


RI&E - Kansrijk instrument voor preventief gezondheidsbeleid

Vergeet de toetsing niet

.....

De vierjaarlijkse risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is voor een school naast een must een geweldige kans. Met de RI&E hebben scholen een gedegen instrument in handen om laag verzuim, duurzame inzetbaarheid, werkplezier en bevlogenheid van de medewerkers te realiseren. Jitske Postma, senior adviseur arbo bij HumanCapitalCare legt uit waarom.

.....

 Lilian Rippe

Als adviseur komt Postma bij tientallen scholen over de vloer voor een RI&E-toets die de inspectie verplicht. Ze is door de wol geveerd en is overtuigd van de preventieve werking van een RI&E. “Je kunt kijken naar die 5 à 6 procent medewerkers die ziek is”, zegt ze, “maar ik kijk liever naar de 95 procent die niet ziek is en hoe we die met plezier aan het werk kunnen houden. Immers, als medewerkers lekker in hun vel zitten, draagt dat bij aan de kwaliteit van het onderwijs. En daar gaat het om.” De uitslag van een Quickscan, onderdeel van de RI&E, waarbij medewerkers hun mening geven over allerlei zaken, geeft een goed beeld van waar medewerkers last van hebben, weet Postma. “Denk aan werkdruk, ongewenst gedrag, niet goed samenwerken. Allemaal aspecten die kunnen leiden tot ziekteverzuim.”

Bij de uitvoering van de RI&E komt veel kijken, maar een directeur hoeft de kar beslist niet alleen te trekken. “Vraag support van de preventiemedewerker, betrek de conciërge bij de fysieke vragen, de BHV’er bij vragen over BHV en de intern begeleider bij vragen over agressie en geweld”, adviseert Postma.

Verplicht toetstraject

Als een school de RI&E eenmaal heeft uitgevoerd, dan volgt een verplichte toetsing door een gecertificeerd arbodeskundige. De Inspectie SZW zal een RI&E namelijk pas goedkeuren wanneer een gecertificeerd arbodeskundige deze eerst getoetst heeft¹. Vooraf vraagt de school een arbodienst om een offerte te maken voor zo’n toetstraject. Gaat de school akkoord met de offerte dan kan de arbodeskundige aan de slag. Postma beoordeelt onder andere of de RI&E aan alle eisen voldoet, bekijkt het plan van aanpak, bestudeert de verzuimcijfers en de uitslag van de Quickscan en heeft een onderhoud met de bedrijfsarts. Daarna volgt een gesprek met de betrokken school met de nadruk op eventueel arbeid gerelateerd verzuim en psychosociale arbeidsbelasting (PSA). “We nemen de input uit de RI&E door, maken een rondje door de school en ik geef bruikbare adviezen.” De doorlooptijd die met het toetsingstraject van A tot Z is gemeoid, is afhankelijk van de agenda’s van betrokkenen. “Dat is heel verschillend, maar als ik bij een school geweest ben, ligt de rapportage meestal binnen drie tot vier weken op de mat.”

¹ Zie pagina 7



Jitske Postma:

“Probeer de 95 procent van de mensen die niet ziek is, gezond, betrokken en bevlogen te houden.”

De kosten van zo'n traject hangen mede af van de problematiek die op een school speelt en of Postma bekend is met betrokken scholen. “Bij een organisatie die niet bij de arbodienst van HumanCapitalCare is aangesloten, moet ik meer checken dan wanneer ik bijvoorbeeld de verzuimcijfers op kantoor in mijn computer kan oproepen.”

Altijd eerst overleg

Bij 'toetsen' denkt iemand al gauw aan controleren en kans op afkeuring. Maar daar wil Postma niet van horen. “Ik ben adviseur, geen controleur”, stelt ze. “Niemand wordt blij van een afgekeurde RI&E. Ik geef scholen altijd de kans om - vooraf - dat wat niet goed is in orde te maken. In een gesprek kijk ik samen met de school hoe deze knelpunten het beste op te lossen zijn. Ik spiegel, geef een richting aan en geef tips. Ik keur nooit iets af zonder vooraf overleg daarover. Soms keur ik de RI&E goed mits... En dan volgt er iets dat de school nog moet verbeteren. Ik zie graag dat een school het gesprek over de RI&E met open vizier

aan gaat. En dat we samen kijken naar mogelijkheden om mensen nog prettiger en meer bevlogen aan het werk te houden. Door te investeren in arbeidsomstandigheden van de medewerkers bereikt een school mogelijk dat ze met veel plezier daar willen werken. Lekker in je vel zitten heeft meteen invloed op de kwaliteit van het onderwijs.”

Realisme

Het heet dan wel geen controleren en afkeuren, maar juist omdat het om de gezondheid van de medewerkers gaat, neemt Postma de RI&E zeer serieus. “Medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie”, stelt ze. Waar let ze zoal op? Ze gaat onder andere na of het plan van aanpak aan de eisen voldoet² of de acties SMART zijn en of de arbeidshygiënische strategie gevolgd wordt. “Dus niet iedereen meteen oordoppen geven bij een lawaai probleem op het werk, maar eerst kijken of er iets aan de oorzaken van het lawaai te doen is. Met andere woorden: het probleem eerst bij de bron, op organisatieniveau, trachten op te

² Zie pagina 7

lossen en als dat niet lukt dan pas op medewerkersniveau.” De arbo-adviseur beoordeelt ook of een actie in het plan van aanpak realistisch is. Zo wilde een school in verband met hoge werkdruk een klasse-assistent aanstellen. “Een mooie oplossing, maar niet realistisch voor iedere school. Dan raad ik ze aan een alternatief te zoeken.”

Hoge respons

Bij de Quickscan wil Postma een hoge respons zien. “Als slechts 60 procent van een klein team de Quickscan heeft ingevuld, moet een school zich afvragen waarom niet meer medewerkers de vragen hebben ingevuld. Is dat het gevolg van bijvoorbeeld ziekteverzuim, zwangerschapsverlof of is er onvoldoende betrokkenheid?” Ook kijkt ze bij de Quickscan naar de verdeling van de antwoorden. “In de vijf antwoordcategorieën kan een school gemiddeld wel goed zitten, maar ik kijk naar de verdeling daarbinnen. Voor elke uitschieter moet de school aandacht hebben.”

Preventie psychosociale belasting

De laatste jaren liggen bij een risico-inventarisatie en -evaluatie de meeste punten van aandacht op het psychosociale vlak: ervaren werkdruk en belasting door ongewenst gedrag van leerlingen, ouders, collega's en leidinggevenden. “Dit speelt op bijna alle scholen. Veel directeurs schrikken van de score bij ongewenst gedrag. Maar bij een nul-norm op een vijfpuntschaal is het wel belangrijk dit te nuanceren. Als één medewerker ‘nauwelijks’ invult, is het al een aandachtspunt. In dat geval is het goed om naar de verdeling over de medewerkers te kijken. Scoren meerdere medewerkers afwijkend of is het er één.” Het is een maatschappelijke trend om meer aandacht te hebben voor psychosociale belasting, merkt Postma. “Investeren in preventie juist om te voorkomen dat mensen ziek worden en uitvallen, is daarom cruciaal.” Ervaren werkdruk typeert ze als een ‘containerbegrip’. “Onderwijs en werkdruk zijn zo verweven met elkaar. Ik adviseer werkdruk per individu inzichtelijk en concreet te maken. Laat medewerkers hun tijdbesteding bijhouden en aangeven wat energie kost en wat energie geeft. Zo krijgen ze inzicht in waaraan ze te veel tijd besteden. En kijk dan waar dat aan ligt. Is iemand te perfectionistisch waardoor hij dreigt te verzanden in werkdrukervaring, kan het werk beter verdeeld worden over de week of beheerst iemand iets niet goed wat stress veroorzaakt? Kijk wat je als werkgever kunt doen, maar spiegel ook naar de betrokken medewerker en vraag wat hij zelf kan doen om voldoende competent en met plezier tot zijn 67ste te kunnen werken.”

Meetinstrument

Al met al ziet Postma de RI&E liever niet als een verplicht nummer, maar juist als geweldige kans voor preventie van verzuim. Iedere school kan met een Quickscan zijn voordeel halen, is ze van mening. “De Quickscan is gratis en vraagt maximaal een kwartier investering van de medewerkers. Het is een prachtig meetinstrument om te zien hoe het met je mensen gaat.”

Wel belangrijk is dat alle medewerkers de Quickscan invullen. “Informeer het personeel open en eerlijk”, adviseert Postma. “Benadruk dat de resultaten anoniem zijn en agendeer het tijdens een studiedag of teamvergadering zodat er een hoge respons komt. Een school moet een RI&E niet voor mij doen, benadrukt ze, maar voor de medewerkers en de kinderen.” En de inspectie dan? “De Inspectie SZW komt alleen als er écht iets aan de hand is, bijvoorbeeld bij een ongeval of klachten van ouders. Dan vraagt ze als eerste naar de RI&E. Ontbreekt die, dan kan er een boete volgen. Natuurlijk moet een school aan de wettelijke eisen voldoen, maar probeer de RI&E toch vooral te zien als een kans om je school te verbeteren. Zie het niet als doel, maar als ‘tool’.

Probeer de 95 procent van de mensen die niet ziek is, gezond, betrokken en bevlogen te houden.”



RI&E en de toetsing, wat zegt de wet?

Scholen zijn verplicht eens in de vier jaar een RI&E (inclusief Quickscan) uit te voeren en eens in de twee jaar hun medewerkers uit te nodigen een (losse) Quickscan in te vullen. De Inspectie SZW erkent een RI&E alleen wanneer een gecertificeerd arbodeskundige deze heeft getoetst. Zo'n toets is één van de eisen waaraan een RI&E moet voldoen. De toetsing is verplicht voor werkgevers met meer dan 25 personeelsleden. Ook wanneer een schoolbestuur 5 scholen telt met op elke school minder dan 15 medewerkers, moet een toetsing plaatsvinden. Het betreft hier immers meer dan 25 medewerkers binnen de organisatie. Slechts enkele eenpitters vallen buiten dit kader.

De tien eisen waaraan een RI&E moet voldoen

Een RI&E:

- is volledig (fysieke én psychosociale risico's benoemen);
- is betrouwbaar (zijn medewerkers betrokken bij input RI&E; is het niet slechts input van alleen een directeur of preventiemedewerker);
- is actueel;
- bevat een plan van aanpak met instemming van de Medezeggenschapsraad;
- heeft aandacht voor werknemers;
- gaat over beleid én werkvloer (arbobeleid, verzuimbeleid en daarnaast hoe het beleid op de werkvloer praktisch is uitgevoerd);
- bevat BHV-advies,
- heeft aandacht voor gezondheid;
- bevat een wel/geen risicoweging van bepaalde zaken;
- **wordt getoetst.**

De arbeidshygiënische strategie

Bij het vormgeven van het plan van aanpak moet rekening worden gehouden met de arbeidshygiënische strategie.

Dit houdt in:

- **Bronmaatregelen** – Een werkgever moet eerst de oorzaak van het probleem wegnemen. Voorbeeld: Het kenbaar maken van het gehanteerde Zero-tolerance beleid en het hanteren van gedrags- en huisregels.
- **Collectieve maatregelen** – Als bronmaatregelen geen mogelijkheden bieden, moet de werkgever collectieve maatregelen nemen om risico's te verminderen. Voorbeeld: Alarmknoppen en/of camera's plaatsen.
- **Individuele maatregelen** – Als collectieve maatregelen niet kunnen of ook (nog) geen afdoende oplossing bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen. Voorbeeld: Medewerkers trainen in het omgaan met agressie (wijze van communiceren) of het grenzen stellen.
- **Persoonlijke beschermingsmiddelen** – Als de bovenste drie maatregelen geen effect hebben, moet de werkgever de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken. Hiervoor zijn in deze categorie geen passende maatregelen



Arbomeester

De Arbomeester is het branche erkende instrument voor het primair onderwijs om een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) uit te voeren. Het helpt arborisico's te signaleren en legt de basis voor een veilige en gezonde werkomgeving voor personeel en leerlingen. De Arbomeester heeft een

module Quickscan waarmee u mogelijke knelpunten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bij het personeel van uw school kunt inventariseren.

Meer weten? Kijk op www.arbomeester.nl