



Nieuwsbrief

LOMOZ HÉT PLATFORM VOOR ONDERNEMINGSRADEN IN DE ZORG

Postbus 30297
1303 AG Almere
Telefoon: 0621356479
www.lomoz.org

Arbo onder druk

De veranderingen in de zorg zijn snel en ingrijpend. De veranderingen hebben grote impact op de arbeidsomstandigheden, zoals bijvoorbeeld: een hoge werkdruk, ongewenst gedrag dat meer de kop op steekt, onveilige situaties bijvoorbeeld door alleen werken en onprettige roosters. Nu lijkt juist in deze barre tijden de aandacht voor arbeidsomstandigheden te verslappen. Er zijn andere vragen waar directie en het management prioriteit aan geven. Tegelijkertijd vragen we steeds meer van medewerkers. De arbo staat letterlijk dus onder druk.

Houd de arbostructuur op peil

Vaak zie ik de arbostructuur geleidelijk verslechteren, bijvoorbeeld de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) die niet meer bijgehouden wordt, de arbowerkgroep die opgeheven wordt, ergocoaches die niet meer actief zijn en arbocoördinatoren en preventiemedewerkers die verdwijnen en dan niet opgevolgd worden. Zorg dat je dit als OR een halt toeroept. Dat moet ook van de Arbowet. Iedere werkgever is verplicht om zich op het gebied van arbeidsomstandigheden te laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers, in de praktijk vaak preventiemedewerkers genoemd. Zij moeten zich bezig houden met de RI&E en meewerken aan de daaruit voortvloeiende maatregelen. Bij veranderingen moet de RI&E aangepast worden of zelfs opnieuw uitgevoerd worden. Dat staat ook in de Arbowet en is in feite logisch. In de RI&E worden alle risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting in kaart gebracht. Die risico's veranderen bij verandering van functies en/of werkwijzen. Ik raad de OR (of als je die hebt, de VGWM-commissie) aan om regelmatig overleg te hebben met de arbocoördinator of preventiemedewerker(s). Neem in het overleg standaard de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak door. Zo houd je als OR goed vat op de arbeidsomstandigheden en kun je samen inschatten of veranderingen nodig zijn. Als dat het geval is, 'trek je aan de bel'. Aanpassingen van de RI&E en het plan van aanpak zijn instemmingsplichtig. Je hebt als OR dus invloed en geeft hiermee gelijk de arbocoördinator en preventiemedewerker(s) meer werk en invloed in handen.

Maak het werk minder zwaar met inbreng van medewerkers

Een verhoogde werkdruk, meer alleen werken en/of zwaardere werkomstandigheden: hoe kunnen we dat tegengaan en zelfs verbeteren? Bedenk, dat de beste oplossingen vaak door de medewerkers zelf bedacht worden. Mogelijk kunnen bepaalde taken met twee personen worden uitgevoerd. Het versterkt de onderlinge relatie, het is leuker werken en minder belastend. Het zware tilwerk doe je dan (ook) samen. Dit is een idee, waar ik nu mee aan kom zetten. Of het praktisch is, dat laat ik graag aan de medewerkers zelf over. Het lijkt mij in ieder goed dat medewerkers meer betrokken worden bij het bedenken van arbomaatregelen. Het samen met medewerkers zoeken naar praktische oplossingen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren sluit mooi aan bij de RI&E. Als OR kan je dat inbrengen en zelfs eisen, omdat je instemmingsrecht hebt op de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak.

Invloed op werktijden en meer regelruimte

Onprettige roosters met bijvoorbeeld meer gebroken diensten, veel korte diensten uitgespreid over een hele week en/of roosterwijzigingen die kort van te voren gemeld worden, het is niet ongewoon in de zorgsector. Ik heb de indruk dat het alleen maar vaker gebeurt. Het is te begrijpen dat de werkgever flexibiliteit van medewerkers vraagt, maar er zijn ook grenzen. Tot hoever kan en mag de werkgever gaan? Hoe houden we het werktijdenbeleid gezond en sociaal? Belangrijk om als OR goed te bewaken. De OR heeft instemmingsrecht als het gaat om veranderingen van werktijden en kan ook met eigen initiatieven komen. Ga daarbij ook op zoek naar de 'win-win'. Besef dat medewerkers ook vaak flexibiliteitswensen hebben, bijvoorbeeld vanwege schoolgaande kinderen, het werkrooster van de partner of een studie. Ook hebben medewerkers graag regelruimte. Het is prettig werken als je inspraak hebt en zelf of in teamverband kunt bepalen hoe je het werk organiseert. Denk bijvoorbeeld aan zelfsturende teams die samen het werk verdelen en zelf hun werktijden bepalen. Het maakt medewerkers meer betrokken. Dat verdient zich terug in een lager ziekteverzuim, een hogere arbeidsproductiviteit en minder administratieve taken.

De OR heeft veel invloed

De OR heeft adviesrecht als het gaat om organisatieveranderingen.

Omdat de veranderingen invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en/of plannen en regelingen inzake arbeidsomstandigheden heeft de OR vaak ook instemmingsrecht. Een aantal voorbeelden is al genoemd in dit artikel. Hieronder staan deze en nog een aantal belangrijke voorbeelden van het instemmingsrecht op een rij:

- een nieuwe RI&E of aanpassing van de RI&E;
- een nieuw plan van aanpak bij de RI&E of aanpassing van het plan;
- wijziging van de roosters en/of aanpassing van de werktijdenregeling;
- een (aangepast) beleid inzake ongewenst gedrag en/of regeling van vertrouwenspersoon;
- regelingen inzake het alleen werken;
- het beleid inzake agressie en/of het agressieprotocol;
- de organisatie van de bedrijfshulpverlening;
- het ziekteverzuimbeleid en/of de afspraken met de arbodienst of bedrijfsarts.

Naast 'het wachten' op deze instemmingsaanvragen, kan de OR ook met eigen initiatieven komen. Denk bijvoorbeeld aan een initiatiefvoorstel om de werkdruk te onderzoeken of om het contract met de arbodienst uit te breiden, zodat medewerkers terecht kunnen bij de bedrijfsarts als ze zich zorgen maken over hun werkdruk of werksituatie. Ook kan de OR met een voorstel komen om het beleid inzake ongewenst gedrag 'op te poetsen'. De (dreigende) reorganisaties hebben vaak gevolgen voor de verhoudingen op de werkvloer. Je kunt dan bijvoorbeeld als OR werk maken van goede vertrouwenspersonen, waar medewerkers in geval van ongewenst gedrag terecht kunnen.

Een initiatiefvoorstel is sowieso sterk. De OR laat zien hoe belangrijk hij het thema vindt. De werkgever is verplicht om (schriftelijk) op het voorstel te reageren en het voorstel met de OR te bespreken in de overlegvergadering. Het komt dus op de agenda. Dat maakt dat de OR samen met de werkgever gaat kijken naar de mogelijkheden voor een goede en kansrijke aanpak.

Goede arbeidsomstandigheden werkt kostenbesparend

Aandacht voor de werkomstandigheden, oog voor elkaar hebben en zelf invloed hebben op je werkinhoud en werktijden geeft in de regel meer werkplezier. Dat werkt kostenbesparend. Extra interessant dus om als OR arbo weer op de agenda bij de directie te krijgen, te zorgen dat de arbocoördinator en/of preventiemedewerker(s) niet wegbezuinigd worden, dat werk wordt gemaakt van de RI&E en vooral dat het fijn werken wordt. Als OR heb je dus veel rechten en mogelijkheden als het gaat om arbeidsomstandigheden. Maak daar goed gebruik van. Je organisatie wordt er beter van! En dat hoeft niet perse alleen maar negatief. Juist in deze barre tijden, is een positief geluid ook

gewenst. Er zijn vast onderdelen in de organisatie die het goed doen. Betrek dat in je voorstellen en reacties, het positieve en dat de organisatie de voorbeelden met elkaar blijft delen. Laat het een olievlek zijn die zich steeds verder uitbreidt. De uitrol van al die goede voorbeelden, een gezonde inbreng van de medewerkers en een gedegen arbo-structuur, dat maakt de organisatie aantrekkelijk. Wie wil daar nu niet werken?

Door: Nicole Pikkemaat, trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid, extern vertrouwenspersoon FNV
Formaat