**CRITERIA WAARAAN EEN RI&E MOET VOLDOEN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Volledigheid** |  |
| Alle risico’s plus de achterliggende grondoorzaken (basisrisico-factoren). |  |
| Gebruik maken van gegevens van verzuimanalyses (arbeidsgerelateerde oorzaken). |  |
| Meenemen van de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die betrokken zijn bij verzuim- en arbobeleid. |  |
| Meenemen van de inzichten van de werknemers *(zie ook bij betrouwbaarheid)*. |  |
| Meenemen van de inzichten van de preventiemedewerkers. |  |
| Analyses van gehouden arbeidsgezondheidskundige onderzoeken meenemen bij de RI&E. |  |
| Zijn ongevallenregistraties aanwezig en zijn analyses van ongevallen op de achterliggende oorzaken gedaan en verwerkt in de RIE? |  |
| Nagaan of de taken van de preventiemedewerker zijn ingevuld en uitgevoerd. |  |
| Aangeven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn en wat hun benodigde kennis en capaciteit is. |  |
| Aangeven welke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken nodig zijn, wat de inhoud en de frequentie daarvan is. |  |
| Is het arbobeleid beschreven en operationeel (geïmplementeerd op de werkvloer). |  |
| Is de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) beschreven en operationeel? |  |
| Beschrijving van de risicobeperkende maatregelen m.b.t. de aanwezige risico’s.  *Note: Hierbij gaat het zowel om de nog te nemen maatregelen om bestaande risico’s verder te verlagen als om de beschrijving van de borging van de reeds genomen maatregelen bij de grootste risico’s/effecten*. |  |
| De risicobeperkende maatregelen toetsen aan de arbeidshygiënische principes en het daarbij te hanteren redelijkerwijsbeginsel. |  |
| Aangeven of nadere verdiepende RI&E’s en/of aanvullende metingen nodig zijn om de blootstelling aan bepaalde arbeidsbelastende factoren en de daarmee samenhangende risico’s vast te stellen. |  |
| De risico’s op de juiste grootte wegen, de zogenaamde evaluatie. Daarbij onderscheid maken tussen concrete werkplekrisico’s en beleidsmatige zaken en rekening houden met (zware) wettelijke overtredingen |  |
| Qua procesvoering moet de Ondernemingsraad vooraf hebben ingestemd met de wijze van uitvoeren van de RI&E. |  |
| Is gekeken naar bijzondere groepen? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Betrouwbaarheid** |  |
| De blootstellingen aan de risico’s moeten representatief in beeld zijn gebracht. Geen over- (worst-cases) of onderschattingen. |  |
| De blootstellingen aan arbeidsbelastende factoren dienen met gevalideerde methodes (en eventueel meetapparatuur) onderzocht en in kaart te worden gebracht. |  |
| De evaluatie van de blootstelling aan de risico’s moet correct zijn uitgevoerd en vergeleken met relevante wettelijke en wetenschappelijk onderbouwde grenswaarden. |  |
| Voldoende medewerkers moeten bij de uitvoering van de RI&E betrokken zijn geweest. Met name betreft dat zaken die sterk van de individuele beleving van medewerkers afhankelijk zijn, zoals de psychosociale arbeidsbelasting (beleving van de werkdruk en beleving van ongewenst gedrag), het binnenklimaat, geïnstrueerd zijn in het beheersen van de eigen werkrisico’s, ontplooiingsmogelijkheden, enz. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Actualiteit** |  |
| Geeft de RI&E-rapportage de huidige (actuele) stand van zaken qua arbeidsbelastende factoren binnen het bedrijf aan? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Actuele inzichten** |  |
| Actuele inzichten zowel bij de diagnose (inventarisatie en evaluatie) als bij de maatregelen. |  |
| Is bij de inventarisatie van de gevaarsbronnen gekeken naar wat tegenwoordig als gevaarsbronnen wordt beschouwd? Idem voor risico’s? |  |
| Zijn de meest actuele normen en grenswaardes gehanteerd? |  |
| Is bij de verbetervoorstellen om risico’s te reduceren rekening gehouden met de modernste inzichten op dit terrein? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Plan van aanpak** |  |
| Zijn maatregelen voorgesteld om de gevaren weg te nemen of om de risico’s op het gebied van veiligheid en gezondheid zoveel mogelijk te beperken? De verantwoordelijkheden van de werkgever gaan verder dan het voldoen aan wettelijke normen, omdat hij een beleid moet voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. |  |
| Is bij de voorstellen voor risicobeperkende maatregelen rekening gehouden met de arbeidshygiënische strategie? |  |
| Als in het plan van aanpak bij de voorgestelde maatregelen is afgeweken van de arbeidshygiënische strategie, is dit dan gemotiveerd? |  |
| Is beschreven hoe de maatregelen worden geïmplementeerd? |  |
| Bij de maatregelen rekening houden met aanpak van achterliggende oorzaken. |  |
| Is de effectiviteit van de maatregelen ingeschat? |  |
| Is rekening gehouden met ongewenste consequenties van maatregelen? |  |
| Is de juiste prioritering van maatregelen voorgesteld op basis van de weging van de grootte van de risico’s (en eventuele andere bedrijfsbelangen). |  |
| Is het plan van aanpak concreet en realistisch (SMART)? |  |
| Hebben de door de werkgever aangewezen personen (actiehouders) voldoende bevoegdheid om de voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak uit te voeren? Dus bij voorkeur niet te veel acties bij de preventiemedewerkers leggen, maar juist bij de leidinggevenden /operationeel managers. |  |
| Voorlichting en toezicht |  |
| Qua procesvoering moet de Ondernemingsraad instemmen met het plan van aanpak. |  |