De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het Plan van Aanpak als input voor het arbobeleid

Om op een goede manier invulling te geven aan het arbeidsomstandighedenbeleid is de Risico Inventarisatie en Evaluatie, afgekort RI&E, een van de basisinstrumenten om daarin te voorzien. De wetgever verplicht de werkgever om, in samenspraak met de medezeggenschap, de arbeidsrisico's binnen het bedrijf, in ons geval de politieorganisatie, in kaart te brengen en daar afdoende beheersmaatregelen op te realiseren. Door de RI&E in een vooraf met de medezeggenschap afgesproken cyclus uit te voeren ontstaat een actueel beeld van de arbeidsrisico's binnen de verschillende onderdelen van de politie. De uitkomsten kunnen vervolgens vertaald worden naar Plannen van Aanpak. Bedoeld om het gesignaleerde arbeidsrisico weg te nemen of terug te brengen tot een aanvaardbaar niveau. Bij voorkeur in de vorm van een zogenaamde 3-traps versie. Wat ga je oplossen op het niveau van het team, wat ga je oplossen op het niveau van de eenheid of dienst en wat ga je oplossen op korpsniveau. Op die manier ontstaat een constructie die goed is in te passen in de reguliere bedrijfsvoering waar het arbobeleid een onderdeel van is.

Voordat het zover is, moet er nog het nodige voorwerk worden gedaan. Dat begint al met het instrument om de risico's in kaart te brengen. De wetgever laat de vorm van het instrument vrij, maar stelt wel eisen aan de inhoud. Zo moet de RI&E en in het verlengde daarvan het Plan van Aanpak:

- Volledig zijn als het gaat om de arbeidsrisico's die verbonden zijn aan de werkzaamheden.
- Actueel zijn in relatie tot de bedrijfsprocessen, arbeidsmiddelen en de bedrijfslocaties (arbeidsplaatsen).
- Voldoen aan de actuele stand van wetenschap en techniek voor wat betreft het Plan van Aanpak.

Er moet sprake zijn van een gedegen risicoanalyse. Dat wil zeggen dat het document niet alleen een opsomming bevat van risico's die zich allemaal voor zouden kunnen doen, maar dat deze ook zorgvuldig moeten worden beoordeeld en gewogen (wat is het risico, wat is de kans dat het zich voordoet en wat zijn dan de gevolgen) zodat op grond van deze informatie de juiste beheersmaatregel wordt ontwikkeld en geïmplementeerd.

De uitkomsten van de RI&E moeten worden vertaald naar een Plan van Aanpak dat SMART moet zijn. Dat wil zeggen dat de bedachte oplossingen niet alleen specifiek moeten zijn voor het risico maar ook meetbaar, acceptabel en aanvaardbaar, realistisch en gebonden zijn aan een doorlooptijd.

De termen volledig en actueel geven feitelijk al aan dat een RI&E nooit een eenmalige zaak is maar een continu proces. En dat klopt ook want op basis van de actualiteit zullen er zich altijd zaken voordoen waar een zekere vorm van een arbeidsrisico aan verbonden is waar een passende beheersmaatregel tegenover moet staan. De RI&E moet daarom in een voorwaartse cyclus, af te spreken met de medezeggenschap, worden herhaald. Op deze wijze blijven de RI&E en het Plan van Aanpak volledig en actueel.

Een constructie die het ook vanuit het oogpunt van bedrijfsvoering mogelijk maakt om de voortgang op de realisatie van de arbodoelen te monitoren en te begroten. Arbobeleid is immers geen op zichzelf staand onderwerp maar hoort onderdeel te zijn van de reguliere bedrijfsvoering.

Medewerkers en medezeggenschap moeten betrokken zijn bij de totstandkoming van de RI&E (door middel van interviews, een rondgang op de locatie, een vragenlijst, etc.) en het Plan van Aanpak. Als beiden gereed zijn, moeten de documenten vervolgens worden getoetst door zogenaamde kerndeskundigen op het gebied van arbeidsomstandigheden (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hoger veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige). Zij toetsen op hun vakgebied of de RI&E en het Plan van Aanpak volledig en actueel zijn. Dit doen zij volgens een wettelijke procedure.

De vorm waarin de RI&E wordt gegoten staat de werkgever vrij om in samenspraak met de medezeggenschap te realiseren. Omdat de RI&E voor de Nationale Politie een landelijke uitwerking heeft is de medezeggenschap in dit geval de COR. Gangbaar is om de RI&E te bouwen rondom de bedrijfsprocessen. Dit was destijds ook het geval bij de RI&E Politie waardoor deze beheersmatig op een relatief eenvoudige wijze compleet en actueel kon worden gehouden.

De Nationale Politie (VGW) heeft echter gekozen voor twee vormen van RI&E: de Algemene RI&E of Basis-RI&E die voornamelijk over de locaties en bedrijfsprocessen gaat en de Functie-RI&E waarbij iedere functie c.q. functiegroep een eigen RI&E heeft. Een keuze die zorgt voor een complexe opvolging. Wie is eigenaar tevens beheerder van welk deel en daarmee ook verantwoordelijk voor de realisatie van welk deel van het Plan van Aanpak? Daarnaast is het actueel en volledig houden van een dergelijke constructie een arbeidsintensieve zaak. Wijzigingen in bedrijfsprocessen, arbeidsmiddelen, werkwijzen of arbeidsrisico’s kunnen gevolgen hebben voor meerdere RI&E’s. Dit vraagt om een goede afstemming tussen de verschillende RI&E’s en de daarbij behorende Plannen van Aanpak om de samenhang, actualiteit en volledigheid te waarborgen.

Voor medewerkers en leidinggevenden is het echter van belang om te weten wie verantwoordelijk is voor welk deel, zodat bekend is bij wie een vraag belegd kan worden in relatie tot arbeidsrisico en beheersmaatregel.

Een RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak moeten beschikbaar zijn voor de medezeggenschap maar ook voor de medewerkers. Werknemers hebben volgens de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 5 lid 6) inzagerecht. De wetgever zegt hierover:

"De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie."

Een werkgever mag hen dit niet weigeren en kan bijvoorbeeld een digitale of papieren versie van de RI&E aanbieden aan de werknemer, die daarvan een kopie mag maken.

Zowel de RI&E als het Plan van Aanpak zijn onderdelen die deel uitmaken van het arbeidsomstandighedenbeleid als geborgd onderdeel van de bedrijfsvoering.

Meer weten over de RI&E:

NL Arbeidsinspectie
https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbeidsomstandighedenwet/risico-inventarisatie-evaluatie-en-plan-van-aanpak

Arboportaal
https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/risico-inventarisatie---evaluatie

Het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) als spiegel voor de medewerker

Het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek, afgekort PAGO, is een wettelijke verplichting van de werkgever om medewerkers periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan te bieden dat is afgestemd op de gezondheidsrisico's die in de RI&E zijn vastgesteld voor de functie die wordt uitgeoefend. Deze gezondheidsrisico’s kunnen medisch van aard zijn en/of een mentale c.q. psychosociale component bevatten.

Vervolgens moet de werkgever (medische) onderzoeken aanbieden die gekoppeld kunnen worden aan deze gezondheidsrisico's zodat de medewerker in staat is om zijn of haar gezondheid in relatie tot de functie te monitoren. Het is vervolgens aan de medewerker of hij of zij deel wil nemen aan het PAGO. De resultaten van het onderzoek worden alleen aan de betreffende medewerker bekendgemaakt en nooit aan de werkgever (medisch geheim).

Bij voldoende deelname per functie kan de werkgever een niet tot personen herleidbare groepsrapportage krijgen met als doel het gezondheidsrisico in relatie tot de betreffende functie weg te nemen of tot een aanvaardbaar niveau terug te brengen.

De werkgever mag vastleggen dat een PAGO is aangeboden. Gegevens over deelname en onderzoeksresultaten mogen uitsluitend worden verwerkt voor zover dit past binnen de geldende wet- en regelgeving op het gebied van privacy en arbeidsomstandigheden. Individuele medische gegevens blijven onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts.

Het PAGO is voor de medewerker een belangrijk instrument. In het kader van individuele gezondheid, fysiek-mentaal verzwarende omstandigheden in het werk en duurzame inzetbaarheid stelt het de medewerker in staat om zichzelf te monitoren. Vandaar de term spiegel. Voor de individuele medewerker is het immers van belang om de balans op te kunnen maken of men de functie wil blijven uitoefenen of op zoek gaat naar een functie met minder belastende factoren. Het PAGO is daarbij voor de medewerker een handreiking waarin de wetgever heeft voorzien.

Een PAGO moet aan de medewerker volgens een vaste frequentie worden aangeboden en die frequentie is terug te vinden in de betreffende PAGO-regeling of uitwerking.

De wetgever heeft ervoor gekozen het PAGO rechtstreeks te koppelen aan de RI&E. De gezondheidsrisico's die in de RI&E worden vastgesteld vormen immers de basis voor de inhoud van het PAGO. Wanneer de RI&E wordt geactualiseerd, moet ook worden beoordeeld of het PAGO nog aansluit bij de actuele arbeidsomstandigheden en de stand van wetenschap en techniek. Op deze wijze blijft het PAGO inhoudelijk actueel en passend bij de werkzaamheden die binnen de organisatie worden uitgevoerd.

Medewerkers hebben recht op informatie over de gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan hun werkzaamheden en over het PAGO dat op basis daarvan wordt aangeboden.

Een PAGO is wat anders dan de Functie-RI&E en ook niet te verwarren met het Preventief Medisch Onderzoek (afgekort PMO) dat soms door werkgevers aan medewerkers wordt aangeboden.

Omdat een PAGO altijd gekoppeld is aan een functie is er de laatste jaren in de arbowereld gezocht naar een vorm die algemener toepasbaar was en aan te bieden aan groepen medewerkers. Er was behoefte aan een dergelijke vorm zodat werkgevers medewerkers een gezondheidscampagne konden aanbieden waar het over lifestyleonderwerpen kon gaan.

Een Preventief Medisch Onderzoek kent geen specifieke wettelijke verplichting zoals het PAGO. Het staat de werkgever vrij om een PMO te organiseren en aan te bieden. Deelname aan een PMO is vrijwillig en kan niet worden verplicht.

Samengevat: een PAGO is een verplichting vanuit de Arbeidsomstandighedenwet en moet worden aangeboden wanneer uit de RI&E blijkt dat werknemers worden blootgesteld aan gezondheidsrisico's waarvoor een arbeidsgezondheidskundig onderzoek noodzakelijk is om

daar zicht op te krijgen. Een PMO kent geen dergelijke wettelijke verplichting. Een RI&E zonder PAGO advies is volgens de wettelijke criteria geen actuele en dus geldige RI&E.

Wanneer daarnaast een PMO wordt aangeboden, kan daarin het PAGO worden geïntegreerd, mits aan de wettelijke eisen van het PAGO wordt voldaan. Deze laatste vorm wordt in het bedrijfsleven toegepast als uit de RI&E blijkt dat er voor het totale personeel gemeenschappelijke gezondheidsrisico's zijn. Denk bijvoorbeeld aan een kantooromgeving of een supermarkt. Dan is het handig om een combinatie te maken van gemeenschappelijke gezondheidsrisico's en lifestyle onderwerpen. De politie kan van deze constructie geen gebruik maken en dat heeft alles te maken met de verscheidenheid aan functies binnen de politie en de daaraan gekoppelde gezondheidsrisico's (medewerker GGP, motorrijder, IBT-docent, medewerker FO, medewerker nautische taken, etc. etc.). Het is omvoor de politie wel mogelijk een PMO naast het PAGO aan te bieden.

Meer weten over het PAGO?

https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/arbobeleid/pago

Meer weten over het PMO?

https://www.rivm.nl/gezondheidstesten/preventief-medisch-onderzoek