

Kennis moet concreet doel dienen

Peter Rozemond

Hoeft de OR of VGW-commissie eigenlijk niets van arbeidsomstandigheden te weten of moet je all-round arbodeskundige worden? Deze vraag speelt al enkele jaren in het scholingswerk voor medezeggenschapsorganen. De discussie lijkt echter de kwalitatieve ontwikkeling van de arboscholing op te houden. Met name voorzitters van ondernemingsraden en VGW-commissies moeten een antwoord hebben op deze vraag.

Eind 1990 maakten een aantal verontruste opleiders in *Arbidsomstandigheden* melding van een stagnatie in de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling in de arboscholing voor ondernemingsraden en VGW-commissies. Drie jaar later blijkt dat er op een aantal punten vooruitgang is geboekt. Volgens het GBIO, het instituut dat medezeggenschapsscholing coördineert, stimuleert en meefinanciert, is er sprake van een gestage groei in de arboscholing. Het onderwerp komt ook steeds vaker aan de orde in een algemeen driedaags cursusprogramma voor de OR. Op inhoudelijk gebied zijn inmiddels drie landelijke arboprojecten uitgevoerd of gestart, waaraan de meeste OR-scholingsinstituten deelnemen of waarvan zij de vruchten plukken: een welzijnsproject, een serie voorlichtingsbijeenkomsten over de nieuwe Arbowet en een project 'omgaan met arbodeskundigen'. Toch blijkt steeds weer dat er geen overeenstemming bestaat over de vraag: hoe deskundig moet een OR of VGW-commissie zijn? Vooral de voorzitters van deze organen moeten in dit dilemma hun standpunt bepalen. Immers, zij spelen een belangrijke rol bij het scheppen van voorwaarden voor een goed functionerende raad of commissie. Scholing hoort daar zeker bij.

Systeemdenkers

Globaal zijn er twee opvattingen. De eerste stelt dat een OR/VGW-commissie geen bergen kennis moet verzamelen over concrete arbo-onderwerpen. De aanhangers van deze visie zijn de *systeemdenkers*. Zij vinden dat medezeggenschappers in de eerste plaats het arbobeleid in de organisatie moeten bevorderen. Systematisch werken aan daadwerkelijke verbeteringen vraagt immers een beleidsmatige aanpak. Er is dus kennis nodig van arbozorgsystemen en inzicht in beleidsprocessen. Je



Illustratie: Tony Stortelder

moet weten dat de directie een arbojaarplan moet maken of een risico-inventarisatie moet opstellen, zodat je ernaar kan vragen. Je moet weten dat het bedrijf zich kan aansluiten bij een deskundige dienst, zodat je dat in het overleg naar voren kunt brengen. Je moet weten wie je kunt inschakelen als extern deskundige. Systeemdenkers zijn bang dat de OR/VGW-commissie het werk van de werkgever gaat uitvoeren. De OR/VGW-commissie moet volgens hen alleen controleren op hoofdlijnen. De directie moet aan het werk gezet worden. Die moet de concrete onderwerpen aanpakken. Voor de OR/VGW-commissie is vooral kennis van de noodzakelijke (rand)voorwaarden belangrijk.

Expertdenkers

In de tweede opvatting gaat het erom als OR/VGW-commissie zoveel mogelijk deskundigheid te verzamelen over allerlei concrete arbothema's. Deze *expertdenkers* stellen dat je per slot van rekening een risico pas kan herkennen als je er wat van af weet. Wie niet weet dat benzeen een kankerverwekkende stof is, zal er geen punt van maken dat er mee gewerkt wordt. Daarom geldt: oriënteer je breed. Een VGW-commissie moet in deze visie tijdens haar scholingsdagen steeds weer nieuwe onderwerpen bij de kop pakken, er kennis over verzamelen en beoordelen of het probleem speelt in de eigen instelling. Het brede spectrum van persoonlijke beschermingsmiddelen tot en met brand- en explosiegevaar of stress passeert de revue. Want

Wat een OR/VGW-commissie moet weten?

- kennis van arbozorgsystemen
- kennis van de Arbwet en de hoofdlijnen van de veiligheidsbesluiten
- kennis van de Wet op de ondernemingsraden
- weten waarover nadere normen bestaan en hoe je daaraan kan komen (P-bladen, NEN-normen, etc.)
- weten wat er in de zogeheten arbo-documenten behoort te staan
- kennis van ziekteverzuimregistratie
- algemene kennis van arborisico's
- specifieke kennis van de arborisico's in het eigen bedrijf
- kennis van de belangrijkste arborisico's in de eigen branche
- kennis van de werkwijze van deskundige diensten
- kennis van soorten deskundigheid

'wat niet weet, dat niet deert', gaat niet altijd op. Sterker, elk arborisico dat niet in beeld is, is alleen daarom al een groter risico. En bovendien: kennis is macht.

Rituelen

Zowel de systeem- als de expertdenkers lopen risico's. Want aan beide opvattingen zitten gevaren. De OR/VGW-commissie die voluit kiest voor een van beide denkrichtingen vervalt al snel in een ritueel dat het medezeggenschapswerk niet ten goede komt.

Voor de aanhangers van het systeemdenken heet dat ritueel het geen-vuile-handen-willen-maken-ritueel of het ik-ben-niet-verantwoordelijk-ritueel. Steeds als er een knelpunt op tafel komt, wordt het probleem terzijde gelegd. De OR/VGW-commissie houdt zich immers alleen bezig met de grote lijnen en vraagt de directie dus wat er schort aan de risico-inventarisatie dat dit probleem niet signaleerd is.

De expertdenkers daarentegen kan dat niet verweten worden. Zij duiden overal in en niets is hen liever dan dat er een serieuze kwestie op hun bordje wordt gelegd. Zij moeten oppassen niet het slachtoffer te worden van het onvoldoende-informatie-ritueel. In dat ritueel wordt elk probleem benaderd met de stelling: we weten er nog te weinig van. We moeten het eerst verder onderzoeken. En ondertussen gebeurt er niks.

Actie en kennis

Een ondernemingsraad die wat wil bereiken op het gebied van arbeidsomstandigheden of een VGW-commissie die haar bestaansrecht wil behouden, moet van beide het beste nemen. Er moet altijd een relatie zijn tussen de kennis die men gaat verzamelen en het handelen van het medezeggenschapsorgaan. Niet

- en waar deze gevonden kan worden
- kennis van de werkwijze van de arbeidsinspectie
- kennis van verschillende methoden voor risico-inventarisatie en inspectie
- weten wat er onder het personeel speelt
- weten uit welke bronnen informatie verkregen kan worden
- globale kennis van het ontwerpen van organisaties en werkplekken
- kennis van de risicobenadering en kennis van de arbeidshygiënische strategie
- kennis van basisprincipes uit de veiligheidkunde
- kennis van de belangrijkste beroepsziekten
- globale kennis van juridische procedures

doelloos en ongelimiteerd informatie sprokkelen, niet een abonnement op ieder tijdschrift nemen of elke beurs bezoeken, maar gericht op zoek gaan met het eigen probleem in het achterhoofd. Steeds moet helder zijn welk concreet, meetbaar doel gediend wordt. Is dat er niet, dan moet je zeggen: we stoppen er mee, die deskundigheid hebben we niet nodig. OR-en en VGW-commissies moeten daarom in de eerste plaats de vaardigheid ontwikkelen te bepalen of zij zich ergens wel of niet verder in moeten verdiepen.

Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Je weet niet wat je niet weet. Toch zijn er wel enkele hulpmiddelen. Een aanwijzing om een thema eens wat meer diepgaand te moeten bestuderen kan zijn dat de OR er al geruime tijd mee bezig is, maar dat er geen schot in zit terwijl de klachten blijven. Scholing kan dan nieuwe argumenten en inspiratie opleveren.

Een andere aanwijzing is de vermeende ernst van de problematiek. Hoe ernstiger de situatie, hoe sneller er een oplossing moet komen. Wordt in het bedrijf asbest ontdekt, of met keramische vezels gewerkt, dan is kennis toch vrij snel nodig. Klachten over werkdruk en stress? Dan wordt het tijd te achterhalen hoe het werk zo georganiseerd kan worden dat deze problemen afnemen.

Deskundigheidscheck

De beste plek voor het aan de orde stellen van de vraag of de OR/VGW-commissie wel over voldoende deskundigheid beschikt, is de vergadering van die raad of commissie. Die vraag wordt nog veel te weinig gesteld. Medezeggenschappers zijn vaak echte vergadertijgers. Zij denken het zelf wel te weten en laten na deskundigen te raadplegen. Helaas,

want uit onderzoek komt naar voren dat het ontplooiën van activiteiten buiten het vergadercircuit vaak zeer effectief is.

Het antwoord op de vraag, 'is er buiten de OR/VGW-commissie belangrijke informatie voor handen, die ons verder kan helpen?', kan niet altijd in de eigen vergadering gevonden worden. Op drie manieren kan dat onderzocht worden.

Om te beginnen kan de OR/VGW-commissie uitzoeken welke deskundigheid aanwezig is binnen de eigen onderneming: bij de veiligheidskundige, de bedrijfsarts, de organisatie-deskundige of de personeelsfunctionaris. Ook een beroep op de bibliotheek of het Informatiecentrum van het NIA. Daar maken ze op verzoek een informatiemapje over het opgegeven onderwerp. Het globaal door-nemen van zo'n mapje is vaak voldoende om te kunnen beoordelen of verdere studie zinvol is.

Een andere mogelijkheid is een kort gesprek met een deskundige (max. 2 uur). Niet om kennis te vermeerderen, maar om te beoordelen of grote deskundigheid nodig is. OR-en die met een budget werken, kunnen voor dergelijk oriënterend onderzoek een kleine kostenpost opnemen.

Mix

Het komt er dus op neer een goede mix te maken tussen aandacht voor het arbozorgsysteem en het verwerven van kennis van concrete arbothema's (zie kader).

Kennis is macht. Maar het is niet het enige machtsmiddel. Lef hebben is minstens even belangrijk. Niemand weet alles, alleen sommige mensen hebben geleerd hoe ze met hun stukje kennis kunnen werken alsof ze alles weten. Met deze vaardigheid komen ze heel ver.

De OR/VGW-commissie die effectief kennis wil inzetten moet zichzelf steeds een aantal vragen stellen.

1. Wat is ons doel?
2. Welke vaardigheden moeten we dan hebben?
3. Hebben we die?
4. Weten we zeker of we over voldoende kennis beschikken?
5. Zo nee, hoe komen we daar achter?

De juiste mix bevat dus ingrediënten uit het systeemdenken, het expertisedenken en het vaardig handelen.

De auteur

Peter Rozemond is projectleider medezeggenschap bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.