

Arbo: instrumenten voor de OR

Een overzicht van de instrumenten die een OR tot zijn beschikking heeft om invloed uit te oefenen op de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming.

Instrumenten voor de startende OR:

De eerste stap van een OR op dit terrein kan het instellen van een **VGW(M)-commissie** zijn. Uit onderzoek is bekend, dat een OR met zo'n commissie meer resultaten behaalt dan zonder.

Het tweede instrument is het **opvragen van informatie** over het arbobeleid en de uitvoering ervan conform artikel 31 (algemene informatie) en 28.1 (naleving voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en de arbeids- en rusttijden).

De meeste ondernemingen zijn verplicht een **risico-inventarisatie en -evaluatie** te laten opstellen met medewerking van een arbodienst. In deze RI&E hoort ook een plan van aanpak. De startende OR kan regelingen opvragen, ze toetsen, wijzigingsvoorstellen doen en gebruikmaken van het instemmingsrecht als de bestuurder met voorstellen komt voor invoering of wijziging van deze regelingen.

Een actieve OR vraagt bij het overleg met de bestuurder over het arbobeleid en de evaluatie van de **overeenkomst met de arbodienst** in het kader van een contractbespreking om een gesprek met een vertegenwoordiger van deze dienst, waarbij afspraken gemaakt kunnen worden over de rapportages en de verdere betrokkenheid van de raad bij het werk van de dienst.

Instrumenten voor de deskundige OR:

Scholing van de VGWM-commissie; Er geldt een maximum van drie dagen per jaar voor deze commissie. Het is een belangrijk instrument om verder te komen dan het aanpakken van incidenten of het volgen van de agenda van de bestuurder als het om arbeidsomstandigheden gaat.

Eigen onderzoek naar uitvoering arbobeleid

Zorg dat je als OR de gelegenheid krijgt kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Een valkuil bij het gebruik van dit instrument is dat alleen zichtbare arboproblemen (dozen in een doorgang naar de lift, een brandslang die is weggeborgen achter een kast, slechte afvoer in een kopieerruimte) worden gesignaleerd en grote ziekmakers buiten beeld blijven. Vandaar dat het verstandig is om eigen onderzoek te koppelen aan de RI&E en aan opvallende thema's uit het jaarlijkse sociaal jaarverslag (met bijvoorbeeld gegevens over ziekteverzuim). Bij duidelijke signalen kan ook, na melding aan de bestuurder, een externe deskundige worden geraadpleegd.

Bevorderen uitvoeren sociale wetten en milieuwetgeving

De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming krijgt onder andere gestalte in het loyaal uitvoeren van sociale en milieuwetgeving. De WOR geeft de OR op een aantal punten bevorderingsmogelijkheden (artikel 28). Een deskundige OR stelt zich ten doel goed op de hoogte te zijn van relevante wetgeving, zoals de Arbowet, de Arbeidstijdenwet, de Wet REA, de Wet gelijke behandeling, de Wet SAMEN, de Wet aanpassing arbeidsduur (over deeltijdarbeid). Zo'n raad zorgt er ook voor dat hij beschikt over relevante documentatie en contacten met deskundigen voor deze thema's.

Instrumenten voor de strategische en lerende OR:

Het ontwikkelen van eigen arbo-instrumenten

Een OR die meer wil doen dan afwachten wat de bestuurder aanpakt, kan zelf het initiatief nemen om instrumenten te ontwikkelen om arbothema's aan te pakken. Er is veel op de markt aan werkdrukmeters, doorlichtingen minderheden- en diversiteitsbeleid, quickscans arbozorg, burn-out thermometers en dergelijke. Als het gebruik van deze instrumenten leidt tot een grotere betrokkenheid van werknemers bij deze thema's en een zekere alertheid van het management, kan met de bestuurder overlegd worden over hun toepassing als onderdeel van het arbobeleid.

Doorlichting van de organisatie van het werk

De inrichting van de arbeidsorganisatie is vaak bepalend voor de fysieke en psychische gezondheid van werknemers. Tegelijk is het lastig om op dit punt verbeteringen aan te brengen. Het behoort typisch tot het domein van de managers, het is vaak onderdeel van de heersende cultuur en werknemers zijn meestal niet gewend met een arbobril naar de organisatie van hun eigen werk te kijken. Een OR die dat wel doet, krijgt zaken in beeld als werkbelasting (te ingewikkeld of te eentonig werk), arbeidsverhoudingen (de omgangsvormen tussen leidinggevenden en medewerkers op de werkplek), de inrichting van de werkplekken, de mogelijkheden van taakverruiming, de invloed van werknemers op de organisatie van hun werk via bijvoorbeeld werkoverleg, ontwikkelingsmogelijkheden binnen het werk (employability).

Uiteraard stuit een actieve VGW-commissie binnen een strategische en lerende OR dan ook snel op het werk van de commissie sociaal beleid en/of arbeidsvoorwaarden, want deze thema's hebben veel met elkaar te maken. In bedrijven met integrale (arbo)zorgsystemen wordt deze samenhang wel erkend en kan de or met de bestuurder erover overleggen. In andere gevallen kan de raad een voortrekkersrol vervullen.

Bron: ORnet