

# Arbo Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor arboprofessionals, preventiemedewerkers, bedrijfshulpverleners en ondernemingsraden. De insteek is: hoe kan een in- of externe arboprofessional bijdragen aan een gezonde en veilige werkplek en hoe behaalt hij daarmee een beter rendement voor de organisatie. In Arbo Rendement leest u verder alles over onderwerpen zoals arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, re-integratie, subsidies en het arbobeleid.

Arbo Rendement biedt u:

- heel veel kort nieuws;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- geregeld een marktanalyse over relevante onderwerpen voor de arboprofessional;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op arbogebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/arboblade](http://www.rendement.nl/arboblade)

## HOE U HET INITIATIEFRECHT VAN DE OR KUNT BENUTTEN VOOR ARBO

# Profiteren van de adviesrol van de OR

**Om werknemers een flinke vinger in de pap van het arbobeleid te geven, heeft de wetgever allerlei rechten geregeld voor de medezeggenschap. De OR kan via het initiatiefrecht (ongevraagd) advies geven over het arbobeleid in uw organisatie. Maak daar gebruik van en betrek de OR bij verbeteringen van de arbeidsomstandigheden. Dat vraagt wel om een goede samenwerking.**

De ondernemingsraad is een belangrijke partner voor u; de OR heeft immers instemmingsrecht op het arbobeleid. Dat betekent dat als de werkgever iets wil veranderen aan het verzuimbeleid, de OR daarover meebeslist. Maar u kunt de OR al eerder bij zaken over het arbeidsomstandighedenbeleid betrekken. De OR heeft namelijk ook initiatiefrecht en kan de bestuurder (werkgever) ongevraagd adviseren. In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) artikel 28 staat: 'De ondernemingsraad bevordert

zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de organisatie geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid van de in de onderneming werkzame personen.'

## Rol

In veel organisaties is niet zo duidelijk wat nu eigenlijk de taak of rol van de OR

is bij het arbeidsomstandighedenbeleid. Als hier weinig aandacht aan wordt besteed, is de kans groot dat de OR een minimale rol vervult en weinig toegevoegde waarde heeft voor het arbobeleid. De OR wordt dan alleen ingeschakeld omdat hij instemmingsrecht heeft op besluiten over arbeidsomstandigheden. Als de werkgever of arboverantwoordelijke de OR ruim op tijd informeert en de gelegenheid geeft om van het instemmingsrecht gebruik te maken, dan is dat al een belangrijke stap in de gewenste richting.

## Initiatiefrecht

De bevorderende of stimulerende taak van de OR behelst echter meer. U kunt plannen en vraagstukken over gezond en veilig werken bespreekbaar maken door deze op de agenda van het overleg van OR te laten zetten. De OR kan uiteraard ook zelf arbo-onderwerpen op de agenda plaatsen. In het gesprek hierover kunt u de OR in de gelegenheid stellen om met knelpunten te komen, zoals onveilig gedrag van werknemers of onduidelijke veiligheidsvoorschriften. U kunt de OR ook vragen om ideeën en oplossingen aan te dragen. U mag overigens niet van de OR verwachten dat deze arbobeleid gaat ontwikkelen, maar meedenken kan heel nuttig zijn.

## Advies

Het initiatiefrecht geeft de OR de mogelijkheid om ongevraagd te adviseren. Het advies is goed als de werkgever het overneemt. Het doel is niet alleen

## Samen met de werknemers staat u sterker

U kunt als preventiemedewerker helpen bij de ontwikkeling van het voorstel. Daarvoor moet u samenwerken met de OR en de leden ondersteunen met informatie en relevante deskundigheid. U kunt hiervoor op afroep beschikbaar zijn, de vergadering van de OR bijwonen, maar ook buiten vergaderingen de OR bijstaan. Hierbij kunt u een reactieve of juist een pro-actieve rol spelen. U kunt op

uw beurt de OR gevraagd of ongevraagd adviseren. Samen bereikt u meer dan alleen. U vult elkaar aan. U de kennis, de OR de toegang tot de werkgever. U kunt veel uit de OR halen door deze de mogelijkheid te bieden of uit te dagen om een initiatiefvoorstel te maken. Dit kost enige inspanning, maar een goede kwaliteit en acceptatie leidt tot een effectief voorstel waar iedereen beter van wordt.

dat het voorstel wordt overgenomen, maar in de eerste plaats dat het voorstel leidt tot verbetering en een positief effect heeft op de arbeidsomstandigheden. Zo kan de OR een voorstel maken dat gericht is op vermindering van de hittebelasting of de werkdruk.

### Kwaliteit

Aanleiding kunnen zijn signalen van de achterban of een rapport waar niets mee wordt gedaan. Twee belangrijke criteria voor een effectief voorstel zijn kwaliteit en acceptatie. Ook wel de wet van Maier genoemd. Deze luidt:  $E = K \times A$  (Effect = Kwaliteit x Acceptatie). Als één van beide klein of zelfs nul is dan zal het effect ook klein zijn! De kwaliteit van het initiatiefvoorstel hangt voornamelijk af van de inhoudelijke deskundigheid van de OR. Heeft deze genoeg in huis om een optimale oplossing te formuleren voor het probleem dat speelt? Vervolgens komt het erop aan dat het advies door de werkgever geaccepteerd wordt. Terugkomend op het probleem van hittebelasting kan de OR een afweging maken tussen meerdere oplossingen, zoals het plaatsen van ventilatoren, het dragen van koelvesten en het plaatsen van abri's.

### Deskundige

In veel organisaties wordt de uitvoering van zo'n voorstel verzorgd door een stafafdeling of door de preventiemedewerker of arbocoördinator. Of een advies inhoudelijk sterk is, hangt af van de infor-

matie die de OR heeft en de (ervarings) kennis. De OR kan intern informatie opvragen bij de betreffende afdeling of gebruik maken van beschikbare (digitale) informatie. Denk aan de arbocatalogus en de RI&E en het plan van aanpak. Belangrijke informatie bestaat niet alleen uit feiten (zoals verzuimpercentages), maar ook uit praktijkvoorbeelden oftewel signalen van de achterban. Daarnaast mag de OR altijd interne en externe

deskundigen inschakelen als dat nodig is. Het doel van een initiatiefvoorstel is meestal het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, zoals betere bescherming tegen veiligheidsrisico's, minder fysieke belasting of het terugdringen van oorzaken van ziekteverzuim. Allemaal zaken die iedereen belangrijk vindt en waar eigenlijk niemand tegen kan zijn. Of een advies aangenomen wordt, hangt af van allerlei belangen, zoals die van het managementteam, van u als arboverantwoordelijke en natuurlijk van de medewerkers. De OR moet daar in zijn voorstel rekening mee houden. De kans dat een voorstel wordt geaccepteerd, is groter als het voorstel ook in de praktijk uitvoerbaar is; hier kunt u bij helpen. Het moet leiden tot verbeteringen die financieel, technisch en organisatorisch haalbaar zijn. In het ideale geval gaat iedereen in de organisatie erop vooruit.

*Alex Daems is trainer adviseur bij SBI Formaat, e-mail: [alex.daems@sbiformaat.nl](mailto:alex.daems@sbiformaat.nl), tel.: (06) 53 99 62 31*



## Probleem is vaak de aanleiding om advies uit te brengen

Meestal ligt aan het geven van een advies een probleem ten grondslag: het ziekteverzuim is gestegen of er worden relatief veel bijna-ongelukken gemeld door gladde vloeren. Ook het niet of onvoldoende naleven van voorschriften voor de veiligheid is een probleem. In het advies kan de OR oplossingen aandragen. U kunt die misschien zelf ook bedenken, maar een voordeel is dat de leden via hun ach-

terban contact hebben met de werkvloer. Werknemers weten zelf meestal goed wat zij nodig hebben om hun werk beter of veiliger te kunnen doen. Hun inbreng vergroot het draagvlak en dat zorgt er weer voor dat het voorstel meer kans heeft geaccepteerd te worden. Naast draagvlak en uitvoerbaarheid, zijn kosten belangrijk. neemt de OR die niet mee, dan doet de werkgever dit wel.