrein niet doorgegeven aan de politie, wanneer men belt naar 112. Men verwacht van de werkgever dat hij zelf de politie of arbeidsinspectie inlicht. En daar knelt het schoentje...
- Thomas Van Autreve

RUBRIEK 3 - ALGEMEEN

Suggestie 3.1

Zelfstandigen ontbreken in de cijfers van arbeidsongevallen. Door het steeds stijgend aantal zelfstandigen geeft dit een vertekend beeld. Arbeidsongevallenwetgeving aanpassen én alle ongevallen die ontstaan door arbeid registreren.

Suggestie 3.2

Bij een verzaamd risico het bedrijf niet enkel papieren veiligheid laten verbeteren. Helaas merken we meermaals dat de adviezen juist direct en indirect tippexongevallen in de hand werken, en op de werkvloer wordt er niets aangepast. Wat is dan het nut?

Suggestie 3.3

Bij het statistisch jaarrapport van Fedris een paragraaf toevoegen en de lezer bewust maken dat het enkel gaat over de gerapporteerde ongevallen en verwijzen de ontbrekende cijfers door tippexongevallen (en verwijs gerust ook dat sommige ongevallen van thuis ook via de arbeidsongevallenverzekering worden gerapporteerd (en grotendeels geweigerd).

RUBRIEK 4 - INSPECTIE

Suggestie 4.1

De arbeidsinspectie moet actief controle voeren rond dit thema. Ze kunnen vergelijking maken tussen wat in de jaarverslagen opgegeven wordt en wat bij de arbeidsongevallenverzekering aangegeven wordt. Maar er kan ook gedacht worden aan interviews met actoren die betrokken zijn bij Tippexongevallen. Denk aan preventieadviseurs die werkzaam zijn in sectoren die erg gevoelig zijn aan ongevallenstatistieken (bijv. bedrijven en contractoren actief in de petrochemie - en zeker deze met Angelsaksische veiligheidsmanagement-stijl). Maar ook behandelend geneesheren die geregeld attesten aangepast werk voorschrijven (zeer gekend voorbeeld is Kaai 142 in Antwerpen).

- Raf D'haen

Suggestie 4.2

Arbeidsinspecteurs zouden juiste achtergrond/kennis/ervaring moeten hebben wanneer ze een inspectie uitvoeren. Nu blijven sommige risico's zoals het bestaan of de echte omvang en problematiek van tippexongevallen onbenoemd/onbekend en kan de WG verder blijven doen zoals ze bezig zijn.

- Michael Van Hove

Suggestie 4.3

Preventieadviseurs/veiligheidskundigen laatste 5 jaar van hun loopbaan (deeltijds) in dienst nemen bij Arbeidsinspectie om zo een breder zicht te hebben tijdens een inspectie.

- Michael Van Hove

Suggestie 4.4

Het aantal arbeidsinspecteurs terug opvoeren naar het beoogde aantal. We hebben de laatste cijfers niet van het aantal inspecteurs, maar helaas is dit al jaren minder dan gewenst (zie NAR-advies 1683)

Suggestie 4.5

Vanaf een bepaalde ernst van een AO FOD WASO laten deelnemen aan het onderzoek. Bv bij een dodelijk arbeidsongeval (zoals in Antwerpen op Nieuw Zuid) of bij een bepaalde score (te bespreken met verzekeringen).

- Michael Van Hove

RUBRIEK 5 - TRANSPARANTIE

Suggestie 5.1

Incidenten/AO moeten transparant gedeeld worden tussen de sociale partners. Op deze manier kunnen slachtoffers van ongevallen wéten dat hun ongeval effectief is aangegeven.

Suggestie 5.2

AO met aangepast werk ook laten vermelden op jaarverslag IDPBW.

- Michael Van Hove

Suggestie 5.3

transparantie ongevallencijfers via verzekering (net zoals financiële jaarcijfers online te raadplegen zijn) .

- Steven Lutin

Suggestie 5.4

De werkgever voor elk arbeidsongeval laten tekenen voor de classificatie. Nu worden preventieadviseurs vaak onder druk gezet om creatief om te springen (EHBO ipv recordable, Syndicale partners betrekken bij het onderzoek van een arbeidsongevallen, maw uitbreiden en niet enkel bij een omstandig verslag.

- Steven Lutin

Suggestie 5.5

Het jaarverslag digitaliseren en terug digitaal doorsturen in een databank die (al dan niet geanonimiseerd) te raadplegen is. Dit jaarverslag ook laten ondertekenen door werkgever en werknemersafgevaardigden. Zo is er een gedeelde verantwoordelijkheid over de inhoud. In combinatie met sensibiliseringscampagnes, waar meer mensen het begrip en de problematiek rond tippexongevallen kennen, kan dit ook helpen tippexongevallen te verminderen.

- Bart Vanraes

RUBRIEK 6 - PREVENTIEADVISEURS

Suggestie 6.1

Deontologische code voor preventieadviseurs:

In de opleiding voor preventieadviseurs zou een opleidingsonderdeel opgenomen kunnen worden omtrent ethiek. Preventieadviseurs worden niet alleen geacht onafhankelijk te handelen maar ook ethisch. In de aangifte van de arbeidsongevallen hebben zij een cruciale rol. Er zou zelfs gedacht kunnen worden aan het afleggen van een eed bij het overhandigen van het getuigschrift tot preventieadviseur.

- Raf D'haen

Suggestie 6.2

Stimuleren van zelfregularisatie:

Zie voorbeeld van de bouwsector onder begeleiding van prof. Ignaas Devisch. De bouwsector werkte deze code uit waarbij overleg plaatsvond tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Vrij uniek in zijn soort. <https://www.bouwenaanethiek.be/> Zo lezen we onder punt 3.9 van deze code: Wie moedwillig feiten en cijfers vervalst of anderen met voorbedachten rade voorliegt, hoort niet thuis in onze sector

- Raf D'haen

Suggestie 6.3

Een charter of best practise maken rond aangepast werk, organisaties zoals VCA vragen voor de VCA-P een beleid rond aangepast werk, maar geven verder weinig tot geen zinvolle adviezen. Om hier aan tegemoet komen hebben we enkele jaren geleden al een eerste voorstel gelanceerd. Moest de overheid, externe diensten, vakorganisaties en werkgeversorganisaties hier ook voor pleiten kan dit voor meer slagkracht zorgen en minder voor misbruik. Het zou moeten gaan over het welzijn en het herstel van het slachtoffer, niet om een cijfer. <https://tippexongeval.be/downloads/>

- Bart Vanraes

TIPPEXONGEVAL MET BUITENLANDSE ARBEIDERS

Suggesties om ongevallen in België met buitenlandse arbeiders kenbaar te maken.

Momenteel weet de Belgische overheid niet altijd dat gedetacheerde arbeiders (die dus werken voor een buitenlandse firma in België) En ook al weten we het, deze ongevallen komen niet in onze statistiek voor, maar in die van het land van herkomst. Lijkt me bizar, want wat kan die overheid doen om te maken dat deze mensen hier veilig werken?

Hoe kunnen we dit dus verbeteren?

RUBRIEK 7 - BUITENLANDSE ARBEIDERS

Suggestie 7.1

Bij ieder ernstig arbeidsongeval van een werknemer met een precair- of zonder verblijfsrecht standaard te onderzoeken of een procedure mensenhandel van toepassing is. In de situatie van een vaststelling van mensenhandel wordt dit probleem opgelost met een tijdelijk verblijfsrecht. Dit om het slachtoffer de kans te geven het onderzoek en het proces te kunnen bijwonen. Vanuit het thuisland dit proces volgen is onmogelijk en maakt dat mensenhandelaars nog sterker staan.

- Jan Knockaert

Suggestie 7.2

Extra communicatie tussen verschillende landen. Opvragen van extra gegevens over de werknemers.

Suggestie 7.3

Rechtsaansprakelijkheid aanduiden voor buitenlandse bedrijven.

Suggestie 7.4

Limosa bij afmelding van contract melding krijgen met vraag of ze naar dokter geweest zijn tijdens het werk. (Aanmelden met E-ID) Feedback ook rechtstreeks naar werknemer.

- Jimmy Bijmens

Suggestie 7.5

Inreisrecht en kostenvergoeding tijdens het onderzoek van het arbeidsongeval voor slachtoffers die toch beslissen (al dan niet onder druk) om België te verlaten worden gelukkig al vergoed. Door de kosten van de tolk en andere specifieke migratiekosten verhogen we kans op een rechtvaardiger proces.

- Jan Knockaert

Suggestie 7.6

Schijnzelfstandigen maakt de juridische discussie na arbeidsongevallen nog complexer. Zeker als men na het ongeval toch enkele documenten in orde brengt. Suggestie is om direct na een ongeval steeds het statuut te laten controleren door een onafhankelijk orgaan.

Suggestie 7.7

Als een slachtoffer binnenkomt in het ziekenhuis na een vermoedelijke vechtpartij worden er foto's genomen van de verwondingen. Dit kan later het proces van het slachtoffer helpen. Als we bij vermoedens van een arbeidsongeval ook foto's nemen kan dit ook het slachtoffer helpen.

Suggestie 7.8

Mensen die emigreren naar België en worden uitgewezen hun werkvergunning pas afnemen de dag dat ze moeten vertrekken, en niet tijdens het proces of direct na een uitspraak. Dit maakt dat deze mensen niet meer mogen werken en we deze mensen in het circuit van zwartwerk, illegaliteit en eventueel zelf prostitutie en criminaliteit. Geen hun de tijd om de uitspraak te verwerken, plannen te maken om het land te verlaten (mét ondersteuning en begeleiding) en pas als ze effectief het land verlaten deze werkvergunning te ontnemen.

- Bart Vanraes

Suggestie 7.9

Bij het uitvoeren van turn-key projecten hebben opdrachtgevers nogal eens de neiging om weg te kijken als het om veiligheid gaat. Het idee leeft dan dat alle verantwoordelijkheid bij de hoofdaannemer ligt wat uiteraard niet klopt. Vele opdrachtgevers vergeten dat zij (op zijn minst deels) verantwoordelijk zijn voor alles wat op hun eigendom gebeurt. Het zou niet slecht zijn om in de wetgeving expliciet te vermelden dat de opdrachtgever de plicht heeft om tippexongevallen te melden aan de FOD WASO wanneer hij deze vaststelt. De opdrachtgever dient ten slotte al het nodige toe doen wat praktisch en legaal mogelijk is om na te gaan dat alle aannemers die op zijn terreinen actief zijn zich aan de Belgische wetgeving houden.

- Kris Cordier

Suggestie 7.10

Melden van AO in bedrijf waar ongeval gebeurt is.

Suggestie 7.11

Verplichten om een Belgisch filiaal op te starten en daar hun WN te registreren.

- Michael Van Hove

Suggestie 7.12

Niet ieder dossier zal aan de juridische voorwaarden van mensenhandel voldoen. Toch is de aanwezigheid op het grondgebied van de betrokken werknemer vaak van groot belang voor de bewijsgaring en het wederwoord aan de beweringen van de malafide werkgever. Dit kan enkel als de betrokken werknemer kan leven in een stabiele situatie en niet het land wordt uitgezet.

- Jan Knockaert

"YOU TAKE
THE BLEU PILL,
THE STORY ENDS.
YOU WAKE UP IN YOUR BED
AND BELIEVE WHATEVER
YOU WANT TO.
YOU TAKE
THE RED PILL,
YOU STAY
IN WONDERLAND
AND I SHOW YOU
HOW DEEP THE RABBIT HOLE GOES.
REMEMBER,
ALL I'M OFFERING
IS THE TRUTH.
NOTHING MORE."
MORPHEUS

BRON 1

<http://matt.colorado.edu/papers/StatisticalInvalidityOfTRIR.pdf>

BRON 2

https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2010/11/24/bonden_ab_inbev_voerenactieinhoegaarden-1-911786/

BRON 3

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.1980.10477469>

BRON 4

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2016.12.002>

BRON 5

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_005176/lang--en/index.htm

BRON 6

<https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fi-fa-world-cup-2022>

BRON 7

Doc BC/6/99/087

Doc BC/6/07/189

Doc BC/6/09/118

BRON 8

<https://www.nieuwsblad.be/cnt/gkeitquo>

BRON 9

<https://www.justice.gov/usao-edtn/pr/former-shaw-group-safety-manager-tva-nuclear-sites-sentenced-78-months-prison-major>

BRON 10

<https://www.bsee.gov/newsroom/library/deepwater-horizon-reading-room/joint-investigation-team-report>

BRON 11

<https://www.govinfo.gov/app/details/GPO-OILCOMMISSION/context>