

Betrekken medewerkers bij de uitvoering van de RI&E

Medewerkers zijn een belangrijke bron van informatie over veiligheid en gezondheid op het werk. Zij hebben belang bij veilige en gezonde werkomstandigheden. Een RI&E wordt er beter van als medewerkers erbij betrokken worden. Daarnaast schrijft de Arbowet 1998 voor dat werknemers en werkgevers samenwerken bij de uitvoering van het arbobeleid. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) voert u dit overleg met belanghebbende werknemers. Dit betekent dat voorafgaand aan de uitvoering van de RI&E bekeken moet worden op welke wijze de medewerkers betrokken worden bij de uitvoering van de RI&E.

Er zijn drie methoden van raadpleging:

1. Betrekken van medewerkers bij het invullen van de RI&E-vragen zelf.
2. Bespreken van relevante onderwerpen in een werkoverleg.
3. Het door medewerkers laten invullen van een vragenlijstje.

Voor kleinere bedrijven zal keuze 1 of keuze 2 meestal het beste passen. Keuze 3 is vooral goed toepasbaar als er meer dan 25 werknemers in dienst zijn en een preventiemedewerker is aangewezen die hiermee goed in kaart krijgt wat er leeft. Uitkomsten van zo'n vragenlijst geven een zinvolle eerste indruk van hoe de medewerkers de situatie ervaren; zo is de vragenlijst ook opgezet. U krijgt zicht op thema's die in bepaalde groepen belangrijk zijn. Daarna moeten deze natuurlijk wel nog verder uitgezocht worden. Bespreek de uitkomsten met de groep medewerkers om te achterhalen wat het knelpunt precies is en welke suggesties zij hebben om dit te verbeteren (Plan van Aanpak).

De drie genoemde vormen voor raadpleging van medewerkers bieden ruimte om tot een eigen invulling te komen. Wel moet duidelijk worden uit de RI&E dat in ieder geval 1 van deze manieren is toegepast en dat de uitkomsten hiervan zichtbaar zijn in de inventarisatie.

Daarnaast heeft – in grotere bedrijven – de OR of PVT nog formele bevoegdheden. Daarbij kunnen uitkomsten van een raadpleging van medewerkers een goede rol spelen in de bespreking tussen OR / PVT en directie.

Doel van de raadpleging van medewerkers is om:

- De *mening* en *beleving* van medewerkers over diverse punten in de risico-inventarisatie te kunnen meenemen, zeker die 'subjectieve' punten (zoals werkdruk, werkdruk is niet 'meetbaar' zonder medewerkers te raadplegen).
- Optimaal gebruik te maken van *kennis*, *ervaringen* en *suggesties* van medewerkers: welke onveilige of ongezonde situaties lopen zij tegenaan en welke oplossingen vinden zij denkbaar. Hierbij gaat het dus om het optimaal gebruik maken van alle kennis en ervaring in het bedrijf om zo de risico-inventarisatie zo volledig en zo bruikbaar mogelijk te maken.
- Het opstellen van een RI&E zal bij het management / de leiding van een bedrijf leiden tot een *groter bewustzijn* van het belang van gezond en veilig werken. Zo zal ook het raadplegen van medewerkers een bijdrage leveren om medewerkers weer eens bewust te maken van de risico's en beschermende maatregelen die zij in acht moeten nemen.
- *Een indruk* te krijgen van wat meer en minder belangrijk is en zodoende houvast te krijgen voor het stellen van prioriteiten in het Plan van Aanpak. Er kan zo ook rekening gehouden worden met datgene wat echt leeft onder het eigen personeel.

Hulpmiddelen voor raadplegingen:

Bijlage 1: Bespreken van relevante onderwerpen in een **werkoverleg**. Er is een lijst van aandachtspunten samengesteld, die gebruikt kan worden.

Bijlage 2: Het door medewerkers laten invullen van een **korte vragenlijst**.

Bijlage 1. Onderwerpen voor het werkoverleg/personeelsvergadering

1. Voorlichting en instructie over risico en beschermende maatregelen
2. Werkplekinrichting
3. Lichamelijke belasting o.a. ongemakkelijke houding, tillen
4. Schadelijk geluid
5. Gevaarlijke stoffen, schone lucht
6. Hygiëne, sanitair
7. Klimaat (warm, koud, tocht)
8. Gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding/schoenen
9. Veiligheid o.a. werken op hoogte, machineveiligheid, elektrische veiligheid, orde en netheid, brandveiligheid, veilig gebruik heftruck, veilige stellingen
10. Bedrijfshulpverlening, vrijhouden van vluchtwegen en nooduitgangen
11. Geschikte hulpmiddelen en gereedschappen voldoende beschikbaar
12. Organisatie van het werk, o.a. planning, beschikbare materialen, storingen
13. Psychische belasting o.a. te veel/ weinig werk, stress, ongewenst gedrag collega's of buitenstaanders (agressie, pesten, seksuele intimidatie, e.d.), werksfeer
14. Werk- en rusttijden, opnemen van verlof
15. Wijze van leidinggeven
16. Begeleiding bij ziekteverzuim
17. Samenwerking met derden

Bijlage 2. Medewerkers vragenlijst veiligheid en gezondheid branche-RI&E Besloten Busvervoer

Medewerkers zijn een belangrijke bron van informatie over veiligheid en gezondheid op het werk.

Zij hebben belang bij veilige en gezonde werkomstandigheden.

Een RI&E wordt er beter van als medewerkers erbij betrokken worden en het geeft meer draagvlak voor het uitvoeren van verbetermaatregelen.

Deze vragenlijst is niet bedoeld om een diepgaande analyse te maken van de veiligheid of gezondheid binnen uw bedrijf. Door een vragenlijst in te zetten krijgt u een globale eerste indruk.

Als uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat er veel medewerkers op een bepaald gebied knelpunten ervaren, dan zal doorgaans op dat terrein nader onderzoek gedaan moeten worden om preciezer te achterhalen wat het probleem is, teneinde gerichte maatregelen te kunnen nemen. Raadpleeg hiervoor, indien gewenst, uw Arbodeskundige om te bepalen wat een goede aanpak zou kunnen zijn.

Bijgaand treft u een voorbeeld vragenlijst aan. De vragenlijst bestaat uit een aantal onderdelen: algemene vragen, vragen over gevaarlijke situaties en ongevallen, fysieke belasting, klimaat en psychosociale arbeidsbelasting. Niet elk onderdeel hoeft voor uw bedrijfssituatie van belang te zijn, u kunt besluiten delen van de vragenlijst niet te gebruiken. Na elk onderdeel kunt u natellen hoeveel vragen met 'ja' of 'nee' zijn beantwoord.

Werknemersvragenlijst risico-inventarisatie veiligheid en gezondheid

<< Voorbeeldtekst bij vragenlijst >>

Betreft: Uitnodiging deelname vragenlijst RI&E <BEDRIJF>

Beste collega,

Op dit moment wordt bij <BEDRIJF> de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie uitgevoerd.

Dit is een Arbowetverplichting waarbij de mogelijk aanwezige risico's op gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen het bedrijf worden geïnventariseerd om deze vervolgens terug te kunnen dringen.

We willen graag onze medewerkers betrekken bij de RI&E. Met deze vragenlijst willen we meer meer inzage krijgen in wat de werkbeleving en ervaring is van onze medewerkers.

Als medewerker van <BEDRIJF>] ontvangt u deze uitnodiging om deel te nemen. Om uw privacy te beschermen hoeft u nergens uw naam in te vullen. Uit de weergave van de resultaten van dit onderzoek zijn geen individuele gegevens te herleiden.

U dient bij alle vragen een keuze ja of nee aan te geven. Aan het einde van ieder blokje vragen kunt u uw antwoord toelichten of tips geven.

Met vriendelijke groet,

<BEDRIJF>

1. Vragen over arbobeleid, voorlichting, communicatie binnen het bedrijf		
1. Wij besteden binnen het bedrijf voldoende aandacht aan gezond en veilig werken.	- ja -	- nee -
2. Het onderwerp gezond en veilig werken komt regelmatig aan de orde binnen het werkoverleg en bij instructies en opleiding.	- ja -	- nee -
3. Ik word binnen het bedrijf aangemoedigd om mee te denken over verbeteringen.	- ja -	- nee -
4. Er wordt binnen het bedrijf goed omgegaan met voorstellen die medewerkers doen over verbetering van arbeidsomstandigheden.	- ja -	- nee -
5. Ik krijg voldoende informatie en voorlichting over onderwerpen die belangrijk zijn voor gezond en veilig werken.	- ja -	- nee -
6. Ook nieuwe medewerkers en inleenkrachten worden binnen ons bedrijf goed geïnstrueerd en geïnformeerd, zodat zij kunnen zorgen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van collega's.	- ja -	- nee -
7. Ik weet hoe intern de arbo- en verzuimtaken zijn geregeld en wie de preventiemedewerker is.	- ja -	- nee -
8. Er is voor medewerkers inzage in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) en Plan van aanpak van het bedrijf.	- ja -	- nee -
9. Medewerkers kunnen met vragen over arbeid in relatie tot veiligheid en gezondheid gebruik maken van een arbeidsomstandigheden spreekuur bij de arbodienst.	- ja -	- nee -
TOELICHTING/TIPS:		

2. Vragen over gevaarlijke situaties en (bijna-)ongevallen		
<i>Met gevaarlijke situaties wordt bedoeld: plaatsen of werkzaamheden waar zich ongevallen kunnen voordoen of de gezondheid van medewerkers gevaar loopt. Bijvoorbeeld bij: werken met bepaalde machines/apparatuur, gevaarlijke stoffen, brand of explosiegevaar, valgevaar, aanrijdgevaar, enz.</i>		
10. Iedereen in het bedrijf zijn voldoende bewust van het belang van veilig en gezond werken.	- ja -	- nee -
11. Er worden door het bedrijf bij gevaarlijke/ongezonde werkzaamheden voldoende maatregelen genomen ter voorkoming van ongevallen of uitval.	- ja -	- nee -
12. Ik weet waar en hoe ik gevaarlijke, onveilige of ongezonde situaties moet melden.	- ja -	- nee -
13. Binnen het bedrijf wordt snel gereageerd op meldingen van ongezonde of onveilige situaties.	- ja -	- nee -
14. Het wagenpark, materieel en gereedschap wordt goed onderhouden, zodat dit altijd veilig is bij gebruik.	- ja -	- nee -
15. Ik weet welke stoffen in het bedrijf <i>gevaarlijke stoffen</i> zijn en hoe ik daarmee moet omgaan.	- ja -	- nee -

16. Er zijn binnen het bedrijf voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) aanwezig voor onveilige of ongezonde werkzaamheden (gehoorbescherming, stofmaskers, handschoenen, stofbrillen, oogdouche, etc.)	- ja -	- nee -
17. Na (bijna)ongevallen wordt goed bekeken hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden.	- ja -	- nee -
18. De werkruimtes en werkplekken zijn binnen het bedrijf altijd zo goed opgeruimd dat ongelukken worden voorkomen.	- ja -	- nee -
19. Ik kan mijn werkplek bij een calamiteit snel genoeg via een vluchtweg en/of nooduitgang verlaten.	- ja -	- nee -
20. Er zijn binnen het bedrijf afspraken hoe te handelen bij calamiteiten.	- ja -	- nee -
21. Er zijn binnen het bedrijf voldoende opgeleide bedrijfshulpverleners en EHBO- en brandblusmiddelen, afgestemd op de aanwezige risico's.	- ja -	- nee -
TOELICHTING/TIPS:		

3. Vragen over fysieke belasting <i>Met fysieke belasting wordt bedoeld: tillen, duwen, trekken, lang achter elkaar zitten of staan, in ongemakkelijke houdingen werken. Als dit teveel gebeurt kan dat tot lichamelijke klachten leiden.</i>		
22. Binnen ons bedrijf doen we er voldoende aan om medewerkers te beschermen tegen fysiek belastend werk.	- ja -	- nee -
23. In het bedrijf zijn meubilair, materieel en hulpmiddelen voldoende aanwezig en aan te passen om overbelasting te voorkomen (bijv. voldoende instelbare chauffeursstoel, kantoorstoel, werktafel, tilhulpmiddelen, klimmateriaal, etc.).	- ja -	- nee -
24. Ik heb voldoende instructies gekregen over het voorkomen van overbelasting van mijn lichaam.	- ja -	- nee -
25. Ik kan werkzaamheden voldoende afwisselen en zo voorkomen dat mijn lichaam te lang achter elkaar belast wordt.	- ja -	- nee -
26. Ik heb geen lichamelijke klachten die mogelijk samenhangen met de fysieke belasting in mijn werk.	- ja -	- nee -
TOELICHTING/TIPS:		

4. Vragen over klimaat, verlichting, geluid en hygiëne		
27. De temperatuur is op mijn werkplek voldoende regelbaar, de heersende temperatuur en luchtvochtigheid zijn doorgaans prettig.	- ja -	- nee -
28. Mijn werkplek is vrij van hinderlijke tocht.	- ja -	- nee -
29. Mijn werkplek wordt voldoende geventileerd.	- ja -	- nee -

30. Er is op mijn werkplek voldoende daglicht en/of kunstlicht voor de aard van het werk.	- ja -	- nee -
31. Mijn werkplek is vrij van hinderlijk of schadelijk geluid.	- ja -	- nee -
32. De gebouwen/werkplekken worden voldoende schoongemaakt.	- ja -	- nee -
33. Er wordt binnen het bedrijf voldoende aandacht besteed aan de preventie tegen besmettelijke ziektes (o.a. COVID, legionella, voedselvergiftiging, etc.)	- ja -	- nee -
34. Er zijn binnen het bedrijf voldoende schone sanitaire voorzieningen (toiletten, evt. urinoirs, wasbakken met zeep) aanwezig.	- ja -	- nee -
TOELICHTING/TIPS:		

5. Vragen over psychosociale arbeidsbelasting		
35. Er worden binnen het bedrijf maatregelen getroffen om pesten, agressie en geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie en werkdruk te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.	- ja -	- nee -
36. Ik kan een beroep doen op een deskundige vertrouwenspersoon wanneer ik te maken heb gehad met een vorm van ongewenst gedrag.	- ja -	- nee -
37. Er is directe opvang en nazorg geregeld voor medewerkers die met lastige / agressieve klanten of andere incidenten (bijvoorbeeld ernstig ongeval) te maken hebben gehad.	- ja -	- nee -
38. Iedereen binnen het bedrijf krijgt voorlichting over de risico's die ongewenst gedrag kan veroorzaken en de preventieve maatregelen die genomen kunnen worden.	- ja -	- nee -
TOELICHTING/TIPS:		