

# De RI&E: meer dan alleen een checklist

Van afvinken naar actief signaleren, aanpakken en ontwikkelen

Door: Maikelien Wijma, Jolanda Willems

*De RI&E staat in de schijnwerpers bij organisaties. Heeft u het beeld dat het vooral een must is vanuit de arboretgever? En dat u met het afvinken van een checklist klaar bent? En dat de RI&E saai is? Zo ja, dan bent u toe aan een mentale update van uw beeld van de RI&E.*



Veel bedrijven zijn momenteel actief bezig met het opnieuw positioneren en inrichten van de RI&E voor hun organisatie. Zij werken toe naar een RI&E nieuwe stijl.

De RI&E zoals traditioneel uitgevoerd, voldoet niet meer. Rapportages belanden in de la. Managers noch medewerkers voelen zich positief gestimuleerd om met hun arbeidsomstandigheden aan de slag te gaan. En dat terwijl werken aan inzetbaarheid van medewerkers voor organisaties en medewerkers juist steeds belangrijker wordt.

## De dynamische RI&E

Er is veel kennis beschikbaar in arbocatalogi, bij preventiemedewerkers en bij deskundigen, maar de RI&E brengt vooralsnog niet de gewenste beweging. Het is een geïsoleerd instrument.

Sinds enige tijd is er een nieuwe tendens: de dynamische RI&E. Vaak nog vooral ingevuld door medewerkers om ze actief te betrekken bij het inventariseren en oplossen van risico's in hun werksituatie. Maar er is meer nodig dan alleen actieve participatie van medewerkers.

De dynamische RI&E is ontwikkelingsgericht, geeft richting aan een organisatie qua prioriteiten stellen en maakt deel uit van het bedrijfsbeleid. Natuurlijk blijft de basis het inventariseren van risico's. De insteek is alleen anders: van kruisjes zetten naar actief signaleren, aanpakken en ontwikkelen.

## Voorbeeldrol

Deze aanpak is alleen mogelijk als alle stakeholders binnen de organisatie zich betrokken voelen, zowel op management- als medewerkerniveau. Niet alleen bij de inventarisatie van risico's, maar ook bij het opstellen van een plan van aanpak en het uitvoeren van verbeteracties.

Managers inspireren en steunen actief in woord en daad de aanpak van risico's in de werksituatie. Zij zijn zich bewust van hun voorbeeldrol in dit proces. Medewerkers worden zich meer bewust van risico's, voelen zich meer betrokken en nemen meer verantwoordelijkheid als zij actief meedenken over concrete oplossingen voor risico's waar zij invloed op hebben. Bijvoorbeeld in een speciale werkbijeenkomst, in het reguliere werkoverleg of door te werken met creatieve brainstormvormen.

## **RI&E als ontwikkelingsinstrument**

De betrokkenheid van arboprofessionals wordt ook anders. Meer cocreatie met verschillende disciplines en alleen nog op die momenten in het proces wanneer een organisatie zelf onvoldoende kennis, vaardigheden of handen heeft.

Het streven is om een goed beeld te krijgen van de grootste risico's, verbeter- en ontwikkelmogelijkheden. Niet alleen de harde risico's, zoals toxische stoffen, maar ook de moeilijk grijpbare risico's zoals psychosociale arbeidsbelasting en veilig gedrag:

- in welke mate zijn stressoren en energiebronnen aanwezig?
- Is werkdruk echt een item, of zijn er voldoende buffers in de organisatie?
- Welk gedrag op risico's laten managers en medewerkers zien?
- Is de cultuur vooral reactief of meer proactief?

Door een systematische aanpak, waarbij u regelmatig het plan van aanpak herijkt, wordt de RI&E een continu proces dat u borgt in uw organisatie. Stap voor stap, ontwikkelingsgericht, werkt u aan verbeteringen.

Uw RI&E is daarmee een ontwikkelingsinstrument dat u helpt uw organisatiedoelstellingen te realiseren en bedrijfsresultaten te verbeteren. Met aandacht voor de harde risico's maar ook voor de zachte kant, de gedragskant. Dit heeft u niet in één jaar voor elkaar, maar vraagt om een structurele meerjarenaanpak.

## **Casus zorginstelling**

Ter illustratie een voorbeeld uit de praktijk. Een zorginstelling wil een RI&E die wettelijk voldoet én die toekomstbestendig is. Deze moet bijdragen aan verbetering van de organisatie: een veilige en gezonde werkomgeving, betrokken medewerkers die met plezier hun werk doen en een grotere productiviteit. In de RI&E is aandacht voor risico's, maar ook voor organisatorische aspecten die effect hebben op risico's.

Wat is bijvoorbeeld het effect van de ingevoerde zelfsturende teams op de beleving van werkdruk van medewerkers? De instelling wil dat zowel managers als medewerkers actief betrokken zijn bij de inventarisatie van risico's en de oplossingen.

Verder wordt de RI&E een integraal onderdeel van de organisatiesystemen. Borging vindt daarmee automatisch plaats.

Daarnaast wil de instelling dat de RI&E een positief instrument wordt. In de aanloop naar de nieuwe inrichting van de RI&E interviewen externe adviseurs diverse sleutelpersonen in de organisatie. Doel is tot scenario's te komen hoe de inrichting van de RI&E, de betrokkenheid van alle stakeholders, het proces inclusief de borging eruit gaat zien. Deze zorginstelling kiest bewust voor een nieuwe frisse insteek van de RI&E. Fris in de zin van:

- de verkenning gebeurt met meerdere stakeholders;
- de verkenning richt zich op wat het doel en het resultaat van de RI&E moet zijn;
- het bepalen welke risico's en thema's moeten in ieder geval onderdeel zijn van de RI&E;
- het bepalen wie en op welke wijze actief een rol gaan spelen bij de inventarisatie en de verbeteringen;
- oog voor het proces en de borging voor de daadwerkelijke start van de RI&E;
- een positieve insteek.

Deze organisatie investeert bewust in de aanloop van de daadwerkelijke uitvoering om tot een integrale en waardevolle aanpak te komen. Daar kan zij de komende jaren mee vooruit!

### **Zelf aan de slag met de dynamische RI&E**

U wilt zelf ook graag aan de slag met een frisse aanpak van de RI&E. Maar waar begint u? Covey zegt: "*Begin met het einde voor ogen...*", met andere woorden, schets een helder beeld van waar u heen wilt en wat u wilt bereiken. Stel uzelf een aantal vragen. We hebben er een aantal voor u opgeschreven.

- **Wat moet de RI&E u opleveren?**  
Een goede inventarisatie van risico's zoals wettelijk vereist?  
Of wilt u het breder inzetten in de organisatie?  
Op welke vragen gerelateerd aan arbeid en gezondheid en daarmee duurzame inzetbaarheid en productiviteit wilt u antwoord? Bijvoorbeeld hoe sociaal veilig is het in mijn organisatie? Zowel qua inrichting, processen als gedrag van mijn medewerkers?  
Of: hoe wordt Het Nieuwe Werken beleefd in relatie tot werkdruk?
- **Wat betekenen deze risico's en vragen voor de inrichting van de RI&E?**  
Wie betrek ik erbij?  
Hoe steek ik het proces in?  
Welke methodiek kiezen we?  
Welke adviseurs kies ik, meer beheersmatig of ontwikkelingsgericht?  
Welke disciplines betrek ik erbij?
- **Hoe wil ik de inbedding van de RI&E in de organisatie?**  
Hoe sluit ik goed aan bij de huidige organisatiesystemen?  
Hoe regel ik de borging?
- **Hoe krijg ik meer aandacht voor de gedragskant naast de harde risico's?**  
Hoe laat ik medewerkers en leidinggevenden zelf met concrete oplossingen komen?  
Welke mogelijkheden en vrijheden krijgen medewerkers en managers om zelf actie te ondernemen?  
Hoe zijn ze zoveel mogelijk betrokken?  
Hoe zorg ik dat de RI&E zaken in beweging brengt in plaats van de hakken in het zand?  
Hoe kom ik tot proactief gedrag?

Door deze vragen te beantwoorden krijgt u een beeld wat u met de RI&E wilt en wat het resultaat moet zijn.

### **Multidisciplinaire insteek**

De RI&E nieuwe stijl is als een dynamisch instrument in te zetten. U gaat samen met uw management en medewerkers aan de slag met risico's en daaraan gerelateerde vragen in uw organisatie.

U kiest een multidisciplinaire insteek. De RI&E voldoet aan de wet, is goed geborgd en ontwikkelingsgericht. Uw RI&E staat daarmee niet meer los van uw organisatie, maar is een integraal onderdeel van het bedrijfsproces. Geen jaarlijkse verplichting en afvinken van een checklist, maar een opstap tot verandering en vanzelfsprekend verbonden met uw organisatiedoelstellingen.

*Maaikelen Wijma, Jolanda Willems, PreventPartner, Coöperatie in de preventieve bedrijfsgezondheidszorg, [www.preventpartner.nl](http://www.preventpartner.nl)*