

Nieuwbouw ideaal moment voor arbomaatregelen

Maleene de Ridder

Er wordt weer flink gebouwd in Nederland. In veel gevallen wordt er reikhalzend naar uitgekeken. Niet alleen om het mooie en het nieuwe, maar ook omdat allerlei arbomaatregelen zijn uitgesteld in afwachting van de nieuwbouw. Nieuwbouw is hét moment om structureel aandacht te schenken aan arbeidsomstandigheden.



Het gevaar dreigt dat de OR de hele verantwoordelijkheid krijgt toegeschoven.

Foto: Chris Pennarts

Het is vaak mogelijk zonder al te veel extra kosten of zelfs met minder investeringen huisvesting en werkplekken aangepast aan de mens te ontwerpen. Een systematische aanpak is daarbij een vereiste. Ook de inbreng van werknemers bij nieuwbouwplannen is van belang. Zij kunnen waardevolle en praktische informatie leveren. Informatie die bij kan dragen aan een optimaal resultaat. Dit artikel gaat in op welke manier werknemers bij nieuwbouw kunnen zijn betrokken en wat hun inbreng daarbij kan zijn.

Ervaringsdeskundigen

Werknemers kunnen op twee manieren een rol spelen bij nieuwbouw. Als gebruiker of als werknemersvertegenwoordiger vanuit de ondernemingsraad¹. Beiden hebben een verschillende rol en functie in het

nieuwbouwproces.

Individuele werknemers kunnen bij de nieuwbouw worden betrokken vanuit hun ervaringsdeskundigheid. Als gebruikers kennen zij de werkzaamheden en werkplek door en door. De inbreng van gebruikers verschilt per fase van het nieuwbouwproces. Zo kunnen de gebruikers bij het opstellen van het programma van eisen worden betrokken bij het analyseren en beschrijven van de bestaande situatie en knelpunten. Bij het nader uitwerken van het ontwerp is gebruikersinbreng ook vaak effectief. Werknemers kunnen dan proef-opstellingen uittesten.

Een voorbeeld hiervan is de inbreng van werknemers bij de inrichting van een controlekamer voor het openbaar vervoer. Hierbij is één van de zeven werkplekken op ware

grootte nagebouwd. De andere werkplekken werden met dozen en lijnen op de grond aangegeven. Ook werden provisorische aanduidingen gemaakt voor de wandpanelen en de ramen. Een drietal werknemers heeft de test-opstelling gedurende een halve dag uitgeprobeerd. Verschillende details zijn daarbij aangepast. De controlekamer is inmiddels enige tijd in gebruik, en zowel de werknemers als de bedrijfsleiding zijn tevreden over het resultaat. Dat tijdens de introductie van de nieuwe werksituatie de gebruikers centraal staan, spreekt in theorie voor zich, maar wordt in de praktijk toch vaak vergeten. Ook bij de evaluatie van de nieuwbouw is de inbreng van gebruikers noodzakelijk. De evaluatie maakt duidelijk of de werkplek in de praktijk voldoet. Eventuele klachten of kinderziektes kunnen worden aangepast of in een volgend project worden voorkomen.

Procesbewaker

Waar de gebruiker ervaringsdeskundig is, is de OR dikwijls de partij die er voor zorgt dat er tijdens het nieuwbouwproces aandacht wordt besteed aan arbeidsomstandigheden. Dit vanuit zijn toetsende rol van procesbewaker.

De OR als procesbewaker heeft als voornaamste taak toetsen of alle stappen in het nieuwbouwproces worden doorlopen zodat in de nieuwbouw veilig en gezond kan worden gewerkt. Een proces bewaken is vooral vragen stellen: Wat is de planning? Hoe ziet de projectorganisatie eruit? Wat zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de projectleider? Welke deskundigen worden geraadpleegd? Wanneer kan de OR het programma van eisen toetsen? Wat is de rol van de vgw-commissie? Worden de gebruikers erbij betrokken? Wanneer de nieuwbouw samengaat met veranderingen in de organisatie, krijgen de welzijnsas-

Stappenplan voor het ontwerpen en verbeteren van werkplekken

stappen	activiteiten	activiteiten OR o.a.
stap 1: doelstelling	doelstelling en randvoorwaarden definiëren plan van aanpak opstellen	toetsen doelstelling, randvoorwaarden en plan van aanpak afspraken maken over rol OR (en eventueel gebruikers) in volgende stappen
stap 2: analyse	huidige en gewenste situatie onderzoeken programma van eisen opstellen	toetsen programma van eisen (met ondersteuning door externe deskundige) toetsen afspraken
stap 3: taakallocatie	ontwerpen machine-taken ontwerpen menstaken	informereren voortgang
stap 4: ontwerp	opstellen voorlopig ontwerp opstellen definitief ontwerp	toetsen/beoordelen ontwerp toetsen afspraken
stap 5: implementatie	nieuwbouw realiseren en introduceren	informereren voortgang
stap 6: evaluatie	evalueren	evalueren

pecten dan voldoende aandacht? Het vastleggen van al deze punten in een document is aan te bevelen. Op die manier bestaat voor alle partijen duidelijkheid en ontstaan er geen verkeerde verwachtingen. Wanneer een dergelijk document door het bedrijf niet wordt opgesteld, kan de OR altijd een eigen stuk opstellen.

Het is voor de OR van belang in een zo vroeg mogelijk stadium bij het nieuwbouwproces te worden betrokken. Het is niet effectief te wachten op de formele advies- en/of instemmingsaanvraag. De plannen liggen dan al grotendeels vast. Er kunnen dan meestal alleen nog afspraken worden gemaakt over de invoering en organisatie, en niet over het ontwerp zelf. Om op het juiste moment betrokken te raken bij de nieuwbouwplannen, is het meest effectief (vooraf) hierover afspraken te maken met de werkgever. Wanneer dat niet lukt, kan de OR vanuit de 'wandelgangen' informatie verzamelen en in het overleg brengen. Een ander alternatief is de netwerkmethode. Deze benadering gaat ervan uit dat een OR buiten het formele overleg contacten moet leggen en onderhouden met alle mensen in de organisatie die invloed hebben op een bepaald beleidsterrein en zo invloed uit te oefenen op de nieuwbouwplannen.

Extern deskundige

Wil de OR bij nieuwbouw de rol van procesbewaker uitoefenen, dan is kennis over het ontwerpproces een voorwaarde. Het gaat hierbij om kennis over de verschillende stappen in het ontwerpproces (zie kader), en niet om deskundigheid wat betreft details. Hiervoor kan de OR zich altijd laten bijstaan door een

externe deskundige. Een voorbeeld hiervan is de OR die werd gevraagd advies te geven over de nieuwbouwplannen. Omdat de OR-leden op dit terrein weinig expertise en ervaring bezaten, schakelden zij deskundigen in om de plannen te toetsen aan de Arboret en oplossingsrichtingen voor eventuele knelpunten aan te geven. Mede door deze Arboret zijn de nieuwbouwplannen op een aantal aspecten verbeterd. Zo worden de verlichtingsarmaturen anders geplaatst en is de indeling van de kantoren aangepast. Dat het inschakelen van een externe deskundige niet alléén kan leiden tot aanpassing van de nieuwbouwplannen, laat het volgende voorbeeld zien. De OR vond de verstrekte informatie te onduidelijk en schakelde daarom een adviseur in voor een onpartijdige beoordeling. Uit de beoordeling van de adviseur kwam naar voren dat met name extra klimaatvoorzieningen noodzakelijk waren. Naderhand bleek dat deze voorziening al in de oorspronkelijke plannen had gestaan, maar door het management was geschrapt vanwege de hoge kosten. De adviseur stelde voor alles nog eens door te rekenen. De directie stemde hier mee in en daaruit kwam juist het tegendeel naar voren; de installatie zou juist een besparing opleveren.

Valkuil

Bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden zijn OR-en nogal eens geneigd op te treden als 'produktbewaker'. Zij gaan zelf 'ontwerpen' door zitting te nemen in het bouw- of het projectteam met de gedachte 'als zij er niet voor zorgen, doen wij het wel'. Op zich heel begrijpelijk, maar niet verstandig. Bevordering van goede arbeidsomstandigheden is

en blijft immers de taak en verantwoordelijkheid van de werkgever. Bovendien zijn de OR-leden meestal geen arbo- of ontwerpdeskundigen. Daarnaast kunnen de OR-leden als produktbewaker geïsoleerd komen te staan van hun collega's of collega-or-leden door zich bezig te houden met het ontwerp en hun eigenlijke taak uit het oog verliezen.

Voor ondernemingsraden is het overnemen van taken een valkuil. Het gevaar dreigt dat de or de hele verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden in de nieuwbouw krijgt toegeschoven. Eigenlijk is dit niet mogelijk want de lijn blijft hiervoor immers de eerste verantwoordelijke.

Belangrijker is echter, dat op deze manier de OR zijn toetsende rol niet kan uitvoeren: Hij moet dan zijn eigen plannen gaan toetsen. Of, nog erger, de werkgever kan bij eventuele klachtuele 'fouten' in het ontwerp de schuld doorschuiven naar de OR.

Dat laatste overkwam de medezeggenschapsraad van een school. De raad, die was gevraagd mee te denken over de nieuwbouwplannen, ging enthousiast aan de slag. Dit was hét moment voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De MR ging zo voortvarend te werk dat ze de indeling en inrichting van de school mee gingen ontwerpen.

Na de oplevering kwam een aantal knelpunten naar voren. Zo was onder andere de opslag voor de techniek-lokalen te klein, waardoor de betrokken docent en assistent gebruik moeten maken van het algemene magazijn. Gevolg is gebrekkige controle op de kostbare spullen en bovendien veel onnodig gesjouw en getil. De klachten werden door de betrokken docenten bij de schoollei-

ding aangekaart. De directie gaf aan geen budget voor aanpassingen te hebben. Bovendien stelde de directie zich hierbij op het standpunt dat zij juist de gebruikers (lees MR) hierbij had betrokken om dit soort problemen te voorkomen. Kortom, de 'schuld' werd bij de medezeggenschapsraad gelegd.

Werknemersinbreng loont

Dikwijls wordt de inbreng van werknemers als overbodig en vertragend gezien. Ten onrechte. Werknemers zijn immers ervaringsdeskundigen. Zij kennen de werkplek en de werkzaamheden als geen ander. Ze kunnen daardoor waardevolle informatie en suggesties leveren over de bestaande en nieuwe situatie. Ook ontstaat door het betrekken van de werknemers en de OR bij de nieuwbouw een (groter) draagvlak voor veranderingen. Veranderingen roepen vaak weerstand op. Dat geldt ook bij verandering van de werkplek, de werkomgeving en de werkorganisatie. Door mensen te informeren en mee te laten denken, ontstaat een groter draagvlak voor de nieuwbouw en de mogelijke veranderingen. In veel gevallen betekent dat ook winst in tijd en kosten. Tot slot motiveert betrokkenheid bij het nieuwbouwproces werknemers om veranderingen te accepteren en adequaat te gaan gebruiken. Inbreng van gebruikers en hun vertegenwoordigers draagt bij aan een goed verloopend nieuwbouwproces en optimale benutting van kennis en ervaring. Om die redenen is vanuit het bedrijf gezien werknemersinbreng geen last maar een lust.

De auteur

Maleene de Ridder is werkzaam als adviseur bij de Arbeidsinnovatiegroep van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Dit artikel is een bewerking van een hoofdstuk uit het boek 'Verbeteren van werkplekken: de praktijk', Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Noot

1. Waar in dit artikel OR staat, wordt ook de VGW-commissie bedoeld

Brieven

Uitgave Nieuwe

Spraak- en begripsgebruik in artikel 4 Arbowet

De terminologie 'Risico-Inventarisatie en Evaluatie' (RI&E) is naar ons inzicht niet juist. Helaas is in Nederland een verkeerd spraakgebruik ingeslopen. Hoewel in de wettekst geen onjuiste bewoording staat (uit artikel 4 lid 1: .. dient gebaseerd te zijn op een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt.), is er in verdere geschriften sprake van risico-inventarisatie en evaluatie of andere bewoording. Bij oppervlakkige benadering lijkt verschillend spraakgebruik niet dramatisch. Als we echter dieper ingaan op de basistheorie van verliesbeheerssystemen dan zien we de volgende definities:

Een gevaar is een statische conditie die kan leiden tot verlies. Een risico is een kans op een verlies.

Een ongeval is een ongewenste gebeurtenis met als gevolg schade aan mensen, produkt, machines, materiaal, milieu.

Dus een risico bestaat alleen als een gevaar (statisch!) in combinatie gebracht wordt met een activiteit. Gevaren kunnen worden geïnventariseerd, risico's worden geëvalueerd in relatie met een activiteit in een gegeven situatie (bijvoorbeeld door gebruikmaking van het risico-nomogram van Henstra). Helaas worden de begrippen gevaar en risico nogal eens verward en dan verkeerd gebruikt.

Voor een juist begrip van verliesbeheerssystemen is een goed uitgangspunt essentieel. De juiste benaming luidt: 'gevaren-inventarisatie en risico-evaluatie'. Een juist taal- en begripsgebruik is belangrijk.

Frans A. Verhagen
Corporate Safety Projects
Manager, Cargill Europe.

*Naschrift redactie:
Onder de titel 'Lastige woordspelletjes' laat Walter Zwaard elders in dit nummer zijn licht op dezelfde problematiek schijnen.*

Telewerken in beeld

Grote psychologische en organisatorische beletsels staan een snelle verspreiding van telewerken in de weg. Dit is een belangrijke conclusie uit het NIA-boek 'Telewerken in beeld'. De belemmeringen liggen zowel bij de organisatie als bij de telewerker zelf. Leiding geven aan telewerkers verschilt bijvoorbeeld wezenlijk van de traditionele vorm. Ook speelt mee de angst voor controleverlies bij de manager. Telewerken vraagt naast goede afspraken om een moderne managementstijl waarbij de verantwoordelijkheden zo veel mogelijk bij de individuele telewerker liggen.

De telewerker ervaart een grotere vermenging van werk en privé, en minder persoonlijke contacten met collega's. Ook wordt verondersteld dat als gevolg van telewerken de kansen op interne carrière voor de telewerker afnemen. Met klanten/opdrachtgevers blijkt de telewerker vaak juist beter contact te krijgen, mede door relatief betere bereikbaarheid van de telewerker. Deze voordelen en consequenties van telewerken worden in het boek in een breder perspectief geplaatst; telewerken kan passen binnen een strategie van bedrijfskundige vernieuwing zoals flexibilisering van het werk.

'Telewerken in beeld', ISBN 9063651015, 112 pagina's, f 32 (excl. BTW en portokosten). Te bestellen bij het NIA afd. Verkoop 020-5498404/465/504, fax 020-6443102.