**Arbobeleid en de rol voor de medezeggenschap**

*Veel ondernemingsraden en PVT's worstelen met hun rol in het arbobeleid. Zij komen wel toe aan het gebruik van hun instemmingsrechten bij het afsluiten van contracten met externe dienstverleners en bij het bijstellen van ziekteverzuimprotocollen, maar als het gaat over de ontwikkeling van het (preventieve) arbobeleid staan ze aan de kant. Hoe komt dat en hoe raak je meer betrokken bij zo'n belangrijk thema van personeelsbeleid?*

In plaats van in te gaan op de buitengewoon complexe regelgeving is het goed even stil te staan bij de rol van het medezeggenschapsorgaan. Te veel leden van OR/PVT zien immers door de regelbomen het arbo-bos niet meer. De regelgeving is niet alleen uitgebreid, maar voor de leek die zich erin verdiept ook erg technisch. De indruk ontstaat dan al snel dat de arbozorg een specialistisch terrein is waaraan je niet gemakkelijk een steentje kunt bijdragen. Daarin lijkt het arbobeleid op het financieel-economische beleid van de onderneming, ook een gebied waar menig OR-lid met een boog omheen loopt.

WAAR GAAT HET OVER?

Bij de arbozorg in de onderneming gaat het vanuit het medezeggenschapsperspectief feitelijk over:
- kwaliteit van de arbeid;
- continue aandacht;
- samenwerking met werknemers.

*Kwaliteit van de arbeid*

Arbozorg is niet alleen gericht op het voorkomen van ziekte en – in het ergste geval – blijvende arbeidsongeschiktheid. Door te werken aan de nadelige kanten van het werk, stimuleert men ook de arbeidsmotivatie, het plezier waarmee mensen hun werken doen. Wie fluitend aan het werk is, verzet meer werk, werkt beter en houdt dat net zo lang vol als hij er plezier aan beleeft. En wie voortdurend tegen problemen oploopt die onoplosbaar lijken, verliest vroeg of laat zijn werkplezier.

.

De ondernemingsraad en ook de PVT zijn in het leven geroepen om een bijdrage te leveren aan de onderneming in al haar doelstellingen en de daarin werkzame personen. Dat is een dubbele opdracht: het ondernemingsbelang en de werknemersbelangen. Soms levert de verhouding tussen beide invalshoeken spanningen op; wat goed is voor het personeel is lang niet altijd goed voor de onderneming, en omgekeerd. Denk aan het gebied van de arbeidsvoorwaarden. De OR moet dan wikken en wegen en ten slotte een keuze maken. Maar in het geval van de kwaliteit van de arbeid lopen beide belangen parallel. Door de verbetering van de kenmerken van werk en werkplek, stijgt ook de kwaliteit van de productie (of dienstverlening) en de hoeveelheid werk die wordt verzet (arbeidsproductiviteit). Het enige wat in het overleg tussen OR/PVT en de bestuurder ter discussie kan staan is de wijze waarop en de snelheid waarmee het arbobeleid kan worden ontwikkeld. Over het belang zal weinig verschil van mening ontstaan.

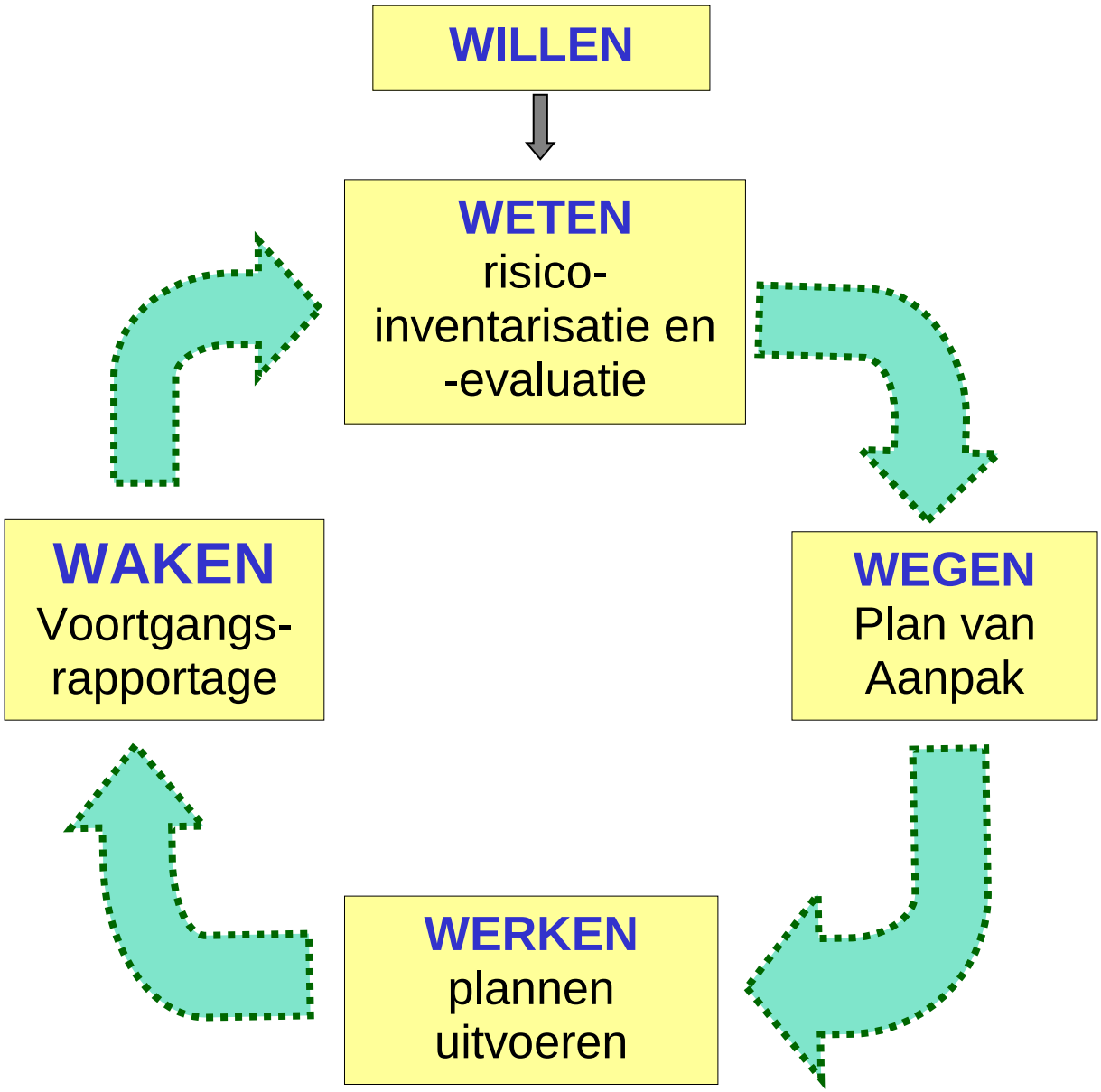
Ook vanuit de vertegenwoordigende rol van OR/PVT gezien, is het bezig zijn met de arbozorg een dankbare taak. Het is bij uitstek een gebied waarop de medezeggenschap zich positief kan profileren.

*Continue aandacht*

Niet voor niets spreken we herhaaldelijk over het arbo*beleid*. Het is de wetgever niet voldoende dat de werkgever eens een keer een zak geld besteedt aan verbetering van arbeidsomstandigheden. Het gaat erom dat hij voortdurend en stelselmatig bezig is met die verbetering. Rekening houdend met de specifieke risico's van de eigen onderneming en de eigen financiële (on)mogelijkheden. In de wet is ook sprake van 'gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening'. De wetenschap ontwikkelt zich voortdurend

en ook de dienstverlening zit niet stil. Wat vandaag nog onhaalbaar lijkt, kan morgen heel goed mogelijk zijn.

Beleid is het samenhangende geheel van doelen, maatregelen, middelen en criteria waarmee bepaald kan worden in hoeverre de doelen gehaald zijn. Het is een zich steeds weer herhalend proces (zie figuur).




Het arbobeleid begint met de wil hier serieus mee aan de slag te gaan. Eigenlijk moeten alle betrokkenen - van hoog tot laag in de organisatie - dat *willen*, maar in ieder geval moet de bestuurder deze intentie hebben. In veel ondernemingen is dit ooit vormgegeven in een schriftelijke intentieverklaring, waarin de ondernemer zich nadrukkelijk vastlegt op het maken en uitvoeren van zorgvuldig arbobeleid. De wil is er en deze houdt de beleidscyclus gaande.

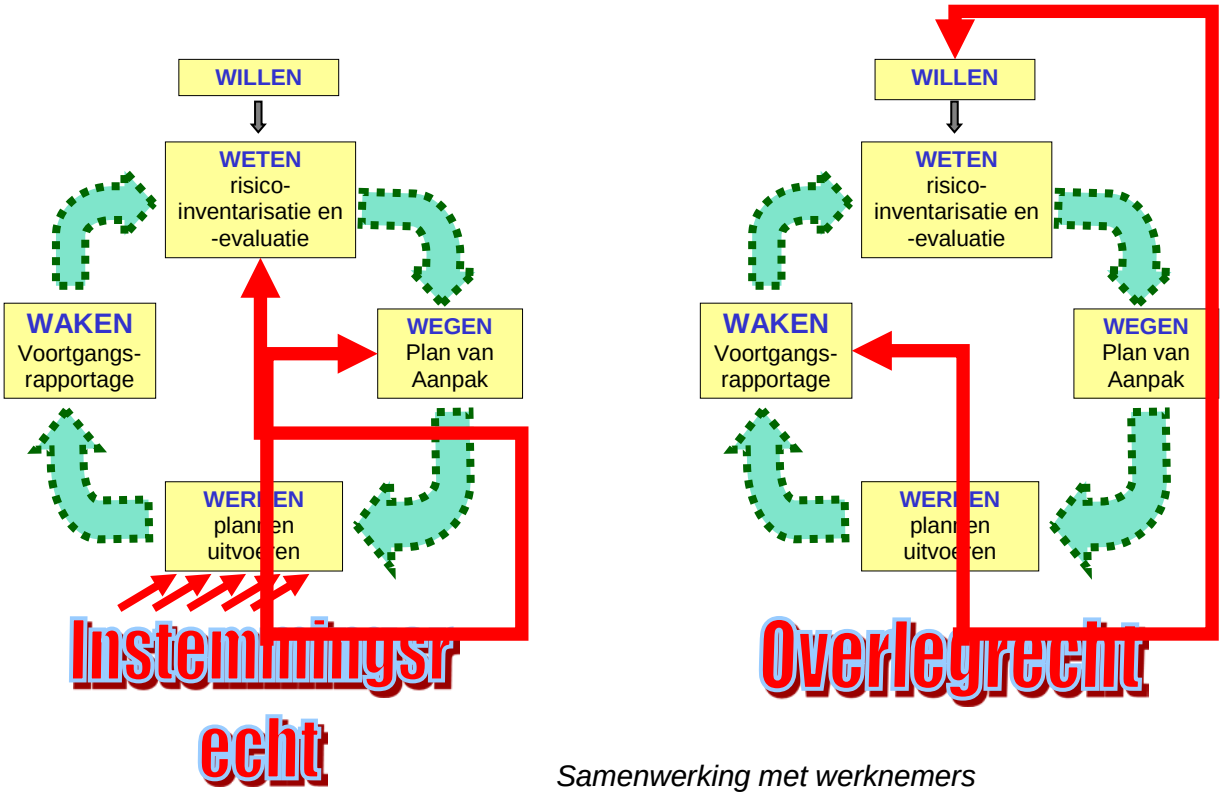
Dan moet er eerst zicht komen op de bouwstenen van het beleid: we moeten de specifieke kenmerken van de eigen werkzaamheden en werkplekken *weten*. Dat gebeurt via een systematische risico-inventarisatie. De opbrengst is een lijst van vele punten die verbetering behoeven.

Sommige zijn belangrijker dan anderen en/of gemakkelijker aan te pakken. En omdat de middelen beperkt zijn, moet er een keus worden gemaakt. Dat gebeurt in het *wegen*, de E(valuatie) van de RI&E.

Door de evaluatie komen bepaalde aandachtspunten naar boven waarvoor een plan van aanpak wordt gemaakt. Dit plan moet worden uitgevoerd, het *werken,* en vervolgens worden de resultaten gemeten en afgezet tegen de beoogde doelen uit het plan van aanpak. Deze fase wordt aangeduid met het *waken* en het bijpassende document is de jaarlijkse voortgangsrapportage (niet verplicht). Er is pas sprake van continue aandacht als er conclusies worden verbonden aan die laatste evaluatie.

Conclusies, de gevolgen hebben voor de bestaande RI&E en het (inmiddels verouderde) plan van aanpak. De cirkel is nu rond en met een actualisering en/of verdieping van de RI&E start een nieuwe rondgang. Op deze wijze kan de arbozorg in de onderneming zich steeds verder ontwikkelen en steeds steviger verankerd raken in de normale bedrijfsprocessen.

Deze uitvoerige beschrijving van de arbobeleidscyclus dient ertoe de OR/PVT te laten zien waar hij zijn aandacht op moet richten (het proces) en niet (primair) op de concrete arbeidsomstandigheden op de werkvloer, maar op de aanpak daarvan via dit beleid, zijn onderdelen, de te maken keuzes en de voortgang. Daar is veel minder specifieke kennis voor nodig dan vermoed.
De wetgever heeft het medezeggenschapsorgaan daar uitstekend voor toegerust.




*Samenwerking met werknemers*

Op de werkplek zelf heeft de arbozorg vaak het karakter van brandjes blussen. Er wordt een probleem geconstateerd en daarvoor zoekt de medewerker een oplossing. Lukt hem dat niet dan probeert hij samen met collega's en leidinggevende tot de oplossing te komen. Soms is ook dat onmogelijk. Als het goed is neemt de leidinggevende dit dan mee naar een hoger, meer overkoepelend niveau. Zo komen problemen alsnog onder de aandacht van het management en worden ze in samenhang opgepakt.

Omgekeerd worden er op een overkoepelend niveau de arbo doelen geformuleerd en bijpassende maatregelen bedacht die via het plan van aanpak 'op de werkvloer' moeten worden uitgevoerd. De door de wetgever beoogde samenwerking tussen werkgever en werknemers moet voorkomen dat er langs elkaar heen wordt gewerkt en dat onderwerpen de prioriteit krijgen die ze verdienen en een aanpak die succesvol is.

De ondernemingsraad/PVT weet - als het goed is – beter dan wie ook wat er leeft op de werkvloer. Waar mensen tegenaan lopen, waar ze last van hebben en ook welke ideeën er leven voor verbetering, voor welke veranderingen er draagvlak is. OR/PVT zijn als het ware

een kortsluiting in de communicatie die ‘via de lijn’ nog al eens hapert. Het is deze specifieke deskundigheid die de OR/PVT een waardevolle en bijna onmisbare partner maakt in het ontwikkelen, vaststellen en evalueren van het arbobeleid. Daar waar een medezeggenschapsorgaan ontbreekt, ziet de werkgever zich gedwongen in overleg te treden met alle werknemers om een soortgelijk effect te bereiken. Maar dan wel met veel meer kosten en moeite.

## WAT IS DAARVOOR NODIG?

Om een waardevolle rol te kunnen spelen in de ontwikkeling van het arbobeleid in de eigen onderneming moet de OR/PVT aan de volgende voorwaarden voldoen:

- een goed contact met ‘de achterban’;
- een eigen visie op de arbo-aspecten van de onderneming;
- een door de overige spelers geaccepteerde betrokkenheid.

### *Contact met de achterban*

Niet voor niets staat deze voorwaarde voorop. Een ondernemingsraad of PVT die zijn vertegenwoordigende rol niet kan of wil invullen, heeft weinig meerwaarde voor de overige bij het arbobeleid betrokken functionarissen en instanties. De eigen deskundigheid van OR/PVT is juist de kennis van wat er leeft en het draagvlak dat hij biedt voor verandering. Dat veronderstelt meer dan het uitgeven van nieuwsbrieven en communiqués. Er zal sprake moeten zijn van tweerichtingsverkeer; er moet vooral geluisterd worden naar wat de medewerkers te vertellen hebben.
Een goed contact met de vertegenwoordigden is ook noodzakelijk om te kunnen bepalen wat er van alle mooie plannen in de praktijk terecht komt en de ervaringen zijn met deskundigen als de bedrijfsarts, de arbodienst en de preventiemedewerker.

### *Visie*

Om een stuwende kracht te zijn in de verdere ontwikkeling van het arbobeleid en om de talloze instemmingsmomenten op een constructieve manier te benutten is het van belang dat de OR/PVT een beeld heeft van de bestaande arbozorg en zich een mening heeft gevormd over de sterke en zwakke kanten ervan. Op basis daarvan stelt hij zich enkele richtinggevende doelen die hij voortdurend probeert te behartigen in het overleg. Als de OR bijvoorbeeld goede redenen heeft om aan te nemen dat de verticale communicatie in de onderneming (van leidinggevenden naar uitvoerders en omgekeerd) te wensen overlaat, zal hij onder meer toetsen of de RI&E daar voldoende aandacht aan besteed. Daarnaast zal hij bijzonder alert zijn op falende communicatie van door het management genomen besluiten. Ook zal hij regelmatig bewaken dat de afspraken over het werkoverleg goed worden nageleefd en dat de opbrengst ervan zijn plek vindt in de organisatie en niet onderweg verloren gaat.

### *Geaccepteerde betrokkenheid*

De OR/PVT moet door andere betrokkenen, zoals arbodeskundigen, arbocoördinator, preventiemedewerker en niet te vergeten de bestuurder, wel worden gezien als een volwaardige medespeler in de ontwikkeling van het arbobeleid. Samenwerking vereist een daarop gerichte instelling bij beide partners. Anders leveren de inspanningen weinig meer op dan frustraties. Dat wil weer niet zeggen dat het medezeggenschapsorgaan dat zich helaas in zo’n situatie bevindt dan maar bij de pakken neer moet gaan zitten. Allesbehalve, de OR/PVT heeft mogelijkheden genoeg om anderen te dwingen naar zijn inbreng te luisteren. Dat brengt ons op de te volgen strategie:

## HOE VULT DE OR/PVT ZIJN ROL IN?

De vraag naar het ‘hoe’ is de vraag naar de strategie. Grofweg zijn er drie wegen te bewandelen, al zijn daartussen natuurlijk overgangsvormen te kiezen.

*Volgend*

De OR/PVT laat zich informeren over de voortgang en vervolgstappen en wacht af wat er op zijn pad komt. Deze strategie past eigenlijk niet bij de rol van de medezeggenschap op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het geeft op geen enkele wijze invulling aan de samenwerking die de wetgever veronderstelt. Het is een heel passieve opstelling. Af te raden. De lezer die het eigen medezeggenschaporgaan herkent in deze strategie doet er goed aan de OR/PVT met dit dossier op ander gedachten te brengen.

*Toetsend*

De OR/PVT is actief bij het invullen van zijn bevoegdheden. Hij controleert voortdurend of wat wordt voorgenomen en uitgevoerd klopt met de geldende bepalingen en eerder gemaakte afspraken. Bij afwijkingen trekt hij aan de bel, waar deze ontbreken, keurt hij goed. Dit is een reactieve strategie waarbij de raad/PVT geen initiatieven neemt of eigen inbreng heeft. Niettemin draagt hij bij aan de ontwikkeling van het arbobeleid, zij het vooral als 'waakhond'. De opstelling past daar waar ook zonder inbreng van de vertegenwoordigende medezeggenschap voldoende wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling en de betrokkenheid van de werknemers. Maar ook in die gevallen waarin de OR/PVT niet wordt gezien als een samenwerkingspartner. In het laatste geval kan een consequente toetsende strategie het middel zijn om meer betrokken te raken bij het beleid onder het motto "Hoe moet het dan volgens de OR/PVT?"

*Betrokken*

De OR/PVT denkt mee en heeft een eigen inbreng in de ontwikkeling van het beleid en de voorbereiding van te nemen besluiten. Niet op basis van bijzondere arbodeskundigheid, maar vanuit zijn unieke zicht op wat medewerkers ervan vinden. Een hoge mate van betrokkenheid kan de uitoefening van de instemmingsrechten tot hamerstukken maken. De nadruk ligt immers op het tijdig overleg. Niet alleen met de bestuurder, maar ook met de andere spelers. Een prima opstelling die optimale kansen biedt voor de verdere ontwikkeling van het arbobeleid.

**VGW(M)-commissie**
Veel ondernemingsraden en ook een aantal PVT's laten zich op het gebied van arbo, ziekteverzuim en reïntegratie bijstaan door een vaste commissie, die gewoonlijk VGW- of VGWM-commissie wordt genoemd. De samenstelling, bevoegdheden en taken van deze commissies lopen sterk uiteen.

**De arbowet- en regelgeving**

*Arbowet*

Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Dit recht is verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De verantwoordelijkheid voor een werkplek die voldoet aan de wettelijke normen, ligt primair bij de werkgever. De werkgever moet ook zorgen dat de wettelijke doelvoorschriften worden nageleefd. Hoe de doelen worden bereikt mag de werkgever zelf bepalen. De bepalingen worden meestal vastgelegd in een arbocatalogus. De Inspectie SZW zorgt voor handhaving van de Arbowet. Bij overtreding kunnen boetes worden opgelegd, of een proces verbaal worden opgesteld.

*Arbowetgeving*

Werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Om daarvoor te zorgen is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Daarnaast zijn er ook nog andere wetten die werknemers beschermen tegen eventuele negatieve aspecten op het werk.

*Bestuurlijke boete*

Als werkgevers of werknemers zich niet aan bepaalde arbeidswetten houden, kunnen zij een boete krijgen. Een boete wordt gegeven bij ernstige overtredingen of wanneer de overtreder geen juiste maatregelen neemt.

*Arbobeleid*
Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie na ziekte.

*Aansprakelijkheid*
Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Als een werknemer een ongeval krijgt, kan dat onder aansprakelijkheid van de werkgever vallen. Dit geldt ook als er gewerkt wordt met uitzendkrachten.

*Overige regelgeving*
Arbeidsomstandigheden kunnen ook op andere plekken geregeld zijn dan in de Arbowet. Zo zijn er voor werknemers met een CAO vaak specifieke afspraken gemaakt voor hun branche, bijvoorbeeld over werktijden en ziekteregelingen. Afspraken per branche en sector zijn ook gemaakt in verschillende arboconvenanten die in de afgelopen jaren zijn opgesteld. Deze vormden de basis voor de arbocatalogi die er nu liggen. Daarnaast zijn er sociale verzekeringen voor werknemers die om uiteenlopende redenen geen loon meer ontvangen, zoals de ziektewet, de WIA en de Wet Arbeid en Zorg.

*Arbocatalogi*
Sinds 2007 is de Arbowet vereenvoudigd. Dat betekent dat er doelvoorschriften zijn gesteld waarvan werkgevers en werknemers zelf mogen bepalen hoe ze er aan voldoen. Deze maatregelen kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus.

*Inspectie*
De Inspectie SZW is ingesteld om te controleren of werkgevers en werknemers zich aan de regels rond arbeid houden.

**Veilig werken**
Veilig werken is in de praktijk vooral werken met veilige en goedgekeurde middelen. Het gebruik van machines, gereedschappen, apparaten en installaties mag geen risico's opleveren. Voor veilig werken is veilig gedrag net zo belangrijk . Heldere voorlichting, duidelijke werkinstructies, het juiste gebruik van middelen en regelmatig onderhoud en keuring - vaak verplicht - verhogen de veiligheid. Daar zijn werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk voor. De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) bevat een inventarisatie van mogelijke risico's en van maatregelen om deze risico's te verkleinen.

*Arbeidsveiligheid*
Om de arbeidsveiligheid van werknemers en hun omgeving zo goed mogelijk te waarborgen, is het delen van kennis noodzakelijk. Kennis over het aantal ongevallen, maar ook over de oorzaak van de ongevallen en de specifieke risico's per beroepsgroep bijvoorbeeld, kan helpen bij het terugdringen van het aantal arbeidsongevallen. Ook kan het helpen om inzicht te krijgen in de kosten van bedrijfsongevallen. Maar vooral inzicht in het rendement van een goede preventie helpt bij het nemen van de beste preventieve maatregelen.

*Arbeidsmiddelen*
Onder arbeidsmiddelen vallen alle hulpmiddelen die bij het werk gebruikt worden, variërend van eenvoudig gereedschap tot machines en componenten van procesinstallaties. Om veilig en gezond te kunnen werken dienen arbeidsmiddelen in goede staat te verkeren en op de juiste wijze te worden gebruikt. Naleving van de voorschriften voor arbeidsmiddelen is een verplichting van zowel werkgevers als werknemers.

*Brandveiligheid*
Een brand kan onherroepelijke gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van mensen die in het gebouw werken, de buurtbewoners, en zelfs mensen in de verre omtrek, als er bijvoorbeeld sprake is van vrijgekomen giftige stoffen. Daarom hanteren de landelijke en de gemeentelijke overheid strenge voorschriften voor het ontwerp, de inrichting en de bouw van een bedrijfspand. Mensen die in een brandgevaarlijke omgeving werken moeten

alle risico's en regels voor veilig werken kennen.

*Inrichting werkvloer*
De meeste mensen brengen dagelijks ongeveer een derde van de tijd door op het werk. Daarom is het belangrijk dat de werkplekinrichting voldoet aan de daarvoor gestelde gezondheidseisen. Om te beginnen biedt een goede werkplek voldoende armslag om de werkzaamheden naar behoren te kunnen verrichten. Voor veilig en gezond werken is een bepaalde hoeveelheid (dag)licht nodig en gelden criteria voor temperatuur, ventilatie en geluid. Maar ook zijn er normen voor het aantal beschikbare vierkante meters per persoon, het daglicht, meubilair en de werkapparatuur.

*Persoonlijke beschermingsmiddelen*
Om veilig te kunnen werken kunnen individuele werknemers persoonlijke bescherming nodig hebben. Beschermingsmiddelen die gericht zijn op onder meer vitale onderdelen als hoofd, ogen, oren, handen en voeten kunnen het risico op (blijvend) letsel aanzienlijk verminderen.

*Voorkomen van ongevallen*
Het belangrijkste doel van de Arbowet is het voorkomen van ongevallen en onveilige situaties op het werk. De praktijk leert dat de Arbowet nog steeds hard nodig is. De wet geeft rechten en plichten aan van zowel werkgever als werknemer op het gebied van arbeidsomstandigheden. Hoewel de veiligheid op het werk in het algeheel toeneemt, valt er met circa 200.000 bedrijfsongelukken per jaar nog veel te verbeteren.

**Fysische factoren**
De ruimte en omgeving waarin wordt gewerkt en de apparatuur die wordt gebruikt, zijn omgevingsfactoren die een effect kunnen hebben op het lichaam. Een koude, vochtige werkplek is niet prettig om in te werken en kan gezondheidsklachten veroorzaken. Net als een te warme werkplek, of een ruimte waar weinig daglicht binnenkomt. Ook andere omgevingsfactoren kunnen schadelijk zijn voor het lichaam. Bijvoorbeeld machines die te veel lawaai produceren of een bepaald soort straling. Werkgevers en ondernemingen moeten dan ook precies weten wat de mogelijke risico's zijn en daar hun arbobeleid op aanpassen.

*Klimaat*
Een goed klimaat is noodzakelijk om goed te functioneren. Het gaat niet alleen om de temperatuur, maar ook bijvoorbeeld om luchtvochtigheid en luchtsnelheid (tocht). Door de aard van het werk is het echter niet altijd mogelijk om een comfortabel en optimaal klimaat te creëren. Bijvoorbeeld op werkplekken in de staal- en glasindustrie, bij het werk in grote loodsen en koel- en vriescellen of bij werk in de openlucht. Blootstelling aan een ongunstig klimaat moet in deze omstandigheden beperkt blijven.

*Licht*
In bijna elk beroep is licht een noodzakelijke voorwaarde voor het goed uitvoeren van het werk. Voldoende licht zorgt ervoor dat we zien wat we doen en voorkomt daarmee onnodige ongelukken. Maar licht stimuleert ook een aantal belangrijke processen in ons lichaam, zoals de aanmaak van vitamine. Bovendien blijkt licht een relatie te hebben met een fitter en aangenamer gevoel. Dat geldt met name voor het natuurlijke daglicht dat door de zon wordt geproduceerd.

*Geluid*
Te veel geluid op het werk kan het gehoor beschadigen. Zo erg dat het kan leiden tot lawaaislechthorendheid, een gehoorbeschadiging die niet meer geneest. Om werknemers te beschermen tegen lawaaislechthorendheid moeten werkgevers de plaatsen en werkzaamheden inventariseren waar dit gevaar zich voordoet en maatregelen treffen. Vanzelfsprekend moet de effectiviteit van de maatregelen ook gecontroleerd worden.

*Trillingen*
We werken steeds meer met machines om zwaar werk te voorkomen. Maar sommige machines zorgen weer voor nieuwe klachten. De trillingen van veel apparaten werken door op het lichaam, waardoor gezondheidsklachten kunnen ontstaan aan rug, gewrichten en spieren. Naar schatting ondervindt een op de zes werknemers mechanische trillingen op het werk. Met name in de sectoren bouw, transport, industrie, landbouw, bosbouw en lucht- en zeevaart.

*Optische straling*
Het spectrum van de optische straling wordt ingedeeld in ultraviolette straling, zichtbare straling en infrarode straling. Daarnaast kan optische straling worden onderverdeeld in natuurlijk en kunstlicht. In natuurlijk licht, zoals zonlicht, zit altijd ultraviolet- en infraroodstraling. Kunstlicht kan meer of minder van dergelijke straling bevatten. Lasers zenden gemanipuleerd licht uit, soms met een grote energetische intensiteit. Bij blootstelling aan optische straling kan schade ontstaan aan ogen en huid.

*Ioniserende straling*
Ioniserende straling is vooral bekend vanuit de gezondheidszorg, waarbij met ioniserende straling bijvoorbeeld röntgenfoto's worden gemaakt of kankerpatiënten worden behandeld. Ioniserende straling wordt ook toegepast in bepaalde meetapparatuur. Blootstelling aan een te hoge dosis ioniserende straling kan echter tot ernstige gezondheidsschade leiden. Het werken met deze straling is daarom aan strikte regels gebonden.

*Elektromagnetische velden (niet-ioniserend)*
Overal waar sprake is van elektrische stroom, ontstaan elektromagnetische velden. Bij huishoudelijke apparatuur waarbij relatief kleine elektromotoren of transformatoren worden toegepast (zoals boren en computers), is de sterkte van deze elektromagnetische velden verwaarloosbaar klein. Maar bij zendmasten of bij MRI-scanners kunnen de elektromagnetische velden leiden tot gezondheidsklachten. Wie hier in zijn werk mee te maken heeft of juist aan blootstaat, moet daarom de juiste voorschriften in acht nemen.

*Hygiene*
Met name in de gezondheidszorg dient er beleid te zijn zodat er sprake is van preventie van infecties zoals salmonella, mrsa en scabies. Ook vaccinatiebeleid maakt hier onderdeel van uit.

*Biologische agentia*
Biologische agentia worden in de Arbeidsomstandighedenwet omschreven als de 'levende organismen die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken.' Er bestaan ook stoffen van biologische herkomst die geen levend organisme zijn en toch een risico voor de gezondheid opleveren. In een aantal beroepen hoort het werken met biologische agentia tot de dagelijkse praktijk.

**Fysieke belasting**
Iedere werknemer heeft te maken met lichamelijke inspanning. Zeker bij het verplaatsen van objecten en producten (tillen, dragen, duwen, trekken), maar ook bij zittend werk. Dan worden de spieren en gewrichten in rug, schouders en armen zo regelmatig gebruikt dat fysieke over- en onderbelasting kan ontstaan. Om te voorkomen dat werknemers gezondheidsklachten krijgen, heeft de overheid hiervoor regels opgesteld. Werkgevers en werknemers hebben ook zelf een verantwoordelijkheid. In branches waarin fysieke belasting veel voorkomt, is in de arbocatalogus terug te vinden welke afspraken zij hebben gemaakt.

*Statische werkhouding*
Er is sprake van een statische houding als een lichaamsdeel meer dan 4 seconden dezelfde houding aanneemt. Dit is vooral het geval bij beroepen waarin je precisiewerk verricht, zoals bij chirurgen en lassers. Ook beeldschermwerk is vaak statisch. Een statische werkhouding belemmert de doorbloeding van de spieren en houdt zo het transport van voedings- en afvalstoffen tegen. Dit kan leiden tot klachten aan rug, schouder en arm. Bij medewerkers die

veel moeten staan, is er sprake van weinig doorbloeding in de benen.

*Dynamische werkhouding*
Een dynamisch werkhouding kan schadelijk zijn voor de gezondheid, vooral wanneer eenzelfde beweging te vaak achter elkaar wordt uitgevoerd. Er is dan sprake van repeterende handelingen of van kort cyclische bewegingen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij kappers, metselaars, schilders en mensen die met computers werken. Door de repeterende handelingen ontstaat overbelasting van de spieren en gewrichten. Op den duur leidt dit tot klachten aan rug, nek of ledematen ontstaan.

*Bewegen en werk*
Een goede conditie hoort bij veilig en prettig werken. Over het algemeen vergen de meeste werkzaamheden steeds minder beweging door de automatisering en de verandering van een producten- naar een diensteneconomie. Het is daarom belangrijk dat werkgever en werknemer aandacht besteden aan voldoende beweging, om de conditie op peil te houden.

**Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**
De meeste mensen brengen een groot deel van hun tijd op hun werk door. De omgang met collega's en cliënten kan veel invloed hebben op hoe iemand zich voelt, zeker als er sprake is van pesterijen, geweld, discriminatie of seksuele intimidatie. Dit kan ingrijpende gevolgen hebben in de vorm van ernstige lichamelijke en psychische klachten. Ook een hoge werkdruk kan een bron van stress vormen. De werkgever is verplicht grensoverschrijdend gedrag en werkdruk te voorkomen. Maar ook de werknemers zelf dragen hiervoor medeverantwoordelijkheid.

*Agressie en geweld*
Agressie en intimidatie komen helaas ook op de werkvloer voor. Het kan gaan om fysieke agressie (schoppen, slaan) of verbale agressie (schelden, discriminatie). Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar veel vaker gaat het om buitenstaanders (klanten, patiënten). Al deze situaties kunnen leiden tot gezondheidsklachten als angstgevoelens, slaapstoornissen en psychosomatische klachten. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken.

*Seksuele intimidatie*
Een op de tien werknemers blijkt af en toe last te hebben van seksuele intimidatie. Zelfs een onschuldig bedoelde opmerking kan een veel grotere impact hebben dan was verwacht. Werkgevers zijn dan ook verplicht om alle vormen van seksuele intimidatie te voorkomen.

*Discriminatie*
Discriminatie vindt helaas ook op het werk plaats. Van alle discriminatieklachten die binnenkomen bij de Commissie Gelijke Behandeling, heeft meer dan de helft te maken met arbeid.

*Pesten*
Een grapje op zijn tijd moet kunnen en verlevendigt zelfs de werksfeer. Maar wanneer iemand structureel voor gek wordt gezet, is het niet grappig meer. Plagen wordt dan pesten en dat kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten bij het slachtoffer.

*Psychische klachten*
Een somber gevoel, gebrek aan plezier in het werk en prikkelbaarheid kunnen wijzen op psychische klachten, zoals een beroepsgebonden depressie en overspannenheid. Stress of ingrijpende gebeurtenissen op het werk zijn mogelijke oorzaken.

*Werkdruk*
Ongeveer een op de drie werknemers heeft last van werkdruk. Een serieus probleem waar werknemer en werkgever rekening mee moeten houden. Want zowel te veel als te weinig werkdruk kan leiden tot psychische en fysieke gezondheidsklachten. Ervaren werkdruk is

een beleving en signaal om tot onderzoek over te gaan. Werkbelasting is te meten door een vergelijking te maken met de hoeveelheid werkzaamheden en voorwaarden.

**Gevaarlijke stoffen**
Gevaarlijke stoffen worden veel gebruikt in de productie van gebruiksartikelen en voedingsmiddelen. De Arbowet verstaat onder 'gevaarlijke stoffen': chemische stoffen (ook in mengsels), brandstoffen, aardgas en lpg (vloeibaar gas). Ook stoffen die door micro-organismen worden geproduceerd en fijnstof vallen in deze categorie. Het gaat om synthetische, maar ook om natuurlijke chemische stoffen. Andere gevaarlijke stoffen zijn stoffen of preparaten die door invloed van buitenaf tot ontploffing kunnen komen of in bepaalde mengsels explosief reageren. Om de veiligheid en gezondheid van medewerkers te garanderen, is het werken met deze stoffen aan strenge voorschriften en regelgeving gebonden.

Gevaarlijke stoffen zijn er in vele soorten. Van allergenen tot asbest, van houtstof tot lasrook, en van bestrijdingsmiddelen tot nanodeeltjes. Al deze stoffen kunnen gezondheidsschade opleveren. De werkgever moet dan ook overmatige blootstelling aan deze stoffen voorkomen. Hoe streng de regels zijn, is afhankelijk van de soort stof en de risico's ervan.

*Explosiegevaar*
Verschillende stoffen brengen explosiegevaar met zich mee. Zoals stoffen of preparaten die door slag, stoot, wrijving of vonk of open vlam tot ontploffing kunnen komen. Of die in bepaalde mengsels of bij bepaalde temperaturen en concentraties explosief kunnen reageren. Ook zijn er stoffen die niet als explosief aangemerkt worden, maar onder bepaalde omstandigheden of indirect wel tot een ontploffing kunnen leiden. Bijvoorbeeld in een fijn verdeelde toestand of in dampvorm.

*Veilig werken*
Veilig werken is bij gebruik van gevaarlijke stoffen extra belangrijk. Er bestaan verschillende regels en systemen die het werken met gevaarlijke stoffen in goede banen leiden.

**Stoffenmanager**
De Stoffenmanager 4.0 biedt werkgevers, werknemers en deskundigen uitgebreide informatie over veilig werken met gevaarlijke stoffen. De Stoffenmanager kent drie gebruiksroutes: de kwalitatieve prioritering van chemische risico's, de kwantitatieve beoordeling van blootstelling en een aanzet voor gebruik onder de Europese verordening REACH. De Inspectie SZW accepteert de kwantitatieve blootstellingsbeoordeling als een methode om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek te evalueren.

Meer info op www.arboportaal.nl website van het ministerie van SZW

**ONDERNEMINGSRAAD EN ARBOWET**
Dit gaat over de rechten en bevoegdheden van de OR weergegeven in relatie tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Bij het uitvoeren van het arbeidsomstandighedenbeleid moeten de werkgever en de werknemers samenwerken. Ook voert de werkgever regelmatig overleg met de Ondernemingsraad (OR) over zaken die te maken hebben met dit beleid en de uitvoering daarvan. Daarbij hoort actief informatie te worden uitgewisseld. Op grond van de Wet op de ondernemingsraden kan de OR alle aangelegenheden die de onderneming betreffen aan de orde stellen. Dus ook op het gebied van arbeidsomstandigheden. Die rechten zijn dan ook verder niet in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld.

*Bevoegdheden OR*
De bevoegdheden van de OR zoals vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden zijn onder meer:

- De ondernemer moet de instemming van de OR hebben over een besluit tot intrekking, wijziging of vaststelling van een regeling m.b.t. veiligheid, gezondheid of welzijn i.v.m. de arbeid.
- De ondernemer moet met de OR zijn Arbobeleid overleggen.

- De OR heeft recht op informatie van de werkgever, de deskundigen van de Arbodienst en de ambtenaar van de Arbeidsinspectie.

*In artikel 12 Arbeidsomstandighedenwet zijn nog enkele extra bevoegdheden toegekend.*

- Leden van de OR moeten met de ambtenaar van de Arbeidsinspectie kunnen spreken buiten tegenwoordigheid van anderen.
- Leden van de OR moeten de mogelijkheid hebben de ambtenaar van de Arbeidsinspectie tijdens zijn bedrijfsbezoek te vergezellen, tenminste voor zover dit niet op bezwaren stuit van de inspecteur.

*De OR heeft vijf soorten rechten:*

A. Informatierecht (artikel 31 WOR) met betrekking tot het arbeidsomstandighedenbeleid dient de werkgever actief informatie uit te wisselen met de OR. Hieronder valt o.a. het arbo-en milieujaarverslag.
B. Recht van overleg en Initiatiefrecht (artikel 23 WOR) op grond van de Arbeidsomstandighedenwet dient de werkgever met de ondernemingsraad overleg te voeren over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid.
C. Adviesrecht (artikel 25 WOR) het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;
D. Instemmingsrecht (artikel 27 WOR) regeling op het gebied van veiligheid, gezondheid of welzijn in verband met de arbeid of het ziekteverzuim. Hieronder valt ook het arbo- en milieujaarplan.
   De werkgever dient schriftelijk instemming te vragen aan de Ondernemingsraad en de PVT bij het vaststellen, veranderen en intrekken van Regelingen inzake de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid (WOR, 27 lid 1 d). Voorbeelden zijn:
   - de keuze van een Arbodienst
   - het afsluiten en veranderen van het contract met de Arbodienst: let op, de Arbodienst is verplicht om zelf na te gaan of de OR/PVT bezwaar heeft tegen de inhoud van het contract. Dit staat in de certificeringsvoorschriften voor Arbodiensten).
   - De inrichting van het verzuimbeleid. Bijvoorbeeld: vorm geven aan het arbeidsomstandighedenspreekuur en reïntegratiebeleid. Het wel of niet houden van verzuimcontroles;
   - De organisatie en inrichting van de bedrijfshulpverlening (BHV);
   - Hoe het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) wordt uitgevoerd;
   - Hoe arbovoorlichting en onderricht wordt gegeven;
   - Het projectplan voordat een RI&E wordt ingezet en vervolgens op het Plan van Aanpak voor de uitvoering na de RI&E;
   - Verzuimprocedures;
   - Veiligheidsprocedures.
E. Overeenstemmingsrecht Arbowet (14.9.b) en de Arbeidstijdenwet (1.4)
   Dit is te vergelijken met het vetorecht: als de OR/PVT het niet eens is met het voorstel van de werkgever, dan kan het niet doorgaan. De werkgever heeft geen beroepsmogelijkheid. Het overeenstemmingsrecht geldt voor het besluit om gebruik te maken van de maatwerkregeling voor arbodienstverlening (arbowet). De maatwerkregeling is het in eigen hand nemen van de arbodienstverlening, zonder arbodienst.

Rechten OR samengevat

- De OR heeft initiatiefrecht, instemmingsrecht en adviesrecht over alle door de ondernemer voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim (WOR, art. 23 leden 2 en 3, art. 27 lid 1 onder d en art.28 lid 1).
- De werkgever voert over het arbobeleid en de uitvoering van dit beleid overleg met de OR (WOR, art. 27 en Arbowet, art. 12 lid 2).
- De OR heeft het recht een ondernemingsovereenkomst te sluiten met de werkgever over de organisatie van de deskundige bijstand (Arbowet, art. 14 lid 9b).
- De OR heeft adviesrecht bij bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische besluiten zoals grote investeringen en veranderingen in het productieproces (WOR, art. 25 en 35c). Dit biedt de mogelijkheid al in een vroeg stadium te wijzen op de eventuele gevolgen voor de arbeidsomstandigheden van voorgenomen wijzigingen.
- Instemmingsrecht keuze preventiemedewerker, taken en plaats.

**Arbeidsinspectie**

De OR/PVT hebben de volgende rechten in verband met de Arbeidsinspectie:

· de Arbeidsinspectie vergezellen tijdens een inspectiebezoek (Arbowet 12.4b);
· de Arbeidsinspectie onder vier ogen spreken (Arbowet 12.4a);
· Een officiële klacht indienen bij de Arbeidsinspectie en verzoeken om een onderzoek in te stellen (Arbowet 24.7);
· In beroep gaan tegen een besluit van de Arbeidsinspectie (Arbowet 31).

Elke individuele werknemer kan ook een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie. Die klacht moet de Arbeidsinspectie anoniem behandelen (Arbowet 26).

**Arbocatalogus**

Bijvoorbeeld de Arbocatalogus VVT biedt richtlijnen en veel informatie over oplossingen met praktijkvoorbeelden voor belangrijke arbeidsrisico's voor werkgevers en werknemers in de verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, jeugdgezondheid- en kraamzorg.

Van alle in de arbocatalogus uitgewerkte arbeidsrisico's zijn factsheets gemaakt. Hierop staat de belangrijkste informatie over dat risico samengevat om snel een overzicht te kunnen krijgen.
In de arbocatalogus zijn de volgende arbeidsrisico's uitgewerkt:

- Biologische agentia
- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
  - Cytostatica
  - Andere gevaarlijke stoffen
- Psychosociale arbeidsbelasting
  - Ongewenst gedrag
  - Werkdruk
- Bedrijfshulpverlening
- Zwangerschap en Arbeid

Instellingen in de branche VVT kunnen hiermee hun Arbobeleid op maat vorm geven. Uitgangspunt is dat het wegnemen van oorzaken die veilig en gezond werken in de weg staan (de zogenaamde bronaanpak), voorrang heeft boven het bestrijden of leren omgaan met een arbeidsrisico. Veel ondersteunende middelen die u in de Arbocatalogus VVT vindt, zijn ontwikkeld in het kader van het Arboconvenant Thuiszorg en de CAO AG V&V. Bij fysieke belasting zijn de richtlijnen en meerdere ondersteunende instrumenten actueel gemaakt en geïntegreerd voor Thuiszorg en V&V. Daarnaast zijn methoden en instrumenten opgenomen die in het kader van het programma van het arbeidsmarktfonds A+O VVT zijn ontwikkeld, zoals het thema cytostatica. Bij de button nieuws staan de laatste ontwikkelingen van de Arbocatalogus VVT beschreven zie www.arbocatalogusvvt.nl
Zie meer info op:

http://www.dearbocatalogus.nl/wat-is-een-arbocatalogus

Bevoegdheden arbowet voor de OR/PVT andersom:
Artikel 3: arbobeleid voeren
Artikel 5: RI&E
Artikel 12: werkgever en werknemers werken samen bij de uitvoering
Artikel 13: preventiemedewerker
Artikel 14: arbodienstverlening
Artikel 15: BHV

**Arbowet per 1 juli 2017**

Wijziging Arbowet bedrijfsgezondheidszorg:
maatregelen naar aanleiding van het advies van de Sociaal-Economische Raad over arbeidsgerelateerde zorg.
Daardoor komt er een second opinion van een tweede, onafhankelijke bedrijfsarts en worden de rollen van de bedrijfsarts en de preventiemedewerker versterkt. Verder krijgt de OR instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en zijn plek in de organisatie.

instemmingsrecht preventiemedewerker
Bij de keuze van de preventiemedewerker en de positionering in het organogram.

nu: instemmingsrecht over het takenpakket van de preventiemedewerker
Op dit moment valt het takenpakket van de preventiemedewerker onder het instemmingsrecht (artikel 27 lid 1d van de WOR “regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden,…”)

straks: instemmingsrecht op de keuze voor en plaats van de preventiemedewerker
In het wetsvoorstel staat dat de keuze voor de preventiemedewerker instemmingsplichtig zal zijn. Dus simpel gezegd: wie in de organisatie krijgt de taak van preventiemedewerker?

Daarnaast zal ook instemmingsplichtig worden wat zijn/haar plaats in de organisatie gaat worden. Met andere woorden: wie is zijn/haar leidinggevende en aan wie zal hij/zij gaan rapporteren?

# De vaardigheden van een preventiemedewerker

### Checklist | Versie 1.0

**Uw organisatie is verplicht om minimaal één preventiemedewerker aan te stellen. In het kader van het voorkomen van beroepsziekten speelt deze persoon een aanzienlijke rol want hij houdt zich actief bezig met het voorkomen en terugdringen van het arbeidsgebonden ziekteverzuim. De vaardigheden waarover een preventiemedewerker moet beschikken staan in deze checklist.**

In principe kunt u iedere werknemer aanwijzen als preventiemedewerker, aangezien hiervoor geen specifieke diploma's zijn vereist. De Arbowet geeft wel aan dat een preventiemedewerker voldoende deskundig moet zijn. Dit betekent dat de werknemers met één of meer preventietaken goed moeten zijn toegerust om hun taken correct te kunnen uitvoeren. Het is in de meeste gevallen dan ook noodzakelijk om een preventiemedewerker een specifieke opleiding te laten volgen.

De preventiewerker heeft onder meer de volgende taken:

- het meewerken aan het uitvoeren en opstellen van de RI&E, inclusief het bijbehorende plan van aanpak;
- het uitvoeren van de diverse arbomaatregelen;
- het geven van voorlichting aan werknemers, bijvoorbeeld over het gebruik en onderhoud van apparaten, het gebruik van beschermingsmiddelen en het werken met gevaarlijke stoffen;

het samenwerken met en adviseren van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

## De vaardigheden van een preventiemedewerker

Iedere preventiemedewerker moet over een aantal specifieke vaardigheden beschikken om zijn taken goed te kunnen uitvoeren. De belangrijkste vaardigheden zijn in zo'n geval:

| ✓ | Vaardigheden | Opmerkingen |
|---|---|---|
| ☐ | Het kunnen inzetten van de verschillende arbomaatregelen, dan wel het kunnen begeleiden bij de uitvoering van deze maatregelen. | |
| ☐ | Het op de juiste momenten kunnen inzetten van de diverse preventie-instrumenten. | |
| ☐ | Het op de juiste wijze kunnen communiceren met werknemers in de organisatie over hun houding en gedrag op de werkvloer, bijvoorbeeld als de betreffende werknemers de instructies niet opvolgen en hierdoor zichzelf of anderen in gevaar brengen. | |
| ☐ | Openstaan en gemakkelijk te benaderen zijn voor werknemers met arboproblemen. | |
| ☐ | Het kunnen adviseren over het beperken en voorkomen van de arbeidsrisico's in de organisatie. Hiervoor zal de preventiemedewerker moeten beschikken over kennis van en inzicht in de risico's die werknemers lopen. | |
| ☐ | Planmatig kunnen werken. | |
| ☐ | Voorlichting kunnen geven aan werknemers over de gevaren die zij lopen en instructies kunnen geven over de manier waarop zij deze gevaren en risico's kunnen beperken. | |
| ☐ | Over voldoende strategisch inzicht beschikken om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarvoor moet hij goed preventiebeleid en gezondheidsmanagement voeren binnen uw organisatie. | |
| ☐ | Beschikken over een goed organiserend vermogen. | |
| ☐ | Voldoende overtuigingskracht bezitten om management of leidinggevende te overtuigen van het belang van bepaalde maatregelen. | |

**Weging**

In veel RI&E´s wordt het gewicht bepaald door de volgende zaken. Dit is wat met evaluatie wordt bedoeld:

* **W**aarschijnlijkheid: wat is de kans dat het risico zal leiden tot schade. Hoe groter de kans, hoe zwaarder het risico;
* **B**lootstelling: hoe vaak worden medewerkers aan het risico blootgesteld? Hoe frequenter en langduriger de blootstelling, hoe zwaarder het risico.
* **E**ffect: wat is het effect als het risico leidt tot een ongeval? Hoe zwaarder het effect, hoe zwaarder het risico.

Het risico is dus **W x B x E**

**Waarschijnlijkheid**

De waarschijnlijkheid inschatten, is toekomst voorspellen. De adviseur&coach Arbeid&Gezondheid kan daar een advies over geven.

Bij de waarschijnlijkheid kunnen de volgende categorieën worden onderscheiden :
* Te verwachten
* Zeer wel mogelijk
* Ongewoon, maar mogelijk
* Onwaarschijnlijk, maar kan in grensgeval
* Denkbaar, maar onwaarschijnlijk
* Praktisch onmogelijk

Deze categorieën krijgen respectievelijk de volgende wegingen: 10, 6, 3, 1, 0,5 en 0,2.

Met andere woorden als het risico ingeschat wordt als een risico dat praktisch onmogelijk is, dan wordt in de formule W x B x E voor de W een 0,2 ingevuld.

***Blootstelling***

Onder de letter B van blootstelling wordt ingevuld hoe vaak medewerkers aan het risico worden blootgesteld en er kans op schade is.

De volgende categorieën kunnen worden onderscheiden:
* Voortdurend
* Dagelijks (1 à 2 maal per dag)
* Wekelijks (1 à 2 maal per week)
* Maandelijks (1 à 2 maal per maand)
* Jaarlijks (1 maal per jaar)
* Zeer zelden (< 1 maal per jaar)

Deze categorieën krijgen respectievelijk de volgende wegingen: 10, 6, 3, 2, 1 en 0,5.

Met andere woorden als het risico ingeschat wordt als een risico waar medewerkers maandelijks aan worden blootgesteld, dan wordt in de formule W x B x E voor de B een 2 ingevuld.

***Effect***

Onder effect wordt aangegeven wat het gevolg kan zijn als het risico daadwerkelijk optreedt. Het effect kan worden aangegeven in letsel, in schade in euro´s of bijvoorbeeld milieu-schade.

We gebruiken hier categorieën die het letsel aangeven om effect concreet te maken:
* do(o)d(en)
* verzuim > mnd
* verzuim < mnd
* EHBO
Deze categorieën krijgen respectievelijk de volgende wegingen: 15, 7, 3, en 1.

Met andere woorden als het risico ingeschat wordt als een risico waar medewerkers langer dan een maand door kunnen verzuimen, dan wordt in de formule W x B x E voor de E een 7 ingevuld.

**Risico**

In ons voorbeeld is de formule W x B x E geworden: 0,2 x 2 x 7 = 2,8.

De risico´s uit de formule hierboven kunnen als volgt gecategoriseerd worden:
> 400 zeer hoog risico, overweeg werkzaamheden meteen te stoppen
200 – 400 hoog risico, onmiddellijk verbetering geëist
70 – 200 belangrijk risico, maatregelen vereist
20 – 70 mogelijk risico, aandacht vereist
< 20 klein risico, wellicht aanvaardbaar
In dit voorbeeld levert de formule een klein risico op dat aanvaardbaar is en waarvoor dus geen maatregelen getroffen hoeven worden.

**Risico W**

Als in de RI&E wordt geconstateerd dat niet voldaan wordt aan een wettelijke eis, dan krijgt zo een risico doorgaans de waardering W (van wet). Zo een risico is een zwaar risico dat directe aandacht vereist.