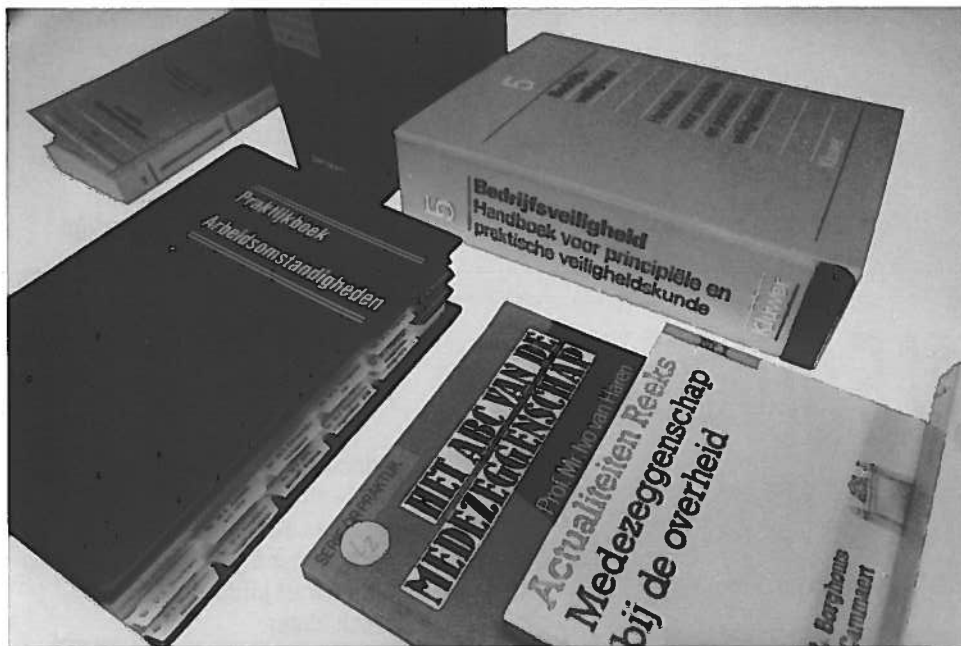


# Arboscholing voor medezeggenschapsorganen en VGW-commissies

**Om het functioneren van medezeggenschapsorganen en VGW-commissies op arboterrein naar een hoger niveau te tillen, is het noodzakelijk de kwaliteit en de kwantiteit van de arboscholing op korte**

**termijn nader te bestuderen. Aftrap voor een discussie binnen werkgevers- en werknemersorganisaties en scholingsinstituten over een wenselijke ontwikkeling in de toekomst.**



**Er moet actief gebruik worden gemaakt van het recht op scholing.**  
Foto: Chris Pennarts

Reeds in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn aan de ondernemingsraden bevoegdheden toegekend op het terrein van de arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid). Zoals bijvoorbeeld: het instemmingsrecht met betrekking tot regelingen op VGW-gebied, de bevoegdheid tot eigen initiatief in het overleg met de werkgever en de taak te bevorderen dat geldende voorschriften ter bescherming van veiligheid en gezondheid worden nageleefd. In de Arbeidsomstandighedenwet zijn de taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad nader omschreven, met het doel de werknemersvertegenwoordiging een actieve rol te geven bij het tot stand brengen van een arbobeleid bij bedrijven. De positie van medezeggenschapsorganen bij de overheid is nagenoeg gelijk aan die

van ondernemingsraden. In de WOR is het recht van ondernemingsraadsleden geregeld om in werktijd en met behoud van loon scholing te ontvangen die zij voor de uitoefening van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. Ook in de medezeggenschapsregeling van het Rijk, provincie, gemeenten en waterschappen wordt het recht op scholing voor leden van medezeggenschapsorganen gewaarborgd. In de WOR (art. 18, lid 2) is een wettelijk minimum van 5 scholingsdagen per ondernemingsraadlid per jaar vastgelegd. Door de recente wijziging van de WOR is het mogelijk geworden, dat de ondernemingsraad het recht op scholing kan overdragen aan VGW-commissies (en commissies voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen). Echter zonder dat dit heeft geleid tot een verhoging van het

wettelijk minimum aantal dagen. Om goede voorwaarden te scheppen zodat ondernemingsraden het recht op scholing ook kunnen realiseren, is er door de sociale partners uit de marktsector een subsidieregeling opgezet. Circa 70% van de kosten wordt betaald door het Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden (GBIO) als de ondernemingsraad naar een scholingsinstituut gaat dat een overeenkomst heeft met het GBIO. Deze subsidie wordt maximaal over 15 dagen per zittingsperiode van drie jaar verstrekt. Dit is gelijk aan het wettelijke minimum waarop een ondernemingsraad recht heeft. De GBIO-bijdrage is ook beschikbaar voor VGW-commissies, inclusief de leden die geen ondernemingsraadslid zijn. Een cursus voor de VGW-commissie wordt dan echter wel afgeboekt van het aantal subsidieerbare dagen.

Voor de financiering van de scholing van medezeggenschapsorganen bij de overheid zijn door de sociale partners geen afspraken gemaakt. Een aantal scholingsinstituten heeft zelf een samenwerkingsverband opgericht, de Stichting STIMO, om de kwaliteit van het cursusaanbod voor medezeggenschapsorganen van de overheid te kunnen garanderen.

## **VGW-commissies**

De afgelopen tien jaar is er veel veranderd in de betrokkenheid van ondernemingsraden bij de arbeidsomstandigheden. In veel gevallen vervullen ondernemingsraden een stimulerende rol bij het opzetten en vormgeven van een arbeidsomstandighedenbeleid binnen bedrijven en instellingen.

Met name noemen wij hier de VGW-commissie, omdat gebleken is dat ondernemingsraden in grote getale gebruik hebben gemaakt van het recht een commissie voor deze aangelegenheid in te stellen. De instellingsgraad van VGW-commissies is gemiddeld 65% voor de OR-en uit honderd

plus bedrijven en 24% van de OR-en uit 100 min bedrijven.<sup>1</sup>

Op basis van deze cijfers en de gegevens van het Directoraat-Generaal van de Arbeid over de naleving van de wettelijke OR-verplichting in bedrijven met meer dan 35 werknemers (1987) kan berekend worden dat Nederland ongeveer 3100 VGW-commissies telt met in totaal ongeveer 12 000 leden.

Als ook rekening wordt gehouden met leden van medezeggenschapsorganen die zich speciaal met arbeidsomstandigheden bezig houden zonder dat er een VGW-commissie is ingesteld, kunnen we er na een voorzichtige schatting nog eens 10 000 personen bij optellen.

– 2800 OR-leden die zich in het bijzonder met arbeidsomstandigheden bezig houden in de honderd-plus bedrijven zonder VGW-commissie (2 per OR);

– 2000 OR-leden die zich in het bijzonder met arbeidsomstandigheden bezighouden in 100 min OR-en (1 per OR);

– 2800 leden die zich in het bijzonder met arbeidsomstandigheden bezighouden bij de medezeggenschapsorganen van de overheid in de niet-kantoren sector. Denk aan de sociale werkvoorziening, defensie, groenvoorziening, en nutsbedrijven (3 per medezeggenschapsorgaan);

– 1900 leden in medezeggenschapsorganen van de overheid in de kantoren-sector (1 per medezeggenschapsorgaan).

### Kwaliteit

Over de deskundigheid van ondernemingsraadsleden en leden van VGW-commissies wordt een aantal conclusies getrokken in het onderzoek 'De Arboret in uitvoering' ITS, 1988. 'Het informatieniveau van de meeste ondernemingsraden over de Arboret wordt gekenschetst als voldoende tot goed.'<sup>2</sup>

'Soms echter zijn ondernemingsraadsleden niet deskundig genoeg op het gebied van de arbeidsomstandigheden om problemen te signaleren, of als gesprekspartner op te treden in het overleg met de directie, deskundige diensten of andere functionarissen in het bedrijf. En daarnaast is het voor een aantal ondernemingsraden moeilijk om van hun controlerende en toetsende rol over te stappen op een meer initiërende en ontwikkelende rol.'<sup>3</sup>

'Voor de effectiviteit van de VGW-commissie blijkt een zeer belangrijke voorwaarde te zijn, dat de leden van de commissie zelf over de nodige deskundigheid beschikken.'<sup>4</sup>

De hierboven genoemde onderzoeksconclusies zijn zeer herkenbaar in alledaagse uitingen van ondernemingsraden, directies en deskundigen wanneer het gaat om het functioneren van ondernemingsraden en VGW-commissies in relatie tot de hun toegekende taken en bevoegdheden. Onze ervaringen met scholing van leden van medezeggenschapsorganen en VGW-commissies, directie en arbo-deskundigen uit bedrijven geven het volgende beeld: leden van medezeggenschapsorganen en VGW-commissies vinden zichzelf te kort schieten als het gaat om kennis en vaardig-

### Directies zijn nogal eens teleurgesteld over kwalitatieve inbreng OR en VGW-commissie

heden die nodig zijn om knelpunten in de arbeidsomstandigheden te kunnen signaleren, beoordelen en oplossen. Men ervaart een tekort aan basiskennis om in ieder van deze stadia in de aanpak advies te kunnen uitbrengen, met directie en deskundigen tot zinvol overleg te komen en waar nodig met eigen voorstellen te komen.

Directies uiten nogal eens hun teleurstelling over de kwalitatieve inbreng van ondernemingsraden en VGW-commissies. Medezeggenschapsorganen maken geen reële inschatting van problemen en mogelijke oplossingen door gebrek aan kennis. Ze concentreren zich te zeer op procedures, maar zijn niet in staat op de inhoud in te gaan.

Ook bij medewerkers uit de bedrijfsgezondheids- en bedrijfsveiligheidsdiensten horen we nogal eens sceptische geluiden over de inbreng van leden van medezeggenschapsorganen en VGW-commissies.

### Kwantiteit

Tegen deze achtergrond zou men mogen verwachten dat er actief gebruik gemaakt wordt van het reeds eerdergenoemde recht op scholing op het terrein van de arbeidsomstandigheden door leden van ondernemingsraden en VGW-commissies. Maar deze verwachting komt in de praktijk niet uit.

Door 22 GBIO-instituten tezamen werden in 1988 slechts 90 driedaagse arbocursussen gegeven met in totaal ongeveer duizend deelnemers. Ter vergelijking: in 1983, het jaar dat de eerste fase van de Arbeidsomstandighedenwet in werking trad, werden 50 cursussen gegeven met 550 deelnemers. Slechts een bescheiden groei dus.

Als we aannemen dat per cursus drie VGW-commissies deelnemen, dan kan men berekenen dat in 1988 slechts 6% van de VGW-commissies aan een cursus bij een GBIO-instituut heeft deelgenomen. Ter vergelijking: per jaar gaat 44% van alle ondernemingsraden op cursus.

Over de arboscholing van medezeggenschapsorganen van de overheid zijn geen precieze gegevens bekend. De markt van niet door het GBIO gesubsidieerde cursussen en studiedagen voor ondernemingsraden en VGW-commissies is op het terrein van arbeidsomstandigheden veel belangrijker dan bij de reguliere OR-cursussen. Vooral het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) speelt hierin een belangrijke rol. Bij het NIA volgen ongeveer 1000 mensen per jaar een thematische studiedag of cursus. Over de omvang van arboscholing die door bedrijven zelf wordt georganiseerd ten behoeve van de leden van medezeggenschapsorganen is niets bekend. Op basis van onze contacten bestaat niet de indruk dat dit noemenswaardig is.

### Stagnerende ontwikkeling

Zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant van cursussen over arbeidsomstandigheden zijn oorzaken aan te wijzen voor de stagnatie. Aan de vraagkant vormt de doorgaans weinig systematische wijze waarop OR-en hun scholing plannen een belemmering voor deelname aan arbocursussen. Vaak ontbreekt een logische opbouw in de scholing en moet men steeds op ad hoc basis met de bestuurder over de kosten van een cursus praten.

Een individueel VGW-commissielid dat besluit een studiedag over lawaai-bestrijding bij te wonen, ervaart weinig profijt van die scholing als de VGW-commissie als geheel nog nauwelijks zicht heeft op haar plaats en functie in het arbobeleid. Een voltallige VGW-commissie die zich laat scholen over wetgeving en beleidsvoering door een scholingsinstituut zonder inhoudelijke deskundigheid, ervaart daar ook weinig profijt van. De verbinding met de problemen in het eigen bedrijf komt niet tot stand. Ten slotte is het zo dat aan de vraagkant het subsidiebeleid van het GBIO ►

een knelpunt kan worden. Iedere OR heeft recht op 15 subsidiedagen in drie jaar. Een cursusdag voor de VGW-commissie gaat van dat budget af. Voor de ondernemingsraden van enkele grote bedrijven vormt dit momenteel al incidenteel een belemmering. Het volledig ontbreken van een subsidiestructuur voor de medezeggenschapsorganen bij de overheid vormt toch al een hinderpaal voor het ontwikkelen van het cursuswerk. Dat geldt dus ook voor de scholing op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Aan de aanbodkant geldt dat de meeste scholingsinstituten de markt in de volle breedte benaderen. Of het nu een VGW-commissie uit een ziekenhuis, een meubelfabriek of een drukkerij is, men is altijd welkom. Ongeveer een derde van het aanbod van de scholingsinstituten bestaat uit cursussen met een open inschrijving en een daarmee overeenkomende diepgang.

Het aantal arbocursussen per instituut is laag. Een gevolg daarvan is, dat de meeste instituten weinig investeren in deskundigheidsbevordering. Meestal zit de kennis bij één of enkele cursusleiders. Doorgaans wordt er niet geïnvesteerd in het opbouwen van materiedeskundigheid op het gebied van arbeidsomstandigheden, in het opbouwen van relaties met werkgevers- en werknemersorganisaties, de bedrijfsgezondheids- en bedrijfsveiligheidszorg en arbo-adviesinstanties binnen een of enkele bedrijfstakken. En al evenmin in een goed documentatiesysteem over de ontwikkelingen van arbeidsomstandigheden, in leermiddelen voor gebruik in cursussen of in een actieve benadering van bepaalde sectoren.

### **Toekomstbeeld**

Om het functioneren van medezeggenschapsorganen en VGW-commissies in relatie tot de arbeidsomstandigheden de komende jaren naar een aanvaardbaar niveau te tillen, moeten bovengenoemde knelpunten worden opgelost. Het gaat zowel om de kwantiteit van de scholing, de kwaliteit van de scholing als om de subsidievoorwaarden. Wij doen een aantal aanbevelingen om de stagnatie te doorbreken.

Werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid zouden zich gezamenlijk in moeten spannen voor de ontwikkeling van een goede basischoling over arbeidsomstandigheden voor leden van VGW-commissies (en leden van medezeggenschapsorganen zonder VGW-commissie). Deze basischoling moet inhoudelijk in grote lijnen aansluiten bij de sector waar

men werkt (bijvoorbeeld: industrie, vervoer, agrarische sector, bouw, dienstverlening, gezondheidszorg). De infrastructuur moet zo min mogelijk belemmeringen opwerpen om deze basisscholing te volgen (kosten, plaats, reistijd, verlof).

Werkgevers- en werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau kunnen de mogelijkheden scheppen voor vervolgscholing. Daaruit zouden per sector overeenkomsten met scholingsinstituten kunnen voortvloeien. Dergelijke overeenkomsten bieden de mogelijkheid voor het opbouwen van duurzame contacten binnen een bepaalde bedrijfstak. Zij kunnen de voorwaarden scheppen voor het ontwikkelen van leermiddelen, het opbouwen van een goed documentatiesysteem, het afstemmen van medezeggenschapsscholing met andere voorlichtings- en opleidingsactiviteiten binnen de bedrijfstak en een actieve marktbenadering.

Scholingsinstituten moeten meer samenwerken. Cliënten moeten de zekerheid krijgen dat de cursussen kwalitatief goed zijn, dat cursusleiders deskundig zijn en dat er kwalitatief goede leermiddelen gebruikt worden. Cursusleiders moeten de arbeidsomstandighedenproblematiek van de bedrijfstak kennen. Dat betekent dat niet ieder scholingsinstituut elke bedrijfstak kan bestrijken. Het betekent ook dat scholingsinstituten die zich op dezelfde bedrijfstak richten, hun krachten moeten bundelen.

In verband met de subsidieregels voor ondernemingsraadsscholing is de betrokkenheid van het GBIO ook essentieel. Dit betekent dat de afspraken van sociale partners tot stand moeten komen met scholingsinstituten die een contract met het GBIO hebben, of dat men moet bevorderen dat andere op dit terrein deskundige scholingsinstituten zoals het NIA een GBIO-contract krijgen.

Het GBIO zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren door de ontwikkeling van leermiddelen over arbeidsomstandigheden te stimuleren en nieuwe impulsen te geven aan de deskundigheidsbevordering van cursusleiders.

Het Ministerie van SZW (DGA) zou met financiële middelen voortgang kunnen geven aan het van de grond krijgen van programma's ter bevordering van de deskundigheid van cursusleiders en van de leermiddelenontwikkeling. In de bedrijfstakgewijze benadering van DGA (Arbo '91)

zou de stimulering van arboscholing voor medezeggenschapsorganen en VGW-commissies een punt van overleg met de sociale partners kunnen zijn.

**Chrétien Felsler**  
NIA/Opleidingen

**Huib Vlot**  
NIA/Bedrijfsopleidingen en Adviezen

**Jan Korff de Gidts**  
IMD/GBIO-instituut

**Erwin Vermeulen**  
Consultass

1. Het GBIO-onderzoek 'Leren zelfstandig functioneren', ITS, 1989, blz. 8.
2. Arboret in uitvoering, ITS 1988, blz. 118, in opdracht Ministerie SZW.
3. Blz. 118/119.
4. Blz. 116.