

De preventiemedewerker als regisseur

Resultaten uit het onderzoek

Ir. Nicole Pikkemaat, Ir. Carolina Verspuij

19 september 2013

Samenvatting

Jaarlijks voert FNV Formaat in samenwerking met Vakmedianet een onderzoek uit in het kader van de 'Dag van de preventiemedewerker'. Dit jaar staat de preventiemedewerker als regisseur centraal. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie typen preventiemedewerkers: de denker (ratio), de gevoelsmens (gevoel) en de technicus (techniek).

Dit whitepaper biedt, op basis van de resultaten van het onderzoek, acht adviezen waarmee elke preventiemedewerker direct aan de slag kan.

arbo»



OVER PREVENTIE
HET VERBODEN EN VERBODEN



Gevoel



Ratio



Techniek

Inhoud

Over het onderzoek.....	1
Opvallende resultaten	3
Adviezen	4
1. Zoek de juiste balans tussen ratio, gevoel en techniek.....	4
2. Verzamel informatie (in- en extern)	4
3. Gebruik uw netwerk: zoek vakgenoten en bondgenoten	6
4. Zoek aansluiting bij het belang van directie en management	6
5. Benut aanknopingspunten	7
6. Zie toe op daadwerkelijke uitvoering van de afspraken	8
7. Vier successen	8
8. Begin vandaag!	9

De preventiemedewerker als regisseur

Resultaten uit het onderzoek

Over het onderzoek

Jaarlijks voert FNV Formaat in samenwerking met Vakmedianet een onderzoek uit in het kader van de 'Dag van de preventiemedewerker'. In 2010 lag de focus op de invulling van de taak en positie van de preventiemedewerker, in 2011 op het succesvol zijn als preventiemedewerker en in 2012 op het uitvoeren of meewerken aan de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Dit jaar staat de preventiemedewerker als regisseur centraal. Hierbij hebben we een onderscheid gemaakt in drie typen preventiemedewerkers:

- De denker (ratio)
- De gevoelsmens (gevoel)
- De technicus (techniek)



Ir. [Nicole Pikkemaat](#)
Trainer/adviseur/coach
Arbeid en Gezondheid
FNV Formaat



Ir. [Carolina Verspuij](#)
Trainer/adviseur/coach
Arbeid en Gezondheid
FNV Formaat



www.vakmedianet.nl

Toelichting typen:

- De denker (ratio). Preventiemedewerkers in deze categorie hebben een voorkeur voor structuren en processen. Ze voeren bijvoorbeeld om de vier jaar een RI&E uit en volgen nauwgezet het plan van aanpak. Daarnaast zijn ze sterk in de ongevallenanalyse: ze kijken niet alleen naar de directe oorzaken, maar ook naar de indirecte en basisoorzaken.
- De gevoelsmens (gevoel). Hierbij ligt de nadruk op sociale processen. Deze preventiemedewerkers zoeken het contact met de medewerkers. Ze zijn benieuwd naar de ideeën en inzichten op de werkvloer. Ze schuiven regelmatig aan bij het werkoverleg en voeren structureel overleg met de ondernemingsraad of VGWM-commissie van het bedrijf. En behaalde successen worden gevierd.
- De technicus (techniek). Deze preventiemedewerkers maken veel gebruik van digitale systemen en digitale sociale netwerken. Een digitale RI&E is voor hen een voorwaarde en ze raadplegen regelmatig de arbocatalogus via internet. Ze communiceren via de bedrijfswebsite en maken regelmatig gebruik van LinkedIn, Facebook en/of Twitter.

Aan de hand van negen vragen over de eigen aanpak hebben we een beeld gekregen over hoe de preventiemedewerker werkt als regisseur.

De vragenlijst is ingevuld door 621 preventiemedewerkers.

Opvallende resultaten

De volgende resultaten zijn het meest opvallend:

Gevoel:

- 70% van de preventiemedewerkers maakt in zijn werk gebruik van methoden die gebaseerd zijn op gevoel
- 89% vindt klachten van medewerkers een belangrijke bron van informatie
- 55% viert successen

Techniek:

- 51% maakt gebruik van de nieuwe technieken via digitale systemen
- 41% maakt gebruik van sociale media
- 63% maakt gebruik van de arbocatalogus

Ratio:

- 71% zet de ratio regelmatig in als belangrijkste troef
- 88% zoekt contact met de juiste strategische personen binnen en buiten de eigen organisatie
- 79% gebruikt het plan van aanpak van de RI&E als basis voor het arbobeleid

1. Zoek de juiste balans tussen ratio, gevoel en techniek

Een juiste balans vinden tussen ratio, gevoel en techniek kan u helpen om succes te boeken als preventiemedewerker. Op basis van de cultuur en risico's in uw sector heeft u wellicht een voorkeur. Wij zien binnen de zorgsector de gemiddelde preventiemedewerker zeker gebruik maken van zijn of haar gevoel en regelmatig contact zoeken met medewerkers in de zoektocht naar oplossingen. Binnen de industriële sector met veel risico's op het gebied van veiligheid zien we met name de ratio een rol spelen. Een gestructureerde aanpak en een gedegen risicoanalyse kunnen letterlijk van levensbelang zijn. In de zakelijke dienstverlening voert wellicht de technicus de boventoon. Via de digitale snelweg kan de preventiemedewerker makkelijk de benodigde informatie vinden en tevens zijn collega's binnen het bedrijf bereiken. Toch kan het u helpen om een over de schutting te kijken.

Communiqueert u met name via officiële rapporten en cijfers, probeer dan ook eens een blog. Volgt u vooral het plan van aanpak van de RI&E, praat ook eens met collega's op de werkvloer over maatregelen om knelpunten op te lossen. Maak naast de gesprekken met medewerkers die betrokken zijn geweest bij een bedrijfsongeval of agressie-incident ook eens een overzicht van alle ongevallen en agressie-incidenten en analyseer deze om te kijken of hier patronen in zitten die u op weg helpen naar een structurele oplossing.

Kortom, kies eens voor een aanpak met een andere invalshoek dan dat u normaal doet.

2. Verzamel informatie (in- en extern)

Het gebruik van bestaande kennis kan je verder helpen als preventiemedewerker. Je hoeft dan immers niet zelf opnieuw het wiel uit te vinden. Hieronder vindt u een overzicht om zowel intern als extern informatie te verzamelen.

Intern
Interne documenten als risico-inventarisatie en plan van aanpak, PAGO, ziekteverzuimcijfers, enz.
Gesprekken met collega's
Overleg met de OR of VGWM-commissie
Overleg met interne deskundigen
Overleg met directie en MT
Overleg met HR/P&O
Informatie uit werkoverleggen
Extern
Overleg met de bedrijfsarts
Overleg met overige deskundigen van de Arbodienstverlener
De arbocatalogus
Preventiemedewerkers binnen en buiten je eigen sector, voor advies of intervisie
Studiedagen
www.arboportaal.nl
www.inspectieSZW.nl

3. Gebruik uw netwerk: zoek vakgenoten en bondgenoten

Het vorige advies geeft al een indruk hoe uw netwerk eruit kan zien. Door structureel contact te hebben met de diverse spelers heeft u zicht op hun kennis en mening. Afhankelijk van het onderwerp waar u mee bezig bent, kan het zijn dat u juist behoefte heeft aan een vakgenoot en in andere gevallen juist aan een bondgenoot. Stel, u bent op zoek naar een manier om de blootstelling aan lasrook in de productiehal te verminderen, dan is het handig om eens in uw netwerk te kijken wie hier ervaring mee heeft. Gaat het juist om draagvlak creëren bij directie en management over de aanpak van werkdruk, dan heeft u het meest aan een bondgenoot. Bijvoorbeeld de bedrijfsarts die op basis van de verzuimanalyse van uw bedrijf en verzuimgesprekken met medewerkers een beeld heeft van de gevolgen van werkdruk binnen uw bedrijf.

4. Zoek aansluiting bij het belang van directie en management

Uw werkgever moet een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren. Hij draagt de eindverantwoordelijkheid. Hij kan best bepaalde taken en verantwoordelijkheden delegeren, aan het hoofd P&O, aan het management of aan u als preventiemedewerker of arbocoördinator bijvoorbeeld, maar hij blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het gevoerde beleid. Daarbij heeft de werkgever een groot belang. Aandacht voor preventie loont. Bij een goede preventieaanpak dalen de verzuimkosten, wordt de werksfeer beter en nemen de kwaliteit van het werk en productiviteit toe. In de ideale situatie voelt de directie dit belang en zet dat ook om in daden. Maar dat is de ideale situatie. Vaak heeft de werkgever andere zorgen of wil hij zich helemaal niet met arbo bezighouden. Dan is het van belang te bedenken hoe u ervoor kunt zorgen dat de werkgever wel dat licht gaat zien (of juist die donkere wolken) of hoe u goed kunt inspelen op de belangen van uw werkgever. Welke belangen heeft uw werkgever eigenlijk? Een goedlopende organisatie? Een goed imago? Geen gedoe? Een laag verzuim? Kostenbesparing? Of heeft hij een opdracht van hogerhand uit te voeren? Als u maatregelen in petto heeft die dit alles bevorderen of juist hinderen, dan zal uw werkgever daar onmiddellijk aandacht aan geven. Verbeteringen worden met open armen ontvangen en hindernissen juist weggenomen. Bereid uw voorstellen in deze gedachtegang voor. Bedenk wat voor uw werkgever belangrijk is. Kijk ook waar uw werkgever op het moment mee bezig is. Biedt dat aanknopingspunten om uw idee naar voren te brengen? Bedenk welke redenen de directie zou (kunnen) hebben om voor of tegen een bepaalde oplossing te kiezen. Benadruk tijdens het overleg met uw werkgever de 'voors' en zorg dat u wat in te brengen hebt tegen de 'tegens'. Veel arbo-investeringen laten pas op lange termijn

resultaat zien. Ook zijn de resultaten niet altijd direct herleidbaar of zichtbaar. Werkgevers verkiezen vaak snel en zichtbaar resultaat. Kies daarom uit uw pakket van ideeën soms bewust voor een maatregel die een kortetermijneffect genereert. Evalueer uw werk ook goed. Laat zien wat u doet en presenteer de resultaten. Op den duur zijn ook de langetermijneffecten zichtbaar. Dat helpt om uw volgende voornemens goed te 'verkopen'. Tot slot, leef u in. Wat voor een type is uw werkgever? Staat hij open voor initiatieven of trekt hij liever zijn eigen plan? Als dit laatste het geval is, kom dan niet met een compleet uitgewerkt plan aanzetten. Richt uw energie op het overtuigen en het delen van de zorgen. Stel daar veel vragen over om vervolgens af te ronden met de vraag: hoe gaat u dat aanpakken? Of nog beter: hoe gaan we dat samen aanpakken?

5. Benut aanknopingspunten

Zijn er plannen rond ver- of nieuwbouw, voor een herinrichting van werkprocessen of voor een grote inkoop van meubilair of gereedschappen? Daar moet u bij zijn. Het ideaal is dat u vroegtijdig betrokken wordt bij veranderingen in de organisatie. Als het vanzelfsprekend is dat u als preventiemedewerker deelneemt aan overlegvormen op diverse niveaus in het bedrijf, zal dat ook meer automatisch gebeuren. Zoek de aansluiting op het juiste niveau. Staat het arbobeleid in uw bedrijf nog in de kinderschoenen? Maak dan gebruik van concrete aanleidingen, zoals een (bijna-)ongeval en/of een plotselinge toename van klachten. Het is goed dat u werk maakt van structuur, zoals een arbo-commissie, arbeidsomstandigheden als vast agendapunt op het werkoverleg en regelmatige voorlichting over thema's op het gebied van arbeidsomstandigheden. Bedenk dat af en toe de gebaande paden loslaten een must is en ook zo zijn charme heeft. Stel dat er een voorlichting over werkhouding gepland staat op het moment dat er veel geklaagd wordt over werkdruk en werktijden. Of het is glad en ook nog eens een grote chaos op het parkeerterrein. Dan doet u er goed aan om af te wijken van uw planning en eerst werk te maken van wat er speelt. Zorg in ieder geval dat u wéét wat er speelt, bijvoorbeeld door regelmatig rond te lopen, eens uitgebreid pauze te houden en deel te nemen aan personeelsactiviteiten. Voorts is de RI&E met het bijbehorende plan van aanpak het instrument om dit structureel vorm te geven. Is het niveau van arbozorg in uw bedrijf hoog? Dan kunt u een stap verder. U gebruikt het plan van aanpak van de RI&E als werkdocument. U zorgt dat u vroegtijdig betrokken wordt in veranderingen in de organisatie, zoals vergaderingen van werkconcepten en -processen. U stimuleert de uitvoering van arbo-maatregelen door uw netwerk in te zetten. En daarmee komen we gelijk bij het volgende advies ...

6. Zie toe op daadwerkelijke uitvoering van de afspraken ... en vergeet de borging niet!

Borging van het arbobeleid vraagt om structuur, te beginnen bij de doelstellingen van het arbobeleid. Die bepaalt u samen met uw werkgever en diverse andere spelers in het bedrijf. Als stok achter de deur kunt u uw doelstellingen schriftelijk vastleggen en laten ondertekenen door de directie. In barre tijden kan u deze 'steunbetuiging' dan uit uw bureaula halen. Denk ook goed aan uzelf. Zorg dat uw taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en tijdsbesteding duidelijk zijn omschreven. Dat geldt ook voor de (overige) preventietaken, zoals de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van HR, teammanagers, direct leidinggevenden, enzovoorts. Laat het vervolgens een onderdeel zijn van de functioneringscyclus, zodat er ook op gestuurd wordt. Dat stapje verder maakt u ook met het totale arbobeleid. Laat preventie een natuurlijk onderdeel zijn van het totale organisatiebeleid, bij voorkeur opgenomen in één managementsysteem. In dit kader moet u ook denken aan uw eigen PR. Zorg dat u goed zichtbaar bent en dat er altijd aan u gedacht wordt. Net zo lang blijven doorgaan, totdat het belang van de preventiemedewerker erkend wordt. Dit moet ook daadwerkelijk terug te zien zijn bij belangrijke beslissingen en in overlegstructuren, zoals structureel overleg met de diverse spelers als management en medezeggenschap en bij voorkeur structureel contact met externe deskundigen om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen.

7. Vier successen

Uit ons onderzoek in 2011 blijkt dat preventiemedewerkers regelmatig resultaat boeken. Het meest succesvol is de preventiemedewerker met het uitvoeren van zijn wettelijke taken, de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Bijna 70% geeft aan hierin succesvol te zijn. Na de RI&E zijn respectievelijk veiligheid op de werkvloer en veilig gedrag (50%) en de aanpak van fysieke belasting (50%) thema's waarin de preventiemedewerker succesvol is gebleken (bron: Samenwerking geeft de preventiemedewerker 'Power' door Nicole Pikkemaat & Carolina Verspuij, 2011). Tegelijkertijd merken we dat veel medewerkers en ook de directie weinig besef hebben van wat een preventiemedewerker doet. Pas als we het allemaal doornemen, zien we dat er toch best veel gebeurd is. We raden aan om dat 'o ja-gevoel' meer op de werkvloer te laten zien. We zijn goed in klagen, maar met jubelen komen we verder! Een voorbeeld: u heeft als preventiemedewerker een belangrijke rol gespeeld bij de nieuwe werkplekopstelling. Medewerkers hebben diverse opstellingen mogen uittesten. Met uw deskundige inbreng en de testervaringen van de medewerkers is uiteindelijk een keuze gemaakt naar ieders tevredenheid. Laat dat weten als de nieuwe opstellingen overal geïnstalleerd worden. Misschien zelfs met een taartje? En als de RI&E voor 70%, 90%, 99% is uitgevoerd? Laat u dat weten?

8. Begin vandaag!

U heeft als preventiemedewerker genoeg ideeën, is onze ervaring. Die ten uitvoer brengen is niet altijd gemakkelijk. We gaan er vanuit dat u met onze adviezen nog verder komt. Ons laatste advies is: begin vandaag. Beperk u tot een paar acties. De rest haalt u later wel eens uit de 'reservebank'. En wat betreft uw voornemens hebben we goed nieuws: goede voornemens zijn wel degelijk effectief. Onderteken ze of vertel collega's, vakgenoten, vrienden en familie er uitgebreid over. Hoe meer iemand zich verplicht voelt of ermee geconfronteerd kan worden, hoe groter de kans dat zijn voornemens slagen, laat recent onderzoek zien (Bron: Kennislink.nl, 7 januari 2013 over onderzoek van Anne Marike Lokhorst, Wageningen Universiteit). Dus nogmaals: begin vandaag! En als u uw voornemens toch luid en duidelijk gaat verkondigen: stuur ons ook een mailtje: nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl en carolina.verspuij@fnvformaat.nl. Wij vinden het altijd leuk om voornemens en successen te lezen en vergaren.

Carolina Verspuij, carolina.verspuij@fnvformaat.nl

Nicole Pikkemaat, nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl

Trainers/adviseurs Expertiseteam Arbeid & Gezondheid, FNV Formaat