

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

VERANDERING KANS OM ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN TE VERBETEREN

Advies over arbo bij veranderingen

Bij organisatieveranderingen gebeurt er veel en zijn de gevolgen voor de mensen op de werkvloer groot. Veranderingen en vernieuwingen zijn tegelijk een kans om werk te maken van goede arbeidsomstandigheden. Als de arboprofessional en de OR samen optrekken, kunnen zij ervoor zorgen dat de gezondheid en veiligheid van werknemers niet in het geding komt.

Een nieuwe manier van werken, een verandering in de organisatiestructuur en de bouw van een nieuw pand bieden kansen om de inrichting van het werk of de werkplekken helemaal aan te passen aan de wensen van de organisatie en de werknemers. In zo'n geval heeft de OR veel recht van spreken, op basis van het adviesrecht artikel 25 van de Wet op Ondernemingsraden (WOR). Een op zich onprettige reorganisatie is hét moment om tegelijk arboverbetering uit te onderhandelen. De OR kan samen met u eisen dat er bij dit soort grote veranderingstrajecten aandacht is

voor arbo en dat uw arbodeskundigheid optimaal benut wordt. De onderwerpen waarover de OR adviesrecht heeft, en die grote gevolgen hebben voor de arbeidsomstandigheden, zijn onder meer:

- Verkoop van (een deel van) het bedrijf, overnemen (of afstoten) van een bedrijf, of een structurele samenwerking met een ander bedrijf.
- Belangrijke verandering van het bedrijf zoals inkrimping, uitbreiding, reorganisatie of sluiting van het bedrijf.
- Invoering of verandering van een belangrijke technologie.
- Verhuizing van het bedrijf.

- Treffen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve maatregelen voor het milieu.
- Regeling over het al dan niet dragen van het eigen risico inzake de WIA.
- Groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten.

Het adviesrecht van de OR gaat dus altijd over besluiten van financiële en organisatorische aard.

Voorstel

In de adviesaanvraag staat het voorstel van de directie. Daaruit blijkt welke gevolgen het besluit zal hebben voor de werknemers en welke maatregelen de directie zal nemen. Bij een verhuizing kunnen de gevolgen extra reistijd en minder parkeerplekken zijn en bij een fusie of samenwerking kunnen taken veranderen. De WOR schrijft voor dat ten minste één keer in de overlegvergadering over het voorstel gesproken wordt. Dat kan de OR benutten om vragen te stellen en eventuele verbeter suggesties te doen. Als er veel op het spel staat, raadpleegt de OR meestal de achterban. De OR hoeft niet alles zelf te doen, maar kan ook deskundigen inschakelen, bijvoorbeeld de arboprofessional. U kunt de OR voorzien van belangrijke informatie over gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en aangeven waar de raad op moet letten als hij advies geeft. De OR kan op zijn beurt van de werkgever eisen dat deze uw deskundigheid serieus inzet. Er zijn verschillende terreinen waarop u input kunt leveren. Is er sprake van een verhuizing, een ver- of nieuwbouwproject of

Zorg dat u tijdig wordt betrokken bij de plannen

Volgens de WOR moet de directie een adviesaanvraag tijdig aan de OR voorleggen. Tijdig wil zeggen dat de OR nog een 'wezenlijke invloed' kan hebben op het uiteindelijke besluit. Het moet dus niet zo zijn dat de offertes al zijn getekend.

Deur

Het lijkt een open deur, maar elke keer weer geven ondernemingsraden achteraf

aan dat een vroege betrokkenheid heel belangrijk is. Als de OR vanaf het begin de gelegenheid heeft gekregen om mee te denken en de directie de inbreng serieus neemt, is de kans kleiner dat de OR een negatief advies uitbrengt. Bovendien zal het draagvlak groter zijn. Wees daar als arboprofessional ook alert op. Zorg dat u zelf ook vroeg genoeg bij de OR aanklopt om iets op de agenda te zetten.



FOKKE & SUKKE LETTEN OP EEN GEZOND WERKKLIJMAAT

MAAR IS DE
PSYCHISCHE
SCHADE WEL
BEREKEND...

...ALS WE ALLEMAAL
EEN WINDOWS PHONE
KRIJGEN?



aanschaf van nieuwe materialen of systemen? Dan spelen aspecten als gebruiksvriendelijkheid, leesbaarheid en KANS (Klachten aan Arm Nek en Schouders)-bestendigheid een rol. Ook voorkomen van te hoge fysieke arbeidsbelasting en vermindering van geluid of lawaai, een gezonde klimaatbeheersing en goede instelmogelijkheden moeten dan geregeld worden. Is er sprake van een organisatieverandering? Kijk dan of taken niet te belastend of te eenzijdig worden, en of er voldoende aandacht is voor werkdruk.

Klachten

Kijk ook of u kunt bijdragen aan een goede communicatie en duidelijkheid. Waar kunnen werknemers terecht met vragen en zorgen? Regelmatig blijkt dat als de nieuwe situatie werkelijkheid is, er (veel) klachten zijn. Een voorbeeld: Bij een metaalbedrijf is onlangs een inpakmachine verplaatst. Dat leek een eenvoudige operatie. Echter al snel bleek dat de nieuwe plek niet goed is. De magazijnmedewer-

kers moeten weliswaar minder ver lopen, maar passeren nu steeds een route waar heftrucks langskomen. Dat is niet alleen onhandig, maar ook zeer onveilig.

Bedrijfsarts

In veel gevallen kunt u negatieve effecten voorkomen. Voorwaarde is wel dat de arbocoördinator of arbocommissie al in een vroeg stadium betrokken wordt bij de plannen. De OR kan eisen dat er onderzoek naar de arbeidsomstandigheden plaatsvindt, dat er een nieuwe risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) wordt opgesteld en dat uw arboblik op de plannen en tekeningen serieus genomen wordt. Afhankelijk van de situatie kan input van de bedrijfsarts of arbodienst van belang zijn. En vergeet de werknemers niet: vaak liggen de goede ideeën voor het oprapen. Tijdens het hele veranderingstraject kunt u op verschillende momenten adviseren over het arbobeleid:

- Vooraf: in het stadium van planning, bij het vaststellen van het

'wensenpakket' van de nieuwe situatie of het programma van eisen voor het nieuwe gebouw of de verbouwing: doe een RI&E-of arbo-onderzoek.

- Tijdens: blijf monitoren of alles veilig, gezond en prettig verloopt.
- Bij aanvang: arbovoorlichting geven bij nieuwe werkmethoden of in gebruik nemen van nieuw meubilair of materialen.
- Na aanvang: check welke (nieuwe) arborisico's er zijn op gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (psychosociale arbeidsbelasting) en pas de huidige RI&E aan aan de nieuwe arbeidsomstandigheden en risico's.

Als een nieuw pand er eenmaal staat of een nieuwe productielijn is ingevoerd, hoopt iedereen een kant-en-klare situatie aan te treffen. De praktijk is meestal anders. De nodige kinderziekten treden op van onbekendheid met nieuwe systemen tot verhuisdozen voor nooduitgangen.

Voorlichting

Het is belangrijk dat klachten snel opgepakt worden. Daar waar werknemers met nieuwe werksituaties te maken krijgen, zijn instructies over de werking en instelmogelijkheden een noodzaak. Het is bij uitstek het moment om een arbovoorlichting te geven. Ook is het tijd om de RI&E aan te passen of zelfs opnieuw uit te voeren. Laat de OR dat meenemen in de voorwaarden van het advies. De OR heeft met het adviesrecht van begin tot eind veel recht van spreken. Zorg dat u als preventiemedewerker de OR spreekt en de OR voorziet van belangrijke arbo-informatie. De organisatie, het pand, de werknemers en bezoekers, iedereen wordt er alleen maar beter van!

Nicole Pikkemaat is trainer en adviseur bij SBI Formaat, www.sbiформаат.nl, e-mail: nicole.pikkemaat@sbiformaat.nl

Dit is het derde deel van een serie door SBI Formaat over de OR en arbo. Eerder kwamen aan bod het initiatiefrecht en het overeenstemmingsrecht.