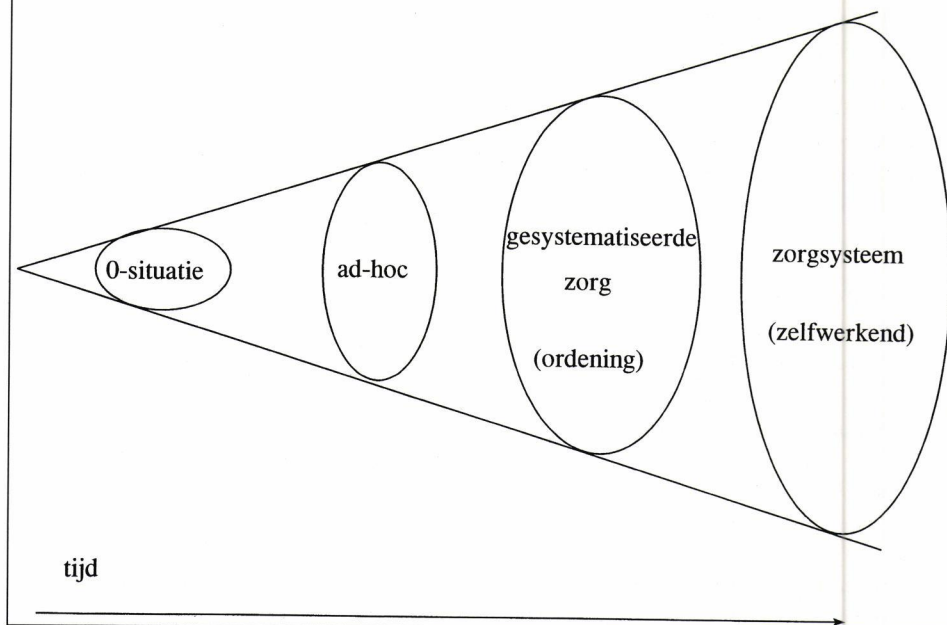


Ook OR moet bij de bron beginnen



ILLUSTRATIE: NIA

De werkgever moet streven naar optimale arbeidsomstandigheden. Daarom moet hij een beleid voeren dat de oorzaken van geconstateerde problemen wegneemt: aanpak bij de bron. De overheid heeft de OR een belangrijke beïnvloedende rol gegeven. Maar hoe voert de OR nu zijn beleid?

De OR moet duidelijk krijgen wat zijn eigen doel is, wat het motto zal zijn voor zijn eigen activiteiten.



Fenny Michel

De arbofuiik.

Deze exercitie levert ook op wat er in het bedrijf nog aan activiteiten moet worden ondernomen. Dit kan zich vertalen in te realiseren doelen of eventueel taakstellingen voor de OR of de commissies. Op basis van deze twee stappen ontstaat een duidelijker zicht op de plannen voor de toekomst, geredeneerd vanuit de taakstelling als OR. Een volgend artikel zal gaan over het ontwerpen van een strategie: overwegingen hoe de OR zijn doelen het best kan bereiken. Ook het gebruik van bevoegdheden komt later aan de orde: de aanpak bij de bron kan ook daar worden toegepast.

DOELSTELLINGEN

Wat wil de OR bereiken met het voeren van arbobeleid? Elk bedrijf wil overleven. Deze externe continuïteitskwestie leidt tot interne vragen op terreinen als financiën en personeel. Deze thema's op zich dragen in de juiste verhouding en afweging bij aan de resultaten van de onderneming. Eén van die deelreinen is arbeidsomstandigheden. Wat wil de organisatie nu feitelijk bereiken met het voeren van arbobeleid? Een goede discussie over deze kwestie

door het management en de OR kan een bijdrage leveren aan de doelstelling, vertaald in activiteiten van de organisatie en de OR. Enkele voorbeelden.

De organisatie wil voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Dit kan bijvoorbeeld zijn uitwerking krijgen in de uitvoering van de verplichte beleidselementen (waaronder risico-inventarisatie en -evaluatie, jaarplan en jaarverslag, ondersteuning arbodienst). Op basis van bevindingen wordt alleen het verplichte en noodzakelijke gedaan. Arbo als onderwerp, als visie dat het een bijdrage kan leveren aan het ondernemingsresultaat, ontbreekt. Voorbeelden zijn: het als gevolg van ongevallen optreden van machinstilstand of continuïteitsverlies in dienstverlening, het kwaliteitsverlies door vervanging, de vervangingskosten als gevolg van verzuim.

De organisatie wil arbobeleid voeren met als doel het wegnemen van oorzaken op grond waarvan mensen ziek worden van hun werk.

De organisatie is er van doordrongen dat arbeidsomstandigheden en verzuim met elkaar samenhangen. Bij het voeren van verzuimbeleid zal de ondernemer

JEUK

De OR wil, gestuurd door de achterban, arbeidsomstandigheden agenderen. De directeur vindt dat de arbeidsomstandigheden in het bedrijf voldoende goed zijn. In het bedrijf wordt nogal op een ad hoc manier met arbeidsomstandigheden omgegaan. De wettelijke verplichtingen worden zeer minimaal nagekomen.

De OR bereidt zich voor.

Naar aanleiding van een situatie op één van de vestigingen brengt de OR, met een deel van de achterban, in kaart wat de mogelijke kosten en baten zijn.

Enkele mensen melden zich regelmatig ziek. De jeuk als gevolg van de stoffen waarmee ze werken neemt af als ze een weekje thuis zijn. Die huidirritatie is niet echt zichtbaar en de leidinggevende besteedt er eigenlijk geen aandacht aan, hij lost het in elk geval niet op.

De motivatie van de mensen neemt af. Het aantal kwaliteitsfouten neemt met de jaren aardig toe. Regelmatig moeten eindprodukten worden afgekeurd.

Met deze gegevens maakt de OR een simpele berekening van de kosten die het niet wegnemen van dat risico met zich meebrengen. Naar blijkt is deze investering in een termijn van vijf jaren terug te verdienen.

Daarnaast neemt de klanttevredenheid ook toe. Nu zijn er regelmatig klachten omdat de eindprodukten niet op tijd geleverd kunnen worden.

Met deze analyse gaat de OR naar de directeur. De directeur laat zich niet makkelijk overtuigen, maar zegt toe dat hij er toch eens over gaat nadenken.

Er wordt op termijn misschien ook wel een relatie gelegd tussen verzuim en arbeidsomstandigheden. Misschien komt het huidige verzuimbeleid er dan ook anders uit te zien.

op zoek gaan naar de relaties daartussen. In verzuimgesprekken, waarin iedereen een taak krijgt, is dit een onderwerp van gesprek geworden.

Systematisch gaat men op zoek en op basis van bevindingen worden er bijvoorbeeld aanpassingen in het werk, de organisatie van het werk en de hulpmiddelen uitgevoerd.

De organisatie wil risico's wegnemen en voorkomen.

Een mogelijke uitwerking van deze doelstelling kan dan zijn dat de huidige risico's in kaart worden gebracht, maar dat zeker ook aandacht wordt besteed aan de mogelijke risico's van toekomstige beslissingen. De arborisico-inventarisatie en -evaluatie in zijn gehele strekking vindt plaats voordat er een besluit wordt genomen en is een zelfstandige afwegingsfactor geworden bij het nemen van besluiten. Op deze wijze wordt preventief invulling aan 'optimale arbeidsomstandigheden' gegeven. Het beheersen van risico's op het gebied van kwaliteit (produkt of dienst) en milieu worden tegelijkertijd gewogen.

STURING

Het antwoord op de vraag wat de OR

wil bereiken met het voeren van arbo-beleid geeft sturing aan de activiteiten van de OR. Datzelfde geldt voor het bedrijf/de instelling zelf: invulling geven aan die algemene term 'optimale arbeidsomstandigheden' verduidelijkt welke richting men gaat koersen en vult de arbo-activiteiten in.

De OR zou deze discussie kunnen oppakken en daarover overleggen met de bestuurder, zodat een duidelijke doelstelling een leidend principe kan worden voor alle arbo-activiteiten in de toekomst. Iedereen kan zijn activiteiten toetsen aan dit principe.

Alhoewel daarmee nog geen concrete invulling is gegeven aan de taak van de OR, is de richting van de taakinvulling duidelijk geworden.

Het voeren van arbo-beleid is een kwestie van duidelijke taakverdeling: aanpak bij de bron, óók voor de OR.

VERSCIJNINGSVORMEN

Arbo-beleid doet zich op verschillende manieren voor in organisaties. Daarbij is de veronderstelling dat er een volgorde in de verschillende fasen zit: men gaat van een bereikte fase naar een volgende te bereiken stap. In de praktijk komen de hierna genoemde fasen niet zo abso-

luut voor als ze hier geschetst worden. In de ene fase zitten vaak elementen van een volgende stap. Het overzicht geeft wel een goede verduidelijking van hoe arbo-beleid in bedrijven vorm krijgt. In de eerste fase is het beleid ad hoc (reactief). In deze fase is arbo-zorg een individuele verantwoordelijkheid en (nog) geen organisatieverantwoordelijkheid. Als er kennis wordt vergaard, dan vindt dit risicogericht plaats. Op basis van spontane (en dus geen planmatige) initiatieven organiseert men op dat onderwerp risicobeheersing. De meeste problemen blijven nog onzichtbaar. In de organisatie zelf is nog geen of weinig deskundigheid en bij problemen is nog veel externe deskundigheid nodig. Met andere woorden: het voeren van arbo-beleid als ondersteuning voor het realiseren van ondernemingsdoelstellingen is niet in beeld. Het voeren van arbo-beleid wordt meer als last ervaren dan dat het baat heeft.

In de tweede fase is de zorg gesystematiseerd. De gesignaleerde problemen worden steeds groter. Er ontstaan commissies rondom problemen, de eerste notities worden gemaakt. Er ontstaat behoefte aan een beleidsmatige aanpak, aan een infrastructuur om arbo-beleid vorm te geven, de arbocoördinator als hulpstructuur doet zijn intrede. Dat leidt op zich tot het steeds meer systematisch inventariseren van risico's, er ontstaan jaarplannen en beleidsplannen. De grootste problemen raken daarvoor bekend en worden planmatig opgelost. De kosten zijn nog wel duidelijker in beeld dan de baten. In de derde fase ontstaat een zorgsysteem (pro-actief en analoog) gezien worden. De aandacht voor arbeidsomstandigheden is een lijnverantwoordelijkheid geworden, de verantwoordelijkheden zijn gedecentraliseerd. De lijn zelf is behoorlijk deskundig geworden, er wordt alleen nog specialistische kennis vergaard. Voorlichting en onderricht vinden door het gehele bedrijf plaats. Er zijn duidelijke voorschriften en procedures. Ook wordt er periodiek overleg met de OR/VGW(M)-commissie gevoerd. De baten van het systeem zijn herkenbaar.

In de vierde en laatste fase is een combizorgsysteem operationeel (geïntegreerd en gecombineerd). Het pro-actieve denken betreft dan niet alleen

arbeidsomstandigheden en verzuimbeleid. Het kwaliteits- en milieubeleid zijn integraal onderdeel geworden van de bedrijfsvoering op alle niveaus. De toegevoegde waarde van het voeren van een dergelijk beleid is geen onderwerp van discussie meer maar heeft zich bewezen.

VISIE

De OR zou een diagnose kunnen maken wat er in het bedrijf inmiddels geregeld is, hoe het beleid er nu uit ziet. Het vormen van een visie waar het naar toe moet, wat de volgende stap zou moeten zijn, wat nog verbeterd zou moeten worden, geeft een tussen- of einddoel aan.

De OR schept duidelijkheid wat er nog moet gebeuren en kan zijn activiteiten daarop afstemmen. Dit kan zich vertalen in taakstellingen. Het genoemde onderscheid in fasen kan helpen verduidelijken wat er nog moet gebeuren.

De discussie over doelstellingen kan daarbij helpen als leidend principe en kan inhoudelijk goede accenten leggen en sturing geven aan de activiteiten.

Als de OR weet wat hij wil bereiken, wat de volgende stap zou moeten zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden, is nog één vraag van belang om te beantwoorden: Wat is nu de OR-taak en wat is de taak van de eindverantwoordelijke op het gebied van arbeidsomstandigheden? Het doel van deze vraag is taakverheldering en taakafbakening tussen de OR en de werkgever.

Het voeren van arbobeleid is een kwestie van weten wat nagestreefd wordt, weten wat de activiteiten in de nabije toekomst zullen worden en op basis daarvan een goede taakverdeling maken: aanpak bij de bron, óók voor de OR.

De derde stap zal in een volgend artikel onder de aandacht komen en zal overwegingen bevatten om te komen tot een strategie. Ook het gebruik van bevoegdheden door de OR zal aan de orde komen.

De auteur

Fenny Michel is opleider/adviseur bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA).

Risicobeoordeling machines

Vanaf 1 januari 1997 moeten alle arbeidsmiddelen, dus ook degene die al in gebruik zijn, aan een groot deel van de eisen van de Richtlijn arbeidsmiddelen voldoen. Het doel van de workshop 'Systematische risicobeoordeling van in gebruik zijnde machines' is medewerkers van Technische Diensten, arbodiensten en andere betrokkenen zoals constructeurs vertrouwd te maken met de eisen die gesteld worden door de Richtlijn arbeidsmiddelen (89/655/EEG). Zij leren met name hoe deze eisen in de praktijk moeten worden geïmplementeerd.

De Richtlijn arbeidsmiddelen is een bijzondere richtlijn van de Kaderrichtlijn (89/391/EEG) en stelt eisen aan het veilige gebruik van machines, gereedschappen en installaties. De eisen van de Richtlijn arbeidsmiddelen gelden voor de gebruikers van machines, dat wil zeggen de werkgever en de werknemer. Een systematische risicobeoordeling is de kern van het implementeren van de genoemde eisen. In de Richtlijn arbeidsmiddelen wordt echter niet aangegeven op welke manier een risicobeoordeling moet worden uitgevoerd. Daarom wordt het uitvoeren van een risicobeoordeling tijdens de workshop stapsgewijs geoefend.

Een van de belangrijkste elementen is dat de veiligheidsmaatregelen nauwkeurig dienen te worden gedocumenteerd. Deelnemers aan de workshop krijgen praktische hulpmiddelen aangereikt om de vereiste documentatie bijeen te brengen, zoals checklists, flow schema's en invulformulieren, die ook in de 'eigen' situatie goed bruikbaar zijn.

Tijdens deze workshop zal een industriële machine-installatie op risico's worden beoordeeld en zullen oplossingen worden aangereikt aan de hand van een beproefde systematiek. Tegelijkertijd zal op een praktische manier aan de documenteringsverplichtingen worden voldaan. Deze sluit aan bij de risico-beoordeling die door de Arboret wordt verplicht gesteld. Ook zal aandacht worden besteed aan implementatie in de bedrijfsorganisatie.

De workshop is interessant voor industriële machinegebruikers, die veiligheid van hun machines serieus nemen. Machinegebruikers wordt geleerd, hoe zij bestaande, reeds in gebruik zijnde, machines kunnen beoordelen op veiligheid en wat zij moeten doen om hun machines aan de eisen van de Richtlijn arbeidsmiddelen (86/655/EEG) te laten voldoen. De Richtlijn arbeidsmiddelen legt onder andere op, dat alle bestaande machines uiterlijk per 31 december 1996 aan een groot aantal minimale veiligheidseisen moeten voldoen.

De workshop heeft een intensief karakter, zodat de groepsgrootte zal worden beperkt tot maximaal 25 deelnemers. De kosten voor deelname aan deze workshop bedragen f 595 p.p. (excl. btw), inclusief lunch en uitgebreide workshopdocumentatie. De workshop zal op 25 juni plaatsvinden in Motel Eindhoven, op 26 juni in Motel Hengelo en op 27 juni in Motel Bunnik. Nadere inlichtingen: H.G. Struik, Tel. 074-2408040, fax 074-2408009.

Quorum '96 Risk Event

Onder de naam Quorum '96 - Risk Event wordt op 26 en 27 juni wederom een info-evenement, expositie en netwerken voor riskmanagement georganiseerd door Quintessence van Risk & Management. Het is een twee-daags evenement dat wordt gehouden bij Risc Education & Training op De Maasvlakte. De eerste dag heeft vooral een beleidsmatig karakter met als thema 'Riskmanagement als waarborg voor de continuïteit van de organisatie. De tweede dag staat in het teken van de praktijk met als thema 'Preventie en zorg voor de mensen in de organisatie'. Beide dagen zal er in de ochtend een varend congres plaatsvinden in het kader van het thema van die dag. Iedere bezoeker kan verder de expo-marketplace bezoeken en deelnemen aan diverse seminars en workshops. Voor meer informatie: Quintessence, postbus 155, 6500 AD Nijmegen, tel. 024-3779401, fax 024-3779441.