

Dynamische RI&E is teamwork

Veel organisaties besteden de RI&E uit aan een externe expert. Andere kiezen voor een alternatief: een dynamische RI&E. Die stellen medewerkers zelf op, gedurende het hele jaar. Waarom zou je voor zo'n oplossing kiezen?



Bijna ieder ziekenhuis kent het probleem: overvolle wachtkamers. Soms lopen wachttijden zelfs op tot anderhalf uur, tot groot ongenoegen van de patiënten. Dit leidt vaak tot irritaties en soms zelfs tot agressie gericht tegen baliemedewerkers en verpleegkundigen.

Een externe expert die de RI&E komt opstellen, zou zo'n knelpunt natuurlijk signaleren. Maar volgens Ilse Harms, arbo-adviseur bij het Albert Schweitzerziekenhuis in Dordrecht, kiezen die experts vaak voor een standaardoplossing. “Ze zoeken op hun lijst naar het item ‘agressie’, en zette daar een kruis bij. En in de aanbevelingen lees je dan dat de werkgever een anti-agressietraining moet aanbieden.”

Betaalde belediging

Volgens Harms zit hier het probleem. “Medewerkers die zulke aanbevelingen zien, halen vaak hun schouders op. Ze krijgen een lijst met dingen die niet goed zijn, met een aantal oplossingen die slechts gedeeltelijk het knelpunt wegnemen. Die lijst zien ze vaak als een grote betaalde belediging. Dus leggen ze hem in een la. En vier jaar later is het weer tijd voor een nieuwe RI&E.”

Nee, benadrukt Harms, dat komt niet omdat die experts slecht zijn in hun werk. “Die mensen zijn vaak erg deskundig. Maar om echt te begrijpen wat er hier aan de hand is en om er echt achter te komen hoe je dat moet oplossen, kun je niet volstaan met een paar rondjes door het bedrijf. Dan moet je vaak veel verder zoeken naar de oorzaken en de passende oplossingen.”

Dynamische RI&E

Dus koos het Albert Schweitzerziekenhuis voor een alternatief: de dynamische RI&E. Deze RI&E wordt niet opgesteld door een externe kracht, maar door de medewerkers zelf. En niet één keer in de vier jaar, maar het hele jaar door.

“Neem die medewerker aan de balie van die overvolle wachtkamer”, zegt Harms. “Die zal dat agressie-probleem rapporteren bij het eerstkomende teamoverleg. Hebben de collega's hetzelfde probleem? Hoe lossen zij dat op? Is er misschien al een oplossing bedacht op een andere afdeling?”

Knoppen

En wat als het antwoord op het probleem niet zo gemakkelijk naar boven komt? Dan zullen de medewerkers zelf op zoek gaan naar de diepere oorzaken. Want als je die agressie wilt oplossen, zijn er volgens Harms diverse knoppen waar je aan kunt draaien.

“Je kunt draaien aan de knop ‘jezelf’. Wordt het misschien tijd voor een training omgaan met agressie? Maar je kunt ook draaien aan de knop ‘patiënt’. Misschien wordt die rustiger als je precies vertelt hoe lang die nog moet wachten. In sommige gevallen helpt het om heel duidelijk de grenzen aan te geven. Ook kun je draaien aan de knop ‘oorzaken’. Kun je misschien anders plannen? Ga je er steeds vanuit dat de afspraak met de specialist tien minuten duurt, terwijl die in werkelijkheid altijd uitloopt tot een kwartier?”

Verantwoordelijk

Volgens Harms eist dit van de medewerkers een andere mentaliteit. “Als een organisatie de RI&E uitbesteedt aan een expert, zal iedereen de problemen daar ook neerleggen. Bij die expert. Met andere woorden: arbeidsomstandigheden vormen dan niet de verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf. Met een dynamische RI&E weten medewerkers wie hun risico’s inventariseert en hun problemen in eerste instantie moet oplossen. Niet de ander, maar zichzelf. Dat vergroot hun betrokkenheid.”

Dat klinkt goed, maar hoe ziet zo’n dynamische RI&E eruit? Is het een Word-document, een Excel-bestand, een database misschien? Dat verschilt, zegt Harms. “De ene afdeling maakt veiligheid misschien tot een vast item op het werkoverleg, waardoor ze notulen meenemen in het RIE-dossier. De andere houdt veiligheidsronden en legt de resultaten vast in een maandelijks rapport. Bij een dynamische RI&E ligt de nadruk niet zozeer op het uiteindelijke product, maar op het proces.”

Inspectie

Hoe zit het dan bij een eventueel bezoek van de Inspectie SZW? Die kan vragen om de RI&E, en dan valt een proces lastig te overhandigen. Weet Harms dan zeker dat al die notulen en rapporten aan de eisen voldoen?

“Natuurlijk hebben we daar over nagedacht”, zegt Harms. “We beseffen dat medewerkers niet altijd volledig op de hoogte zijn van de aard van alle risico’s. En voor een goede RI&E is dat wel noodzakelijk. Dus worden die afdelingen en medewerkers bij het implementeren van de dynamische RIE begeleid. Risico’s kunnen ook aanleiding geven tot nader onderzoek en advies door een expert.”

Bovendien organiseert het ziekenhuis regelmatig audits. “Iedere afdeling moet laten zien hoe ze de risico’s in beeld brengt”, zegt Harms. “En dat de RI&E regelmatig wordt aangevuld en geactualiseerd. Ja, bij ons is de RI&E vrij van vorm, maar zeker niet vrijblijvend.”

Bron: <https://www.arbo-online.nl>