



‘Het opstellen van een ri&e kost veel geld, zeker voor mkb’ers’

DE RI&E VORMT DE basis voor arbobe-leidsvoering en is hét startpunt voor verbeteracties in een organisatie. Bij een controle vraagt de Inspectie SZW altijd als eerste naar de ri&e. Ook in andere opzichten is het een belangrijk instrument. Zo is de ri&e een voorwaarde voor onder andere verzuim- en aansprakelijkheidsverzekeringen en is het een bewijsstuk bij arbeidsrechtelijke en civiele claims tussen (ex-)werknemer en werkgever. Beschikt een werkgever niet over een ri&e dan levert dit een boete op. Het is dus niet zomaar een document.

Branche-ri&e

Was bij de introductie van de ri&e het uitgangspunt dat voor het opstellen van dit document een deskundige nodig was, met de introductie van de branche-ri&e is in feite uitgesproken dat zelfwerkzaamheid met name in kleine bedrijven mogelijk  n wenselijk is. Vanuit het oogpunt van wetgeving is de drempel hiermee lager dan ooit. Toch heeft dit nog niet de beoogde acceptatie en verspreiding van de ri&e opgeleverd. Dit komt onder andere door onvoldoende bekendheid en te hoge kosten voor het opstellen van de ri&e. Vanuit de overheid en brancheorganisaties is veel moeite gestoken in de ontwikkeling van branchespecifieke ri&e-instrumenten om het – vooral voor het mkb – gemakkelijker en goedkoper te maken om een ri&e op te stellen. Ondanks alle investeringen verloopt de verspreiding en acceptatie van de ri&e traag. De huidige mogelijkheden vormen – als ze al bekend zijn – voor veel bedrijven geen stimulans om ermee aan de slag te gaan. Dit blijkt ook uit de cijfers. Slechts iets meer dan veertig procent van de bedrijven heeft de ri&e op orde.

Knelpunten

Hieraan liggen drie knelpunten grondslag. De ri&e – ook de

branche-ri&e – is (nog steeds) bij veel bedrijven een onbekend instrument. Bedrijven die w l bekend zijn met de branche-ri&e en hiermee aan de slag zijn gegaan, haken af vanwege falende digitalisering, onherkenbare of gedateerde inhoud. Het laatste obstakel is dat een bedrijf dat de ri&e door een arbo-adviseur of arbodienst laat opstellen, een vermogen kwijt is. Een groot deel van het bedrijfsleven heeft ‘vrijstelling’ en mag de ri&e opstellen zonder tussenkomst van arbo-adviseurs. Dit beperkt de kosten aanzienlijk, maar het is simpelweg niet bekend. Wat zou er moeten gebeuren om het aantal bedrijven dat een ri&e heeft en gebruikt substantieel toe te laten nemen? Er zijn vier knoppen waaraan kan worden gedraaid om de ri&e-score omhoog te brengen: 1. Instrumentarium gebruiksvriendelijker maken; 2. Betere check op instrumentarium; 3. Betere communicatie over en begeleiding bij de kennismaking met het instrumentarium en 4. Handhaving versterken en boetes verhogen. Het laatste punt spreekt voor zich, de overige punten worden hier kort behandeld.

Gebruiksvriendelijkheid

De gebruiksvriendelijkheid van zowel taal als automatiseringstechniek kan bij veel instrumenten echt veel beter. Op dit punt hebben sociale partners in veel branches een steek laten vallen. Om de zelfwerkzaamheid van werkgevers te vergroten zal de vraagstelling in veel ri&e’s duidelijker moeten en toelichtingen sectorspecifiek en leerzamer zijn. Daarnaast moet de ri&e duidelijk maken wanneer een deskundige ingeschakeld moet worden. Dit is een lastig onderdeel om breed te behandelen, waardoor veel branche-ri&e’s onvoldoende handvatten bieden. Tot slot moet de risico-inventarisatie niet zozeer een lijst van risico’s opleveren als wel een lijst van aanwezige en ontbrekende beheersmaatregelen voor de belangrijkste risico’s. Om dit te bereiken is het een idee om op brancheniveau een

‘Slechts veertig procent van de bedrijven heeft de ri&e op orde’

OP WEG NAAR MEER RI&E-GEbruik

De acceptatie en verspreiding van de risico-inventarisatie en -evaluatie laat al jaren te wensen over. Een doorn in het oog van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Netwerk De Goede Praktijk adviseerde het ministerie om dit te verbeteren. Een beknopt overzicht.

Tekst THEO-JAN HEESEN EN BRENDA DE JONG ~ deelnemers MARK FLEUREN, JOSJE SALENTIJN EN WALTER VAN WIJK ~ beeld SHUTTERSTOCK

goed basisformat voor de ri&e op te stellen die – binnen de grenzen van de wet – op een verantwoorde wijze verder toegesneden kan worden op de belangrijkste arbeidsrisico's. Idealiter wordt dit basisformat als groeimodel aangeboden, waardoor een bedrijf eerst de belangrijkste punten aanpakt en gaandeweg alle andere risico's tackelt.

Controleren

Wat betreft het controleren van het beschikbare instrumentarium komen de volgende punten naar voren. De – weliswaar beperkte – praktijkkennis uit de beschikbare arbocatalogi vloeit onvoldoende terug naar de branche-ri&e's. Vaak omdat voorschriften in beschikbare catalogi niet erg duidelijk zijn. Tegelijkertijd is er veel overlap in risico's tussen branches, maar wordt geen gebruik gemaakt van de suggesties voor beheersmaatregelen uit andere branches. Zonde. Om dit beter voor elkaar te krijgen kan gedacht worden aan de volgende oplossingen. De branche-ri&e bestaat lang genoeg om vast te kunnen stellen aan welke minimeisen deze moet voldoen. De overheid kan hierover met sociale partners in gesprek treden. Daarnaast is het denkbaar om bij het opstellen van een branche-ri&e gebruik te maken van 'preferred suppliers'. Dit zorgt voor kwaliteitborging, zelfs bij branches die over onvoldoende arbo-expertise beschikken om een branche-ri&e te beoordelen.

Communicatie

Communicatie over nut en noodzaak van de ri&e, met praktische tips over hoe een ri&e en bijbehorend Plan van Aanpak gemaakt moet worden, vormen de sleutel tot verbetering van acceptatie van de ri&e. Centrale boodschap: 'natuurlijk heb ik de veiligheid in mijn bedrijf op orde! Een



ARBO IN HET MKB

De ondernemer in het kleinbedrijf verschilt niet veel van de manager in grotere organisaties. Hij wil zijn zaken geregeld hebben. Wat de kleine ondernemer bijzonder maakt is dat hij niks kan delegeren. Marketing, sales, inkoop, administratie, personeelsbeleid en oh ja, arbo; hij regelt alles. Maar hij kan onmogelijk van alle regels op de hoogte zijn. Hij heeft behoefte aan duidelijkheid: zwart of wit. Maar de Arbowet bevat weinig zwart en wit en heel veel grijs. En dat maakt de vertaling van de toetsing 'of je aan de eisen van de wet voldoet' in de vragenset van een ri&e-instrument niet eenvoudig. Wat moet de onderhoudsmonteur bijvoorbeeld met de vraag: 'Is er sprake van ongunstige lichaamshouding?' Ja, natuurlijk. De onderhoudsmonteur moet op plekken werken die normaal niet toegankelijk of bereikbaar moeten zijn. De vraag moet zijn: 'Is het werk dusdanig belastend dat het een risico vormt'.

prominente rol is hierbij weggelegd voor brancheorganisaties en bijvoorbeeld MKB-Nederland. De effecten hiervan zijn duidelijk merkbaar. Bij actieve brancheorganisaties is het arbobewustzijn veel hoger. De communicatie kan verbeteren door succesvolle methoden beter uit te wisselen. Daarnaast is overleg met verzekeraars over een gezamenlijke inspanning denkbaar. Voor verzekeraars is preventie steeds belangrijker; het bevorderen van communicatie rond de RI&E kan een onderwerp zijn waar verzekeraars middelen voor vrij willen maken in een gezamenlijke actie met de overheid.

Onze ervaring is dat ook met mkb-bedrijven prima over veilig, gezond en plezierig werk is te praten. Ze hebben veelal heel goed door wat belangrijk is. Dat ongeval, ziekte en slechte sfeer van invloed zijn op de bedrijfsprestaties. Om dit vervolgens – zonder de juiste ondersteuning – in een ri&e te gieten kost ze erg veel moeite. De uitdaging is om ze daarbij te helpen.



LJN: BZ8556, Sector kanton Rechtbank Midden-Nederland, 853061 UE VERZ 13-179

Mentale inzinking verstoort verhoudingen

EEN VROUW WERKT AL TWINTIG jaar als thuiszorgmedewerster bij Zuwe Zorg. Op een bepaald moment gaat het mis op het persoonlijke vlak. Eind 2011 wordt ze slachtoffer van fysiek geweld door haar toenmalige partner en verlaat ze haar woning. Ze is enige tijd dakloos en woont vervolgens in een caravaan. Ze kampt niet alleen met huwelijksproblemen; in deze periode is ze ook in gesprek met de commissie Deetman die onderzoek doet naar seksueel misbruik in de katholieke kerk.

Verdwaald

Op 1 januari krijgt de werknemer te maken met een andere leidinggevende. Deze zorgmanager plant met haar een kennismakingsgesprek op 19 maart. Op weg naar het gesprek krijgt de werknemer een paniekaanval, waardoor zij 'de weg letterlijk en figuurlijk' kwijt is. Ze stuurt daarop haar kersverse leidinggevende een mailtje met uitleg. Die vindt het erg vervelend dat de werknemer haar afspraak pas op het laatste moment heeft afgezegd en noemt het voorval 'een slecht begin van een nieuwe samenwerking'. De werknemer laat later die dag weten dat ze haar best doet om niet overspannen te raken. Ze legt uit dat ze verdwaalde en vraagt begrip voor haar situatie.

'De vertrouwensbreuk is zo ernstig, dat terugkeer geen reële optie is'

Een mentale inzinking is de aanleiding voor een bekoelde arbeidsrelatie. Is dit voldoende voor ontslag?

tekst: GUUS VAN RIJSWIJCK

Gegriefd

Kort daarop meldt de thuishulp zich ziek met griepverschijnselen. Ze laat per mail weten 'diep gegriefd' te zijn door de reactie van haar nieuwe leidinggevende op haar eerdere paniektoestand. Ze verwijt haar leidinggevende een gebrek aan empathisch vermogen. De leidinggevende reageert met een herinnering aan een nieuwe afspraak op 2 april, waarbij ze meldt dat dit de laatste mogelijkheid is en dat ze zich anders genoodzaakt ziet om 'stappen te ondernemen'. De werknemer zegt deze nieuwe afspraak af omdat ze nog ziek is. Dat komt haar op een officiële waarschuwing te staan.

Uitgeput

Na een nieuwe ziekmelding schort de zorgorganisatie haar loon op. De verzekeringsarts van het UWV bevestigt de conclusie van de bedrijfsarts dat de vrouw arbeidsgeschikt is. Nadat mediation mislukt, ontspoord het gesprek met de nieuwe bedrijfsarts omdat hij volgens de vrouw ongepaste vragen stelt over haar misbruikervaringen.

Vertrouwensbreuk

De kantonrechter oordeelt dat de vertrouwensbreuk tussen beide partijen zodanig is, dat een terugkeer van de vrouw naar haar oude functie niet reëel is. Hij stelt dat de verhouding tussen partijen al direct vanaf het begin is ontspoord. Volgens de rechter had de werkgever meer inlevingsvermogen mogen tonen, waarbij de leidinggevende zich 'onnodig grievend' tegen de vrouw heeft uitgelaten. De rechter stelt dat de verstoring van de arbeidsrelatie voor het grootste deel aan Zuwe Zorg is te wijten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden; de vrouw krijgt €50.000,- bruto mee.