

De stem van de medewerker

Door [Nicole Pikkemaat](#) op do, 17/05/2012 - 21:17



Het is een mooi ideaal. U betreft de medewerkers bij uw beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden. Daarmee krijgt u draagvlak en een praktisch arbobeleid. En de arbeidsomstandigheden verbeteren. Helaas, de praktijk is weerbarstig en medewerkerbetrokkenheid is niet altijd makkelijk te realiseren. Het vraagt om de nodige inspanningen en doorzettingsvermogen.

Zoeken naar mogelijkheden om medewerkers bij het beleid te betrekken, blijft de moeite waard. In dit artikel bieden we u een aantal handvaten.

De RI&E

Ieder bedrijf is verplicht een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te maken. Met de RI&E brengt u alle risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting van uw bedrijf in kaart. Een RI&E is niet af zonder een Plan van Aanpak. De input voor uw PvA haalt u bijvoorbeeld uit gesprekken met medewerkers over de dagelijkse werkzaamheden en de arbo-risico's. Vaak hebben medewerkers ook al lang voor ogen hoe het beter kan. Benut hun ideeën.

Meer dan één sessie

Medewerkerbetrokkenheid houdt vaak op na een sessie, een interview of een werkoverleg. Een betrokken medewerker die niets terugziet van zijn inbreng of daar geen zicht meer op heeft, is de volgende keer minder geneigd om actief te participeren. Voorkom frustraties door regelmatig terugkoppeling te geven over de stand van zaken. Betrek medewerkers bij het héle RI&E-proces. Als de risico's in beeld zijn, doen medewerkers de risico-inschatting. Het kan zijn dat u arboprofessional of preventiemedewerker een andere inschatting had gemaakt, maar is dat erg? Er samen over praten geeft nieuwe inzichten, het helpt om realistisch te kijken naar mogelijkheden voor verbetering en het kan bijdragen aan het risicobewustzijn. Ook bij het opstellen van maatregelen is de stem van de medewerker gewenst. De kennis en ervaring van de medewerkers leiden in de regel tot praktische en werkbare maatregelen.

Samenspraak

In een metaalbedrijf moest een afzuiginginstallatie geplaatst worden. Een standaardplaatsing zou geleid hebben tot extra blootstelling, omdat de medewerker dan precies zijn werkzaamheden uitvoerde tussen het vrijkomende stof en de afzuiging. De afzuiging is daarom in samenspraak met de medewerkers geplaatst, zodanig dat de medewerker nooit in de luchtstroom van de afzuiging werkt. Dat had misschien ook zonder inbreng van de medewerkers

gekund, maar in de praktijk kom ik te vaak verkeerde afzuiging tegen. En wie kent niet de voorbeelden van onhandig instelbare bureaus of mooie verstelbare bedden die niet verplaatst kunnen worden omdat de ruimte te krap is. De tillift of tilhulpmiddelen die onaangetast blijven? De concentratiewerkplekken die niet gebruikt worden? Of procedures die toch omzeild worden? Veel werknemers voeren liever hun eigen plan uit dan plannen of procedures die bedacht of opgelegd zijn door anderen. En dat is vaak heel begrijpelijk.

Leer van (bijna-)incidenten

Veel bedrijven houden ongevallen, bijna-ongevallen en/of incidenten bij. De arboprofessional of preventiemedewerker is de aangewezen persoon om de registratie bij te houden, trends te signaleren en analyses te maken. De rapportages zijn bedoeld om verantwoording af te leggen, vergelijkingen te maken en nieuwe doelen te stellen voor het volgend jaar. Overweeg eens (een deel van) de tijd die u in de rapportages steekt, te besteden aan gesprekken met medewerkers. Zet één of meerdere ongevallen of incidenten op de agenda. Daarbij gaat het om het in kaart brengen van de oorzaken op het moment van het ongeval (de directe oorzaken), maar juist ook om de oorzaken die al langer in de organisatie aanwezig (de indirecte factoren en basisfactoren). Naast maatregelen ter voorkoming van een volgend (bijna-)ongeval, is de opbrengst van de grotere betrokkenheid ook dat medewerkers eerder geneigd zullen zijn om hun (bijna-) ongevallen te melden. Zo leer je van elkaar.

Onderzoek nieuwe werkconcepten samen

Medewerkersbetrokkenheid bij nieuwe werkconcepten vraagt dus om enige vasthoudendheid. Bij de invoering van nieuwe werkconcepten (denk aan: Het Nieuwe Werken, anders werken en slimmer werken) en bij ver- of nieuwbouwprojecten loopt het niet storm bij de eerste workshops. Het is vaak lastig om een beeld te krijgen bij de eerste nog globale ideeën. In een later stadium worden plannen pas concreet en daarmee meer voorstelbaar hoe het er straks daadwerkelijk aan toe zal gaan. Dan komt ook meestal de kritiek pas los. Voorkom dit door in workshops samen de visie te bepalen en blijf doorgaan met sessies, waarbij steeds concretere plannen worden doorgenomen. Ontwerpen, plattegronden, het werken met proefopstellingen en eens kijken bij vergelijkbare organisaties kunnen daarbij helpen.

In de lijn of 'los'

De directie of arboprofessional op centraal niveau zendt vaak het beleid uit. Vervolgens krijgen leidinggevenden opdracht om het beleid uit te dragen en er met hun afdeling of team verdere invulling aan te geven. De RI&E en het Plan van Aanpak komen dan op het werkoverleg aan de orde.

U kunt ook kiezen voor een meer matrixachtige benadering. Bijvoorbeeld: projectgroep 1 denkt na over de archivering die hoort bij het nieuwe werkconcept, projectgroep 2 over de ICT-ondersteuning, projectgroep 3 heeft als opdracht om te komen met ideeën voor een nieuw anti-agressiebeleid en projectgroep 4 werkt aan efficiencyverbetering van de werkprocessen, etc. U kunt een werkgroep natuurlijk ook beeldender noemen, zoals brainstormgroep, dreamteam of ideeëngenerator. Bij het werken met verschillende groepen is afstemming over en weer uiteraard een 'must'.

Kiest u voor de matrixbenadering, dan kunt u de lijnorganisatie prima aanhouden en de regie in handen houden. Of u besteedt de regie uit. Er zijn bedrijven die hun 'dreamteams' een budget geven om een plan ten uitvoer te brengen. Daarmee komt de medewerkersbetrokkenheid op een hoger plan: betrokkenheid met verantwoordelijkheid en een bijbehorend budget.

Maak de arbocommissie belangrijk

In de praktijk zien we het werk van een arbocommissie vaak verslappen. Iedere vergadering wordt een herhaling van zetten en opeens is vergaderen niet meer nodig. Van belang is dat we de arbocommissie belangrijk maken en een duidelijke taakstelling geven. Dat geldt ook voor de leden van de arbocommissie. Voor een commissie aan de slag gaat, moeten de leden voor ogen hebben wat hen te wachten staat. Ze moeten duidelijke taken hebben, en daarbij bevoegdheden, verantwoordelijkheden en middelen. Leden van een arbocommissie moeten de tijd, de mogelijkheid en de kennis van zaken hebben (of via een training verkrijgen) om werk van arbo te maken.

Laat structuur ook eens los

Borging van het arbobeleid vraagt om structuur. Maar bedenk dat het loslaten van de gebaande paden ook zijn charme heeft. Stel dat er een voorlichting over werkhouding gepland staat op het moment dat er veel geklaagd wordt over werkdruk en werktijden. Of er is een grote chaos op het parkeerterrein. U doet er dan goed aan om af te wijken van uw planning en eerst werk te maken van wat er speelt. Zorg in ieder geval dat u weet wat er speelt, bijvoorbeeld door regelmatig rond te lopen, eens uitgebreid pauze te houden en te borrelen.

Zet social media in

Steeds vaker zien we het gebruik van social media (interne blogs, twitter en intranet) om een oproep te doen of eerste ideeën te lanceren. Social media maken ideeën interactief. Er is mogelijkheid om snel op elkaar te reageren en samen te bouwen aan goede ideeën of te inventariseren of een idee wel draagvlak heeft. De discussies zijn vaak interessant. Ze maken duidelijk waar medewerkers zich druk over maken en wat beter kan. Ook dit artikel is tot stand gekomen met input via LinkedIn.

De invloed van de OR

De invloed van de OR gaat ver. Voor belangrijke investeringen, zoals de aanschaf van nieuwe arbeidsmiddelen, een grootschalige verbouwing en de inkoop van meubilair, heeft de OR adviesrecht. Bij personele regelingen, zoals het bedrijfshulpverleningsplan, regelingen over de privacy, flexibilisering van de werktijden en een telewerkregeling, geldt het instemmingsrecht. Adviesrecht en instemmingsrecht zijn sterke rechten. U doet er als arboprofessional dus goed aan om uw plannen in de week te leggen bij de OR. Ook het initiatiefrecht van de OR is interessant. De OR gebruikt het initiatiefrecht voor kwesties waar de achterban zich druk over maakt zoals een regeling vertrouwenspersoon, een verandering van de werkplekinrichting of aanpassing van het pauzebeleid. Doe hier in mee en ga het gesprek aan.

Oproep: hoe betreft u medewerkers?

Dit artikel geeft een aantal insteken en ideeën om medewerkers te betrekken bij het beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden. De praktijk is natuurlijk weerbarstig. Betrokkenheid zal niet altijd uitpakken zoals u had bedacht. Belangrijk is dat we blijven leren van elkaar. Daarom een oproep aan u: heeft u een praktijkvoorbeeld dat laat zien hoe medewerkerbetrokkenheid kan werken, of juist niet, laat het weten.

Mail naar: nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl of reageer via LinkedIn. Mogelijk benaderen we u dan voor een artikel of een interview.