

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

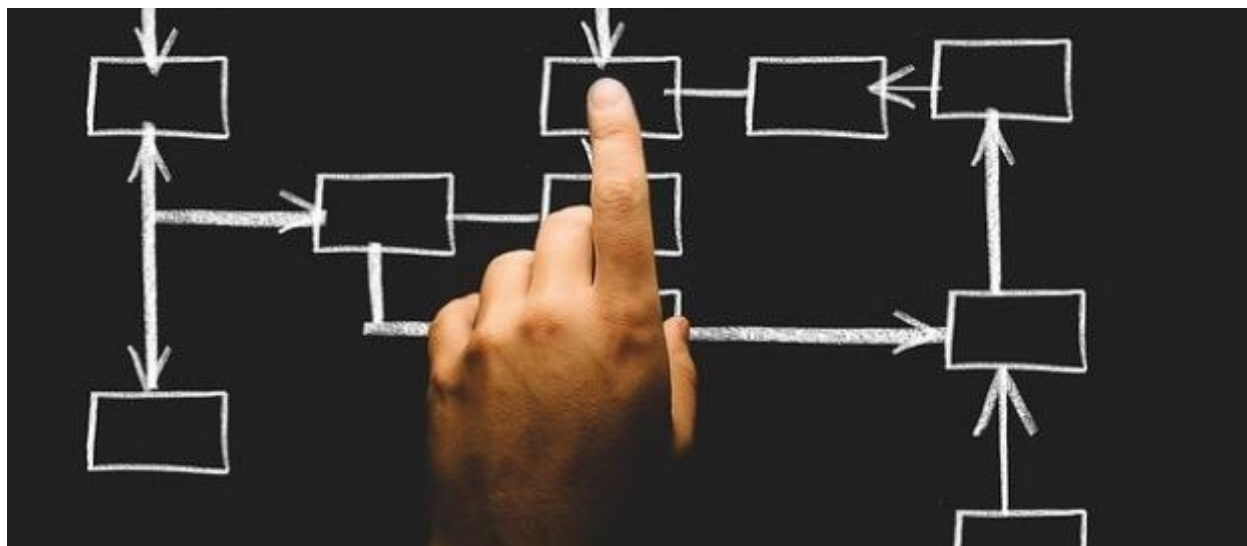
[Home](#) > Grip op werk in de arbeidsorganisatie

Grip op werk in de arbeidsorganisatie

Door [Alex Daems](#) op wo, 19/08/2020 - 00:00

Rollen en verantwoordelijkheden

Achtergrondartikel



Steeds meer medewerkers ervaren onvoldoende grip op het werk. Dit komt door automatisering, onzekerheid over het werk en onvoldoende autonomie. Hoe kun je binnen een organisatie de grip op werk versterken? Zodat ziekteverzuim wordt verminderd?

In [het rapport 'Het betere werk'](#) formuleert de WRR drie condities voor goed werk, die passen bij de wensen vanuit de Nederlandse samenleving en de aard van de economie: grip op werk, geld en op het leven. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers onvoldoende grip op het werk ervaren. Dit heeft te maken met verdergaande automatisering, onzekerheid over werk, onvoldoende autonomie. In het rapport wordt dan ook geconstateerd dat de helft van alle verzuimdagen in Nederland verband houdt met het werk zelf. Steeds meer werknemers hebben burn-outklachten (17,5 procent in 2018). Werkdruk en werkstress zijn belangrijke oorzaken. Dit artikel gaat niet in op de inhoudelijke vraagstuk van werkdruk, stress, verzuim, maar op de vraag hoe, en dan met name binnen organisaties, de grip op het werk kan worden versterkt.

Grip op het werk wijst meerdere partijen aan die een bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van de kwaliteit van het werk. En daarmee aan het verminderen van ziekteverzuim. Het rapport geeft ook enkele aanbevelingen:

- Ontwikkel een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen.
- Versterk de positie van werkenden binnen arbeidsorganisaties.

Arbeidsorganisatie

De aanbevelingen wijzen heel duidelijk richting de organisatie. *Goede arbeidsorganisaties zijn de sleutel tot meer kwaliteit op het werk.* Op dit niveau spelen de werkgever, vakbonden en ondernemingsraden een belangrijke rol. Deze worden ook in het rapport expliciet genoemd. Werkgever en ondernemingsraden zijn twee partijen die met elkaar in goed overleg kunnen werken aan verbetering van de kwaliteit van het werk. Voor een gezond en veilig werk heeft de werkgever een zorgplicht. Daarnaast zijn er wettelijke voorschriften die bedoeld zijn voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De ondernemingsraad heeft een stimulerende taak en kan gebruik maken van advies- en instemmingsrecht en initiatiefrecht om invloed uit te oefenen op de kwaliteit van het werk. Beiden wisselen actief informatie uit en beïnvloeden elkaar.

Preventiemedewerker

Opvallend is dat de [preventiemedewerker](#) in het rapport niet wordt genoemd als een belangrijke speler in de arbeidsorganisatie. Hij is juist de intern deskundige die ongevallen en verzuim kan helpen voorkomen. Hij heeft hiervoor een wettelijke basis die is vastgelegd in artikel 13 van de arbowet. Als preventiemedewerker dien je betrokken te zijn bij de RI&E en bij de uitvoering van maatregelen in het Plan van aanpak van dezelfde RI&E. Dit maakt dat je ook een belangrijke bijdrage leveren aan bovenstaande aanbevelingen uit het WRR rapport.

De wetgever heeft op 1 juli 2017 deze wet niet voor niets aangescherpt om de positie van de preventiemedewerker te versterken. Hij heeft al langer een onafhankelijke positie ten opzichte van de werkgever, maar in de praktijk was hiervoor niet altijd voldoende erkenning. Die onafhankelijke positie is juist bedoeld om de werkgever, indien nodig, aan te spreken op en te adviseren over risico's en te nemen maatregelen. Essentieel voor verdere versterking van zijn positie is samenwerking met management en met deskundigen binnen en buiten de organisatie. Samenwerking met de bedrijfsarts en ondernemingsraad is wettelijk geregeld en dus niet vrijblijvend. Samenwerking draagt daarmee bij aan de kwaliteit van en dus grip op het werk.

Samenwerking

Bij externe samenwerking kan gedacht worden aan deelname aan events en aan een beroepsvereniging waar vakgenoten kennis en ervaring kunnen uitwisselen en waar nieuwe kennis wordt opgedaan. Naast fysieke netwerkbijeenkomsten worden digitale platforms steeds belangrijker. Een voorbeeld is InPreventie. Dit is een netwerk voor en door preventiewerkers en specialisten waarin brancheorganisaties, opleiders, uitgevers en belangenorganisaties oplossingen en middelen delen.

Interne samenwerking kan informeel en formeel plaatsvinden. Informeel samenwerken kan in de wandelgangen, bij de koffieautomaat. Een meer formele vorm van samenwerking kan tijdens een veiligheidsrondgang. Een ronde is niet alleen om van een afstandje te observeren wat er gebeurt, maar juist ook om in gesprek te gaan met medewerkers, leidinggevendenden. Deze gesprekken, mits met de juiste intentie en vorm, dragen bij aan versterking van grip op het werk.

Meer diepgang en met meerdere interne spelers wordt doorgaans georganiseerd in een Arbostuurgroep of Arbocommissie. Er zijn ook andere aanduidingen in omloop. Deze stuurgroep of commissie kan een klankbordgroep zijn, maar ook een adviesorgaan of zelfs een orgaan met beslissingsbevoegdheden. Essentieel is een goede vertegenwoordiging van interne deskundigen, verantwoordelijken en van de medewerkers. Leden van zo'n commissie of stuurgroep moeten voldoende bekend zijn met wat op de werkvloer leeft. Dit is nodig voor acceptatie, draagvlak en daarmee grip op het werk. Daarom is het gebruikelijk dat een of enkele leden van de ondernemingsraad deelnemen.

Preventiemedewerker en ondernemingsraad

Een andere formele vorm van samenwerking is die van [preventiemedewerker en ondernemingsraad](#). Ook hier geldt dat beiden elkaar kunnen versterken. Dit sluit aan bij de opmerking in het rapport van de WRR waarin uitdrukkelijk de vraag wordt gesteld 'in hoeverre ondernemingsraden daadwerkelijk hun positie kunnen gebruiken om invloed uit te oefenen op de besluitvorming'. Samenwerking versterkt de positie van de preventiemedewerker, en versterkt de mogelijkheid van de OR om invloed uit te oefenen en daarmee een bijdrage te leveren aan goede besluiten over maatregelen en acties. De ondernemingsraad beschikt hiervoor over een aantal bevoegdheden en over kennis van wat op de werkvloer leeft. De ondernemingsraad is immers een formele vorm van werknemersvertegenwoordiging. De preventiemedewerker beschikt over informatie, deskundigheid en een eigen netwerk van deskundigen en verantwoordelijken binnen en buiten de organisatie. Beiden zijn dus complementair, oftewel, ze vullen elkaar aan.

De ondernemingsraad kan samen met de preventiemedewerker nadenken over de invulling van een campagne of vitaliteitsweek. Ook kunnen beiden gezamenlijk nadenken over mogelijkheden om de autonomie van werknemers te verhogen, bijvoorbeeld meer inspraak/invloed op eigen werktijden van medewerkers en meer mogelijkheden voor thuiswerken.

Goede samenwerking veronderstelt ook dat beiden van elkaar weten wat de eigen en gezamenlijke

belangen zijn en de bijbehorende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Daarnaast moet er de wil zijn om samen te werken. Dit heeft te maken met openheid en vertrouwen. Zonder onderling vertrouwen en veiligheid is samenwerking niet meer dan een formele aangelegenheid, waarbij veel nuttige informatie onder de pet blijft.

Aanbevelingen WRR

Kijken we weer naar de aanbevelingen in het WRR rapport, dan kunnen een programmatische aanpak voor goed werk en versterking van de positie van werkenden vrijwel uitsluitend worden gerealiseerd door interne en externe samenwerking.

In het rapport wordt een programmatische aanpak voorgesteld als een vorm van zachte regulering, zoals een campagne, doelen, normen, communicatie, trainen en opleiden. In het rapport worden deze aspecten nader toegelicht. Het gaat veelal om acties waarbij veel externe expertise wordt ingezet. Een programmatische aanpak met de in het rapport genoemde aspecten kan ook worden toegepast op een andere dimensie van grip op het werk, namelijk de arbeidsomstandigheden. Goede arbeidsomstandigheden zijn direct van invloed op het verminderen van burn-outklachten en minder uitval van werk. Concrete voorbeelden van een campagne zijn een veiligheids- of gezondheidsweek een vitaliteitsprogramma. Veel organisaties werken aan het ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook in dit kader vinden dergelijke campagnes plaats. Hiervoor is brede inzet van deskundigen en verantwoordelijken nodig die inbreng kunnen leveren in de vorm van advies, communicatie, workshops, trainingen, onderzoek, health check, enz. De preventiemedewerker kan hierin een coördinerende, maar ook een adviserende en uitvoerende rol spelen. Belangrijk is het duurzame effect van de campagne. Dit betekent dat voortdurende aandacht nodig is. Hiervoor kunnen regelingen worden ingevoerd of aangepast en kunnen jaarlijks individuele gesprekken worden gevoerd.

Versterking van de positie van werkenden is mogelijk door vergroting van autonomie in het werk. Hierin wordt uitdrukkelijk gewezen naar de ondernemingsraad als vorm van werknemersvertegenwoordiging binnen de wettelijke kaders. De ondernemingsraad moet volgens het rapport een belangrijkere en pro-actievere rol vervullen. De rol die de ondernemingsraad heeft bij het verbeteren van de kwaliteit van het werk is onder andere gericht op de arbeidsomstandigheden. Samenwerking met de preventiemedewerker maakt dat de ondernemingsraad beter in staat is om zich meer pro-actief in te zetten.

Conclusie

De grip op het werk en daarmee de kwaliteit van het werk, kan worden versterkt door verbetering van de arbeidsomstandigheden. Binnen en buiten organisaties kunnen verantwoordelijken en deskundigen hierin een actieve bijdrage leveren. Binnen de organisatie kan de preventiemedewerker

een belangrijke rol spelen. Samenwerking met onder andere de ondernemingsraad als vertegenwoordiger van de werknemers is daarbij essentieel en kan bijdragen aan de invulling van de in het rapport geformuleerde aanbevelingen.

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/rollen-en-verantwoordelijkheden/grip-op-werk-de-arbeidsorganisatie>