

VISION ZERO

7 Gouden Regels – Voor nul ongevallen en gezond werk

Een gids voor werkgevers en managers



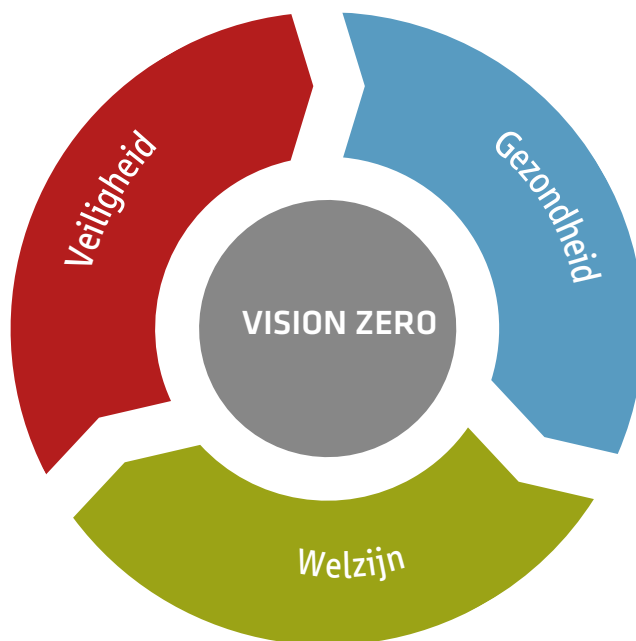


Arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn niet door het lot bepaald of onvermijdelijk – er is altijd sprake van oorzaken.

Door een sterke preventiecultuur op te bouwen, kunnen deze oorzaken worden weggenomen en werkgerelateerde ongevallen en gezondheidsproblemen, persoonlijk letsel en schade worden voorkomen.

Vision Zero is een nieuwe benadering van preventie die de drie dimensies van veiligheid, gezondheid en welzijn op alle werkniveaus integreert.

Het Vision Zero-concept van de ISSA is flexibel en kan in elke context worden aangepast aan de specifieke prioriteiten op het gebied van veiligheid, gezondheid of welzijn. Dankzij deze flexibiliteit is Vision Zero een nuttig concept voor elke werkplek, organisatie, of branche, overal ter wereld.



7 Gouden Regels voor Vision Zero

1. Toon leiderschap en betrokkenheid
2. Identificeer de gevaren – beheers de risico's
3. Definieer Doelen – ontwikkel programma's
4. Zorg voor een veilig en gezond systeem – wees goed georganiseerd
5. Waarborg de veiligheid en gezondheid van machines, apparatuur en werkplekken
6. Verbeter kwalificaties – ontwikkel competenties
7. Investeer in mensen - motiveer door participatie

Veiligheid en gezondheid leveren geld op

Veilige en gezonde werkomstandigheden zijn niet alleen een wettelijke en morele verplichting - ze zijn ook economisch lonend. Investerings in veiligheid en gezondheid op het werk voorkomen menselijk lijden en beschermen ons meest waardevolle bezit - onze gezondheid en onze fysieke en psychische integriteit. En wat heel belangrijk is: ze hebben ook een positief effect op de motivatie van medewerkers, de kwaliteit van werk en producten, de reputatie van de organisatie en de tevredenheid van medewerkers, managers en klanten en dus economisch succes.

Internationaal onderzoek naar het rendement van investeringen in preventie toont aan dat elke euro die wordt geïnvesteerd in veiligheid en gezondheid een potentieel voordeel oplevert van meer dan twee euro aan positieve economische effecten. Gezonde arbeidsomstandigheden dragen bij aan gezonde bedrijfsvoering.

Veiligheid en gezondheid vereisen leiderschap

Het verbeteren van veiligheid en gezondheid in de organisatie betekent niet noodzakelijkerwijs dat de uitgaven moeten worden verhoogd. Belangrijker is dat het management bewust handelt, consequent leidinggeeft en op elk niveau in de organisatie een klimaat van vertrouwen en open communicatie opbouwt. Het implementeren van de Vision Zero preventiestrategie vereist de actieve bijdrage en deelname van veel verschillende actoren op organisatieniveau. Eén ding is duidelijk: het succes of falen van de implementatie van de Vision Zero-strategie wordt uiteindelijk bepaald door gecommitteerde werkgevers, directies en managers, en alerte medewerkers.



Het ontstaan van deze gids

Om werkgevers en managers te ondersteunen bij het voortdurend verbeteren van de veiligheid en gezondheid van de medewerkers in hun organisatie in lijn met Vision Zero, heeft de ISSA, gebaseerd op uitgebreid onderzoek naar de meest effectieve preventiemaatregelen, een praktisch managementtool ontwikkeld voor het creëren van een sterke veiligheids- en gezondheidscultuur. Tijdens dit proces zijn meer dan 1000 werkgevers, directies, managers, preventie-experts, werknemersvertegenwoordigers en arbeidsinspecteurs ondervraagd over de beste praktijken. Het resultaat: deze praktische en effectieve Vision Zero-gids, gestructureerd rond 7 Gouden Regels.

Gebruik van deze gids

Elke Gouden Regel in de gids heeft een kort overzicht, gevolgd door een reeks principes en ondersteund door een eenvoudige checklist. Op deze manier kunt u snel vaststellen welke van de 7 Gouden Regels al zijn geïmplementeerd in uw organisatie, waar ruimte is voor verbetering en of u corrigerende maatregelen moet nemen.

Doe mee met de campagne

Je wordt uitgenodigd om de Vision Zero websites (www.visionzero.global en www.visionzero.nl) te raadplegen voor meer informatie en voorbeelden van goede praktijken en om je online aan te melden om lid te worden van de wereldwijde gemeenschap van Vision Zero organisaties.

Een veilige en gezonde werkplek is mogelijk. Nu is het aan u!

Beoordeel de Gouden Regels:

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ☐ GROEN: | Volledig geïmplementeerd |
| ☐ GEEL: | Ruimte voor verbetering |
| ☐ ROOD: | Actie vereist |



1 Toon leiderschap en betrokkenheid

Wees een leider – loop voorop en wijs de weg! Uw gedrag als leider is doorslaggevend voor het succes of falen van veiligheid en gezondheid in uw organisatie.

Elke werkgever, elke leidinggevende en elke manager is verantwoordelijk voor veiligheid, gezondheid en welzijn in zijn organisatie. De kwaliteit van het leiderschap bepaalt niet alleen hoe veiligheid en gezondheid in de onderneming worden toegepast, maar ook hoe aantrekkelijk, succesvol en duurzaam dat zal zijn. Leiderschap vereist open communicatie en een duidelijke managementcultuur. Goed leiderschap uit zich bijvoorbeeld in voorspelbaarheid, consistentie en oplettendheid.

Leidinggevend en managers zijn rolmodellen: zij geven het goede voorbeeld. Ze stellen de regels op en ze volgen de regels. Ze zorgen ervoor dat iedereen de regels kent en dat ze worden nageleefd. Overtredingen van de regels moeten onmiddellijk worden aangepakt - kijk naar de dingen!

Het signaleren van gevaarlijke situaties moet worden beloond. Wat managers doen, tolereren en eisen bepaalt de norm voor andere medewerkers.

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1 Ik benadruk het belang van veiligheid en gezondheid, stel de normen en fungeer als rolmodel voor mijn medewerkers en managers.	Individuele score	Totale score
Ik ben verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van mijn medewerkers. Ik ben me hiervan bewust en accepteer deze verantwoordelijkheid.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Ik heb doelstellingen voor veiligheid en gezondheid op het werk opgesteld en gecommuniceerd (mission statement, principes).	☐ ☐ ☐	
Veiligheid en gezondheid gaan mij boven alles – zijn er twijfels dan zeg ik "stop".	☐ ☐ ☐	
Veiligheid en gezondheid is altijd het eerste agendapunt tijdens onze vergaderingen.	☐ ☐ ☐	
Ik ben me ervan bewust dat ik een rolmodel ben. Ik volg de regels en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen. Als ik onveilige handelingen zie, grijp ik onmiddellijk in en praat ik met de betrokken persoon.	☐ ☐ ☐	
Ik neem deel aan trainingen over veiligheid en gezondheid op het werk voor leidinggevenden en zorg dat ik actuele informatie krijg.	☐ ☐ ☐	
2 Het belang van veiligheid en gezondheid is bij iedereen in mijn organisatie bekend en er kan openlijk over gepraat worden.	Individuele score	Totale score
We hebben duidelijke regels voor veilig werken.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Ik zorg ervoor dat elke medewerker de regels kent.	☐ ☐ ☐	
Ik bespreek veiligheids- en gezondheidskwesties met mijn medewerkers.	☐ ☐ ☐	
Mijn medewerkers weten altijd wie verantwoordelijk is en wie de leiding heeft.	☐ ☐ ☐	
Ik vraag feedback om te bepalen of ik mijn functie als rolmodel waarmaak.	☐ ☐ ☐	
3 Ik handel consequent en laat zien hoe belangrijk veiligheid en gezondheid op het werk voor mij is.	Individuele score	Totale score
Voordat iemand in mijn organisatie leidinggevende verantwoordelijkheden op zich neemt, volgt hij of zij een VG&W-leiderschapsseminar.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Mijn managers weten hoe belangrijk veiligheid op het werk voor mij is. Regels worden door alle medewerkers en managers in gelijke mate nageleefd.	☐ ☐ ☐	
Ik prijs correcte acties en pak wangedrag consequent aan. Ik tolereer geen wanorde of nalatigheid op de werkplek.	☐ ☐ ☐	
Ik benadruk het belang van veiligheid en gezondheid op het werk ook tegenover aannemers, organisaties waarmee we samenwerken, leveranciers en klanten.	☐ ☐ ☐	
4 Ik investeer in veiligheid en gezondheid in de onderneming.	Individuele score	Totale score
Mijn medewerkers hebben voldoende tijd om hun werk zorgvuldig en veilig uit te voeren.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Mijn medewerkers kennen hun recht en plicht om hun werk te stoppen als het niet veilig kan worden uitgevoerd.	☐ ☐ ☐	
Ik en al mijn managers controleren regelmatig of veilige werkpraktijken worden gevolgd, bijvoorbeeld tijdens veiligheidsinspecties, veiligheidsaudits, cross-audits en volgens het principe van dubbele controle.	☐ ☐ ☐	
Ik zorg voor voldoende middelen en budget voor veiligheid en gezondheid.	☐ ☐ ☐	



2 Identificeer de gevaren – beheers de risico's



Risicobeoordeling is een essentieel instrument om tijdig en systematisch gevaren en risico's te identificeren en preventieve acties uit te voeren. Ongevallen, verwondingen en bijna-ongevallen worden geëvalueerd.

U bent verstandig, u maakt gebruik van risicobeoordeling die u helpt gevaren en risico's te identificeren voordat er ongevallen en productiestilstand plaatsvinden. Risicobeoordeling helpt u bij het evalueren van mogelijke risico's en bij het vaststellen en documenteren van de vereiste beschermende maatregelen. Daarom wordt deze tool tegenwoordig overal ter wereld gebruikt.

Op de juiste manier uitgevoerd, is een systematische risicobeoordeling ideaal voor praktische instructie van medewerkers in uw organisatie. Het evalueren van arbeidsongevallen, verwondingen en bijna-ongevallen is belangrijk voor het identificeren van belangrijke aandachtspunten of potentiële verbeteringen. .

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1 Ik zorg ervoor dat in mijn onderneming een risicobeoordeling is opgesteld, gedocumenteerd en regelmatig wordt bijgewerkt.	Individuele score	Totale score
Mijn managers weten dat ze verplicht zijn om de risicobeoordeling voor te bereiden en rekening te houden met alle mogelijke risico's en gevaren.	  	  
Mijn medewerkers, het bestuur, de veiligheidskundige, de bedrijfsarts en andere deskundigen op het gebied van V&G op het werk zijn erbij betrokken.	  	
Ik heb de basisaanpak voor het opstellen van een risicobeoordeling vastgesteld: 1. De structuur van mijn organisatie vastleggen 2. Uitgevoerde activiteiten specificeren en definiëren 3. Activiteiten gerelateerde gevaren en risico's bepalen 4. Gevaren en risico's evalueren 5. Preventieve maatregelen vaststellen 6. Preventieve maatregelen implementeren 7. De effectiviteit van preventieve maatregelen controleren	  	
Er wordt ook rekening gehouden met onderhoud, het oplossen van problemen en reparaties, de activiteiten van aannemers en externe organisaties en de procedure bij noodgevallen.	  	
Onze risicobeoordeling omvat ook gezondheids- en welzijnsaspecten. Waar nodig worden metingen van gevaarlijke stoffen, geluid en trillingen uitgevoerd.	  	
Ik heb het periodiek bijwerken van de risicobeoordeling vastgelegd.	  	
2 Bedrijfsongevallen, bijna-ongevallen en incidenten worden gerapporteerd, geregistreerd en geëvalueerd op het potentieel voor verbeteringen.	Individuele score	Totale score
Ik word onmiddellijk op de hoogte gesteld van alle bedrijfsongevallen, bijna-ongevallen en incidenten in de organisatie en van alle negatieve invloeden voor de gezondheid.	  	  
Bedrijfsongevallen, aantekeningen in het eerste hulp logboek, bijna-ongevallen en kritieke incidenten worden zorgvuldig onderzocht om de hoofdoorzaken vast te stellen en preventieve maatregelen te implementeren.	  	
We houden statistieken bij om trends en aandachtspunten te identificeren.	  	
De drie meest voorkomende oorzaken van ongevallen in mijn organisatie en de daaruit voortvloeiende kosten zijn mij bekend.	  	
De resultaten van deze analyses worden opgenomen in de risicobeoordeling en preventieprogramma's.	  	
Ik ben me ervan bewust dat het aantal bijna-ongevallen en kritieke incidenten dat wordt gerapporteerd, de vertrouwenscultuur in mijn organisatie weerspiegelt.	  	
3 We gebruiken de inzichten uit de risicobeoordeling en de ongevallen analyse om verbeteringen aan te brengen.	Individuele score	Totale score
Ik controleer zelf steekproefsgewijs of de vastgestelde beschermende maatregelen effectief zijn.	  	
De resultaten van de risicobeoordeling worden gebruikt om verbeteringen aan te brengen in de onderneming.	  	
Persoonlijke instructies worden uitgevoerd en werkinstructies worden opgesteld op basis van een risicobeoordeling.	  	



3 Doelen definiëren – programma's ontwikkelen

Succes op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk vereist duidelijke doelen en concrete stappen voor de implementatie, die moeten worden vastgelegd in een programma.

Veiligheid en gezondheid op het werk kent vele facetten. Stel prioriteiten en concrete doelen voor V&G in uw organisatie en streef ernaar deze op de middellange termijn te implementeren - bijvoorbeeld in een driejarenprogramma.

Er zijn verschillende opties voor een doelgerichte, programmagerichte aanpak: of u stelt een doel om het aantal ongevallen continu te verminderen, of u stelt thema's vast waarop u zich kunt richten - zoals machineveiligheid, het gebruik van heftrucks, persoonlijke beschermingsmiddelen, of de vermindering van blootstelling aan bepaalde stoffen. Als uw medewerkers eenmaal inzien dat hun veiligheid en gezondheid ook voor u persoonlijk belangrijk is en dat er werkelijk iets aan wordt gedaan, zal succes niet lang op zich laten wachten. U moet ook regelmatig communiceren over voortgang van de geplande doelen.

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1 Ik heb duidelijke doelen gesteld voor veiligheid en gezondheid.	Individuele score	Totale score
Onze organisatiedoelstellingen omvatten het belang van veiligheid en gezondheidsbescherming op het werk.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Om op de korte en middellange termijn verbeteringen te realiseren, heb ik concrete V&G-mijlpalen vastgesteld.	☐ ☐ ☐	
Ik spreek ook persoonlijke doelen af met mijn managers en medewerkers.	☐ ☐ ☐	
Ik informeer alle managers, medewerkers, aannemers, partnerorganisaties, klanten en het algemene publiek tijdig over mijn organisatiedoelstellingen en de huidige mijlpalen.	☐ ☐ ☐	
2 Ik plan concrete activiteiten om mijn doelen te bereiken.	Individuele score	Totale score
Met een actieplan stel ik concrete activiteiten, V&G-programma's en aanvullende maatregelen vast om mijn doelen te bereiken. Ik stel ook een planning op.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Om activiteiten, V&G programma's, veiligheidsweken, gezondheidsdagen en de geplande maatregelen vast te stellen, wijs ik concrete taken toe en stel ik projectmanagers aan.	☐ ☐ ☐	
Ik communiceer tijdig met alle managers, medewerkers, aannemers, partnerorganisaties, klanten en het algemene publiek over activiteiten, V&G programma's, veiligheidsweken of gezondheidsdagen en nodig hen uit om deel te nemen.	☐ ☐ ☐	
Ik nodig ook de gezinnen van mijn medewerkers uit voor activiteiten, veiligheids- en gezondheidsprogramma's en gezondheidsdagen.	☐ ☐ ☐	
3 Ik stel prestatie-indicatoren op om de effectiviteit van mijn maatregelen te kunnen controleren.	Individuele score	Totale score
Aan de hand van prestatiecijfers (aantal ongevallen, deelnemers aan trainingen, bezoekers op activiteitendagen, respons op gezondheidspromoties of -dagen) meet ik de acceptatie en het behalen van doelen en informeer ik alle medewerkers over de resultaten.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Op basis van het aantal ongevallen, het ziektepercentage, het aantal dagen zonder ongevallen en de gezondheidspercentages evalueer ik in hoeverre ik mijn organisatiedoelstellingen heb bereikt.	☐ ☐ ☐	
Als de resultaten niet bevredigend zijn, pas ik mijn activiteiten en mijn programma aan.	☐ ☐ ☐	
Voor zover mogelijk vergelijk ik de belangrijkste prestatiecijfers van mijn organisatie met andere organisaties van vergelijkbare grootte in de sector (benchmarking).	☐ ☐ ☐	
Ik communiceer resultaten en het behalen van doelstellingen regelmatig met mijn medewerkers en managers, bijvoorbeeld tijdens werknemersvergaderingen of met behulp van een prikbord.	☐ ☐ ☐	



4 Zorg voor een V&G systeem - wees goed georganiseerd

Het is belangrijk om veiligheid en gezondheid (V&G) op het werk systematisch te organiseren. Het loont en is eenvoudig te realiseren.

Met een goed georganiseerd V&G-systeem verloopt elk proces soepeler, omdat er dan minder storingen, productieonderbrekingen en kwaliteitsproblemen zijn. Dit zijn goede redenen om te zorgen dat je V&G-organisatie effectief is – het loont ècht!

Checklists kunnen je helpen. Wie meer wil doen, moet een V&G-zorgsysteem implementeren waarmee continue verbetering mogelijk wordt. Dan kan een succesvolle audit worden beloond met een certificaat van erkenning.

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1	Structuur, verantwoordelijkheden, competenties, procedures, processen –mijn organisatie is qua veiligheid en gezondheid op het werk goed georganiseerd.	Individuele score	Totale score
	Ik heb een organigram voor V&G-competenties en verantwoordelijkheidsgebieden.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
	Ik heb de taken, verantwoordelijkheden en competenties van managers - ook op het gebied van veiligheid en gezondheid - beschreven en vastgelegd en schriftelijk toegewezen.	☐ ☐ ☐	
	We hebben deskundigen op het gebied van veiligheid en gezondheid (veiligheidskundige, bedrijfsarts, organisatiepsycholoog, arbeidshygiënist enzovoort). Zij ondersteunen en adviseren mij en managers. In de organisatiestructuur rapporteren ze rechtstreeks aan mij.	☐ ☐ ☐	
	Ik heb vastgesteld wie aan wie rapporteert en hoe. Dit omvat ook veiligheid en gezondheid in de onderneming.	☐ ☐ ☐	
	Ik zorg ervoor dat de risicobeoordeling en werkinstructies altijd worden bijgewerkt en dat mijn medewerkers regelmatig worden geïnformeerd en geïnstrueerd.	☐ ☐ ☐	
	Werknemersvertegenwoordigers op het gebied van veiligheid en gezondheid, eerstehulpverleners en brandweerlieden zijn in voldoende mate beschikbaar en worden getraind en bijgeschoold.	☐ ☐ ☐	
	Regelmatig wordt beoordeeld of de preventieve medische onderzoeken van de medewerkers volgens de eisen van de arbeidsgeneeskunde worden gepland en uitgevoerd.	☐ ☐ ☐	
2	Veiligheid en gezondheid in de onderneming is een belangrijke factor bij het invullen van managementfuncties.	Individuele score	Totale score
	In mijn organisatie is het consequent naleven en uitvoeren van de regels voor veiligheid en gezondheid een vereiste om manager te worden.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
	Voordat ik een nieuwe manager benoem, volgt de persoon in kwestie een training voor managers over veiligheid en gezondheid op het werk.	☐ ☐ ☐	
	Ik heb korte veiligheidsbijeenkomsten ingesteld die de leidinggevenden voor aanvang van het werk met hun medewerkers houden.	☐ ☐ ☐	
	Mijn managers voeren regelmatig veiligheidsinspecties uit in hun verantwoordelijkheidsgebied. Ze letten vooral op orde en netheid.	☐ ☐ ☐	
	Ik spreek regelmatig met mijn managers over hun V&G-verantwoordelijkheden en ga na of ze aan de eisen voldoen.	☐ ☐ ☐	
3	De organisatie van veiligheid en gezondheid in mijn onderneming voldoet minimaal aan de geldende wettelijke vereisten.	Individuele score	Totale score
	Ik bezoek alle afdelingen regelmatig om te zien of de verplichtingen worden nageleefd.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
	Zelf volg ik seminars voor ondernemers of topmanagers.	☐ ☐ ☐	
	Mijn veiligheids- en gezondheidsdeskundigen worden betrokken bij alle besluitvormingsprocessen met betrekking tot veiligheid en gezondheid.	☐ ☐ ☐	
	Ik heb een V&G-commissie opgericht waarin we regelmatig onze V&G-doelstellingen bespreken en plannen maken voor de bevordering van V&G in mijn organisatie.	☐ ☐ ☐	
	Ik ben persoonlijk de voorzitter van de V&G-commissie.	☐ ☐ ☐	
	Naast de managers wonen ook werknemers- en arbo-vertegenwoordigers, en veiligheids- en gezondheidsdeskundigen de vergaderingen bij, die minstens elk kwartaal plaatsvinden.	☐ ☐ ☐	
	We zijn voorbereid op noodsituaties door regelmatig nood- en brandbeveiligingsoefeningen te houden op basis van ons nood- en reddingsplan.	☐ ☐ ☐	
	Ik check het niveau van veiligheid en gezondheid bij de organisaties waar ik mee werk.	☐ ☐ ☐	
	Ik heb al een V&G-managementsysteem opgezet voor onze organisatie en de werking ervan bewezen door middel van een externe audit en het bijbehorende certificaat.	☐ ☐ ☐	



5 De veiligheid en gezondheid van machines, apparatuur en werkplekken waarborgen

Veilige machines en werkplekken zijn essentieel om ongevalsvrij te kunnen werken. Houdt ook rekening met de gevolgen voor de gezondheid.

Effectieve strategieën voor veiligheid en gezondheid op het werk omvatten technische, organisatorische en persoonlijke maatregelen. Technische maatregelen hebben prioriteit. Daarom is het essentieel om machines, apparatuur en werkplekken aan actuele V&G-normen te laten voldoen en om nadelige gevolgen voor de gezondheid zo veel mogelijk te beperken. Helaas zal het niet altijd mogelijk om de nieuwste technologie te gebruiken. Dan kunnen alsnog aanpassingen worden gedaan. Informeer de inkoopafdeling dat veiligheid altijd prioriteit heeft en dat V&G deel moet uitmaken van elke inkoopactiviteit. De meeste incidenten gebeuren tijdens het oplossen van problemen, reparaties of onderhoud, omdat ontwerp en constructie vaak niet daarop zijn afgestemd en omdat veiligheidsvoorzieningen kunnen worden omzeild. Dit is uw verantwoordelijkheid.

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1 We zorgen ervoor dat bij de bouw en/of aankoop van nieuwe productie-faciliteiten, machines en apparatuur, alsmede bij het ontwerp van werkplekken de huidige veiligheidsnormen worden nageleefd	Individuele score	Totale score
In samenwerking met inkoop stellen we een prestatiespecificatie op voor alle inkoopprocessen, waarin de toepasselijke veiligheidseisen worden vastgelegd.	  	  
Ik houd rekening met mijn risicobeoordeling bij inkoop en aanbestedingen.	  	
Ik koop alleen machines en apparatuur als de fabrikant of dealer een bedieningshandleiding en een risicoanalyse kan overleggen.	  	
Ik betrek hierbij ervaren medewerkers, de directie en mijn veiligheids- en gezondheidsexperts, zoals de veiligheidskundige en de bedrijfsarts.	  	
Bij de aankoop van machines en apparatuur zorg ik ervoor dat ze voldoen aan de geldende regels en normen en indien mogelijk een veiligheidscertificaat van een onafhankelijke certificeringsinstantie hebben.	  	
2 Ik zorg ervoor dat de productiefaciliteiten, en de veiligheidsvoorzieningen van machines en apparatuur betrouwbaar werken en altijd gebruikt worden.	Individuele score	Totale score
Ik zorg ervoor dat de veilige staat van de technologie regelmatig opnieuw wordt bekeken.	  	  
Ik zorg ervoor dat de informatie in de bedieningshandleiding van de fabrikant wordt opgenomen in gemakkelijk te begrijpen werkinstructies en wordt gebruikt voor de training en regelmatige instructie van de medewerkers.	  	
Ik stel inspectiefrequenties vast en wijs verantwoordelijke personen aan.	  	
Ik stel vast hoe te handelen bij onderhoud, reparaties en het oplossen van problemen, aangezien deze situaties gevoelig zijn voor incidenten	  	
Ik stel vast hoe de verkeersroutes in de onderneming te allen tijde in een veilige staat worden gehouden.	  	
Ik zorg ervoor dat brand- en explosiebeveiliging en vluchtroutes te allen tijde in een veilige staat worden gehouden.	  	
3 We zorgen ervoor dat de gezondheidsrisico's van onze productie-faciliteiten, machines en apparatuur tot een minimum worden beperkt.	Individuele score	Totale score
Ik zorg ervoor dat emissies zoals stof, gevaarlijke stoffen, geluid en trillingen worden bepaald en/of gemeten, zo veel mogelijk worden geminimaliseerd en dat de effectiviteit van de beschermende maatregelen regelmatig wordt herbeoordeeld.	  	  
Voorzieningen voor de reductie van emissies, zoals ontstoffingsystemen, worden regelmatig onderhouden en hun effectiviteit wordt gecontroleerd.	  	
We besteden aandacht aan het ergonomische ontwerp van werkplekken en arbeidsmiddelen, zoals voldoende verlichting, ergonomisch handelen, een goede zithouding en het vermijden van ongunstige, beperkte houdingen.	  	



6 Kwalificaties verbeteren – competentie ontwikkelen

Investeer in opleiding en training van uw medewerkers. En zorg altijd voor de benodigde kennis op elke werkplek.

Na een ongeval vraagt men zich vaak af: Hoe kon dit gebeuren? Technische installaties en productiemachines worden steeds productiever en sneller, maar ook complexer en storingsgevoeliger.

Daarom is het des te belangrijker om systematisch goed gekwalificeerde en opgeleide mensen in te zetten op de werkplekken. Het is een verantwoordelijkheid van het topmanagement om ervoor te zorgen dat er een gedetailleerde beschrijving is van de kwalificatievereisten voor elke functie in uw bedrijf en dat elke medewerker in staat is om de taken van zijn of haar functie uit te voeren.

De werkplek verandert voortdurend. De halfwaardetijd van kennis wordt steeds korter en de vaardigheden van medewerkers moeten regelmatig worden opgefrist. Meer dan ooit is het aanbieden van training en bijscholing noodzakelijk, terwijl ook leiderschap en management moeten worden aangeleerd!

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1	We weten welke competenties we voor een veilige, gezonde en onverstoorde werking van onze productietechnologie nodig hebben.	Individuele score	Totale score
	Ik bepaal regelmatig de bestaande kwalificatie-eisen op de werkplekken in mijn organisatie.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
	Wanneer nieuwe medewerkers worden aangenomen, worden deze vereisten systematisch herzien. Ik stel een trainingsplan op voor nieuwe medewerkers.	☐ ☐ ☐	
	Ik zorg er ook voor dat medewerkers die vertrekken hun kennis documenteren en aan hun opvolgers overdragen, bijvoorbeeld door middel van overlappende trainingen.	☐ ☐ ☐	
	Ik analyseer de mogelijkheden en bied mijn medewerkers bijscholing en extra kwalificaties aan.	☐ ☐ ☐	
2	Ik investeer in de opleiding en permanente bijscholing van mijn medewerkers en ondersteun ook hun verdere persoonlijke ontwikkeling.	Individuele score	Totale score
	We bepalen regelmatig de behoefte aan training en bijscholing, bijvoorbeeld tijdens beoordelingsgesprekken en hebben een plan voor de middellange termijn.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
	Ik maak gebruik van het trainings- en bijscholingsaanbod van universiteiten, technische scholen, overheidsinstanties en aanbieders van ongevallenverzekeringen en stuur medewerkers regelmatig naar cursussen.	☐ ☐ ☐	
	Ik maak ook gebruik van de bijscholingsaanbiedingen van fabrikanten, leveranciers en verenigingen. Ik gebruik ook nieuwe media (internet, e-learning) om op de hoogte te blijven.	☐ ☐ ☐	
	Ik let op de kwaliteit van bijscholingsmaatregelen en zorg ervoor dat ze ook praktische elementen bevatten.	☐ ☐ ☐	
3	Ik zet de (nieuwe) competenties van mijn medewerkers in en wijs hen passende nieuwe verantwoordelijkheden toe.	Individuele score	Totale score
	Na bijscholingsseminars praat ik met mijn medewerkers en vraag naar nieuwe inzichten en ideeën.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
	Ik maak het mogelijk voor medewerkers die (bij)scholing hebben gevolgd om hun inzichten ook met collega's te delen.	☐ ☐ ☐	
	Ik ben ervan overtuigd dat voortdurende bijscholing noodzakelijk is om een hoog niveau van veiligheid en gezondheid in de organisatie te handhaven.	☐ ☐ ☐	
4	Kennis leidt tot veiligheid – daarom hecht ik veel waarde aan praktische en begrijpelijke instructies voor de medewerkers.	Individuele score	Totale score
	Instructie is gericht op de deelnemers en heeft de vorm van een discussie in plaats van frontaal lesgeven. Aanverwante training voor managers is beschikbaar.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
	Bij de instructie houden we rekening met de verschillende kennisniveaus en taalvaardigheden van het personeel.	☐ ☐ ☐	
	Ik controleer of de medewerkers het onderwerp van de instructie hebben begrepen. Zowel de instructie als de training en bijscholing worden gedocumenteerd.	☐ ☐ ☐	



7 Investeer in mensen – motiveer door participatie



Motiveer uw personeel door ze te betrekken bij alle veiligheids- en gezondheidszaken. Deze investering loont!

Uw medewerkers motiveren om veilig en gezond te werken is een van uw belangrijkste verantwoordelijkheden als leidinggevende. Ondernemingen die waardering tonen voor hun medewerkers en hen ook actief te betrekken bij veiligheid en gezondheid binnen de onderneming, boren een belangrijk potentieel aan: hun kennis, vaardigheden en ideeën.

Als medewerkers worden geraadpleegd, bijvoorbeeld tijdens de risicobeoordeling of bij het opstellen van werkinstructies, is hun bereidheid om de regels na te leven groter. Motivatie wordt bevorderd door regelmatige interactieve evenementen of bewustmakingsdagen waar veiligheid en gezondheid kunnen worden “beleefd” of “ervaren”. Het kost niets om medewerkers te prijzen voor veilig gedrag, hen te vragen naar hun ideeën en interesse te tonen in ingewikkelde situaties, of om onveilige handelingen of bijna-ongevallen onmiddellijk aan te pakken. Dit kan de persoonlijke houding van de medewerkers vormen en hen motiveren om veilig, bewust en vooral zelfverzekerd te werken.

Het doel is dat iedereen zowel voor zijn collega's als voor zichzelf zorgt - “één voor allen - allen voor één!”.

Hoe ziet het er in uw onderneming uit?

1 Ik toon mijn persoonlijke waardering aan de medewerkers. Ik verwacht dit ook van alle managers en senior medewerkers.	Individuele score	Totale score
Ik betrek mijn medewerkers bij beslissingen over veiligheid en gezondheid in de organisatie.	  	  
Ik prijs medewerkers voor veilig gedrag - en pak onveilig gedrag onmiddellijk aan.	  	
Ik ben aanspreekbaar voor mijn medewerkers en ben voor hen bereikbaar	  	

2 Ik gebruik de thema's veiligheid en gezondheid op het werk voor de realisatie en verdere ontwikkeling van een positieve organisatiecultuur.	Individuele score	Totale score
Onze organisatiecultuur is gebaseerd op vertrouwen, respect en samenwerking.	  	  
Problemen worden openlijk aangepakt in mijn organisatie. Iedereen heeft het recht en de plicht om "stop" te zeggen in geval van gevaar en onveilige werkomstandigheden.	  	
Ik doe mijn best om ervoor te zorgen dat de medewerkers en hun gezinnen weten dat ze in een veilige onderneming werken.	  	
De medewerkers in mijn organisatie zorgen voor elkaar.	  	
Ik nodig niet alleen mijn medewerkers maar ook hun gezinnen en onze klanten en partners uit voor gezondheidsdagen, of V&G-evenementen.	  	

3 In onze organisatie hebben we structuren opgezet die participatie en motivatie bevorderen.	Individuele score	Totale score
Ik beloon goede prestaties en veilige werkpraktijken van medewerkers en managers met financiële of immateriële stimulansen.	  	  
Ik motiveer mijn medewerkers om mee te denken over veiligheid en gezondheid, bijvoorbeeld met een ideeënbus, prikbord of via het intranet.	  	
Ik maak ook gebruik van de platforms van nationale en internationale V&G-initiatieven, campagnes, prijzen en awards, waar ik de beste ideeën van mijn medewerkers instuur.	  	
Ik motiveer mijn medewerkers om bijna-ongevallen openlijk te melden en beloon dergelijke meldingen.	  	
Ik eis veilig gedrag als basisvereiste voor een carrière in mijn organisatie.	  	
De medewerkers worden geïnformeerd over onvermijdelijke gezondheidsrisico's en worden vertrouwd gemaakt met de vereiste preventieve maatregelen.	  	

Sluit je vandaag nog aan bij Vision Zero!

www.visionzero.nl
#visionzeroglobal



Deze Vision Zero Gids is opgesteld door de International Social Security Association (ISSA) en haar Commissie voor Preventie in overleg met een groot aantal organisaties en deskundigen.

Deze gids is in het Nederlands vertaald door de Stichting Vision Zero Nederland.

Hoewel zorgvuldigheid is betracht bij de voorbereiding en reproductie van de hierin gepubliceerde gegevens, wijst de ISSA aansprakelijkheid af voor enige onnauwkeurigheid, weglating of andere fout in de gegevens, en, in het algemeen, voor enige financiële of ander verlies of schade op enigerlei wijze voortvloeiend uit het gebruik van deze publicatie.

Deze Nederlandse versie is gepubliceerd in 2025.

ISBN978-92-843-4137-5

© International Social Security Association, 2017

