

Betreft werknemers bij de RI&E

De werkvloer op

Betrokkenheid van werknemers bij de risico-inventarisatie kan veel toegevoegde waarde hebben. Daarom is een methode ontwikkeld om werknemers intensiever te betrekken bij de RI&E. Minder gericht op lange checklists met risico's, en meer op bewuste aandacht voor de eigen werkplek.

FENNY MICHEL

is onderzoeker en adviseur bij
TNO Kwaliteit van Leven te
Hoofddorp

JAN POPMA

is senior onderzoeker aan het
Hugo Sinzheimer Instituut
van de Universiteit van Am-
sterdam

LIA VAN RIJEN

is trainer en adviseur bij
WVM Deventer

De laatste jaren is een groot aantal digitale RI&E-instrumenten ontwikkeld. Deze digi-RIE's kenmerken zich door een checklistbenadering. Maar elke checklist, hoe uitgebreid of perfect ook, blijft een papieren tijger als de mensen die hem invullen zich achter de checklist verschuilen en niet in gesprek gaan met werknemers. Zeker wanneer de checklist digitaal wordt aangeboden, nodigt dit ertoe uit deze vanachter de computer in te vullen. Snel en makkelijk zijn vaak de toverwoorden bij risico-inventarisatie, en niet goed en breed gedragen. Door 'snel en makkelijk' blijft echter veel kennis liggen, en levert de RI&E niet op wat zij zou kunnen – met name praktijkkennis van de werknemers. Interessant is dan ook de vraag hoe de risico-inventarisatie vanuit het domein van de *deskundigen* naar de werkvloer kan worden gebracht.

BEWUSTE AANDACHT

Door actieve betrokkenheid van werknemers wint de RI&E aan waarde (zie ARBO 08-3). Dit inzicht was aanleiding voor de ontwikkeling van een participatieve methode van risico-inventarisatie. Deze participatieve methode is oorspronkelijk ontwikkeld voor ondernemingsraden, maar ook geschikt voor bijvoorbeeld preventiemedewerkers die werknemers willen betrekken bij het maken van een RI&E. De methode neemt bewust afstand van de gebruikelijke checklist-aanpak. Een belangrijke methodologische overweging hierbij is dat de meeste checklists zijn ontwikkeld door arbo-deskundigen, en dus primair die risico's bevatten die door *deskundigen* als risico worden bestempeld. Dit hoeft bepaald niet aan te sluiten bij de risico-perceptie van de werknemers. Methoden die onvoldoende aansluiten bij de beleving van werknemers, vallen echter in dorre aarde.

Bovendien leidt een checklist tot blikvernaauwing: wat niet in de checklist staat, daar wordt niet naar gekeken. De participatieve aanpak vraagt juist om een open blik. Het is de bedoeling dat werknemers de tijd krijgen om heel *bewust* aandacht te besteden aan wat zij zintuiglijk kunnen ervaren op de werkvloer. De eerste stap van de methode is dan ook de vloer op te gaan, en je de volgende vragen te stellen. Wat zie ik? Wat hoor ik? Wat ruik ik? Wat voel ik? Wat proef ik? Deze nadruk op *aandacht* toont gelijkenis met methoden die uitgaan van het concept 'mindfulness'. Een 'mindfull' benadering van de eigen werksituatie is een manier om bedrijfsblindheid tegen te gaan. Het instrument is ook zeer geschikt om nieuwe medewerkers bewuste aandacht bij te brengen voor de arbeidsomstandigheden in hun nieuwe werk.

OPLOSSINGEN

De methode oogt buitengewoon simpel, en is dat in feite ook. Het enige wat de methode vraagt, is bewuste aandacht en tijd. Maar complex en 'uitputtend' betekent niet altijd beter. Bij praktijktests met een aantal ondernemingsraden is de participatieve RI&E bovendien een buitengewoon krachtig instrument gebleken. Het werkt snel en geeft werknemers het gevoel dat hun kennis van het werk ertoe doet. De betrokken OR-leden waren buitengewoon enthousiast, en wisten allerlei oplossingen voor ervaren risico's te genereren. Toch kent de methodiek wel enkele beperkingen. De belangrijkste is dat de uitkomst géén 'officiële' RI&E oplevert die de formele toets op grond van de wet zal doorstaan. Het is dan ook geen vervanging van de bestaande RI&E-instrumenten, maar meer een aanvulling. Bovenal is het een uitnodiging tot een gesprek met werknemers. Door con-

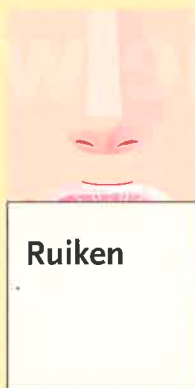
Inventariseren



Zien



Horen



Ruiken



Voelen



Proeven

Werknemers moeten hun zintuigen gebruiken op de werkplek

frontatie van twee werelden, die van de arbo-deskundige én die van de werknemers, ontstaat een rijker geschakeerd beeld van de arbosituatie in het bedrijf. Ook komt er beter zicht op mogelijke én werkbare verbeteringen in het werk.

Een andere beperking is dat sommige risico's te ingewikkeld zijn om aan 'gewone' werknemers over te laten. Bijvoorbeeld bij complexe processen. In die gevallen zal een veiligheidskundige of arbeidshygiënist ingeschakeld moeten worden. Maar ook dan nog is het wenselijk dat deze deskundige in gesprek gaat met de betrokken werknemers. Een complexe installatie kan nog zo perfect ontworpen zijn, dat de operators vanwege de werkdruk allerlei procedures met voeten treden is iets wat je alleen boven tafel krijgt door een participatieve benadering. Bovendien kan het gesprek met de werknemers een voorlichtende werking hebben.

BELEMMERINGEN

De methode kan op een aantal belemmeringen stuiten. De eerste is dat de werkgever het niet nodig vindt om alle werknemers te betrekken bij de risico-inventarisatie. Daar heeft hij immers een preventiemedewerker of de arbodienst voor, of anders wel zo'n fijne checklist om zelf in te vullen. Dit verweer kan echter worden ontzenuwd door te wijzen op de opbrengst van werknemersbetrokkenheid: beter zicht op de risico's, betere maatregelen, en meer risicobewustzijn bij de werknemers (zie ARBO van maart). Ook zullen werknemers zich meer betrokken voelen bij de organisatie als hun kennis en inbreng serieus genomen wordt.

Een tweede belemmering is de vrees voor valse verwachtingen. Werknemers krijgen wellicht de indruk dat al hun klachten worden opgelost en alle suggesties worden gehonoreerd. Dit is een kwestie van het 'managen' van die verwachtingen.

De RI&E-methode bij Super de Boer

Super de Boer is een landelijke supermarktketen. Manager P&O Cor Filippini heeft arbeidsomstandigheden in zijn takenpakket. Hij wil met de participatieve RI&E-methode een nieuwe impuls aan de RI&E's binnen Super de Boer geven, met inspraak van de werknemers. Die doen het werk en zorgen voor kwaliteit, wat direct gerelateerd is aan de prestaties van de organisatie. Een RI&E-methode die betrokkenheid bij het werk kan bevorderen, is voor de supermarkt dus een pre. Een ander voordeel is dat ook de supermarkten en de werknemers zelf oplossingen voor (dagelijks) ervaren problemen kunnen aandragen. Super de Boer gaat nu met de ondernemingsraad overleggen over de nieuwe participatieve aanpak, de communicatie, de afstemming met de formele RI&E, et cetera. De bevindingen uit deze pilot leest u in één van de volgende nummers van Arbo.

De participatieve
aanpak vraagt
om een open blik

Uiteraard zullen werknemers willen dat er iets gebeurt met hun signalen. Als dit redelijkerwijs niet geleverd kan worden van de organisatie, dan is dat echter geen kwestie van negeren maar van goed uitleggen. Ook daarin moeten werknemers serieus genomen worden.

Als de methode bijdraagt aan het serieus nemen van werknemers, is de opzet geslaagd. Dat levert meer op dan de meest uitgebreide checklist. «

De ontwikkeling van de methode Participatieve risico-inventarisatie is financieel mogelijk gemaakt door het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden) en Stichting Instituut Gak.

»

» De werkvloer op

Stappenplan voor een participatieve RI&E

Het betrekken van werknemers bij de RI&E lijkt in de praktijk vaak lastig. Het gebeurt in ieder geval maar zelden. Toch is het niet moeilijk. De participatieve methode vraagt buitengewoon weinig instructie, en kan direct worden toegepast. Meestal komt het gesprek met de werknemers vanzelf op stoom. Een kort stappenplan.

1 Bedenk welke afdeling je wilt 'schouwen' met de methode

Doe dit in samenwerking met belanghebbenden (directeur, preventiemedewerker, ondernemingsraad). N.B.: het hele bedrijf in één keer levert te veel informatie op, en de methode verdrinkt dan in goede bedoelingen.

2 Kondig de RI&E aan

Doe dit van tevoren bij de werknemers op de afdeling, zodat ze zich niet overvallen voelen. Doe aan *verwachtingenmanagement*: geef aan waarvoor de informatie uit de RI&E gebruikt wordt, en wat de beperkingen zijn. Geef ook aan dat de informatie vertrouwelijk zal worden behandeld.

3 Voer de RI&E uit

- Zorg voor een aantal kopieën van het invulformulier, waarop de bevindingen kunnen worden genoteerd.
- Spreek één (of meer) werknemer(s) aan, leg uit wat de bedoeling is, en geef hen de tijd om goed te kijken/luisteren op de eigen werkplek. Vraag "Wat zie je?", et cetera. Geef nogmaals aan dat de gegevens vertrouwelijk behandeld zullen worden. Als de afdeling niet te groot is, kunnen in principe alle werknemers worden betrokken.
Een alternatieve methode is collega's van een andere afdeling de werkplek te laten bekijken – zij hebben wellicht minder last van 'bedrijfsblindheid'. Als werknemers bewust aandacht besteden, hebben zij ook op andere afdelingen vaak pijnsnel in de gaten waar de arbeidsomstandigheden beter kunnen.
- Stel een aantal eenvoudige vragen. Waar heb jij last van in je werk? Hoe kunnen we dat oplossen? Wat kun jij daar zélf aan doen? Deze laatste twee vragen zorgen dat werknemers zich meer oplossingsgericht opstellen, en niet alleen maar klagen.

4 Werk de bevindingen uit

Maak hierbij ook gebruik van andere bronnen, zoals gegevens uit de 'officiële RI&E', PAGO-gegevens, informatie van de bedrijfsarts (info over beroepsziekten) of andere arbodeskundigen.

5 Stel prioriteiten

Doe dit niet alleen op basis van de gebruikelijke inschatting 'kans x effect', maar kijk zeker de eerste keren ook naar 'quick wins' (Wat kan snel opgelost worden? Waar worden werknemers blij van?). Dat vergroot het draagvlak voor de methode.

6 Bespreek de prioriteiten met de betrokken werknemers

Vraag of zij zich hierin herkennen. Als de prioriteiten van de werknemers andere zijn dan die van de trekker van de RI&E, maak dan keuzes en *leg uit waarom (!)* die keuzes worden gemaakt.

7 Maak een plan van aanpak

Wie doet wat, wanneer, waarom en hoe? Zorg dat de betrokken werknemers drager worden van de oplossingen. Geef ze ook een rol bij de uitvoering van de maatregelen. Arbo is niet het speeltje van de preventiemedewerker of de arbodeskundigen; de werknemers zélf zijn belangrijker.

8 Communiceer de resultaten

Zo ontstaat er eerder draagvlak voor een vervolg op een andere afdeling.