

De ondernemingsraad en de VGWM-commissie



ALEX DAEMS ACHTERGRONDARTIKEL

6 oktober 2023 om 10:17

Veel ondernemingsraden hebben een VGWM-commissie, een commissie die zich richt op de thema's Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu. Als preventiemedewerker word je geacht met deze commissie samen te werken. Wat houdt deze commissie precies in?

Zorgtaak

De ondernemingsraad (OR) heeft onder andere als taak de naleving van voorschriften, wetten en regels te stimuleren. Dit wordt ook wel de zorgtaak van de OR genoemd. De taak is gebaseerd op de Wet op de Ondernemingsraden (art. 28 WOR). Daarin staat dat de OR, zoveel als in zijn vermogen ligt, de naleving van voor de onderneming geldende voorschriften bevordert. Het gaat om 'voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen'. Ervaring laat zien dat deze stimulerende factor nodig is. Te vaak zijn voorschriften op papier geregeld, maar laten de implementatie (uitvoering), draagvlak en communicatie te wensen over.

Taak van de OR

De taak van de OR is er overigens niet alleen op gericht dat deze voorschriften worden nageleefd, maar vooral ook *hoe*. Allereerst moet dus duidelijk zijn welke voorschriften op het gebied van arbo op de organisatie van toepassing zijn. De aard en grootte van de werkzaamheden in de onderneming en de risico's waaraan werknemers worden blootgesteld zijn bepalend voor de in de onderneming geldende voorschriften. De RI&E is hierbij een goede bron. Bij de hoe-vraag gaat het om de wijze waarop wettelijke voorschriften op organisatieniveau geregeld zijn en wat maakt dat deze succesvol worden geïmplementeerd en effectief zullen zijn. De inspanning die dat voor de OR met zich meebrengt beoogt een zo goed mogelijk arbobeleid en uiteindelijk veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers. Dit versterkt de kwaliteit en productiviteit en het imago van het bedrijf naar de buitenwereld en in de keten.

Werkgever

De naleving van deze voorschriften is de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever heeft de wettelijke (zorg)plicht om voor de onderneming geldende voorschriften, wetten en regels, na te leven. Je vindt dit in het BW (art. 7:658 BW) en in specifieke arbowet- en regelgeving. De werkgever is daarmee verantwoordelijk voor zijn inspanning om te voorkomen dat medewerkers op het werk schade oplopen. Daarnaast is dezelfde werkgever van grotere

ondernemingen (boven 50 werknemers) verplicht een OR in te stellen. In vrijwel elke organisatie is de werkgever ook de bestuurder in het kader van de WOR.

Om een stimulerende factor te zijn, moet de OR voldoende op de hoogte zijn van de voorschriften die voor de onderneming van toepassing zijn. Zo moet de OR over voldoende kennis van (wettelijke) regelingen en voorschriften op het gebied van arbo beschikken, maar ook de bedrijfsinterne voorschriften en regelingen kennen. Zonder enige kennis van voorschriften en wetgeving en van de naleving ervan door de eigen organisatie, valt er weinig te stimuleren of te bevorderen.

Daarnaast moet de OR ook in staat zijn om stimulerend te handelen. Daarbij kan de OR gebruikmaken van bevoegdheden uit de WOR en de Arbowet. Overleg, het op de agenda zetten van arbobeleid, is een concrete activiteit met een wettelijke basis (art. 12.2 Arbowet). Ook hiervoor zijn kennis en vaardigheden nodig. Het is dus van belang dat de OR zich op de eerste plaats bewust is van zijn stimulerende taak en van de verantwoordelijkheid die dit met zich meebrengt. De OR moet vervolgens weten hoe uitvoering te geven aan deze taak en het kunnen inzetten van bevoegdheden.

Ondersteuning OR

Nu is het in de praktijk niet zo dat alle leden van de OR over de nodige kennis beschikken of moeten beschikken. Sommige leden hebben niet zo veel met arbo. Specialisatie op kennis binnen de OR is dan ook wenselijk en kan aanleiding zijn om hiervoor een VGWM-commissie in te stellen. De WOR biedt de ondernemingsraad de mogelijkheid om 'commissies in te stellen die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft (art. 15.1 WOR). Dit kunnen tijdelijke, maar ook permanent ingestelde (vaste) commissies zijn. De VGWM-commissie is zo'n vaste commissie die zich richt op de thema's Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM). Milieu valt buiten het kader van dit artikel en zal in deze tekst dan ook niet worden meegenomen.

De OR is en blijft verantwoordelijk voor de eerder genoemde stimulerende taak en de inzet van bevoegdheden, maar laat het voorbereidend werk over aan de vaste commissie. De commissie heeft dus een voor de OR ondersteunende taak. Andere veel voorkomende commissies zijn gespecialiseerd in bijvoorbeeld HR, financieel beleid of de strategie van de organisatie. De vaste commissie bestaat meestal uit OR-leden, aangevuld met niet OR-leden. Er zijn meerdere varianten mogelijk in de samenstelling. De ondersteunende taak kan heel divers zijn en wordt sterk bepaald door onder andere het ambitieniveau, kennis en mandaat van OR én commissie. Zo kan de commissie een door de bestuurder te wijzigen regeling beoordelen en vervolgens de OR adviseren om al dan niet met deze wijziging akkoord te gaan. Bij dit advies hoort uiteraard enige onderbouwing. Voorbeelden van regelingen waarvoor de instemming van de OR nodig is zijn:

- contract met de arbodienst
- ziekteverzuimbeleid
- wijze van uitvoering RI&E
- beleid PBM
- PAGO/PMO
- plan van aanpak RI&E
- aanstelling van een preventiemedewerker

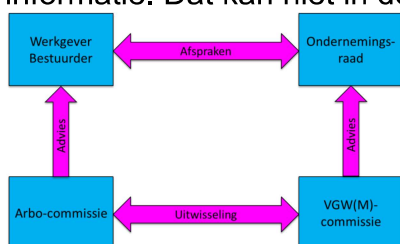
VGWM-commissie

Veel ondernemingsraden hebben een VGWM-commissie. De ondersteuning van deze commissie is gericht op de stimulerende taak van de OR op de naleving van arbo- en milieuvoorschriften. Als preventiemedewerker word je geacht met de OR en daarmee ook met deze commissie samen te werken. Het komt voor dat de preventiemedewerker lid is van de VGWM-commissie. Dit is een lastige combinatie van taken en verantwoordelijkheden en kan

leiden tot een zogenaamd pettenprobleem. De VGWM-commissie kan wel de interne, maar ook externe deskundigen uitnodigen zonder dat zij een vast onderdeel uitmaken van de commissie. Gebruikelijk is de samenwerking met de bedrijfsarts. Wat deze commissie inhoudt en wat de samenwerking kan betekenen wordt hierna besproken.

Arbocommissie

In de praktijk zien we ook wel de term arbocommissie. Dit kan een andere naam zijn voor de VGWM-commissie, maar een arbocommissie is doorgaans een commissie die ingesteld is door de werkgever of de deskundige medewerker (preventiemedewerker, arbocoördinator). De arbocommissie kan fungeren als een klankbord voor de deskundige, maar heeft ook wel een advies-, uitvoerende of beslissende taak. Taak en doel zijn van invloed op de samenstelling van de arbocommissie. Vaak zitten in de arbocommissie naast interne deskundigen ook externen, zoals de bedrijfsarts en/of een kerndeskundige. Is de arbocommissie een meer uitvoerend orgaan, dan zijn ook een of meer leidinggevenden en de facilitair manager lid van de commissie. De VGWM-commissie kan in deze commissie met een of enkele leden en met een beperkt mandaat vertegenwoordigd zijn. Meestal als toehoorder, belast met het uitwisselen van informatie. Dat kan niet in de VGWM-commissie.



Onderlinge verhoudingen bestuurder, OR, VGWM-commissie, arbocommissie

Soms wordt gedacht dat alles al door de preventiemedewerker en/of andere deskundige is bekeken en geadviseerd en tekent de OR gemakshalve bij het kruisje. Soms weet de OR/VGWM-commissie niet eens dat instemmingsrecht van toepassing is en neemt mededeling over de wijziging voor kennisgeving aan. Een mooie en misschien wel de meest effectieve taak van de VGWM-commissie is het schrijven van een initiatiefvoorstel. Dit is een bevoegdheid die de OR kan inzetten om de bestuurder ongevraagd te adviseren. Hierbij is een goed gestructureerd betoog met steekhoudende argumenten essentieel. De VGWM-commissie is dus een toetsend, adviserend, initiërend orgaan t.b.v. de OR. De commissie is uitdrukkelijk geen uitvoerend orgaan van regelingen, ook niet als het gaat om de uitvoering van de RI&E of andere instrumenten. Communicatie naar de medewerkers over de inhoud van regelingen is evenmin een taak van de commissie. Dit is de verantwoordelijkheid van de lijnorganisatie, al dan niet ondersteund door de preventiemedewerker of HR.

De commissie moet haar ondersteunende taak wel waar zien te maken. Daarom is samenwerking met andere actoren, zoals bestuurder en preventiemedewerker van groot belang.

Overleg met de bestuurder

Een goede VGWM-commissie kan in staat zijn om het overleg met de bestuurder op een hoger niveau te brengen. Dit overleg biedt kansen voor organisatie en medewerkers voor verbetering van de arbeidsomstandigheden. In het overleg ligt de nadruk op beleid (arbobeleid) en niet zozeer op individuele en incidentele risico's en knelpunten. De Arbowet schrijft voor dat de werkgever overleg moet voeren met de OR over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen alsmede over de uitvoering van het beleid. Daarbij moet actief informatie worden uitgewisseld (art. 12.2 Arbowet). In dit overleg is dus heel veel mogelijk. Belangrijk is om de te bespreken aangelegenheden concreet te benoemen en deze op de agenda te plaatsen. Incidenten en (bijna)risico's kunnen aanleiding zijn om overleg te voeren over proces en beleid dat moet leiden tot een structurele en zoveel mogelijk preventieve aanpak.

In het overleg van OR met bestuurder zijn het doorgaans de OR-leden van de VGWM-commissie die met de bestuurder het gesprek aangaan over arbozaken en arbobeleid. De bestuurder kan zich op zijn beurt in het overleg laten bijstaan door de preventiemedewerker. Deze is doorgaans beter in staat om toelichting te geven, vragen te beantwoorden en om eventueel het beleid bij te stellen. Uiteindelijk beslist de bestuurder.

Te vaak is een overleg over arbeidsomstandigheden niet meer dan bijpraten over wat er gebeurt of gebeurd is. Het gesprek kenmerkt zich door eenrichtingsverkeer, waarbij de OR hier en daar een vraag stelt. Incidenten worden breed uitgemeten zonder dieper in te gaan op achterliggende oorzaken en daadwerkelijke verbeteringen. Van zo'n overleg gaat weinig stimulerende werking uit en heeft dus weinig toegevoegde waarde.

Goed overleg veronderstelt een agenda met concrete gespreksonderwerpen en duidelijke gespreksdoelen. Beleid staat centraal en incidenten of knelpunten kunnen aanleiding zijn of ter illustratie worden ingebracht. Doel van agendapunten is waar mogelijk het maken van afspraken en/of formuleren van concrete actiepunten voor verbetering van het arbobeleid. Dit kan dus betekenen dat onder invloed van het overleg bestaande voorschriften of regelingen worden aangepast. De OR heeft waar mogelijk vooraf informatie ontvangen en verwerkt voor een goede voorbereiding van de gesprekspunten. Doorgaans is het de VGWM-commissie die belast is met de voorbereiding en kan zich daarin laten adviseren door de preventiemedewerker. Daarnaast kan de VGWM-commissie ook zijn input ophalen van de werkvloer, bij de werknemers zelf. De uitkomsten van het overleg worden vastgelegd en gedeeld met de achterban.

Samenwerking met preventiemedewerker

Bij het uitoefenen van de taak werkt de VGWM-commissie samen met de preventiemedewerker en laat zich door deze deskundige adviseren. Dit is een wettelijke taak van de preventiemedewerker (art. 13.7 Arbowet). ook hierin is een groot aantal varianten mogelijk. Zo kan de preventiemedewerker in een vergadering van de VGWM-commissie op afroep beschikbaar zijn. Hij kan ook structureel aan de hele vergadering deelnemen. De preventiemedewerker kan relevante informatie beschikbaar stellen en helpen om deze te begrijpen en te interpreteren. Voorbeelden zijn het arbobeleidsplan, arbojaarplan en -verslag en natuurlijk de RI&E met plan van aanpak. OR en preventiemedewerker kunnen met de samenwerking beiden hun voordeel doen in de naleving van voorschriften en regelingen. De preventiemedewerker heeft kennis; de OR/VGWM-commissie heeft bevoegdheden die verder gaan dan adviseren en overleg. Basis van goede samenwerking is het formuleren van het gezamenlijk belang en het uitwisselen en waarmaken van wederzijdse verwachtingen.

Soms wordt de VGWM-commissie door de preventiemedewerker als lastig ervaren. Zo komt het voor dat de commissie zich opstelt als een tribunaal waaraan de preventiemedewerker verantwoording moet afleggen. Deze vorm van samenwerking heeft voor beide partijen weinig toegevoegde waarde. Het kan ook zijn dat de preventiemedewerker geen tijd heeft of belang ziet in een groepje medewerkers die vanuit een iets ander perspectief meedenkt met het beleid en de uitvoering ervan. De samenwerking kan daarentegen ook het karakter hebben van een dialoog, waarbij commissie en preventiemedewerker inzichten en ervaringen delen. In de samenwerking worden, bij voldoende mandaat van preventiemedewerker en commissie, concrete afspraken en actiepunten geformuleerd.

Advies SER

Een pleidooi voor de VGWM-commissie uit een heel andere hoek is terug te vinden in het plannen voor het regeringsbeleid (SER advies op de kabinetsnota Op weg naar de Arbovisie 2040 van het ministerie van SZW ((mei 2023)). In dit advies stelt de SER concrete prioriteiten bij het beantwoorden van de vraag hoe we de arbeidsomstandigheden in Nederland in de komende tijd substantieel kunnen verbeteren. Het is in de ogen van de SER belangrijk dat werknemers betrokken zijn bij het arbeidsomstandighedenbeleid om zo hun verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor veilig en gezond werken. Dit uitgangspunt maakt dat de SER in haar advies van mening is dat er geïnvesteerd dient te worden in het *bevorderen van medezeggenschap in*

relatie tot veilig en gezond werken. Om dit te realiseren moeten alle OR-plichtige bedrijven een arbo- of VGW(M)-commissie instellen waar overleg over veilig en gezond werken tussen werkgever en werknemers wordt gevoerd. Het is natuurlijk de vraag in hoeverre dit advies door het ministerie wordt overgenomen in de Arbovisie 2040.

Praktijk

Het zal duidelijk zijn dat de VGWM-commissie over de nodige kennis moet beschikken om de ondersteunende rol te vervullen en om een belangrijke gesprekspartner te zijn in het overleg met de bestuurder en in de samenwerking met de preventiemedewerker. Kennis beperkt zich niet alleen tot wet- en regelgeving, maar ook van de praktijk in de eigen organisatie en in de branche.

VGWM-commissies zijn de belangrijke doelgroep voor het ondersteunende werk (training en advies) dat wij doen voor de medezeggenschap van organisaties. In de praktijk zien we een grote diversiteit in de motieven voor het al dan niet instellen, maar ook in functioneren en effectiviteit van VGWM-commissies. We zien pro-actieve commissies, maar ook reactieve varianten. Het is soms moeilijk om een voltallige commissie samen te stellen. Gebrek aan tijd is ook een faalfactor. Daar staat tegenover dat met meer kennis en een efficiënte aanpak meer tot stand kan komen.

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/rollen-en-verantwoordelijkheden/de-ondernemingsraad-en-de-vgwm-commissie>