

Een bouwproject kan de or veel werk opleveren

Or, bouw goed mee

De bouw van een nieuw pand, verbouwingen en een nieuwe manier van werken. Allemaal kansen om de inrichting helemaal aan te passen aan de wensen van de organisatie en de medewerkers. De or kan helpen vooraf de gebruikerswensen en arbo-eisen in de plannen te verwerken, en klachten achteraf voorkomen.

Door Nicole Pikkemaat

De ramen kunnen niet open. We hebben onvoldoende rustige flexwerkplekken. De verkeerde werkhogte is ingesteld. Het verkeersplan had anders gemoeten. Zomaar wat klachten die kunnen volgen op een bouwproject. Jammer, zeker als je bedenkt dat veel van die knelpunten voorkomen hadden kunnen worden. Het is cruciaal vooraf goed na te denken over de wensen van de gebruikers en de richtlijnen voor arbeidsomstandigheden. De or kan hierin een belangrijke stimulator zijn. En dat niet alleen: hij heeft veel recht van spreken op basis van de Wet op Ondernemingsraden (WOR).

Tijdige betrokkenheid

Telkens weer constateren ondernemingsraden achteraf hoe belangrijk vroege betrokkenheid is. Het advies luidt dus: dwing je rechten af alvorens de planvorming begint. Een plan ontstaat niet zomaar. Het wordt ingezet, omdat de huidige huisvesting niet voldoet, of om toekomstige problemen voor te zijn, zoals ruimtegebrek, veroudering en nieuwe eisen aan het werk. Het is goed als de or al in deze oriënterende fase kan meepraten.

Uit de praktijk

Een or zegt te lang zoet gehouden te zijn door de bestuurder. 'We hadden bij de eerste signalen van renovatie moeten doorvragen, maar steeds werd gezegd dat er eerst nog plannen moesten worden gemaakt.' Uiteindelijk kwam de or pas in beeld toen het proces al gaande was. Tekeningen en afspraken met architect en bouwers waren al gemaakt. Ook was een extern bureau aangetrokken om toe te werken naar een nieuwe manier van werken.

De rechten van de or

Nieuwbouw en verbouwingen zijn belangrijke investeringen. Ook bij een adviesopdracht aan een extern bureau of een verandering van plaats, moet de or advies worden gevraagd (artikel 25 WOR). Bij een nieuwbouwplan krijgt de or vaak te maken met onderdelen die vallen onder het instemmingsrecht (WOR, artikel 27), zoals: een bedrijfshulpverleningsplan opstellen, regelingen omtrent de privacy, flexibilisering van de werktijden en telewerkregeling. Een bouwproject kan ook een organisatiewijziging met zich meebrengen. Functies kunnen veranderen, er vallen taken weg of er komen nieuwe taken bij. Of werkmethoden veranderen drastisch, bijvoorbeeld doordat een deel van het proces gerobotiseerd wordt. Dan moet de or aandacht besteden aan een goed doordacht pakket van voorzieningen en regelingen. Een dergelijk proces bestaat uit afzonderlijke stappen en elementen, die elk een eigen advies en instemming behoeven.

Naast het adviesrecht en instemmingsrecht kan de or gebruik maken van het initiatiefrecht (WOR; artikel 23); het informatierecht (WOR; artikel 31) en het recht op deskundige ondersteuning (WOR; artikel 14). Met het initiatiefrecht kan de or bijvoorbeeld zelf voorstellen doen over de gebouwindeling, bijvoorbeeld op basis van een enquête of achterbanraadpleging. Het informatierecht helpt de or om belangrijke documenten over het bouwtraject tijdig te ontvangen. Deskundige ondersteu-

ning kan de or bijvoorbeeld een externe arbo-deskundige bieden om plannen en tekeningen te toetsen.

Uit de praktijk (2)

Een or heeft het initiatiefrecht benut om invloed te krijgen. Er waren veel klachten over de klimaatbeheersing van het huidige pand. De or heeft deze klachten verzameld en onderbouwd met rapportages en gesprekken met de bedrijfsarts. Na een aantal briefwisselingen was de bestuurder overtuigd. Het vormde een belangrijke aanzet om aankomende verbouwingen anders aan te pakken. Ook leverde het de or veel positieve reacties op van de achterban!

Grip op proces met aandacht voor arbo

Een bouwproject is complex en kan de or veel werk opleveren. Toch hoeft het niet zo tijdrovend en ingewikkeld te zijn als het eerst lijkt. De or kan ervoor kiezen het bouwproces op hoofdlijnen te volgen. Hij houdt zich op de hoogte van de belangrijkste documenten en richt zich verder op de planning, het proces en de gevolgen voor het personeel. Wat is de planning? Is het een haalbare planning? En wat zijn de gevolgen voor het personeel en hoe worden die gevolgen ondervangen? Een belangrijk document is het programma van eisen. Aan de hand daarvan legt de organisatie haar wensen en eisen vast: indelingseisen, technische eisen voor geluidsisolatie, de verlichting, de elektriciteitsvoorziening en de klimaatinstallatie. Aandacht voor arbo is dan essentieel, liefst zo vroeg mogelijk. Naarmate het bouwproces vordert, is het duurder en ingrijpender om aanpassingen aan te brengen. Verlang dat de bouwplannen en ontwerpen (steeds) getoetst worden door een arbodeskundige, bijvoorbeeld de eigen preventiemedewerker of de specialist van de arbodienst.

Betrokkenheid medewerkers is een must

Een ander aanknopingspunt geeft de in de Arbowet verplichte Risico-inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), waarin alle knelpunten van de arbeidsomstandigheden worden geïnventariseerd. Een RI&E is niet af zonder een plan van aanpak: een planning van maatregelen en termijnen.



Een bouwplan ontstaat niet zomaar

De maatregelen kunnen (deels) opgenomen worden in een bouwplan. Wellicht is er een Arbocatalogus met praktische informatie en regels die gelden voor uw sector*.

Uit de praktijk (3)

Bij een productiebedrijf is onlangs een inpakmachine verplaatst. Dat leek op zich een eenvoudige operatie. Al snel blijkt de nieuwe plek niet goed. De magazijnmedewerkers hoeven weliswaar minder ver te lopen, maar moeten nu steeds een route nemen waar veel heftrucks langskomen. Niet handig en erg onveilig. Een uitgebreide arbo-toets had veel geld en ellende kunnen besparen.

Betrokkenheid medewerkers

Betrokkenheid van het personeel gedurende het bouwproces is een must. Een open discussie in de hele organisatie kan later veel barrières en frustraties voorkomen. Zeker als er toegewerkt moet worden naar een nieuwe manier van werken. Medewerkers hebben vaak ideeën over hoe hun eigen werksituatie verbeterd kan worden. Veel ongemakken worden voorkomen door die ervaringen vroegtijdig mee te nemen. Dit kan door zogenaamde gebruikersgroepen of (nieuw)bouwcommissies in te stellen met medewerkers van verschillende afdelingen of teams. Stimuleer dat de medewerkers geïnformeerd worden over de stand van zaken van het bouwproject en de regelingen over de aanstaande (interne) verhuizingen. Informeren kan op papier maar soms kunnen

maquettes, virtuele beelden of een proefopstelling helpen.

Uit de praktijk (4)

Er komen 15 nieuwe balies. De preventiemedewerker heeft naar de ergonomische normen gekeken. Dat biedt nog mogelijkheden. Er worden een aantal testopstellingen geplaatst om te ervaren welke balie het prettigst en meest praktisch werkt. De or is nauw betrokken en gaat na of de wensen en ideeën van medewerkers voldoende worden meegenomen.

Eenmaal in het nieuwe gebouw ...

Wanneer een gebouw er staat, hoopt iedereen een kant en klare situatie aan te treffen. De praktijk is nogal eens anders. Kinderziekten als onbekendheid met nieuwe systemen, bouwstof in het ventilatiesysteem en obstakels en verhuisdozen voor de nooduitgangen. Gevaarlijk en frustrerend! Een praktisch en haalbaar verhuis- en introductieplan dat medewerkers op een prettige wijze in het nieuwe gebouw introduceert, kan veel ellende voorkomen. Op een goede verhuis- en schoonmaakplanning volgt een uitgebreide kennismaking met het nieuwe gebouw. Een bruisend feest bij de eerste paal is leuk, maar denk ook aan serieuze zaken. Waar medewerkers te maken krijgen met nieuwe werksituaties als een andere

machine of nieuw meubilair, zijn instructies over de werking en instelmogelijkheden noodzakelijk. Meteen een prima gelegenheid voor arbovoorlichting. Bewaak dat er op een afgesproken tijdstip wordt geëvalueerd, bijvoorbeeld na een half jaar. Ook hier

biedt de verplichte RI&E houvast. Bij een wijziging van werksituatie of werkomgeving moet deze worden aangepast. Sommige bedrijven hebben dit op-

genomen in de procedure Management of Change (MOC).

Praat mee in de oriënterende fase

Dus, ondernemingsraad: maak bij de eerste geruchten van nieuwbouw, verbouwing of verhuizing duidelijke afspraken over de besluitvorming van het gehele traject. En blijf betrokken bij de afzonderlijke onderdelen, wijzigingen en verdere uitwerkingen waarvoor advies of instemming moet worden gevraagd. Geef niet 'alles' gelijk uit handen. En neem de stem van de medewerkers en de arbo mee. Het gebouw wordt er alleen maar beter van. ➡

Nicole Pikkemaat is trainer / adviseur Arbeid & Gezondheid en extern vertrouwenspersoon bij SBI Formaat

*zie: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbocatalogi>