

DE RI&E IS MEER DAN ALLEEN EEN WETTELIJKE VERPLICHTING

Veelgestelde vragen over de RI&E

De Arbowet verplicht werkgevers om een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) met bijbehorend plan van aanpak te maken.

Hoe dit eruit ziet hangt af van de aard van de werkzaamheden, personeelssamenstelling en omvang van de organisatie. De visie van het management is ook van invloed: zien zij de RI&E als een wettelijke verplichting of als een zinvolle tool om verzuim te voorkomen? In dit artikel een aantal veelgestelde vragen én antwoorden over het opstellen en uitvoeren van de RI&E.

Het uitvoeren van de RI&E is niet alleen gericht op het voldoen aan de Arbowet. De RI&E is de basis waar uw organisatie de rest van het arbobeleid omheen bouwt. Denk hierbij aan deskundige bijstand (arbodienst, bedrijfsarts, preventie-medewerker) en de bedrijfshulpverlening (BHV). Verder geeft de RI&E inzicht in de thema's waar uw organisatie voorlichting over moet geven. En niet te vergeten hoe het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) eruit moet zien. Als de RI&E is gemaakt, moet er een plan van aanpak worden opgesteld. Hierin staat hoe uw organisatie de in de RI&E signaleerde risico's aanpakt.

1. Welke eisen stelt de wet aan de RI&E?

De Arbowet geeft globale richtlijnen voor de RI&E, waaraan de werkgever zelf invulling moet geven. De RI&E moet in ieder geval compleet zijn: alle werkzaamheden, afdelingen, functies, groepen of individuele werknemers moeten er in zijn opgenomen. Het is hiervoor noodzakelijk om goed inzicht te hebben in de structuur van de orga-

nisatie en de werkzaamheden die er worden uitgevoerd. Bijzonderheden waar uw organisatie op moet letten, zijn bijvoorbeeld ploegendiensten, werkdruk, emotioneel belastende werkzaamheden en publieksagressie. De RI&E moet op schrift staan en iedere werknemer heeft het recht de RI&E in te zien.

2. Wat moet er in de RI&E zijn opgenomen?

De RI&E moet een reëel beeld geven van de gevaren en risico's in de organisatie. Deze informatie moet het liefst zo objectief mogelijk zijn verkregen, dus niet alleen uit vragenlijsten of interviews met enkele werknemers, maar ook uit de rapportage van de arbodienst of uit de incidenten- en ongevallenregistratie. Het lastigste is vaak dat de RI&E actueel moet zijn. Als de situatie daartoe aanleiding geeft, moet u de RI&E aanpassen. Voorbeelden zijn grote wijzigingen in de manier van werken, een ingrijpende verbouwing of aanpassingen in de organisatiestructuur. Denk samen met uw collega's na over hoe u dit in de praktijk gaat vormgeven. De veelgehoorde prak-

tijkregel 'eens in de drie jaar' zou in een dynamische en veranderende organisatie wel eens niet voldoende kunnen zijn.

Daarnaast moet u in de RI&E speciale aandacht besteden aan de risico's van bepaalde groepen werknemers. Voorbeelden zijn jeugdigen, zwangere vrouwen, arbeidsgehandicapten en thuiswerkers. Ook moet in de RI&E zijn opgenomen hoe werknemers toegang hebben tot de verschillende arbodeskundigen.

3. Hoe maak ik een goed plan van aanpak?

In het verplichte plan van aanpak legt u vast welke maatregelen uw organisatie neemt om de in de RI&E opgesomde risico's op te lossen. Houd hierbij rekening met recente ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan nieuwe inzichten bij de aanpak van werkdruk en het voorkomen van een burn-out. Een oplossing die u hier vijf jaar geleden voor had, voldoet nu misschien niet meer. Verder moet u de arbeidshygiënische strategie toepassen. Dit houdt in dat u het probleem eerst bij de bron moet aanpakken. Als dat redelijkerwijs niet gaat, hebben collectieve maatregelen voorrang op individuele maatregelen. Als dit haalbaar is, mogen persoonlijke beschermingsmiddelen worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan agressie tegen personeel door klanten. U begint dan bij de bron: u laat klanten bijvoorbeeld alleen nog telefonisch of via internet contact opnemen. Vervolgens kunt u collectieve maatregelen nemen, zoals speciale spreekkamers of cameratoezicht. Heeft dit onvoldoende effect, dan kunt u kijken naar individuele maatregelen zoals agressie- of communicatiemaatregelen.

Een persoonlijk beschermingsmiddel is in zo'n geval zelden nodig.

Zorg dat het plan van aanpak zo concreet mogelijk en toetsbaar is. Beschrijf per risico welke maatregelen u gaat nemen, wie dat gaat uitvoeren en wanneer het klaar moet zijn. Vergeet ook niet de prioriteit die u het geeft op basis van de risicoklasse uit de RI&E. Bij het maken van een plan van aanpak kunt u gebruikmaken van een arbocatalogus. Hierin staan oplossingen om de belangrijkste risico's in de sector aan te pakken. Dit kunnen veiligheidsrisico's zijn, maar ook risico's zoals werkdruk en pesten. Als de Inspectie SZW de arbocatalogus heeft goedgekeurd, moet u de oplossingen uit deze catalogus gebruiken, tenzij u kunt aantonen dat uw oplossing gelijkwaardig of zelfs beter is. De Inspectie SZW gebruikt de arbocatalogus bij de handhaving dus u moet wel zeker zijn dat u dit kunt bewijzen.

4. Moet ik het maken van de RI&E uitbesteden of mag ik dit ook zelf doen?

De beslissing wie de RI&E gaat maken, ligt formeel bij de directie. Die is eindverantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet. De keuze om de RI&E in eigen beheer uit te voeren of uit te besteden, hangt van een aantal factoren af. Belangrijk zijn de aard van de risico's in de orga-

nisatie en de visie op het arbobeleid. Gaat het om 'even een checklistje' invullen of ziet men het als een instrument om betrokkenheid te creëren doordat werknemers er actief mee bezig zijn?

Als u de RI&E zelf wilt uitvoeren moet er voldoende deskundigheid in huis zijn en voldoende tijd beschikbaar om het serieus aan te pakken. Het gebruik van een branche-RI&E is dan aan te bevelen. Soms bent u dit zelfs verplicht op grond van de cao waar uw organisatie onder valt. Het idee is dat elke branche zijn specifieke werkzaamheden en risico's kent. De vragenlijsten zijn daarop afgestemd en sluiten daardoor beter aan op de specifieke risico's in uw branche en de werkzaamheden van uw werknemers. Ongeacht wie de RI&E heeft uitgevoerd moet er toetsing door de arbodienst of een gecertificeerde kerndeskundige plaatsvinden. De toetsing is voor de werkgever het moment of te zien of de inspanningen voldoen aan de Arbowet. Behalve om een 'voldoende' te halen, moet u dit moment aangrijpen om uw arbobeleid met een frisse blik te bekijken. Voor organisaties die een erkend RI&E-instrument gebruiken en maximaal 25 werknemers in dienst hebben, is deze toetsing overigens niet verplicht. Zij moeten de RI&E uiteraard wel gewoon opstellen en uitvoeren.

5. Welke rechten heeft de ondernemingsraad (OR) met betrekking tot de RI&E?

De OR heeft instemmingsrecht over de wijze waarop uw organisatie de RI&E uitvoert en het plan van aanpak opstelt. Maar ook op zaken die op basis van de RI&E georganiseerd gaan worden zoals de BHV en het PAGO. Als u een werkdrukonderzoek gaat uitvoeren wordt dit vaak gezien als een verdieping van de RI&E. De kans is dus groot dat de OR ook daarover een instemmingsverzoek van u verwacht. Het is dus belangrijk dat u een goede overlegrelatie met de OR heeft en hem in een vroegtijdig stadium betreft. Voorkom dat de OR daarbij de details induikt en de grote lijnen uit het oog verliest. Vergeet de OR ook niet te betrekken als maatregelen uit het plan van aanpak adviesrechtig zijn (bijvoorbeeld een grote investering).

6. Welke rol heb ik als HR-professional verder bij de RI&E?

Sommige uit te voeren maatregelen (bijvoorbeeld PSA) behoren tot uw expertise. Denk hierbij aan de aanpak van werkdruk en pesten. Maatregelen om de werkdruk te beperken zijn bijvoorbeeld het organiseren van werkoverleg, competentie management, functioneringsgesprekken, maar ook loopbaanbeleid. Soms zijn individuele maatregelen nodig zoals opleiding, coaching of functieaanpassing. Kijk eens naar de huidige RI&E: wordt daarin voldoende aandacht besteed aan deze thema's? Vooral in organisaties met veel veiligheidsrisico's blijft PSA vaak onderbelicht. Als er in de 'algemene' RI&E problemen op dat vlak naar voren komen, schroom dan niet om een verdiepende RI&E op te starten. Denk hierbij aan een werkdrukonderzoek of een inventarisatie gericht op agressie en geweld. Blijf verder de voortgang van het plan van aanpak kritisch volgen. Een goed arbobeleid heeft als opbrengst gezonde werknemers. Hiermee bespaart u kosten van verzuim en toename van werkdruk bij werknemers door uitval van collega's.

Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

Tips in de dagelijkse praktijk

- Onderhoudt u de contacten met de uitzendbureaus? Dan moet u voordat de uitzendkracht bij u start het deel van de RI&E dat betrekking heeft op de werkplek naar het uitzendbureau sturen. Het uitzendbureau moet dit naar de uitzendkracht sturen.
- Zit u regelmatig om de tafel met de OR? Zet het thema arbo dan ook op de agenda van de bespreking 'algemene gang van zaken met de OR'. Dit vergroot de betrokkenheid en voorkomt dat de OR voor verrassingen komt te staan.
- Stimuleer uw leidinggevenden om het thema arbo standaard in het werk-

overleg te bespreken. Zorg ervoor dat ze werknemers laten meedenken over oplossingen voor de eigen arborisico's. Dit vergroot het arbobewustzijn op de werkvloer en stimuleert het naleven van de regels.

- U moet één of meer deskundige werknemers aanwijzen met als aandachtsgebied arbo: de preventiemedewerker. Het aantal preventiemedewerkers en de deskundigheid die zij moeten hebben, wordt bepaald door de structuur en het aantal risicogebieden in de organisatie. Als PSA zo'n risicogebied is zou een aparte preventiemedewerker niet misstaan.

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hrblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hrblad

