

De functionele RI&E onderzocht: 6 punten

Vincent Vrooland mei 2017

Af en toe wil ik ook weer eens kijken naar de kwaliteit van de RI&E. Ik schrik er een beetje van. Die moet een stuk beter kunnen. Ik zie drie stromingen.

1 - De traditionele RI&E. Eerlijk gezegd is die qua kwaliteit behoorlijk teruggevallen, met name de branche-RI&E.

2 - De dynamische RI&E. Het aardige ervan is dat de medewerkers en leidinggevenden meer participeren in het vinden, beoordelen en aanpakken van risico's. Dat betekent een andere methode van onderzoek. Maar helemaal tevreden ben ik er nog niet over. De dynamische RI&E kan worden verdiept en effectiever worden gemaakt als ook de "waarom-vraag" wordt gesteld. Niet de directe oorzaak maar de achterliggende oorzaak is het belangrijkste.

3 - De functionele RI&E. Daarbij gaat het niet alleen om wettelijk beschreven risico's maar ook om wat mensen hindert bij gezond en goed presteren. Wat is er nodig om gezond en goed je werk te kunnen doen? Wat moet of kan dan beter? En wat is er nodig om er voor te zorgen dat dat morgen en volgend jaar ook nog het geval is?

DE FUNCTIONELE RI&E

Alleen met de functionele manier verbindt je de wettelijke verplichtingen met de doelstellingen van teams en organisaties. En kom je als deskundige in het hart van die organisatie te staan ipv aan de rand.

Wat denken jullie van onderstaande punten?

- 1 Arbeidszorg is aantrekkelijk als het bijdraagt aan de doelstellingen van het bedrijf. Dat leidt tot de startvraag: wat zijn de sterke punten van het bedrijf en welke ambities liggen er ten aanzien van de producten en diensten en, daarmee samenhangend, ten aanzien van de factor arbeid.
- 2 Arbeid rendeert voor werknemers en bedrijf als de werknemers nu en in de toekomst goede prestaties kunnen neerzetten en daar fysiek en psychisch gezond bij blijven en hun brood kunnen blijven verdienen. De doelstelling van een bedrijf/afdeling/team en de goede en gezonde wijze van presteren horen niet los van elkaar te staan.
- 3 Op korte termijn gaat het bij de bedrijven niet alleen om het vermijden van risico's (de traditionele RIE) maar ook om een meer functionele inzet van arbeid (eerste bovenwettelijke stap vooruit);
- 4 Maar een functionele RI&E moet niet in het heden blijven steken maar doelbewust de korte, middellange en lange termijn doelstellingen van een arbeidsorganisatie met elkaar verbinden. Op de middellange termijn (1,5 jaar) gaat het bedrijven om een betere en/of andere organisatie van het werk, de motivatie van werknemers en de inzet van andere verhoudingen,

gereedschappen en materialen (zowel een inhoudelijke als een veranderkundige bijdrage en een tweede bovenwettelijke verhoging van de arbeidsbescherming);

- 5 Op lange termijn (5 jaar) gaat het om de antwoorden op vragen als: waar wil het bedrijf dan zijn, welke inzetbaarheid van arbeid is dan nodig en hoe werken we eraan om dat ook daadwerkelijk te bereiken?
- 6 De wijze van werken (vragen, luisteren, meten, samenwerken en adviseren) moet bijdrage aan de verbetering van rol en de positionering van arbo-professionals als stimulator van de participatie van werknemers en leidinggevenden. De vraag is: hoe kan het werk beter en wat kan ik als professional daarbij betekenen voor jullie.;
- 7 En voor professionals die een goede invulling willen geven aan verbeterplannen is de vraag: op welke wijze kunnen we aansluiten bij de veranderingscultuur in een bedrijf en die waar nodig en wenselijk uitbreiden en versterken ten behoeve van de factor arbeid?