

Valkuilen bij het uitvoeren van een RI&E

De RI&E praktijk:

Het uitvoeren van een RI&E kan vol valkuilen zitten. Veelal is de RI&E een complex traject waarbij veel belangen op het spel staan. Wanneer de uiteindelijke RI&E-rapportage niet goed is of niet door de bedrijfsleiding geaccepteerd wordt, wordt het beoogde doel niet bereikt. Het gevolg daarvan is dat bepaalde risico's niet worden aangepakt en dus blijven bestaan. Dit kan nare gevolgen hebben voor de betreffende medewerkers op de werkvloer. Daarom is het van belang niet in bepaalde valkuilen te trappen en zo te bereiken dat er wel een nuttig instrument voor het bedrijf ontstaat.

Enkele veel voorkomende valkuilen zijn:

Geen draagvlak verwerven voor het traject

Wanneer er voorafgaand aan het uitvoeren van een RI&E geen draagvlak is voor de RI&E, is het uitvoeren ervan eigenlijk niet erg zinvol. De RI&E blijft dan een 'dingetje' van de uitvoerder. Er komt weliswaar een rapport, maar waarschijnlijk wordt dat beleefd in ontvangst genomen en verdwijnt het vervolgens in de lade. Zaak is bij het management eigenaarschap van het traject te verkrijgen.

Geen rekening houden met andere systemen als kwaliteitstrajecten of milieu-audits

De RI&E als stand-alone traject zien kan niet rekenen op veel bijval van managers. Als het uitvoeren van de RI&E geïntegreerd kan worden in andere trajecten, is de kans op een positief onthaal veel groter. Overigens is het proces dan ook efficiënter.

Niet vaststellen wat de cultuurfase van het bedrijf is

Wanneer geen rekening wordt gehouden met de cultuurfase waarin het bedrijf zich bevindt, bestaat het risico dat er een te zwaar of een te licht traject in gang wordt gezet.

Niet vaststellen hoe de verantwoordelijkheidsstructuur is

De basis van goede arbozorg is een degelijk toebedelen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden onder de leiding. Wanneer dat niet bekeken wordt, wordt voorbij gegaan aan het fundament van de arbozorg. Het resultaat van de RI&E kan dan een knelpuntenlijst zijn, waar de leidinggevenden geen actie op ondernemen, omdat hun taken op dit gebied niet duidelijk zijn.

Niet vaststellen hoe de positie is van de preventiemedewerker

In veel bedrijven 'bungelt' deze medewerker, moet deze de arbotaken er maar wat bij doen. Binnen het bedrijf kan zelfs een afschuifstelsel voor arbozaken ontstaan naar de preventiemedewerker.

Van tevoren niet al afstemmen over de verplichte elementen

Wanneer van tevoren niet goed wordt afgestemd over de verplichte elementen, is het voor de opdrachtgever (het bedrijf) niet duidelijk wat hij van het resultaat moet verwachten.

Niet betrekken van de medewerkers of de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging)

Door niet de OR of PVT bij de keuze van het RI&E-instrument en het Plan van Aanpak te betrekken, bestaat het risico dat deze zich daar niet in herkent en uiteindelijk in de besluitvorming dwars gaat liggen.

Geen goede communicatie

Valkuil is om zonder communicatie vooraf naar de medewerkers met de RI&E te beginnen. Deze kunnen zich daardoor overvallen voelen en minder bereid zijn mee te werken. Wanneer de communicatie alleen vanuit de (externe) adviseur loopt en niet vanuit het management, kunnen de medewerkers denken dat het management er niet volledig achter staat. Dat kan leiden tot een geringere bereidheid om mee te werken.

De RI&E beperken tot een documentenonderzoek

Een valkuil is dat de RI&E zich beperkt tot beleidsstukken en documenten, dus tot een papieren exercitie en alleen beperkt tot het nagaan of op papier alles geregeld is. De valkuil van het documentenonderzoek zit ook bij bepaalde branche-RI&E's, waarbij door een centrale functionaris binnen het bedrijf op stafniveau aande hand van documenten de RI&E wordt opgesteld zonder dat voldoende naar de werkvloer wordt gekeken.

Het digitale enquêtesysteem is niet gebruiksvriendelijk

Een valkuil is dat het digitale enquêtesysteem niet gebruiksvriendelijk is, zoals bijvoorbeeld als er bij het inloggen al problemen ontstaan. Als het na enkele pogingen niet lukt, is de kans groot dat medewerkers in deze fase al afhaken. Ook wordt soms beoogd met de digitale vragenlijst enorm veel detailinformatie te verkrijgen, zodat medewerkers zeer veel vragen moeten beantwoorden. Echter hoe langer de vragenlijst, des te kleiner zal de respons zijn.

Alléén met leidinggevenden spreken

Wanneer alleen met leidinggevenden wordt gesproken, ontstaat soms een niet reëel (veelal te rooskleurig) van de feitelijke werkomstandigheden.

Niet onderkennen dat arboklachten soms als uitlaatklep worden gebruikt voor andere zaken

Niet verifiëren of de verkregen informatie uit de enquête representatief is voor de totale populatie en waarnemingen van een enkele situatie veralgemeniseren zonder te verifiëren of dit terecht is

Tijdens de rondgang zou geverifieerd moeten worden of de verkregen antwoorden uit de enquête representatief zijn voor het hele bedrijf (dus een beperkt non-respondentenonderzoek). Dit kan door steekproefsgewijs controlevragen te stellen tijdens de rondgang aan de hand van de verkregen respons.

Verkeerde timing

De RI&E uitvoeren vlak na een verhuizing naar een nieuw gebouw. In de beginfase moeten in een nieuw gebouw nog allemaal zaken hun plaats krijgen, het binnenklimaat moet nog worden ingeregeld, de logistiek nog worden gestroomlijnd enz.

Slimmer is het ruim nog in een oudbouwsituatie de RI&E te doen, zodat verbeterpunten bij de bouw kunnen worden meegenomen.

Een RI&E uitvoeren tijdens een grote reorganisatie is niet zinvol. De medewerkers hebben door hun grote onzekerheid dan wel andere zaken aan hun hoofd.

Geen rekening houden met cijfermateriaal als ziekteverzuim, beroepsziekten en ongevallencijfers

Deze cijfers kunnen een indicatie zijn van de veiligheids- en gezondheidssituatie binnen een bedrijf. Met name een trendanalyse van deze cijfers kan veel inzicht bieden.

Bij de weging van concrete werkplekrisico's niet eerst duidelijk het scenario beschrijven waarop de weging wordt toegepast

Een weging heeft alleen maar betekenis als er eerst heel afgekaderd een specifiek werkplekscenario is gedefinieerd. Hierbij dient wel een waarschijnlijk scenario te worden gekozen en niet de worst case. Dus als er een snoer op de grond ligt, is een scenario dat men struikelt met als gevolg een lichte verwoning waarschijnlijk, maar doodvallen niet.

Geen verschil maken tussen risicoklasse en prioriteit van maatregelen

Prioriteiten en risicoklassen zijn twee verschillende dingen. De keuze van de prioriteit waarmee vervolgens maatregelen worden genomen kan voor een deel los staan van de grootte van het risico. De manager mag andere zaken mee laten wegen bij zijn prioriteitskeuze.

Plan van aanpak niet door het bedrijf zelf laten invullen, maar dat zelf doen

Daardoor wordt er geen betrokkenheid gecreëerd. Grote kans ontstaat dan dat er daarna ook niet veel met het plan van aanpak gebeurt. Het bedrijf heeft er helemaal niet over nagedacht en heeft er daardoor geen affiniteit mee (voelt zich dan ook geen eigenaar).

Geen rekening houden met de arbeidshygiënische strategie

Bij de verbetervoorstellen geen rekening houden met de arbeidshygiënische strategie. Veelal wordt van de bestaande situatie uit gegaan en worden geen fundamentele vragen gesteld, zoals: kan het proces niet anders gedaan worden? Kunnen bepaalde gevaarlijke stoffen niet vervangen worden door minder gevaarlijke stoffen. Te snel wordt teruggevallen op de onderste stap in de arbeidshygiënische strategie: de persoonlijke beschermingsmiddelen.

Rapportage te dik en te veel teksten en tabellen

In het algemeen geldt, hoe dikker en gedetailleerder de RI&E-rapportage is, des te minder zal deze gelezen worden. Het is een kunst om in relatief korte teksten de essentie van zaken te vertellen. Breedsprakige formats waarin per punt uitvoerig wordt verhaald dat deze niet van toepassing zijn, schieten hun doel voorbij. Dat zijn ongewenste 'dikmakers' die afbreuk doen aan de leesbaarheid en toegankelijkheid van de RI&E-rapportage.

Bron: Wim van Alphen (RIEmaken.nl)