

Verslag Masterclass Verkeersveiligheid voor werkgevers



12 november 2021

Astrid Homan heet de aanwezigen welkom en introduceert de twee sprekers Danny van Oss en Linda van der Veer.

Danny van Oss start de presentatie en neemt de deelnemers mee in de noodzaak om aandacht te besteden aan verkeersveiligheid. Genoemd worden de aanpak van het ROV Zuid-Holland Maak een punt van nul en de diverse campagnes die worden gevoerd om verkeersdeelnemers te vragen te letten op hun gedrag in het verkeer. Denk aan MONO, BOB, Zet je licht AAN, maar ook de campagnes Modder op de weg en Blijf uit de Dode Hoek.

Diverse voorbeelden worden genoemd van projecten waar werkgevers aan deel kunnen nemen – bijvoorbeeld een vrachtauto ter beschikking stellen voor een dode hoek les - of die zij zelf kunnen uitvoeren binnen de eigen organisatie – bijvoorbeeld een remwegdemonstratie of het uitzetten van de MONOmeter.

Verkeersveiligheid is bij sommige werkgevers al geborgd in beleid. Het staat soms vermeld in de bedrijfsmissie of in het arbobeleid. Het is echter nog beperkt.

Om een idee te krijgen van hoe verkeersveiligheid is geborgd bij de deelnemers wordt gebruik gemaakt van een aantal vragen in Mentimeter.

Bij de meeste organisaties is er al aandacht voor het onderwerp. Met een woordwolk wordt gevraagd waar de kansen liggen om het onderwerp te borgen. Toolbox en bewustzijn worden het meest genoemd daarbij.

Na de inventarisatie via de Mentimeter neemt Linda van der Veer het woord over.

Haar eerste vraag is: wat is nu eigenlijk het verschil tussen een verkeersongeval en een arbeidsongeval?

Als een verkeersongeval onder werktijd op de openbare weg gebeurt, is dit een arbeidsongeval. Echter vaak worden deze ongevallen niet geregistreerd als arbeidsongeval. De cijfers geven dus een vertekend beeld.

Er zijn diverse redenen die relevant zijn voor een werkgever die oorzaak of aanleiding kunnen zijn voor een ongeval.

Denk bijvoorbeeld aan afleiding tijdens het rijden of ook restalcohol door een feestje op de avond voor de werkdag.

Er wordt een voorbeeld gegeven van een ongeval waarbij een derde een stukje rijdt in een bedrijfsvoertuig en een ongeval veroorzaakt. Ondanks dat de derde persoon niet in loondienst is, is hierbij toch de werkgever verantwoordelijk. Een beleid omtrent "rijden op een voertuig van de zaak" kan het bewustzijn vergroten voor medewerkers. In dit voorbeeld was de medewerker zich van geen kwaad bewust toen hij zijn vader liet rijden op zijn vrachtwagen.

Linda gaat vervolgens in op het gebruik van de RI&E en de Taakrisico Analyse (TRA). Hierin worden risico's beoordeeld en maatregelen geformuleerd. De TRA is een verdieping op specifieke risico's bij specifieke werkzaamheden. Bij een ongeval wordt gekeken of de omstandigheden wel of niet staan beschreven, en wat de werkgever preventief (aantoonbaar) gedaan heeft om een ongeval te voorkomen. Dit heeft vervolgens invloed op de hoogte van de boete die de arbeidsinspectie kan opleggen aan een werkgever.

Het is belangrijk om goed te kijken naar het wettelijke kader van in de eerste plaats de Arbowet, arbo-besluit en arbo-regelingen. Er worden actueel controles uitgevoerd op de aanwezigheid van de RI&E en de actualiteit ervan. Aandachtspunt is dat bij organisaties met meer dan 25 medewerkers verplicht zijn om het plan te laten toetsen door een kerndeskundige. Indien een gecertificeerde branche Ri&E wordt gebruikt met minder dan 25 medewerkers is een toetsing niet nodig.

Ook dient de werkgever zich te laten bijstaan door een deskundige medewerker.

Artikel 8 van de Arbowet vraagt ook om het doeltreffend inrichten van de voorlichting. De via de Mentimeter genoemde toolbox is een goed instrument daarvoor.

Voor heel veel organisaties is de RI&E een verplicht instrument. Het is sowieso een goed instrument om te gebruiken om de risico's van de werkzaamheden binnen de organisatie in beeld te krijgen.

Voor de RI&E zijn er diverse mogelijkheden. De RI&E maakt onderscheid in branches en vervolgens in thema's.

Er wordt een voorbeeld getoond van de branche RI&E van STL. Daarin staan diverse items over hoe te handelen bij een verkeersongeval en hoe het risico op herhaling kan worden verkleind. Wat mist is een item hoe verkeersongevallen kunnen worden voorkomen.

Om de deelnemers verder te laten nadenken over de RI&E in hun eigen organisaties wordt nader stilgestaan bij de TaakRisicoAnalyse (TRA). De deelnemers krijgen in aansluiting op deze eerste sessie van de masterclass ook een invuldocument om daar zelf mee aan de slag te gaan.

Toegelicht wordt hoe een risicoscore tot stand komt. Per item worden scores toegekend en op basis daarvan komt er een risicoklasse uit, welke aangeeft wat de prioritaire risico's zijn. Een risicoscore van 320 of hoger vereist het stopzetten van de werkzaamheden bijvoorbeeld. Het invullen van de TRA is maatwerk. Omstandigheden zijn specifiek voor een organisatie en mogelijk ook voor taken of zelfs voor activiteiten.

Bij het inschatten van de risicoscores wordt ook gevraagd naar maatregelen om deze risico's te beperken. Met de inzet van de juiste maatregelen conform de arbeidshygiënische strategie daalt de risicoscore.

Betrek bij het opstellen van de TRA ook een deskundige voor advies.

Na een korte pauze pakt Danny van Oss de presentatie weer op.

Gekeken wordt naar de gevolgen van ongevallen even nog los van de verantwoordelijkheid die de werkgever heeft.

Er wordt ingezoomd op de invloed van de werkgever op verplaatsingen. Belangrijk onderscheid om te maken is:

- Is het onder werktijd, of in eigen tijd?
- Wordt gebruikt gemaakt van een vervoermiddel van of ter beschikking gesteld door de werkgever?

Voorbeelden worden gegeven van de diverse categorieën die denkbaar zijn.

Voertuigen van de werkgever die gebruikt worden voor werk, maar ook bijvoorbeeld een dienstfiets of dienstauto vallen onder de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Lease-voertuigen worden vaak zowel zakelijk als privé gebruikt. Ook worden steeds vaker voertuigen ter beschikking gesteld voor woon-werkverkeer die worden gebruikt voor de verplaatsing buiten de werktijd of helemaal privé. En natuurlijk zijn er ook de vervoermiddelen die helemaal in eigendom zijn van de werknemer.

De verschillende gedragingen kunnen worden beschreven in de RI&E en de TRA.

De laatste 2 categorieën vallen niet onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Maar voor vervoermiddelen via de werkgever zijn er wel mogelijkheden om invloed uit te oefenen. Vaak bestaat er een mantelovereenkomst of reglement voor gebruik.

Er wordt gebruik gemaakt van de term "goede huisvaderschap" met een verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek. Er kan namelijk nog steeds sprake zijn van aansprakelijkheid.

Er worden enkele voorbeelden gegeven uit bestaande reglementen van onder andere een aannemer en een thuiszorgorganisatie. Voorbeelden van passages zijn:

- verplichte controle op bandenspanning
- aandacht voor handsfree bellen
- verplichte deelname aan verkeersveiligheid instructies

In de RI&E kunnen maatregelen worden opgenomen die ook doorwerken op het privé vervoer en dus ook de mantelovereenkomst biedt daarvoor mogelijkheden.

Aanvullende mogelijkheden liggen ook nog op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hier wordt nader op in gegaan tijdens de tweede sessie.

We komen hiermee op de vragen van de deelnemers.

Een vraag wordt gesteld over de zakelijke telefoon. De werkgevers stelt in veel mindere mate auto's ter beschikking maar wel veel telefoons van de zaak. Kunnen daar ook regels voor veilig gebruik voor worden gesteld.

Het antwoord is ja. Dit kan vanuit de zorgplicht van de werkgever. De werkgever moet toezien op veiligheid tijdens het werk en mag dus bij het verstrekken van een zakelijke telefoon regels meegeven voor het gebruik er van.

Dit geldt ook voor het gebruik van de privé telefoon tijdens het werk. De werkgever kan daarvoor stellen dat deze niet tijdens de werkzaamheden of tijdens deelname aan het verkeer gebruikt mag worden. Sowieso kan de werkgever stellen dat de werknemers zich aan de wettelijke regels moeten houden van alleen handsfree gebruik.

Linda van der Veer vult nog aan dat als een medewerker alleen werkt hij of zij in staat moet zijn om hulp te roepen. Het bij zich hebben van een mobiele telefoon kan uit dien hoofde niet worden verboden.

Er wordt naar voren gebracht dat ervoor moet worden gewaakt dat werkgevers niet vluchten in het stellen van regels om zo de verantwoordelijkheid af te dekken. De uitleg in de masterclass zou zo ook kunnen worden geïnterpreteerd.

Astrid en Linda reageren dat dit zeker niet de insteek is. De masterclass is erop gericht om werkgevers te laten zien waar de mogelijkheden liggen om risico's in beeld te krijgen en om in het verlengde daarvan afspraken in de organisatie te maken hoe deze risico's kunnen worden verkleind. Het stellen van regels is een eerste stap in het gesprek over het onderwerp: welke zaken zijn voor ons belangrijk en hoe gaan we dat met elkaar organiseren.

Het stellen van regels alleen is onvoldoende. Het is belangrijk dat het bewustzijn wordt vergroot in de gehele organisatie.

Vanuit de aanwezige aannemers wordt ook naar voren gebracht dat werkzaamheden soms minder veilig worden uitgevoerd omdat opdrachtgevers (vaak overheden voor infrastructurele werkzaamheden) geen realistische eisen stellen. Er moet dan geschipperd worden met de verkeersveiligheid rond het werk. Meer dan eens leidt dat ook tot agressie naar verkeersregelaars. Astrid geeft aan dat dit inderdaad ook een belangrijk onderwerp is.

Er is al gesproken met een aantal ambassadeurs om hierover ook een tweeluik masterclass voor gemeentes te organiseren. De organisatie hiervan heeft vertraging opgelopen, maar het staat in de planning.

Astrid rond de sessie af en bedankt de aanwezigen. Het verslag en de sheets evenals de opname worden gedeeld. De deelnemers ontvangen ook de tools die in de sessies zijn besproken om daar zelf mee aan de slag te gaan.