

Wat is een RI&E?

In een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) staan de risico's voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek aangegeven. Op elke werkplek zijn er risico's. Is er niet te veel lawaai? Worden werknemers blootgesteld aan gevaarlijke straling? Zijn er specifieke risico's voor jongeren of zwangere vrouwen? Naast de risico's legt de werkgever in een RI&E ook vast welke maatregelen hij gaat nemen. Deze maatregelen worden opgenomen in een plan van aanpak. De ondernemingsraad moet hiermee instemmen.

Hoe stel je een RI&E op?

Elke werkgever is verplicht een RI&E te hebben. Aan de hand van de volgende stappen kun je voor jouw bedrijf een RI&E opstellen.

Stap 1: inventariseren

Je stelt een lijst op met de risico's binnen je bedrijf.

Je kunt deze lijst zelf opstellen of hiervoor een arbodienst/deskundige inschakelen. Binnen je bedrijfstak of branche kunnen ook goede methodes aanwezig zijn.

Voor advies kun je contact opnemen met een arbodienst, onderzoeksinstellingen, adviesbureaus of brancheorganisaties.

Je RI&E moet antwoord geven op de volgende vragen:

- Zijn er in het verleden ongevallen gebeurd in mijn bedrijf?
- Wat kan er op dit moment fout gaan in mijn bedrijf, zodat ongevallen of verzuim optreden?
- Hoe groot is de kans dat het gebeurt?
- Hoe beperk ik een risico? Of de schade als het toch misgaat?
- Welke maatregelen zijn nodig? En hoe voer ik ze door?
- Hoe zorg ik dat de maatregelen blijven werken?

Stap 2: evalueren

Vervolgens vergelijk je alle risico's en zet ze in de goede volgorde onder elkaar. Belangrijke vragen zijn: Welke risico's zijn het meest dreigend? Zijn er situaties in jouw bedrijf die wettelijk niet zijn toegestaan? Welke risico's kunnen schade veroorzaken aan medewerkers, apparaten of het productieproces? Welke risico's zien medewerkers graag aangepakt? Welke aanpassingen zijn technisch mogelijk, en hoeveel kun je investeren?

Stap 3: plan van aanpak

Ten slotte zet u de benodigde maatregelen op een rij. In het plan van aanpak moet in ieder geval worden opgenomen:

- welke maatregelen je neemt naar aanleiding van de geconstateerde risico's. Hierbij moet een onderscheid zijn gemaakt naar vestiging, afdeling, werkplek en/of functie;
- op welke wijze je de maatregelen gaat uitvoeren;
- welke middelen je hiertoe ter beschikking stelt;
- wie verantwoordelijk is voor de uitvoering;
- op welke wijze en op welk moment wordt gerapporteerd en geëvalueerd over de voortgang;
- het tijdstip waarop de maatregelen moeten zijn getroffen (einddatum).

De uitvoering van maatregelen in een RI&E is vaak een kwestie van jaren. Het plan van aanpak kan dan ook de vorm krijgen van een meerjarenplan. Je zult prioriteiten moeten stellen. Het advies van de arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige speelt hierbij een belangrijke rol. In dat advies staat welke maatregelen eerst kunnen worden uitgevoerd en van welke maatregelen het meeste effect kan worden verwacht, ook in verhouding tot de kosten.

Ook moet je bij het vaststellen van prioriteiten overleggen met de werknemers of hun vertegenwoordiging. Het plan van aanpak en de maatregelen zijn onderwerp van instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Overleg met de werknemers werkt in de hand dat ze zich zelf verantwoordelijk voelen voor veilig en gezond werken.

Toetsen, evalueren en bijstellen

Als je de RI&E hebt opgesteld, moet deze worden getoetst. De arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige kijkt dan onder meer naar de juistheid van de beschrijving van risico's. Ook krijg je daarbij verplicht een advies over het plan van aanpak.

Heeft jouw bedrijf niet meer dan 25 werknemers? Dan hoef je de RI&E niet te laten toetsen, zolang je een RI&E-instrument gebruikt dat in de cao is afgesproken.

Ook is het belangrijk dat je de RI&E regelmatig evalueert en, indien nodig, bijstelt.

Welke informatie kunt u gebruiken bij het opstellen van een RI&E?je

Voor het maken van een RI&E kunt gebruikmaken van de volgende informatiebronnen:

- verzuimgegevens;
- ongevalsregister;
- gegevens over (vermoede) beroepsziekten;
- gegevens over toetreding tot de arbeidsongeschiktheidsregelingen;
- personeelssamenstelling en personeelsverloop;
- rapporten van deskundigen op het gebied van arbeidsomstandigheden, organisatieadviseurs etc.;
- registers van toxische stoffen en kankerverwekkende stoffen;
- productinformatie van leveranciers;
- ervaringen van uw brancheorganisatie of bedrijven met hetzelfde soort werken
- klachten van werknemers (interne klachtenprocedure).

Branchemodellen of RI&E-instrumenten helpen hierbij.

Welke eisen gelden voor een RI&E?

Een RI&E moet in ieder geval aan de volgende eisen voldoen:

- Een RI&E moet betrouwbaar, actueel en compleet zijn. Natuurlijk besteed je hierbij de meeste aandacht aan de grootste risico's. Dit zijn de risico's die de meeste mensen treffen of de zwaarste gevolgen hebben.
- Een RI&E moet schriftelijk worden vastgelegd. Elke werknemer moet de RI&E kunnen raadplegen.
- Je moet de RI&E, als de situatie daartoe aanleiding geeft, vernieuwen.
- De RI&E moet in elk geval bestaan uit de volgende onderdelen:
 - inventarisatie van risico's;
 - evaluatie van risico's ('wegen' van het gevaar);
 - adviezen van de arbodienst of van de gecertificeerde (interne) arbodeskundige
 - plan van aanpak
- Je besteed in de RI&E aandacht aan risico's en maatregelen voor bijzondere groepen binnen jouw bedrijf, bijvoorbeeld:
 - jongeren
 - zwangere werkneemsters
 - uitzendkrachten en ander flexibel personeel (er kan bijvoorbeeld een extra veiligheidsinstructie nodig zijn)

Hoe zit het met de toetsing van de RI&E?

Bedrijven met meer dan 25 werknemers

Als je bedrijf meer dan 25 werknemers in dienst hebt, moet je een arbodienst of een gecertificeerde arbodeskundige inschakelen voor de toetsing van de RI&E. Die kijkt of alle risico's op de lijst staan, of de situatie in jouw bedrijf goed is weergegeven en of de laatste normen en richtlijnen zijn gebruikt. Bij cao kan worden afgesproken dat een lichte toets voldoende is.

Let op: Je bent verplicht om eerst te bekijken of de deskundigheid voor het verplicht toetsen van de RI&E intern beschikbaar is, voordat er een andere oplossing gekozen kan worden. In de praktijk is dit alleen zo bij vrij grote bedrijven. Die beschikken soms over een interne gecertificeerde arbodeskundige.

De arbodienst of deskundige informeert u over de resultaten van de toetsing en adviseert u over maatregelen.

Bedrijven met 25 werknemers of minder

Als bedrijven met 25 mensen of minder de RI&E hebben opgesteld volgens de methode of met het RI&E-instrument zoals in de cao is vastgelegd, is geen toets nodig. Tot 1 januari 2007 gold dit voor bedrijven met maximaal 10 werknemers.

Als er niet zo'n cao-afspraken is, kan het zijn dat er wel voor uw sector een RI&E-instrument is afgesproken. Zie hiervoor de website Rie.nl. Als je dat instrument gebruikt voor je RI&E, zal de arbodienst een lichte, goedkopere toets doen.

Als er geen cao-afspraken is, en niet zo'n sectoraal RI&E-instrument, dan moet de werkgever met 25 werknemers of minder wel een arbodienst inschakelen voor een gewone toets. Maar: werkgevers die in totaal niet meer dan 40 uur per week mensen voor zich laten werken, hoeven hun RI&E niet door een arbodeskundige of arbodienst laten toetsen. Voor hen volstaat meestal het invullen van de Checklist gezondheidsrisico's.

Wanneer moet u de RI&E evalueren en bijstellen?

Het is belangrijk dat je de RI&E regelmatig evalueert. De werknemers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de evaluatie. Zij ondervinden immers in de praktijk of er daadwerkelijk iets ten goede is veranderd.

Een goede evaluatie geeft onder meer antwoord op de volgende vragen:

- Is er een goede RI&E opgesteld?
- Bestaat er aanleiding om een nieuwe RI&E op te stellen? Dit kan zijn door nieuwe productieprocessen, nieuwe regelgeving of nieuwe inzichten.
- Zijn de voornemens uit het plan van aanpak volgens de afspraken uitgevoerd?
- Is de deskundige bijstand afgestemd op de aanwezige risico's?
- Hebben de maatregelen tot het gewenste effect geleid?
- Zo nee, wat is hiervan de oorzaak?

Je **moet** de RI&E bijstellen als de werkmethoden, werkomstandigheden of de stand van de dienstverlening wijzigen. Voorbeelden hiervan zijn:

- inrichting van een nieuwe productielijn;
- een ingrijpende verbouwing;
- ingrijpende wijziging van taken van werknemers.

Let op: per 1 januari 2007 is een bedrijf niet meer verplicht jaarlijks te rapporteren over de uitvoering van het plan van aanpak. Ook het voorafgaande overleg met de ondernemingsraad of belanghebbende werknemers is vervallen.

Waar kun je terecht voor advies en informatie?

De werknemers

Het personeel kan je helpen met het vinden van knelpunten voor de RI&E. Ook kunnen zij meedenken over oplossingen.

Brancheorganisatie

Brancheorganisaties kunnen de knelpunten herkennen binnen jouw branche. Zij kunnen oplossingen aandragen.

Arbodiensten

De arbodienst weet vaak precies waar in een bedrijf ongezonde situaties kunnen ontstaan.

Voor meer informatie kun je bellen met Publieksinformatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Postbus 90801, 2509 LV Den Haag, telefoon 0800-9051 (gratis).

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kun je gratis bellen met de Postbus 51 infolijn, tel. 0800-8051, of raadpleeg de site van Postbus51

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid