

Is de preventiemedewerker wel goed genoeg?

Samenwerking met or essentieel

Op 1 juli is het zover: dan treedt de nieuwe Arbowet in werking.

Vanaf dat moment heeft de or instemmingsrecht op de persoon van de preventiemedewerker. Volgens Porto Franco van tri-plus kunnen bestuurder en ondernemingsraad voor die tijd maar beter een paar goede gesprekken voeren.

Door Peter Passenier

Laatst werd veiligheidkundige en or-adviseur Porto Franco ingeschakeld bij een grote organisatie van zo'n 2500 medewerkers. 'De ondernemingsraad wilde worden bijgepraat over de wijzigingen in de nieuwe Arbowet. Voor ons eerste gesprek heb ik die mensen gevraagd of ze mij wat documenten wilden sturen. Wat bleek? Ze hadden daar te maken met een groeiend ziekteverzuim. Bovendien had de or geen structureel contact met de preventiemedewerker.'

Alleen daarom is Franco al blij met de wijzigingen in de Arbowet. Want vanaf 1 juli heeft de or niet alleen instemmingsrecht op het takenpakket van de preventiemedewer-

ker, zoals nu, maar ook op de persoon. En volgens Franco is dat niet het enige positieve. 'De nieuwe wet kent een verplicht jaarlijks overleg, namelijk tussen de ondernemingsraad, de bestuurder, de externe arbodienstverleners en de preventiemedewerker. Zo'n overleg is alleen maar zinvol als je van tevoren doelen formuleert. Bijvoorbeeld: 20 procent minder arbeidsongevallen of een 15 procent lager ziekteverzuim. En een or kan die doelen het best formuleren in samenwerking met de preventiemedewerker. De wet drijft die twee dus in elkaars armen.'

Aanvullen

Dat is een goede zaak, vindt Franco. 'Preventiemedewerker en or moeten veel meer gaan samenwerken, want ze vullen elkaar aan. De een beschikt over praktijkkennis, de ander over invloed. Stel, een productiebedrijf werkt met een verouderde machine en daardoor treden er gevaarlijke situaties op. En stel dat de preventiemedewerker pleit voor een nieuwe machine. Dan zie je in de praktijk vaak dat de bestuurder die nieuwe machine te duur vindt, en dat hij het risico wil wegnemen met persoonlijke beschermingsmiddelen. Dat is niet in overeenstemming met de Arbowet. Die zegt dat je risico's in eerste instantie moet aanpakken bij de bron – dus dat je die machine moet vervangen. Maar toch trekt de preventiemedewerker in zo'n discussie vaak aan het kortste eind.'

Tenminste, als deze preventiemedewerker verzuimt samen te werken met de or. Doet

hij dat wél, dan is de kans op succes groter. 'Die preventiemedewerker heeft de kennis,' zegt Franco. 'Hij is bezig met preventie, weet wat er binnen de organisatie aan de hand is, hij kent de wet – maar hij heeft weinig invloed. Bij de or zie je vaak het omgekeerde. Die heeft minder praktijkkennis van arbozaken, en ook bestaat de kans dat hij dat verhaal van die machine überhaupt niet heeft gehoord. Maar hij heeft wel de wettelijke instrumenten om de bestuurder van gedachten te laten veranderen. En dus is de samenwerking tussen die twee – ondernemingsraad en preventiemedewerker – essentieel.'

Overleg bestuurder

Een betere samenwerking tussen or en preventiemedewerker dus. Maar zoals gezegd: de wet gaat verder. Want bij dat jaarlijkse arbo-overleg zijn niet alleen de or en de preventiemedewerker aanwezig, maar ook de externe arbodienstverleners en de bestuurder. Alweer vindt Franco dat een goede zaak. 'Ik werk graag van praktijk naar theorie. Ga niet passief zitten wachten op wetswijzigingen, maar ga met elkaar overleggen aan de hand van de concrete situatie in je organisatie. Laten we teruggaan naar dat productiebedrijf met die gevaarlijke machine. En laten we aannemen dat de bestuur-

der zijn mening doordrukt en kiest voor persoonlijke beschermingsmiddelen. Hij legt dat vast in een instemmingsverzoek – en komt van de koude

kermis thuis. Want de or beschouwt dit als een pleister, en als je ergens een pleister aanbrengt, gaat het op een andere plaats weer bloeden. Dus wordt het instemmingsverzoek afgewezen. De verhouding tussen or en bestuurder wordt daar niet beter van.'

Volgens Franco kun je dat voorkomen. 'Als ondernemingsraad, preventiemedewerker en bestuurder samen gesprekken hadden gevoerd, hadden ze de scherpe kantjes eraf kunnen halen. Dan had de bestuurder bijvoorbeeld kunnen uitleggen dat het bedrijf financieel in zwaar weer zit en dat zo'n nieuwe machine op dit moment te duur is. Dan hadden ze bijvoorbeeld kunnen afspre-



Porto Franco

is directeur van adviesbureau tri-plus in Hoofddorp. Als veiligheidkundige en or-adviseur ondersteunt hij zowel zeggenschap als medezeggenschap om de arbeidsomstandigheden binnen organisaties te verbeteren.

Overleggen in plaats van afwachten



ken dat die machine er wel zou komen, maar dat ze andere arbo-investeringen even zouden uitstellen. Of dat ze het risico voorlopig zouden aanpakken met persoonlijke beschermingsmiddelen. Dat is beter voor de onderlinge verhoudingen en het leidt ook tot een snellere besluitvorming.’

Anticiperen op de Wet

Dat was ook Franco’s boodschap aan de or aan het begin van dit artikel. Want precies zo’n overleg ziet Franco voor zich als voorbereiding voor de wetwijziging van 1 juli. ‘Ik heb die mensen aangeraden om de wet niet passief af te wachten, maar in overleg te gaan met elkaar. Hoe willen jullie de preventieve taken inrichten? Wat is je visie en je missie? Zet je in op voldoen aan de wet of wil je meer? Als alle drie de partijen hierover nadenken, als die partijen hierover met elkaar in gesprek gaan, zijn ze veel beter op de wetwijziging voorbereid. Zo houd je regie in eigen hand.’

Let wel: de bestuurder is niet de enige die een visie moet formuleren. Ook de or moet

keuzes maken. Want in dit artikel spraken we over “de preventiemedewerker”, maar volgens Franco moeten we dit begrip ruim definiëren. ‘Het woord “preventiemedewerker” komt in de hele Arbowet niet voor. Die spreekt uitsluitend over “medewerkers met preventieve taken”. En ja, dat verschil kan belangrijk zijn. Want het gaat niet alleen om formele preventiemedewerkers, maar ook om bijvoorbeeld arbo-coördinatoren en ergocoaches. En waarschijnlijk is dat niet alles. Stel, een organisatie heeft een medewerker in dienst bij de afdeling HR, en zij houdt zich onder andere bezig met het plan van aanpak van de RI&E. Of met het vertalen van de strategie op het gebied van preventie naar beleid.

Dan is zij dus ook een medewerker met preventietaken. Als zij ooit wordt vervangen, dan heeft de or dus instemmingsrecht op die opvolger. En let op, dan geldt dat niet alleen voor die taken, maar ook voor de persoon.’

Dus moeten de or en de bestuurder hierop anticiperen. ‘In grote organisaties gaat het

al snel over tientallen medewerkers,’ zegt Franco. ‘Wil je daar echt instemmingsrecht op hebben? Dan krijg je daar een complete dagtaak aan. Dus moet je een visie formuleren, dus moet je keuzes maken. Nogmaals, wacht niet af tot je hier mee te maken krijgt, maar ga vooraf met de bestuurder en de preventiemedewerker in overleg.’



RI&E

Als het gaat om de preventiemedewerker, heeft de or nu al instemmingsrecht – alleen nog niet op de persoon, maar enkel op het takenpakket. Volgens Franco gaat de preventiemedewerker echter vaak aan het werk zonder dat de or zijn goedkeuring aan die taken heeft verleend. En dat ligt niet alleen aan de bestuurder: ‘Ook de ondernemingsraad zelf laat kansen liggen. Want aan welke deskundigheidseisen moet de preventiemedewerker voldoen? Volgens mij moet dat in ieder geval in de RI&E staan – maar ik zie dat daar te weinig terug. En als die deskundigheidseisen niet in de RI&E zijn terug te vinden, zal de bestuurder ze vaak zelf maar opstellen. En dan komt hij niet altijd op het idee de or om instemming te vragen.’