

Samenwerking OR met de preventiemedewerker is meer dan een wettelijk voorschrift.

Vrijwel alle organisaties hebben een preventiemedewerker, ook wel arbo-coördinator, manager Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM), manager Safety Health Environment en Quality (SHEQ) of nog anders genoemd. De preventiemedewerker wordt in de arbowet aangeduid als 'deskundige medewerker'. Om als preventiemedewerker effectief te kunnen handelen, is interne samenwerking essentieel. Om die reden is er in veel organisaties een klankbordgroep of arbostuurgroep. Daardoor weet de preventiemedewerker wat er leeft op de werkvloer en of plannen en ideeën op voldoende steun kunnen rekenen.

Daarnaast is er de samenwerking met de ondernemingsraad. De Arbowet schrijft voor dat de preventiemedewerker de OR moet adviseren en ermee moet samenwerken (zie Arbowet art. 13.2 b).

Dit voorschrift roept bij de OR en preventiemedewerker vaak meerdere vragen op, zoals:

- Waarom zou de preventiemedewerker de OR adviseren en er mee samenwerken?
- Wat is de meerwaarde van samenwerking en adviseren voor de OR?
- Wat mag de OR verwachten van adviseren door en samenwerken met de preventiemedewerker?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden is het goed om te beginnen met een korte inleiding op relevante wetgeving en op het voorstel om de Arbowet te wijzigen.

Regelgeving

Samenwerking OR en preventiemedewerker is dus niet vrijblijvend. De Arbowet geeft in artikel 13 lid 7 een drietal voorschriften voor de te verlenen bijstand door de deskundige medewerker, oftewel de preventiemedewerker. Het tweede voorschrift (lid b) schrijft voor: *'het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid'*. Elke preventiemedewerker heeft vrijheid om invulling te geven samenwerken en adviseren. Hierover later meer.

In het kader van samenwerking tussen OR en preventiemedewerker is overleg en het uitwisselen van informatie essentieel. Formeel ligt de verantwoordelijkheid hiervoor bij de werkgever (bestuurder). In artikel 12 lid 2 van deze wet staat: *"de werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld."*

Natuurlijk kan de werkgever met de OR actief informatie uitwisselen. In de praktijk is het toch vaak de preventiemedewerker of arbocoördinator die uitvoering geeft aan deze taak. In de toelichting op dit wetsartikel wordt verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), met name het instemmingsrecht (artikel 27). De WOR geeft de OR instemmingsrecht over het takenpakket van de preventiemedewerker. Dit betekent dat de OR het functieprofiel van de preventiemedewerker beoordeelt en vervolgens besluit om hier al dan niet mee in te stemmen. Om hier een goed oordeel over te kunnen geven is inzicht in de eigen RI&E essentieel. In de RI&E staan immers de preventietaken genoemd of zijn die er uit af te leiden.

Het voorstel is om bij wet te regelen dat de OR ook instemmingsrecht krijgt over de persoon van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie. Doel is versterking van de positie van de preventiemedewerker. Instemming door de OR betekent immers draagvlak, acceptatie door de vertegenwoordiging van de medewerkers. Het is voor de OR overigens niet eenvoudig om naast een beoordeling van het takenpakket ook de persoon van de preventiemedewerker en diens positie te kunnen beoordelen.

Motivatie

De motivatie voor samenwerking kan gelegen zijn in het wettelijke voorschriften, maar ook in het gezamenlijk belang voor goed arbobeleid. Samenwerken is daarbij een middel om een bepaald doel of resultaat te behalen. Deze laatste motivatie is niet vanzelfsprekend, maar wel de moeite waard om na te streven. Veel hangt af van de werkelijke motieven van de persoon van preventiemedewerker en het beschikken over de juiste competenties en niet zozeer van de formele functieomschrijving.

Samenwerking is ook in het belang van de OR zelf. Goede samenwerking maakt dat de OR in staat om zijn taak op het gebied van arbeidsomstandigheden goed uit te kunnen voeren en toegevoegde waarde kan leveren voor organisatie en personeel. Door een gezamenlijke actie kunnen beiden vaak meer bereiken dan ieder afzonderlijk.

In de uitoefening van zijn taak kan er sprake zijn van een meningsverschil of conflict tussen OR en werkgever, bijvoorbeeld over de aanpak van een concreet risico. Dit komt vaak tot uiting in het overleg. De preventiemedewerker kan hierin een actieve, bemiddelende rol spelen door zijn een neutrale positie, onafhankelijke positie (Arbowet art. 13 lid 6). Onafhankelijkheid is een belangrijke competentie. Daarnaast is het een belangrijk criterium bij het instemmingsrecht van de OR als het gaat om de keuze en positie van de preventiemedewerker.

De preventiemedewerker kan van mening zijn dat de OR niets voor hem kan betekenen. Als de OR weinig kennis heeft van arbobeleid, dan kan dit terecht zijn. In de praktijk wordt dit bezwaar nogal eens genoemd. Andere veelgenoemde bezwaren zijn dat de OR lastige vragen stelt, zich negatief uitlaat over het handelen van de preventiemedewerker. Met het ook op goede samenwerking en het voorstel tot wijziging van de arbowet, is het de moeite waard om in de samenwerking te investeren.

Praktijk.

Samenwerking tussen preventiemedewerker en OR wordt in de praktijk heel divers vormgegeven. De preventiemedewerker kan op afstand informatie verstrekken, op afroep (een deel van) een vergadering bijwonen. Arbeidsomstandigheden kan op vergaderingen van de OR een vast agendapunt zijn. De inhoud van dit agendapunt kan eenzijdig door de OR worden ingevuld, maar kan ook vooraf met de preventiemedewerker worden afgestemd. Het gesprek met de preventiemedewerker gaat vaak over concrete knelpunten of risico's. Dit kunnen zaken zijn die zich incidenteel voordoen, zoals een verwonding, een (bijna)ongeval met een heftruck of een zieke werknemer. Ook structurele zaken, zoals het niet dragen van gehoorbescherming en het gebrek aan toezicht hierop of het structureel te hard rijden door heftrucks kunnen aan de orde komen.

Als de bespreking hier bij blijft, dan is het effect van de samenwerking met de OR beperkt. De OR voegt weinig toe aan wat de preventiemedewerker al weet. Er zijn echter ook voorbeelden van ondernemingsraden die zich meer richten op aspecten van de arbobeleidsvoering. Deze ondernemingsraden hebben vaak meer kennis van (wettelijke) voorschriften en van aspecten van arbobeleid. De OR kan dan zijn adviserende en evaluerende rol inzetten voor verbetering van het beleid, zoals de uitvoering van de RI&E, het Plan van aanpak en het PSA beleid. Hierdoor zullen minder incidenten en ziekteverzuim voorkomen.

De effectiviteit van de samenwerking tussen preventiemedewerker wordt enerzijds bepaald door het kennisniveau van de ondernemingsraad. Anderzijds zijn de deskundigheid en de positionering van de preventiemedewerker van grote betekenis. Een preventiemedewerker die in goede verbinding staat met zijn omgeving, die zich open stelt voor signalen en advies van de OR en de OR betreft bij plannen, zal de ondernemingsraad stimuleren om zich verder te bekwamen. Er is dus sprake van wederkerigheid en een samenwerking die uiteindelijk het arbobeleid van de organisatie ten goede komt.

Wederzijds belang

Samenwerking kan verder gaan dan informeren en overleggen. Een belangrijke bevoegdheid van de ondernemingsraad is het initiatiefrecht. De WOR geeft de ondernemingsraad de gelegenheid om met eigen initiatieven te komen. Dat kan in een overlegvergadering, maar ook buiten de vergadering om heeft de OR veel mogelijkheden. Het schriftelijk initiatiefrecht is een sterk middel mits het goed gebruikt wordt. Een belangrijke succesfactor voor deze vorm van advies is een gedegen voorbereiding. Samenwerking met de preventiemedewerker kan daarbij noodzakelijk zijn. De preventiemedewerker beschikt doorgaans over de benodigde informatie en kan helpen bij een goede onderbouwing. Het belang van de preventiemedewerker hierbij is dat een goed initiatiefvoorstel hem kan helpen om via de ondernemingsraad verbeteringen gerealiseerd te krijgen. Met name het initiatiefrecht is een uiting van samenwerking waarbij sprake is van win-win en waarbij het gezamenlijk belang centraal staat.

Conclusie

Samenwerking van de preventiemedewerker met de ondernemingsraad is voor beiden meer dan een formeel voorschrift. Als beiden het gezamenlijk belang van samenwerking voor ogen houden en de juiste competenties, en middelen inzetten, dan is dit een belangrijke pijler van goed arbo-beleid in de organisatie.

Drs. Alex Daems

Trainer/arbo-adviseur

SBIFormaat

Bijlage: bevoegdheden van de OR

Arbo bevoegdhedenkaart op grond van de WOR en de Arbowet (1)		Arbo bevoegdhedenkaart op grond van de WOR en de Arbowet (2)	
Overlegrecht Art. 12.2., Arbowet Over het arbobeleid en de uitvoering hiervan, waarbij actief informatie wordt uitgewisseld. Art. 23, WOR Over alle arbo-aangelegenheden. Art. 24, WOR Over arbobeleid, te verwachten advies- en instemmingsaanvragen op arbogebied en de betrokkenheid OR.		Initiatiefrecht Art. 23 lid 2 en 3, WOR OR mag over alle aangelegenheden betreffende arbo in de onderneming voorstellen doen.	
Instemmingsbevoegdheid DEFINITIE: Art. 27, lid 1d, WOR Voor genomen besluiten tot vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling m.b.t.: Arbo, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid.		Zorgplicht Art. 28, WOR De OR bevordert zoveel mogelijk de naleving.	
SPECIFIEKE ONDERWERPEN: In de Arbowet - RI&E, en deskundige bijstand (Arbowet); - Gevaarlijkstoffsbeleid (Arbobesluit); - Intern noodplan (Arbobesluit); - Rustpauzes (Arbobesluit). In de WOR - Veiligheid, gezondheid, welzijn (art. 24) - Ziekteverzuim (art. 24) - Reïntegratie (art. 24)		VOORBEELDEN: - Verbetering van de veiligheid - Energie besparingtips - Maatschappelijk verantwoord ondernemen - Fitness abonnement	
Artikel 5.1 5.3 - MvT 3.2 13 15 14 18 9 14.1c 3.1a		Artikel 3.2	
SPECIFIEKE ONDERWERPEN: - Wijze waarop RI&E wordt uitgevoerd (Arbowet) - Inhoud Plan van Aanpak (Arbowet) - De vraag tot welke RI&E-deskundigen er toegang moet zijn - Beleid ter voorkoming / beperking van PSA (Arbowet) - De vorm en de toewijzing van de preventietaken (Arbowet) - Ziekteverzuimbeleid (Wet verbeterde poortwachter) - Organisatie en inrichting BHV (Arbowet) - Keuze arbo-dienst en het contract (Arbowet) - Uitvoering, inhoud en frequentie AGO (Arbowet) - Beleid op voorlichting en onderricht t.a.v. VGW (Arbowet) - Aanwijzing van functies voor aanstellingskeuring (Arbowet) - Persoonlijke beschermingsmiddelen beleid en procedures (Arbowet) - Verplichtingen gevaarlijke installaties		Adviesbevoegdheid Art. 25 lid 1, WOR Voorgenomen <u>belangrijke</u> besluiten die invloed kunnen hebben op arbo. De onderwerpen hiernaast kunnen invloed hebben op de arbeidsomstandigheden.	
		SPECIFIEKE ONDERWERPEN: - Overdracht van zeggenschap - Relatie met andere onderneming - Beëindiging werkzaamheden - Wijziging werkzaamheden - Wijziging organisatie/bevoegdheden - Wijziging vestigingsplaats - Groepsgewijs werven/inlenen - Belangrijke investeringen - Invoeren/wijzigingen nieuwe technologie - Maatregelen in kader van milieuzorg - Adviesopdracht extern deskundige - Vaststellen regeling dragen eigen risico WIA	

Een bevoegdhedenkaart is verkrijgbaar bij SBIFORMAAT. Stuur een e-mail naar

Alex.daems@sbiformaat.nl of bel 06 53996231