

RI&E en het toetsen van de RI&E

Inleiding

Bij het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gelden de criteria die op 1 juli 2022 in werking zijn getreden zoals gepubliceerd in de Staatscourant 7977 van 24 maart 2022. Afgeleid van deze toetscriteria gelden dezelfde criteria ook voor de RI&E zelf, omdat de RI&E op die criteria wordt getoetst. Bij het opstellen van de RI&E moet dus al met deze factoren rekening worden gehouden.

In onderstaande tabellen 1 t/m 4 zijn deze criteria beschreven.

1. Toetsen van de RI&E
 - 1.1 Toetsen op volledigheid
 - 1.2 Toetsen of de RI&E actueel is en of de actualiteit is geborgd
 - 1.3 Toetsen of de RI&E voldoet aan de actuele inzichten, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening
 - 1.4 Toetsen op betrouwbaarheid
2. Toetsen van het plan van aanpak (dit vormt een integraal onderdeel van de RI&E)
3. Adviseren over RI&E en plan van aanpak
4. Een toets- en adviesrapport schrijven

In de tabellen worden voornamelijk systeemfactoren genoemd. Een aantal daarvan komt al kort aan de orde in de modules Arbobeleid, Verzuimbeleid en Veiligheidscultuur en gedrag. Een handige werkwijze is om eerst de betreffende vakinhoudelijke modules te selecteren en deze in te vullen en daarna deze criterialijst na te lopen voor de nog ontbrekende zaken.

Elk criterium wordt onder elke tabel of elk blok nader toegelicht.

CRITERIATABEL UIT STAATSCOURANT 7977 IN WORD

Verschillende zaken zijn onder de tabellen nader toegelicht.

1. Toetsen van de RI&E	
1.1 Toetsen op volledigheid	
1.1.1	Zijn alle risico's, inclusief de achterliggende grondoorzaken, ten aanzien van veiligheid en gezondheid met betrekking tot de hele organisatie of bepaalde organisatieonderdelen, waaronder groepen medewerkers of activiteiten, geïnventariseerd?
1.1.2	Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?
1.1.3	Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?
1.1.4	Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?
1.1.5	Is gebruik gemaakt van de inzichten van de preventiemedewerkers?
1.1.6	Zijn de analyses van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken gebruikt in de RI&E?
1.1.7	Zijn ongevallenregistraties aanwezig en geanalyseerd op de achterliggende grondoorzaken en zijn die verwerkt in de RI&E?
1.1.8	Zijn de taken van de preventiemedewerker ingevuld en uitgevoerd?
1.1.9	Is beschreven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn om de taken uit te voeren en wat de benodigde kennis en capaciteit is voor het uitvoeren van de taken?
1.1.10	Is beschreven welke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken nodig zijn, wat de inhoud en de frequentie is?
1.1.11	Is het arbobeleid beschreven en operationeel?

1.1.12	Is de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) beschreven en operationeel?
1.1.13	Zijn de risicobeperkende maatregelen met betrekking tot de aanwezige risico's beschreven?
1.1.14	Zijn de risicobeperkende maatregelen getoetst aan de arbeidshygiënische principes en het daarbij te hanteren redelijkerwijsbeginsel?
1.1.15	Is bepaald of nadere verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen nodig zijn om de blootstelling aan bepaalde arbeidsbelastende factoren en de daarmee samenhangende risico's vast te stellen?

Toelichtingen

1.1.1 Grondoorzaken

Bij het ontstaan van risico's en effecten zoals ongevallen of beroepsziekten is vaak sprake van een driedeling:

- Directe factoren/oorzaken. Directe factoren treden op het moment van een ongeval of blootstelling. Voorbeelden zijn het niet gebruiken van een afzuigstelsel bij gevaarlijke stoffen, het snel even werken zonder valbeveiliging of het werken aan een wankel constructie. De handelingen zijn vaak door de betrokkene te beïnvloeden.
- Grondoorzaken/achterliggende oorzaken. Deze grondoorzaken (of indirecte factoren) zijn meestal al geruime tijd aanwezig. Voorbeelden zijn het niet beschikbaar stellen van apparatuur, een slechte communicatie tijdens de overdracht van werkzaamheden en/of de inzet van een onervaren medewerker voor een moeilijke klus.
- Basisrisicofactoren (BRF's) zijn de hoofdrubrieken waarin de meer structureel aanwezige grondoorzaken van feitelijk onveilige en/of ongezonde situaties kunnen worden onderverdeeld. Binnen elk van deze BRF's is door het benoemen van meer specifieke gegevens een verfijning aangegeven: de grondoorzaken.

De grondoorzaken kunnen worden ondergebracht in hoofdcategorieën: de zogenaamde basisrisicofactoren (BRF's). De grondoorzaken vormen zo een sub-indeling oftewel een verfijning van de BRF's.

1.1.2 en 1.1.3 Ziekteverzuimanalyses

Het gaat om het arbeidsgelateerde deel van het ziekteverzuim. Informatie daarover kan worden verkregen bij de bedrijfsarts of de arbodienst. Deze heeft daarvoor de volgende codes tot zijn beschikking.

- Causes of Sickness: CAS code hoofdtypeering van ziekte gericht op het betreffende orgaan.
- CVO-code: oorzaak van het arbeidsgelateerde verzuim (CVO staat voor: Classificatie Van Ongevallen en Arbeidsgebonden factoren). Deze codes geven meer de oorzaken aan.

1.1.4 Inzichten werknemers

Het gaat met name over de persoonlijke beleving van de medewerkers over arbeidsbelastende factoren die niet direct tijdens een werkbezoek waarneembaar zijn, zoals werkdruk, balans werk en privé, ongewenst gedrag, de mate waarin zij vinden voldoende over de risico's in hun werk te zijn voorgelicht, de stijl van leidinggeven, balans taakeisen en energiebronnen, binnenklimaat, ervaren geluidshinder, enz.

Deze kunnen geïnventariseerd worden via interviews en via enquêtes. Zie verder onder Betrouwbaarheid (1.4.1)

1.1.5 Inzichten preventiemedewerker

Logischerwijs is de preventiemedewerker betrokken bij de uitvoering van de RI&E en zullen diens inzichten worden meegenomen in de uitvoering. Bij de toetsing is het aannemelijk dat

de toetser in gesprek gaat met de preventiemedewerker, waardoor dit toetscriterium automatisch wordt geborgd. Zie ook 1.1.8 en 1.1.9.

1.1.6 AGO's

Het gaat daarbij om de reeds in het verleden gehouden arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (AGO's). Zie onder 1.1.10 voor nadere informatie over AGO's.

1.1.7 Ongevalsanalyses

Veel inzicht kan worden verkregen van een trendanalyse van de ongevalsanalyses op de achterliggende grondoorzaken. De resultaten van deze trendanalyse geven een goede indicatie van de meer structurele oorzaken van de risico's. Zie ook onder 1.1.1.

1.1.8 en 1.1.9 Preventiemedewerkers

De taken van de preventiemedewerker horen zich te beperken tot adviseren en ondersteunen. Hij kan en mag niet verantwoordelijk zijn gesteld voor goede werkomstandigheden. Dat is een taak van de leidinggevenden (zie ook onder 2.9, 3.3 en 3.4).

Gecontroleerd moet worden of de preventiemedewerker voldoende tijd voor zijn taken heeft (of dat hij deze taken maar naast zijn gewone werk erbij moet doen zonder dat hij daar tijd voor ter beschikking gekregen heeft). Tevens moet de preventiemedewerker voldoende kennis hebben van alle arbeidsbelastende factoren van het werk dat in het bedrijf wordt gedaan. Dat zal in complexe bedrijven niet altijd door één persoon ingevuld kunnen worden. Dan zullen de preventieve taken over meer medewerkers (met verschillende deskundigheden) verspreid worden.

Bij grotere organisaties kan gewerkt worden met één of meer centrale preventiemedewerkers en een netwerk aan afdelings-gebonden decentrale preventiemedewerkers.

1.1.10 AGO's

In de RI&E moet heel concreet worden aangegeven voor welke groepen medewerkers welke AGO's voor welke arbeidsbelastende factoren moeten worden aangeboden en met welke frequentie.

Wanneer wel of niet AGO's aanbieden?

AGO's hoeven niet te worden aangeboden als zonder beheersmaatregelen de risico's al zeer klein zijn. Immers als de risico's al aanvaardbaar klein zijn, kan er geen gezondheidsschade optreden en hoeft bijgevolg de gezondheid ook niet te worden gemonitord.

Wel AGO's aanbieden als

- zonder de beheersmaatregelen het risico niet klein is.
- met de genomen beheersmaatregelen het risico wel klein
- met de genomen beheersmaatregelen het risico nog steeds groot is

Hoe groter het potentiële risico is (al dan niet met de genomen beheersmaatregelen), des te frequenter zou het AGO moeten worden aangeboden. Dit om door deze gezondheidsmonitoring d.m.v. de AGO's dicht bovenop eventuele gezondheidsschade te blijven zitten (en dus vroegtijdig te kunnen ingrijpen) als ook om de effectiviteit van de beheersmaatregelen te kunnen beoordelen.

Factoren die de AGO's qua doelgroep en frequentie bepalen zijn onder andere:

- De betreffende arbeidsbelastende factoren
- De grootte en aard van de risico's
- De functie van de medewerkers
- Kwetsbare groepen: jong, oud, zwanger en ziek.

Opgemerkt moet worden dat AGO's gecombineerd kunnen worden met de Preventieve Medische Onderzoeken (PMO's). De PMO's bieden een meer algemene health-check. De AGO's zijn gericht op specifieke arbeidsbelastende factoren en zijn wettelijk verplicht (aan te

bieden). De PMO's niet.

1.1.11 Arbobeleid

Tijdens de uitvoering van de RI&E moet worden nagegaan of het arbobeleid ook op de werkvloer geïmplementeerd is. Check bijvoorbeeld of medewerkers weten wat zij moeten doen bij brand, of zij hun beeldschermwerkplek daadwerkelijk goed hebben ingesteld, de juiste afzuiging gebruiken bij het werken met gevaarlijke stoffen, of zij in de praktijk de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen dragen, of periodieke keuringen van apparatuur daadwerkelijk worden uitgevoerd, enz.

1.1.12 Bedrijfshulpverlening (BHV)

De BHV moet in aantal, in vaardigheden en continue aanwezigheid voorbereid zijn op de scenario's die kunnen optreden, met name ook de zogenaamde maatgevende scenario's: de meest waarschijnlijke gebeurtenissen met de potentieel grootste effecten.

1.1.13 De risicobeperkende maatregelen m.b.t. tot de aanwezige risico's

Een uitvoerige beschrijving van de alle reeds genomen risicobeperkende maatregelen kan de RI&E rapportage zeer lijvig maken en daardoor minder praktisch en leesbaar.

Een praktische werkwijze kan zijn om in een bijlage kort alle onderwerpen te vermelden waarnaar gekeken is en waarbij de risico's voldoende beheerst zijn. Dit kan in een overzichtelijke tabel.

In de hoofdrapportage is het wel zaak voor de grootste gevaren en de grootste risico's de genomen risicobeheersmaatregelen expliciet te beschrijven en daarbij ook expliciet aan te geven hoe deze geborgd zijn.

En uiteraard in de hoofdrapportage de zaken waarbij de risico's nog onvoldoende beheerst zijn met daarbij de risicoweging en een voorstel voor verbetermaatregelen (de inventarisatie en evaluatie inclusief plan van aanpak).

1.1.14 Arbeidshygiënische strategie en redelijkerwijsprincipe

Volgens het redelijkerwijsprincipe mag om economische of andere bedrijfsredenen van de hiërarchie van de arbeidshygiënische strategie worden afgeweken. Dus dan hoeft niet strikt de volgorde: bronaanpak, collectieve technische maatregelen, individuele organisatorische maatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen te worden gevolgd, maar kan worden volstaan met het nemen van een lagere orde maatregel. Dit moet wel worden beargumenteerd.

Bij bewezen CMR-stoffen (carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen) categorie 1A en 1B (Arbobesluit 4.18) en bij biologische agentia (Arbobesluit art. 4.87 en 4.87a) staat niet de term 'zover dit redelijkerwijs mogelijk of niet mogelijk'. Dat betekent dat economische motieven bij de aanpak van risico's met deze categorieën stoffen géén rol mogen spelen bij de treffen maatregelen zoals bij andere arbeidsbelastende factoren wel mag.

1.1.15 Nadere verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen

Verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen hoeven alleen maar gedaan te worden wanneer uit de algemene RI&E een onvoldoende beeld van de knelpunten en/van de achterliggende grondoorzaken is verkregen. Als dit beeld er wel is (zowel van de knelpunten als van de achterliggende grondoorzaken), is geen verdiepende RI&E en zijn geen aanvullende metingen nodig.

Overige aandachtspunten

Ondernemingsraad

Qua procesvoering moet de Ondernemingsraad vooraf hebben ingestemd met de wijze van uitvoeren van de RI&E.

Bijzondere groepen

Houdt in de RI&E rekening met bijzondere groepen zoals jeugdigen, ouderen, zwangeren, etnische minderheden, anderstaligen, minder validen, derden, schoonmaakpersoneel, bewakingspersoneel, alleenwerkers, thuiswerkers/plaats- en tijdsafhankelijke arbeid, stagiaires en uitzendkrachten.

Locatiebezoek

Locatiebezoeken bij het opstellen van de RI&E en het toetsen van de RI&E zijn wel wenselijk. Dit om te voorkómen dat het opstellen van de RI&E een papieren exercitie wordt van het op basis van vermeende kennis afvinken van een checklist. Iedere checklist - hoe uitgebreid ook - kan nooit de werkelijkheid afdekken van alle in bedrijven voorkomende werksituaties. Daarom moet meestal ter plekke worden gekeken.

Voor het toetsen geldt dezelfde wenselijkheid tot locatiebezoek. Bij bedrijven die een vangnetconstructie hebben met een arbodienst is een locatiebezoek vanuit die arbodienst voor het toetsen van de RI&E verplicht. Wanneer het toetsen via de maatwerkconstructie gebeurt, is vanuit die constructie de verplichting voor de arbokerndeskundige om locatiebezoeken af te leggen komen te vervallen. Staatcourant 7980 (24 maart 2024) stelt hierover: 'Niet altijd is een locatiebezoek noodzakelijk. Indien daarvan af wordt gezien, dient met argumenten onderbouwd te worden waarom het noodzakelijke inzicht in de risico's ook tot stand kan komen met een bezoek op afstand met behulp van daarvoor geschikte middelen (bijv. videosurveillance). Dit zal in veel gevallen waar alleen maar bureauwerk plaatsvindt, de kosten van een locatiebezoek, dat relatief kostbaar is, besparen.'

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

Toelichting

1.2 Borgen van de actualiteit

De RI&E-rapportage moet de huidige (actuele) stand van zaken qua arbeidsbelastende factoren binnen het bedrijf beschrijven.

Dit betekent dat als er majeure veranderingen zijn geweest binnen het bedrijf zoals nieuwe productielijnen, andere werkmethodieken, een nieuw gebouw, een reorganisatie enz. de RI&E hierop direct aanpast dient te zijn. Niet kan worden volstaan met het schema dat elk jaar op een vaste datum naar de RI&E wordt gekeken en dan pas wordt aangepast. Geborgd moet zijn dat gevolgen van majeure veranderingen direct worden door gevoerd in de RI&E.

PS Niet mag zomaar van de actualiteit van de branche-RI&E's worden uitgegaan. Bovendien geven de branche-RI&E's de 'grootst gemene delers' weer van de risico's die binnen de bij haar aangesloten bedrijven voorkomen. Per individueel bedrijf kunnen echter zeer afwijkende en andere arbeidsbelastende factoren voorkomen. Dus als bij het opstellen van een RI&E voor een bedrijf alleen de branche-RI&E wordt gebruikt, kan het zijn dat daarmee niet een actueel en goed beeld van de specifieke situatie van dat betreffende bedrijf wordt verkregen.

1.3 Toetsen of de RI&E voldoet aan de actuele inzichten, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening

Toelichting

1.3 Actuele inzichten

Het gaat hierbij om actuele inzichten zowel bij de diagnose (inventarisatie en evaluatie) als bij de maatregelen.

- Diagnose: bij de inventarisatie van de gevaarsbronnen en de risico's rekening houden met de meest moderne inzichten op dit gebied. Daarbij hanteren van de meest actuele normen en grenswaarden. Bijvoorbeeld langdurig zittend werk doen is ongezond.
- Maatregelen: bij de verbetervoorstellen om risico's te reduceren moet rekening worden gehouden met de modernste werkwijzen om de risico's te reduceren. Bijvoorbeeld bij de risicoreductie in het werken met gevaarlijke stoffen volstaat meestal niet ruimteventilatie, maar moet gewerkt worden met plaatselijke ventilatie, vaak zelfs met push-pull systemen

1.4 Toetsen op betrouwbaarheid	
1.4.1	Zijn de blootstellingen aan de risico's representatief in beeld gebracht (geen over- of onderschatting)?
1.4.2	Zijn de blootstellingen met gevalideerde methodes onderzocht en in kaart gebracht?
1.4.3	Is de evaluatie van de blootstelling aan de risico's correct uitgevoerd en is deze vergeleken met relevante wettelijke en wetenschappelijk onderbouwde grenswaarden?

Toelichting

1.4.1 Risico's representatief in beeld

Voldoende medewerkers moeten bij de uitvoering van de RI&E betrokken zijn geweest. Met name betreft dat zaken die sterk van de individuele beleving van medewerkers afhankelijk zijn, zoals de psychosociale arbeidsbelasting (beleving van de werkdruk en beleving van ongewenst gedrag), het binnenklimaat, ervaren geluidshinder, vinden voldoende of onvoldoende geïnstrueerd zijn in het beheersen van de eigen werkrisico's, ontplooiingsmogelijkheden, enz. Zie ook onder 1.1.4.

Het aantal medewerkers dat moet worden betrokken bij de RI&E kan worden bepaald via enquêtes of gesprekken.

- Bij een enquête is de gewenste grootte van de respons afhankelijk van de grootte van de totale populatie. Hoe groter de populatie, des te kleiner mag het responspercentage zijn. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de zogenaamde steekproefcalculator.
- Bij gesprekken/interviews moet gesproken worden met een representatieve dwarsdoorsnede van de organisatie: met medewerkers vanuit alle onderdelen en lagen van het bedrijf. Bij de interviews kan (binnen de verschillende functiegroepen) gestopt worden als bij volgende interviews geen nieuwe gegevens boven water komen.

1.4.2 Goed onderzoek van de blootstelling

Bij de beoordeling van de blootstelling kan in eerste instantie gewerkt worden met de zogenaamde Basic characterization. Deze is in de arbeidshygiëne geïntroduceerd vanuit de aanpak van gevaarlijke stoffen (NEN689), maar kan veel algemener ook voor andere arbeidsbelastende factoren worden toegepast.

Uit het toepassen van deze Basic characterization kunnen drie conclusies komen:

- Als uit de eerste beoordeling overduidelijk blijkt dat de situatie op orde is, dan hoeft er geen nader onderzoek gedaan te worden, geen metingen, geen nadere verdieping. De situatie is goed. Wel moet geborgd worden dat die situatie zo blijft.
- Als uit de eerste beoordeling blijkt dat de situatie niet goed is, bijvoorbeeld veel te veel geluid, grote fysieke belasting, langdurige niet-ergonomische houdingen, grote blootstelling aan gevaarlijke stoffen en/of biologische agentia, zeer fel licht, grote hittebelasting, slecht binnenklimaat, enz. en de oorzaken zijn daarvan bekend, ook dan is geen verdiepend onderzoek nodig of metingen. De werkgever kan dan overgaan tot het nemen van maatregelen om de situatie te verbeteren. Pas na die verbeteringslag kunnen metingen zinvol zijn ter verificatie.

- Alleen als bij de eerste beoordeling geen goed beeld verkregen kan worden van de grootte van de blootstelling en/of de oorzaken daarvan, dan is het nodig om metingen en verdiepend onderzoek uit te gaan voeren. Daarbij moeten dan de juiste gevalideerde meetmethodes worden toegepast.

Bij het beoordelen van de risico's van de arbeidsbelastende factoren moet van een representatieve werksituatie worden uitgegaan: het gemiddelde beeld in de tijd. Dus niet op piekmomenten, en niet in stille periodes. Bij continu bedrijven moet ook gekeken worden naar de situaties buiten de reguliere kantoor tijden (dus 's nachts en in het weekend).

1.4.3 Risico-evaluatie

De term 'evaluatie' in de term 'risico-inventarisatie en -evaluatie' betekent een waarde (value) toekennen aan de grootte van het risico: de risico's op de juiste grootte wegen.

Dit is een cruciale stap.

- Immers, wanneer een te lage risicoscore wordt toegekend, wordt ten onrechte aangeduid dat de situatie relatief veilig is. Het gevolg hiervan kan zijn dat er geen maatregelen genomen worden en dat de risicovolle situatie blijft staan.
- Wanneer een te hoge risicoscore wordt toegekend, worden maatregelen genomen die eigenlijk niet nodig zijn en wordt het bedrijf onnodig op kosten gejaagd. Kosten die beter besteed hadden kunnen worden bij het aanpakken van echt grote risico's.

Met verkeerde inschattingen komt overigens ook de geloofwaardigheid van de adviseur ter discussie te staan, hetgeen het draagvlak voor het nemen van arbomaatregelen niet ten goede komt.

Bij de weging van de grootte van de risico's onderscheid maken tussen concrete werkplekrisico's en beleidsmatige zaken en rekening houden met (zware) wettelijke overtredingen.

Concrete werkplekrisico's

De grootte van concrete werkplekrisico's kunnen wel met numerieke weegmethodes bepaald worden (risicograaf, Henstra, Kinney & Wiruth, Fine, enz.) waarbij eerst het meest waarschijnlijke concrete risicoscenario wordt beschreven en daarna gewerkt wordt met het product van de parameters Effect, Waarschijnlijkheid en Blootstelling. Bij beleidsmatige en wettelijke zaken kan dat niet.

Beleids- en organisatorische zaken

Om aan deze zaken toch een classificatie toe te kennen, kan onderstaande indeling in groot, midden en klein (met de index b van beleid erbij) worden gehanteerd:

Gb Beleid ontbreekt of er is wel beleid maar deze is geheel niet geïmplementeerd (aangeduid met Groot**b**).

Mb Beleid is beperkt aanwezig of nog maar beperkt geïmplementeerd (aangeduid met Midden**b**).

Kb Beleid is wel aanwezig, maar nog niet helemaal geïmplementeerd; verbeteringen zijn mogelijk (aangeduid met Klein**b**).

In de IMA is deze werkwijze beperkt tot de aanduiding bij bepaalde risico's dat sprake kan zijn van een ernstige wettelijke overtreding.

Wettelijk verplichte zaken

De numerieke ranking kan niet voor wettelijke overtredingen worden toegepast. Omdat (in een aantal gevallen) niet alles tegelijk gedaan kan worden en de aanpak van deze overtredingen gefaseerd moet worden uitgevoerd, wordt vaak toch gekozen voor een vorm van 'weging'.

In onderstaande indeling wordt de grootte van de wettelijke overtreding aangeduid met de letters G (groot), M (midden) en K (klein) met de index w van wet erbij:

Gw Een overtreding van een wettelijke bepaling, waarbij sprake is een zware overtreding (ZO) of een ernstige overtreding.

Mw Een overtreding van een wettelijke bepaling waarvoor direct een bestuurlijke boete kan worden gegeven: overtreding directe boete (ODB). Overtredingen die de directe aanleiding zijn geweest voor een arbeidsongeval, vallen ook onder deze categorie.

Kw Een overige overtreding (OO), waarvoor eerst een waarschuwing wordt gegeven of een eis wordt gesteld en pas in tweede instantie, nadat is geconstateerd dat de betreffende tekortkoming niet is opgeheven, overgegaan wordt tot boeteoplegging.

Bovenstaande driedeling is gebaseerd op de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Modellen

Bij het beoordelen van de grootte van de risico's bij bepaalde arbeidsbelastende factoren kan gebruik worden gemaakt van modellen, zoals bij fysieke belasting, biologische agentia, gevaarlijke stoffen.

Bij de schattingsmodellen voor gevaarlijke stoffen leidt dit tot een slechts indicatieve waarde. De schattingen zijn in die modellen bewust zeer conservatief genomen (aan de hoge kant), zodat veelal een te hoge blootstellingswaarde uit de schattingen komt. Dat betekent dus ook dat als volgens een schattingsmodel de concentratie te hoog wordt bevonden, dit niet hoeft te betekenen dat dit ook echt zo is. Voordat investeringen gedaan gaan worden in maatregelen, kunnen dan beter eerst metingen worden gedaan om te verifiëren of de blootstelling echt te hoog is. Omgekeerd geldt dat als volgens de schattingsmodellen de geschatte blootstellingsconcentraties laag zijn, dat veelal in de werkelijke praktijk ook wel zo zal zijn.

2. Toetsen van het plan van aanpak (dit vormt een integraal onderdeel van de RI&E)	
2.1	Zijn maatregelen voorgesteld om de gevaren weg te nemen of om de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid zoveel mogelijk te beperken? De verantwoordelijkheden van de werkgever gaan verder dan het voldoen aan wettelijke normen, omdat hij een beleid moet voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (art. 3, lid 1, Arbowet).
2.2	Is bij de voorstellen voor risicobeperkende maatregelen rekening gehouden met de arbeidshygiënische strategie?
2.3	Als in het plan van aanpak bij de voorgestelde maatregelen is afgeweken van de arbeidshygiënische strategie, is dit dan gemotiveerd?
2.4	Is beschreven hoe de maatregelen worden geïmplementeerd?
2.5	Is de effectiviteit van de maatregelen ingeschat?
2.6	Is rekening gehouden met ongewenste consequenties van maatregelen?
2.7	Is de juiste prioritering van maatregelen voorgesteld op basis van de weging van de grootte van de risico's?
2.8	Is het plan van aanpak concreet en realistisch (SMART)?
2.9	Hebben de door de werkgever aangewezen personen (actiehouders) voldoende bevoegdheid om de voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak uit te voeren?

Toelichtingen

2.1 Maatregelen in het plan van aanpak

Bedrijven zijn verantwoordelijk voor goede werkomstandigheden van hun werknemers. Daarbij heeft de wet maximale waardes gesteld aan concentraties en niveaus van gevaarlijke stoffen, geluid, trillingen enz. waar men beslist niet boven mag komen. Maar het gaat niet aan dicht tegen deze normen aan te kruipen. Goed werkgeverschap behelst dat de blootstelling zo laag mogelijk gehouden moet worden en niet dat normen zo veel mogelijk worden opgevuld.

Voor veel zaken in de arbowetgeving, Besluit Bouwwerken Leefomgeving (BBL) e.d. geldt dat de daarin beschreven grenzen uiterste bovengrenzen zijn (verbodswaardes) die zeker niet overschreden mogen worden. Beoogd wordt echter dat bedrijven daar ver onder blijven. Dit om invulling te geven aan de brede zorgplicht van werkgevers voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden op basis van de volgende wetgeving.

- De Arbowet stelt in artikel 3, lid 1: De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.
- Het Burgerlijk wetboek stelt in artikel 7:611: De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
- Het Burgerlijk wetboek stelt in artikel 7:658: De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Dus de risicobeheersmaatregelen moeten verder gaan (de zogenaamde optimalisatieverplichting) dan dat daarmee net aan de wettelijke normen is voldaan.

2.3 Gemotiveerd afwijken van de arbeidshygiënische strategie

Onder 1.1.14 is gesteld (zie boven) dat volgens het redelijkwysprincipe mag om economische of andere bedrijfsredenen van de hiërarchie van de arbeidshygiënische strategie worden afgeweken (behalve bij CMR stoffen en biologische agentia). Als dit gebeurt, moet dit in de RI&E worden gemotiveerd.

2.5 Effectiviteit van maatregelen

Dit kan door bij de maatregelen direct al de meest effectieve maatregelen in te zetten. Dan hoeven deze niet opnieuw 'gewogen' te worden. Immers impliciet is daar al rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld wanneer om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te reduceren geadviseerd wordt te gaan werken in een goede zuurkast (die aan alle voorwaarden qua techniek, containmentfactor, plaatsing enz. voldoet) dan is het risico voldoende beheerst. Bij andere zaken kan het nodig zijn hier extra aandacht aan te besteden en een tweede risicoweging uit te voeren op de voorgestelde beheersmaatregelen. De meest verregaande optie is voor alle voorgestelde maatregelen een tweede weging uit te voeren. In de praktijk zal dit niet altijd nodig zijn.

2.7 Prioritering van maatregelen

De koppeling tussen de risico's een de urgentie van maatregelen hoeft niet een op een te zijn. De onderneming mag andere factoren dan alleen de risicogrootte mee laten wegen in haar prioritering van maatregelen, zoals wetgeving, imago, kosten, wensen van de OR, effectiviteit van de maatregelen, enz.

2.8 SMART plan van aanpak

SMART staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Het plan van aanpak moet concreet en werkbaar zijn, met duidelijke maatregelen waar een bedrijf vervolgens zelf mee aan de slag kan. Het heeft weinig zin om maatregelen te adviseren die niet uitvoerbaar zijn. Dit werkt demotiverend waardoor ook het draagvlak voor uitvoering van het plan van aanpak zal afnemen.

2.9 Actiehouders in het plan van aanpak

Bij voorkeur moeten dit de operationele leidinggevendenden zijn. Immers zij vormen de basis van een goede inbedding van de arbotaken in de organisatie. De actiehouders moeten bij voorkeur *niet* de preventiemedewerker (SHEQ, of QHSE of KAM-coördinator); deze zijn slechts adviserend en ondersteunend en hebben bovendien niet de bevoegdheid (en het budget) om de voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak uit te voeren.

Zie ook onder 1.1.5, 1.1.8 en 1.1.9, 3.3 en 3.4.

Onderstaande zaken zijn met name van belang voor de toetsers van de RI&E. Niettemin kunnen ook de opstellers van de RI&E daar al rekening mee houden.

3. Adviseren over RI&E en plan van aanpak	
3.1	Adviseren over de betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit van de RI&E.
3.2	Adviseren over risicobeperkende maatregelen, waarbij ook eventueel achterliggende oorzaken zijn aangepakt
3.3	Adviseren over structureel arbobeleid en borging met de Plan-Do-Check-Act-cyclus
3.4	Adviseren over juiste toepassing van taken en verantwoordelijkheden op het gebied van veiligheid en gezondheid binnen organisaties.
3.5	Adviseren over prioriteiten, tijdsplanning en de volgorde waarin de maatregelen moeten worden genomen
3.6	Aangeven of aanvullend of verdiepend onderzoek nodig is.
3.7	Adviseren over veiligheids- en gezondheidscultuur.

Toelichtingen

3.1 Betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit
Zie 1.1 t/m 1.4.

3.2 Risicobeperkende maatregelen

Bij de advisering over risicobeperkende maatregelen worden de achterliggende grondoorzaken overwogen. Als dat niet wordt gedaan, dan wordt het plan van aanpak slechts een lijst met symptoombestrijdingsmaatregelen. De toetsers kijken hier specifiek naar.

3.3 en 3.4 Structureel arbobeleid en taken en verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor arbozaken moet met name liggen bij de operationele leidinggevers. Vanuit de hoogste leiding van het bedrijf moeten deze verantwoordelijkheden gemandateerd zijn naar beneden in de organisatie bij de leidinggevers. Vervolgens moet daar een goede planning en control cyclus op zitten, waarbij deze leidinggevers regelmatig niet alleen over hun productietaken verantwoording afleggen aan hun leidinggevers maar ook over de arbozaken binnen hun afdeling. De arbozaken vormen een integraal onderdeel van hun werk en verantwoordelijkheid. De preventiemedewerker is daarbij adviserend en ondersteunend, maar niet verantwoordelijk. Zie ook onder 1.1.5, 1.1.8 en 2.9.

3.6 Verdiepend onderzoek

Verdiepend onderzoek, verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen hoeven alleen maar gedaan te worden wanneer uit de algemene RI&E een onvoldoende beeld van de knelpunten en/van de achterliggende grondoorzaken is verkregen. Als dit beeld er wel is (zowel van de knelpunten als van de achterliggende oorzaken), is geen verdiepende RI&E en zijn geen aanvullende metingen nodig. Zie ook onder 1.1.15.

3.7 Veiligheids- en gezondheidscultuur

Bij het adviseren over de veiligheids- en gezondheidscultuur kunnen de achterliggende grondoorzaken van de risico's worden gebruikt.

4. Een toets- en adviesrapport schrijven	
4.1	Bevindingen beargumenteren.
4.2	Het management informeren over het al dan niet naleven of overtreden van wet- en regelgeving

4.3	De reikwijdte van het advies aangeven.
4.4	In algemene zin aangeven of voor de geconstateerde risico's aanvullende informatie nodig is om te kunnen beoordelen of de RI&E volledig, betrouwbaar en actueel is.
4.5	Een gestructureerd en overzichtelijk rapport schrijven.
4.6	Het rapport afstemmen op de lezer.

Toelichtingen

4.1 Argumentatie

De toetser geeft uitleg over zijn bevindingen.

4.2 Management informeren

Als wettelijke overtredingen worden geconstateerd, dan informeert de toetser het management hier specifiek over.

4.3 Reikwijdte van het advies

Bij het toets- en adviesrapport aangeven vanuit welke scope deze is opgesteld (veiligheidskundig, arbeidshygiënisch of arbeid- en organisatiekundig of vanuit de bedrijfsarts) en waar de beperkingen zijn. Bijvoorbeeld: er is geadviseerd over Gevaarlijke stoffen, maar daarbij is alleen gekeken naar mogelijke gezondheidseffecten door blootstelling tijdens het werk aan deze stoffen, maar niet naar de mogelijke fysisch chemische effecten, zoals explosieveiligheid en brand.

Ook kan worden aangegeven dat er wel of geen locatiebezoeken zijn gebracht.

Totale tabellen met invulkolommen

Hieronder opnieuw de vier tabellen, maar nu voorzien van een invulkolom rechts. Deze kunnen door de opstellers van de RI&E en de toetsers van de RI&E gebruikt worden als check-list.

1. Toetsen van de RI&E		
1.1 Toetsen op volledigheid		Ja/nee
1.1.1	Zijn alle risico's, inclusief de achterliggende grondoorzaken, ten aanzien van veiligheid en gezondheid met betrekking tot de hele organisatie of bepaalde organisatieonderdelen, waaronder groepen medewerkers of activiteiten, geïnterviewd?	
1.1.2	Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgelerateerde oorzaken van het verzuim?	
1.1.3	Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?	
1.1.4	Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?	
1.1.5	Is gebruik gemaakt van de inzichten van de preventiemedewerkers?	
1.1.6	Zijn de analyses van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken gebruikt in de RI&E?	
1.1.7	Zijn ongevallenregistraties aanwezig en geanalyseerd op de achterliggende grondoorzaken en zijn die verwerkt in de RI&E?	
1.1.8	Zijn de taken van de preventiemedewerker ingevuld en uitgevoerd?	
1.1.9	Is beschreven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn om de taken uit te voeren en wat de benodigde kennis en capaciteit is voor het uitvoeren van de taken?	
1.1.10	Is beschreven welke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken nodig zijn, wat de inhoud en de frequentie is?	
1.1.11	Is het arbobeleid beschreven en operationeel?	
1.1.12	Is de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) beschreven en operationeel?	
1.1.13	Zijn de risicobeperkende maatregelen met betrekking tot de aanwezige risico's beschreven?	
1.1.14	Zijn de risicobeperkende maatregelen getoetst aan de arbeidshygiënische principes en het daarbij te hanteren redelijkerwijsbeginsel?	
1.1.15	Is bepaald of nadere verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen nodig zijn om de blootstelling aan bepaalde arbeidsbelastende factoren en de daarmee samenhangende risico's vast te stellen?	

1.2 Toetsen of de RI&E actueel is en of de actualiteit is geborgd	
--	--

1.3 Toetsen of de RI&E voldoet aan de actuele inzichten, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening	
---	--

1.4 Toetsen op betrouwbaarheid		Ja/nee
1.4.1	Zijn de blootstellingen aan de risico's representatief in beeld zijn gebracht (geen over- of onderschatting)?	
1.4.2	Zijn de blootstellingen met gevalideerde methodes onderzocht en in kaart gebracht?	

1.4.3	Is de evaluatie van de blootstelling aan de risico's correct uitgevoerd en is deze vergeleken met relevante wettelijke en wetenschappelijk onderbouwde grenswaarden?	
-------	--	--

2. Toetsen van het plan van aanpak (dit vormt een integraal onderdeel van de RI&E)		Ja/nee
2.1	Zijn maatregelen voorgesteld om de gevaren weg te nemen of om de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid zoveel mogelijk te beperken? De verantwoordelijkheden van de werkgever gaan verder dan het voldoen aan wettelijke normen, omdat hij een beleid moet voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (art. 3, lid 1, Arbowet).	
2.2	Is bij de voorstellen voor risicobeperkende maatregelen rekening gehouden met de arbeidshygiënische strategie?	
2.3	Als in het plan van aanpak bij de voorgestelde maatregelen is afgeweken van de arbeidshygiënische strategie, is dit dan gemotiveerd?	
2.4	Is beschreven hoe de maatregelen worden geïmplementeerd?	
2.5	Is de effectiviteit van de maatregelen ingeschat?	
2.6	Is rekening gehouden met ongewenste consequenties van maatregelen?	
2.7	Is de juiste prioritering van maatregelen voorgesteld op basis van de weging van de grootte van de risico's?	
2.8	Is het plan van aanpak concreet en realistisch (SMART)?	
2.9	Hebben de door de werkgever aangewezen personen (actiehouders) voldoende bevoegdheid om de voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak uit te voeren?	

Onderstaande zaken zijn met name van belang voor de toetsers van de RI&E. Niettemin kunnen ook de opstellers van de RI&E daar al rekening mee houden.

3. Adviseren over RI&E en plan van aanpak		Ja/nee
3.1	Adviseren over de betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit van de RI&E.	
3.2	Adviseren over risicobeperkende maatregelen, waarbij ook eventueel achterliggende oorzaken zijn aangepakt	
3.3	Adviseren over structureel arbobeleid en borging met de Plan-Do-Check-Act-cyclus	
3.4	Adviseren over juiste toepassing van taken en verantwoordelijkheden op het gebied van veiligheid en gezondheid binnen organisaties.	
3.5	Adviseren over prioriteiten, tijdsplanning en de volgorde waarin de maatregelen moeten worden genomen	
3.6	Aangeven of aanvullend of verdiepend onderzoek nodig is.	
3.7	Adviseren over veiligheids- en gezondheidscultuur.	

4. Een toets- en adviesrapport schrijven		Ja/nee
4.1	Bevindingen beargumenteren.	
4.2	Het management informeren over het al dan niet naleven of overtreden van wet- en regelgeving	
4.3	De reikwijdte van het advies aangeven.	
4.4	In algemene zin aangeven of voor de geconstateerde risico's aanvullende informatie nodig is om te kunnen beoordelen of de RI&E volledig, betrouwbaar en actueel is.	
4.5	Een gestructureerd en overzichtelijk rapport schrijven.	

4.6	Het rapport afstemmen op de lezer.	
-----	------------------------------------	--