

Harmonie-gedachte overheerst in gemengde commissies

Agnès Braam

Arbozorg is volgens menig beleidsnota een gedeelde verantwoordelijkheid. 'Gemengde' arbowerkgroepen, VGW-commissies, arbocommissies zijn het resultaat. Het initiatief ligt meestal bij werkgever, soms bij het medezeggenschapsorgaan (MC/DC). In zo'n club zitten zowel leidinggevenden als leden vanuit de MC/DC. Ook arbodeskundigen, technische dienst en P&O zijn vaak vertegenwoordigd.



Illustratie: Tonny Stortelder.

De werkgever is verantwoordelijk voor het voeren van een arbo en verzuimbeleid. De MC/DC dient dit beleid te toetsen. Zij doet dit als vertegenwoordiger van de medewerkers. Hoewel beide partijen er belang bij hebben dat de 'tent door kan draaien', lopen de belangen om arbeidsomstandigheden te verbeteren niet altijd parallel. Als het gaat om het op tijd aanvullen van de EHBO-kisten wel. Maar de belangen zullen minder parallel lopen wanneer het gaat om het opnieuw ontwerpen van functies en organisatie met het oog op het voorkomen van 'welzijnsrisico's'. De MC/DC zal vaker de nadruk leggen op de kwaliteit van de arbeid, terwijl de werkgever vaker prioriteit geeft aan het optimaliseren van de dienstverlening tegen zo min mogelijk kosten. Het terugdringen van het ziekteverzuim krijgt aandacht,

omdat het teveel kost en de productie of dienstverlening doet stagneren. Het verdient aanbeveling om deze belangen wel te (onder)kennen als MC/DC.

Argumenten

Als nu die belangen, de taken en verantwoordelijkheden verschillend zijn, hoe komt het dan toch dat in veel overheidsorganisaties de zorg voor het opzetten van arbobeleid naar een arbowerkgroep van gemengde samenstelling wordt 'gedeleged'? Veel gehoorde argumenten zijn: werkgever en werknemers zijn beiden verantwoordelijk voor een goed arboklimaat; er moet niet teveel versnippering zijn in het arbo-overleg, je blijft anders vergaderen; in een gemengde commissie kan men elkaar onmiddellijk informeren en besluiten nemen, er zijn korte

communicatielijnen.

Uiteraard is het van belang dat werkgever en MC/DC samenwerken en ook individuele medewerkers betrokken worden. Dit creëert draagkracht. De werkgever (het diensthoofd) is echter primair verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het arbobeleid van de organisatie (of dienst).

In veel overheidsorganisaties leeft de 'harmonie-gedachte'. Liever harmonie, dan conflict. Terwijl conflict zo verhelderend kan werken. Vaak is er niet eens echt sprake van harmonie. Harmonie vereist volledige openheid tussen werkgever en medewerkers. Wordt informatie op tijd toegestuurd, wordt de MC/DC op tijd betrokken en om advies gevraagd, zodat er nog sprake kan zijn van beïnvloeding van de arbozorg? Zo niet, dan geen harmonie.

Er wordt wat afgepraat, dus het is volkomen terecht om de vergaderfrequentie zo laag mogelijk te willen houden. Maar wat is de effectiviteit van een gemengde commissie voor de oordeelsvorming van de MC/DC? Wordt het doel en belang van de MC/DC hiermee gediend? Dit hangt ook samen met het argument van de korte communicatielijnen. Die blijken soms té kort. Dit doet zich voor wanneer in het overleg de deskundigen of leidinggevenden meer aan het woord zijn. Zij beschikken vaak over meer kennis, informatie en wellicht machtsmiddelen. Soms past het niet in de organisatiecultuur dat 'ondergeschikten' al teveel hun eigen mening ventileren of de leiding tegen spreken.

De gemengde commissie werkt alleen effectief in organisaties waar arbo geïntegreerd is in het dagelijkse functioneren van directie, leidinggevenden en medewerkers. Waar de participatie van medewerkers ge-

waardeerd wordt en tot 'cultuur' geworden is.

WOR voor ambtenaren

Voor ambtenaren is de WOR nog niet van kracht. Er is een discussie gaande waarin de voor- en nadelen tegen elkaar worden afgewogen. Een voordeel lijkt dat de MC/DC (dan OR) in het kader van de wor vaste commissies kan benoemen waaraan ook niet-OR leden kunnen deelnemen. Aan zo'n commissie kan de OR bepaalde rechten overdragen. Bijvoorbeeld het overleg over arbo met de directie. Dan kunnen ook de niet-OR leden in de commissie faciliteiten krijgen. Dat is bij veel medezeggenschapsregelingen bij de overheid nog niet het geval. Het hangt van de goedwillendheid van een hoofd van een dienst eenheid of van de organisatie af of dit mogelijk is.

Waarom een VGW-cie instellen?

Medezeggenschapsorganen richten VGW-commissies om verschillende redenen op. Soms beschikken zij niet over voldoende deskundigheid op het terrein van arbeidsomstandigheden. Ook kunnen in de MC/DC bepaalde afdelingen of functie-niveaus niet vertegenwoordigd zijn. Zo ontstaat de mogelijkheid om 'deskundigen' en mensen van verschillende afdelingen erbij te betrekken. Bovendien moet de MC/DC zich over zoveel verschillende onderwerpen buigen, dat het gevaar bestaat om met een niet goed afgewogen oordeel het overleg met de bestuurder in te gaan. Onvoldoende tijd hebben kan daarbij een rol spelen. Daarom is het nuttig voor belangwekkende onderwerpen als arbo, aparte commissies te vormen.

Voorop moet staan dat de VGW-commissie een adviserend orgaan voor de MC/DC is. Immers, de MC/DC moet arbo integreren in de veelheid van onderwerpen die op de agenda staan. Zo heeft een voorgestelde organisatiewijziging natuurlijk consequenties voor de arbeidsomstandigheden. Taken kunnen verschromen of juist verbreden. De MC/DC dient het overzicht van al die onderwerpen te behouden en zal zichzelf een oordeel moeten vormen op basis van het advies van de VGW-commissie.

Succesvol

In 1990 heeft de Industriebond FNV een onderzoek gedaan naar het functioneren van VGW-commissies in de industrie. Op basis van dat onderzoek heeft de bond een functieprofiel samengesteld van de 'ideale' VGW-commissie. Hiermee worden de VGW-commissies bedoeld die succes-

vol zijn in het beïnvloeden van het VGW-beleid van de werkgever. Kort samengevat komen deze 'goede eigenschappen' op het volgende neer:

- Het betreft een officiële commissie in termen van de WOR. Zij bestaan voor de helft uit OR-leden (dan kunnen rechten worden overgedragen). En is breed samengesteld. Arbodeskundigen zijn als adviserend lid betrokken.

- Voor de MC/DC zal dit pas (officieel) mogelijk zijn wanneer de WOR voor overheidspersoneel in werking treedt. Daarom wordt bij een MC/DC meer over een VGW-werkgroep gesproken. (In de rest van dit artikel is gekozen voor VGW-commissie.)

- De VGW-commissie stelt zich actief op en neemt zelf initiatieven. Men werkt op een planmatige manier, kent de knelpunten in het bedrijf en stelt prioriteiten. De VGW-commissie maakt gebruik van informatie en hulpbronnen, zoals verzuim- en ongevallencijfers.

- Er bestaan diverse contacten in het bedrijf. De OR wordt door de commissie ondersteund en geadviseerd. Met de bestuurder worden concrete afspraken gemaakt. Er wordt contact onderhouden met het middenkader, werknemer en (externe) arbodeskundigen.

- De VGW-commissie maakt gebruik van het recht om de I-SZW te vergezellen wanneer zij een inspectie door het bedrijf doen of hen onder vier ogen te spreken.

- Er worden per jaar meerdere dagen scholing gevolgd.

Voor het functioneren van de VGW-commissie is het overigens ook van belang dat de werkgever een goed arbobeleid voert. Omgekeerd is het ook zo dat een actief functionerende VGW-commissie een stimulans vormt voor de organisatie om de arbozorg planmatig op te pakken.

De taken

In het algemeen kan de MC/DC een toetsende of een meer initiële rol vervullen. Dit is afhankelijk van de mate waarin de MC/DC de zorg voor arbo ziet als een speerpunt en het niveau van de arbozorg van de directie. Als een directie nog maar weinig aandacht schenkt aan arbozorg, kan de MC/DC meer initiatieven nemen en zelf met voorstellen komen. Een MC/DC die deze rol op zich neemt, moet wel over genoeg tijd en deskundigheid beschikken en risico's durven nemen.

Het is echter niet de bedoeling dat de VGW-commissie het werk van de werkgever gaat doen. Het nemen van de voortrekkersrol moet tijdelijk van aard zijn.

Is er binnen het bedrijf al veel aandacht voor arbo en is er al een structureel arbobeleid, dan kan de rol meer (kritisch) toetsend zijn. Dit betekent wel dat de MC/DC zich op de hoogte moet houden van de stand van zaken in het bedrijf (hoe staat het met de voortgang van de voorgenomen acties) en externe ontwikkelingen (wetgeving, technische en wetenschappelijke enz.) Als deze ontwikkelingen bekend zijn, is het beleid beter te toetsen.

De samenstelling

Bij het samenstellen van de commissie is het van belang om de redenen in de gaten te houden waarom men voor een VGW-commissie heeft gekozen. In de VGW-commissie dienen dan ook mensen van verschillende afdelingen deel te nemen die beschikken over voldoende tijd en deskundigheid (wat betreft arbo, of over risico's, knelpunten in het werk) en enthousiasme voor het onderwerp. Wanneer het niet-MC/DC-leden betreft, zal met de directie onderhandeld moeten worden over de rechten en faciliteiten die zij zullen krijgen. 'Echte' arbodeskundigen (bedrijfsarts, veiligheidskundige) hebben een adviserende rol naar het management en naar de MC/DC. Zij hebben in principe een neutrale positie. Zij kunnen daarom als adviseur bij een vergadering van de VGW-commissie aanwezig zijn, maar niet als lid.

Wanneer de MC/DC een VGW-commissie in het leven heeft geroepen, is het goed om een instellingsbeschikking op te stellen en deze aan het Diensthoofd te laten zien. In een dergelijke instellingsbeschikking kunnen de naam, de taak, de leden, de bevoegdheden en de werkwijze van de commissie beschreven worden. Daarnaast is een helder werkplan van nut. Hierin geeft de VGW-commissie de activiteiten aan die zij bijvoorbeeld binnen een jaar wil gaan realiseren.

De gemengde commissie

Waarom komt de gemengde commissie zoveel voor? Naast eerder genoemde argumenten speelt ook mee dat de MC/DC meestal niet zelfstandig een VGW-commissie kan instellen. Door in een commissie van de werkgever te gaan zitten, ontstaat toch de mogelijkheid om arbo tot een speerpunt te maken en worden tijd en faciliteiten verkregen.

Wellicht dat MC's en DC's met de invoering van de WOR voor overheidspersoneel wat meer vrijheid krijgen in de wijze waarop zij hun VGW-werk willen organiseren. Het oprichten

van een (adviserende) VGW-commissie blijkt voordelen te hebben. Het is de vraag of het verenigbaar is met taken en belangen van de MC/DC om in een dergelijke commissie deel te nemen. Het hangt af van de mate van neutraliteit waarin men in deze commissie zit. Verder is een zinvolle deelname ook afhankelijk van de stand van de arbozorg in de organisatie. Een VGW-commissie ingesteld door de MC/DC kan natuurlijk wel goed samenwerken met een arbo-commissie van de werkgever. Van de WOR kunnen geen wonderen verwacht worden. Succes is meer afhankelijk van een actieve inbreng van de MC/DC. Belangrijk is een werkwijze waardoor de MC/DC of VGW-commissie door de organisatie als een serieuze gesprekspartner gezien wordt. Niet in de laatste plaats is voor het welslagen van het arbobeleid een werkgever nodig die ervan overtuigd is dat een systematisch arbobeleid in het voordeel van mens en organisatie is.

De auteur

Agnès Braam is opleider / adviseur bij het NIA.

Arbo

Arbo en medezeggenschap

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA organiseert dit najaar een aantal cursussen die de relatie tussen medezeggenschap en arbozorg uitdiepen. Zo zijn er de *tweedaagse basiscursussen* voor startende (leden van) VGW-commissies, uitgesplitst naar sector: Industrie 27 september en 19 oktober; gezondheidszorg 23 september en 12 oktober; overheid 29 september en 17 oktober; commerciële dienstverlening 14 oktober en 3 november.

In de cursus *Arbobeleid* (10 en 11 november) is de kernvraag hoe arbozorg structureel vorm kan worden gegeven. Voor medezeggenschapsorganen is kennis over arbobeleid onmisbaar om volledig mee te kunnen praten.

De onderwerpen *Reorganisatie, functieverbetering en welzijn* staan voor 16 en 17 november op de agenda. Succesvol mee-onderhandelen is een meerwaarde voor het bedrijf. De cursus *Ziekteverzuim* vindt plaats op 24 en 25 november. De werkgever is verplicht met de OR te overleggen over het verzuimbeleid. Op 29 en 30 november vindt de cursus *Prettig werken op een nieuwe werkplek* plaats. Nieuwbouw, renovatie en verhuizingen zijn ideale momenten om te werken aan betere arbeidsomstandigheden. Het medezeggenschapsorgaan moet tijdig meepraten.

Stress is één van de grootste ziektemakers. Daarom biedt de cursus *Werkdruk en stress* op 7 en 8 december inzicht in een strategie om stress aan te pakken en te vermindern.

Op 13 en 14 december komt de relatie tussen milieu en arbeidsomstandigheden aan bod. Het medezeggenschapsorgaan heeft bij de verwezenlijking van de bedrijfsinterne milieuzorg sinds kort een rol te spelen.

Agressie en geweld op de werkplek is het onderwerp van de cursus op 15 en 16 december.

Inf.: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, mw. M. Maigret, pb 75665, 1070 AR Amsterdam, tel 020-5498440.

Gasmeten

Arbo-support Holland BV organiseert tweedaagse gasmeetcursussen op 20

en 21 september en op 11 en 12 oktober. Het doel van de cursus is het verschaffen van kennis over en inzicht in draagbare gasmeetapparatuur zoals explosiemeters, zuurstofmeters, gasmeetbuisjes en speciale meters. Andere onderwerpen die aan de orde komen zijn brand-, explosiemeters en gezondheidsrisico's. Ook werken in besloten ruimten zoals riolen en putten komt aan de orde.

Inf.: Arbo-support Holland, Hoogwerf singel 2, 3202 SP Spijkenisse, tel. 01880-23066, fax 01880-23905.

Arbocoördinator

Deelnemers aan de cursus Arbocoördinator van ABCON advisering en opleiding moeten in elk geval denken en werken op MBO-niveau. De cursus geeft de deelnemers inzicht in alle onderdelen van een arbozorgsysteem en leert de methoden aan om arbozorg gestalte te geven. De uitgangspunten van de vernieuwde Arbowet, een systematisch aanpak en de relatie met kwaliteits- en milieuzorg komen aan bod.

Na de cursus wordt in overleg met het bedrijf en de cursist samen met een deskundige van ABCON gekeken hoe de cursist het geleerde in de praktijk kan brengen. De arbodienst van ABCON kan eventueel op parttime basis blijven ondersteunen, bijvoorbeeld bij de wettelijke verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie. De cursusdagen zijn 3, 4, 19, 20 en 31 oktober.

Inf.: ABCON Arbeidsomstandigheden Consultants, pb 2352, 5202 CJ Den Bosch, tel. 073-218680, fax 073-216728.

Veilig werken met asbest

Voorlieden, uitvoerders en werkvoorbereiders van asbestwerkzaamheden, als ook opdrachtgevers en asbestwerkers leren in deze cursus uitvoering geven aan of toezicht houden op asbestverwijderingsprojecten.

In vier dagdelen komen zowel theorie als praktijk aan bod. De cursus vindt plaats bij Depot Milieubeheer in Spijkenisse of (in overleg) op een andere lokatie.

De cursusdata zijn 15 en 22 september; 20 en 27 oktober; 24 november en 1 december.

Inf.: Depot Milieubeheer, postbus 565, 3200 AM Spijkenisse, tel. 01880-19788, fax 01880-21081.