



**Stelt u zich** voor, uw RI&E is klaar. De problemen zijn duidelijk, de knelpunten liggen bloot. U kunt dus gericht aan de slag. Inderdaad, zo zou het wel moeten.

# Empowerrr uw RI&E

**Nico Knibbe**



Gelukkig gaat het vaak ook zo. Toch blijkt uit onderzoek van FNV onder 105 preventiemedewerkers dat hier nog veel winst te behalen is. Volgens FNV Formaat-onderzoekers Nicole Pikkemaat en Carolina Verspuij vindt maar liefst 34 procent de RI&E een ad-hocinstrument en slechts bij 56 procent van de preventiemedewerkers worden de op basis van de RI&E te nemen maatregelen ook daadwerkelijk uitgevoerd.

Hoe kunnen we voorkomen dat de RI&E vooral leidt tot een mooi rapport zodat er formeel afgetikt kan worden (een 'moetje'), maar dat er uiteindelijk heel weinig wordt verbeterd? Dat was het onderwerp van drie rondetafelgesprekken op de goed bezochte Dag van de Preventiemedewerker 2012 in het NBC te Nieuwegein.

Dan blijken de in totaal ongeveer veertig preventiemedewerkers die aan

deze rondetafelgesprekken meededen, deze problematiek maar al te goed te herkennen. Hoewel het goed is om af en toe het hart te kunnen luchten en te bemerken dat je niet de enige bent die hiermee worstelt, was de ronde tafel vooral bedoeld om oplossingen te formuleren. In dit artikel heb ik geprobeerd deze vele tips en tricks te bundelen tot een viertal oplossingsrichtingen.

## Empower

Volgens de deelnemers aan de ronde tafels zullen preventiemedewerkers zich eerst moeten realiseren dat ze de problematiek niet zelf kunnen oplossen. 'Zodra jij enthousiast begint te trekken aan de oplossing van een in de RI&E gesignaleerd probleem, gaan de collega's naar jou kijken en zakken ze (vaak letterlijk) onderuit in hun stoel.' Dat trekken aan een dood paard houdt geen mens, en dus ook geen preventiemedewerker, lang vol. Maar voorkom je dat? Stel, het probleem is dat mensen in het magazijn

te veel moeten reiken. Ga dan naar het magazijn en spreek de medewerkers aan: deze problemen komen uit de RI&E, hoe lossen we dat op? Deze collega's doen het werk dagelijks, bijna altijd hebben ze prima ideeën over hoe het anders kan. Het is ze alleen nog nooit gevraagd. Op deze manier geef je de medewerker, in dit geval van het magazijn, de ruimte, de kracht én het vertrouwen om zelf een oplossing te bedenken. Empoweren heet dat. Een van deelnemers aan de ronde tafel paste dit principe dagelijks en met succes toe. 'Ik confronteer mijn collega's met de arborisico's en vraag ze vervolgens om de oplossingen. Daarna kiezen we samen de beste oplossing. Ik doe dan wéér een stapje zijwaarts, want ook het invoeren van deze zelfbedachte oplossing mogen ze zelf doen. Soms leidt dat tot grappige situaties. Een van de collega's wilde bijvoorbeeld een roze helm. Maar als dat de oplossing is voor een serieus probleem en de betreffende medewerker is bereid hiermee aan de slag te gaan, dan zal ik dat initiatief niet in de knop laten sterven.' Een andere deelnemer aan de ronde tafel noemde dit 'koesteren'. 'Het is belangrijk medewerkers die zelf met ideeën komen te koesteren. Ze zijn jouw bondgenoot, ze maken jouw werk effectief.' Op deze manier werkt de preventiemedewerker als een

## E-LEARNING

Een manier waarmee je medewerkers kunt wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid is e-learning. Er is bijvoorbeeld een gratis en voor iedereen toegankelijke e-learningmodule over CANS/RSI te vinden via [www.gezondenzeker.nl](http://www.gezondenzeker.nl). Waarom zouden preventiemedewerkers zich bezighouden met het instellen van een bureauwerkplek terwijl de collega dit zichzelf via e-learning eigen kan maken?

coach, je zwingelt dingen aan, je benoemt problemen, maar je lost het niet zelf op: je empowert collega's om hun eigen problemen op te lossen.

### Werk via sleutelfiguren

Preventiemedewerkers werken vaak op afstand. Dat betekent dat je niet altijd zicht hebt op de afdelingcultuur en de specifieke werkzaamheden. Om je effectiviteit te verhogen zou je kunnen werken via sleutelfiguren of ambassadeurs. In de zorg zijn er bijvoorbeeld zo'n 13.000 geregistreerde ergocoaches werkzaam. Zij hebben naast hun gewone werk het onderwerp 'ergonomie' als speciaal aandachtsveld. Op deze manier verdeel je de taken over veel mensen binnen de organisatie en zorg je voor borging en continuïteit. Zorg er wel voor dat dit soort ambassadeurs adequaat wordt getraind en begeleid. Anders is het niets anders dan het verplaatsen van het probleem van de preventiemedewerker naar de ambassadeur.

### 80 procent gaat goed

Aan de deelnemers aan de ronde tafel is gevraagd naar het percentage collega's dat niet meewerkt aan het invoeren van arbomaatregelen op basis van de RI&E. Dat bleek eigenlijk helemaal niet zo veel te zijn: tussen de twintig en de vijftig procent. In het eerste geval gaat de bekende 80-20-regel op, bij het tweede moet je je afvragen of het glas halfvol of halfleeg is. Feit is dat preventiemedewerkers 'leeg lopen' op die twintig procent van de collega's die niet meewerkt. De energie zou echter juist gestoken moeten worden in die tachtig procent die



wél interesse heeft. Daar is de winst te behalen. Begin klein, in je eigen omgeving en kies locaties of afdelingen uit waarvan je weet dat ze tot die 80 procent behoren. Daar behaal je snel en relatief makkelijk succes. Je motiveert jezelf en je collega's met deze 'quick wins' (of laaghangend fruit) om door te pakken naar de meer problematische af-

delingen. Vier deze successen, dat kan met een eenvoudige taart zijn. Maar daarmee onderstreep je dat je samen een stap hebt gezet naar gezondheid en veiligheid én zet je jezelf als preventiemedewerker op de kaart van jouw organisatie.

### Spiegel en geef feedback

Volgens de deelnemers aan de

## Medewerkers moeten problemen zelf oplossen

ronde tafel is het formeel onderhouden van een arbocycclus ook een voorwaarde voor het succesvol doorvoeren van de op basis van de RI&E gesignaleerde problemen. Dit werd bevestigd door het hierboven genoemde FNV-onderzoek waarin de ondervraagde 105 preventiemedewerkers de cyclus van bijstellen en bespreken als voorwaarde zien van een effectieve RI&E. Dit betekent onder andere dat de preventiemedewerkers zichzelf moeten kunnen voorzien van gegevens om het beleid te kunnen sturen. We kunnen dan denken aan verzuimcijfers, maar ook aan resultaten van vragenlijsten, interviews en een rondgang. Daarbij geldt de regel: hoe hoger je in organisatie komt hoe meer er behoefte is aan cijfers.

Het op deze manier aan een ronde tafel samenkomen met preventiemedewerkers blijkt een effectieve manier om kennis te genereren, de deelnemers te ondersteunen en weer op weg te helpen. En passant hebben de deelnemers al discussiërend vier oplossingsrichtingen geformuleerd die kunnen helpen ook uw RI&E te veranderen van een 'moetje' in een effectief instrument om de veiligheid en ergonomie op de werkplek te verbeteren. ↗

### TIPS EN TRICKS

Meer tips en tricks als resultaat van de drie rondetafelbijeenkomsten op de Dag van de Preventiemedewerker 2012:

- doe één ding tegelijk, first things first;
- blus geen brandjes;
- begin klein;
- zorg voor adequate cijfermatige monitoring;
- vier je succes;
- koester meedenkende collega's;
- negeer de negatieve 20 procent;
- loop rond, stel vragen, biedt geen oplossingen;
- zet medewerkers aan tot het zelf oplossen van de eigen problemen;
- zet ambassadeurs in;
- vraag om extern advies;
- gebruik humor;
- empowerrrr.



info

Bekijk de filmpjes op [www.blijf-fris.nl](http://www.blijf-fris.nl).