

Werken met de Model-RI&E PSA

Inleiding

Deze model-RI&E PSA is ontwikkeld samen met een A&O deskundige en is bedoeld ter ondersteuning en inspiratie voor sociaal ontwikkelbedrijven. Het bevat vier delen:

- A. Model RI&E SW Algemeen beleid**
- B. Model RI&E SW Operationeel**
- C. Vragenlijst PSA werknemers**
- D. Voorbeeld Plan van Aanpak**

Je kunt deze vragen invoegen in je eigen RI&E als je die zelf opstelt en uitvoert, of bespreken met de partij die je inhuurt om de RI&E van jullie organisatie uit te voeren.

Voor ieder ontwikkelbedrijf geldt dat **alle** vragenlijsten ingezet moeten worden om tot een goede risico-inventarisatie te komen. De vragenlijst voor werknemers dient hierbij als onderbouwing van de antwoorden op de verdiepende RI&E in deel B.

Na het invullen van de drie onderdelen, moet een plan van aanpak op worden gesteld, waarin SMART* geformuleerd staat welke beheersmaatregelen wanneer en door wie genomen gaan worden voor elk van de geconstateerde afwijkingen. Inspiratie voor maatregelen kan gehaald worden uit de [arbocatalogus Sociale Veiligheid op het werk](#) en de [arbocatalogus Werkbalans](#).

Toelichting per onderdeel

Deel A: Algemeen beleid

Dit onderdeel bevat vragen over:

- Algemeen arbobeleid van de organisatie
- PSA-beleid van de organisatie

Deel B: Operationeel

Dit onderdeel moet per afdeling/locatie worden ingevuld en bevat vragen over:

- PSA per afdeling/locatie algemeen
- Verdiepende vragen over PSA per afdeling/locatie

De verdiepende vragen moeten worden ingevuld op basis van de uitkomsten van de vragenlijst voor werknemers (deel C)

Deel C: vragenlijst PSA voor werknemers

- Deze vragenlijst is opgesteld met behulp van een A&O deskundige en afgestemd op het toetsingskader van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Ook is deze ter goedkeuring voorgelegd aan de werk- en klankbordgroep Arbo.
- De vragenlijst is zelfstandig in te zetten binnen je eigen organisatie of via het platform van MarketResponse. Voor de veiligheid van de werknemers en betrouwbaarheid van de antwoorden en is het belangrijk om anonimiteit aantoonbaar te waarborgen.

- Op basis van deze resultaten van de vragenlijst voor werknemers kan de verdiepende RI&E en het bijbehorend Plan van Aanpak worden opgesteld. Let op: als het gaat over de beoordeling van de grootte van het risico en het prioriteren van activiteiten geldt voor alle onderdelen van PSA dat bij elke (dus ook één enkele) geconstateerde afwijking actie nodig is.

Deel D: format Plan van Aanpak

Dit format kan gebruikt worden om een plan van aanpak op te stellen. Belangrijk hierin is dat duidelijk wordt dat de gekozen oplossing daadwerkelijk het geconstateerde knelpunt aanpakt.

Voor prioritering van de activiteiten zal door de organisatie zelf per knelpunt een risicoanalyse moeten worden uitgevoerd.

Disclaimer

- Dit is een model RI&E en dus geen verplicht branche-instrument, en kan gebruikt worden in combinatie met of in aanvulling op andere RI&E-instrumenten die aan wet- en regelgeving voldoen.
- Gebruik van de (verdiepende) RI&E en bijbehorende vragenlijst voor werknemers is altijd de verantwoordelijkheid van de organisatie zelf. SBCM en eventueel andere partijen zoals Market Response zijn niet verantwoordelijk voor eventuele risico's die verbonden zijn aan de uitvoer van de RI&E en inzet van de vragenlijst.
- De RI&E moet altijd worden getoetst door een kerndeskundige. In het geval van PSA is dit een A&O deskundige. Als je de vragenlijst via Market Response uitzet onder de werknemers, krijg je dan ook alleen een uitslag van de resultaten, maar geen aanvullende advisering (zoals bij een MTO, als deze bij Market Response wordt uitgevoerd, wel door hen wordt verstrekt).
- De RI&E en Vragenlijst voor werknemers dekt alle deelgebieden van PSA. Dat betekent dat het weglaten van vragen ertoe kan leiden dat niet alle vereiste aspecten van PSA volledig worden onderzocht en onderbouwd binnen jouw organisatie. Dit kan leiden tot risicovolle situaties en wordt dan ook niet aanbevolen.

Benchmark Vragenlijst werknemers

Als meerdere sociaal ontwikkelbedrijven gebruik maken van inzet van deze Vragenlijst onder werknemers, is het mogelijk deel te nemen aan de benchmark. Dat kan op twee manieren:

1. Door gebruik te maken van de digitale tool via MarketResponse
2. Door inzet van de vragenlijst in fysieke vorm of via je eigen organisatie-systeem. Je kunt je uitkomsten dan via <nog toe te voegen> dit format aanleveren bij Market Response.

Veelgestelde vragen

1. Hoe vaak moet je een RI&E uitvoeren?

Elke organisatie is verplicht een actuele RI&E te hebben. Deze moet aantoonbaar en met regelmaat worden uitgevoerd. Geadviseerd wordt om dit elke drie tot vijf jaar te doen, maar ook tussentijds als er grote veranderingen in de organisatie plaatsvinden, zoals reorganisaties, toename van werkdruk, of na incidenten rondom pesten of agressie.

Als uit de RI&E blijkt dat er sprake is van Psycho Sociale Arbeidsbelasting, is een verdiepende RI&E verplicht.

2. Moet de RI&E PSA verplicht volgens deze model-RI&E worden uitgevoerd?

Nee, dit is een model-RI&E voor het onderdeel PSA. Dat betekent dat deze gebruikt kan worden, maar dat dat geen verplichting is. Elke vorm die voldoet aan de Arbo-wet en –regelgeving is te gebruiken.

3. Moet de vragenlijst voor werknemers altijd digitaal worden uitgezet? En onder hoeveel mensen?

Nee, het gaat erom dat de werknemers worden bevroegd, ter voorbereiding op de invulling van de verdiepende RI&E. Bij het bevragen moet ook de anonimiteit worden bewaakt. Dat kan ook op andere manieren, bijvoorbeeld gesprekken met (groepen van) werknemers door een onafhankelijke persoon (in- of extern). Een respons van 50% wordt hierbij als ondergrens gezien.

4. Hoe worden de risico's van PSA op grootte beoordeeld, zodat bedrijven weten welke prioriteiten ze moeten stellen?

Dat is bij PSA anders dan bij 'harde' veiligheidsrisico's: Meet je bijvoorbeeld geluid, dan is het mogelijk om gebruik te maken van meetinstrumenten die het risico op schade of letsel inzichtelijk maken. Op basis hiervan kan de urgentie bepaald worden en kun je prioriteiten stellen.

Maar als het gaat over ongewenste omgangsvormen is het wettelijke uitgangspunt altijd 0. Ook al blijkt dat 'maar' 10 % van de werknemers last heeft van ongewenst gedrag, dan nog moet hier actie op worden ondernomen.

Voor werkdruk ligt dat weer anders: hierop moet altijd een actief beleid worden geschreven, omdat de ervaring van werkdruk door iedereen anders is.

Dit betekent dat de invuller van de RI&E verstand van zaken moet hebben.

5. Wat is er anders aan een verdiepende RI&E dan een reguliere RI&E?

Verdiepend betekent niets meer dan dat je een nadere inventarisatie moet uitvoeren, als basis van de bevindingen die je in je RI&E hebt vastgesteld niet bekend is. Dat betekent dat je voor een Plan van aanpak altijd een verdiepende RI&E moet hebben. Het risico is dan immers aanwezig, dus dan moet je ook weten (o.a.) bij welk percentage van de doelgroep dit risico voorkomt en waar dit door veroorzaakt wordt.

Bijv. bij ervaren werkdruk geldt dat je minimaal een respons van 50% van de betreffende werknemers moet hebben op vraag 'ervaar je werkdruk'."

6. Hoe worden de punten uit de verdiepende RI&E beoordeeld? Moeten hier nog aparte vragenlijsten onder komen te hangen?

Ja, de verdiepende RI&E moet ingevuld worden op basis van input die is opgehaald onder werknemers. Hiervoor kan je de vragenlijst voor werknemers gebruiken (3^e tabblad). Deze wordt op korte termijn ook beschikbaar gesteld via Market Response.

7. Wat is de samenhang en het onderscheid tussen het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) en de vragenlijst voor werknemers ten behoeve van de verdiepende RI&E?

Het MTO meet de tevredenheid van de werknemers. De organisatie mag zelf invullen hoe zij dat doet. Bijvoorbeeld via vragenlijsten die onder werknemers worden uitgezet of specifiek hiervoor ontwikkelde gespreksvormen. De RI&E is verplicht en heeft als doel het in kaart brengen van welke

risico's de organisatie loopt. Vervolgens moet er naar aanleiding hiervan een plan van aanpak worden opgesteld over hoe deze risico's kunnen worden voorkomen of (als dat niet mogelijk is) beperkt.

Sociale veiligheid en werkdruk zijn thema's die beide aan de orde komen in zowel een MTO als in een RI&E. Verschil is dat aan de RI&E wettelijke eisen zitten waarover vragen gesteld moeten worden en in een MTO niet. Ook is het soort vragen anders: zo vraag je in een RI&E onder andere naar kennis van regels en procedures. In beide zitten wel vragen over werkbeleving en ervaren van gedrag van anderen, maar in het MTO is dat met het doel om te meten hoe dit invloed heeft op de werktevredenheid en in de RI&E met het doel om risico's te signaleren. Uiteraard zit hier wel een overlap in en kunnen beide metingen elkaar goed aanvullen in de aanpak van sociale veiligheid en werkbalans binnen de organisatie.

8. Is deze RI&E een erkende branche-RI&E?

Nee, er is voor een model-RI&E gekozen. Dat betekent dat organisaties deze vragen zelfstandig kunnen inzetten binnen hun eigen RI&E, maar deze zelf nog moeten aanvullen met vragen over de andere arbeidsrisico's. Inzet van de vragen is te allen tijde verantwoordelijkheid van de organisatie zelf en SBCM kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele gevolgen bij het wel of niet inzetten van deze vragenlijst.