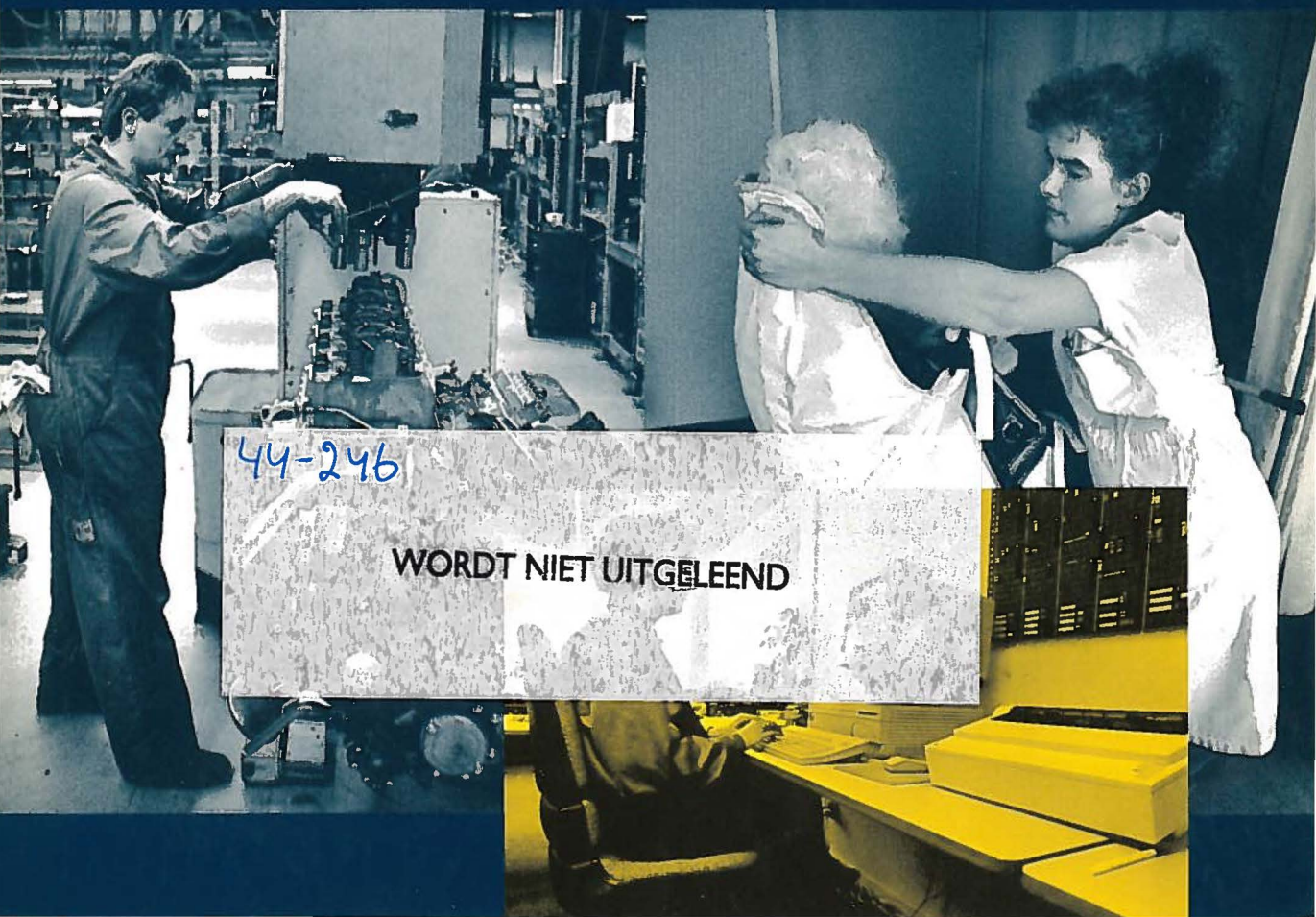


ARBO-BELEID

in theorie en praktijk

MARTHA MEERMAN



ARBO - BELEID

in theorie en praktijk

Martha Meerman

2e, gewijzigde druk
september 1992

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN NIA

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Meerman, Martha

Arbo-beleid in theorie en praktijk / Martha Meerman ; [ill. Chris Pennarts] -
Amsterdam ; Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. - ill.

ISBN 90-6365-038-8

SISO329.1 UDC 331.1071.2:331.4

Trefw.: arbeidsomstandigheden en ondernemingsraden

Copyright ©1992 NIA

INHOUD

Voorwoord	7
Inleiding: denken en doen	9
Arbo-beleid in theorie	13
1. Wat is kwaliteit van de arbeid	15
2. Veiligheid van werknemers	19
3. Gezondheid van werknemers	23
4. Welzijn van werknemers	27
5. Ontwikkeling van normen	31
6. De normale bedrijfsvoering	35
7. De organisatie	39
8. De economische bedrijfsvoering	43
9. Overleg met de directie	47
10. Samenwerken met deskundigen	51
Arbo-beleid in praktijk	55
1. Kenmerken van de drie bedrijven	57
2. Aandacht voor de kwaliteit van de arbeid	59
3. Problemen dienen zich aan	63
4. Eerste verkenning	67
5. Voorbereiding, verwerking en rapportage	73
6. Resultaten	79
7. Deskundige diensten	82
8. Prioriteitsstelling	87
9. De VGW-commissie en de OR	90
10. Overleg	95
11. Besluitvorming	99
12. Uitvoeringsfase	101
13. Evaluatie	103
 Bijlage I: Adressen externe deskundigen	 109
Bijlage II: Overzicht Arbowet-artikelen	114
Literatuurlijst	118

VOORWOORD

Een handleiding bij het voeren van arbo-beleid voorziet duidelijk in een behoefte. De vraag naar arbo-beleidskursussen en de verkoopcijfers van het boek "Arbo-beleid in theorie en praktijk" bewijzen dit.

Vandaar deze tweede druk. Het voor u liggende boek is ingrijpend gewijzigd ten opzichte van de eerste druk. In deze versie gaan we in op de discussies die werden gevoerd tijdens de kursussen en op de schriftelijke reacties die we kregen naar aanleiding van de vorige druk.

De doorvoering van de laatste fase van de Arbeidsomstandighedenwet is natuurlijk ook verwerkt in de tekst. We hebben bovendien een bijlage gewijd aan de in de wet beschreven rechten en plichten van de ondernemingsraad. Hoewel de indeling van het boek ongewijzigd bleef, zijn de lessen inhoudelijk bijgesteld en is het onderdeel 'vragen' aan de paragrafen toegevoegd. Deze vragen kunnen van pas komen bij de evaluatie van het eigen arbo-beleid.

Deze versie van 1992 hebben we aangevuld met een literatuurlijst. Daarnaast is Bijlage 1 met adressen van externe deskundigen geactualiseerd.

Dit lesmateriaal is mede tot stand gekomen door de inhoudelijk bijdrage van Peter Rozemond en Jan Harmen Kwantes, beiden medewerkers van het NIA.

Amsterdam, september 1992



Inleiding:

DENKEN EN DOEN

Voor wie bedoeld?

Dit boek gaat over arbo-beleid. Het is in eerste instantie geschreven voor ondernemingsraden. De ondernemingsraad (OR) speelt namelijk een belangrijke rol bij het verwezenlijken van een arbo-beleid in bedrijven en instellingen. De OR wordt hierbij geholpen door de bevoegdheden die de Arbowet hem geeft. Zo kan de OR zelfstandig hulp inroepen van de Arbeidsinspectie, kan hij te rade gaan bij externe deskundigen, heeft hij recht op extra vergaderfaciliteiten, enzovoort. Arbo-deskundigen - zoals bedrijfsartsen en veiligheidskundigen - zijn niet alleen verplicht rapport uit te brengen aan de werkgever, ze moeten dit ook doen aan de OR.

Dit soort bepalingen zijn een hele verbetering in vergelijking met een paar jaar geleden toen de Veiligheidswet, de voorloper van de Arbowet, nog van kracht was.

Arbo-problemen worden niet alleen in de OR zelf besproken. Sommige onderwerpen worden gedelegeerd aan de VGW-commissie, een vaste commissie van de OR voor veiligheids-, gezondheids- en welzijnsproblemen. Daarnaast zijn er ook ondernemingsraden die direct samenwerken met een directievertegenwoordiging in een zogenoemde paritaire commissie. Voor het gemak gebruiken we in dit boek steeds de algemene term ondernemingsraad of kortweg OR.

“Arbo-beleid in theorie en praktijk” is in principe bedoeld voor (aankomende) leden van ondernemingsraden en VGW-commissies en voor arbo-deskundigen. In bredere zin is het een ideaal leerboek voor iedereen die de kwaliteit van de arbeid in zijn of haar bedrijf of instelling wil beoordelen en verbeteren.

Het boek kent twee delen. In het eerste deel worden de theoretische aspecten van arbo-beleid behandeld. Het tweede deel is gewijd aan de praktische uitwerking van die theoretische kennis.

Deel 1

De theorie

Een OR die wil meewerken aan de totstandkoming van een arbo-beleid, heeft kennis nodig over:

1. de arbeidsomstandigheden in het bedrijf en wat daar onder wordt verstaan (les 1 t/m 4);
2. de wijze waarop er binnen het bedrijf in het algemeen beleid wordt gevoerd (les 5, 6, 7 en 8);
3. de personen of instanties met wie de OR moet overleggen, wil deze effectief streven naar verbetering van arbeidsomstandigheden (les 9 en 10).

De werkwijze van ondernemingsraden kan sterk verschillen. In het ene bedrijf oriënteert men zich heel algemeen op het verbeteren van arbeidsomstandigheden, in het andere bedrijf beschouwt men dit als het belangrijkste aandachtspunt voor de OR. Hiermee hebben we rekening gehouden. Voor ondernemingsraden die zich in algemene zin op het onderwerp (willen) oriënteren, zijn vooral les 1, 6 en 9 van belang. Voor ondernemingsraden die veel aandacht aan het onderwerp (willen) besteden, zijn vooral de overige lessen van belang.

Deel 2

De praktijk

Het in de praktijk brengen van een systematisch arbo-beleid is een langdurig proces. We knippen het verhaal daarom in stukjes. In plaats van algemene verhalen over wat wel of niet kan en over wat wel of niet geslaagd is, volgen we het beleid stap voor stap. We beginnen bij het begin: het nadenken over mogelijke problemen. Vervolgens behandelen we vragen als: hoe bepaalt u uw houding ten opzichte van de directie, hoe inventariseert u zelf de arbo-problematiek in het bedrijf, hoe schakelt u deskundigen in, enzovoort. Dit sluit aan bij het gegeven dat niet elke OR even ver is met het bedenken en uitvoeren van het eigen arbo-beleid.

Het ene bedrijf is het andere niet. Sommige directies zien in dat goede arbeidsomstandigheden van belang zijn, andere niet of minder. In het laatste geval zal de OR eerst weerstanden moet overwinnen. Het zal ook zo zijn dat de ene OR veel meer ervaring heeft opgedaan met arbo-beleid dan de andere. Daarom maken we onderscheid naar, ten eerste, de arbeidsomstandigheden waarmee een OR te maken heeft en, ten tweede, de verhouding waarin een OR tot de directie staat.

Opbouw

Stap voor stap in drie bedrijven

Om deze verschillen goed te laten uitkomen, hebben we gekozen voor het beschrijven van de verschillende stappen van een arbo-beleid in drie denkbeeldige bedrijven. De voorbeelden zijn ontleend aan de werkelijkheid. Aan elk stap wijden we een aparte paragraaf, waarin de gebeurtenissen per bedrijf worden weergegeven en voorzien van een kort commentaar. Op deze manier zullen de gebeurtenissen voor de meeste OR-leden herkenbaar zijn.

Per paragraaf wordt een analyse gemaakt waarin we een aantal aandachtspunten behandelen, die binnen de OR besproken kunnen worden. Elke paragraaf wordt afgesloten met een paar vragen over het onderwerp in kwestie. Beantwoording van de vragen kan dienen als leidraad voor de evaluatie van het eigen arbo-beleid.

Even voorstellen

De drie bedrijven

1. Verpleeghuis St. Elisabeth

Er is hier nauwelijks sprake van arbo-beleid. In deze situatie hebben zowel de directie als de OR weinig systematisch nagedacht over het onderwerp. Het is onduidelijk hoe ze de vele problemen willen oplossen. De OR, die geen inzicht in of invloed op het directiebeleid heeft, weet er niet goed raad mee. De directie is nog niet gewend aan invloed van de OR.

2. Metaalproduktenbedrijf Jansen

In dit bedrijf is geen arbo-beleid. De directie is van mening dat het verbeteren van arbeidsomstandigheden te veel geld kost. Het is in haar ogen een luxe. En dat terwijl het met de arbeidsomstandigheden in het bedrijf niet best gesteld is. De OR heeft echter, gesteund door het uitvoerende personeel, een duidelijk idee van wat er aan veiligheid, gezondheid en welzijn gedaan zou moeten worden. Samenwerking tussen OR en directie is er niet; voor verbeteringen moet worden geknokt.

3. Overslagbedrijf Ria

Het arbo-beleid kenmerkt zich door samenwerking. De zorg voor betere arbeidsomstandigheden is in dit bedrijf een serieus onderdeel van het bedrijfsbeleid.

Regelmatig brengt de directie knelpunten in de kwaliteit van de arbeid in kaart. De directie blijkt vooral geïnteresseerd in veiligheid. Het VGW-jaarplan wordt jaarlijks opgesteld en uitgevoerd. De VGW-commissie werkt nauw samen met de directie. Men maakt gebruik van elkaars kennis en contacten. Een probleem is hier dat de OR eigenlijk ook andere onderwerpen ter tafel zou willen brengen dan alleen veiligheid. Een tweede probleem treedt op door de samenwerking zelf: hoe blijf je als OR een band houden met de achterban?

Hoe te gebruiken

De lessen in het eerste deel kunnen afzonderlijk worden bestudeerd. Maar eigenlijk zijn ze bedoeld als achtergrondinformatie bij deel 2. Voor u overgaat tot de praktische invulling van het arbo-beleid, kunt u een inhoudelijke discussie voeren aan de hand van de stof uit de verschillende lessen in deel 1.

Het tweede deel is bedoeld voor praktisch gebruik.

1. De OR wil het tot dusver gevoerde arbo-beleid kritisch doornemen. Een VGW-commissie herkent een bedrijfssituatie in het boek en neemt die als voorbeeld voor het bespreken van het eigen arbo-beleid. Het voorbeeld wordt in zijn geheel nagelopen, evenals het arbo-beleid van het eigen bedrijf. Vervolgens bespreekt de OR het begeleidend commentaar. Geldt dit commentaar ook voor het eigen arbo-beleid?
De algemene beschouwingen aan het eind van elke les kunnen dienen als ondersteuning.
2. Een andere werkwijze is alleen die fases in het arbo-beleid te bestuderen waar de eigen OR moeite mee heeft. Van één stap kunnen alle drie de bedrijfsvoorbeelden worden doorgenomen zodat u de verschillende alternatieven kunt afwegen. De algemene beschouwing aan het eind van de les dient weer als ondersteuning.
3. Tot slot kunt u er ook voor kiezen alleen de vragen aan het eind van de paragraaf te bespreken. Vooral als de OR geen behoefte heeft aan uitgebreide voorbeelden, maar alleen het eigen beleid, of delen daarvan, kritisch onder de loep wil nemen zal dit de goede aanpak blijken. Om een paar voorbeelden te noemen: de OR heeft al ervaring met het behandelen van klachten van medewerkers en wil weten hoe deze beter geïnventariseerd kunnen worden; de OR weet wat hij wil bereiken, maar wil weten waar bij de onderhandelingen op gelet moet worden.

DEEL I

ARBO-BELEID IN THEORIE



WAT IS KWALITEIT VAN DE ARBEID

Een groot deel van het leven bestaat uit werken. Ons dagelijks werk heeft grote invloed op ons denken en doen; vaak is die invloed positief soms juist erg negatief. Daarom is zorg voor een goede kwaliteit van het werk erg belangrijk. Deze zorg is een belangrijk onderdeel van het werk van de OR. In deze les bespreken we enkele punten waar de OR op moet letten om een globale indruk te krijgen van de kwaliteit van de arbeid in het eigen bedrijf.

Enkele voorbeelden

- ☐ Brand in een verffabriek. Twee mensen overleefden het voorval niet, 15 mensen raakten gewond.
- ☐ Wettelijke regelingen voor het maximaal toegestane geluidsniveau in fabrieken en werkplaatsen eindelijk ingevoerd.
- ☐ In de nieuwe produktielijn staan de mensen niet meer achter elkaar maar tegenover elkaar, zodat ze kunnen communiceren.
- ☐ De jaren negentig: het hoge WAO-percentageschreeuw om maatregelen.

Veiligheid, gezondheid en welzijn

Op de kwaliteit van de arbeid is weinig aan te merken als het werk veilig is, als mensen er niet ziek van worden en als ze er met plezier naar toe gaan. De Arbeidsomstandighedenwet spreekt van veiligheid, gezondheid en welzijn. Een werksituatie is veilig als werknemers beschermd zijn tegen direct lichamelijk letsel. Gezondheid betekent dat mensen niet ziek worden door hun werk en dat het werk niet leidt tot extra slijtage. Onder welzijn verstaat men dat mensen niet overspannen worden van hun werk en kunnen leren van het werk dat zij doen. In de praktijk is een scherp onderscheid tussen de begrippen veiligheid, gezondheid en welzijn niet altijd te maken. Daarom spreken we hier liever over de kwaliteit van de arbeid. (In de lessen 2, 3 en 4 worden de begrippen veiligheid, gezondheid en welzijn wel apart behandeld.)

De kwaliteit van het werk

Een omschrijving

We weten dat de kwaliteit van de arbeid nog heel wat te wensen overlaat. De feiten zeggen immers dat:

- er nog steeds te veel arbeidsongevallen voorkomen, er worden jaarlijks 60.000 ongevallen geregistreerd. Een getal dat nog hoger uit zou komen als alle ongevallen geregistreerd zouden worden;
- volgens de statistieken 735.000 mensen geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, en dat in sommige bedrijfstakken nauwelijks nog mensen werken die ouder zijn dan 50 jaar;
- 250.000 werknemers 40 maal per uur dezelfde handeling verrichten. We noemen dit kort-cyclische arbeid;
- de helft van de werknemers in de Nederlandse industrie vindt dat er te veel lawaai is op het werk;
- er onder jongeren geen animo meer is om in bepaalde bedrijfstakken te werken.

Uitgangspunt bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk is dat mensen de kans krijgen op een prettige en gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken.

De gezondheid van mensen verschilt en is mede afhankelijk van de *aard van het werk* dat ze verrichten. Zo komen in sommige beroepen meer beroepsziekten voor dan in andere. De bouwvak bijvoorbeeld, kan als “ongezond” worden aangemerkt: het WAO-percentage is hoog en oudere werknemers zie je zelden.

In “ongezonde” beroepen zijn de klachten van werknemers vervolgens weer te wijten aan verschillende oorzaken. Zo kan zware lichamelijke arbeid een oorzaak zijn. Maar hetzelfde geldt voor spanningen die ontstaan door hoge werkdruk. Om de kwaliteit van de arbeid te kunnen beoordelen is dan ook inzicht nodig in de kenmerken van een werksituatie.

Tot slot moeten **alle** mensen in staat worden gesteld de pensioengerechtigde leeftijd te behalen. Niet alleen jonge mannen moeten het werk aankunnen, maar ook vrouwen, buitenlandse werknemers en leidinggevenden. De werksituatie van bepaalde groepen werknemers vraagt bovendien **extra** aandacht. Jongeren met weinig ervaring, vrouwen die een kind verwachten of buitenlanders die de taal onvoldoende beheersen lopen extra risico's. De eisen die aan de kwaliteit van het werk worden gesteld zijn dus ook afhankelijk van de *werknemers* die het werk moeten uitvoeren.

Om de kwaliteit van het werk te beoordelen is inzicht nodig in het werk zelf, in de werkorganisatie en in de voorwaarden waaronder het werk verricht wordt. Ook de plaats die het werk inneemt in het leven van mensen, speelt mee bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk.

De inhoud van het werk, het werk dat mensen feitelijk verrichten is natuurlijk allereerst van belang.

De vraag is nu: wat doen mensen feitelijk op een dag?

Het werk van een leidinggevende doet een beroep op andere vaardigheden dan dat van iemand in een uitvoerende functie. Het maakt nogal wat uit of iemand met machines en chemische stoffen werkt of dat hij of zij patiënten moet helpen.

Lichamelijke arbeid stelt andere eisen dan kantoorarbeid.

Daarnaast zijn de omgeving waarin en de omstandigheden waaronder gewerkt wordt van groot belang. De hoeveelheid lawaai, geproduceerd door andermans machines in een bedrijfshal, kan evenveel schade aan het gehoor aanbrengen als het geluid van de eigen machine. Ook de omgang met collega's en chefs en de manier waarop het werk is georganiseerd, vormen een onderdeel van de kwaliteit van de arbeid.

Als derde aspect noemen we de arbeidsvoorwaarden. Het werken in ploegendienst of in de nacht heeft invloed op de gezondheid van werknemers. Ook de aangeboden contracten en de beloning, de opleidingsmogelijkheden en de zorg voor het personeel in het algemeen, kunnen van invloed zijn op het welbevinden van werknemers.

Tot slot spelen ook de privé-omstandigheden een rol. De mate waarin men werk als belastend ervaart is mede afhankelijk van verplichtingen thuis.

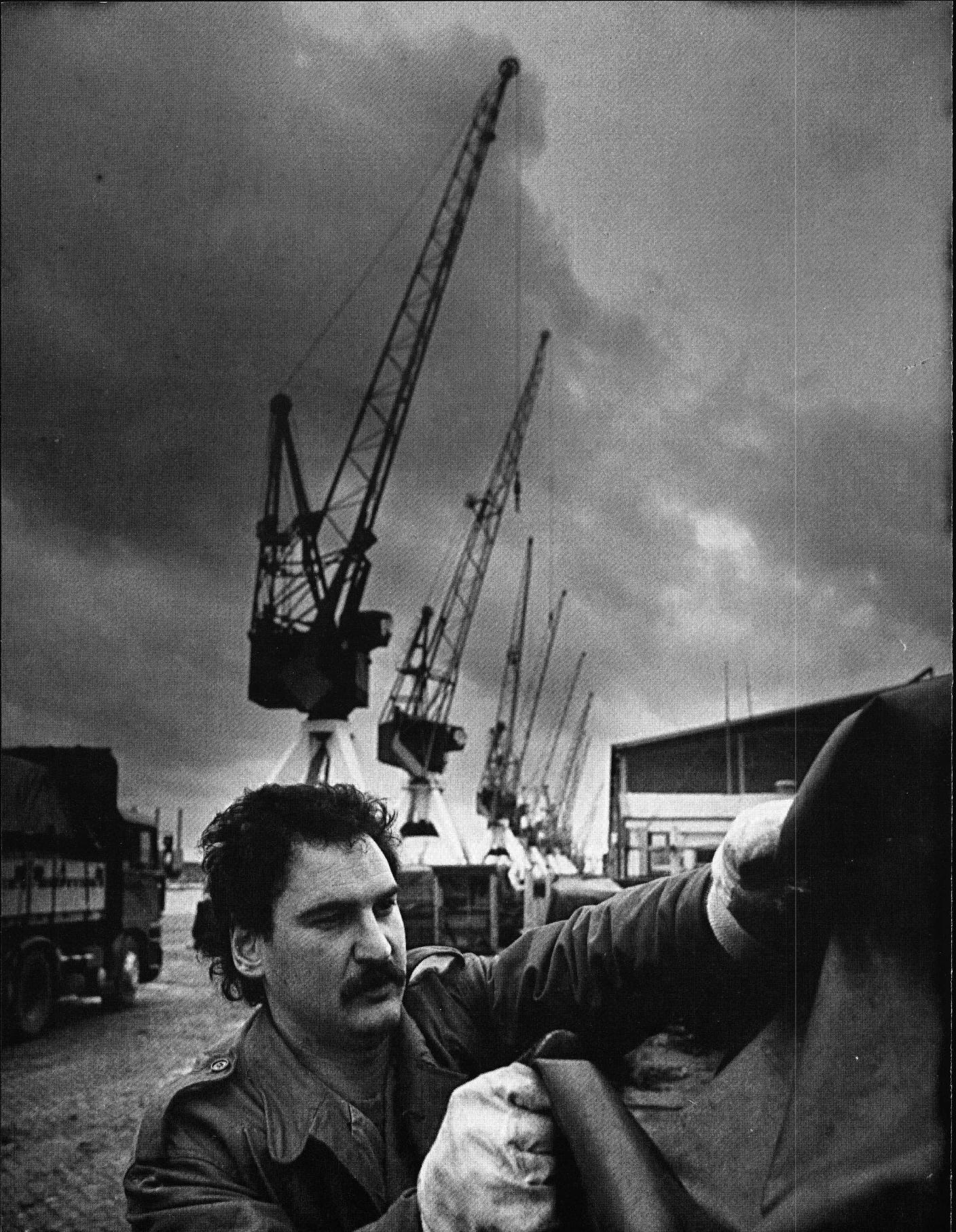
Voordat u een begin kunt maken met het verbeteren van arbeidsomstandigheden, is inzicht nodig in de aard en omvang van de problematiek. U krijgt dit inzicht door de hierboven genoemde aspecten nauwkeurig te beschrijven (zie verder les 2, 3 en 4). Er zijn ook andere indicatoren die kunnen aangeven dat de kwaliteit van het werk verbeterd moet worden.

Zo zullen onvrede met het werk of een ongezonde werkomgeving tot uiting komen

in een hoog ziekteverzuim. Een hoog verloop van het personeel op een afdeling of in een bedrijf, kan er op wijzen dat mensen het werk niet aankunnen. Door onoplettendheid komen meer ongevallen voor, de kwaliteit van het produkt laat te wensen over en de machines staan vaker stil; allemaal gevolgen van en indicatoren voor het feit dat de kwaliteit van de arbeid niet optimaal is.

Tips voor het OR-werk

- Verzamel gegevens (folders, krantenberichten, enzovoort) over arbeidsomstandigheden in het algemeen en in het bijzonder over uw eigen sector. Kijk of de bond bijzondere informatie heeft over beroepen of functies die voor uw bedrijf van belang zijn.
- Verzamel informatie die door het eigen bedrijf ter beschikking wordt gesteld. Die gegevens kunnen betrekking hebben op de veranderende activiteiten van het bedrijf en op eventuele organisatiewijzigingen (zie les 6, 7 en 8). Verzamel ook personeelsgegevens. Ziekteverzuim-, verloop- en WAO-cijfers kunnen inzicht geven in de kwaliteit van het werk op verschillende afdelingen.
- Vraag personeelszaken de cijfers te leveren per afdeling, beroepsgroep en/of leeftijdsgroep. Als het verzuim op een bepaalde afdeling (te) hoog is kun u kijken welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen.
- Tenslotte moet u uw ogen en oren natuurlijk goed de kost geven. Luister naar wat mensen denken van hun werk. Als u van iedereen wilt horen wat ze zoal vinden kun u dit doen met behulp van een vragenlijstje (zie verder hoofdstuk 4, deel 2).



les 2 VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

Over veiligheid op de werkplek wordt al langer nagedacht. De veiligheidswetgeving is nu bijna een eeuw oud. Al vanaf het begin van deze eeuw hielden veiligheidsinspecteurs toezicht op de veiligheid in het bedrijf. Desondanks komen er nog steeds onveilige situaties voor en is er nog volop werk voor de huidige veiligheidskundigen. Wat verstaan we nu onder veiligheid op de werkplek en waar komen we onveilige situaties tegen? In deze les gaan we nader op dit onderwerp in.

Enkele voorbeelden

- ☐ Weinig mensen dragen hier oordoppen. Men wil nog enigszins kunnen praten met collega's en met oordoppen is het lawaai van een rijdende vorkheftruck niet te onderscheiden van het algemene lawaai. Laatst kwam er iemand onder.
- ☐ In ons bedrijf laten we de machine nu door één persoon bedienen. Vroeger gebeurde dat door twee mensen. Het is voorgekomen dat de een de machine al aanzette terwijl de ander nog aan het vullen was.
- ☐ Een collega kwam even een shagje roken terwijl ik met ether bezig was. Het hele bedrijf had de lucht in kunnen vliegen.
- ☐ Zo alleen in de nachtdienst blijft onprettig. Er is nog nooit wat gebeurd, maar toch...

Veiligheid en werk

Een omschrijving

Veiligheid is het beschermen van mensen tegen direct lichamelijk letsel. Ter verhoging van de veiligheid kunnen werksituaties worden aangepast. Toch zullen er altijd onveilige situaties blijven bestaan. De vraag is hier echter hoe we het gevaar tot een minimum kunnen beperken. Waar moeten bedrijven aan denken en welke oplossingen zijn er zoal bedacht?

De arbeidssituatie

Onveilige situaties kunnen overal voorkomen. Ze komen bijvoorbeeld voor tijdens het uitvoeren **van het werk zelf**.

Men loopt kans op verwondingen bij het omgaan met scherpe werkstukken of gereedschappen en, zoals in het tweede voorbeeld naar voren komt, is het soms veiliger als een taak wordt verricht door een persoon die het overzicht heeft. Met twee of meer mensen aan één taak werken kan ook de veiligheid bevorderen. De kans op verwondingen bij het hanteren van grote werkstukken is kleiner als de hulp van anderen kan worden ingeroepen. Te ingewikkelde taken verhogen de onveiligheid: mensen kunnen niet aan te veel zaken tegelijk denken. Gewelddadige patiënten en cliënten dragen bij tot een onveilige arbeidssituatie. Veiligheidsrisico's zijn sterk afhankelijk van de taken die men vervult.

Onveilige situaties komen voor **in de arbeidsomgeving**. Mensen werken met onveilige machines, met gevaarlijke hulpmiddelen zoals ladders, steigers en gereedschappen. In een omgeving waar explosiegevaar bestaat is brandveiligheid van groot belang. Stoffen waarmee mensen werken kunnen gevaarlijk zijn. De algemene werkomgeving moet schoon en ordelijk, goed verlicht en goed geventileerd zijn.

Beveiliging van machines en gereedschap kan direct lichamelijk letsel voorkomen. Ook **arbeidsvoorwaarden** kunnen tot onveiligheid leiden. Opgejaagde werknemers, werken minder precies en vergeten de veiligheidsvoorschriften. Prestatiebeloning en het “klaar naar huis”-systeem zijn “mooie” voorbeelden van arbeidsvoorwaarden die ervoor zorgen dat mensen gaan jakkeren. De reactiesnelheid van mensen wordt lager als ze moe zijn. Nachtarbeid kan de oplettendheid sterk verminderen. Een goed personeelsbeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan de verhoging van de veiligheid.

Wat te doen

In volgorde van effectiviteit kan er op drie manieren gewerkt worden aan veiligheid:

- a. door het aanbrengen van technische verbeteringen;
 - b. door het nemen van organisatorische maatregelen; en
 - c. door het beschermen van de werknemers zelf.
- ad a. Technische oplossingen zorgen er voor dat het gevaar bij de bron wordt aangepakt, opdat het zich niet langer voordoet. Het inzetten van geautomatiseerde machines is hier een voorbeeld van. Er is ook sprake van aanpak bij de bron als er wordt gezocht naar alternatieven voor bepaalde middelen of technieken. Er kan bijvoorbeeld worden gekozen voor lijmen in plaats van lassen, waardoor de risico's van het lassen verdwijnen. U moet echter telkens bedenken dat de introductie van nieuwe machines, middelen en technieken, ook nieuwe risico's met zich mee kunnen brengen.
- ad b. Het nemen van organisatorische maatregelen is een tweede manier om de veiligheid op de werkplek te vergroten. Het werk kan zo georganiseerd worden dat gevaarlijke situaties zich niet meer voordoen. We noemden al het voorbeeld waaruit bleek dat taken soms beter door één dan door twee personen gedaan kunnen worden: een chauffeur kan niet voortijdig weggrijden als hij ook verantwoordelijk is voor het laden van de wagen. Een ander voorbeeld is het gescheiden houden van verkeer van goederen en mensen. In dit geval kunt u denken aan aparte rijpaden voor het goederenverkeer. Een organisatorische oplossing kan soms ook gevonden worden in een andere indeling van de ruimte. In een fabriek laat men gevaarlijke werkzaamheden in een aparte ruimte uitvoeren. In een ziekenhuis isoleert men gevaarlijke patiënten. Om een bewegend object (bijvoorbeeld een robot) plaatst men hekken. Onderzoek toont aan dat als een vrouw “alleen” tussen mannen werkt de kans op ongewenst intiem gedrag vergroot wordt.
- ad c. Tot slot moeten voldoende en goede persoonlijke beschermingsmiddelen aanwezig zijn. Hierbij denken we aan gehoorbescherming, helmen en handschoenen en bescherming tegen straling. Mensen ervaren het dragen van beschermingsmiddelen echter zelden als plezierig. En het is ook niet verantwoord werknemers uit te dossen als maanmannetjes. Bovendien kan het dragen van bescherming zelf tot gezondheidsklachten leiden. (Het dragen van gehoorbescherming kan tot irritatie leiden, handschoenen kunnen zweethanden tot gevolg hebben, enzovoort.)

Naast bovenstaande maatregelen moet een bedrijf zorgen voor voldoende opleidings- en trainingsmogelijkheden. Mensen die hun vak verstaan kunnen risico's beter inschatten dan slecht opgeleiden. Bovendien kan de veiligheid worden bevorderd door goede voorlichting aan werknemers.

Tips voor het OR-werk

- De directie is verantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid. Het is de taak van de OR om de effectiviteit van de maatregelen die de werkgever neemt te toetsen, en het management te stimuleren maatregelen te nemen als dit nog niet gedaan wordt.
- Verzamel kennis over onveilige situaties en geef deze kennis door aan de veiligheidskundige of de directie.
- Kijk of de veiligheidsvoorschriften zijn beschreven in de (voer)taal van de werknemers, en kijk of de werknemers voldoende worden voorgelicht.
- Met behulp van een verschillende instrumenten (bijvoorbeeld het Inspectie plus pakket van het NIA) kan uitvoerig en systematisch worden nagegaan op welke afdeling veiligheidsproblemen voorkomen.
- Breng de oplossingen in kaart die de werknemers zelf al hebben bedacht om zich te beschermen tegen onveilige situaties.



les 3

GEZONDHEID VAN WERKNEMERS

Verschillende factoren in het werk kunnen de oorzaak zijn van gezondheidsklachten. Van werken onder slechte omstandigheden worden mensen ziek. De ziekte kan zich direct, maar ook pas na jaren manifesteren. In deze les besteden we aandacht aan de relatie tussen de gezondheid van werknemers en het werk dat ze doen. Gezondheidsklachten als gevolg van de privé-situatie en het milieu laten we buiten beschouwing.

Enkele voorbeelden

- De OR bij de veerdienst ESU wil dat de directie maatregelen neemt tegen de enorme geluidsoverlast aan boord. De herrie van de scheepsmotoren begint de machinisten en matrozen steeds meer te storen. Het lawaai zit tegen de grens van het wettelijk toelaatbare. Op bepaalde plekken aan boord wordt die grens zelfs overschreden. Als er geen maatregelen worden genomen, vrezen de werknemers schadelijke gevolgen voor hun gezondheid. Niet alleen gehoorschade, maar ook andere gezondheidsklachten zullen het gevolg zijn. Een machinist verwoordt het als volgt: “Als ik ‘s avonds thuis kom, ben ik een tijd lang geestelijk afwezig. Ik ben moe van het lawaai ondanks de oorkappen die ik overdag heb gedragen”.
- Een machinebediener staat gedurende het grootste deel van de dag naast een machine om deze te vullen. Soms loopt hij weg van zijn werkplaats om platen blik te halen, die hij vervolgens in de machine legt. Hij doet dit twee maal per uur. Hij draagt circa 25 kg aan stroken blik over een afstand van enkele meters, deze stroken zijn één meter lang en buigzaam. De machinebediener wil het werk niet direct zwaar noemen. Hij is het gewend en vindt het prettig dat hij van de arbeidsplaats weg kan. Volgens de bedrijfsarts worden bij het tillen van de blikstroken de tilnormen overschreden.
- Een ex-serveerster aan het woord, ze is inmiddels in de WAO. “Ja, het was veel loop- en stawerk, maar dat gaf toen niet. Ik voelde me gezond en kon overal mee uit de voeten. Ja, nu zeg je, mijn benen hebben veel geleden door het vele lopen. In mijn rug voelde ik het ook. Als ik ‘s ochtends opstond, na een dag werken, dan voelde ik wel honderdduizend naalden in m’n benen. Ik moest dan gewoon leren lopen. Ik ging er niet mee naar de dokter. ‘t Gaat wel weer over, dacht ik dan.”

Gezondheid en werk

Een omschrijving

Het is bekend dat er een verband kan bestaan tussen werk en de gezondheid van de mensen die dat werk doen. De vraag is waar dit verband ligt en hoe het aangetoond kan worden. Als iemand gezondheidsklachten heeft, ligt de oorzaak niet altijd in het werk. Als iemand geen klachten heeft, wil dat nog niet zeggen dat alles in orde is op het werk. Gezondheidsschade wordt in sommige gevallen immers pas jaren na de beschadiging zichtbaar.

Het probleem voor de OR is, hoe hij de relatie tussen werk en gezondheid op een systematische manier in kaart kan brengen, dan wel er voor kan zorgen dat anderen dat (goed) doen. Daarvoor moeten we eerst weten waar mogelijke knelpunten kunnen liggen.

De arbeidssituatie

Gezondheidsrisico's komen op alle werkplekken voor. Mensen kunnen klachten hebben over hun gezondheid of zelfs ziek worden, als gevolg van het werk dat zij doen. In dat geval leidt de **aard van het werk** tot gezondheidsklachten. Mensen werken met machines die veel lawaai maken, waardoor ze hoofdpijn krijgt. Mensen werken met chemische stoffen die bijvoorbeeld huidirritaties tot gevolg hebben, of ze werken met stoffen waarvan de gevolgen voor de gezondheid niet helemaal duidelijk zijn. Mensen werken vaak ook in een verkeerde houding of in een houding die niet lang vol te houden is. Het werk is zwaar, ze moeten veel lopen of juist veel staan. Ook een hoog tempo kan het werk zwaar maken, bijvoorbeeld als mensen te veel moeten tillen in een te korte tijd.

Ook in de **werkomgeving** kunnen factoren voorkomen die nadelig zijn voor de gezondheid. Niet de eigen machine veroorzaakt lawaai, maar de machines van collega's. Mensen werken in ruimtes waar geen daglicht toetreedt of in ruimtes die slecht geventileerd zijn. Geen of onvoldoende ventilatie betekent dat niet alleen gassen en dampen blijven hangen, maar ook sigaretterook. Klimaatproblemen kunnen ook tot klachten leiden, bijvoorbeeld als er in de zomer niet goed geventileerd wordt. Het warmteprobleem wordt provisorisch opgelost, en mensen komen in de tocht te werken.

Soms kan er alleen **onder bepaalde voorwaarden** gewerkt worden. Het werk kan alleen in ploegdienst of alleen 's nachts worden gedaan. Onregelmatig werk en overwerk hoeven niet belastend te zijn, maar als het te vaak voorkomt is het wel een belasting voor de gezondheid.

Het is niet altijd even duidelijk welke factoren oorzaak zijn van gezondheidsklachten. De klachten kunnen wel worden benoemd - mensen zijn vaak moe of gespannen na een hele dag werken, hun ogen prikken of ze hebben hoofdpijn - maar een exacte oorzaak is niet direct aan te geven. Het is ook moeilijk vast te stellen of het gaat om één oorzaak of een combinatie van oorzaken.

Tot slot is het natuurlijk van belang **welke mensen** het werk uitvoeren. Niet iedereen kan zwaar werk verzetten. Ouderen kunnen een hoog tempo vaak niet aan. We spreken van dubbele belasting als vrouwen én voor het gezinsinkomen (of een deel daarvan) moeten zorgen én de verzorgende taken thuis klaar moeten zien te krijgen.

De belastbaarheid van mensen verschilt dus. Dit betekent dat niet iedereen op eenzelfde wijze door de arbeid belast kan worden.

Wat te doen

We kunnen op verschillende manieren werken aan het verbeteren van de gezondheidstoestand van mensen op het werk.

We kunnen problemen bij de bron aanpakken. Kennis over de gezondheidsrisico's in het werk is dan een voorwaarde (zie les 10). We moeten op z'n minst weten welke stoffen in het bedrijf gebruikt worden om vervolgens de risico's bij gebruik te beschrijven. Er mogen geen machines worden aangeschaft met een geluidsniveau hoger dan 85 db(A). Werken bij een geluidsniveau van 75 db(A) is irritant en weinig efficiënt als mensen zich moeten concentreren. Misschien is het werken in de avond en nachtdienst wel minder noodzakelijk dan dat het op het eerste gezicht lijkt. Stoelen kunnen instelbaar zijn zodat verschillende soorten mensen (grote en kleine) zonder rugklachten kunnen werken.

Als ongezonde situaties om wat voor redenen dan ook niet weggenomen kunnen worden, dan pas kan gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen nuttig zijn. Het dragen van goede oorbescherming vermindert de kans op lawaaidoofheid, het dragen van snoetjes in het ziekenhuis vermindert het infectiegevaar, een extra pauze en rusttijden geeft mensen de mogelijkheid zich veelzijdiger te bewegen. Daarbij mogen we echter nooit uit het oog verliezen dat persoonlijke beschermingsmiddelen weliswaar directe gezondheidsrisico's kunnen verminderen, maar dat ze tegelijkertijd vaak een extra belasting met zich meebrengen. Het dragen van een gasmasker of gehoorbeschermers in een warme werkomgeving is bijvoorbeeld niet erg aangenaam.

Tot slot kan een goede zorg voor werknemers gezondheidsbevorderend werken. Gezond eten in de kantine, goede voorlichting over tillen en alternatieve werkhoudingen ter bescherming van de rug zijn voorbeelden hiervan. Een goede begeleiding van de zieke werknemer en aandacht voor hen die na een lange ziekteperiode weer aan het werk gaan, vallen ook onder gezondheidsbevorderende maatregelen.

Tips voor het OR-werk

- Verzamel gegevens over belastende factoren in uw eigen sector. De gegevens kunnen betrekking hebben op het werk dat men feitelijk doet, de grond- en hulpstoffen waarmee gewerkt wordt, de arbeidstijden, enzovoort. Kijk of anderen (wetenschapswinkel, vakbond, enzovoort) informatie hebben over risicofactoren in de eigen sector.
- Verzamel informatie over uw eigen bedrijf. Klachten van werknemers op bepaalde afdelingen, ziekteverzuimcijfers, rapportages van de bedrijfsarts kunnen u helpen bij het in kaart brengen van de gezondheidstoestand van de werknemers van uw eigen bedrijf. Kijk hierbij ook naar de gezondheidstoestand van oudere werknemers en naar hun aanwezigheid op het bedrijf. Immers uitgangspunt bij de beoordeling van de kwaliteit van de arbeid was, dat mensen in staat moeten zijn op een gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken.
- U kunt ook met bestaande checklists systematisch de gezondheidsrisico's in kaart brengen. Informatie over gezondheidsrisico's maakt het gemakkelijker klachten bij de bron aan te pakken (zie verder hoofdstuk 4, deel 2).



les 4

WELZIJN VAN WERKNEMERS

Ruim 200.000 mensen in Nederland verrichten geestdodend werk. Meer dan een kwart van de mensen die jaarlijks in de WAO terecht komen, moest stoppen met werken wegens klachten van psychische aard. Daarmee zijn psychische klachten (stress) de belangrijkste oorzaak geworden van WAO-instroom!

Ondernemingsraden en VGW-commissies houden zich steeds vaker met het onderwerp "welzijn in de arbeidssituatie" bezig. Toch gebeurt er nog te weinig op dit terrein; men weet niet hoe het onderwerp aan te pakken. Welzijn is nog een te breed en te vaag begrip.

De Arbowet noemt in artikel 3 welzijnsaspecten die verband houden met de uitvoering van het werk. In deze les werken we die aspecten wat nader uit, zodat ondernemingsraden er daadwerkelijk mee aan de slag kunnen.

Enkele voorbeelden

- ☐ Op een controle-afdeling moeten vrouwen de hele dag slecht gedraaide producten scheiden van goede producten. Het gaat hier om schroeven in verschillende lengtes, variërend van 1 tot 4 cm. De producten liggen op een grote tafel, de "slechte" producten worden verwijderd en in speciale bakken gegooid. Het materiaal kan dan opnieuw worden gesmolten. De vrouwen zijn van buitenlandse afkomst en willen graag wat geld bijverdienen. Het bedrijf noemt het werk vrouwenarbeid, omdat de schroeven zo klein zijn en "vrouwen niet anders willen", zegt de afdelingschef. De bedrijfsarts stelt een werkplekonderzoek in. Hieruit blijkt dat het onmogelijk is om gedurende 8 uur per dag de producten te blijven onderscheiden. De personeelschef kan alleen buitenlandse vrouwen voor de functie interesseren. Gelukkig zijn deze in de regio genoeg te vinden. Nederlandse mannen en vrouwen stellen hogere eisen aan werk. De OR is bang dat, als men de situatie wil veranderen, dit ten koste gaat van arbeidsplaatsen.
- ☐ Ik werk op een rotafdeling. De relatie tussen de collega's stelt niets meer voor. En dat komt allemaal door de chef. Wat er bij ons mis is: geen organisatie, geen opvang, leiding wordt er niet gegeven en waardering voor je werk krijg je al helemaal nooit.

Welzijn en werk

Een omschrijving

Welzijn bij de arbeid betekent onder andere dat mensen niet overspannen mogen worden van hun werk en dat ze zich in het werk moet kunnen ontwikkelen. Het werk moet zinvol gevonden worden. Veel werk voldoet niet aan deze eisen. De voorbeelden laten zien dat dit kan worden veroorzaakt door het werk zelf en door de organisatie ervan.

De arbeidssituatie

De Arbowet gaat heel uitvoerig in op de welzijnsaspecten **van het werk zelf**. In artikel 3 wordt gesteld dat:

- de arbeidssituatie en de arbeidstaak moeten zijn aangepast aan algemene en persoonlijke eigenschappen van de werknemer;
- werknemers de ruimte moeten hebben het werk zoveel mogelijk naar eigen inzicht te doen;

- het werk zo moet zijn ingericht dat werknemers contact met elkaar kunnen hebben;
- werknemers zich op de hoogte moeten kunnen stellen van doel en resultaat van hun arbeid;
- monotone en machinegebonden arbeid voorkomen moet worden;
- werk een bijdrage moet leveren aan de vakbekwaamheid.

Helaas worden arbeidssituatie en arbeidstaak zelden aangepast aan de algemene en persoonlijke eigenschappen van de werknemer. In veel functies mogen werknemers het werk alleen uitvoeren; anderen controleren of het goed uitgevoerd is. Het komt veel voor dat mensen geïsoleerd werken. Soms omdat ze echt alleen werken en vaak ook omdat er te veel lawaai is om te kunnen praten. De betrokkenheid bij het werk is gering, omdat inspraakmogelijkheden ontbreken. Veel beroepen zijn saai, weinig uitdagend en staan ontwikkeling van de vakbekwaamheid in de weg.

Naast welzijnsaspecten, die met het werk zelf te maken hebben, kunnen ook **aspecten in de sociale werkomgeving** leiden tot onwelbevinden. Men ervaart de sfeer waarin gewerkt wordt als onprettig. De relatie met collega's laat nogal te wensen over. Door leeftijdsverschillen tussen werknemers ontbreekt het collegiale vertrouwen. Als vrouw voel je je vaak niet serieus genomen. De relatie met de chef is niet optimaal te noemen; je wordt nerveus als hij weer 's een controlerondje loopt.

Welzijnsproblemen vinden hun oorsprong ook in de **arbeidsvoorwaarden**. Mensen zijn ontevreden over de beloning. Ze voelen zich niet op hun gemak, omdat onzeker is of ze in de toekomst nog bij het bedrijf zullen werken. Een lage beloning en onzekerheid over het hebben van werk, zijn factoren die tot spanningen leiden. Het is ook niet bevorderlijk voor het welbevinden als mensen niet kunnen doorstromen, maar aangenomen worden op eindfuncties. De opleidingsprogramma's zijn in dat geval slechts bedoeld voor speciale groepen werknemers. Het bedrijf voert dan een sociaal beleid dat niet gericht is op het benutten van de ontwikkelingsmogelijkheden van het totale personeel.

Spanningen kunnen ook ontstaan doordat het **privé-leven** te veel onder het werk te lijden heeft, of andersom. We spreken van een dubbele belasting als mensen een volledige baan hebben, en daarbij ook nog verantwoordelijk zijn voor de opvoeding van kinderen of voor andere verzorgende taken in de privé-sfeer. In een dergelijke situatie staat iemand meer onder spanning dan mensen die deze zorgen aan anderen overlaten. Ook het werken in ploegendienst wordt vaak genoemd als oorzaak van het onwelbevinden van werknemers en dan vooral van oudere werknemers.

Wat te doen

Nog minder dan bij veiligheids- en gezondheidsrisico's zijn we gewend welzijnsproblemen bij de bron aan te pakken. We leggen de oorzaak van problemen vaak bij mensen (ouderen kunnen het tempo niet aan, vrouwen willen niet anders, de chef is autoritair en niet geschikt voor zijn functie) en niet bij de organisatie van het werk. De Arboret probeert deze denkwijze te doorbreken. Ook als het om welzijnsvraagstukken gaat is het van belang eerst te kijken naar structurele oorzaken in het werk, alvorens individuen of groepen werknemers als probleemgevallen aan te wijzen. Immers, als de werksituatie geen welzijnsrisico's bevat, hoeven mensen ook niet "stressbestendig" te zijn.

Welzijnsbevorderende maatregelen hebben te maken met een andere verdeling van het werk dat op een afdeling gedaan moet worden. Het welbevinden van werknemers verbetert als zij het werk niet alleen uitvoeren, maar het ook mogen controleren en corrigeren. Samenwerken met collega's is een voorwaarde om vooruit te komen en te leren van het werk. Mensen zelf beslissingen laten nemen over de inhoud van het werk en de wijze waarop gewerkt wordt, leidt vaak tot minder spanningen.

Regelingen op het gebied van het sociaal beleid kunnen ook bijdragen aan bevordering van het welbevinden van mensen. Het instellen van werkoverleg, waarin gesproken wordt over de wezenlijke zaken van de afdeling, kan bijdragen tot het gezamenlijk nemen van beslissingen over de uitvoering van het werk. Het kan tevens bijdragen tot een betere sfeer op de afdeling. Scholingsmogelijkheden voor mensen werkzaam op alle niveaus en regelingen voor uitzendkrachten en tijdelijke medewerkers kunnen we in dit kader ook noemen.

Laat u zich niet van de wijs brengen door redeneringen van anderen als "het is nu eenmaal zo in de metaalindustrie", of "lopende band werk zal er altijd blijven". Iemand die zo denkt gaat ervan uit dat mensen zich, gedwongen, zullen aanpassen aan de door anderen gemaakte arbeidsplaatsen. Probeer dit te doorbreken. De Arbowet kan u er bij helpen. De Arbowet kan de OR helaas **niet** helpen waar het gaat om maatregelen in de sfeer van de arbeidsomgeving en de arbeidsvoorwaarden.

Tips voor het OR-werk

- Verzamel gegevens over de verschillende "welzijnsrisico's" in het bedrijf. Kijk waar het probleem vandaan komt, heeft het te maken met het werk zelf, de werkomgeving, de arbeidsvoorwaarden of met de relatie werk/privé-leven van werknemers? Om daadwerkelijk maatregelen te kunnen treffen, moet u de problemen enigszins afperken.
- De Arbowet biedt een handvat om welzijnsproblemen in het werk zelf bespreekbaar te maken. Problemen zoals stijl van leidinggeven en onregelmatige diensten, zijn moeilijker te benaderen vanuit de Arbowet. De bepalingen over sociaal beleid zoals beschreven in de WOR, geven de OR de mogelijkheid overleg te voeren.
- Probeer in kaart te brengen op welke arbeidsplekken mensen zich aanpassen aan "slecht" werk en waar het werk is georganiseerd op basis van eigenschappen en wensen van mensen.
- Maak een plattegrond van het bedrijf/de instelling en bekijk welke werkplekken sociaal geïsoleerd zijn.
- Inventariseer op welke wijze, bij welke gelegenheden, hoe vaak en waarover werknemers met elkaar van gedachten wisselen over het werk.
- Met behulp van diverse instrumenten (bijvoorbeeld het Weba-instrument zoals dat wordt uitgegeven door de arbeidsinspectie) kan uitvoerig en systematisch worden nagegaan op welke afdeling welzijnsrisico's voorkomen.
- Niet alleen ondernemingsraden maar ook de bedrijven en instellingen zelf hebben weinig kennis over het aanpakken van welzijnsproblemen. Het kan zinvol zijn de hulp van externe deskundigen in te roepen (zie bijlage).



les 5

ONTWIKKELING VAN NORMEN

De beoordeling van de werksituatie is een eerste stap op weg naar verandering. De OR moet weten wanneer het geluidsniveau te hoog is, er te weinig afwisseling in het werk is en er te veel getild moet worden. De OR heeft normen nodig waarmee hij kan aangegeven dat de maat vol is en er iets moet veranderen in de arbeidssituatie. Die normen kan de OR zelf ontwikkelen op basis van ervaringen in het bedrijf.

Er zijn natuurlijk al normen vastgelegd. In wetten, besluiten, richtlijnen en aanbevelingen van de overheid komen we ze veelvuldig tegen. De normen zijn opgesteld op basis van ervaringen elders. In het eigen bedrijf kunnen andere ervaringen zijn opgedaan of heersen bijzondere omstandigheden. Dan moet de OR zelf normen opstellen en proberen die geaccepteerd te krijgen.

Enkele voorbeelden

- ☐ De hijsbalken in de assemblagehal kunnen niet meer dan 750 kg dragen. Dit gewicht staat met grote letters op de balken geschreven. De rollen staal die van de Hoogovens komen, zijn veel zwaarder dan 750 kg. Toch worden ze aan de oude hijsbalken gehangen. We hebben het al verschillende keren aangekaart. De directie wil niets doen. We werken immers al een half jaar zo, is de reactie. Maar vlak voor het moment dat de Arbeidsinspectie op bezoek zal komen om naar de verbouwde hal te kijken, worden de balken ineens wel vernieuwd.
- ☐ Werknemers tillen een gewicht van 25 kg over een afstand van 5 meter. De bedrijfsarts zegt dat dit volgens de NIOSH-norm te veel is. De VGW-commissie wil het aankaarten in de overlegvergadering.
- ☐ Op de knelpuntenlijst van de VGW-commissie staan naast lawaai- en stankproblemen ook de eentonige arbeid aan de montagelij. Aan de lijn wordt nauwelijks een beroep gedaan op het denkvermogen van werknemers. Alle betrokkenen ervaren deze knelpunten als een groot probleem. Er verandert echter weinig aan de montagelij. Men legt zich neer bij de opmerking "het gaat nu eenmaal altijd zo in de metaalindustrie". Het probleem staat inmiddels al 6 jaar op de aandachtspuntenlijst van de VGW-commissie.

Norm-ontwikkeling

Een omschrijving

Mensen moeten veilig kunnen werken, mogen niet ziek of overspannen worden van het werk. Het zou bovendien plezierig zijn als ze zich in het werk konden ontwikkelen. Het is de taak van de OR er op toe te zien dat wordt voldaan aan deze uitgangspunten. Om dit mogelijk te maken zijn normen nodig. Deze normen moet de OR, in samenspraak met het bedrijf, ontwikkelen. Het laatste voorbeeld laat zien dat problemen blijven bestaan als er geen normen worden ontwikkeld.

Toetsing

Een taak voor de OR

Om normen te kunnen ontwikkelen is allereerst een uitgewerkte doelstelling nodig. Het doel van de OR en de VGW-commissie is (zie les 1) het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid, zodat werknemers aan het einde van de dag niet

oververmoeid zijn en gezond de pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken. Een dergelijke doelstelling is richtgevend voor de OR en de VGW-commissie. Zij moet deze doelstelling natuurlijk wel toespitsen op de praktijk in het bedrijf en bovendien invullen wat voor het bedrijf wel en niet wenselijk is. De OR kan de situatie toetsen aan de normen ter verbetering van arbeidsomstandigheden, die de overheid heeft opgesteld en vastgelegd in wetten.

Zo kent de Arbowet bijvoorbeeld normen over het vermijden van gevaar, het beschermen van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van werknemers. In de Arbeidswet worden arbeidstijden geregeld en in de Wet Milieugevaarlijke Stoffen is de aanduiding van risico's van chemische stoffen geregeld. Deze wetten zijn tamelijk algemeen. Er zijn dan ook nadere regels ontwikkeld om de wetten praktisch toepasbaar te maken: de uitvoeringsbesluiten. De zogeheten P(ublikatie)- en V(oorlichtings)bladen van de Arbeidsinspectie werken deze regelgeving verder uit.

Toch gaat de wetgever er vaak vanuit dat ondernemingsraden zelf, in overleg met directies, aangeven welke maatregelen in het bedrijf genomen moeten worden. Komen de partijen er niet uit, dan kan de Arbeidsinspectie op verzoek van de werkgever of de OR (het zogeheten verzoek om wetstoepassing) tussenbeide komen en bemiddelen. Soms kan de Arbeidsinspectie het bedrijf dwingen bepaalde maatregelen door te voeren. Maar dit is lang niet altijd het geval, want de arbo-wetgeving dekt nog niet alle situaties en alle arbeidsplaatsen. Dat betekent soms dat je als OR in de wet geen normen kunt vinden. Er zijn dan wel "algemeen geaccepteerde" normen, maar deze zijn nog niet in wetgeving vastgelegd.

Ergonomen bijvoorbeeld, kunnen zeer precies aangeven wat de maximale belasting is van een werknemer bij het tillen van zware voorwerpen. Maar in de wet vindt je deze "til-norm" nog niet terug. De wettelijk toegestane lawaainorm van 85 db(A) is volgens de wetenschappelijke literatuur nog te hoog. De werknemer loopt al bij 80 db(A) een grote kans lawaaidooft te worden.

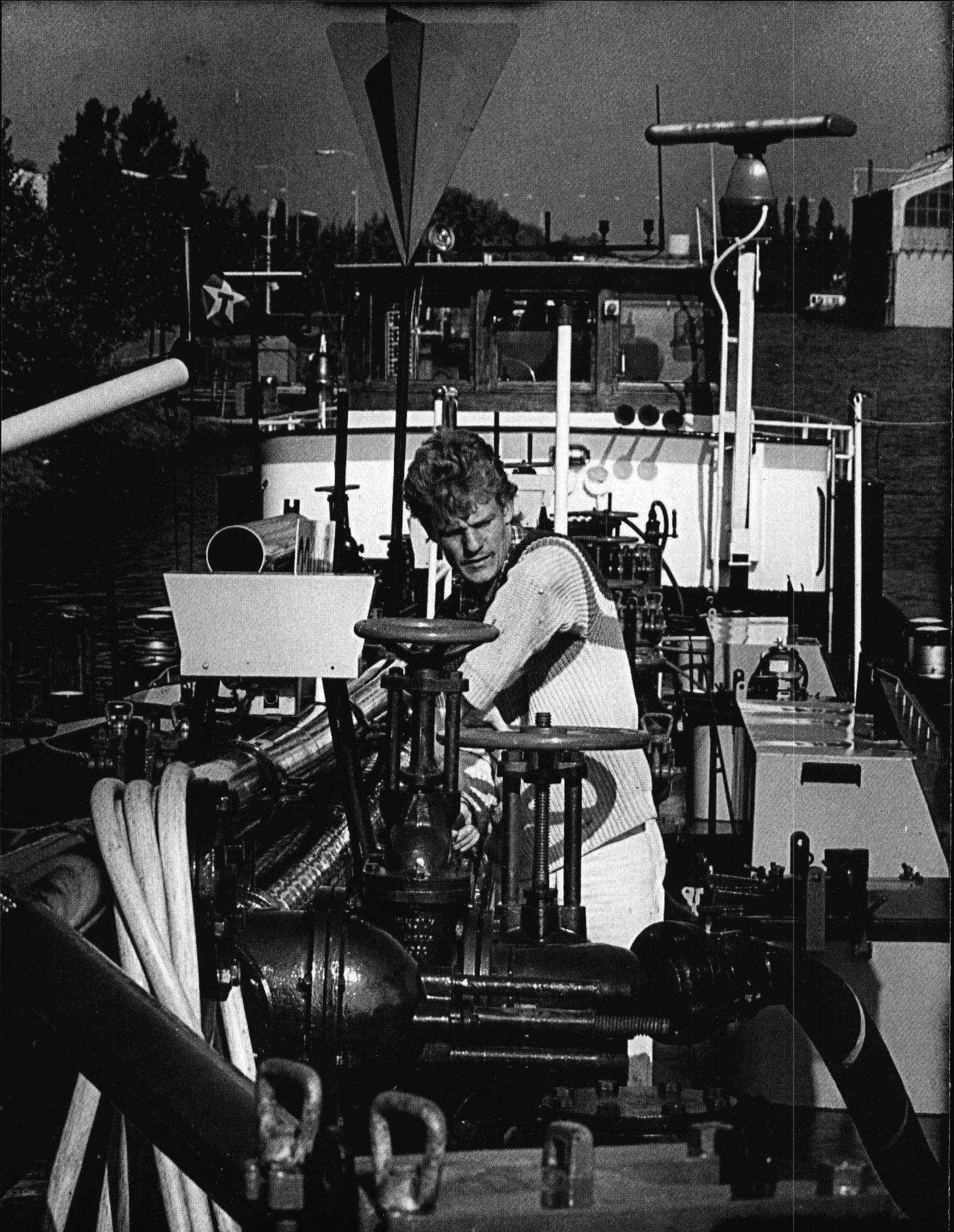
Natuurlijk moet je dergelijke resultaten van wetenschappelijk onderzoek wel degelijk gebruiken in de discussie. Helaas ontbreekt hierbij de hardheid van een wettelijke norm.

En er zijn ook arbeidsomstandigheden waarbij wel direct duidelijk wordt in welke richting we de oplossingen moeten zoeken, maar waar wetenschappelijke normen ontbreken. Dit zijn vaak problemen rond het welzijn van medewerkers, die om creatieve, soms bedrijfsspecifieke oplossingen vragen. Eentonige arbeid is altijd vervelend. Maar wanneer spreken we precies van eentonige arbeid? Als je 40 keer per uur dezelfde handeling verricht, of 20 keer, of 3 keer? In wetenschappelijke kringen zegt men dat het 40 maal per uur verrichten van dezelfde handeling slechte arbeid is. Het zoeken naar oplossingen is geen standaardwerk, we moeten per situatie op zoek naar de juiste oplossing.

Tips voor het OR-werk

- Zorg dat u in hoofdlijnen weet wat de wettelijke normen zijn. Bedenk daarbij dat het bij wettelijke normen altijd gaat om minimale eisen.
 - Bij het beoordelen van werksituaties heb je als het ware een meetlatje nodig om te zien wanneer iets te onveilig of te ongezond is. Normen zijn nodig om situaties zakelijk te toetsen en een welles-nietes-discussie te vermijden.
- Die normen vind u allereerst in de uitvoeringsbesluiten van de Arbowet en in de P- en V-bladen van de Arbeidsinspectie. Maar realiseer u zich wel dat het hier altijd gaat om de minimaal vereiste situatie.

- Jammer genoeg kunnen gezondheidsproblemen en klachten van werknemers heel goed het gevolg zijn van arbeidssituaties die wel degelijk voldoen aan de wettelijke normen.
- Wie in deze situatie overleg voert met de directie heeft sterke argumenten nodig om tot een norm te komen. Die argumenten kunt u zoeken bij deskundigen, maar vaak is het beste argument dat de werknemers de situatie niet langer accepteren. Ook dat is namelijk een norm.



Elk bedrijf moet zijn algemeen ondernemingsbeleid mede richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf of de inrichting (artikel 4 Arbowet). In de praktijk is dit natuurlijk lang niet altijd het geval. In sommige bedrijven wordt arbo-beleid gezien als een vast onderdeel van de bedrijfsvoering, in andere bedrijven daarentegen staat arbo-beleid los van het normale bedrijfsbeleid. De OR moet weten op welke manier het arbeidsomstandighedenbeleid binnen het eigen bedrijf benaderd wordt. De kans op succes is groter naarmate de OR beter weet hoe de directie opereert.

Enkele voorbeelden

□ In een spuitgieterij is de kwaliteit van de arbeid een vast onderdeel van de bedrijfsvoering. Bij investeringen wordt rekening gehouden met de gevolgen van die investeringen voor de werknemers. Het bedrijf maakt aluminium gietstukken in grote series voor verschillende klanten. Uit marktverkenningen blijkt echter dat de klanten in de toekomst meer variatie per produkt zullen vragen. Ook zullen er hogere eisen aan de kwaliteit van het produkt worden gesteld.

Het huidige niveau van de kwaliteit van de arbeid maakt dit onmogelijk: mensen zijn ongemotiveerd, het werk wordt gekenmerkt door eentonigheid. Het werk is bovendien vuil en er hangen oliedampen in de fabriekshal. De motivatie van de werknemers kan worden verhoogd door hen zelf de kwaliteitscontrole te laten verrichten. Hun taak wordt verbreed als ze geconstateerde fouten zelf kunnen corrigeren. Gemotiveerde werknemers kunnen bijdragen aan een kwalitatief beter produkt.

□ In een snackfabriek wordt een losstaand arbeidsomstandighedenbeleid gevoerd. In de normale bedrijfsvoering wordt geen rekening gehouden met de consequenties voor de bestaande arbeidsplaatsen. Achteraf probeert men knelpunten in de werksituatie op te lossen. Het ziekteverzuim op de inpakafdeling van de fabriek bedraagt 35%. In de toekomst wil de bedrijfsleiding het verpakken van de produkten automatiseren. Aangezien men de juiste machine hiervoor nog niet heeft gevonden, wordt het verzuimprobleem nu opgelost door het aanstellen van uitzendkrachten. De verhouding uitzendkrachten/vast personeel is op dit moment 60/40. Recentelijk is het bedrijf wel een actief arbo-beleid gaan voeren. De VGW-commissie zal actief worden betrokken bij de beleidsontwikkeling. Er wordt geld uitgetrokken voor het terugdringen van het ziekteverzuim. En er is een adviesbureau in de arm genomen om het hoge verzuim aan te pakken.

Bedrijfsbeleid

Een omschrijving

Arbo-beleid in relatie tot het normale bedrijfsbeleid krijgt op verschillende manieren vorm:

1. Veranderingen op het ene terrein beïnvloeden andere terreinen. Als er actie wordt ondernomen om de kwaliteit van een produkt te verhogen of als een nieuw gebouw neergezet wordt, wordt daarbij ook gekeken naar de kwaliteit van de toekomstige arbeidsplaatsen. Van te voren wordt onderzocht welke gevolgen de

- investeringen zullen hebben voor de kwaliteit van de arbeid. Investeringsmogen bijvoorbeeld niet leiden tot saaier en eentoniger werk. Beleidsvoering betekent hier: kijken naar de “fabriek van morgen”.
2. Arbo-beleid staat naast de normale bedrijfsvoering. Men kijkt achteraf, maar wel systematisch, naar de arbeidsomstandigheden. Op gezette tijden houdt men veiligheidsrondjes, er wordt actie ondernomen als het ziekteverzuim te hoog is, men reageert op signalen van de bedrijfsarts. Men kijkt met andere woorden systematisch en terzake kundig naar de “fabriek van gisteren”.
 3. Er is geen sprake van arbo-beleid. Onder normale bedrijfsvoering verstaat men hier het produceren van goederen en diensten op een economisch en technisch verantwoorde wijze. Er is geen sprake van sociaal beleid. Arbo-problemen worden niet voorkomen. In het gunstigste geval worden ze aangepakt op het moment dat ze zich voordoen of hebben voorgedaan. Vaak worden alleen maatregelen getroffen als de betreffende afdeling van centraal belang is voor het bedrijf, of als de verbeteringen onmiddellijk geld opleveren. De oplossingen hebben vaak een tijdelijk karakter.

Beleidsbeleid nader uitgewerkt

Naar ons idee boekt u op het gebied van kwaliteit van de arbeid meer resultaat als het sociaal beleid een vast onderdeel is van de bedrijfsvoering. We denken dat het economischer is arbo-beleid te zien als vast onderdeel van de normale bedrijfsvoering. Het is effectief om rekening te houden met knelpunten in de arbeidsomstandigheden, alvorens over te gaan tot de aanschaf van nieuwe machines.

Waarom is een dergelijke bedrijfsvoering dan niet gangbaar? Vraagt de zorg voor werknemers niet op zijn minst eenzelfde handelwijze als de zorg voor machines?

De zorg voor machines laat zich het best als volgt beschrijven:

Bij het beheer van produktiemiddelen wordt uitgegaan van de economische en technische levensduur van machines. De technische levensduur van een machine wordt bepaald door de tijd dat de machine technisch kan functioneren. Te intensief of onjuist gebruik bekort de technische levensduur. Vaak wordt er geld uitgetrokken om onjuist gebruik te voorkomen. Ook worden machines regelmatig onderhouden om extra slijtage tegen te gaan. Het verlengen van de technische levensduur levert het bedrijf immers geld op.

Onder economische levensduur verstaan we de tijd dat een machine van nut is voor het bedrijf. Vaak is de economische levensduur korter dan de technische levensduur. De machine is dan nog niet versleten maar voldoet niet meer aan de eisen van de klant. Om opnieuw aan de eisen te kunnen voldoen moet de machine worden omgebouwd of vervangen. Veel geld wordt gereserveerd om door middel van marktverkenningen op de hoogte te blijven van veranderingen op de markt van produktiemiddelen.

Normale bedrijfsvoering met betrekking tot mensen als produktiemiddelen eist eenzelfde redenering. We kunnen ervan uitgaan dat de “technische levensduur” van mensen ongeveer veertig jaar is. Te intensief of onjuist gebruik vermindert echter de technische levensduur. Mensen worden ziek of komen in de WAO. Maar als we dit weten, waarom ontbreekt het dan aan goede onderhoudsplannen voor werknemers?! Achteraf wil men nog wel eens maatregelen treffen, maar geld wordt er in veel gevallen pas uitgetrokken als de mensen vaak en langdurig ziek zijn. Ook ten aanzien van de “economische levensduur” van mensen wordt vaak ach-

teraf gereageerd. Plannen om mensen op tijd te scholen ontbreken, ze kunnen dus moeilijk blijven voldoen aan de eisen die de arbeidsmarkt in de toekomst stelt. Men neemt liever het besluit nieuw personeel aan te trekken dan het oude te behouden.

Anders dan bij technische produktiemiddelen, is men bij gegevens over de economische en technische levensduur van mensen niet gewend hiervan een boekhouding bij te houden. Men is niet op de hoogte van een kosten-batenverhouding inzake arbeidsomstandigheden (zie les 8).

Dat men anders omgaat met kapitaal dan met arbeid, heeft verschillende oorzaken:

- a. een bedrijf of instelling is gewend haar doelen alleen vast te stellen in technische en commerciële termen. Sociale doelen worden vaak alleen verwoord ten dienste van technische en economische doelen;
- b. dit heeft tot gevolg dat als het gaat om sociaal beleid, er vaak gepraat wordt over het nemen van afzonderlijke maatregelen, niet om het waarmaken van doelstellingen op sociaal gebied;
- c. arbeid wordt in het bedrijf gezien als kostenpost en machines als kapitaal;
- d. de sociale verzekeringswetgeving werkt een dergelijke handelwijze in de hand.

Kosten die te maken hebben met onzorgvuldig gebruik van het arbeidspotentieel worden afgewenteld op de maatschappij. Kosten die te maken hebben met het onzorgvuldig gebruik van machines werken daarentegen direct negatief uit op de bedrijfsbegroting.

Arbo-beleid zou een geïntegreerd, vast onderdeel van de bedrijfsvoering moeten zijn. Dit betekent problemen voorkomen en mensen gemotiveerd houden. Een dergelijk beleid is veel effectiever dan het steeds proberen om nieuwe, losstaande problemen op te lossen.

Daarnaast zal het verbeteren van afzonderlijke arbeidsplaatsen altijd nodig blijven, omdat effecten van maatregelen van te voren niet precies zijn in te schatten.

Tips voor het OR-werk

- Probeer zicht te krijgen op de wijze waarop op uw bedrijf beleid voert. Artikel 4 van de Arbowet kunt u gebruiken om te eisen dat er van te voren nagedacht wordt over een arbo-beleid.
- Het Arbo-jaarplan biedt de mogelijkheid jaarlijks naar de plannen van de directie te informeren en deze zo nodig aan te vullen.
- Formuleer een eigen arbo-beleidsplan en toets het jaarplan van de directie aan de eigen ideeën van de OR.
- Als er advies gevraagd wordt aan de OR over de aanschaf van nieuwe machines, organisatieveranderingen of nieuwbouw, stel dan eisen op ten aanzien van de arbeidsomstandigheden.



les 7

DE ORGANISATIE

De organisatie van werk is nauw verbonden met de kwaliteit van de arbeid. In deze les gaan we nader in op dit verband.

Enkele voorbeelden

- ☐ In een tankfabriek worden nieuwe lasmachines aangeschaft. Het met de hand lassen, wat tot nog toe alleen kon in een lastige werkhouding, hoeft gelukkig niet meer. Het bedrijf wil nu echter dat alleen de mensen met een LTS-opleiding de nieuwe machine bedienen. De anderen moeten het slijpwerk doen. Dit is werk waar geen speciale opleiding voor nodig is. Het slijpen gebeurt met de hand, wat betekent dat deze mensen de tank in moeten.
- ☐ De nieuwe tekstverwerkers nemen veel werk van de werknemers over. Op zich is dat niet zo erg, want het typewerk nam veel tijd in beslag. Vooral de correctiewerkzaamheden waren erg tijdrovend. De werknemers houden nu meer tijd over voor andere werkzaamheden. Deze mensen kunnen nu misschien enkele taken van de bureauchef overnemen. Hierdoor zou het werk afwisselender worden.
- ☐ Eentonig werk is nu eenmaal werk dat ook gedaan moet worden. Het kan wel worden geautomatiseerd, maar de bedrijfsleiding is nog niet echt tevreden over de machines die hiervoor op de markt zijn. Bovendien zijn er nog altijd vrouwen te vinden die het werk best willen doen. Als VGW-commissie kunnen we het werk voorlopig alleen aangenamer maken, door ervoor te zorgen dat de werk- en rusttijden wat beter op elkaar zijn afgestemd.

Organisatie van het werk

Een omschrijving

Onder de organisatie van werk wordt verstaan:

- a. De verdeling van het werk over de verschillende afdelingen van een bedrijf of instelling.
Men kan produktgericht werken. Dat wil zeggen dat een groep mensen verantwoordelijk is voor de planning, voorbereiding, uitvoering en controle van een produkt. Het bedrijf kan ook functioneel georganiseerd zijn. Dit wil zeggen dat er een voorbereidings- en een planningsafdeling zijn, dat er mensen zijn die zich uitsluitend met controletaken bezighouden en dat de mensen van de vloer, die uitvoerende werknemers, de grondstof bewerken en het produkt maken.
- b. De verdeling van het werk tussen de verschillende mensen op een afdeling.
Dit kan op verschillende manieren gebeuren. De functie van een secretariaatsmedewerker kan bestaan uit het typen van manuscripten, het bijhouden van een archief, het notuleren van vergaderingen en het organiseren van bijeenkomsten. Deze deeltaken kunnen ook uitgevoerd worden door verschillende mensen. We spreken van een tekstverwerkster, de telefoniste, de archivaris, de managementassistent.
- c. De dagelijkse organisatie van een bedrijf of afdeling.
Deze manier van organiseren staat los van de functie-inhoud van mensen. Het gaat hierbij om pauzeregelingen, wijze van overleg, enzovoort.

Uit bovenstaande voorbeelden kunt u afleiden dat de wijze waarop het werk is georganiseerd, van invloed is op de kwaliteit van de arbeid.

Aan de hand van het volgende voorbeeld laten we zien wanneer er sprake is van "organisatie van het werk".

Drie vrienden beginnen een handeltje in tweedehands piano's. Een van hen heeft een uitgebreide reparateursopleiding gevolgd, één heeft nog een etage in een pakhuis ter beschikking, de derde is pianostemmer en heeft daardoor een potentiële klantenkring. Gezamenlijk kopen ze een paar piano's op, de reparateur gaat sleutelen en de stemmer verzorgt de verkoop. Als het wat minder druk is wordt de administratie bijgehouden. Men kan elkaar vervangen, als de afwezigheid tenminste niet te lang duurt.

De vraag naar tweedehands piano's neemt echter toe. Het bedrijfje moet uitbreiden, er worden reparateurs aangenomen en er wordt een kamer gehuurd voor de administratie. De pakhuiseigenaar gaat het werk nu beter plannen, anders komen er te veel piano's in het pakhuis te staan. De service wordt vergroot. Men gaat in een naburig pand nieuwe piano's verkopen. Bij aankoop van een piano krijgt de klant 2 gratis stembeurten. Er worden verkopers en stemmers aangenomen, er komt een boekhouder, drie administratieve krachten, schoonmaaksters en een kantine medewerker. Het pakhuis wordt tenslotte te klein. Men kan een oude fabriek in het oosten van het land overnemen. Er worden nu ook nieuwe piano's gemaakt.

Er wordt niet al te veel nagedacht over hoe het werk het beste kan worden georganiseerd. De bedrijfsleiding is bezig met het uitbreiden van het bedrijf en het bedenken van nieuwe en andere activiteiten. Daarna zoekt men mensen die het bijbehorende werk willen doen. Vaak is men al blij als er een goede ruimte gehuurd kan worden. Ligt die ruimte ver af van het administratie- en verkoopcentrum, dan neemt men dit op de koop toe. Binnen de verschillende lokaties wordt het werk verdeeld over de verschillende mensen. Vaak wordt het zo verdeeld dat degenen met een lage opleiding gevraagd worden voor het routinematige werk, het werk waarbij ze niet hoeven na te denken.

De afdelingschef of baas verdeelt het werk en onderhoudt de contacten met het moederbedrijf en met de andere afdelingen. Er wordt regelmatig werkoverleg gehouden om het werk te verdelen. Hij stelt de werk- en rusttijden vast. Ook de verdeling van werkruimtes is een goed voorbeeld van een organisatorische maatregel die van invloed is op de kwaliteit van het werk. Als er door zo'n verdeling betere mogelijkheden ontstaan voor contacten tussen de werknemers, dan is er sprake van een positief effect.

De organisatie van het werk wordt door mensen bedacht en kan door mensen weer herzien worden. De werknemers zelf hebben dan ook een behoorlijke invloed op het organisatiebeleid. Er kan van alles worden bedacht en geregeld, maar de organisatie loopt pas als de betrokkenen er goed in kunnen functioneren.

Wat te doen

Planners zijn zich vaak niet bewust van de gevolgen van organisatieveranderingen voor het werk en voor de mensen die dit werk doen. Zij weten wel dat de organisatie pas echt goed draait als veranderingen gedragen worden door de mensen die in het bedrijf werken. Werknemersvertegenwoordigers kunnen de directie vragen of zij willen nadenken over en rekening willen houden met de uitwerking van eventuele organisatieveranderingen op het werk en de mensen.

Er zijn meerdere manieren om werk tussen mensen te verdelen, en sommige zijn

beter dan andere. Afdelingschefs kunnen hierop gewezen worden. Coördinerende en plannende werkzaamheden kunnen door de uitvoerende werknemers zelf worden gedaan. Een moment waarop de coördinatie besproken kan worden is het werkoverleg.

De OR kan gebruik maken van wettelijke regelingen op dit gebied. Zo is werkoverleg verplicht in bedrijven waar afdelingen bestaan (artikel 16 van de Arbowet). De OR heeft de bevoegdheid de directie te adviseren bij belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming. En bij bepaalde regelingen moet de directie de instemming van de OR hebben voor ze tot actie mag overgaan.

Tips voor het OR-werk

- De OR moet zich niet afzijdig houden van organisatorische vraagstukken. Men houdt zich nog te vaak afzijdig, omdat de gevolgen voor de kwaliteit van het werk bij ingrijpende veranderingen niet altijd te overzien zijn. Alternatieven ontbreken doorgaans. Schroom niet om u bij dergelijke gelegenheden te laten bijstaan door deskundigen. Echter, formuleer eerst zelf de eisen waaraan de toekomstige arbeidsplaatsen volgens de OR moeten voldoen. De deskundige kan deze eisen gebruiken als uitgangspunt voor het advies.
- Vraag bij organisatiewijzigingen aan de directie waarom de wijzigingen van belang zijn (of probeer daar op een andere manier achter te komen). Als de OR op de hoogte is van het doel van de wijziging kan beter worden ingespeeld op de gevolgen ervan voor het personeel.



Een directie vermeldt het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid over het algemeen uitsluitend als kostenpost op de bedrijfsbegroting. Dat er aan het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid ook baten verbonden zijn, in de vorm van een lager ziekteverzuim, minder produktiestoringen en beter gemotiveerde werknemers, wordt over het hoofd gezien.

Enkele voorbeelden

- ☐ In een melkfabriek werken 60 uitzendkrachten. Het ongeschoolde werk kan door iedereen gedaan worden. Een vast arbeidscontract is daarvoor natuurlijk niet noodzakelijk. Het verzuim is hoog. Het bedrijf heeft uitzendkrachten in dienst genomen om kosten te besparen. De OR is het niet eens met deze aanpak. De raad wil niet dat het bedrijf op zo'n grote schaal gebruik maakt van uitzendkrachten. Elke werknemer heeft recht op vast werk, vindt de OR. Bovendien klagen de vaste medewerkers dat zij hun collega's nauwelijks meer kennen. Het plezier in het werk neemt af en het verzuim onder het vaste personeel neemt toe.
- ☐ Bij een metaalbedrijf is een paar jaar geleden een nieuwe directeur benoemd. Het bedrijf heeft met grote afzetproblemen te kampen. Er zullen maatregelen moeten worden genomen. Men denkt aan goedkopere en nieuwe produkten. De nieuwe directie stimuleert een brede aanpak, de kwaliteit van het produkt moet verhoogd worden, de organisatie moet flexibel inspelen op veranderingen op de markt en de kwaliteit van de arbeid moet verbeterd worden. De werknemers zullen meer verantwoordelijkheid moeten krijgen voor de produkten die zij maken, omdat dit ten goede zal komen aan de kwaliteit. Dit betekent dat ook de controletaken door de werknemers op de vloer moeten worden uitgevoerd. De werknemers zullen moeten meer betrokken worden bij organisatiewijzigingen. Het werkoverleg kan hierbij een belangrijke rol vervullen.

Economische bedrijfsvoering

Een omschrijving

Arbeid wordt in de meeste bedrijven gezien als kostenpost en machines als kapitaal. Men is niet gewend de voordelen van bijvoorbeeld een laag ziekteverzuim en gemotiveerde werknemers in baten uit te drukken. Het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid is, volgens de beleidvoerders, alleen gunstig voor de werknemers. Men vermoedt wel dat er een samenhang bestaat tussen de kwaliteit van de arbeid en de kosten van de produktie. Deze samenhang wordt door de bedrijfsleiding ook naar voren gebracht, maar is in de beleidsvoering meestal niet terug te vinden. Inzicht in de financiële baten voor het bedrijf van een goede kwaliteit van de arbeid is nauwelijks aanwezig.

(N.b.: De maatschappelijke kosten als gevolg van gezondheidsrisico's op het werk, zoals de gezondheidszorg, het sociaal verzekeringsstelsel of het milieu, laten we hier buiten beschouwing. We bespreken ze niet omdat ze geen directe relatie hebben met het functioneren van de organisatie en van ondergeschikt belang zijn bij de besluitvorming.)

Economisch beleid nader uitgewerkt

De samenhang tussen de kwaliteit van de arbeid en het economisch functioneren van de organisatie komt op verschillende manieren tot uiting.

1. Bij investeringen rekening houden met de kwaliteit van arbeidsplaatsen kost geld. Het achteraf aanbrengen van voorzieningen kost meer geld (zie verder les 6).
2. Het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid kan het bedrijf direct geld opleveren, er zijn echter ook maatregelen die pas op lange termijn tastbare effecten teweegbrengen.

Voorbeelden zijn:

Klimaatbeheersing en het voorkomen van tocht betekenen lagere energiekosten. Het wegnemen van gevaarlijke situaties betekent een verminderde kans op ongevallen. Beter zicht op het werk vermindert het aantal fouten. Door meer samenwerkingsmogelijkheden wordt de sfeer op de afdeling, de teamgeest, bevorderd en wellicht daardoor de motivatie en de produktiviteit. Als fysiek zware arbeid wordt weggenomen zal er minder en korter verzuim zijn. Als het aantal ongevallen afneemt is er minder produktieverlies door werkonderbreking.

Ziekteverzuim brengt kosten met zich mee. Dit zijn:

- de aanvulling op uitkeringen krachtens de Ziektewet;
- de kosten van verzuimbegeleiding;
- kosten van vervanging;
- kosten van onderbezetting van het produktie-apparaat;
- kosten van premies voor de Ziektewet.

Goed beleid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn, leidt vaak tot een positievere opstelling van werknemers ten opzichte van werk en organisatie. Daardoor ontstaat een toenemende bereidheid mee te denken over vernieuwing van produkt en organisatie. En vooral op lange termijn heeft dit positieve effecten op het functioneren van de organisatie.

Er zijn verschillende redenen waarom het verband tussen de kwaliteit van de arbeid en de kosten van de produktie wel wordt gelegd, maar nog niet wordt gebruikt in het overleg als argument voor het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid.

Men denkt vaak op korte termijn, maar het effect van het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid is niet altijd onmiddellijk aantoonbaar. Zo kan niet worden gegarandeerd dat na het verbeteren van de arbeidsomstandigheden het ziekteverzuim op korte termijn daalt, terwijl een daling op de lange termijn wel waarschijnlijk is. Op kortere termijn is het ziekteverzuim wellicht effectiever terug te dringen door scherpere controles. Maar juist op de langere termijn hebben controles weinig of geen effect, zo blijkt uit onderzoek naar ziekteverzuim.

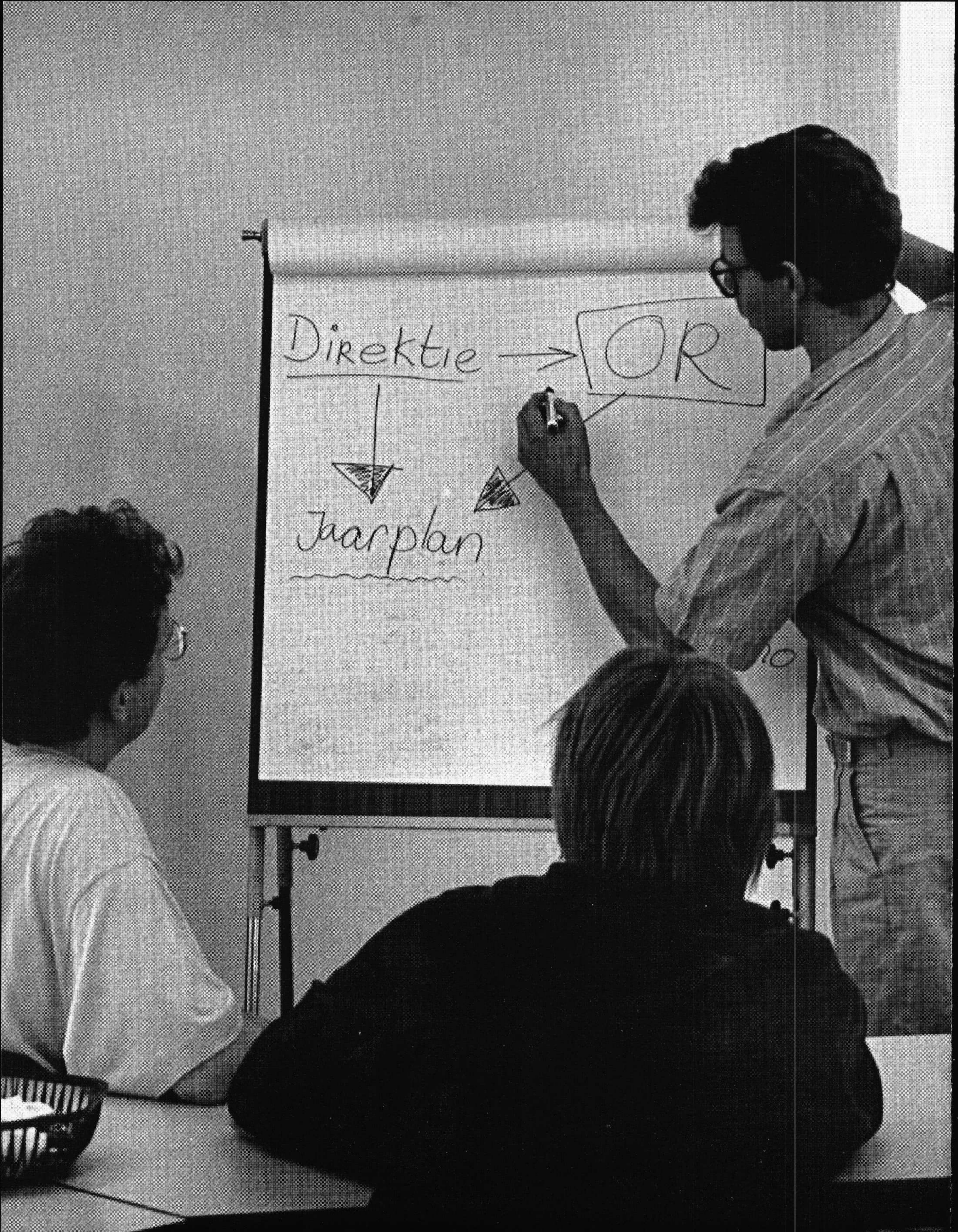
Wat te doen

Om de economische effecten beter zichtbaar te maken kan een zogenaamde kosten-batenanalyse worden uitgevoerd. Bij een kosten-batenanalyse worden maatregelen die gericht zijn op verbeteringen van de kwaliteit van de arbeid, opgevat als investeringen. Bij het berekenen van de baten moet worden nagedacht over de mogelijke effecten van de maatregelen. Welke effecten treden op en in welke omvang? De effecten moeten bovendien zoveel mogelijk in getallen worden uitgedrukt, dat wil zeggen in veranderingen in het kostenniveau. De baten moeten

geschat worden, ze worden immers pas zichtbaar op langere termijn. Schattingen kunnen ondermeer gemaakt worden op basis van ervaringen met andere projecten. Schattingen kunnen gemaakt worden door de personeelsfunctionaris (verlaging ziekteverzuim), de afdelingsleider (uitval- en afvalpercentages), maar ook door de OR zelf (vermindering van klachten van werknemers).

Tips voor het OR-werk

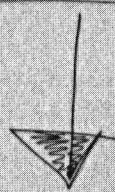
- Het is verstandig eventuele knelpunten te vertalen in financiële termen. Cijfers kunnen een extra argument vormen om maatregelen ingevoerd te krijgen. Juist wanneer maatregelen veel geld kosten, is het naar voren brengen van de voordelen op korte en lange termijn van belang.
- U moet globaal inschatten wat de voordelen zijn van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Deze schatting kan tot stand komen door de betrokken werknemers, die dagelijks te maken hebben met de nadelen van slechte arbeidsplaatsen, hiernaar te vragen. U kunt ook informatie inwinnen bij de afdelingschef. Hij beschikt over uit- en afvalgegevens, over gegevens die inzicht geven in de inwerktijd van bijvoorbeeld uitzendkrachten, enzovoort. De personeelschef kan wellicht informatie verschaffen over arbeidstijden en directe kosten verbonden aan het ziekteverzuim. Bij het maken van een kosten-batenanalyse kan het nuttig zijn externe deskundigen in te schakelen.
- Ook al kost het verbeteren van de arbeidsomstandigheden alleen maar geld, en al geeft de directie bedrijfseconomische argumenten voor het niet doorvoeren van maatregelen, dan nog is dit geen doorslaggevend argument om niet te voldoen aan de wettelijke minimumeisen. Op grond van economische argumenten kan hooguit voor bepaalde tijd ontheffing worden verleend door de minister.



Direktie



OR



Jaarplan

De OR wil de arbeidsomstandigheden in het bedrijf verbeteren, maar hij kan dat natuurlijk niet alleen. De raad zal dit samen met anderen in het bedrijf moeten doen. Die anderen zijn de directie en de VGW-deskundigen. We bespreken in deze les de samenwerking met de directie. De OR moet immers de directie meekrijgen wil hij wat veranderen.

Enkele voorbeelden

- ☐ Bij een onderneming in de metaalsector is een nieuwe directeur gekomen. Hij laat zich inspireren door de filosofie van de stichting MANS. Door middel van cursussen voor leidinggevend en uitvoerend probeert de directie deze filosofie toe te passen. Onderdeel van de filosofie is het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid door uitvoerenden meer te betrekken bij het werk, en ruimte te scheppen voor het nemen van beslissingen op een laag niveau. Op deze manier wil men zoeken naar nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.
- ☐ De directie van een transportbedrijf vindt het belangrijk aandacht te besteden aan arbo-kwesties. Er is veel ruimte voor onderzoek. In de overlegvergadering wordt geld toegezegd voor verbeteringen. De verbeteringen komen echter niet van de grond. De directie maakt geen staf of middenkader vrij om verbeteringsvoorstellen te realiseren. Het ontbreekt de werknemers bovendien aan voldoende kennis en inzicht om actief mee te werken, waardoor weinig verbeteringen doorgevoerd worden.
- ☐ In de gezondheidszorg wordt veel bezuinigd. De directie heeft moeite de te leveren diensten op een kwalitatief hoog niveau te houden. De medewerkers moeten, om het niveau te behouden, steeds vaker overwerken. Het verbeteren van de werkomstandigheden is nu niet aan de orde, het openhouden van de instelling staat voorop. De medewerkers hebben er echter genoeg van steeds te moeten overwerken. De OR heeft dit punt op de agenda van de overlegvergadering gezet.

Samenwerking

Het management c.q. de directie bepaalt welk werk gedaan moet worden en door wie. Dit maakt haar verantwoordelijk voor de omstandigheden waaronder gewerkt wordt. In de praktijk delegeert zij deze verantwoordelijkheid aan het middenkader. De manier waarop de directie hieraan vorm geeft hangt af van verschillende factoren. Dit kunnen externe factoren zijn zoals de concurrentiepositie, het kan ook gaan om persoonlijke voorkeuren. De vraag is nu op welke wijze de OR met de directie moet omgaan. Formeel ontmoeten de directie en de OR elkaar in het wettelijk voorgeschreven overleg.

De wijze waarop het overleg gevoerd wordt hangt af van de opstelling van de directie en de eigen inbreng van de OR. Immers, onafhankelijk van de directie-opstelling is het de taak van de OR om een eigen visie op het arbo-beleid te ontwikkelen. Afhankelijk van de manier waarop de directie omgaat met de visie van de OR spreken we van samenwerken of van onderhandelen.

De spelregels van het overleg

De bedrijfsleiding is uiteindelijk verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Zij beschikt over het geld en de deskundigheid om beleid ten uitvoer te brengen. Als de werkgever niet meewerkt, is de kans klein dat verbeteringen tot stand komen. Werkgevers werken op verschillende manieren aan de kwaliteit van werk. Sommige directies zien het verbeteren van de werkomstandigheden als een luxe en werken alleen mee na zware druk. Alleen als er geld over is, als er te veel ongelukken gebeuren, wordt - soms als wisselgeld in onderhandelingen - aandacht aan het probleem geschonken. Een dergelijke opstelling treffen we ook aan in bedrijven of instellingen die nauwelijks het hoofd boven water kunnen houden of kampen met bezuinigingen van de overheid.

Maar er zijn directies die, zoals uit het voorbeeld blijkt, de problemen rond de kwaliteit van de arbeid serieus nemen. Het is dan wel vaak zo dat er meer redenen zijn dan alleen het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid: men gaat reorganiseren, er moeten nieuwe markten worden aangeboord, er wordt een nieuwe hal gebouwd, enzovoort.

De OR zal de aanpak van problemen moeten afstemmen op de manier waarop de bedrijfsleiding opereert. Als een directie alleen onder zware druk te motiveren is iets aan de arbeidsomstandigheden te doen, zal de OR meer gebruik moeten maken van wettelijke richtlijnen. Immers, als er wettelijke normen bestaan met betrekking tot bepaalde arbeidsomstandigheden, is de kans van slagen het grootst. De OR kan dan bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie verzoeken om wetstoepassing (artikel 40).

Als arbo-beleid onderdeel is van het normale bedrijfsbeleid, dan zal de OR meer kunnen samenwerken met de directie. De OR kan een goede basis voor overleg creëren door bijvoorbeeld een kosten-batenanalyse te (laten) maken. Als een dergelijke basis aanwezig is, kunnen ook creatievere oplossingen voor de slechte kwaliteit van de arbeid ontwikkeld worden. Ook de welzijnsaspecten kunnen dan aan bod komen.

Taken van de directie volgens de wet

Op welke manier een directie haar beleid ook voert, in de Arbowet wordt een aantal verplichtingen genoemd die gelden voor alle werkgevers:

1. Kwaliteit van de arbeid moet bij de bron worden aangepakt. Persoonlijke beschermingsmiddelen mogen alleen dan worden toegepast, als aanpassingen aan het werk onmogelijk zijn.
2. De werkgever moet zorgen voor een goede voorlichting en goed onderricht (artikel 6).
3. In het overleg met de OR heeft de bedrijfsleiding van een bedrijf met meer dan 100 werknemers de plicht een arbo-jaarplan te bespreken. In een arbo-jaarplan staan de beleidsvoornemens beschreven ten aanzien van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers (artikel 4).

Voortvloeiend uit de taken van de directie geldt voor het middenkader:

1. Het middenkader de werkgever informeren over knelpunten in de kwaliteit van de arbeid. Het middenkader (afdelingschef) kan alternatieven aangeven en mogelijke verbeteringen voorstellen.
2. Op de eigen afdeling moet het middenkader zorgen voor goede voorlichting en goed onderricht. Het werkoverleg kan gebruikt worden om informatie te verza-

melen over de kwaliteit van de arbeid op de afdeling. Het middenkader is, samen met de werknemers zelf, verantwoordelijk voor de afspraken die gemaakt zijn over bijvoorbeeld het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

3. Het middenkader moet meewerken aan de uitvoering van het door de directie geformuleerde beleid.

In de praktijk speelt het middenkader een uiterst belangrijke rol. Naast het formele overleg met de directie kunnen zaken ook direct op de afdeling geregeld worden. Bij eenzelfde managementbeleid kunnen de afdelingen sterk uiteenlopen wat betreft de praktische vormgeving van het arbo-beleid.

De mogelijkheden die werknemers hebben om overleg met de directie te voeren of het overleg met de directie voor te bereiden zijn:

1. De VGW-commissie; dit is een vaste commissie van de OR.

Naast OR-leden nemen ook anderen uit het bedrijf deel aan de vergaderingen. Er zijn ondernemingsraden die deskundigen uit het bedrijf voor de VGW-commissie proberen te interesseren. Men wil zo de kennis van de veiligheidsfunctionarissen en de personeelsfunctionarissen in dienst laten staan van de OR. Andere ondernemingsraden kiezen juist actieve bondsleden of mensen die anderszins nauw verbonden zijn met het OR-werk om het actieve kader te vergroten. De OR kan haar wettelijke rechten en faciliteiten overdragen aan de VGW-commissie.

2. Een Veiligheidscommissie of, als het werkteerein breder gedefinieerd wordt, een VGW-commissie die door de directie is ingesteld.

De arbo-deskundigen uit het bedrijf nemen meestal deel aan de commissievergaderingen. De OR kan iemand namens de raad in een dergelijke commissie afvaardigen. De leden van zo'n commissie hebben geen speciale wettelijke bevoegdheden of faciliteiten.

3. Een arbo-commissie. Deze arbo-commissie kan worden ingesteld krachtens artikel 14 van de Arbowet. Via een Algemene Maatregel van Bestuur zal worden aangegeven welke categorieën bedrijven en instellingen een arbo-commissie moeten instellen. Ook kan het Districtshoofd van de Arbeidsinspectie deze verplichting opleggen aan een individueel bedrijf of instelling. De arbo-commissie bestaat uit werknemersvertegenwoordigers.

Tips voor het OR-werk

Om goed overleg te kunnen voeren zijn een aantal voorzieningen nodig.

- Richt een VGW-commissie op, deze commissie is van belang om continue aandacht te hebben voor de kwaliteit van de arbeid.

- Neem tijd om het VGW-werk te kunnen uitvoeren.

- De VGW-commissie leden moet gebruik maken van de vele scholingsmogelijkheden. Treedt in overleg met deskundigen als u er niet meer uitkomt. Hiervoor moet geld beschikbaar worden gesteld.

- Gebruik de instrumenten die in de wet worden genoemd om een arbo-beleid van de grond te krijgen. Het arbo-jaarverslag en het arbo-jaarplan bieden hiertoe een uitstekende mogelijkheid.

- Probeer zelf zoveel mogelijk inhoud te geven aan het arbo-jaarplan. Bespreek eventuele voorstellen met de werknemers. Gebruik het werkoverleg om er met de mensen over te praten.



les 10

SAMENWERKEN MET DESKUNDIGEN

Het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid vraagt vaak ondersteuning van deskundigen die binnen en buiten het bedrijf opereren. Hun rol en betekenis zetten we in deze les op een rijtje.

Enkele voorbeelden

- ☐ Het onderzoek van de Bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) bleek zeer nuttig. Het onderzoek onderstreepte de resultaten van een eerder gehouden werknemersonderzoek. De directie is nu eenmaal gevoelig voor cijfers afkomstig van harde metingen. De VGW-commissie is met behulp van het onderzoek ook beter in staat prioriteiten te stellen.
- ☐ Zonder de inzet van Personeelszaken was het project nooit tot stand gekomen. PZ betrok voortdurend alle partijen bij het overleg. Het werkoverleg werd bijvoorbeeld betrokken bij de nieuwbouwplannen. Het informeren van het middenkader was zonder PZ nooit gelukt.
- ☐ Ondersteuning bij het VGW-werk is er nauwelijks. Zelf proberen we zoveel mogelijk te leren op de arbo-cursus. Ons bedrijf is ook niet aangesloten bij een BGD, daar zijn we veel te klein voor.

Samenwerken

De OR/VGW-commissie wordt volgens de Arbowet inhoudelijk bijgestaan door deskundige diensten. Het merendeel van de grote industriële bedrijven (meer dan 500 werknemers) is verplicht aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst en heeft verplicht een veiligheidskundige in dienst. Op het welzijnsgebied is niet duidelijk één deskundige aan te wijzen. In kleine bedrijven is vaak nauwelijks ondersteuning aanwezig. Men is dan afhankelijk van gemotiveerde sleutelfiguren. Dit kan een personeelsfunctionaris zijn of een afdelingschef (zie bijlage).

Ter ondersteuning van het arbo-beleid kunnen deskundige diensten van belang zijn. Zo kunnen gegevens van de bedrijfsarts bij het inventariseren van knelpunten nuttig zijn om de ernst van een probleem aan te geven. De deskundigen kunnen met behulp van hun kennis de OR bijstaan in het overleg met de directie. Zij kunnen bovendien alternatieve oplossingen aanreiken. De personeelsfunctionaris kan organisatiewijzigingen aangeven en na de doorvoering van verbeteringen, kan onderzocht worden of de maatregelen effect hebben gehad.

Bij kleine bedrijven zijn de communicatiekanalen vaak korter, waardoor de beleidsvoering informeler is geregeld. Enkele actieve mensen op sleutelposities kunnen daardoor inhoudelijk veel bereiken. Als deze er niet zijn en het bedrijf stelt wel geld ter beschikking, dan zijn er altijd de externe deskundigen, die het gehele proces van beleidsvoering kunnen begeleiden.

Ook deskundigen uit de vakbeweging, uit scholingsinstituten en wetenschapswinkels kunnen bijdragen leveren ter ondersteuning van de arbo-beleidsvoering.

In de discussie over de rol en taken van de deskundige komt geregeld de vraag naar voren of de deskundige binnen of buiten de organisatie werkzaam zou moe-

ten zijn. Als lid van de organisatie zou de veiligheidskundige als beleidsmaker bijvoorbeeld een meer invloedrijke rol hebben dan de externe bedrijfsarts. Deze zou slechts uitvoerend werk doen (keuringen, werkplekonderzoek) en alleen een adviserende en geen beleidsmatige rol vervullen. Wij kunnen slechts stellen dat de invloed van de deskundige van meer factoren afhankelijk is dan alleen van het feit dat deze binnen of buiten de organisatie werkzaam is.

Taken van deskundigen volgens de wet

Het is de taak van de veiligheidskundige, aldus de Arbowet, de veiligheid in het bedrijf te bevorderen en de arbeidshygiëne te verbeteren. Hij moet dit doen door middel van het geven van adviezen aan directie en OR en door middel van het uitvoeren van een aantal taken. De contacten tussen de veiligheidskundige en de OR worden steeds beter. Op dit moment heeft de veiligheidskundige meestal nog een technische achtergrond of is er, in kleinere bedrijven, iemand van de Technische Dienst die deze taak naast de gewone werkzaamheden vervult. Het ligt in de bedoeling de veiligheidskundige meer te laten zijn dan een technicus. Daarbij denkt men aan aandacht voor het voeren van veiligheidsbeleid, het initiëren en stimuleren van een mogelijke aanpak van het verbeteren van de veiligheid.

Een belangrijke rol van de BGD is het verschaffen van informatie over de relatie arbeid en gezondheid. De BGD kan door middel van werkplekonderzoek informatie geven over bepaalde aspecten van de arbeidsomstandigheden. Tot de taken behoort ook het periodiek keuren van werknemers, speciaal voor werknemers die in gevaarlijke situaties werken, maar ook voor andere werknemers.

Soms doet de BGD extra onderzoek, meestal op aanvraag van de directie. De informatie waarover de BGD beschikt dient zowel ter beschikking te staan van de directie als van de OR. In de praktijk gaat het soms nog anders. De BGD is nog niet gewend regelmatig overleg te voeren met de OR. De OR ziet de BGD daarom vaak als verlengstuk van de directie. Bovendien houdt de dienst zich voornamelijk bezig met de gezondheid van werknemers.

Welzijnsrisico's op de arbeidsplaats worden niet of zeer globaal geïnventariseerd. Tijdens de periodieke keuringen wordt meestal wel naar opvattingen over het werk gevraagd, in de praktijk gebeurt er echter weinig met de gegevens. Het initiatief tot samenwerking kan uiteraard ook van de VGW-commissie komen, die meer met de gezondheidsdienst zou moeten samenwerken op een wijze zoals beschreven in de Arbowet.

In tegenstelling tot taken rond Veiligheid en Gezondheid zijn taken op het gebied van welzijn niet bij één deskundige of deskundige dienst neergelegd. De Arbowet stelt bedrijven verplicht taken op het gebied van welzijn uit te voeren. De wet zegt niet wie dat moeten doen en welke deskundigheid daarbij nodig is. Een aantal personeelsfunctionarissen zal zich welzijnsdeskundige noemen. Zij zijn doorgaans globaal op de hoogte van de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen in het bedrijf. Diepgaande kennis van de problemen ontbreekt echter vaak en de wel aanwezige kennis leidt niet tot een uitgewerkt arbo-plan. De inbreng van Personeelszaken is meestal van procedurele en begeleidende aard. PZ doet verslag van arbo-vergaderingen en onderhoudt contacten met de BGD. Inhoudelijk registreert PZ het ziekteverzuim en begeleidt verzuimers en WAO'ers.

Personeelszaken neemt vaak taken op zich op het gebied van voorlichting en onderricht en neemt initiatief tot oprichting van het werkoverleg.

Uitgaande van hetgeen gezegd is in les 4 zou een bedrijfskundige en/of een orga-

nisatiedeskundige en in de praktijk de afdelingschef de aangewezen persoon zijn om welzijnsrisico's op de arbeidsplek op te sporen. Helaas zijn er weinig bedrijven die beschikking hebben over een dergelijk specialisme.

Tips voor het OR-werk

- Overleg met deskundigen kan het beste gebeuren van uit de VGW commissie.
- De VGW-commissie heeft de kennis van deskundigen nodig om haar eigen beleid inhoud te geven. Gebruik deze kennis optimaal.
- Vertrouw niet blindelings op de adviezen van de deskundigen. Niet elke BGD functioneert naar behoren. Bespreek met de voltallige OR welke invloed de deskundige in uw bedrijf heeft op het arbo-beleid.
- Het is soms heel moeilijk om met deskundigen te overleggen. Zij praten vanuit het eigen vakgebied. Zowel de deskundigen als de OR-leden moeten bereid zijn hiermee rekening te houden. Praat zoveel mogelijk over hele concrete knelpunten.
- Het is normaal dat de deskundigen hun werkplannen periodiek bespreken met de OR
- Vraag van de veiligheidskundige zowel technische als organisatorische kennis. Technische kennis alleen is onvoldoende. De adviezen moeten zij zoveel mogelijk op schrift stellen, vraag een kopie.
- De OR mag van de deskundigen eisen dat zij hun kennis zowel probleemoplossend als preventief gebruiken.
- Eis van de deskundige diensten dat zij hun gegevens ter beschikking stellen aan de OR, en dat zij hun wettelijk voorgeschreven takenpakket uitvoeren.

DEEL II

ARBO-BELEID IN DE PRAKTIJK



KENMERKEN VAN DE BEDRIJVEN

In het verpleeghuis St. Elisabeth wordt weinig gedaan aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Het metaalbedrijf Jansen kenmerkt zich door klassieke arbeidsverhoudingen. Bij het overslagbedrijf Ria voeren directie en OR een actief arbo-beleid.

Verpleeghuis St. Elisabeth

St. Elisabeth biedt woonruimte aan 450 psycho-geriatrische patiënten. Deze mensen leven in verschillende woonvormen. In het tehuis werken 400 mensen, een derde hiervan werkt part-time. Ongeveer 75% van het personeel bestaat uit vrouwen. Aan de instelling is ook een opleiding voor ziekenverzorg(st)er verbonden. Het tekort aan personeel en het hoge verloop leveren de verpleegafdelingen veel problemen op. Daar komt nog eens bij dat de overheid flink bezuinigt. Er worden nu ouderen opgenomen die zwaarder dement zijn dan vroeger. Deze mensen hebben meer verzorging nodig. Het merendeel van de huidige bewoners is ook lichamelijk gehandicapt. De mensen blijven langer in het huis. Door al deze factoren is het werk zwaar geworden en de werkdruk hoog. De OR telt 13 plaatsen waarvan er 10 bezet zijn. Onderwerpen die met veiligheid, gezondheid en welzijn te maken hebben, komen in de reguliere OR-vergaderingen aan de orde. Het is de OR nog niet geheel duidelijk op welke manier de onderwerpen aangepakt moeten worden. In het bedrijf is er niemand die de OR hiermee zou kunnen helpen.

Onderneming Jansen

Het bedrijf maakt in massaproductie metalen halffabrikaten. Dit gebeurt aan verschillende produktielijnen. Het proces is geautomatiseerd. Dat wil zeggen: de machines doen het werk, het personeel zorgt er voor dat de machines bevoorraadt worden en controleert of de machines het werk goed doen.

Er werken 160 mensen in het bedrijf. In de produktie werken voornamelijk buitenlandse werknemers. Op de kantoorafdeling werken ongeveer 50 mensen, waarvan de helft vrouw is.

Het bedrijf maakt een verouderde indruk, en dit geldt zeker ook voor de omstandigheden waarin gewerkt wordt. Er is veel lawaai. Deugdelijke afzuigapparatuur voor het aanwezige stof en de hinderlijke lasdampen is niet aanwezig. Aan de produktielijnen werkt veel ongeschoold personeel. Overleg over het werk vindt nauwelijks plaats.

De financiële positie van het bedrijf is niet florissant. Het bedrijf is druk doende een fusie aan te gaan met een ander metaalbedrijf.

Door de financiële positie, de fusie en een onduidelijke directiebeleid hebben de werknemers de laatste jaren met drie ontslaggolven te maken gehad, werden de lonen bevroren en verdwenen enkele extra toeslagen.

De OR bestaat uit 7 mensen, bijna allen lid van de Industriebond FNV. De OR is heel actief. De leden willen verbeteringen aanbrengen in de arbeidsomstandigheden, zonder daarbij de werkgelegenheid uit het oog verliezen.

Een speciale VGW-commissie adviseert de OR over veiligheid, gezondheid en welzijn. Het actieplan van de VGW-commissie is verwoord in een zogenaamd

werknemersplan. De werknemers worden niet bijgestaan door deskundige bedrijfsfunctionarissen. De directie geeft geen prioriteit aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Incidenteel is ze bereid knelpunten op dit gebied op te lossen.

Overslagbedrijf Ria

Het bedrijf houdt zich bezig met het laden en lossen van schepen, zowel binnenvaartschepen als schepen voor de grote vaart. Er worden voornamelijk kolen en ertsen overgeslagen. Het proces is grootschalig te noemen, men hanteert gemechaniseerde produktiemiddelen.

De financiële positie is uitstekend.

Ria heeft 400 full-time werknemers in dienst. Dit zijn uitsluitend mannen.

Het bedrijf maakt een moderne indruk. Toch is er veel geluidsoverlast.

Gezondheidsproblemen ontstaan voornamelijk door stofbelasting en verkeerde werkhoudingen.

De directie voert een actief veiligheidsbeleid. Jaarlijks wordt, in samenspraak met de OR, een jaarplan opgesteld. De OR telt 9 leden. Hij heeft zijn bevoegdheden ten aanzien van VGW-zaken gedelegeerd aan een speciale commissie. Deze commissie kent dezelfde faciliteiten als de OR en onderhandelt zelfstandig met de directie. Voor deze vorm is gekozen om de samenwerking effectiever te laten verlopen. Een veiligheidsfunctionaris ondersteunt de commissie.

2 AANDACHT VOOR DE KWALITEIT VAN DE ARBEID

Veiligheid, gezondheid en welzijn zijn vaste onderwerpen op de OR-agenda. De mate waarin ondernemingsraden aandacht besteden aan het onderwerp verschilt nogal. Zo is er bij sommige nauwelijks speciale aandacht, bij andere ziet men het als onderwerpen bij uitstek om op te komen voor de belangen van werknemers. Weer andere besteden er veel aandacht omdat er gewoon te veel ongevallen binnen een bedrijf voorkomen.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Globaal overzicht

“De bedoeling van het OR-werk is de problemen die bij het personeel leven kenbaar te maken aan de directie. We hebben een werkplan waarin de problemen van het personeel vermeld staan. We noemen het zware tillen en de hoge werkdruk. Op dit moment weten we nog niet precies wat met veiligheid, gezondheid en welzijn bedoeld wordt. Binnenkort gaan we een cursus volgen, waarbij we een dagdeel besteden aan de Arbowet. We werken niet met speciale commissies, dus ook niet met een VGW-commissie. De OR-leden hebben onvoldoende tijd om vaak te vergaderen.”

Commentaar

De taak van de OR is nog veel te algemeen geformuleerd. De OR weet welke problemen er spelen in het verpleeghuis, maar weet niet hoe deze (en andere) problemen moeten worden aangepakt. Ook is het nog niet precies bekend wat men wil met het OR-werk. Men behandelt weliswaar de problemen die zich voordoen, waaronder gezondheidsproblemen, maar dat gebeurt weinig systematisch. Speciale aandacht voor gezondheids- en welzijnsproblemen kan, vooral in de gezondheidszorg, een goed begin zijn van een systematische aanpak van het OR-werk. Immers, overleg met de directie over de kwaliteit van de arbeid biedt meer perspectief dan praten over werkgelegenheid en beloning. De directie heeft beleidsruimte voor verbeteringen van de kwaliteit van de arbeid. Bovendien kunnen we aannemen dat in de gezondheidszorg de deskundigheid in huis is om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. De OR kan van deze deskundigheid gebruik maken.

Onderneming Jansen

Belangenbehartiging is opkomen voor de gezondheid van werknemers.

“We besteden veel aandacht aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Naast beloning en werkzekerheid is dat het belangrijkste item waar de OR zich mee bezig hoort te houden. De arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf zijn ronduit slecht. De directie doet er niets aan. Zij is alleen bereid erover na te denken als het ziekteverzuim de pan uit rijst, zoals nu het geval is. Wij moeten de directie laten zien waarom het verzuim zo hoog is en waarom mensen nauwelijks gemotiveerd zijn om hier te werken. We hebben dan ook een uitgebreid werknemersplan geschreven. De VGW-commissie is de vaste commissie van de OR. Hiermee kunnen meer mensen bij het medezeggenschapswerk

worden betrokken. Zij kunnen gebruik maken van OR-faciliteiten. De voorzitter van de bedrijfsledengroep is ook lid van de commissie. Ook nemen Turkse werknemers deel aan de vergaderingen. Voor werknemers is de beloning vaak belangrijker dan arbeidsomstandigheden, toch proberen we hen via de VGW-commissie bij het OR-werk te betrekken.”

Commentaar

Aandacht voor arbo-zaken betekent bij dit bedrijf het vergroten van het aantal onderwerpen in de onderhandelingen met de werkgever. De Arbowet ondersteunt hen daarbij. Bezig zijn met veiligheid, gezondheid en welzijn betekent direct bezig zijn met belangenbehartiging. De meest gemotiveerde OR-leden en vakbondsleden zijn dan ook lid van de VGW-commissie. De aandacht voor VGW-problemen kan alleen worden vastgehouden als de werknemers in het bedrijf een gezonde werksituatie van belang vinden. Helaas vinden ze de extra toeslagen voor vuil en onregelmatig werk ook een interessante arbeidsvoorwaarde. Een goed contact tussen de Turkse werknemers, de vakorganisatie en de VGW-commissie is van belang gezien het vaak gecreëerde spanningsveld tussen arbeidsomstandigheden, werkgelegenheid en beloning.

Overslagbedrijf Ria

Gezondheid naast veiligheid

“Wij besteden veel aandacht aan de veiligheid en gezondheid van werknemers. We hebben de laatste jaren veel inbreng gehad en hebben gezien dat dit tot resultaten leidt. Wat de veiligheidsvoorzieningen aangaat scoort het bedrijf een acht. Als het gaat om de relatie tussen het werk en de gezondheid van de werknemers krijgt het bedrijf van ons niet meer dan een klein zesje. We moeten dus nog veel doen. Zonder ons zou de werkgever veel minder doen. De directie zou diep zuchten en zeggen: hè hè, nu kunnen we weer rustig leven.

De VGW-commissie werkt de plannen van OR en werknemers uit. De VGW-commissie functioneert zelfstandig. Dat wil zeggen, ze voert zelf het overleg met de directie. Ze stelt haar plannen en adviezen niet eerst ter discussie in de OR. Een zelfstandige commissie is veel effectiever en er worden nu veel meer resultaten behaald. Als de OR over VGW-zaken zou moeten overleggen zou het allemaal te lang duren. Voor de andere zaken is onze VGW-commissie wel een commissie in de zin van de wet, dat wil zeggen de OR stelt de commissie samen, draagt zijn faciliteiten over, enzovoort. (WOR, artikel 15 lid 1 en 2).

De VGW-commissie houdt zich bezig met het adviseren van de directie inzake veiligheid, gezondheid en welzijn, en het controleren van de manier waarop maatregelen worden uitgevoerd.”

Commentaar

De werknemers hebben veel aandacht voor het probleem. Er wordt veel bereikt. Dat komt niet alleen door de werknemers maar ook door de gevoeligheid voor het onderwerp bij de directie. De directie wordt ook gestimuleerd door andere havenbedrijven. De Inspectie van Havenarbeid in deze sector is tamelijk actief. De VGW-commissieleden moeten echter wel oppassen dat zij zich niet geheel verzelfstandigen. Een constructie waar dit bedrijf voor heeft gekozen.

De commissieleden gaan zich specialiseren en worden misschien hobbyisten. Zij willen immers in discussie blijven met deskundigen en de directie. De relatie met de OR moet in de gaten gehouden worden. De kans is groot dat de afstand tus-

sen VGW-commissie aan de ene kant en OR en werknemers aan de andere kant groter wordt. Het contact met de achterban is een noodzakelijke voorwaarde voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De commissie zal zich steeds bewust moeten zijn van dit probleem.

Enkele algemene opmerkingen

De mate waarin de OR aandacht besteedt aan het onderwerp is afhankelijk van:

- Een heldere doelstelling: waarom besteedt je aandacht aan het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en wat wil je bereiken.
- De vorm die de OR kiest om aan het doel te werken. Er zijn verschillende mogelijkheden:
 - a. de *ondernemingsraad* besteedt aandacht aan de problemen met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn. Voordeel hiervan is dat er niet weer een commissie wordt opgericht. Er wordt minder tijd besteed aan vergaderen. De ervaring leert echter wel dat VGW-zaken dan niet systematisch behandeld worden door de OR. In het oog springende kwesties komen aan de orde, maar verder gaat de OR vaak niet. Mensen weten bovendien vaak niet genoeg van het onderwerp af.
 - b. de OR stelt een vaste commissie in, de *VGW-commissie*. Deze adviseert de OR. In de VGW-commissie zitten OR-leden die zich speciaal met het onderwerp bezighouden en andere ter zake kundige werknemers. Dit kunnen mensen van afdelingen zijn waar werknemers grote risico's lopen met betrekking tot hun gezondheid of mensen die in het kader van hun bedrijfsfunctie veel van de problematiek weten, zoals de veiligheidskundige, of de personeelsfunctionaris.
 - c. de OR stelt een vaste *commissie* in. Deze commissie adviseert en overlegt met de directie zonder tussenkomst van de OR. Een dergelijke commissie heeft wettelijk geen formele status.
 - d. een OR-lid neemt deel, namens de OR, aan de *arbo-teamvergaderingen* van de directie. Voordeel van een dergelijke constructie is dat de commissie vaak direct adviseert aan de directie, waardoor de invloed van de commissie groter is dan die van de VGW-commissie. Het OR-lid beschikt ook over veel informatie. Nadeel is dat hij/zij geïsoleerd komt te staan ten opzichte van de OR. Een discussie wordt nauwelijks meer gevoerd, het OR-lid kan hoogstens in de OR-vergadering verslag doen van de arbo-teamvergaderingen. De werknemers worden soms nauwelijks meer geïnformeerd of geraadpleegd.

Welke vorm heeft nu de grootste kans op succes?

Aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn betekent dat men regelmatig over het onderwerp praat, en dat de werknemers die last hebben van de arbeidsomstandigheden bij de bespreking worden betrokken. Systematisch werken is van belang, waarbij systematisch betekent dat alle mogelijke problemen en knelpunten de revue passeren en niet alleen de "brandende kwesties"! (zie verder inventarisatie). **Het werken in de VGW-commissie van de OR biedt hiervoor meestal de beste garantie.**

Vragen

1. In hoeverre is er in uw bedrijf aandacht voor de kwaliteit van het werk?
2. Hoe komt die aandacht tot uiting?
3. Heeft de directie ook veel aandacht voor het onderwerp?
4. Waar vinden de discussies over het onderwerp plaats?



3

PROBLEMEN DIENEN ZICH AAN

Verskillende problemen op het gebied van VGW bereiken de OR. Het kunnen omvangrijke problemen zijn, het kan ook gaan om snel op te lossen knelpunten.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Een omvangrijk probleem

“Een ernstig probleem in ons huis is het grote verloop van personeel. Een afdeling functioneert namelijk als een team. Als iemand ontslag neemt, valt het team uit elkaar en vaak volgen de anderen dan ook. Dit probleem hebben we al vaak besproken in de overlegvergadering. De directie zegt dat het te maken heeft met het feit dat de opleiding voor A-verpleegkundigen nu opgesteld is voor ziekenverzorgsters. Wij vermoeden dat er ook andere oorzaken zijn, oorzaken die verband houden met het hoge ziekteverzuim.”

Commentaar

Verloop van personeel is een belangrijk en omvangrijk probleem. Slechte arbeidsomstandigheden kunnen inderdaad reden zijn om ontslag te nemen. In de overlegvergadering wordt vaak over het probleem gesproken. Niet omdat de directie de arbeidsomstandigheden wil verbeteren, maar omdat een hoog verloop van personeel een negatieve invloed heeft op de kwaliteit van de dienstverlening. Het hoog houden van de kwaliteit van de zorg is in eerste instantie de taak en verantwoordelijkheid van de directie. De OR nu, neemt het probleem bij de kop en ziet het als zijn taak de oorzaken van het hoge verloop van personeel te achterhalen. Het hoge verloop is echter een directieprobleem en niet in eerste instantie een OR probleem. Voor een beginnende OR is het verstandiger eerst een minder groot probleem aan te pakken. Het probleem moet overzichtelijk zijn, en de kans op resultaat groot.

Onderneming Jansen

Specifieke punten

Problemen met betrekking tot arbeidsomstandigheden zijn talrijk. Zo hebben vooral uitvoerende werknemers last van:

- het hoge lawaainiveau;
 - dampen en gassen die in de bedrijfshal blijven hangen;
 - fysiek zware arbeid aan enkele machines;
 - saai, geestdodend en eentonig werk;
 - gevaarlijke situaties (door onduidelijke zijpaden kun je overal heftrucks tegenkomen);
 - slechte kantinefaciliteiten;
 - het feit dat een bidruimte voor Turkse werknemers nog steeds niet gerealiseerd is.
- We kunnen in de overlegvergadering natuurlijk in een keer alle knelpunten aan de orde stellen. Het bedrijf heeft op het moment voldoende geld ter beschikking om enkele zaken aan te pakken. Op grond van de actielijst zullen we die punten uitkiezen waarbij de kans op resultaat groot is. In ieder geval kan het geluid aangepakt worden. Een ieder is nu wel doordrongen van het feit dat het zo niet lan-

ger kan, zelfs de directie brengt de geluidsisolatie bij nieuwbouwplannen al naar voren. Terecht, want bij 95 decibel kun je als fatsoenlijk mens toch niet de hele dag werken. Soms worden er zelfs pieken van 120 dB(A) geconstateerd. Het GAK heeft hier al een rapport over uitgebracht. De BGD heeft inmiddels doofheid geconstateerd bij sommige werknemers. En de werknemers brengen steeds naar voren dat men met elkaar wil praten onder het werk. Het hoge lawaainiveau maakt elk gesprek onmogelijk.”

Commentaar

Elke actie van de VGW-commissie staat in het licht van de algemene arbeidsverhoudingen in het bedrijf. De directie moet gedwongen worden de eisen van de VGW-commissie in te willigen. De commissie moet dan ook terzake en deskundig voor de dag treden. De problemen die zij wil aanpakken moeten uitgewerkt en van oplossingen voorzien op de onderhandelingstafel liggen. Ook de directie vindt het hoge lawaainiveau een probleem. Bovendien wordt over het geluidsprobleem een maatschappelijke discussie gevoerd; wettelijke richtlijnen zetten druk achter het nemen van maatregelen.

Overslagbedrijf Ria

Stimuleren van een preventieve aanpak

“We kunnen constateren dat er nog heel wat knelpunten zijn op te lossen in het bedrijf. Sommige zijn heel duidelijk en worden door iedereen onderkend. Er komen bijvoorbeeld te veel bedrijfsongevallen voor. Een oorzaak hiervan is de slechte verlichting op het werkteerein.

Ook kleinere punten komen aan de orde, zoals de wijze waarop wegen, terreinen en machines moeten worden schoongemaakt.

We willen als VGW-commissie een actief arbeidsomstandighedenbeleid voeren. Dit betekent dat we heel actief op zoek gaan naar problemen en dat we problemen moeten kunnen voorzien. De directie besteedt onvoldoende aandacht aan de arbeidsomstandigheden bij reorganisatie of nieuwbouw. Als VGW-commissie moeten we er dan op hameren dat het achteraf oplossen van knelpunten vaak veel duurder is dan het voorkomen van knelpunten. De directie vindt vaak dat we gelijk hebben. Knelpunten waar iedereen achter staat worden beschreven in een jaarplan.”

Commentaar

De probleemstelling wordt, hoe onuitgewerkt ook, ondersteund door werkgever en werknemers. De probleemstelling is uitgewerkt in een jaarplan (beleidsplan) van de directie. Bij een dergelijke samenwerking is het gevaar groot dat de VGW-commissie zich niet meer kan distantiëren van de directieplannen. De commissie moet steeds in de gaten houden of de problemen van werknemers daadwerkelijk in het jaarplan zijn opgenomen.

Enkele algemene opmerkingen

Vaak dienen problemen zich vanzelf aan, zelfs zonder dat de VGW-commissie er actief naar op zoek hoeft te gaan. Voorbeelden hiervan zijn:

- de directie komt met problemen en wil deze in de overlegvergadering bespreken. Het ziekteverzuim is te hoog, de werknemers werken ongemotiveerd waardoor de kwaliteit van het produkt te wensen overlaat, werknemers gebruiken de beschermingsmiddelen niet;

- er doen zich acute problemen voor in de veiligheidssfeer zoals ongevallen;
- OR-leden signaleren opvallende problemen. Het lawaai is te groot, er zijn te veel uitzendkrachten in het bedrijf, mensen hebben rugklachten, enzovoort;
- deskundigen signaleren problemen;
- vakbladen tonen ideeën over de manier waarop het werk óók kan worden uitgevoerd.

Voordat de OR hierop kan ingaan, moet eerst duidelijk zijn:

- wat precies het probleem is,
- wie er met het probleem te maken hebben,
- welke informatie nodig is om het probleem nauwkeurig te omschrijven.

Een globale probleemstelling geeft soms de visie van de directie weer. Taak voor de OR is dan het probleem te vertalen en vanuit eigen ideeën te bepalen hoe het er uit ziet door de bril van werknemers.

Of een probleem zich aandient, hangt af van verschillende factoren.

Een hoog lawaainiveau valt op als je er pijn in je oren van krijgt. De directie vindt het ziekteverzuim te hoog als het hoger is dan in andere bedrijven in dezelfde sector. De directie signaleert problemen als slechte arbeidsomstandigheden invloed hebben op de bedrijfsresultaten.

Vragen

1. Ga na welke problemen het afgelopen half jaar besproken zijn door de OR en vervolgens tijdens de overlegvergadering zijn behandeld.
2. Hoe is het probleem bij de OR terecht gekomen?
3. Past het probleem binnen het aandachtsgebied van de OR?
4. Voor welke werknemers is het van belang dat het probleem wordt opgelost?



4

EERSTE VERKENNING

De OR wil zelf actief de problemen met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers op het spoor komen. Hier zijn veel uiteenlopende methoden voor. We beschrijven er enkele.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Een voorzichtige enquête

“We besluiten een enquête samen te stellen. We willen weten waarom het verloop van personeel zo groot is en waarom het verschilt per afdeling. Omdat men hier erg bang is voor represaillemaatregelen, blijven de deelnemers anoniem. Slechts de afdeling waarop men werkt wordt vermeld.

Voor het samenstellen van de enquête hebben we de hulp ingeroepen van iemand van de afdeling Opleidingen, want zelf hebben we nauwelijks ervaring met het opstellen van enquêtes. Voorgesteld wordt de mensen te laten kiezen uit verschillende antwoorden: de verwerking van de gegevens kost dan minder tijd. Wel is er een rubriek opgenomen waarin de deelnemers ideeën en ongemakken kunnen noteren.”

Commentaar

De OR houdt een enquête met als doel de directie ervan te overtuigen dat er andere redenen zijn voor het hoge verloop van personeel dan de directie aan geeft. Een uitstekend idee, maar misschien iets te hoog gegrepen voor een beginnende OR.

Men kan zich afvragen of er geen andere middelen te vinden zijn om de directie te overtuigen. Een enquête houden onder het personeel is geen sinecure. Het kost erg veel tijd, terwijl het nut van de enquête voor het personeel niet geheel duidelijk is. Een groots opgezette enquête schept bovendien verwachtingen. De OR moet deze verwachtingen dan wel waarmaken. Het kan effectiever zijn om het onderzoek te laten plaatsvinden op de afdeling waar het verloop van het personeel het hoogst is.

Een intensief gesprek in de teamvergadering kan al genoeg zijn om voldoende argumenten in handen te krijgen. Het personeel hoeft dan niet veel tijd aan het onderzoek te besteden en de verwachtingen over de resultaten zullen dan ook niet al te hoog zijn. Een andere mogelijkheid is het praten met de mensen die het bedrijf verlaten. Men noemt dit exit-interviews. Het nadeel van deze methode is dat dan persoonlijke redenen worden genoemd. De OR kan deze vaak niet vertalen in beleidsmatige termen.

Onderneming Jansen

Afdelingsgesprekken

“Nu we weten waar de problemen ongeveer liggen, willen we van de mensen in de fabriek weten of ze het er mee eens zijn. Ook hebben zij vast nog wel knelpunten toe te voegen. In de VGW-commissie zitten mensen uit alle afdelingen. Ook de administratie is vertegenwoordigd. Ieder neemt nu zijn eigen afdeling en praat met de mensen. Als er in ploegen wordt gewerkt, lopen we alle ploegen af.

Een Turkse collega die de Nederlandse taal beheerst zit, waar dat nodig is, bij de gesprekken. De checklist van de Industriebond FNV dient als leidraad voor het gesprek. Sommige vragen laten we weg. Je hoeft bijvoorbeeld niet meer naar het lawaai op de afdeling te vragen, dat is voor iedereen overduidelijk. Over andere vragen kun je weer moeilijk praten. We weten dat het werk eentonig is. Een gesprek erover voeren is lastig en waarschijnlijk ook overbodig.

Mensen vinden het vaak niet prettig om met ons over hun eigen werk te praten. Er komt altijd veel onvrede naar voren. Werk is voor hen iets wat je doet, niet iets waar je over praat. Het gesprek vindt plaats in een vertrouwde sfeer en ze weten dat wij zorgvuldig met de gegevens omgaan. Als er misstanden zijn weten de mensen dat we alles tot op de bodem uitzoeken.”

Commentaar

De gesprekken met de mensen op de afdelingen komen overeen met de doelen van de VGW-commissie. Immers, zij wil zo sterk mogelijk staan tegenover de directie. Ze wil de directie laten zien dat de knelpunten in de arbeidsomstandigheden niet uit de lucht komen vallen.

Voorts valt of staat het medezeggenschapswerk met de relatie met de achterban. Alleen doordat de werknemers achter het werk van de OR staan, blijven de werknemersvertegenwoordigers aan de slag. Om aandacht te kunnen blijven geven aan VGW-zaken hebben zij ondersteuning en de waardering van de achterban nodig.

Nadeel van het intensief betrekken van de achterban bij het OR-werk is wel dat je verwachtingen schept bij de werknemers. Verwachtingen moet je kunnen waarmaken, anders verlies je het vertrouwen van de achterban. Bij Jansen genieten de OR-leden enige status bij de werknemers.

Overslagbedrijf Ria

Samenspraak op de werkvloer

“De directie inventariseert jaarlijks de problemen in het bedrijf en maakt vervolgens het VGW-jaarplan. Aan het eind van het jaar worden vergaderingen uitgeschreven. In het bedrijf wordt in vijf ploegen gewerkt, er is ook een dagploeg. Per ploeg wordt er vergaderd door de volgende leden:

- chef van de ploeg,
- twee mensen van de werkvloer,
- een VGW-commissielid,
- de veiligheidsinspecteur, en
- het hoofd personeelszaken.

PZ zit de vergadering voor. Iedereen moet zijn problemen maar spuien. Het is de bedoeling dat er in de vergadering zoveel mogelijk problemen op tafel komen. Dat lukt altijd. Om dit te kunnen realiseren vragen wij vooral de goed gemotiveerde mensen uit de ploeg aan de vergadering deel te nemen. Voor de vergadering praten wij met de mensen van de werkvloer alles even door.

Onze eigen inbreng bestaat uit een lange lijst problemen. Wij noemen deze lijst onze preventielijst.

Van drie kanten komen problemen op ons af. De OR signaleert problemen, de mensen van de werkvloer komen met klachten en zelf lezen we alle werkoverlegverslagen. Als we een klacht drie keer tegenkomen is het voor ons een probleem geworden en wordt deze klacht genoteerd op de preventielijst.”

Commentaar

Het bedrijf probeert zoveel mogelijk deskundigheid rond de tafel te krijgen. Het betrekken van het middenkader (chef van de ploeg) bij het inventariseren van arbo-problemen is een goede zaak. Het middenkader overziet de arbeidssituatie van de hele afdeling en is daardoor vaak in staat oplossingen aan te dragen.

Ook produktietechnisch gezien ondervinden zij vaak last van ongevallen, ziekteverzuim en dergelijke. Zij kunnen vaak aangeven hoe voordelig het is voor het bedrijf aandacht te besteden aan arbo-zaken.

Wat ontbreekt in de commissie is deskundigheid op het gebied van gezondheid. Vooral de lange termijn effecten van arbeidsomstandigheden zijn niet te overzien voor werknemers. De veiligheidsinspecteur kijkt meestal naar situaties die acuut gevaar opleveren. Het hoofd PZ fungeert als voorzitter van de vergadering en als verantwoordelijk directielid. Samenwerking met de directie is alleen mogelijk als de VGW-commissie een eigen plan heeft met betrekking tot het onderwerp. De kans is anders groot dat de VGW-commissie meeloopt met de directie en zodoende haar eigen inbreng en verantwoordelijkheid verliest.

Deze VGW-commissie laat zich leiden door inbreng van individuele werknemers. Haar inbreng in de jaarplanvergadering is een optelsom van alle problemen. De VGW-commissie zou ook een eigen inventarisatie kunnen houden. Zij zou een plan op kunnen stellen op basis van eigen ideeën. Ideeën bijvoorbeeld over hoe arbeid in de havens er in 1995 uit zou moeten zien.

Enkele algemene opmerkingen

Er zijn verschillende redenen waarom een VGW-commissie kan besluiten de arbeidsomstandigheden in het bedrijf uitvoerig in kaart te brengen.

Ook al zijn veel problemen bekend, uit een inventarisatie (bijvoorbeeld via een enquête) komt altijd nieuwe informatie.

Door middel van een inventarisatie van problemen komt de OR op nieuwe ideeën. Het personeel draagt bijvoorbeeld oplossingen aan, werknemers leggen verbanden die de OR nog niet zag. Werknemers worden meer betrokken bij het VGW-werk als er naar hun mening wordt gevraagd. De benadering die de OR kiest is afhankelijk van de doelstelling met betrekking tot de kwaliteit van het werk, de tijd die je hebt, de aard van de problemen, enzovoort.

Er zijn verschillende manieren waarop u de problemen op de werkplek in kaart kunt brengen.

1. Aan de hand van klachten en knelpunten die in de VGW-commissie worden besproken. De VGW-commissie leest bijvoorbeeld de werkoverlegverslagen waarin klachten staan vermeld. Werknemers komen direct naar de VGW-leden toe met gezondheidsklachten. De commissie maakt gebruik van inventarisaties die door anderen zijn gemaakt. Soms ligt er in het bedrijf een werkplekonderzoek van de BGD, een analyse van ziekteverzuimgegevens van Personeelszaken of informatie uit het veiligheidsrondje. De VGW-commissie maakt dus intensief gebruik van de *bestaande informatie* op het bedrijf.
2. De commissie ontwikkelt *een enquête*. Zij gaat dan samen met de mensen op zoek naar kwesties of problemen die zij in het werk tegenkomen. De mensen kunnen aangeven welke problemen zij tegenkomen en of zij er veel of weinig last van hebben. De commissie kan dit doen door zelf een uitgebreide vragenlijst te ontwikkelen of door bestaande vragenlijsten te gebruiken. Zo hebben de bonden het GAK, en het NIA lijsten ontwikkeld. De mensen moeten deze lijst vervolgen op het werk of thuis invullen.
3. De OR-leden voeren *een gesprek* over de arbeidsomstandigheden *met de werkne-*

mers. In discussie met elkaar worden bepaalde problemen doorgenomen en oplossingen voorgesteld. Ook kan men gezamenlijk dieper ingaan op de vraag hoe bepaalde oplossingen voor problemen daadwerkelijk tot stand kunnen komen. De OR kan de discussie organiseren, ze kan ook gebruik maken van bestaande overlegstructuren, zoals het werkoverleg. Deze methode noemen we het groepsgesprek.

4. Tot slot kan de VGW-commissie proberen zelf een zo systematisch mogelijke beschrijving te geven van de arbeidssituatie. Zij kan, zonder het aan de werknemers zelf te vragen, inventariseren of bepaalde omstandigheden in de afdeling tot ongevallen kunnen leiden of dat mensen ziek kunnen worden van het werk. (zie les 2, 3 en 4).

Vragen die de OR zich kan stellen zijn bijvoorbeeld:

- hoe hoog is het ziekteverzuim, het aantal WAO-toetredingen en het verloop van het personeel;
- welke werknemers verzuimen het meest en op welke afdeling werken zij;
- met welke machines wordt gewerkt;
- welke grondstoffen worden gebruikt;
- zijn er gegevens bekend over de samenstelling van de verschillende grond- en hulpstoffen en over de risico's die mensen lopen als ze met de stoffen werken;
- moeten mensen alleen werken;
- is het werk afwisselend en uitdagend, enzovoort.

De VGW-commissie kan deze lijst zelf opstellen of gebruik maken van bestaande lijsten (via BGD of NIA). Als de commissie de gegevens heeft verzameld, kan ze zelf vaststellen of een werksituatie tot gezondheidsproblemen kan leiden.

De verschillende manieren om problemen in kaart te brengen hebben voor- en nadelen:

1. Zo kan een commissie in het eerste geval direct aan de slag. Het in kaart brengen kost weinig tijd, problemen kunnen direct worden aangepakt. Deze methode is effectief als de VGW-commissie er op uit is snel resultaat te boeken en ontevreden werknemers tevreden wil stellen. Nadeel van deze methode is dat knelpunten altijd achteraf worden aangepakt en dat een systematisch overzicht van alle knelpunten ontbreekt. En daardoor zullen altijd die punten worden aangepakt die in het oog springen. Minder in het oog springende problemen of groepen werknemers die minder hard aan de bel trekken worden zo soms over het hoofd gezien.

2. Het inventariseren van klachten bij werknemers aan de hand van checklists is een veel gehanteerd middel. Voordeel is dat werknemers bij het werk van de VGW-commissie worden betrokken. De inventarisatie houdt rekening met de problemen die werknemers van alle afdelingen tegenkomen. De inventarisatie kan systematisch zijn. Er wordt gekeken naar de werkzaamheden die mensen zoal doen op een dag en of deze werkzaamheden schadelijk zijn voor de gezondheid. Gekeken wordt naar de omgeving waarin mensen werken en onder welke voorwaarden er gewerkt wordt.

Nadeel is dat werknemers alleen praten over die problemen die algemeen aanvaard worden als een probleem. Zo zal men eerder het lawaai-probleem noemen dan dat van saai werk. Soms worden problemen niet als problemen herkend of wordt het verband met het werk niet gezien.

Een ander nadeel van enquêtes onder werknemers is dat vaak problemen genoemd worden die niet in beleidsmatige termen te vertalen zijn. Men noemt bijvoorbeeld onenigheid met collega's. Een enquête schept tot slot verwachtingen onder het personeel. Men denkt vaak dat de door hen genoemde problemen op

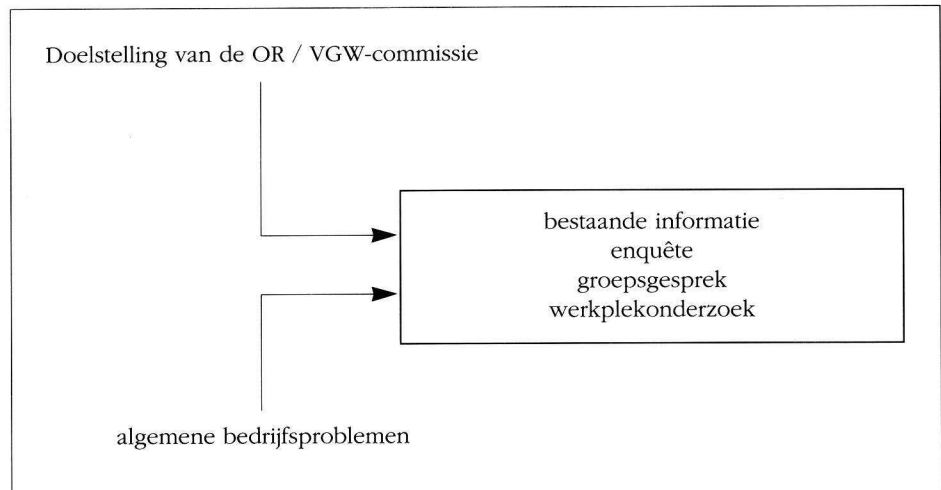
korte termijn opgelost zullen worden. De OR dient zich hiervan terdege bewust te zijn.

3. Een objectieve beschrijving van de werksituatie aan de hand van een checklist houdt rekening met problemen op de werkplek die gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. De methode beschrijft de werksituatie en beschrijft niet wat een werknemer van de werksituatie vindt. Een voorbeeld hiervan is het zogenaamde werkplekonderzoek van de BGD. Maar ook als de OR meedoet aan het veiligheidsrondje valt deze activiteit onder deze categorie.

Voordeel van een dergelijke werkwijze is de systematische manier van beschrijven. En als er problemen zijn is het soms ook direct duidelijk op welke wijze deze kunnen worden opgelost. Een nadeel van deze methode is dat werknemers niet betrokken zijn bij het onderzoek.

Vragen

1. Welke inventarisatiemethode heeft uw OR gekozen?
2. Zijn er verschillende methoden gebruikt? Zo ja, waarom?
3. Kunt u aangeven wat de inventarisatiemethode heeft opgeleverd?
 - nieuwe problemen op het spoor gekomen
 - mensen bij het OR-werk betrokken
 - samenwerking met personeelszaken
 -
 - niets nieuws





5 VOORBEREIDING, VERWERKING EN RAPPORTAGE

Het inventariseren van problemen kost veel tijd. Een goede voorbereiding is vaak het halve werk. Verwerking van gegevens, de rapportage, moet inzicht geven in de problematiek.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Onderschatting van het werk

“De hele OR heeft meegeholpen de enquête voor te bereiden. Een paar mensen hebben uiteindelijk alles uitgewerkt en de vragenlijst opgesteld. De enquêteformulieren zijn naar de huisadressen verstuurd. Uiteindelijk heeft 35% het formulier ingevuld teruggezonden. Nadat we er voor gezorgd hadden dat het onmogelijk is na te gaan op welke afdeling mensen werken, zijn alle antwoorden op een groot vel geplakt. Met de OR en de directie hebben we naar de antwoorden gekeken. Daarna hebben we van de uitgetikte antwoorden een dik boekwerk gemaakt. Van de directie mochten echter niet alle gegevens naar buiten gebracht worden, want dat zou te negatief overkomen. We gaven ze gelijk en hebben een kort verslag geschreven en naar de achterban verstuurd. Het was heel veel werk, maar ook heel leuk om te doen.”

Commentaar

De OR heeft van te voren niet kunnen inschatten wat een werk het allemaal met zich mee zou brengen. Het feit dat de volledige rapportage niet in z'n geheel gepubliceerd mocht worden, is tamelijk vervelend: er is veel tijd gestoken in een rapportage waar niemand plezier van heeft en de OR zit nu met informatie die hij niet kan gebruiken.

De OR had in deze fase nooit de directie erbij moeten betrekken. Bovendien is haar reactie onterecht, een OR kan autonoom beslissen welke informatie naar de achterban gaat. De mensen die de moeite hebben genomen de enquête in te vullen, hebben er recht op de resultaten te vernemen. In het vervolg moet men van te voren bedenken welke gegevens in de openbaarheid gebracht mogen worden. Het is voor een OR hinderlijk gegevens te bezitten, die niet in het overleg gebruikt mogen worden. De OR heeft zich geïsoleerd door in te stemmen met het idee van de directie slechts een kort verslag te schrijven. Het gemeenschappelijk opstellen en uitwerken van de enquête stimuleert wel de samenwerking en kan de OR-leden dichter bij elkaar brengen.

Onderneming Jansen

Systematische taakverdeling

“Van te voren maken we altijd een heel plan. We stellen data vast waarop we bij elkaar komen om te vergaderen. De inventarisatie moet bijvoorbeeld binnen twee weken rond zijn. De terugrapportage naar de werknemers moet niet te lang op zich laten wachten. Het mag geen slepende zaak worden, niet voor de commissieleden en niet voor de mensen.

Als we al het materiaal verzameld hebben ordenen we de gegevens per onderwerp. Met z'n drieën bespreken we dan de uitkomsten. De mensen antwoorden

tamelijk eensgezind. Dat komt doordat de mensen gewoon echt last hebben van sommige arbeidsomstandigheden en doordat we er allemaal veel over praten. We maken vervolgens een rapport. Het rapport wordt zo geschreven dat iedereen het kan lezen. Van de directie mochten we het rapport niet versturen naar alle personeelsleden. Het zou allemaal te negatief overkomen. We hebben een exemplaar op het mededelingenbord opgehangen (het was de volgende dag verdwenen) met het verzoek een eigen exemplaar op de OR kamer af te halen.”

Commentaar

De OR heeft veel ervaring met het raadplegen van de achterban. Ook overziet hij alle werkzaamheden die verbonden zijn aan het houden van een inventarisatie onder het personeel.

De tegenwerking van de directie, nadat er zoveel werk is verricht, is ook voor door de wol geverfde VGW-commissieleden niet gemakkelijk.

Een dergelijke actie werkt demotiverend. Het is van het grootste belang dat commissieleden elkaar hierbij steun kunnen geven.

Overslagbedrijf Ria

De directie neemt het over

“Personeelszaken en de chef van de ploeg bestuderen vervolgens de problemen. Zaken die op korte termijn moeten worden opgelost worden gescheiden van de problemen die kunnen wachten en problemen waarvan de oplossing veel geld kost. Uit de vergadering kwam bijvoorbeeld naar voren dat elektriciens geen goed geïsoleerd gereedschap hebben. Deze zaak werd gelijk in orde gebracht.

De overige zaken worden beschreven in het jaarplan. In het jaarplan staat tevens vermeld wanneer de problemen opgelost behoren te zijn en wie ervoor verantwoordelijk is.

Als een maatregel veel geld kost wordt de uitvoering over het hele jaar verspreid of wordt een gedeelte overgeheveld naar een volgend jaar.

Als VGW-commissie bemoeien we ons overigens niet met de opstelling van het jaarplan.”

Commentaar

De taak van de VGW-commissie is de directie te adviseren bij het opstellen van beleidsplannen en te toetsen of de plannen ook worden uitgevoerd.

De VGW-commissie moet in deze fase wel controleren of de inbreng van werknemers niet verdwenen is en of die inbreng ook vermeld staat in het jaarplan.

Dat het overige werk verder wordt uitgevoerd door bedrijfsfunctionarissen is natuurlijk alleen maar toe te juichen.

Enkele algemene opmerkingen

Een goede voorbereiding is het begin van succes. We onderscheiden een inhoudelijke en een technische voorbereiding.

Bij de inhoudelijke voorbereiding gaat het om de volgende aandachtspunten:

- wat wil de OR met de inventarisatie bereiken;
- denkt de hele OR er zo over;
- moeten de problemen van alle werknemers worden beschreven of is een inventarisatie van een enkele afdeling al voldoende;
- welke inventarisatiemethode wordt gekozen;

- moeten alle werknemers meedoen met het onderzoek, hoe groot moet de respons zijn wil de inventarisatie enige waarde hebben;
- wat doe je met de resultaten, zijn deze bedoeld voor de werknemers en/of voor de directie;
- welke informatie is er bij de directie, c.q. stafdiensten aanwezig over het onderwerp;
- wanneer benoem je een onderwerp tot een probleem en ga je dieper op het onderwerp in.

Bij de technische voorbereiding moet u van tevoren weten:

- hoeveel tijd de OR-leden ter beschikking hebben?
- hoeveel mensen buiten de OR bereid zijn te helpen?
- hoeveel tijd u van de werknemers kunt vragen?
- of er eventueel geld ter beschikking is?

Als deze vragen zijn beantwoord, kan de commissie een werkplan opstellen. In het werkplan staan de werkzaamheden die moeten worden verricht, staat wanneer het werk gedaan moet worden en wie verantwoordelijk wordt gesteld voor de verschillende werkzaamheden. In het begin zijn de werkzaamheden makkelijk te plannen. De commissie kan nog inschatten welke hindernissen men tegenkomt. Later zal dit moeilijker gaan. In het werkplan moet de mogelijkheid aanwezig zijn voor bijstellingen van de planning.

Tot slot zal de commissie ervoor moeten zorgen dat de achterban geen te hoge verwachtingen heeft van de resultaten van de inventarisatie. De achterban krijgt meer vertrouwen in de commissie als er resultaten worden geboekt, dan als verwachtingen niet uitkomen.

Rapportage

Werknemers lezen geen boekwerken. Een verslaggeving van een enquête of groepsgesprek moet helder en inzichtelijk zijn. En ook de vormgeving is belangrijk. Doel van een rapportage is dat mensen op de hoogte zijn van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf en van het oordeel daarover van de mensen of de OR. Inzicht in problemen die dringend om een oplossing vragen is eveneens van belang. De rapportage bevat dus een beschrijving en een beoordeling van de arbeidsomstandigheden op het bedrijf.

Bij de rapportage worden eerst de arbeidsomstandigheden in het bedrijf of op de afdeling op een rijtje gezet. U kunt de arbeidsomstandigheden het beste ordenen naar veiligheids-, gezondheids- en welzijnsproblemen (zie voor de manier waarop u dat doet les 2, 3 en 4). Dan volgt de beoordeling van de problemen.

Bij de beoordeling geeft de OR van te voren zijn normen aan. Hij geeft aan wanneer een probleem schadelijk is voor de gezondheid en wanneer actie noodzakelijk is. Bij een enquête kan de commissie bijvoorbeeld van te voren aangeven dat zij tot actie overgaat als 3/4 van het personeel hinder heeft van lawaai. Als de resultaten dan laten zien dat 80% van de uitvoerenden last heeft van lawaai, dan zijn maatregelen dus noodzakelijk: lawaaibestrijding krijgt prioriteit. De BGD kan het lawaainiveau in opdracht van de OR meten. De norm is nu 80 of 85 db(A).

De OR kan ook met eigen normen werken. Als werknemers elkaar op 1 meter afstand niet meer kunnen verstaan, zijn maatregelen noodzakelijk.

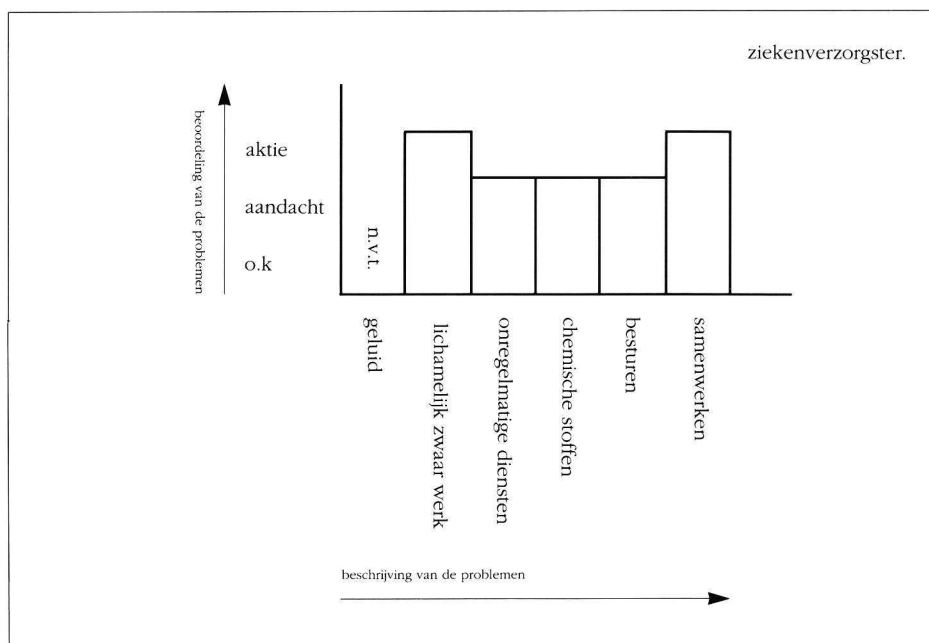
De commissie kan drie niveau's van beoordeling onderscheiden:

1. Men heeft weinig problemen met betrekking tot de factor lawaai. Men heeft geen opmerkingen. Alles is o.k.
2. Men heeft soms last van lawaai. Men weet niet zo goed wat men ermee aan moet. Nader onderzoek zou prettig zijn. Aandacht is vereist.
3. Veel mensen ondervinden hinder van het geluidsniveau. Mensen kunnen elkaar niet meer verstaan. Actie is noodzakelijk.

Een voorbeeld van een rapportage

We rapporteren de arbo-problematiek van de ziekenverzorger.

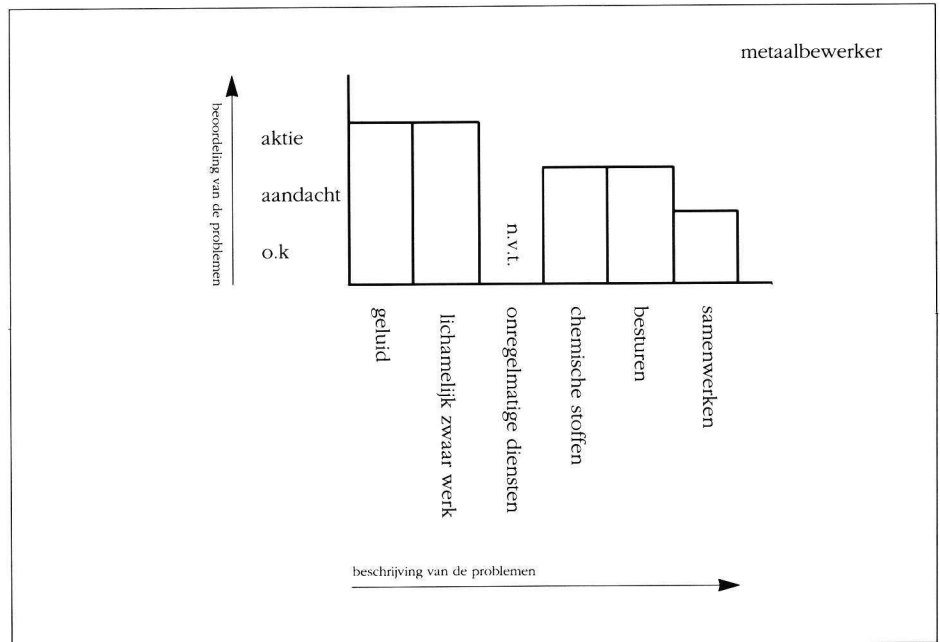
Het werk van een ziekenverzorger mag zwaar genoemd worden. 75% van hen geeft dit aan in de enquête. Men werkt in onregelmatige diensten, wat niet altijd als prettig ervaren wordt. De verzorgster werkt met enkele stoffen waarvan de samenstelling onbekend is. Het enige wat wordt opgemerkt is dat de schoonmaakmiddelen stinken en dat men er hoofdpijn van krijgt. Men vindt het bezwaarlijk dat er nauwelijks wordt samengewerkt met andere afdelingen.



Of van de metaalbewerker.

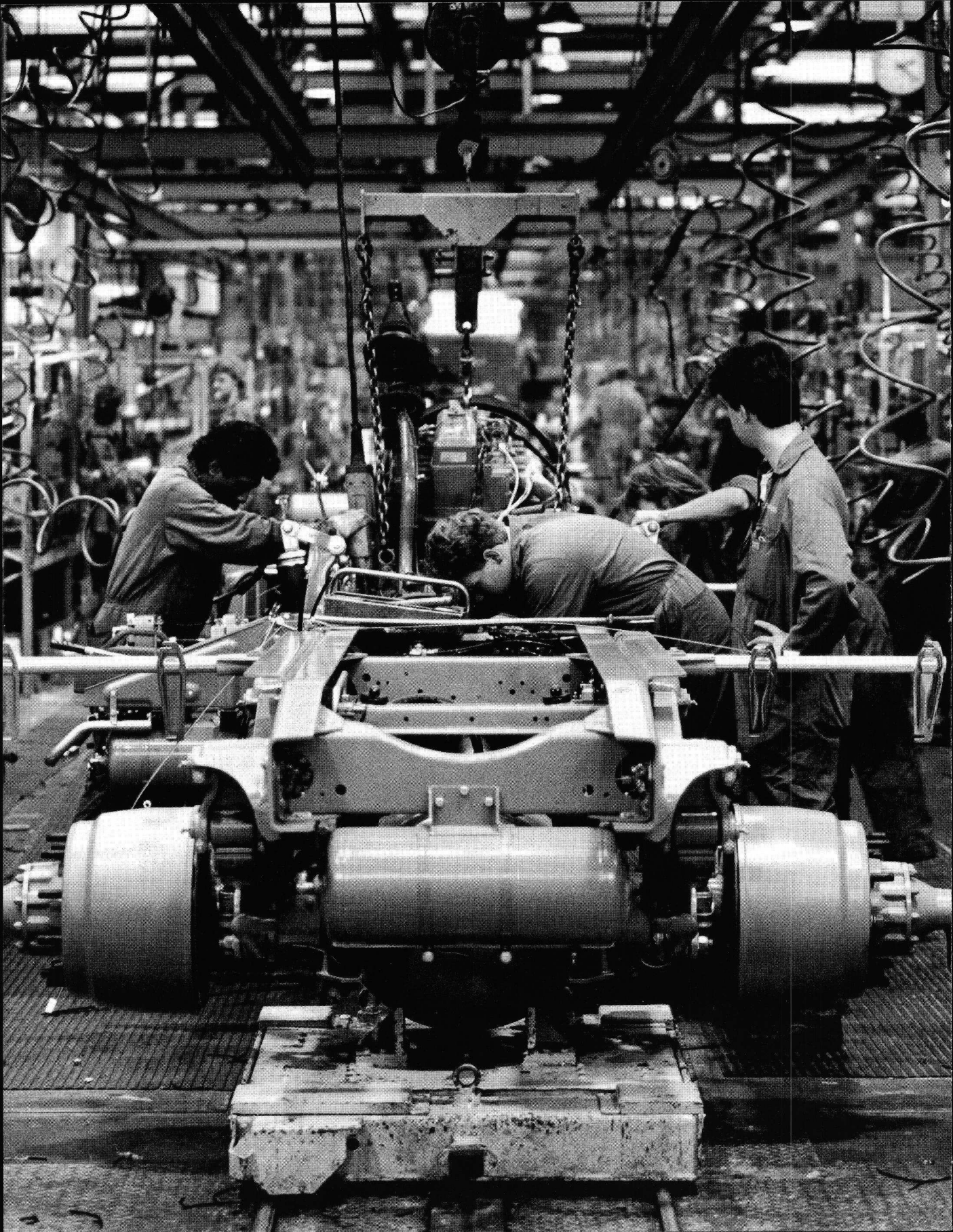
De geluidsmeter geeft 96 dB aan. De norm van 85 dB(A) wordt dus overschreden. De metaalbewerker moet platen van 30 kilo in de machine leggen. De normen voor tillen geven lagere gewichten aan. Men werkt in dagdienst. Er wordt met koelvloeistoffen gewerkt waarvan de samenstelling onbekend is. Er wordt één maal in de zes maanden werkoverleg gehouden. De chef bepaalt hierbij de agen-

da. De samenwerking met andere afdelingen verloopt goed. Als er problemen zijn met de machines, loopt de metaalbewerker zelf even naar de Technische Dienst. Gezamenlijk wordt de machinestoring dan verholpen.



Vragen

1. Naar aanleiding van welke informatie worden arbo-problemen in de OR besproken?
2. Wanneer en waarover rapporteert de OR naar de werknemers?
3. Welke reacties verwacht u naar aanleiding van een rapportage?
4. Wat betekenen uw verwachtingen voor de vormgeving van de rapportage?



6

RESULTATEN

De gegevens over arbeidsomstandigheden, die uit de inventarisatie naar voren komen, zijn de resultaten van de verkenning. Resultaten moeten een antwoord zijn op de vraag die de OR zich had gesteld. Ook kunnen nieuwe knelpunten aan het licht komen.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Geen duidelijkheid

“Uit de geretourneerde enquêteformulieren blijkt dat het gebrek aan mogelijkheden tot overleg en de slechte samenwerking de twee problemen zijn die het vaakst wordenesignaleerd.

Het feit dat onverwacht veel mensen gereageerd hebben, geeft de OR het idee dat zijn werk belangrijk is, en dat is een goede stimulans.”

Commentaar

Het is niet mogelijk, aan de hand van de door het personeel genoemde problemen, aan te geven wat de exacte oorzaak van het hoge verloop van het personeel is. Wel zijn enkele knelpunten gesignaleerd. Deze zijn nogal verschillend, maar ze hebben gemeen dat ze als hinderlijk worden ervaren. Bovendien verhinderen het gebrek aan mogelijkheden tot overleg en de slechte samenwerking dat de knelpunten worden besproken en opgelost. De OR had wellicht beter eerst kunnen praten met de mensen om meer inzicht te krijgen in de vraag waar het hoge verloop vandaan komt. Een enquête is een goed middel ter ondersteuning van een duidelijke hypothese.

Onderneming Jansen

Een dubbele doelstelling

“De problemen die naar voren komen hebben voornamelijk betrekking op veiligheid en gezondheid. Het lawaainiveau is nog steeds hoog, er komt weinig daglicht de fabriekshal in en in de drukkerij heeft men rugklachten, veroorzaakt door het zware werk aan de onhandige machines. De mensen bevestigen wat wij reeds vermoedden. De resultaten van de gesprekken laten zien dat we niet voor niets bezig zijn. Het welzijnsprobleem komt slecht uit de verf. Het enige waar de mensen over willen praten is de beloning. Dat de mensen ook gedemotiveerd zijn door het saaie, eenvoudige werk is voor hen niet meer aan de orde.

Wij vinden het moeilijk om dergelijke welzijnsproblemen te inventariseren. We laten dit liever over aan deskundigen.”

Commentaar

De OR weet op welke wijze hij het personeel moet raadplegen. De raadpleging was bedoeld om sterk te staan in de onderhandelingen met directie en om nieuwe informatie te krijgen over knelpunten in de arbeidsomstandigheden.

Beide bedoelingen hebben hun vruchten afgeworpen. De werknemers ondersteunen de VGW-commissie bij haar werkzaamheden.

Dat in het kader van de inventarisatie het beloningsvraagstuk zoveel aandacht zou krijgen, was van te voren niet ingeschat.

Deze toevoeging betekent twee dingen voor de VGW-commissie:

1. Zij bakent haar taken af ten opzichte van de OR en/of de bedrijfsledengroep. Het beloningsvraagstuk hoort niet op de agenda van de VGW-commissie. Beloning heeft soms wel een direct verband met arbeidsomstandigheden. Toeslag bij het verrichten van ongezond werk is hier een duidelijk voorbeeld van.
2. Het is onmogelijk om door middel van groepsgesprekken informatie te krijgen over de inhoud van het werk. De commissie kan beter zelf beschrijven en beoordelen wat ze van de inhoud van het werk vindt. Als de mensen het niet eens zijn met de beoordeling van de VGW-commissie, kunnen ze immers alsnog reageren.

Overslagbedrijf Ria

De VGW-commissie schiet er niet veel mee op

“De verschillende vergaderingen resulteren in uitgebreide lijsten met acute problemen en in lijsten van problemen die op een wat langere termijn om een oplossing vragen. Het gaat voornamelijk om veiligheidsproblemen. Gezondheidsproblemen worden wel genoemd maar minder goed uitgewerkt. Individuele problemen komen niet aan bod. Daar praten Rotterdammers namelijk zelden over.”

Commentaar

Het is van belang dat er zo veel mogelijk knelpunten genoemd worden in de vergadering. Want alleen die problemen, die in de commissievergadering zijn genoemd, worden serieus genomen en aangepakt. Dat er alleen veiligheidsproblemen aan de orde komen is niet toevallig. Een veilig bedrijf is van belang voor de directie. De Arbeidsinspectie controleert het bedrijf voornamelijk ten aanzien van de veiligheid.

Een andere reden is dat alleen de veiligheidsfunctionaris, als deskundige, veel invloed heeft op het bedrijf. In dergelijke jaarplanvergaderingen is de inbreng van deskundigen belangrijk.

En omdat in de jaarplanvergaderingen niet systematisch te werk wordt gegaan, maar slechts geluisterd wordt naar de inbreng van de aanwezigen, zijn eenzijdig op veiligheid gerichte resultaten te verwachten.

Enkele algemene opmerkingen

Resultaten moeten een antwoord zijn op de vraag die gesteld is. Resultaten moeten een sleutel zijn tot actie. De OR moet daarom in deze fase al weten of zij de problemen kan aanpakken en welke problemen op korte termijn om een oplossing vragen.

Is de vraagstelling eenmaal duidelijk, dan is de kwaliteit van de resultaten ook nog afhankelijk van de gebruikte inventarisatiemethode.

Zo geeft het gebruik van *bestaande informatie* (ziekteverzuimcijfers) de vraagstelling een duidelijke richting. De resultaten van een *enquête* met gesloten vragen geeft aan in welke mate de achterban achter de ideeën van de OR staat. De relatie tussen OR en achterban is bij de enquête wel een afstandelijke. Een *groepsge-sprek* levert vaak nieuwe inzichten op. Bovendien worden de mensen door het gesprek sterk betrokken bij het OR-werk. Een *beschrijving van de arbeidssituatie* door de OR geeft vaak nieuwe informatie. De OR moet wel in staat zijn deze informatie te beoordelen.

Ten aanzien van de vorm

Bij de enquête is de relatie tussen commissie en achterban tamelijk afstandelijk. Het groepsgesprek vraagt een nauwe betrokkenheid van de achterban bij het werk van de commissie.

Vragen

1. Welke resultaten hebben inventarisaties tot nu toe opgeleverd?
2. Zijn de resultaten een antwoord op de vragen die de commissie zichzelf heeft gesteld?



7

DESKUNDIGE DIENSTEN

De OR/VGW-commissie kan deskundigen raadplegen op grond van artikel 16 van de WOR en artikel 14 van de Arbowet.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Geen hulp

“Voor het personeel zijn in ons bedrijf geen deskundigen op het gebied van gezondheid en welzijn werkzaam. Wel overleggen we met “deskundigen” over speciale onderwerpen. We praten met het hoofd van de Verpleegkundige Dienst over de werkdruk en met het hoofd van de Dienst Planning over de roosterplanning.”

Commentaar

De “deskundigen” waar de OR meer praat, fungeren eerder als overlegpartner dan als deskundigen. Zij geven de OR geen nieuwe informatie en advies ter ondersteuning van het OR-beleid. Ze zijn te veel betrokken bij het bedrijfsbeleid.

Bij het inschakelen van deskundigen zijn twee vragen van belang.

1. Op welke onderwerpen wil de OR ondersteund worden? Ondersteuning betekent dat de mensen de OR helpen door het aandragen van informatie. De OR is dan beter in staat zijn standpunt te beargumenteren.
2. Pas dan speelt de vraag welke deskundige de OR kan inschakelen. Als er in het bedrijf onvoldoende deskundigen aanwezig zijn, dan zijn buiten de poorten van de instelling wel deskundigen te vinden. De OR moet de directie dan wel op de hoogte brengen van de kosten. Daarnaast is het natuurlijk nuttig te weten welke instellingen gratis advies en hulp bieden.

Onderneming Jansen

Wisselende ervaringen

“Als een klacht door veel mensen als hinderlijk wordt ervaren, willen we dat graag laten bevestigen door deskundigen. Zo vragen we het GAK metingen te verrichten als het gaat om dampen of om lawaai. De rapporten van het GAK gebruiken we om de ernst van de klacht te onderzoeken en eventueel te bevestigen. Het GAK levert altijd uitstekende rapporten. We werken graag samen met deskundigen van instellingen, omdat hun advies geen geld kost en ze dermate kundig zijn dat we altijd op ze kunnen vertrouwen. Het advies dat zij geven gaat ook altijd in de richting van oplossingen.

Bij de BGD ligt dit anders. Onze ervaringen met hen zijn minder positief. Ze zijn niet onafhankelijk, dat merkt je aan alles. Ze stellen alles in vage termen, constateren alleen en geven geen oplossingen. Ze vallen nooit de directie of het gevoerde beleid aan.

Verder vragen we natuurlijk steun bij de Industriebond. Die verwijst vaak door en vertelt welke instanties en wetten geraadpleegd kunnen worden om een oplossing te vinden voor ons probleem.”

Commentaar

De VGW-commissie stelt duidelijke vragen aan de deskundigen. Zij weet welke deskundigen het VGW-werk wel steunen en welke dat niet doen. In een bedrijf waar de arbeidsverhoudingen zijn zo als bij dit bedrijf, zal het vaak voorkomen dat de deskundigen van het bedrijf zelf meer ten dienste staan van de directie dan van de werknemersvertegenwoordigers. Daarmee doen ze niet alleen de OR maar ook zichzelf te kort. Immers, deskundigen komen het meest tot hun recht als werkgever en werknemers samen werken. De wijze waarop de BGD zich opstelt bij Jansen komt steeds minder vaak voor. De Bedrijfsgezondheidszorg probeert overeenkomstig de Arbowet steeds meer in te gaan op vragen van de werknemersvertegenwoordiging.

Overslagbedrijf Ria

Eenzijdige hulp

Het bedrijf beschikt over een veiligheidsfunctionaris. Hij is goed opgeleid. Hij adviseert de VGW-commissie en helpt bij de samenstelling van het jaarplan. Hij helpt de VGW-commissie en de werknemers ook bij de dagelijkse verantwoordelijkheid die werknemers door de Arbowet hebben gekregen.

Een voorbeeld hiervan is:

- Als je het op de machine, tussen de kolen en gassen, benauwd krijgt dan mag je volgens de Arbowet de machine verlaten. De chef heeft de gewoonte dan te komen praten en de werknemer een pakje melk te geven. Leuk natuurlijk, maar hij kan je ook in de asbest duwen met een pakje melk. Dan halen we dus de veiligheidsfunctionaris erbij. Het gevolg is dat de werknemers pas op de machine hoeven als er maatregelen zijn getroffen.

Het bedrijf is lid van de BGD. De enige dienst die ze aan het bedrijf verlenen zijn in feite de keuringen. De VGW-commissie gaat nooit in discussie met de bedrijfsarts. Oorspronkelijk was hij controle-arts en de werknemers hebben geen positieve ervaringen met hem. Voor het spreekuur is dan ook zelden belangstelling. Beleidsmatig heeft de Bedrijfsgeneeskundige Dienst geen invloed. Er is nooit een bedrijfshygiënist in het bedrijf geweest; gezondheidsproblemen op de werkvloer zijn nooit in kaart gebracht. De Arbeidsinspectie is heel actief. Op het gebied van veiligheid bestaan goede voorschriften.

Commentaar

Deskundigheid wordt alleen ingeschakeld ten behoeve van het eigen veiligheidsbeleid van het bedrijf. De VGW-commissie zou eens na moeten gaan welk contract het bedrijf heeft afgesloten met de BGD. Misschien mag de BGD wel geen arbeidshygiënisch onderzoek doen van de directie. Het vertrouwen in de BGD moet wel terugkeren. Als de dienst alleen keuringen blijft doen zal dit niet snel gebeuren. Een bedrijf als Ria heeft echter wel deskundigheid nodig op het gebied van gezondheid. De VGW-commissie of OR kan hier het initiatief toe nemen.

Enkele algemene opmerkingen

DESKUNDIGEN

De VGW-commissie kan voor de behandeling van een bepaald onderwerp of voor het uitbrengen van een schriftelijk advies één of meer deskundigen uitnodigen. Indien de deskundige hiervoor kosten in rekening brengt, is vooraf melding aan de werkgever noodzakelijk, aldus artikel 22 WOR.

Deskundigen kunnen om verschillende redenen om advies worden gevraagd.

- Om eigen resultaten te bevestigen. De inbreng van deskundigen wordt gebruikt om de eigen macht te vergroten. Zij bevestigen de beoordeling van het probleem.
- Om op nieuwe ideeën te komen en het eigen blikveld te verruimen. De inbreng van deskundigen wordt gebruikt om de kennis te vergroten. Deskundigen kunnen helpen bij een systematische aanpak van het probleem, het afbakenen van problemen.
- Deskundigen kunnen oplossingen bedenken voor de bestaande knelpunten.

Deskundigen kunnen op verschillende momenten door de commissie worden uitgenodigd.

- Bij de verkenningfase. Zij zijn wellicht op de hoogte van bestaande checklists, of ze kunnen aangeven welke items zij van belang achten. Zij kunnen ook onderzoek doen.
- Bij de rapportage. Deskundigen zijn vaak op de hoogte van de gangbare normen en richtlijnen voor veiligheid en gezondheid. Zij kunnen als discussiepartner dienen waar het gaat om het verwoorden van eigen normen.
- Tijdens het overleg. Deskundigen kunnen de OR terzijde staan in het overleg, als het gaat om met behulp van argumenten aan te tonen dat de omstandigheden verbeterd moeten worden. Zij kunnen bemiddelen bij conflicten tussen OR en directie.
- Bij toetsing op uitvoering van de maatregelen, waar het gaat om de vraag of de knelpunten inderdaad zijn opgelost.

Men kan van verschillende deskundigen gebruik maken.

Deskundigen die in het bedrijf aanwezig zijn: de technici en ontwerpers, de veiligheidskundige en de personeelsfunctionaris. De eersten zijn deskundig met betrekking tot oplossingen voor problemen, de laatsten hebben kennis in huis over de gevolgen van het werk voor de mensen. Deskundigen die nauw verbonden zijn met het bedrijf zijn de BGD en de Arbeidsinspectie. Ook anderen buiten het bedrijf kunnen de VGW-commissie van advies dienen. Voorbeeld zijn: het GAK, scholingsinstituten, wetenschapswinkels, universitaire steunpunten, het NIA en adviesbureaus.

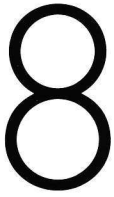
Bij de keuze wie men waarom en wanneer zal inschakelen gelden een paar voorwaarden:

- maak alleen gebruik van deskundigen die het vertrouwen genieten van de OR;
- stel een heldere vraag aan de deskundigen. Bij een vage opdracht zijn zij vaak geneigd vraagstellingen te veranderen in de richting van eigen ideeën;
- bedenk wat de commissie gaat doen met de verkregen informatie.

Voor het arbo-team, door het bedrijf opgericht, geldt vaak dat de bedrijfsdeskundige lid zijn van de commissie. Inbreng van buiten met betrekking tot hetzelfde vakgebied zal vaak moeilijk zijn. Wel moeten de werknemersvertegenwoordigers weten welke deskundigheid niet aanwezig is. Immers in dergelijke commissies zit vaak alleen de veiligheidsdeskundige.

Vragen

1. Heeft de VGW-commissie wel eens de hulp ingeroepen van deskundigen buiten de commissie?
2. Wat was de vraag?
3. Wat was de inbreng van de betreffende adviseur?
4. Is het advies van de deskundige door de commissie daadwerkelijk gebruikt? Op welke manier?



PRIORITEITSSTELLING

In de inventarisatiefase zijn veel problemen ter tafel gekomen. De VGW-commissie kan niet alle problemen tegelijk aanpakken. In deze fase bekijkt de commissie welke knelpunten voorrang krijgen en het eerste aangepakt gaan worden.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Te veel onderwerpen

“Sommige problemen die in de enquête door het personeel gesignaleerd zijn, blijven al op de agenda van de OR te staan; niet alleen de automatisering, de begroting, het sociaal jaarverslag, de verbouwing, maar ook onderwerpen als werkdruk, roosterplanning, bezettingsnormen en zware werkomstandigheden. Nieuwe onderwerpen, zoals het slecht functionerende werkoverleg, komen daar nu bij.”

Commentaar

De OR heeft te veel veelomvattende onderwerpen op zijn agenda staan, waardoor een effectieve aanpak onmogelijk is. Hij stelt geen prioriteiten. Onderwerpen worden uitgediept en besproken als de directie ze aan de orde stelt. De directie stelt dus de feitelijke prioriteiten vast op basis van het belang van het probleem voor de bedrijfsvoering.

Onderneming Jansen

Dat zoeken we zelf uit

“In eerste instantie zijn wij heel open en willen we alle problemen aanpakken. De OR moet vervolgens maar bekijken welke problemen prioriteit krijgen. Wij geven hierover wel advies. Prioriteiten worden gesteld op basis van de ernst van het probleem. Wij laten ons als VGW-commissie niet leiden door het directiebeleid. Problemen krijgen prioriteit als:

1. het probleem acute gevaren met zich meebrengt;
2. problemen snel kunnen worden weggenomen. Strategisch is het van belang dat er op het gebied van VGW successen worden gehaald;
3. het probleem op den duur negatieve gevolgen heeft voor de werkgevers;

De OR beslist natuurlijk welke problemen hij in de overlegvergadering brengt. Meestal neemt de raad ons advies geheel over. Soms worden prioriteiten veranderd, omdat de OR ook naar de financiële aspecten kijkt. Hij houdt zich meer met het gehele directiebeleid bezig waardoor de volgorde van de prioriteiten soms anders komt te liggen.”

Commentaar

De OR bepaalt welke zaken het eerst in de overlegvergadering worden gebracht. Prioriteit krijgen die zaken die snelle resultaten laten zien en waar zoveel mogelijk werknemers baat bij hebben. Immers, opkomen voor de gezondheid van werknemers is opkomen voor de belangen van zoveel mogelijk werknemers. Zaken die de macht van de OR versterken krijgen prioriteit. Wettelijke bepalingen spelen bij de OR nauwelijks een rol.

Overslagbedrijf Ria

Meegaan, maar dan beter

“Het verlichtingsvraagstuk krijgt van ons veel aandacht. Er gebeuren veel ongelukken, mensen struikelen over het vuil. Soms is er zo weinig licht dat mensen genooddaakt zijn zaklantaarns te gebruiken, en met één hand kan je sommige werkzaamheden niet doen. We willen dat er nu definitief een goede oplossing komt. Het onderwerp krijgt veel aandacht van ons, omdat de directie zich er zo goedkoop mogelijk van af zal maken. Volgens de Technische Dienst is het neerzetten van paaltjes met TL's voldoende. In het jaarplan staat beschreven dat het volgend jaar de bedrijfsterreinen goed verlicht moeten zijn. De VGW-commissie heeft zich voorgenomen deze zaak nauwlettend te volgen.”

Commentaar

In het jaarplan staan die zaken die prioriteiten krijgen. De VGW-commissie vertrouwt er in principe op dat het jaarplan wordt uitgevoerd. Zij veronderstelt echter ten aanzien van ingewikkelde en/of kostbare maatregelen dat de deskundigheid of de financiële middelen zullen ontbreken om de maatregelen goed uit te voeren. Een nauwkeurige omschrijving van de wijze waarop problemen worden opgelost staat immers niet in het jaarplan beschreven. De uitvoering van enkele maatregelen wordt dan ook scherp gevolgd. Bovendien gaat het om die maatregelen waarvan de VGW-commissie weet op welke wijze zij het probleem opgelost zou willen zien.

Enkele algemene opmerkingen

PRIORITEITSSTELLING

Het stellen van prioriteiten is nodig omdat:

- de lijst van actiepunten vaak lang is en alles niet tegelijk aan te pakken valt;
- sommige actiepunten heel veel tijd kosten en dit niet in verhouding staat met het aantal mensen dat baat heeft bij de oplossing van het probleem;
- er niet voldoende geld beschikbaar wordt gesteld om alle punten op te lossen.

Het stellen van prioriteiten wordt bepaald door de aandacht die de OR heeft voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Actiepunten worden aangepakt als ze passen binnen de algemene doelen die de OR/VGW-commissie zich stelt.

Die doelen kunnen heel verschillende zijn:

In bijna alle bedrijven krijgen zaken die acuut gevaar opleveren voor werknemers altijd prioriteit. Zo zijn er OR'en die zich vooral laten leiden door succes.

De VGW-commissie wil successen behalen opdat werknemers het belang inzien van het commissiewerk. Mensen raken meer geïnteresseerd in het medezeggenschapswerk als er ook zichtbare verbeteringen voor werknemers tot stand komen. Zaken die bijvoorbeeld weinig geld kosten of eenvoudig zijn op te lossen krijgen prioriteit, evenals zaken die moeilijker zijn op te lossen maar van belang zijn voor een grote groep werknemers. Prioriteit krijgen bovendien die zaken die ondersteund worden door wetten en richtlijnen.

Bij andere bedrijven heeft de VGW-commissie een duidelijk idee waar ze naar toe wil, ze weet bijvoorbeeld aan welke voorwaarden de kwaliteit van de arbeid moet voldoen.

De VGW-commissie wil alles dat binnen haar mogelijkheden ligt inzetten om goede arbeidsomstandigheden te realiseren in het bedrijf. Een prettige werksfeer is hiervan een onderdeel.

De knelpunten die om een oplossing vragen en factoren die gevaar opleveren

voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers krijgen prioriteit. Factoren die bovendien genoemd worden door deskundigen op het VGW-gebied zullen prioriteit krijgen.

Tot slot zijn er OR'en die zich laten leiden door het directiebeleid. Dergelijke OR'en hebben of weinig aandacht voor arbeidsomstandigheden of zijn juist van mening dat arbeidsomstandigheden alleen effectief zijn aan te pakken als ze onderdeel zijn van de normale bedrijfsvoering (zie les 8).

Vragen

1. Welke knelpunten worden door de VGW-commissie aangepakt? Heeft de aandacht voor deze problemen te maken met de aandacht die de directie heeft voor de knelpunten?
2. Heeft de aandacht met andere zaken te maken? Welke?
3. Welke knelpunten blijven liggen? Kunt u achterhalen waarom?



9

DE VGW-COMMISSIE EN DE OR

Volgens de WOR vertegenwoordigt de OR de werknemers, adviseert de VGW-commissie de OR, en voert de OR het overleg met de directie. In de praktijk zien de relaties tussen de genoemde partijen er vaak heel anders uit. OR-leden praten niet met de mensen die ze vertegenwoordigen, of commissies voeren het overleg met de directie.

Verpleeghuis St. Elisabeth

De OR staat er alleen voor

“Niemand heeft gereageerd op het korte verslag dat we nu al een jaar geleden naar de achterban hebben verstuurd. Bijna niemand heeft met een OR-lid gepraat over resultaten van de enquête.”

Commentaar

De OR erkent dat het personeel het belang van het OR-werk niet inziet, maar stelt zich niet de vraag waarom de achterban niet geïnteresseerd is. Misschien is de achterban niet geïnteresseerd omdat er met de enquête nauwelijks resultaten zijn behaald of omdat de enquête veel te algemeen was. De informatie in het verslag gaf ook nauwelijks inzicht in de problemen die spelen in de instelling. De achterban weet bovendien niet wat de OR-leden in het algemeen willen bereiken met het OR-werk. De OR zal anders moeten werken, duidelijke problemen moeten aanpakken, pas dan kan de OR uit zijn isolement komen.

Onderneming Jansen

Volgens de regels der wet

“De VGW-commissie adviseert de OR. De OR vertegenwoordigt de mensen in het bedrijf. In de raad zit een afgevaardigde van de Turkse werknemers, iemand die redelijk Nederlands spreekt. Ook de vrouwen zijn in de OR vertegenwoordigd. Wij letten hier altijd goed op en hebben gelukkig geen problemen bij de kandidaatstelling. De OR neemt het advies van de VGW-commissie vaak over. Dit is natuurlijk logisch want in de VGW-commissie zitten veel OR-leden. De overige leden zijn afkomstig uit het bedrijf. De commissie vertegenwoordigt alle uitvoerende afdelingen. Bovendien betrekken wij de mensen bij het commissie-werk en behandelen wij hun problemen.”

Commentaar

De VGW-commissie is een vaste commissie van de OR. Enkele OR-leden hebben zich gespecialiseerd in onderwerpen rond veiligheid en gezondheid. Het OR-werk krijgt meer diepgang en door hun specialisatie zijn de VGW-commissieleden beter in staat te praten met deskundigen en de Arbeidsinspectie. De mensen in het bedrijf kennen een sterke vakbondstraditie. In de OR worden de belangen van werknemers behartigd, men houdt zich aan besluiten die door de OR zijn genomen. Men heeft hierover een eensgezinde opvatting. Naar de directie toe worden de formele overlegkanalen bewandeld, zoals beschreven in de WOR en in de

Arbowet. Deze werkwijze is noodzakelijk wil de OR nog enige resultaten behalen. Bij Jansen kan de OR alleen functioneren als alle leden zich aan deze regels houden.

Overslagbedrijf Ria

Verkiest de VGW-commissie de band met de werknemers?

“Onze VGW-commissie functioneert zelfstandig. De samenstelling van de commissie is overeenkomstig de WOR. De meerderheid van het aantal leden is dus tevens OR-lid. In tegenstelling tot wat in de wet beschreven staat overleggen wij met de directie. Wij zijn dus geen adviesorgaan van de OR. De OR geeft niet zijn instemming omtrent besluiten die wij nemen. Hij delegeert als het ware zijn bevoegdheden. Wel krijgt de raad de verslagen van de vergaderingen. De OR vindt deze constructie niet altijd even plezierig. Hij wil meer betrokken zijn bij het VGW-werk en vindt dat alleen de OR met de directie kan onderhandelen. Toch hebben we deze constructie, bij deze OR, er door gekregen. We kunnen zo namelijk veel efficiënter werken en behalen veel meer resultaten. Als al onze voorstellen eerst naar de OR zouden moeten, zou de weg veel te lang zijn. Bovendien keurt de OR onze plannen toch altijd goed. De veiligheidsinspecteur en het hoofd PZ vinden deze constructie ook plezieriger. De achterban wordt door ons niet systematisch geraadpleegd. Dat doet de directie. De OR heeft wel regelmatig en systematisch contact met de mensen in het bedrijf.”

Commentaar

Men kiest, hoewel niet eensgezind, voor een zelfstandige VGW-commissie. De sfeer op het bedrijf wordt als constructief bestempeld. In een dergelijke situatie moet er zo effectief mogelijk gewerkt worden en moeten er zoveel mogelijk resultaten worden geboekt ten gunste van het personeel. Dit kan alleen als zowel de directie als de OR informeel willen werken. Een dergelijke constructie is dus afhankelijk van personen, van de OR-leden en van de verschillende directieleden. Men werkt op basis van wederzijds vertrouwen. Men neemt elkaars deskundigheid serieus. Informeel werken mag echter nooit een argument zijn om geen goed reglement te hebben. De “spelregels” moeten klaarliggen voor als het eens wat stroever gaat. De OR moet steeds controleren of de VGW-commissie zich niet isoleert. Dat de commissie met een jaarplan werkt vergemakkelijkt de controletaak van de OR. Er is een kans dat de VGW-commissie zich gaat gedragen als een deskundige, dat wil zeggen zelf gaat aangeven waar de problemen liggen. De ervaringskennis van werknemers gaat dan verloren. De OR kan overigens, in deze constructie, bij elke nieuwe zittingsperiode in zijn reglement de bevoegdheden van de commissie wijzigen.

Enkele algemene opmerkingen

Volgens de WOR behoeft de werkgever instemming van de OR voor een door de werkgever te nemen besluit tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn, behalve als het een en ander al bij CAO is geregeld. Er is ook geen instemming nodig als de arbeidsinspectie terzake een eis tot naleving of een aanwijzing kan geven. Een terzake bevoegde commissie wordt in navolging van de WOR samengesteld uit vertegenwoordigers van werknemers, die bijvoorbeeld door de OR per afdeling worden gekozen.

Een OR kan een VGW-commissie instellen om:

- meer aandacht te krijgen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- meer direct betrokken mensen inbreng te geven in het beleid van de onderneming;
- OR-leden de mogelijkheid te geven zich te specialiseren op een bepaald gebied;
- het contact met de achterban te vergroten en meer mensen te interesseren voor het OR-werk;
- meer en betere resultaten te behalen.

Voorwaarde voor het functioneren van een VGW-commissie is echter dat er een duidelijke taakomschrijving is. Duidelijk moet zijn:

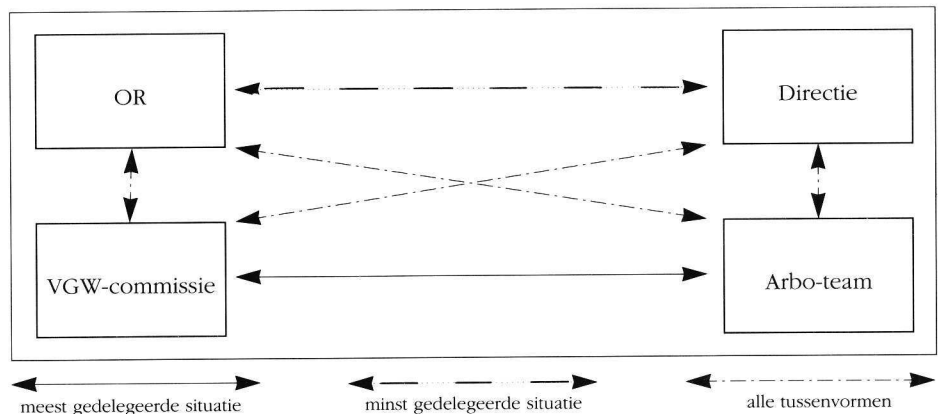
- welke onderwerpen door de VGW-commissie worden besproken en welke door de OR;
- op welke wijze de VGW-commissie de OR adviseert;
- in welke mate de VGW-commissie mag overleggen met de bedrijfsfunctionarissen en/of bestuurders; en
- welke contacten de commissie onderhoudt met de achterban.

Soms kiest de OR niet voor een VGW-commissie, maar neemt een OR-lid deel aan een door de directie ingestelde arbo-commissie.

Welke problemen kan het deelnemen aan zo'n commissie met zich meebrengen:

- het afgevaardigde OR-lid is vaak iemand die gewend is aan de taal en houding van het management;
- het gevaar is groot dat alleen de onderwerpen van het management op de vergadering besproken wordt;
- in een dergelijke commissie ontbreken vaak de macht en middelen om eigen onderwerpen op de agenda te krijgen;
- het OR-lid geeft de commissie informatie "van de werkvloer" terwijl het niet altijd duidelijk is wat het OR-lid ervoor terugkrijgt;
- participatie in een dergelijke commissie vormt vaak een onderdeel van de managementstrategie; het management kan nu altijd zeggen: de OR was erbij betrokken;
- het gevaar is groot dat het OR-lid een deskundige positie krijgt toebedeeld. De OR verliest het contact met haar leden.

Het is natuurlijk altijd mogelijk dat de OR en een VGW-commissie opricht en dat een OR-lid deelneemt aan de vergaderingen van het arbo-team.



Vragen

1. Wat zijn de taken en verantwoordelijkheden van de VGW-commissie?
2. Zijn de taken vastgelegd?
3. Wie houdt er toezicht op dat de taken worden uitgevoerd en de verantwoordelijkheden worden nagekomen?

10 OVERLEG

Welke maatregelen daadwerkelijk door de directie worden uitgevoerd, daarover wordt gesproken tijdens de overlegvergadering. De wijze waarop de OR zijn eigen plannen gerealiseerd wil zien verschilt per bedrijf.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Te weinig ondersteuning en kennis

“Al in een vroeg stadium hebben we de directie bij het project betrokken. Voordat alle antwoorden uitgetikt waren, wist ze al welke antwoorden gegeven waren. Van wie de antwoorden kwamen en op welke afdeling ze betrekking hadden, is echter nooit aan haar bekend gemaakt. De directie was het niet eens met de wijze waarop wij de achterban wilden informeren over de uitslag van de enquête. Omdat er nogal wat negatieve opmerkingen in stonden, vond ze een samenvatting wel genoeg. We gaven de directie gelijk.

Vervolgens bespraken we de verschillende knelpunten die zoal naar voren kwamen. Eén van de knelpunten was het gebrek aan overleg. De directie beloofde hier wat aan te doen en, eerlijk gezegd, de situatie is in dit opzicht verbeterd. In het algemeen geldt bij ons: als je met de directie wilt praten over problemen op de afdeling, dan moet je ook met oplossingen komen. Als je stelt: “de werkdruk is te hoog”, dan is dat onvoldoende. “Dat weten wij ook”, zeggen de directieleden dan, “dat voelen wij vanachter ons bureau”. Als wij echter met ideeën komen over de wijze waarop de werkdruk verminderd zou kunnen worden, dan denkt de directie erover na en komt ze de volgende vergadering met een voorstel. Afhankelijk van de inhoud van het probleem, overleggen we ook met deskundigen. Over de werkdruk praten we bijvoorbeeld met het hoofd van de Verpleegkundige Dienst, de roosterplanning bespreken we met het hoofd van de Dienst Planning.”

Commentaar

De OR overlegt continu met de directie en met deskundigen over zaken die thuis horen in een overlegvergadering en over zaken waar de directie niets mee te maken heeft. De OR weet niet goed op welke wijze hij met de directie om moet gaan of wil gaan. Het is zijn taak aan de directie over te brengen wat er onder het personeel leeft. In deze fase blijkt dat de OR het redelijk vindt om ook oplossingen voor problemen te bedenken. De OR en de directie zijn duidelijk op zoek naar wat ze aan elkaar kunnen hebben. Als de OR hier lang mee bezig blijft, geen duidelijk idee heeft over de (on)mogelijkheden van het OR-werk, zal hij zich isoleren van het personeel.

Onderneming Jansen

Strijd

“Ja, en dan komt de harde strijd. De directie wil namelijk nooit geld uitgeven, ook niet als de arbeidsomstandigheden van de mensen heel slecht zijn. Onze standpunten botsen altijd. En elke vergadering zetten we opnieuw de VGW-punten op de agenda. Het enige doel daarvan is dat er besluiten worden genomen.

Er is hier een speciaal budget vrijgemaakt door het bedrijf voor het oplossen van problemen in de sfeer van de arbeidsomstandigheden. Het bedrag wordt soms verhoogd.

Toen er een paar maanden terug mensen ontslagen werden op de drukkerij, kregen wij f 50.000,- om de arbeidsomstandigheden van de nog zittende mensen op de drukkerij te verbeteren. Er is dus wel geld gereserveerd, wij moeten er voor zorgen dat er voor dat geld zoveel mogelijk gedaan wordt in het belang van de mensen. Want de directie probeert altijd aan te tonen dat het niet zo'n vaart loopt met de kwaliteit van het werk. Ze geeft de BGD opdracht de problemen te onderzoeken. Als de BGD concludeert dat er geen gevaar is voor de gezondheid, kunnen we het wel weer vergeten."

Commentaar

De OR voert een continue strijd. Zowel over de hoogte van het budget als over de inhoud van de te nemen maatregelen. De deskundigen kiezen bovendien partij voor de directie. Zij laten zich gebruiken in de overlegfase.

De OR zal de deskundigen (BGD en PZ) moeten dwingen al in een vroeg stadium standpunten in te nemen ten aanzien van de verschillende problemen. De OR kan dan inschatten welk gewicht men kan toekennen aan de inbreng van de deskundigen. Een dergelijke manier van werken scheelt tijd en is meer resultaat gericht.

De wijze van werken van deze OR is een continue oorlogssituatie met de directie. OR-leden moeten voor een dergelijke handelwijze een hele lange adem hebben. De werkwijze leunt te veel op de individuele kracht van de OR-leden.

Overslagbedrijf Ria

De VGW-commissie profileert zich

"Het bedrijf ziet ook dat die TL's niets oplossen. Er is nog niet voldoende licht en dat is zonde van het geld. Wij beleggen nu een vergadering met PZ. Allerlei alternatieven komen dan ter tafel. Om knopen te kunnen doorhakken roept PZ dan de hulp van deskundigen van buiten in. Op dat moment komen wij met onze alternatieven. Als PZ en de TD het niet meer weten. Die alternatieven leggen we voor aan de deskundigen. Wij willen grote lantaarns met grote lichtkronen en grote lichtmasten. Dat gaat heel veel geld kosten, maar ons verlichtingsplan is wel afdoende. Het is een oplossing, die de kans op ongevallen kleiner maakt. En als ons plan wordt uitgevoerd moeten we wel de financiële problemen inzien en meehelpen met het bedenken van oplossingen hiervoor. Wij stellen daarom voor het plan over meerdere jaren uit te smeren, de lichtmasten gefaseerd te plaatsen."

Commentaar

De OR wordt serieus genomen in het overleg met de directie. Hiervoor is het nodig dat de VGW-commissieleden ook kennis van zaken hebben. Ten aanzien van het verlichtingsvraagstuk moeten zij met de deskundigen van buiten kunnen praten. De OR sluit compromissen met de directie om serieus genomen te worden. Ten aanzien van de financiële middelen bindt men in, maar alleen onder de voorwaarde dat het plan ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Een dergelijke houding is in deze situatie het gevolg van de doelstelling van de VGW-commissie, namelijk het realiseren van een veilige werksituatie.

Enkele algemene opmerkingen

OVERLEG

Overleg vindt plaats als verschillende partijen, met verschillende belangen, rond de tafel zitten. Men is zich ervan bewust dat men van elkaar afhankelijk is. Men probeert zoveel mogelijk de eigen wensen in vervulling te laten gaan. Doel van de bijeenkomst is vaak het doen van voorstellen en het uitwisselen van standpunten zodat de partijen besluiten kunnen nemen.

De OR

De OR wil graag dat het besluit zoveel mogelijk overeenkomt met zijn wensen. Dit betekent dat de OR de andere partij moet overtuigen van zijn gelijk.

In onderhandelingen is de kans op succes groter als:

- de OR goed weet wat zijn eisen zijn, wat hij met de onderhandelingen wil bereiken;
- de eisen ondersteund worden door zoveel mogelijk mensen. Zowel betrokkenheid van werknemers die met het probleem te maken hebben als betrokkenheid van deskundigen is in deze fase belangrijk;
- de OR weet wat de directie nastreeft;
- de OR kan inschatten hoe de directie op haar voorstellen zal reageren.

De directie

De directie streeft met haar bedrijfsbeleid bepaalde doelen na, zoals het kwalitatief verbeteren van haar produkt, het verstevigen van de marktpositie, het uitbreiden van het dienstenpakket. De directie zal dus die arbo-maatregelen ondersteunen die:

- passen in het organisatiebeleid;
- doelmatig en efficiënt werken ondersteunen;
- de concurrentiepositie ten opzichte van andere bedrijven verstevigt;
- niet alleen kosten maar ook baten opleveren.

In het algemeen kunnen we stellen dat een directie niet onwelwillend staat tegenover maatregelen ten gunste van de arbeidsomstandigheden. Ook zij is van mening dat er in het bedrijf veilig gewerkt moet kunnen worden, dat de medewerkers niet ziek worden van het werk en niet overspannen worden. Maatregelen die stroken met deze doelstelling en bovendien geen geld kosten, kunnen dan ook worden uitgevoerd.

Als door de invoering van maatregelen bedrijfswerkzaamheden stil komen te liggen, als maatregelen geld kosten, komt het niet overeen met de belangen van het bedrijf. Het zal dan meer moeite kosten om maatregelen uitgevoerd te krijgen.

De directie kan zich, grofweg, op twee manier opstellen.

1. Ze denkt weinig na over VGW-problemen. Zij houdt zich alleen vanuit financieel oogpunt bezig met de vraag hoe het bedrijf overeind te houden.
2. Het bedrijf loopt goed, de directie hanteert niet alleen economische of technische doelen, maar wil ook sociale doelstellingen meenemen in haar bedrijfsbeleid.

In de eerste opstelling zal de OR zijn problemen moeten zien te vertalen in de termen die de directie hanteert. Bij de onderhandelingen kan de OR gebruik maken van:

- ziekteverzuimcijfers;
- kosten-batenplaatjes;

- informatie van deskundigen met betrekking tot organisatieverandering.
In het tweede geval kan de OR de directie beter overtuigen met inhoudelijke argumenten. De bedrijfsarts en de personeelschef kunnen in deze fase goed van pas komen.

Tot slot, de directie denkt anders over VGW-zaken dan de OR. De OR zal dan ook altijd VGW-maatregelen ten gunste van de veiligheid en gezondheid van werknemers op de agenda van de overlegvergadering moeten zetten. De directie zal dit zelden doen, hoewel zij op grond van de Arbowet-verplichtingen (samenwerking, overleg) ook zelf met agendapunten moet komen. (Lees verder les 9.)

Vragen

1. Wordt er tijdens het overleg wel eens over arbo-zaken gesproken?
2. Wie zet het onderwerp op de agenda en verzorgt de stukken bij de agenda?
3. Welke onderwerpen komen aan bod? Zijn het duidelijk afgebakende VGW-onderwerpen (lawaaï, onveilige machine, problemen rond eentonige arbeid) of zit de VGW-problematiek verpakt in adviesaanvragen rond "grote" kwesties (organisatieveranderingen, automatiseringsplannen)?

Besluiten nemen in de overlegvergadering betekent niet dat maatregelen daadwerkelijk worden uitgevoerd. Het nemen van de juiste besluiten is nog een hele kunst.

Verpleeghuis St. Elisabeth

De directie beslist

“Op overlegvergaderingen worden geen besluiten genomen. De directie overlegt met ons en komt in de volgende vergadering met een voorstel. Zij kondigt dan aan wat zij voornemens is te doen. Zo heeft de directie over de resultaten van de enquête gezegd, dat zij aan leidinggevendenden zal opdragen het werkoverleg te starten en het overleg met de verschillende specialistische disciplines in huis vorm te geven.”

Commentaar

Er worden geen gezamenlijke besluiten genomen. De directie beslist en deelt haar besluit mee. De OR geeft informatie waardoor de directie betere beslissingen kan nemen. Dit gebeurt echter willekeurig. De OR weet nooit welke invloed hij nu heeft op het bedrijfsbeleid.

Onderneming Jansen

Het spel is uit

“Soms worden er geen besluiten genomen. De directie zegt dan niet over de financiële middelen te beschikken om het probleem naar ieders tevredenheid op te lossen. Meestal wil de directie eerst de zaak nog eens grondig laten onderzoeken door haar eigen deskundigen. Dit werd ons onder andere medegedeeld ten aanzien van de rugklachten van het personeel van de drukkerij. Ze laat dan de BGD opdraven en er vindt een gesprek plaats met de voorlieden. Wij weten dan al hoe laat het is. We moeten dan weer elke vergadering vragen of de directie al op de hoogte is van de resultaten van het onderzoek. Van uitstel komt dan meestal afstel. Tot slot komt het ook voor dat de besluiten die genomen worden in de overlegvergadering, overeenkomen met de wensen van de VGW-commissie. In dat geval moet er ook besloten worden welke personen het project gaan trekken, wie verantwoordelijk wordt gesteld voor de uitvoering van de maatregelen. Want als het blijft bij besluiten alleen...”

Commentaar

In dit metaalbedrijf is het nemen van een besluit voor de OR dus van wezenlijk belang. Alleen met formele besluiten kan de OR aan de slag. Ook bij slechte besluiten kan de OR zijn maatregelen nemen. Het nemen van vage besluiten of het niet nemen van besluiten is desastreus voor de OR. Het vraagt bovendien te veel tijd van de leden om elke vergadering op een punt terug te komen. De OR kan ook geen duidelijkheid geven aan de achterban. De OR is er op gericht besluiten te nemen. Aan besluiten kan men aflezen wie het spel gewonnen heeft, de werkgever of de werknemers.

Overslagbedrijf Ria

Het redelijk overleg

“In het jaarplan staan de besluiten beschreven. Het jaarplan wordt ter goedkeuring in het overleg gebracht. Wij kunnen zaken die vergeten zijn opnieuw aan de orde stellen. Deze worden dan direct toegevoegd. Van formele besluitvorming is eigenlijk geen sprake. De verhouding met de directie is goed te noemen. Zij neemt ons serieus en wij proberen ons in te leven in haar standpunten.”

Commentaar

De besluitvormingsfase is niet het belangrijkste moment van het VGW-commissiewerk. De samenwerking is meer op uitvoering gericht. Controle op de uitvoering van de maatregelen is meer de taak van de commissie.

Enkele algemene opmerkingen

BESLUITVORMING

De overlegvergadering is een belangrijk beleidsbepalend orgaan in het bedrijf. Om beleid te kunnen voeren is het nemen van besluiten een noodzakelijke voorwaarde.

Besluiten welke maatregelen genomen gaan worden is niet genoeg. Voorwaarde voor de uitvoering van die maatregelen is ook dat er besluiten worden genomen over:

- wie verantwoordelijk wordt gesteld voor de uitvoering van het besluit;
- het feit dat er tijd en ruimte nodig is om het besluit te kunnen uitvoeren;
- wie de betrokkenen op de hoogte stelt van het besluit;
- de hoogte van een eventueel budget.

Het besluit kan wellicht worden opgenomen in het VGW-jaarplan. Dit betekent dat voor de uitvoering van het besluit bekeken wordt wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van het besluit en wanneer de uitvoering plaatsvindt. In het jaarplan kan ook de evaluatie geregeld worden.

Probleem	Wie verantwoordelijk	Wanneer	Evaluatie
Ligkasten	Technische Dienst	Januari	OR en veiligheidkundige
Werkoverleg	Afdelingsleidng	maart/april	OR + Nieuwe chef
Omkasten van de machines	Technische Dienst Afdelingsleiding	nu	OR en BGD

voorbeeld van arbo-jaarplan van 'Rice'

Vragen

1. Welke besluiten zijn er de afgelopen tijd over veiligheid, gezondheid en welzijn in de overlegvergadering genomen? Zet ze op een rij.
2. Voldoen ze aan de criteria die in deze paragraaf zijn genoemd?

12

UITVOERINGSFASE

Adviseren en controleren zijn vaak taken die door de VGW-commissie worden genoemd. De VGW-commissie moet controleren of maatregelen daadwerkelijk worden uitgevoerd. Als er geen besluiten worden genomen en geen maatregelen worden voorgesteld, dan valt er weinig te controleren.

Verpleeghuis St. Elisabeth

“Er zijn geen besluiten genomen dus valt er ook niets uit te voeren.”

Commentaar

De OR kan de uitvoering van de besluiten niet toetsen. Ze kan de kwestie opnieuw inbrengen en vragen welke stappen leidinggevenden gaan zetten om tot goed werkoverleg te komen.

Onderneming Jansen

Geen formele voet om op te staan

“Of maatregelen ook daadwerkelijk worden ingevoerd is altijd de vraag. De VGW-commissie heeft niet zo veel wettelijke mogelijkheden. De OR vraagt elke overlegvergadering of de betreffende maatregelen al zijn doorgevoerd. Ook hebben we wel eens een brede VGW-commissie in het leven geroepen, een VGW-commissie waar ook de Personeelsfunctionaris en het hoofd Technische Dienst in vertegenwoordigd waren. Je kunt dan direct aan de bedrijfsverantwoordelijken vragen hoe het er mee staat. Als het bijvoorbeeld om geluidskasten voor machines gaat, is de invloed van de Technische Dienst van groot belang. Deze dienst bepaalt meestal de prioriteiten van de werkzaamheden, de directie bemoeit zich daar vaak minder mee. Een dergelijke constructie werkt meestal maar even. Dan vallen ook het hoofd Technische Dienst en PZ terug op hun formele bevoegdheden. Ze willen dan in de commissie geen besluiten meer nemen.”

Commentaar

Het blijkt, en niet alleen bij dit bedrijf, van groot belang om een goed contact te onderhouden met de uitvoerende diensten in het bedrijf, zoals de TD en het middenkader. Besluiten zijn niet veel waard als deze bedrijfsfunctionarissen niet mee willen werken.

Maar bovenal geldt de wettelijke regel dat de directie verplicht is besluiten in de organisatie tot uitvoering te brengen.

Overslagbedrijf Ria

Samenwerking kent haar grenzen

“Bij het verlichtingsprobleem wordt de Technische Dienst (TD) verantwoordelijk gesteld voor de uitvoering van het plan. Zij zien het niet zo zitten als wij steeds controleren of ze er mee bezig zijn. Zij zitten niet om werk te springen. Ze zetten de mensen liever op andere taken in. Bovendien moet het bedrag van hun budget af. Zij zetten het geld liever in op plekken waar zich storingen voordoen of

waar ze vernieuwingen willen toepassen. Wij blijven echter doorzeuren. Als ze geen mensen hebben huren ze maar krachten in. Anders zeggen we tegen de OR dat het hoofd TD niet capabel is om zijn werk te doen. Hij moet zich immers houden aan de afspraken die gemaakt zijn in het jaarplan. De directie weet dat wij druk kunnen uitoefenen. De OR heeft nu ook een advocaat in de arm genomen om een procedure rond investeringen uit te zoeken. Men vindt publiciteit vreselijk. De klant mag niet horen dat er in het bedrijf onrust is. De klant gaat dan liever naar de concurrent.”

Commentaar

De samenwerking, die in alle fasen soepel verliep, loopt in deze fase stroever. Als het om de uitvoering gaat lopen de taken ook uiteen. Bedrijfsfunctionarissen moeten de werkzaamheden uitvoeren. De VGW-commissie heeft nu haar eigen verantwoordelijkheid. Om haar taak te kunnen uitoefenen heeft ze de OR ook meer nodig. Zonder druk van de OR heeft de VGW-commissie geen macht. Wil de VGW-commissie haar taak kunnen verrichten, dan is kennis van zaken van belang. De commissie moet op de hoogte zijn van de manier waarop maatregelen moeten worden uitgevoerd. Kennis van de problemen en de mogelijke oplossingen ervan is voor hen een voorwaarde om de controlerende taak te verrichten.

Enkele algemene opmerkingen

UITVOERINGSFASE

In deze fase heeft de VGW-commissie een toetsende taak. De OR moet toetsen of de maatregelen worden uitgevoerd en op welke wijze. Als de uitvoering anders verloopt dan is afgesproken kan de OR dit op verschillende niveau's aan de orde stellen.

- Het punt kan weer terug komen op de agenda van de overlegvergadering. Als besluiten niet worden uitgevoerd kan de OR juridische stappen ondernemen.
- De VGW-commissie kan een gesprek aanvragen met de voor de uitvoering verantwoordelijke medewerkers. De commissie kan controleren of de maatregelen voorkomen op het werklustje van de betreffende stafafdeling.
- De commissie kan contact opnemen met de afdeling waar de maatregelen worden doorgevoerd. De werknemers van de afdeling kunnen het besluit aankaarten in het werkoverleg.

In deze fase is het van belang de achterban in te lichten.

- De OR kan de werknemers meedelen welke besluiten genomen zijn in de overlegvergadering. Het aandeel van de OR kan hierbij genoemd worden evenals de rol die de inbreng van de werknemers heeft gespeeld.

Vragen

1. Bekijk de besluiten die genomen zijn in de overlegvergadering. Zijn er maatregelen doorgevoerd zoals afgesproken in het overleg?
2. Als maatregelen niet zijn doorgevoerd, hoe kwam dat dan? Om welk soort maatregelen gaat het? Zijn personen buiten het management hiervoor verantwoordelijk?

13

EVALUATIE

Evaluatie betekent even stilstaan bij wat er de afgelopen tijd is gebeurd. Evaluatie kan leiden tot bijstellingen in de werkwijze van de commissie. In deze fase kan optimaal gebruik worden gemaakt van de ervaringen van de commissieleden.

Verpleeghuis St. Elisabeth

Volgende keer beter

“Wij hebben de laatste tijd verschillende dingen geleerd. Allereerst kunnen we constateren dat de uitkomst van de enquête geen antwoord geeft op onze vraag. We weten nu nog niet waar het hoge verloop vandaan komt. De volgende keer moeten we gericht werken. Een brede opzet, zoals bij de enquête, is onduidelijk voor ons en voor de achterban. Ook moeten klachten daadwerkelijk worden opgelost en niet in z'n algemeenheid behandeld worden. Als OR weten we nu op welke afdelingen problemen zijn. Voor de directie moesten we in het midden laten waar de problemen spelen. De OR heeft nu informatie waar ze niets mee kan.”

Commentaar

In het vervolg zal de OR meer aandacht moeten hebben voor:

- het formuleren van een heldere probleemstelling;
- een methode van onderzoek waarbij de achterban meer betrokken wordt bij het OR-werk;
- het zoveel mogelijk zelf beslissen over bijvoorbeeld publicatie van resultaten en de directie daarbij buiten schot houden;
- het nemen van besluiten in de overlegvergadering.

Onderneming Jansen

En elke keer leer je weer wat meer

“We hebben wel wat bereikt door onze werkwijze. Toch denken wij vaak: waar doen we het allemaal voor? Hoe houden we de mensen op de been. Steeds maar weer blijkt dat kleine succesjes een belangrijke reden zijn om verder te gaan. Zo is er een bidruimte voor Turkse werknemers gekomen en de controleurs achter de oven hebben goede stoelen gekregen. Voor de grote zaken moet je heel veel geduld hebben. Bij onze vorige actie hebben we fouten gemaakt, hebben we niet goed ingeschat hoe de directie en de achterban zouden reageren. De directie schakelde de BGD in. Zij constateerde ten aanzien van het zware werk in de drukkerij dat het wel zware arbeid is, maar dat het werk niet noodzakelijk hoefde te leiden tot lichamelijke klachten. De directie gaf bovendien aan dat de uitvoerenden het zware werk ook niet als problematisch ervaren.

De volgende keer schakelen we de BGD uit door van te voren iemand anders onderzoek te laten doen. We hebben ook te weinig met de werknemers zelf gesproken. Een schriftelijke rapportage van ons knelpuntenonderzoek bleek onvoldoende. Als een knelpunt van ons de prioriteit krijgt, moeten we de werknemers, die met het probleem te maken hebben, op de hoogte stellen en ze bij de onderhandelingen betrekken.”

Commentaar

De achterban staat niet altijd als blok achter de VGW-commissie. De commissie denkt dat de werknemers rugklachten krijgen van het zware werk, als de directie een vraag stelt over het werk wordt het tegendeel beweerd. De werknemers zijn niet in staat zich als eenheid en strijdbaar op te stellen ten opzichte van de directeur. En dat blijkt ook het geval te zijn bij de maatregelen die worden getroffen. De werknemers zijn niet gediend bij slechte besluiten. Het is niet in hun belang dat weer wordt aangetoond dat de directie niet deugt. Successen zijn belangrijk, hoe klein deze ook zijn.

Overslagbedrijf Ria

Tot slot

“De werkzaamheden van de directie evalueren we elk kwartaal. We bezien wat er tot dan toe terecht gekomen is van de voornemens die in het jaarplan zijn vastgelegd.

Als zelfstandige VGW-commissie functioneren we pas twee jaar. We zijn er erg tevreden mee, omdat we meer resultaten behalen dan ooit. Wel is het noodzakelijk ons breder te oriënteren dan alleen op de veiligheid in het bedrijf. Over de structuur waarin we werken wordt wisselend gedacht. Sommigen willen ons meer als OR-commissie laten functioneren. Bij de verkiezingen van een nieuwe OR staat onze structuur weer ter discussie. Men heeft veel en goed werk verzet. Zonder de VGW-commissie was er veel minder verbeterd in het bedrijf.

Spanningen binnen de werknemersgelederen zullen altijd blijven bestaan. Een helder recept voor de best werkende structuur kan in dit pioniersstadium niet gegeven worden.”

Commentaar

De VGW-commissie van Ria moet blijven nadenken over:

- het zelfstandig functioneren van de VGW-commissie in relatie tot de OR;
- de wijze waarop de achterban betrokken is bij het arbo-beleid;
- de resultaten die behaald worden. Ten aanzien van de veiligheid loopt de samenwerking met de directie soepel. Ten aanzien van de gezondheids- en welzijnsproblemen ligt de samenwerking minder duidelijk.

Enkele algemene opmerkingen

EVALUATIE

Nu kan de OR/VGW-commissie nog een keer nalopen wat er allemaal is gebeurd. Men noemt deze fase de evaluatiefase. Een goede evaluatie kan leiden tot het veranderen van de werkwijze van de commissie of het in de toekomst meer samenwerken met anderen. In de evaluatie kan men goede ervaringen vasthouden voor volgende keren en leren van gemaakte fouten.

De bedoeling van de evaluatie is dus het kritisch kijken naar de werkwijze die de commissie heeft gevolgd, de maatregelen die zijn getroffen en de uiteindelijke verbeteringen die zijn doorgevoerd.

Helaas wordt deze fase vaak overgeslagen.

Vragen die de commissie zich kan stellen ten aanzien van de resultaten en de maatregelen:

- Hebben we de juiste antwoorden gegeven op de vragen van de werknemers?

- Waren de maatregelen een antwoord op de problemen van werknemers?
- Wat is er nog meer veranderd bij de doorvoering van de maatregelen naast de daadwerkelijke oplossing van het probleem?
- Zijn de arbeidsomstandigheden nu echt verbeterd? Wat vinden de betrokken werknemers ervan?
- Is men in het bedrijf, door het functioneren van de VGW-commissie, meer gaan nadenken over arbeidsomstandighedenbeleid? Waar kun je dat aan zien?
- Wat hebben de maatregelen voor het bedrijf opgeleverd in termen van vermindering van het ziekteverzuim, efficiëntere werkwijze, gemotiveerde inzet van werknemers, enzovoort?

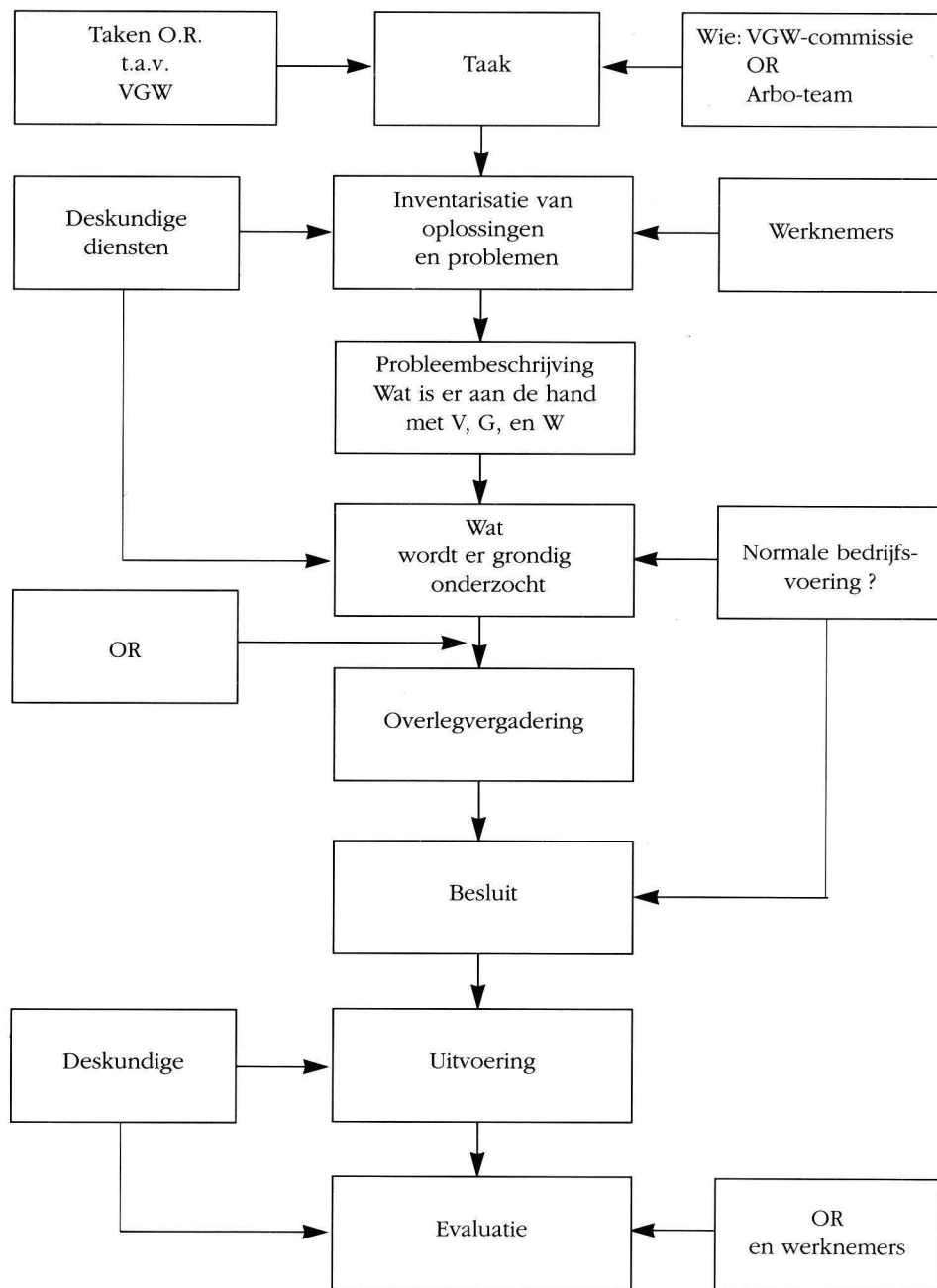
Vragen die de commissie nu kan stellen ten aanzien van de werkwijze zijn:

- In welke fase verliep het proces stroef, welke oplossingen zijn toen gekozen?
- Hoe zijn de onderlinge verhoudingen in de commissie geweest?
- Zijn de capaciteiten en de mogelijkheden van de commissie optimaal benut?
- Hoe was de taakverdeling binnen de commissie en hoe beoordeelt u dat?
- Hoe verliep de samenwerking met:
 - * de OR,
 - * de werknemers,
 - * de bedrijfsfunctionarissen/deskundigen,
 - * de directie?

Tot slot

Als alle in dit boekje gestelde vragen beantwoord en kritisch onder de loep genomen zijn, dan heeft in ieder geval de OR voldoende nagedacht over het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid. We nemen ons petje hiervoor af. En nu het management nog.

Arbo-beleid in schema



BIJLAGEN

EXTERNE DESKUNDIGEN

Bij het formuleren en uitvoeren van een arbeidsomstandighedenbeleid is soms hulp nodig van mensen van buiten de bedrijfsorganisatie. Dat de deskundigheid niet aanwezig is op het bedrijf, komt nogal eens voor bij kleinere organisaties. Vaak geldt echter ook dat ondernemingsraden liever hun eigen deskundigen inschakelen, naast die van het eigen bedrijf.

In deze bijlage beschrijven we enkele dienstverlenende instituten, die op het arbo-terrein werkzaam zijn. Alleen algemene instanties worden genoemd. Instituten die zich met deelterreinen bezig houden, de sectorspecifieke instituten (bijvoorbeeld de metaal of de bouw) of problemspecifieke instituten (akoestische bureaus) laten we buiten beschouwing.

Belangenorganisaties

De verschillende bonden geven advies en opleidingen voor zowel OR'en als VGW-commissies. Opleidingen worden meestal op centraal niveau georganiseerd, ondersteuning en bedrijfsadviezen vinden meer plaats op districts niveau. We geven hieronder de verschillende bondskantoren.

Voor specifieke vragen kunnen zij u verder doorverwijzen.

Vakbonden

FNV Centrum Ondernemingsraden

Naritaweg 10, Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam

Telefoon: 06 - 8212355

Doelstellingen : Dienstverlening en adviezen over arbeidsorganisatie en strategie.

Werkterrein : Veiligheid, gezondheid (waaronder lawaaibescherming), beeldschermgebruik, instellen/functioneren VGW-commissie, analyse van (vloeistoffen), ergonomisch advies.

Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn van het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)

Ravellaan 1, Postbus 2475, 3500 GL Utrecht

Telefoon: 030 - 913911

Contactpersoon : A.A. Westerlaken - voorzitter,
A. Woltmeijer - secretaris

Werkterrein : Veiligheid, gezondheid en welzijn

Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP)

Randhoeve 223, 3995 GA Houten

Telefoon: 03404 - 74792

Doelstellingen : Behartiging van de gemeenschappelijke belangen van de door de MHP-organisaties vertegenwoordigde groeperingen op nationaal niveau.

Werkterrein : Veiligheid, gezondheid en welzijn.

Advies- en
opleidings-
instituten
ten dienste van
ondernemings-
raden en
VGW-commissies

Stichting G.B.I.O. (Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden)

Wagenaarweg 13, Postbus 116811, 2502 AR Den Haag

Telefoon: 070 - 3512992

Doelstellingen : Het coördineren van scholings- en vormingsactiviteiten voor ondernemingsraden in samenwerking met vele instellingen die cursussen voor ondernemingsraden organiseren. Ook cursussen voor VGW-commissies vormen een onderdeel van het aanbod.

Instituut voor Medezeggenschap Driebergen (IMD)

De Horst 7, Postbus 19, 3970 AA Driebergen

Telefoon: 03438 - 13054

Contactpersoon : P. van Dinther

Doelstellingen : ondersteunen van medezeggenschapsorganen bij het ontwikkelen van initiatieven ter verbetering van arbeidsomstandigheden.

Algemene
onderzoeks- en
adviesbureaus

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

de Boelelaan 30, 1083 HJ Amsterdam

Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam

Telefoon: 020 - 5498611

Werkterrein : het NIA houdt zich bezig met onderzoek, advies, opleiding en informatievoorziening op het gebied van arbeidsomstandigheden in de brede zin, met veiligheid, gezondheid en welzijn. Bovendien beschikt het instituut over een informatiecentrum (020 - 5498444). Dit centrum beantwoordt vragen van andere OR-leden. Het NIA organiseert studiedagen voor OR-en VGW-commissies.

Periodieken : "Maandblad Arbeidsomstandigheden"
"Arbo-jaarboek"
"Arbeidsomstandigheden in de Praktijk"

STZ Advies en onderzoek

Postbus 10055, 1001 EB Amsterdam

Telefoon: 020 - 6222390

Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK)

Afdeling Advisering Bedrijfsveiligheid

Uilenstede 471, 1183 AG Amstelveen

Postbus 800, 1180 AV Amsterdam

Telefoon: 020 - 6566000

Structuur : Centrale afdeling van het GAK met veiligheidsadviseurs op districtskantoren. De afdeling verleent diensten aan de leden van de bij het GAK aangesloten bedrijfsverenigingen.

Werkterrein : Informatie en voorlichting over alle aspecten van de Arbeid

en over organisatie en beleid inzake veiligheid. Verschaffen van voorlichtings- en actiemateriaal, films, veiligheidsplaten, e.d. Metingen (indicatief) van fysische en chemische aspecten van de arbeidsomstandigheden.

TNO-instituten

De Nederlandse organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek. TNO bestaat uit een aantal instituten die onderzoek verrichten en advies geven aan een ieder die daarom vraagt, zoals mensen uit het bedrijfsleven, overheden, e.a.

De centrale TNO-ingang op het gebied van arbeidsomstandigheden is het

Bureau Humanisering van de Arbeid

Wassenaarseweg 56, 2333 AL Leiden

Postbus 124, 2300 AC Leiden

Telefoon: 071 - 181763/181700

Voor specialistische vragen wordt doorverwezen naar het TNO-instituut dat kennis en deskundigheid heeft op het betreffende gebied.

Mocht blijken dat op twee of meer TNO-instituten een beroep moet worden gedaan, dan zorgt het Bureau ervoor dat deze worden ingeschakeld.

TNO bestrijkt de volgende aspecten/onderzoeksgebieden op het arbo-terrein:

- fysische en chemische arbeidsomstandigheden (lawaaï, giftige stoffen, klimaat, enzovoort en de inwerking van deze factoren op de mens);
- ergonomie (werkhoudingen, verlichting, ontwerp van meubilair, eisen te stellen aan beeldschermen, bediening en bewaking van complexe mens-machinesystemen, mens-computer dialoog, enzovoort);
- arbeidsgeneeskunde en bedrijfsgezondheidszorg (arbeidsbelasting, stress, ziekteverzuim, gezondheidszorgonderzoeken gericht op het signaleren van ongezondheid in de arbeidssituaties;
- sociaal-organisatorische factoren in de arbeidssituaties (werkorganisatie kwaliteit van de arbeid, problemen rond de invoering van nieuwe technologieën in arbeidssituaties, enzovoort);
- fysieke belasting en beroepsgebonden aandoeningen bewegingsapparaat (meetmethoden voor fysieke belasting, vroege signalering van gezondheidsschade, gezondheidsvoorlichting en -opvoeding, enzovoort).

Wetenschapswinkels

Wetenschapswinkels zijn bureau's verbonden aan universiteiten of hogescholen, waarin medewerkers de kennis die op universiteiten aanwezig is, dienstbaar willen maken voor de samenleving.

De winkels zijn voornamelijk bedoeld voor mensen die geen geld hebben hun problemen elders te laten oplossen. De resultaten van het onderzoek moeten daadwerkelijk gebruikt worden.

De winkels werken in de regel regionaal.

Amsterdam

Wetenschapswinkel

Herengracht 256, 1016 BV Amsterdam

Telefoon: 020 - 5254777

Amsterdam	Chemiewinkel Nieuwe Achtergracht 166, 1018 WV Amsterdam Telefoon: 020 - 5256591
Delft	Wetenschapswinkel Kanaalweg 2b, 2628 EB Delft Telefoon: 015 - 781777 / 781092
Eindhoven	Fysicawinkel N-Laag n.g. 02.01, Postbus 513, 5600 MB Eindhoven Telefoon: 040 - 473370
Groningen	Chemiewinkel Scheikundig Laboratorium Rijksuniversiteit Postbus 72, 9700 AB Groningen Telefoon: 050 - 634132
Groningen	Biologiewinkel Biologisch Centrum Postbus 14, 9750 AA Haren (Gr.) Telefoon: 050 - 632385
Leiden	Wetenschapswinkel Kloksteeg 25, 2311 SK Leiden Telefoon: 071 - 277250
Nijmegen	Wetenschapswinkel Postbus 9102, 6500 HC Nijmegen Telefoon: 080 - 615450
Utrecht	Natuurkundewinkel Princetonplein 5, 3584 CC Utrecht Telefoon: 030 - 534016
Utrecht	Chemiewinkel Croesestraat 77a, 3522 AD Utrecht Telefoon: 030 - 890819 / 01720 - 32221
Wageningen	Wetenschapswinkel Costerweg 50, Postbus 9101, 6700 HB Wageningen Telefoon: 08370 - 84661

De Arbeidsinspectie

Anna van Hannoverstraat 4, Den Haag
Postbus 90804, 2509 LV Den Haag
Telefoon: 070 - 3334444
Fax: 070 - 3334016

Werkterrein : De Arbeidsinspectie adviseert en informeert met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en is voorts belast met het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidswet (werk- en rusttijden) en van andere regelingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid in de arbeidssituatie.
In elk district is een arts werkzaam die contacten onderhoudt met de bedrijfsgezondheidsdiensten (BGD'en) in haar/zijn gebied.

Districtskantoren Arbeidsinspectie

Amsterdam	Leeuwendalersweg 21, 1055 JE Amsterdam Telefoon: 020 - 5812612
Breda	Vismarktstraat 28, 4811 WE Breda Telefoon: 076 - 223400
Deventer	Smedenstraat 284, 7411 RD Deventer Telefoon: 05700 - 14745
Groningen	Engelsekamp 4, 9722 AX Groningen Telefoon: 050 - 225880
Maastricht	St. Pieterskade 26, 6212 AD Maastricht Telefoon: 043 - 219251
Rotterdam	Stadionweg 43-c, 3077 AS Rotterdam Telefoon: 010 - 4365066
Nieuwegein	Florijnburg 41, 3437 SR Nieuwegein Telefoon: 03402 - 45920
Zoetermeer	Boerhaavelaan 3, 2713 HA Zoetermeer Telefoon: 079 - 710101

ARBOWET-ARTIKELEN

waaraan de OR rechten kan ontleen

BELEIDSVOERING EN JAARPLAN

Artikel 4, lid 4:

De werkgever moet vooraf met de OR *overleg* plegen met betrekking tot het *arbo-jaarplan*, en het *ondernemingsbeleid* voorzover dat aanwijsbare invloed kan hebben op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn.

Artikel 4, lid 5:

De werkgever moet een exemplaar van het *arbo-jaarplan* aan de OR *zenden*. Bij toezending van het arbo-jaarplan aan het Districtshoofd wordt door de werkgever mededeling gedaan van het *oordeel* van de OR over het *arbo-jaarplan*.

ARBEIDSVEILIGHEIDSRAPPORT

Artikel 5, lid 2:

Indien de Directeur-Generaal van de Arbeid een individueel bedrijf wil aanwijzen om een *arbeidsveiligheidsrapport* te maken, moet de OR de mogelijkheid krijgen om *hun mening kenbaar* te maken.

Artikel 5, lid 5:

De OR moet van de werkgever *een exemplaar krijgen* van het arbeidsveiligheidsrapport, of van een eventuele wijziging van zo'n rapport.

Artikel 5, lid 6:

Over het *arbeidsveiligheidsrapport*, en een eventuele *wijziging* hiervan moet vooraf *overleg* worden gepleegd met de OR.

Artikel 5, lid 14:

De *aanwijzing* van de Directeur-Generaal, of de *eis* van het Districtshoofd met betrekking tot het *arbeidsveiligheidsrapport* moet schriftelijk en gedagtekend aan de OR *ter kennis worden gebracht*.

BEGELEIDING JEUGDIGE WERKNEMERS

Artikel 8, lid 5:

Over de *benoeming* en de *beëindiging* van de betrekking van de *mentor*, heeft de OR het *recht van advies*. Dit geldt voor wat betreft de beëindiging niet, indien de mentor zelf toestemming geeft of wegens een aan de mentor direct medegedeelde reden.

ARBO-JAARVERSLAG

Artikel 10, lid 3:

De werkgever moet het *Arbo-jaarverslag* zo spoedig mogelijk aan de OR *toezenden*. De bepaling geldt niet indien het Arbo-jaarverslag als onderdeel is opgenomen in het sociaal jaarverslag.

RECHTEN ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 14, lid 1 onder a:

De OR dient *de nodige inlichtingen* te verkrijgen van: de werkgever, de mentor, het hoofd van de bedrijfsgezondheidsdienst, het hoofd van de veiligheidsdienst en de ambtenaren van de Arbeidsinspectie.

Artikel 14, lid 1 onder b en c:

De OR heeft het recht de *Arbeidsinspectie(ambtenaren)* te vergezellen bij hun bedrijfsbezoek, tenzij de Arbeidsinspectie hiertegen gegronde bezwaren heeft. Tevens heeft de OR het recht om *buiten aanwezigheid van anderen* vertrouwelijk met de Arbeidsinspectie(ambtenaren) te spreken.

WELZIJNSTAKEN

Artikel 17, lid 3:

Een *afschrift* van een door een welzijnsdeskundige aan de werkgever uitgebracht *advies*, wordt zo spoedig mogelijk aan de OR *gezonden*.

BEDRIJFSGEZONDHEIDSDIENST

Artikel 18, lid 2:

Indien de Directeur-Generaal van de Arbeid een *individueel bedrijf* wil verplichten om zich aan te sluiten bij een *bedrijfsgezondheidsdienst*, dan wel er zelf één op te richten, dan moet de OR in de gelegenheid worden gesteld hun *mening kenbaar* te maken.

Het door de Directeur-Generaal van de Arbeid genomen *besluit* om een individueel bedrijf te verplichten tot bedrijfsgezondheidszorg, moet schriftelijk en gedagtekend *ter kennis* van de OR *worden gebracht*.

Artikel 18, lid 3:

De *bedrijfsgezondheidsdienst* is *verplicht* om:

- 1) te *adviseren* aan,
 - 2) nauw *samen te werken* met,
 - 3) *bijstand te verlenen* aan,
- de OR.

Een *afschrift van het advies* van de bedrijfsgezondheidsdienst aan de werkgever, moet door de bedrijfsgezondheidsdienst worden *toegezonden* aan de OR.

Artikel 18, lid 4:

Jaarlijks moet de bedrijfsgezondheidsdienst *verslag* uitbrengen, aan de OR, omtrent hun werkzaamheden en bevindingen. Het verslag bevat tevens een overzicht van problemen die, volgens de bedrijfsgezondheidsdienst, bij het te voeren beleid aandacht verdienen.

Artikel 18, lid 5:

Over de *beëindiging van de betrekking* van de (bedrijfs)arts, heeft de OR het *recht van advies*. Dit geldt niet, indien de (bedrijfs)arts zelf toestemming geeft of wegens een aan de (bedrijfs)arts direct medegedeelde reden.

VEILIGHEIDSDIENST

Artikel 19, lid 2:

Indien de Directeur-Generaal van de Arbeid een *individueel bedrijf* wil verplichten om een *veiligheidsdienst* op te zetten of een *veiligheidskundige* aan te stellen, dan moet de OR in de gelegenheid worden gesteld hun *mening kenbaar* te maken.

Het door de Directeur-Generaal van de Arbeid genomen *besluit* om een individueel bedrijf te verplichten tot veiligheidszorg, moet schriftelijk en gedagtekend *ter kennis* van de OR *worden gebracht*.

Artikel 19, lid 3:

De *veiligheidsdienst* is *verplicht* om:

- 1) te *adviseren* aan,
 - 2) nauw *samen te werken* met,
 - 3) *bijstand* te *verlenen* aan,
- de OR.

Artikel 19, lid 4:

Jaarlijks moet de veiligheidsdienst *verslag uitbrengen* aan de OR, omtrent hun werkzaamheden en bevindingen. Het verslag bevat tevens een overzicht van problemen die, volgens de veiligheidsdienst, bij het te voeren beleid aandacht verdienen.

Artikel 19, lid 5:

Over de *beëindiging van de betrekking* van de veiligheidskundige heeft de OR het *recht van advies*. Dit geldt niet, indien de veiligheidskundige zelf toestemming geeft of wegens een aan de veiligheidskundige direct medegedeelde reden.

GENEESKUNDIG ONDERZOEK

Artikel 26, lid 3:

Indien de Directeur-Generaal van de Arbeid of het Districtshoofd een *eis* stellen met betrekking tot *geneeskundig onderzoek*, moet deze eis schriftelijk en gedagtekend *ter kennis* van de OR *worden gebracht*.

WERKWIJZE ARBEIDSINSPECTIE

Artikel 32, lid 5:

Als de Arbeidsinspectie een *rapport* opstelt, naar aanleiding van een onderzoek of een ongeval, moet dit rapport *naar de OR* worden gezonden.

AANWIJZING

Artikel 35, lid 1:

Indien het Districtshoofd een *aanwijzing* wil geven, moet de OR eerst de gelegenheid krijgen *gehoord te worden*.

Artikel 35, lid 2:

Het Districtshoofd moet een *aanwijzing* als bedoeld in dit artikel, schriftelijk en gedagtekend *ter kennis brengen* van de OR.

EIS TOT NALEVING

Artikel 36, lid 4:

De Arbeidsinspectie moet een *eis* als bedoeld in dit artikel, schriftelijk en gedagtekend *ter kennis brengen* van de OR.

Artikel 36, lid 8:

Indien de Arbeidsinspectie een *eis tot naleving* heeft gesteld, en daarbij heeft bepaald dat deze eis *onmiddellijk werking* heeft, kan de werkgever hier beroep tegen aantekenen. Voordat de president van de rechtbank uitspraak doet in zo'n zaak, stelt hij de OR in de gelegenheid *gehoord* te worden.

De werkgever moet de *inhoud van de uitspraak* van de president, inzake het al of niet buiten werking stellen van de onmiddellijke werkende eis, zo spoedig mogelijk schriftelijk en gedagtekend *ter kennis* van de OR *brengen*.

STILLEGGING VAN HET WERK

Artikel 37, lid 3:

Als de Arbeidsinspectie een *bevel tot stillegging* heeft gegeven, geldt dit gedurende zeven dagen. Dit kunnen meer dagen worden indien de *president van de rechtbank*, deze stillegging van de Arbeidsinspectie bekrachtigt. Voordat de president een beslissing neemt stelt hij de OR in de gelegenheid *gehoord* te worden.

Artikel 37, lid 8:

De werkgever is verplicht het *bevel tot stillegging* door de Arbeidsinspectie alsmede de *beslissing van de president* inzake het wel of niet bekrachtigen van deze stillegging, zo spoedig mogelijk schriftelijk en gedagtekend *ter kennis te brengen* van de OR.

VERZOEK OM WETSTOEPASSING

Artikel 40, lid 1:

De OR kan bij een verschil van mening met de werkgever een *verzoek om wetstoepassing indienen*. Dit betekent concreet dat aan de Arbeidsinspectie wordt gevraagd om een aanwijzing, een eis of een bevel tot stillegging te geven.

De OR kan de Directeur-Generaal van de Arbeid *verzoeken* om een arbeidsveiligheidsrapport, een bedrijfsgezondheidsdienst of een veiligheidsdienst voor het bedrijf *verplicht te stellen*.

Als de werkgever een verzoek tot wetstoepassing richt aan de Arbeidsinspectie, moet hij hiervan zo spoedig mogelijk een afschrift zenden aan de OR.

Artikel 40, lid 2:

Als bij het Districtshoofd van de Arbeidsinspectie of de Directeur-Generaal van de Arbeid een *verzoek tot wetstoepassing* aanhangig is gemaakt, moet de OR in de gelegenheid worden gesteld om *hun mening kenbaar* te maken.

Artikel 40, lid 3:

Als de Arbeidsinspectie aan het verzoek om wetstoepassing niet voldoet, wordt deze *afwijzing* schriftelijk en gedagtekend aan de OR *meegedeeld*.

ONTHEFFING

Artikel 41, lid 7:

De werkgever moet zo spoedig mogelijk een afschrift van een *verzoek om ontheffing toezenden* aan de OR.

Artikel 41, lid 8:

De OR moet in de gelegenheid worden gesteld, om *gehoord* te worden, wanneer het Districtshoofd een beslissing wil nemen op een *ontheffingsverzoek*.

Artikel 41, lid 9:

Indien een *ontheffing* wordt *verleend*, wordt deze beschikking schriftelijk en gedagtekend *ter kennis gebracht* van de OR.

BEZWAARSCHRIFT

Artikel 42, lid 6:

De OR is bevoegd een *bezwaarschrift in te dienen*.

Artikel 42, lid 8:

De OR moet ook in de gelegenheid worden gesteld, om *gehoord* te worden, wanneer de Arboraad een advies geeft over een bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingediend *bezwaarschrift*.

Artikel 42, lid 9:

De minister moet een *afschrift* van zijn *beschikking* met betrekking tot een ingediend bezwaarschrift *zenden aan* de OR.

LITERATUURLIJST

Hier volgt een aantal relevante publikaties dat het NIA uitgeeft. Bestellen kan bij de afdeling Verkoop, tel. (020) 54 98 465/404. Tevens kunt u een exemplaar van onze Catalogus Arbo-uitgaven opvragen.

Arbidsomstandigheden kort en goed

Wat ieder moet weten over veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkplek.
J. Roorda, tweede gewijzigde druk 1991, 100 p., f 30,-

Handleiding arbo-jaarplan

Een praktische aanpak voor het opstellen, uitvoeren en evalueren.
S. Nossent, J. Swaan, 1992, 88 p., f 32,50

Handleiding arbo-jaarverslag

Een praktische aanpak voor het schrijven.
L. Hoogendijk, tweede druk 1991, 68 p., f 27,-

Arbo-beleid in de metaalindustrie

Werkboek voor ondernemingsraden en VGW-commissies.
C. Felser, 1989, 80 p., f 22,-

Arbo-beleid in de gezondheidszorg

Werkboek voor ondernemingsraden en medezeggenschapscommissies.
V.Chr. Vrooland, 1989, 80 p., f 22,-

Rijksoverheid en Arbowed

Taken en verantwoordelijkheden bij het invoeren van arbo-beleid.
L. Hoogendijk, 1992, 72 p., f 30,-

Arbidsomstandigheden in het onderwijs

Een handreiking voor het bereiken van een goed werk- en onderwijsklimaat.
J. Simons (red.), oktober 1992

Taakbelasting en taakverdeling

Een methode voor aanpak van werkdruk in het onderwijs.
J. Christis, oktober/november 1992

De Arbowed compleet

Toelichting, wetstekst, trefwoordenlijst, register.
J.H. Kwantes, W.J.M. van Gelderen (red.), derde gewijzigde druk 1991, f 15,-

(Alle prijzen zijn onder voorbehoud van wijzigingen, en exclusief BTW en verzendkosten.)

De hieronder genoemde literatuur is verkrijgbaar bij de bibliotheek van het NIA.

Mens en arbeid

Sociaal arbeidsbeleid bij de burgerlijke rijksdienst tegen de achtergrond van de Arbowet.

Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1988, 67 p.

ARBO-audit

Een instrument voor de onderneming.

(Haarlem): Algemene Werkgevers Vereniging (AWV), 1983, Losbl.

Oriëntatie op arbobeleid en samenwerking

M.J.B.A. Thunnissen (red.), M. van Dormolen (red.). Amsterdam : Universiteit van Amsterdam (UvA), 1991, 74 p.

Adviezen aan VGW-commissies in de industrie

Gebaseerd op het onderzoek VGW-profiel onder 975 ondernemingsraden en VGW-commissies.

D. Kloks, D. van Dierendonck. Amsterdam: FNV, Industriebond, 1991, 57 p.

ARBO-beleid in de industrie

Een stapsgewijze aanpak voor het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid.

Den Haag: Sociaal-Economische Raad, Commissie Ontwikkeling Bedrijven (COB/SER), 1990, 52 p.

Arbo-beleidsvoering

Arbo-jaarplan, arbo-jaarverslag en werkoverleg.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie. Den Haag: DGA, 1991, 46 p., CP 25.

Arbo-nota 1990

Dl. 1: Het Arbo-beleid van Staatsbosbeheer, dl. 2: De Arbo-structuur van Staatsbosbeheer.

Utrecht: Staatsbosbeheer, 1990, dl. 1: 25 p., dl. 2: 25 p.

Techniek en arbeid in perspectief

H.J.L. Voets (red.). Alphen a/d Rijn: Samsom, 1990, 207 p.

Arbo-werk van medezeggenschapsorganen in de intramurale gezondheidszorg

Rapportage over het enquête-onderzoek.

J. v.d. Straten. Amsterdam : KGCA, 1991, 63 p.

Arbidsomstandighedenbeleid en medezeggenschap in de onderneming

C.M. Dijs. Leiden: Rijksuniversiteit (RUL), 1991, 97 p.

Onderwijs en arbeidsomstandigheden

Arbowet vergt arbobeleid.

Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1991, 31 p.

ARBO-plannen in de betonproduktenindustrie

Praktische en inhoudelijke informatie voor een op adequate wijze invullen van Arbo-plannen, Arbo-beleidsplan, Arbo-jaarplan, Arbo-jaarverslag, Arbo-overleg.

Woerden: Bond van Fabrikanten van Betonprodukten in Nederland (BFBN), 1991, 37 p.

De ondernemingsraad en automatisering binnen Unilever Nederland

Rotterdam: Unilever, 1990, 68 p.

ARBO-beleid in de betonproduktenindustrie

Een stapsgewijze aanpak voor het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid.

Woerden: Bond van Fabrikanten van Betonprodukten in Nederland (BFBN), 1991, 34 p.

Arbidsomstandigheden in gemeenten

Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Den Haag: VNG-uitgeverij, 1992, 140 p.

ARBO in de praktijk

Een handleiding voor medezeggenschapsorganen bij de overheid.

T.A. Dirksen, H. Koenders. Alphen aan den Rijn: Samsom, 1992, 269 p.

ARBO in de praktijk

Een handleiding voor ondernemingsraad en VGW-commissie.

H. Koenders, T.A. Dirksen. Alphen aan den Rijn: Samsom, 1992, 283 p.

Veilig en wel

De Arbeidsomstandighedenwet en de rol van de OR.

A. Geers, J.H. Kwantes. Alphen a/d Rijn: Samsom, 1992, 182 p., OR-praktijk 8.

Arbo-beleid in theorie en praktijk is een praktisch werkboek, in principe bedoeld voor (aankomende) leden van ondernemingsraden en VGW-commissies, en voor arbo-deskundigen. Maar in bredere zin is het een ideaal leerboek voor iedereen die de kwaliteit van de arbeid in zijn of haar bedrijf of instelling wil beoordelen en verbeteren.

Deze uitgave is zo opgezet dat zowel beginnende als ervaren OR-leden er baat bij kunnen hebben. Het boek bestaat uit twee delen. Het eerste deel behandelt de theoretische aspecten van arbo-beleid: arbeidsomstandigheden, het beleid binnen een bedrijf, overlegstructuren van de OR. Het tweede deel volgt stap voor stap hoe een systematisch arbo-beleid in de praktijk wordt gebracht. Maar, het ene bedrijf is het andere niet. Daarom wordt deze praktische invulling van het arbo-beleid behandeld aan de hand van voorbeelden uit drie denkbeeldige bedrijven. Hierbij wordt antwoord gegeven op vragen als: Hoe bepaalt u uw houding ten opzichte van de directie? Hoe inventariseert u zelf de arbo-problematiek in het bedrijf? Hoe schakelt u deskundigen in?