



Algelun [MKB] Advies

postbus 41

8330 AA Steenwijk

tel / fax (0521) 52 32 01

mobiel (0619) 95 52 87

KvK 54286964

secretariaat@algelunadvies.nl

www.algelunadvies.nl

PRAKTIJKGERICHT ARBO RISICO ONDERZOEK: betrokkenheid van medewerkers als basis voor succesvolle ARBO-zorg

1. AANLEIDING

Werkgevers dragen een wettelijke verantwoordelijkheid voor goede werkomstandigheden. Dit geldt zeker ook voor werkgevers binnen het MKB. Periodiek dient een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) te worden gehouden. Hierbij worden Veiligheids-, Welzijns-, en Gezondheidsrisico's (VGW) in kaart gebracht en beoordeeld. Hieraan gekoppeld is het opstellen van een Plan van Aanpak om de risico's te beperken.

De ervaring leert dat de RI&E regelmatig wordt uitgevoerd als een verplicht nummer. Bovendien wordt de uitvoering vaak gelijkgesteld aan het (laten) uitvoeren van allerlei specialistische metingen met dito uitkomsten. Het Plan van Aanpak is in zo'n geval vaak niet meer dan een kille opsomming van uiteenlopende verbetermaatregelen zonder samenhang. Al met al geen lonkend perspectief voor werknemers (medewerkers en namens hen ondernemingsraden) en werkgever (ondernemer, directie, bedrijfsleiding en leidinggevend middenkader) om de werkomstandigheden in de interne organisatie metterdaad te verbeteren.

Maar het kan ook anders. Meer praktijkgericht. Hiervoor heeft ons bureau een aanpak ontwikkeld, waarbij betrokkenheid van medewerkers en risicobewustzijn centraal staan. Zodoende wordt reeds tijdens de uitvoering van het onderzoek gewerkt aan de gewenste omslag van houding en gedrag, gericht op verlichting van bestaande, ervaren risico's.

2. KENMERKEN VAN ONZE ONDERZOEKSAANPAK

Karakteristieken van onze werkwijze

Bedoeling van onze onderzoeks aanpak is om het denken over arbeidsrisico's (en hoe hiermee om te gaan) binnen de onderneming te verinnerlijken. Hierbij wordt primair uitgegaan van de ervaringen en opvattingen van de *mensen*. In ons onderzoek wordt onder meer nagegaan:

- welke categorieën van arbeidsrisico's er voor groepen medewerkers werkelijk toe doen;
- welke maatregelen mensen zelf kunnen nemen om het risico te beperken;

- of betrokkenen op de hoogte zijn van bestaande mogelijkheden tot verbetering;
- tegen welke specifieke, individuele VGW-problemen mensen aanlopen;
- welke (on)mogelijkheden er zijn om een risico te beperken of zelfs te elimineren;
- of betrokkenen voldoende op de hoogte zijn van reeds genomen maatregelen.

Door het onderzoek te verrichten met betrokken medewerkers en leiding wordt ook rekening gehouden met de eigenheid van bepaalde bedrijfsonderdelen, hetgeen tot uitdrukking komt in zaken als de aard van het werk (binnen- of buitendienst, routinematige of éénmalige werkactiviteiten) en de personeelsopbouw (totale personele omvang van een bedrijfs onderdeel, verhouding tussen parttimers en fulltimers). De bevindingen geven gerichte indicaties voor vervolgacties. Die vervolgacties kunnen ook makkelijk in een breder bedrijfs perspectief worden geplaatst. Bijvoorbeeld door naar aanleiding van het onderzoek heel gericht specialistische metingen uit te voeren of door bevindingen expliciet mee te nemen in een aanpassing van andere hulpmiddelen voor goede Arbo-zorg, zoals P&O-beleid, bedrijfsplan op onderdelen en dergelijke.

Resultaatbeschrijving

Het resultaat van het RI&E-onderzoek is een concreet inzicht in het welzijn en welbevinden van medewerkers per bedrijfs onderdeel. Het verkregen inzicht wordt vertaald in een rapportage dat bestaat uit de volgende componenten:

1. *preventieve signalering*: weergave van (potentiële) bottle necks in het welzijn en welbevinden van medewerkers;
2. *trendanalyse*: in kaart brengen en verifiëren op houdbaarheid van ‘gemene delers’ in opvattingen van medewerkers (waarbij geldt dat wanneer het onderzoek periodiek wordt uitgevoerd ook de veranderingen hierin worden geregistreerd);
3. *verbeterperspectief*: het is zaak niet te blijven steken in de weergave van ervaren knelpunten. Aan het geconstateerde moet vervolg worden gegeven door perspectief te bieden op verbetering aan de hand van concrete vervolgacties. Dit kunnen concrete maatregelen zijn maar ook kunnen specialistische metingen worden voorgesteld om bepaalde bevindingen te toetsen (zoals een efficiencyonderzoek om na te gaan of indicaties van werkdruk objectieve dan wel subjectieve oorzaken kennen).

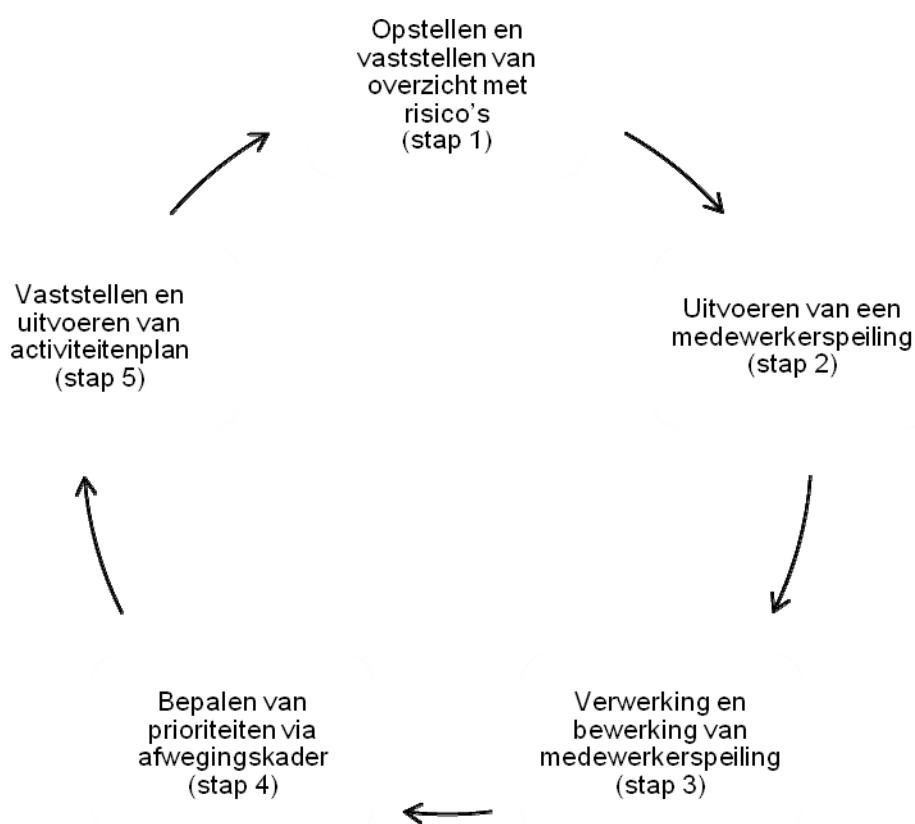
Structurele meerwaarde

Door de vervolgacties uit het verbeterperspectief (component 3) één-op-één af te stemmen op de indicaties uit de preventieve signalering (component 1) en trendanalyse (component 2) wordt gezorgd dat kostbare energie en middelen worden ingezet op onderwerpen die volgens betrokkenen zelf een hoge prioriteit hebben en waar veel rendement valt te verwachten van maatregelen. Dit is efficiënt en effectief. Zeker wanneer de systematiek periodiek wordt toegepast. Zodoende worden actualiteit en juistheid gewaarborgd én kan het effect van gepleegde inspanningen worden gemeten. Wel moet rekening worden gehouden met de belastbaarheid van de onderneming. Het mag niet zo zijn dat sprake is van een terugkerend, langdurend en tijdvreterend ‘circus’.

Immers, dan zou het RI&E-onderzoek het doel van continue aandacht en waakzaamheid voor arbeidsrisico's voorbij schieten.

3. SYSTEMATIEK EN AANBOD

In het onderstaande schema geven wij schematisch de onderzoeks aanpak weer. De onderscheiden stappen vormen een cyclus. Na stap 5 wordt dus weer voortgegaan met stap 1.



De cyclus kan ingericht worden in jaarschijven maar ook kunnen andere frequenties worden gehanteerd (bijvoorbeeld tweejaarlijks).

Voor elke stap kunnen wij gerichte begeleiding en ondersteuning bieden. U kunt per stap gebruikmaken van onze diensten (ofwel kiezen voor, gedeeltelijke, interne uitvoering), maar vanzelfsprekend ook het gehele onderzoek aan ons uitbesteden. Ook is het mogelijk om het onderzoek in te bedden als een module binnen een meer uitgebreide interne kwaliteitsdiscussie (denk hierbij bijvoorbeeld aan een evaluatie van een reorganisatie of een medewerkertevredenheidonderzoek).

Een cruciale stap in onze onderzoeks aanpak is het uitvoeren van een medewerkerspeiling (stap 2). Vandaar dat wij deze stap op deze plaats nader toelichten.

Uitvoeren van een medewerkerspeiling (stap 2)

Met alle medewerkers van het bedrijf (of betreffende bedrijfsonderdeel) wordt een weging gemaakt van het belang dat aan de geïnventariseerde arbeidsrisico's (stap 1) wordt toegekend. Het is wenselijk dat medewerkers *zowel* individueel *alsook* met directe collega's intensief nadenken over arbeidsrisico's én hun ervaringen/opvattingen met elkaar uitwisselen. De beoordeling en bespreking van de risico's met medewerkers dient meerdere doelen:

- expliciet maken van subjectieve meningen en belevingen (die in een objectieve meting minder naar voren komen en/of anders onbenoemd zouden blijven);
- creëren van bewustzijn en doorleefdheid met arbeidsrisico's door intercollegiale bespreking van arbeidsrisico's (dit kan bijdragen aan gedragsaanpassing);
- verkrijgen van indicaties voor prioriteitsstelling van maatregelen én de verwachte effectiviteit van maatregelen;
- waarnemen van 'gemene delers' in opvattingen van medewerkers biedt een basis voor trendanalyses door de jaren heen.

Ons bureau beschikt over gerichte uitwerkingsopdrachten voor de weging en beoordeling van arbeidsrisico's. Ook kunnen wij een extra werkoverleg begeleiden en voorzitten. Onze ervaring is dat medewerkers en bedrijfsleiding het prettig vinden wanneer het werkoverleg niet door de eigen (hiërarchische) chef wordt voorgezeten.

4. MEER WETEN?

Indien uw bedrijf geïnteresseerd is in onze advisering en ondersteuning op dit terrein, dan kunt u contact opnemen met Algelun [MKB] Advies bv te Steenwijk.

Ons algemene emailadres luidt secretariaat@algelunadvies.nl. Meer inhoudelijke informatie en referenties treft u aan op onze website: www.algelunadvies.nl.

U kunt ook direct telefonisch een afspraak maken met een adviseur van ons bureau voor een oriënterend gesprek (mobiel: 0619 95 52 87).

Uiteraard is een dergelijk wederzijds verkennend gesprek vrijblijvend en kosteloos.