

Systematisch werken aan arbeidsomstandigheden is arbobeleid

Dit arbobeleid heeft de volgende kenmerken:

- Risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (afgekort VGWM) zijn geïnteriseerd (door het uitvoeren van de RI&E: risico-inventarisatie en – evaluatie),
- Doelen zijn SMART geformuleerd, geoperationaliseerd in een Plan van Aanpak;
- De verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op arbo-gebied is helder omschreven en bekend aan alle betrokkenen (dus schriftelijk en op naam);
- De beschikbare middelen zijn vastgesteld: geld, faciliteiten, instrumenten, opleidingsmogelijkheden;
- Er zijn heldere procedures met betrekking tot overleg, besluitvorming, advies, informatieverstrekking en documentatie;
- Er zijn afspraken over de wijze waarop het gevoerde beleid geëvalueerd wordt; met evaluatie van het arbobeleid wordt bedoeld: nagaan wat er van de voorgenomen maatregelen (Plan van Aanpak) gerealiseerd is.

De centrale doelstellingen van arbobeleid zijn:

1. zorgen voor een zo groot mogelijke veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu van de medewerkers;
2. het verbeteren van werkplekken;
3. het verbeteren van de functie-inhoud en de organisatie van de arbeid;
4. het terugdringen van ziekteverzuim, ongevallen en blijvende arbeidsongeschiktheid. Eén van de doelen kan zijn de arbeidsomstandigheden zover te optimaliseren, dat verzuim als gevolg van het werk (arbeidsgebonden verzuim) niet meer voorkomt. Dan wordt arbobeleid ook verzuimpreventie. Een ander doel kan zijn de functie-inhoud en organisatie van het werk zodanig te verbeteren dat het werk zonder extra overleg kan worden uitgevoerd en fouten niet of nauwelijks meer voorkomen. Dan wordt arbobeleid een investering die zich terugverdient.

Door te werken in een cyclus van 5 stappen wordt het concreter. Vijf fasen van arbobeleidsvoering, die wel te onderscheiden, maar niet te scheiden zijn. Ook van een chronologische volgorde is na verloop van tijd geen sprake meer: een organisatie zal tegelijkertijd -op verschillende niveaus - met meerdere stappen bezig zijn. Vaststelling van het beleid en het doen uitvoeren van dat beleid zijn verantwoordelijkheden van de directie.

De 5 stappen, ook wel de 5W-methode genoemd, zijn:

1. *Willen:*
Als de directie niet wil, zal arbobeleid nooit optimaal worden vormgegeven.
2. *Weten:*
Om zicht te krijgen op de Arbo problematiek in de organisatie moet helder worden welke zaken verbetering behoeven; de zogenaamde Risico-inventarisatie (RI).
3. *Wegen:*
Na de inventarisatie wordt per onderwerp gekeken wat de ernst is van de situatie en welke prioriteit het krijgt: de risico-evaluatie (E). In een Plan van Aanpak wordt het totaaloverzicht vastgelegd.

4. *Werken:*

Als bekend is in welke volgorde de knelpunten zullen worden opgelost, kan men aan de slag.

5. *Waken:*

Periodiek wordt vergaderd rond het Plan van Aanpak en doorgenomen wat de status is van de diverse knelpunten. Knelpunten die zijn opgelost kunnen uit het Plan van Aanpak worden verwijderd.

Een stafafdeling, werkgroep of arbo-coördinator kan het beleid voorbereiden en moet adviezen geven, maar is nooit verantwoordelijk voor het beleid (wel voor de kwaliteit van het advies). De ondernemingsraad heeft een taak in het stimuleren van de directie tot het uitvoeren van beleid en toetsen van het gevoerde beleid. Het arbobeleid dient een geïntegreerd onderdeel te zijn van het totale ondernemingsbeleid.

Instemmingsrecht van de OR (let op onderstaande thema's worden vermeld in arbowed en staan niet expliciet in de Wet op ondernemingsraden:

1. Opzet RI&E en daarbij behorende Plan van aanpak (zie ook de tip hieronder)
2. Contract arbodienst (omdat de regelingen omtrent verzuim daar rechtstreeks mee samenhangen)
3. de invoering van een (aangepaste) ziekteverzuimprocedure;
4. de organisatie van de interne arbozorg;
5. benoeming preventiemedewerker (functieprofiel en positie in organisatie)
6. de inschakeling van deskundige bijstand, bijvoorbeeld de keuze voor een arbodienstverlener of het contract met de arbodienst of een arbodeskundige;
7. de organisatie van de bedrijfshulpverlening;
8. het opstellen of aanpassen van een beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting;
9. het uitvoering geven aan een werkdrukbeleid.

Tip: Meer grip op MTO's

Veel ondernemingsraden weten niet dat je een medewerkerstevredenheids-onderzoek (afgekort MTO) kan beschouwen als welzijnsparagraaf van een RI&E. Hierdoor krijg je als ondernemingsraad instemmingsrecht op de opzet van het onderzoek en het daaruit voortkomende plan van aanpak. Een veelgehoorde klacht van OR's is dat de RI&E wel wordt uitgevoerd, maar dat de acties uitblijven. Door het MTO als onderdeel van de Arbo cyclus te zien krijg je als OR meer grip en invloed op de voorgenomen acties.

Conclusie:

Arbo is een concreet OR-thema waar waardevolle en praktische resultaten te behalen zijn. Neem contact op met MVMZ voor een praktische syllabus waar je zelf mee aan de slag kan tijdens een eendaagse cursus. Na afloop heb je de rol van de OR en Arbo in beeld voor je eigen organisatie.