

## Maak de RI&E dynamisch

### Een gezond bedrijf investeert in een veilige en gezonde werkomgeving

Je vindt een veilige en gezonde werkplek belangrijk. Je werknemers kunnen hun werk veilig uitvoeren en je klanten worden op een goede en efficiënte manier geholpen.

Veilig en gezond werken is de verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. In de branche RI&E beschrijf je de arbeidsrisico's en stel je een plan van aanpak op. De RI&E werkt pas echt wanneer deze als een 'levend' document wordt gebruikt.

### Samen risico's beperken

Het Sectorinstituut ondersteunt je om van de RI&E een dynamisch proces te maken. Zodat deze een structurele plaats in je bedrijfsvoering krijgt. Op deze manier geef je invulling aan je verantwoordelijkheid om veilig en gezond werken bij werknemers op de werkvloer te stimuleren en te borgen. Zo werk je samen om de cultuur ten aanzien van denken over veiligheid en het beperken van gezondheidsrisico's te veranderen.

### Van statisch naar dynamisch

Samen met bedrijven uit de sector transport en logistiek hebben we een werkmethode ontwikkeld. Deze methode helpt kleine bedrijven uit de sector in het zelfstandig omvormen van hun RI&E van een statisch document naar verankering in een dynamisch proces. Uit alle ervaringen en terugkoppelingen zijn stappen en waardevolle acties uitgekozen die deze nieuwe, praktische werkmethode heeft opgeleverd.

We proberen daarbij antwoord te geven op twee belangrijke vragen: 'Hoe doe je dit nu in de dagelijkse praktijk?' en 'Hoe krijg ik nu voor elkaar dat mijn mensen mee gaan doen?'

### De RI&E dynamisch maken: WAT LEVERT HET MIJ OP?

- Dynamiek in je RI&E, je werkt er immers dagelijks mee
- Meer betrokkenheid van je medewerkers om risico's te beheersen
- Een plan van aanpak met praktische handvatten
- Aansluiting bij de dagelijkse praktijk
- De RI&E en Plan van Aanpak blijven actueel
- Een bijkomend, positief effect op andere belangrijke aspecten van je bedrijf (bijvoorbeeld efficiënter werken, kwaliteit, klanttevredenheid en imago)



**Omdat deze methode aansluit bij de dagelijkse werkzaamheden wordt het gemakkelijker om met elkaar de risico's te verkleinen en te beheersen.**

**Je doet het voor jezelf en je mensen!**

## Dynamische aanpak

**Voor een dynamische RIE zijn deze 6 punten belangrijk:**

1. Aandacht hebben
2. Leidinggeven en verbreden
3. Delegeren
4. Iedereen betrekken
5. Goed communiceren
6. Toezicht houden

### 1. Aandacht hebben

Arbeidsomstandigheden hebben in de dagelijkse bedrijfsvoering niet systematisch de aandacht. De kunst is om het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in te bedden in de dagelijkse bedrijfsprocessen. Zo laat je zien dat dit een serieus thema is:

- Formuleer een duidelijk doel en communiceer dat met je medewerkers. Vraag hen ook of ze zich er in herkennen en welke bijdrage ze kunnen leveren om dat doel te bereiken.
- Probeer de cultuur te veranderen, een gedragsverandering teweeg te brengen en iedereen bewust te maken.
- Houd veranderingen behapbaar -> maak bijvoorbeeld jaarplannen met thema's, koppel deze aan een actueel thema en werk met periodes.
- Voer veranderingen stap voor stap in.
- Maak er een vast thema van in werkoverleggen.
- Stel thema's vast die periodiek ter sprake komen. Zoals in chauffeursbijeenkomsten, werkoverleg en functioneringsgesprekken.
- Integreer in ISO, Keurmerk Transport & Logistiek en andere kwaliteitssystemen.
- Sluit aan bij bestaande (kwaliteit)systemen; zijn die er niet, volg dan de PDCA (Plan Do Check Act) verbetercirkel.
- Communiceer over bedrijfsresultaten (geeft inzicht, acceptatie van noodzaak van maatregelen, meedenken over oplossingen).
- Spreek kritische prestatie indicatoren (KPI's) af m.b.t. verbetering arbeidsomstandigheden, communiceer deze in het bedrijf, neem ze mee in de gesprekscyclus en zet ze regelmatig op de MT agenda (zoals aantal schades, aantal verbeter ideeën vanuit de werkvloer).

---

### Praktijkvoorbeeld 1

Bij een bedrijf dat landbouwproducten vervoert zijn er 2 kwaliteitssystemen en is er een RI&E. Deze drie zijn nu in elkaar geschoven. Zo komt de RI&E dichterbij de bedrijfsvoering, en moet deze ook vanuit de eisen van de kwaliteitssystemen actueel blijven. Er zijn toolboxes gemaakt voor werknemers met voorlichting over kwaliteit en arbeidsomstandigheden. Door vragen goed te beantwoorden en te ondertekenen laten ze zien dat ze op de hoogte zijn van wat er van hen verwacht wordt. Deze toolboxes worden uitgebreid met foto's uit de eigen praktijk, waardoor zeker de nieuwe collega's goed kunnen zien wat er bedoeld wordt.

## Praktijkvoorbeeld 2

Enkele bedrijven hebben een checklist gemaakt voor de functioneringsgesprekken, waarin ook arbeidsomstandigheden structureel ter sprake komen. Door mensen vooraf te vragen om na te denken over de onderwerpen in het functioneringsgesprek en dat zelf ook te doen, worden zowel de leidinggevende als de medewerker zich meer bewust van het onderwerp. Door zo structureel, in combinatie met andere onderwerpen, te praten over arbeidsomstandigheden, krijgt het ook meer een plek in de normale bedrijfsvoering.

---

## 2. Leidinggeven en verbreden

Veel directeuren van kleine bedrijven zijn ook preventiemedewerker, hoofd HR etc. Het is aan te raden preventie breder te trekken, zodat er meer mensen aandacht voor hebben en het niet als prioriteit op de achtergrond raakt. Wellicht zal dit andere stijl van leidinggeven vereisen. Het gedrag en de houding van leidinggevendenden bepalen hoe veilig of gezond werknemers zijn.

- Vorm een werkgroep 'arbeidsomstandigheden' (contact kan door bij elkaar te komen, maar ook telefonisch of via whatsapp).
- Wissel ervaringen uit via besloten LinkedIn-groep; regio-apps of besloten groep op Facebook kunnen ook.
- Neem tips en suggesties serieus en koppel terug wat er mee gedaan is of niet en waarom.
- Leer van elkaar door bedrijfsbezoeken / rondleidingen te organiseren, bijvoorbeeld met de 'arbo' werkgroep / preventiemedewerkers.

---

## Praktijkvoorbeeld 1

Een bedrijf dat drank vervoert heeft een werkgroep ingesteld waarin ook iemand zit van het warehouse en een chauffeur. Deze groep komt eens per kwartaal bijeen en bespreekt daar de actuele thema's die spelen in het bedrijf op het gebied van arbeidsomstandigheden. Er is een schema gemaakt welk thema aangepakt moet zijn. De mensen van de werkvloer bespreken dit ook weer met hun collega's, waardoor het nog breder gaat leven. Zij kunnen ook zelf onderwerpen inbrengen waarvan ze weten dat het leeft onder de collega's. Zo is er echt draagvlak voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

## Praktijkvoorbeeld 2

Bij een overslag en transportbedrijf belt de directeur geregeld met 3 medewerkers om met hen te praten over arbeidsomstandigheden. Hier worden ideeën besproken om arbeidsomstandigheden te verbeteren, zowel ingebracht vanuit de directie als vanuit medewerkers. Hier kwam bijvoorbeeld het idee uit om op het overslagterrein extra paaltjes neer te zetten om aanrijdingen te voorkomen.

---



### 3. Delegeren

De directeuren zijn vaak de spin in het web, alles loopt via hen. Ze werken aan verbreding, maar soms gaat het verder in het delegeren van verantwoordelijkheden en bevoegdheden:

- Zoek een preventiemedewerker en stel deze aan in de organisatie.
- Beleg de projectverantwoordelijkheid bij voormannen / planners m.b.v. checklist.
- Verdeel de verantwoordelijkheid voor hulpmiddelen e.d. roulerend over het team.
- Stel een dagverantwoordelijke aan voor het project.
- Beleg dagelijkse aanspreekpunten op de werkvloer.

---

#### Praktijkvoorbeeld 1

In een opslagloods van distributiegoederen zijn regels afgesproken over werkwijze, gedrag en omgangsvormen. De vraag is, hoe daar op een goede manier te handhaven. Een collega die de planning doet in een kantoortje in de loods en goed contact heeft met de mensen op de werkvloer, heeft de taak gekregen om het toezicht meer zichtbaar en merkbaar te maken. **Belangrijk is dat deze medewerker de verantwoordelijkheden èn bevoegdheden krijgt en gesteund wordt door de directie.** In een overleg is nogmaals besproken wat belangrijk is (veiligheid, orde, houden aan afspraken) en dat daar op gehandhaafd wordt. Onveilige situaties kunnen gemeld worden aan de toezichthoudende collega. Na enig wennen en aanspreken is het inmiddels 'gewoon' dat je je aan de regels houdt en worden er ook uit eigen beweging onveilige of te verbeteren situaties gemeld. Hier wordt ook wat mee gedaan. En teruggekoppeld als dit even niet mogelijk is.

#### Praktijkvoorbeeld 2

Een directeur heeft het idee dat veel praktische zaken op hem neerkomen, terwijl hij daar eigenlijk geen tijd voor heeft. Een van zijn medewerkers, die ook goed in het team ligt, neemt regelmatig initiatief en komt met suggesties om in het dagelijks werk verbeteringen aan te brengen. Hij vraagt deze medewerker om dit vaker en structureler te gaan doen en doet de suggestie om preventiemedewerker te worden. De directeur laat hem een training preventiemedewerker volgen en samen bekijken zij hoe het RI&E rapport, dat nu in een la ligt, in de praktijk beter kan gaan werken. De eerste actie is een bijeenkomst organiseren waarbij het Plan van Aanpak wordt besproken en uitgelegd wordt waar het nu om gaat.

---

## 4. Iedereen betrekken

Betrek medewerkers bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Maak zo duidelijk dat dit vanuit het bedrijf een belangrijk thema is. Laat mensen niet alleen meedenken over wat er niet goed is maar ook over oplossingen. Voorbeelden:

- Bespreek arbeidsomstandigheden/ veiligheidsgedrag in functioneringsgesprekken.
- Zet arbeidsomstandigheden expliciet op de agenda van het werkoverleg.
- Maak arbeidsomstandigheden onderling bespreekbaar door mensen onderling ideeën uit te laten wisselen en van elkaar te laten leren.
- Bespreek praktijkvoorbeelden in de groep en werk ze verder uit. Roep bijvoorbeeld medewerkers op om foto's van arbeidsomstandigheden te maken, te delen en bespreken.
- Richt een groepsapps in voor signaleringen op de werkvloer.
- Betrek medewerkers bij het invullen van de vragen in de RI&E en het maken van het plan van aanpak. Maak bijvoorbeeld prints uit de RIE en ga daar de werkvloer mee op voor input, laat een Excel sheet printen bij het PvA uit de RIE en gebruik deze als werkdocument.
- Gebruik input van chauffeurs bij het samenstellen van het chauffeurshandboek /procedures.
- Communiceer goed welke veranderingen er naar aanleiding van signalen zijn doorgevoerd. Dat stimuleert om hiermee te blijven komen.
- Stimuleer mensen om een LMRA (Laatste Minuut Risico Analyse) te doen.

---

### Praktijkvoorbeeld 1

In een chauffeursbijeenkomst laat de directeur 3 foto's zien van onveilige situaties. Met elkaar wordt besproken wat er precies onveilig is en hoe dat beter kan. Afgesproken wordt dat ook zo te gaan doen in het dagelijkse werk. Ook wordt gestimuleerd om foto's te maken van een praktijksituatie die beter en veiliger kan en hiervan te leren. Maak dit concreet door van elke collega de komende maand 1 foto te ontvangen. De manier van bespreken kan verschillend zijn: 1 op 1 wanneer er snelheid gewenst is, in de groep tijdens een bijeenkomst, delen op een groepsapp en later bespreken.

### Praktijkvoorbeeld 2

Bij een verhuisbedrijf is een formulier ontwikkeld waar de belangrijkste punten en risico's voor een verhuisproject in genoemd staan. 's Morgens voor de klus is een korte bijeenkomst waar met elkaar de lijst wordt doorgenomen. Iedereen denkt mee en heeft daar een eigen verantwoordelijkheid in.



Vragen die gesteld worden: wie is het aanspreekpunt voor de klant, is al het materiaal in orde, is voldoende zicht op de laad- en losplek, zijn extra (verkeers) maatregelen nodig, is er een verhuislift nodig, etc.

Het effect hiervan is betrokkenheid van iedereen, goed en veilig werk leveren voor klant en collega's, gelegenheid om zaken te corrigeren als dat nodig is. Deze werkwijze is in feite een LMRA (Laatste Minuut Risico Analyse) en helpt iedereen bewust, goed en veilig te werken.

## 5. Goed communiceren

Door geregeld voorlichting te geven over arbeidsomstandigheden komt het beter tussen de oren bij de werknemers. Dat kan op de volgende manieren:

- Stel een toolboxen samen en geef deze aan medewerkers(kan ook schriftelijk of digitaal).
- Geef instructies met concrete voorbeelden en reden van instructies.
- Bespreek in het werkoverleg.
- Geef een presentatie aan de medewerkers, samen met medewerkers.
- Verspreid tipkaarten die door ons zijn opgesteld (te vinden via [stlwerkt.nl](http://stlwerkt.nl)).
- Geef zelf het goede voorbeeld; goed voorbeeld doet goed volgen.
- Ga in gesprek met medewerkers.
- Maak een communicatieplan en neem communicatie op in de dagelijkse praktijk.
- Registreer wie waarover voorlichting heeft gehad en laat werknemers hiervoor tekenen.

---

### Praktijkvoorbeeld 1

In een bedrijf zijn elektrische pallettrucks (ept's) aangeschaft, een handig hulpmiddel ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Omdat er echter ook risico's aan het gebruik zijn (juiste bediening, volgen van veiligheidsinstructies, maximale belading) is het raadzaam te 'oefenen' met dit nieuwe hulpmiddel en de juiste instructies te geven. Hiervoor wordt een bijeenkomst georganiseerd om iedereen die gaat werken met de ept goed te informeren over gebruiksgemak en de risico's. Wie de voorlichting en instructies geeft is afhankelijk van de kennis die in het bedrijf aanwezig is; ook de fabrikant of een gespecialiseerd bureau kan hierbij helpen.

### Praktijkvoorbeeld 2

Een bedrijf dat veel transporteert voor de bouw heeft maandelijks op vrijdagmiddag een werknemersbijeenkomst. Daarin komen ook arbeidsomstandigheden ter sprake, onder het genot van een drankje en een hapje. Er worden foto's getoond van gevaarlijke of ongezonde situaties om zo mensen meer bewust te maken van de risico's.

---

## 6. Toezicht houden

Veel bedrijven worstelen met het houden van toezicht van de chauffeurs, die doorgaans solistisch werken. Denk hierbij aan:

- Stel een mentorchauffeur aan, laat hem/haar een dag meerijden (benoem niet alleen wat er fout gaat, maar vooral ook wat er goed gaat).
- Vraag klanten om feedback.
- Bezoek steekproefsgewijs werkplekken (bijvoorbeeld laad/los locaties).
- Geef feedback: complimenten als het goed gaat en spreek mensen er op aan als het niet goed gaat. Als mensen daarin blijven volharden, kan het goed zijn om hierin (ook als voorbeeld naar collega's) harder op te treden.
- Organiseer dagevaluatie.
- Bel een chauffeur (chauffeur parkeert voertuig) en neem samen de checklist door.
- Controleer op toegepaste ladingzekering.

---

### Praktijkvoorbeeld 1

Vaak komen chauffeurs aan het eind van de dag terug op een vaste plek; dit is een mooi moment om een dagevaluatie te houden, ook als collega's op wisselende tijden binnenkomen. Wanneer mogelijk kan er een 'koffiemoment' ingesteld worden, anders 1 op 1. Je kunt dit zo uitgebreid doen als nodig is; het gaat echter om 3 kernvragen:

- hoe was je dag?
- wat ging er goed?
- wat kun je morgen nog beter doen?

### Praktijkvoorbeeld 2

Een aantal bedrijven heeft mentorchauffeurs die werken aan kwaliteitsverbetering, ook m.b.t. arbeidsomstandigheden. Ze rijden volgens een schema met alle chauffeurs mee en bespreken dan met de chauffeur volgens een checklist wat hen opvalt.

---



Uiteindelijk gaat het om het bereiken van een **ALERT!!!** cultuur

**A**ctief melden van ongezonde en onveilige situaties en hier oplossingen voor bedenken

**L**uister naar de ideeën die collega's hebben om de werkomstandigheden te verbeteren

**E**erst goed kijken of al je materiaal en papieren in orde zijn

**R**isico's beperken, je doet het niet alleen voor jezelf, maar ook voor je thuissituatie

**T**eamwork, met elkaar zorg je voor een gezondere en veiliger werkplek

*Met deze Tipkaart PLUS en methode hopen we je praktische handvatten  
gegeven te hebben. Waarmee je zelf de RI&E meer dynamiek kunt geven.*

**KUN JE HULP GEBRUIKEN BIJ HET UITVOEREN VAN DE RI&E? ONZE ADVISEURS STAAN VOOR JE KLAAR.**

Bel met 088 – 2596111, kijk op [www.stlwerkt.nl](http://www.stlwerkt.nl) of stuur een e-mail naar [info@stlwerkt.nl](mailto:info@stlwerkt.nl)