

arbo»»

*Meester in
de RI&E*



Ontvangst met koffie en thee

09.30	Kennismaking en toelichting programma
10.00	De rollen van de deelnemers Ervaringen uitwisselen over rollen, situaties en organisaties
10.45	Algemene inleiding op risicomanagement *Van risico-inventarisatie naar cultuurverandering *Risico *Risicomanagement
11.45	Visie over veranderen en 'eigen bril' *Visies verkennen *De aanwezige kennis en vaardigheden in kaart brengen *Eigen kijk op veranderen
12.30	Lunch
13.30	Handen uit de mouwen! *Werken met scenario's, kansen en uitdagingen *Successen en valkuilen bij projectmanagement *Groepsdiscussie
15.00	De risicomanagementcyclus in de praktijk *Vorbereiding en veranderkundige opzet *De menselijke factor *De harde en zachte kanten bij de evaluatie van risico's
16.30	Evaluatie, persoonlijk leerdoel en afsluiting

Programma

Opdracht

Tweetallen

- Pak een metafoorkaart
- Bespreek met elkaar de visie die je hebt over de RI&E
- Wat levert de RI&E op?
- Waar loop je tegenaan met de RI&E?

Presenteer deze aan de groep

Waarom doet een organisatie aan risico management?

- Sommige organisaties moeten (wet)
- Sommige organisaties willen (ambities)

En dat heeft gevolgen voor de rol van de adviseur,
welke voor jou?

De aandachtsgebieden

Veiligheid

→ voorkomen van ongevallen

Gezondheid

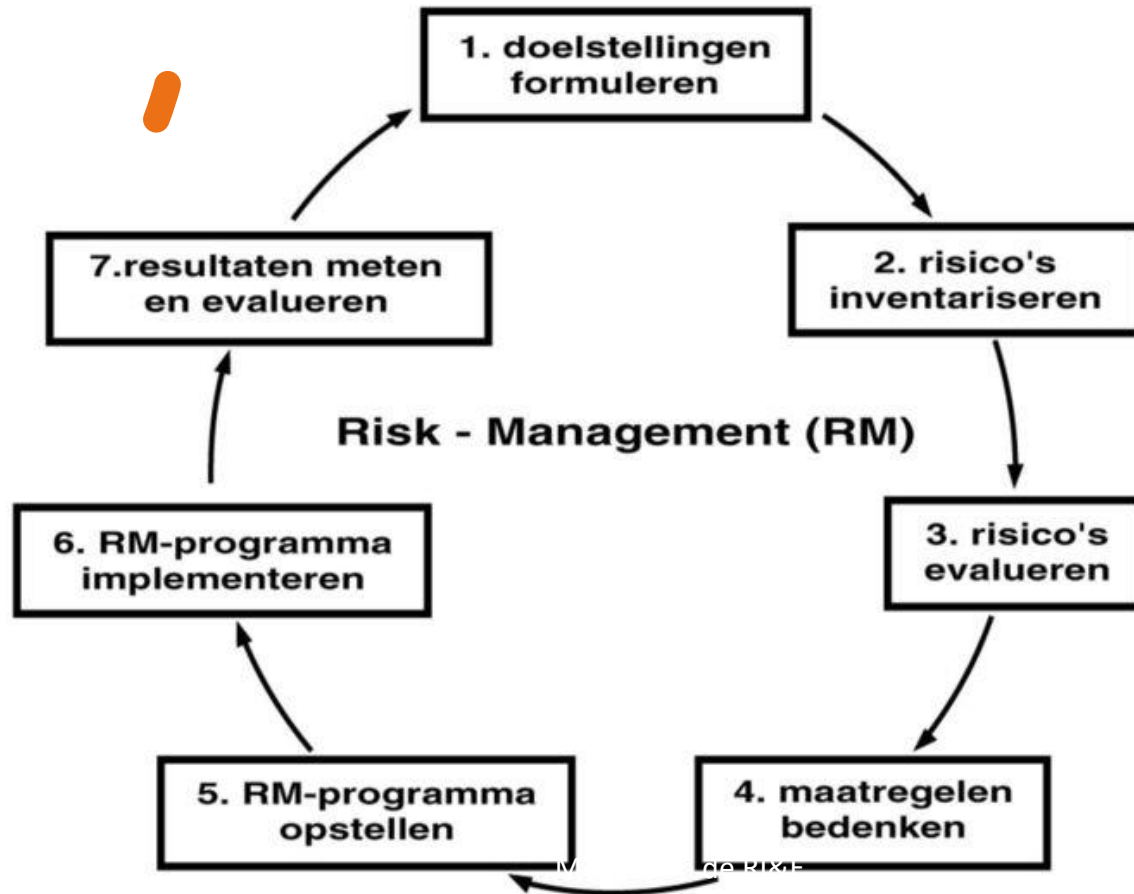
→ voorkomen van ziekte

Psychosociale arbeidsbelasting

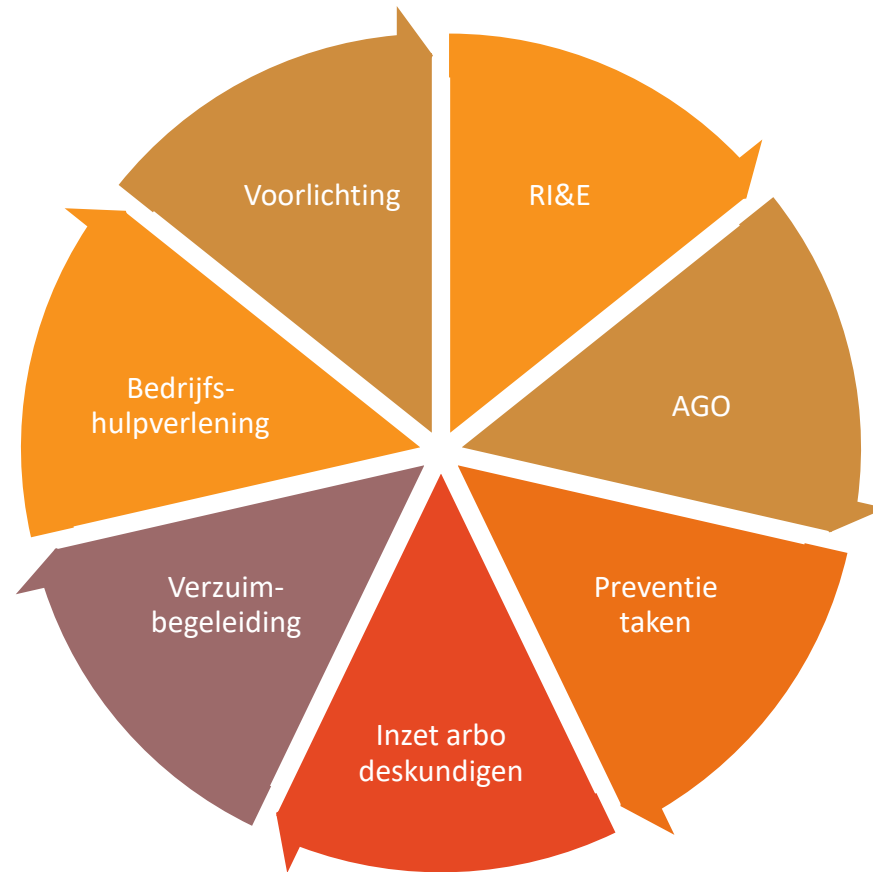
→ voorkomen van werkdruk, agressie,
seksuele intimidatie, pesten,
discriminatie

Risicomanagementcyclus

een model



Arbo beleid





Eigen praktijk



Stappen in de RI&E	
Wat is het doel m.b.t. gezondheid, werkstress of veiligheid op de afdeling?	
Welke 3 risico's spelen een belangrijke rol?	
Welk risico vraagt de meeste aandacht (evaluatie) en waarom?	
Welke maatregel past het beste om het risico voor gezondheid of veiligheid te beheersen?	
Hoe ziet een aanpak/programma eruit?	
Welke implementatie aanpak werkt het beste op deze afdeling?	
Hoe zou je de resultaten kunnen meten?	

Aan de
slag:
twee of
drietallen



Toetsing van de RI&E

Persooncertificering deskundigen HVK, AH en A&O

Voorheen:

- **Certificeren van het beroep:** Beoordeling van competenties binnen het vakgebied: kennis, vaardigheden en attitude
- Beoordeling portfolio: opleidingen, intercollegiale toetsing (leervragen) en rapportages (bijv. onderzoeken gevaarlijke stoffen, veiligheidsbeleid, werken op hoogte)
- Beoordelings- examengesprek

Vanaf 1 juli 2022:

- **Certificeren van een taak:** Beoordeling van competenties voor het uitvoeren van een RI&E toets en adviseren over verbetermaatregelen
- Beoordeling portfolio: 3 toets- en adviesrapporten, ICT (2x per jaar; 1x inbreng toets) voor de betreffende scope van de arbodeskundige
- Examengesprek over portfolio en kennis overige risicofactoren



Certificatieschema arbodeskundige

A. Systeem toets:

- Iedere arbodeskundige kan dit doen (incl. BA)
- Beoordelen of alle wettelijke onderdelen zijn beschreven (geen inhoudelijke beoordeling)

B. Scope toets:

- Afhankelijk van de risico's door HVK en/of AH en/of A&O
- Juiste inventarisatiemethode en beoordelingsmethode van (verdiepende) onderzoeken
- Prioriteitstelling
- Juiste beheersmaatregelen (arbeidshygiënische strategie, stand der techniek)

C. Advies uitbrengen over de RI&E

Expertise	A&O	AH	HVK
Hoofd- en deelrisico's (aard, mate, duur blootstelling, risicobeperkende maatregelen, grenswaarden en relevante normen) ¹	ja/nee ²	ja/nee	ja/nee
1. Psychosociale arbeidsbelasting, waaronder:			
a. Werkdruk	X		
b. Pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld	X		
c. Discriminatie	X		
d. Inhoud en organisatie van de arbeid	X		
2. Gevaarlijke stoffen, waaronder:			
a. Gezondheidsrisico's (o.a. carcinogene, mutagene, reprotoxische en sensibiliserende stoffen; procesemissies)		X	
b. Veiligheidsrisico's (brand, explosie en zware ongevallen, opslag)			X
3. Biologische agentia, waaronder:			
a. Micro-organismen (bacteriën, schimmels, virussen, parasieten; infectieuze agentia, toxinen, allergenen)		X	
4. Fysische factoren, waaronder:			
a. Klimaat (hoge en lage temperaturen, luchtverversing, luchtvochtigheid, tocht)		X	
b. Straling (ioniserende straling, niet-ioniserende straling, uv-straling, kunstmatige optische straling)		X	
c. Verlichting, daglicht		X	X
d. Schadelijk/hinderlijk geluid		X	X
e. Trillingen en schokken		X	X
f. Werken onder overdruk		X	X
5. Werk- en rusttijden, waaronder:			
a. Werk- en rusttijden	X		
b. Ploegendienst	X		
c. Nachtarbeid	X		

Expertise

Expertise	A&O	AH	HVK
Hoofd- en deelrisico's (aard, mate, duur blootstelling, risicobeperkende maatregelen, grenswaarden en relevante normen) ¹	ja/nee ²	ja/nee	ja/nee
a. Arbeidsmiddelen: geschiktheid, beschikbaarheid, bevoegd gebruik, keuringen en onderhoud			X
b. Inrichting arbeidsplaatsen, zoals eisen voor werkruimten, orde en netheid, beveiligingen, veiligheids- en gezondheidssignalering, bewegingsruimte en werken op hoogte; Voorzieningen in noodsituaties, zoals noodstopvoorzieningen, blusmiddelen, vluchtwegen en nooduitgangen			X
c. Persoonlijke beschermingsmiddelen: noodzaak, geschiktheid, keuringen en onderhoud		X	X
7. Fysieke belasting, waaronder:			
a. Fysieke onderbelasting (weinig beweging, lang zitten of staan)		X	
b. Fysieke overbelasting (tillen, dragen, duwen, trekken, repeterende bewegingen, ongunstige houdingen)		X	
c. Beeldschermwerk		X	
8. Bijzondere categorieën werknemers die mogelijk extra risico lopen, waaronder:			
a. Uitzendkrachten, stagiaires, vrijwilligers, anderstaligen, andere personen/derden (zoals bezoekers en voorbijgangers)	X	X	X
b. Zwangeren, jeugdigen, werknemers met een beperking/gedeeltelijk arbeidsongeschikt	X	X	X
c. Werkers die plaats- en tijdonafhankelijk werken	X	X	X

Expertise

II

1.1 Toetsen op volledigheid:

1. **Risico's (incl grondoorzaken, brf's)** voor de hele organisatie **of** onderdelen, waaronder groepen medewerkers of activiteiten geïnventariseerd?
2. Verzuimanalyse gebruikt en arbeidsgerelateerd verzuim vastgesteld?
3. Inzicht gebruikt ander deskundigen?
4. Inzichten van werknemers?
5. Inzicht van de preventiemedewerker?
6. Analyse van het PAGO betrokken?
7. Ongevallenregistratie en oorzaken beoordeeld?
8. Aanstelling en taken preventiemedewerker beschreven?
9. Beoordeling kennis, aantal en capaciteit preventiemedewerkers?
10. Advies over uitvoeren PAGO?
11. Arbobeleid geïmplementeerd en merkbaar op werkvloer?
12. BHV beschreven?
13. **Beheersmaatregelen beschreven?** Wim van Alphen: "Ook voor beheerste risico's"
14. Verdiepende RI&E's nodig?

1.2 Toetsen op actualiteit RI&E en of de actualiteit is geborgd

1.3 Toetsen of RI&E voldoet aan stand der wetenschap en professionele dienstverlening

1.4 Toetsen op betrouwbaarheid

- **Blootstelling representatief, gevalideerde methodes en getoetst aan onderbouwde grenswaarden**

2. Toetsen plan van aanpak

1. Maatregelen voldoen om risico's te beperken? (**Verder dan wettelijke normen bijv:** 10% v. grenswaarde, verder dan bouwbesluit, best practices)
2. AH-strategie
3. **Effectiviteit maatregelen ingeschat? Rekening gehouden met ongewenste consequenties?**
4. Juiste evaluatie/prioritering?
5. SMART
6. Hebben **actiehouders voldoende bevoegdheid?**

3. Adviseren over plan van aanpak

1. Adviseren over betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit
2. Adviseren over beheersmaatregelen
3. Advies over structureel arbobeleid (PDCA)
4. Advies over TVB
5. Advies over prioritering en planning
6. Advies over aanvullend onderzoek
7. Advies over veiligheidscultuur

4. Toets- en adviesrapport schrijven

1. Beargumenteren bevindingen
2. Management informeren over overtreding wet- en regelgeving
3. Reikwijdte advies aangeven
4. Aangeven of aanvullende informatie nodig is (???)
5. Overzichtelijk rapport
6. Rapport afstemmen op lezer

Aandachtspunten voor uitvoering RI&E

Beschrijf de scope van de RI&E (afdelingen, risico's)

PDCA-cyclus in arbobeleid

Uitgebreider meenemen PAGO, arbeidsgerelateerd verzuim en inzichten bedrijfsarts

Voldoen aan de stand der wetenschap en techniek

Advies over borging van actualiteit RI&E

Ongevallenregistratie analyse naar BRF

Preventiemedewerker (aantal, capaciteit, kennis)

Advies verdiepende onderzoeken (Advies: indien niet meegenomen kan worden dan thema RI&E adviseren en de beperking van de RI&E in de scope van de RI&E vastleggen)

Niet vergeten:

Van moeten naar willen

Moeten

- Aanleiding: ongeval, inspectiebezoek, klacht, ...
- Respons: we moeten iets doen (reactief)
- Risico's inventariseren: met checklist
- Acties: lekbakken, instructies

Willen

- Aanleiding: verhuizing, marktontwikkeling, ...
- Respons: we willen iets doen (proactief)
- Risico's inventariseren: met de afdeling
- Acties: onderzoek, training

Visie op veranderen en “eigen bril”

- Visies verkennen
(metafoorkaarten)

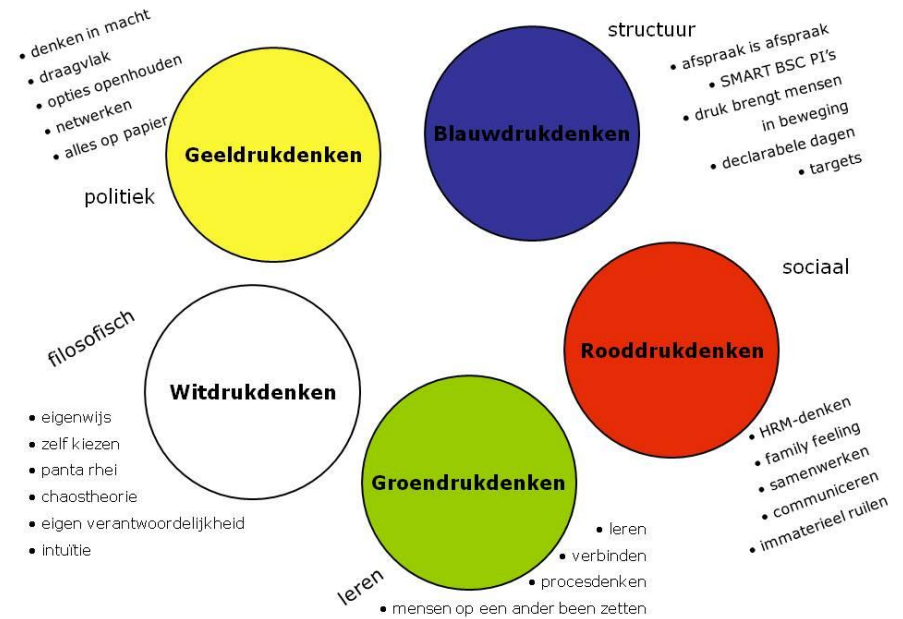
In duo's.

Visie van de ander presenteren..



Kleur bekennen...algemene inleiding op veranderen

- Visie op veranderen.....
- [Kleuren film](#) van Caluwe en test maken (huiswerk)



Stappen in de RI&E	Veranderaanpak
Wat is het doel m.b.t. gezondheid, werkstress of veiligheid op de afdeling?	
Welke 3 risico's spelen een belangrijke rol?	
Welk risico vraagt de meeste aandacht (evaluatie) en waarom?	
Welke maatregel past het beste om het risico voor gezondheid of veiligheid te beheersen?	
Hoe ziet een aanpak/programma eruit?	
Welke implementatie aanpak werkt het beste op deze afdeling?	
Hoe zou je de resultaten kunnen meten?	

Aan de slag:
twee of
drietallen

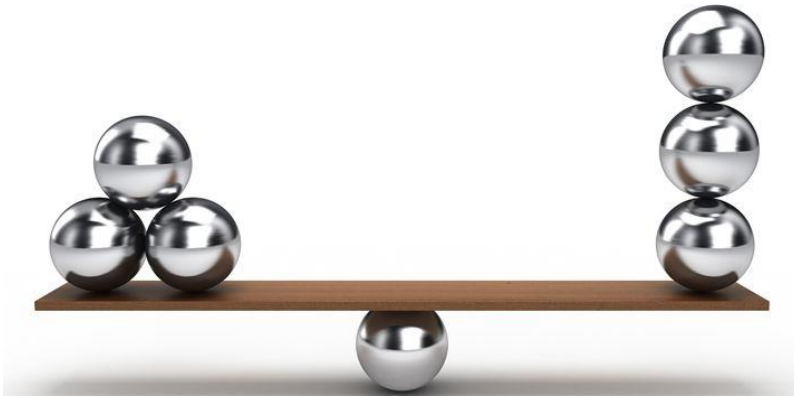


Dag 2

Uitslag kleuren test



Evenwichtsreactie



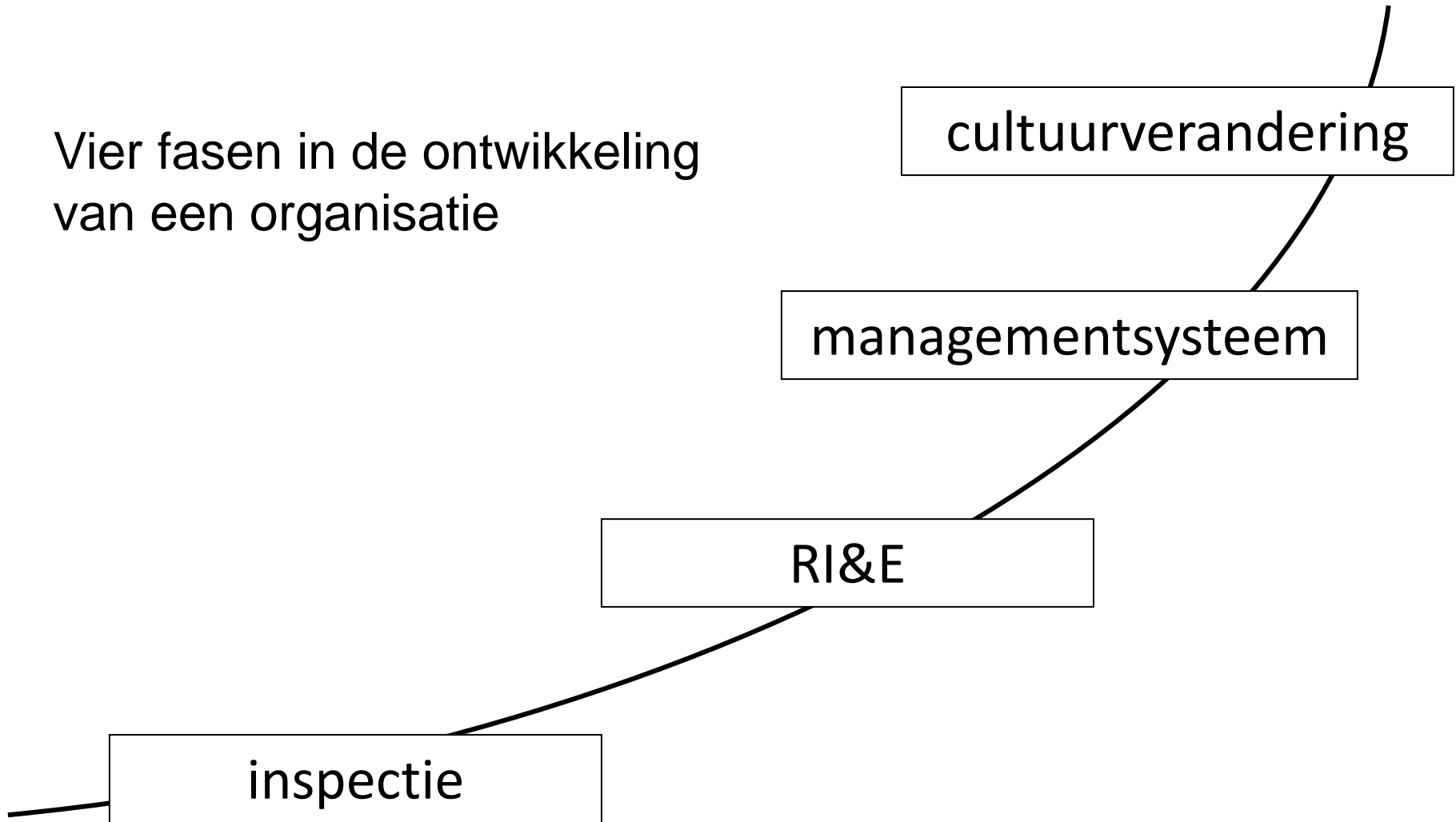
- Harde kant
- Wat?
- Standaard instrument
- Vragenlijst en structuur

- Zachte kant
- Hoe?
- Situationeel/ maatwerk instrument
- Worsteling tussen structuur en proces



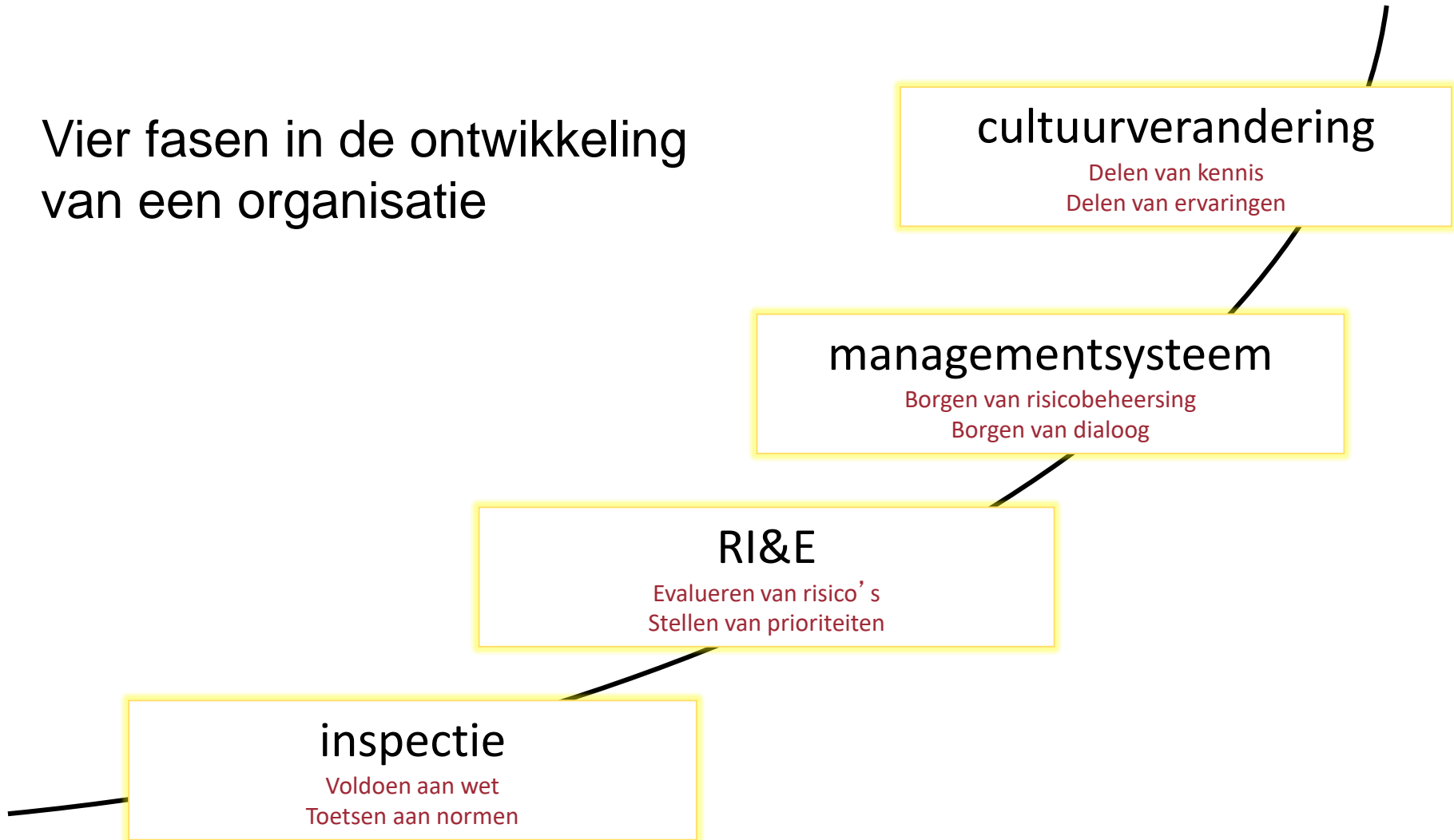
De rode draad

Vier fasen in de ontwikkeling
van een organisatie



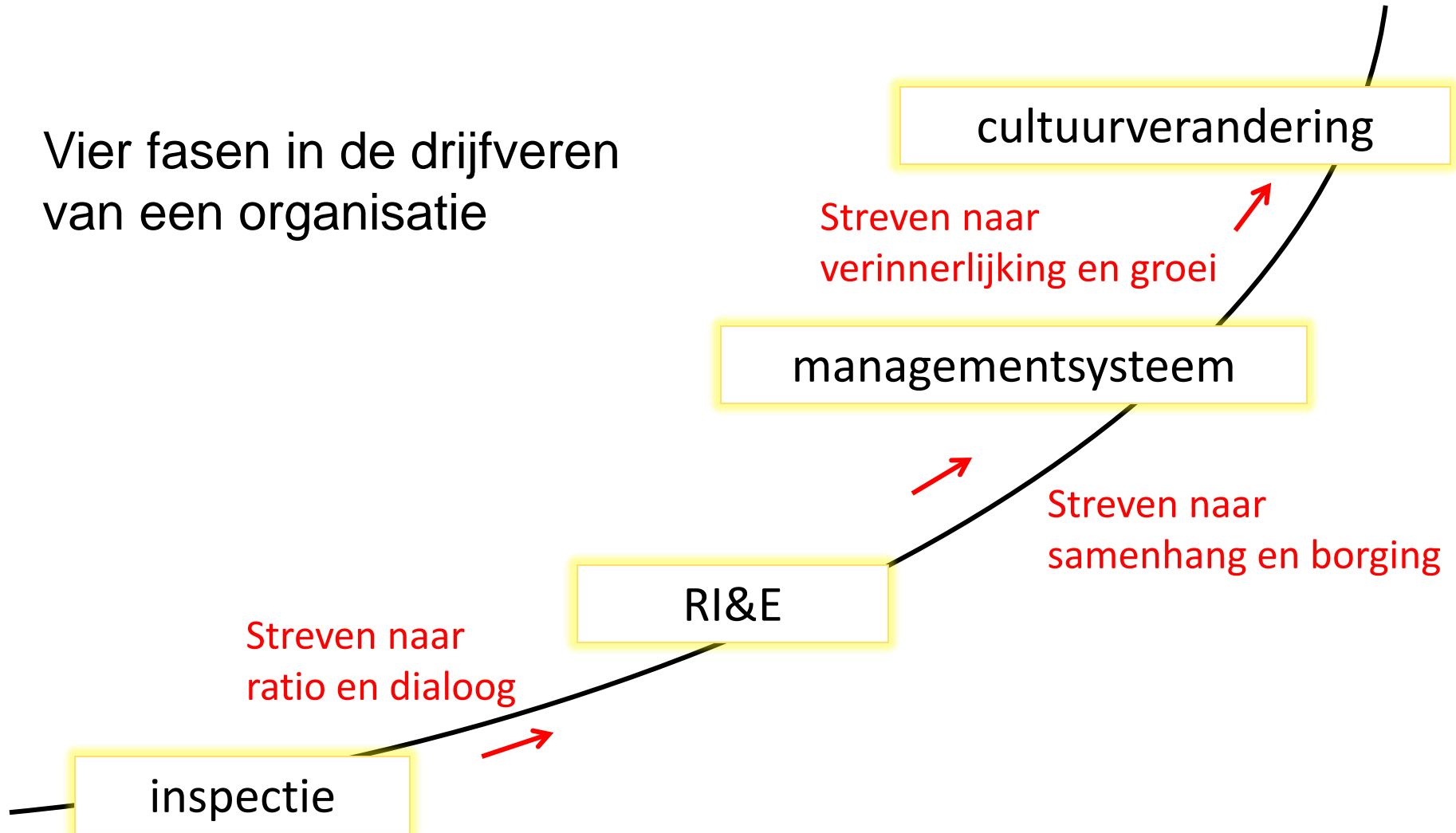
De rode draad

Vier fasen in de ontwikkeling
van een organisatie



De rode draad

Vier fasen in de drijfveren van een organisatie



De rode draad

is een cultuurontwikkeling

willen

Vier fasen in de cultuur
van een organisatie

cultuurverandering

Visionair

Excellent

managementsysteem

Planner

Proactief

RI&E

Denker

Responsief

inspectie

Doener

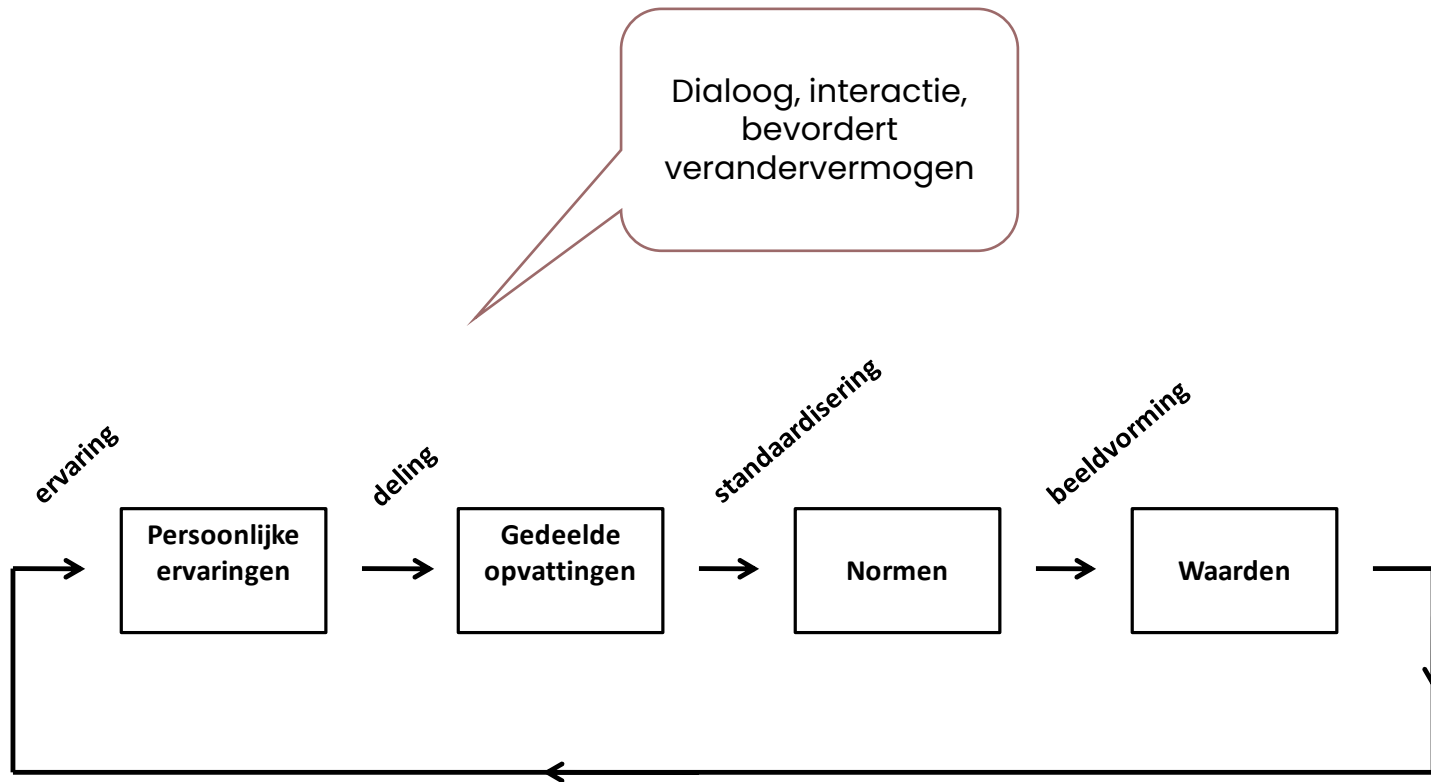
Reactief

moeten



“Cultuurverandering”

- Wat we hopen
 - Veranderen van cultuur is mogelijk en niet zo moeilijk
- Wat we weten
 - Het gaat om trage processen, het vraagt geduld en succes is niet verzekerd
- Wat we doen
 - Ondersteunen en stimuleren van natuurlijke processen



Beïnvloeding van cultuur

Quinn cultuurtypen

Flexibiliteit

Familie
cultuur

Adhocratie
cultuur

Intern
gericht

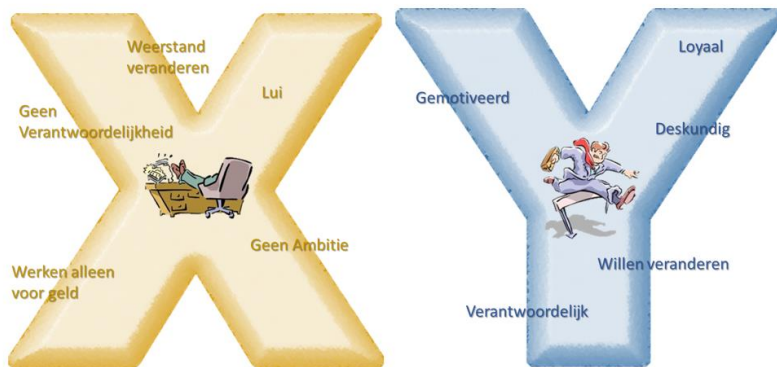
Extern
gericht

Hierarchie
cultuur

Markt
cultuur

Beheersend

Cameron
en Quinn



Zekerheid of
avontuur?
Waar geloof
jij in?

Oefening in twee of drietallen

Je hebt zojuist een afdeling gekozen voor de belangrijke risico's.

Daarna heb je een veranderaanpak voorgesteld

- Welke cultuur kenmerken zie je terug bij de afdeling?
- Welke kenmerken zie je terug die kunnen passen bij de kleuren van Caluwe en Vermaak?
- Waar verwacht je acceptatie?
- Waar verwacht je weerstand?
- Als je bent van avontuur of zekerheid, waar moet je dan rekening mee houden?

De RI&E in de praktijk

Het product (“een RI&E hebben”)	Het proces (“RI&E doen”)
Nadruk op het rapport dat aan de wetgeving of auditnormen voldoet.	Nadruk op de samenwerking om de arbeidsomstandigheden te verbeteren binnen de afdeling
Eisen aan het document: <ul style="list-style-type: none">○ volgens regels en afspraken (compliance)○ acties voor de opdrachtgever○ vakinhoudelijk op niveau	Eisen aan het verander- en adviesproces: <ul style="list-style-type: none">○ organisatie staat erachter○ betrokkenheid van medewerkers○ veranderkundig proces zorg voor borging



Dynamische RI&E

- De dynamische RI&E is een proces, waarbij het per afdeling kan verschillen hoe dit in de bedrijfsvoering is geïntegreerd.
- De mensen voeren zelf de inventarisatie uit. De afdeling stuurt op de inventarisatie, de evaluatie (weging) en de maatregelen.
- Op thema's heeft de afdeling zelf de regie op het inroepen van expertise.
- De HR/Arbo adviseur wijst de weg. De validatie van de vragenlijsten en de systematiek vindt plaats door een arbodeskundige.

Van invoeren tot ontwikkelen

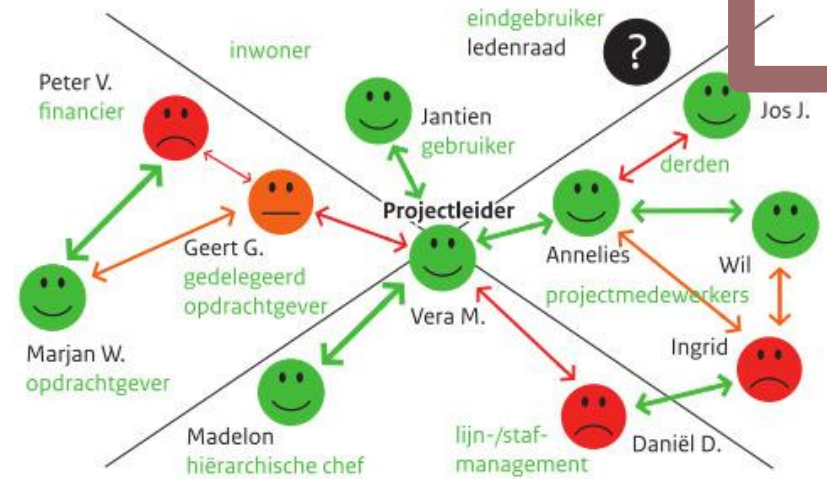
Het managementsysteem	De risicomanagement cyclus
1. Beleid vaststellen	1. Doelstellingen formuleren
2. Plannen	2. Risico's inventariseren 3. Risico's evalueren 4. Maatregelen bedenken 5. Plannen opstellen
3. Implementeren en uitvoeren	6. Plannen uitvoeren
4. Controleren en corrigerende maatregelen treffen 5. Beoordelen door de directie	7. Resultaten evalueren

	RI&E	managementsysteem	cultuurverandering
Doelstellingen formuleren	Risicobeheersing (beperkt tot voorbereiding en operationele doelstellingen)	Visie op de manier waarop de organisatie omgaat met risico's, op borging en op het kunnen geven van inzicht	Eigen ambities helder en leidend, streven naar excellentie, keten- en omgevingsgericht
Risico's inventariseren	Risico's worden op een gestructureerde en systematische manier in kaart gebracht	De manier van risico's inventariseren wordt kritisch beoordeeld	'Awareness', risicodenken als onderdeel van bedrijfsvoering
Risico's evalueren	Risico's worden op een transparante manier beoordeeld	De manier van risico's evalueren wordt kritisch beoordeeld	Eigen aanpak, los van ingeburgerde technieken, aandacht voor dialoog en discussie
Maatregelen bedenken	De maatregelen besteden evenwichtig aandacht aan techniek, gedrag en organisatie	De samenhang van de maatregelen krijgt veel aandacht	Ruimte voor betrokkenheid, ideeën en dialoog
Plannen opstellen	Er is een duidelijke en controleerbare manier van prioriteitstelling	Er is kritische aandacht voor de manier waarop prioriteiten worden vastgesteld	Prioritering die aansluit bij gedeelde opvattingen en normen
Plannen uitvoeren	Duidelijke afspraken over uitvoering en verantwoordelijkheden	Samenhang van uitvoering en documentatie van activiteiten	Inzicht in interne discussie over de voortgang, bijstelling van plannen tijdens uitvoering
Resultaten evalueren	Evaluatie van de resultaten van het plan van aanpak	Niet alleen evaluatie van de resultaten van het plan van aanpak, maar ook een kritische beoordeling van het proces van de RI&E, en van de aanpak waarmee maatregelen zijn ingevoerd en geëvalueerd	Regelmatige directiebeoordelingen van 'het systeem'

Voorbeelden van het 'in beweging zetten van veranderingen'

- Ruimte geven aan toevalligheden en verrassingen
- Het ter sprake durven brengen van gedrag
- Mensen ruimte geven waar ze goed in zijn of leuk vinden
- Sturen op de energie van anderen (leren loslaten, vragen stellen tot je erbij neervalt)
- Geven van complimenten op gewenst gedrag
- Vergelijken van verschillende zienswijzen
- Loslaten van het gevoel van 'winnen of verliezen'
- Luisteren naar 'verhalen' met respect voor historie
- Stilstaan bij successen
- Gebruiken van passende humor

Voorbeeld krachtenveld



De brug naar de praktijk

- Teken een krachtenveld van je eigen situatie
- Waar sta jij?