

Samenwerking OR en preventiemedewerker



ALEX DAEMS ACHTERGRONDARTIKEL

5 juli 2024 om 00:00

In de Arbovisie 2040 is te lezen dat er meer geïnvesteerd moet worden in preventie. Ook kan de positie van de preventiemedewerker en die van de OR een stuk sterker. Hiermee kan een beter arbobeleid worden gerealiseerd.

Arbovisie 2040

Eind oktober 2023 heeft het ministerie van SZW haar toekomstvisie, Arbovisie 2040, gepresenteerd. Deze visie wordt kortweg 'Zero Death' genoemd. Met de Arbovisie 2040 wil het kabinet ervoor zorgen dat werkenden in Nederland zo gezond en veilig mogelijk werken en geen gezondheidsklachten door hun werk krijgen, ook niet na hun pensioen. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft bij de ontwikkeling van de Arbovisie een advies uitgebracht.

In de Arbovisie zijn knelpunten en oplossingen benoemd. Op basis hiervan zijn doelstellingen geformuleerd. Een van de doelstellingen is investeren in preventie binnen een efficiënt werkend stelsel van arbodienstverlening door de werkgever. Als beleidsinzet wordt genoemd het aanscherpen van de rol, taken en deskundigheid van de preventiemedewerker. De SER adviseert zelfs een gekozen preventiemedewerker.

Een andere doelstelling van het Arboadvies is de waarde van gezond en veilig werk centraal stellen op de werkvloer (doelstelling 4). Als beleidsinzet wordt genoemd, de versterking van de betrokkenheid van werkenden bij het arbobeleid op de werkvloer, onder meer door middel van het verstevigen en concretiseren van de OR voor beter arbobeleid.

Positie

In de visie en het onderliggende SER-advies, wordt geconcludeerd dat zowel de positie van de preventiemedewerker als die van de OR versterking behoeft. Bestaande wetgeving kan hierbij helpen. Voor de positie van de preventiemedewerker is wettelijk bepaald dat deze zijn bijstand moet kunnen verlenen met behoud van zijn zelfstandigheid en van zijn onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever (art. 13.6 Arbowet).

Daarnaast heeft de OR instemmingsrecht op onder andere de positie van de preventiemedewerker (art. 13.1 Arbowet). De OR ontleent zijn positie onder meer aan hetzelfde instemmingsrecht (art. 27 WOR). Beiden kunnen dus op basis van bestaande wetgeving elkaars positie versterken. Daar komt nog bij dat de preventiemedewerker de wettelijke taak heeft om met de OR samen te werken (art. 17.7a Arbowet).

Beiden kunnen dus elkaar versterken door samen te werken en hebben daar belang bij. Samenwerking roept bij de OR en preventiemedewerker vaak meerdere vragen op, zoals:

- Waarom zou de preventiemedewerker met de OR samenwerken?
- Hoe ziet de samenwerking eruit?

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

De samenwerking tussen 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 de vrijheid om invulling te geven aan samenwerken met en adviseren van de OR. Hierover later meer.

Overleg

In het kader van samenwerking tussen OR en preventiemedewerker is overleg en het uitwisselen van informatie essentieel. Formeel ligt de verantwoordelijkheid om informatie uit te wisselen 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 of in het overleg aanschuift. Afhankelijk wat over dit overleg is afgesproken geeft de preventiemedewerker een (eigen) invulling aan zijn rol in dit overleg.

Motivatie voor samenwerking met OR

De motivatie voor samenwerking kan dus gelegen zijn in de wettelijke voorschriften. Daarnaast kunnen ook andere belangen spelen voor samenwerking. Samenwerking kan een middel zijn om een bepaald doel of resultaat te behalen, maar ook om de positie van een of beiden te versterken of om de deskundigheid te vergroten. Zo kan de preventiemedewerker er belang bij hebben dat de OR een bepaalde aangelegenheid in het overleg met de bestuurder (werkgever) bespreekt. Door een gezamenlijke actie kunnen beiden vaak meer bereiken dan ieder afzonderlijk.

Als OR en preventiemedewerker onderling informatie en inzichten delen, dan hebben beiden hier voordeel van. Zo kan de preventiemedewerker de OR informeren over plannen om een RI&E uit te voeren. De OR kan vervolgens aan de preventiemedewerker tips en suggesties geven over de wijze waarop dit plan kan worden gecommuniceerd om daarmee draagvlak op de werkvloer te creëren. Indirect versterkt dat ook weer beide posities.

Deze motivatie is overigens niet vanzelfsprekend. Als de voordelen van samenwerking niet worden gezien of waargemaakt, dan blijft vaak de wettelijke motivatie over. Veel hangt af van de werkelijke motieven van de persoon van preventiemedewerker en het beschikken over de juiste competenties om samen te werken. Denk aan een open houding en respect voor soms kritische opmerkingen.

Onafhankelijkheid

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 neutrale, onafhankelijke positie (art. 13 lid 6 Arbowet). 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 of zich negatief uitlaat over het handelen van de preventiemedewerker.

Met het oog op goede samenwerking en het voorstel tot wijziging van de Arbowet, is het de moeite waard om in de samenwerking te investeren. Om het verschil in kennis te verkleinen kan de OR gebruik maken van de (wettelijke) scholingsrechten (art. 18 WOR). De preventiemedewerker kan de OR hier op wijzen, maar kan ook zelf kennis overdragen.

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. In een enkel geval is de preventiemedewerker tevens lid van de OR. De laatste optie heeft als voordeel dat informatie direct voorhanden is. Nadeel is het 'pettenprobleem', waarbij verschillende taken en verantwoordelijkheden in één persoon verenigd zijn.

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 hierbij 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. Door de aandacht te richten op beleid zullen minder incidenten en ziekteverzuim voorkomen.

De effectiviteit van de samenwerking tussen preventiemedewerker en OR 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.

Advies

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 arbobeleid in de organisatie. Tevens wordt de positie van preventiemedewerker en OR versterkt en komen doelen van Arbovisie van 2040 dichterbij.

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/samenwerking-or-en-preventiemedewerker>