

INHOUD

VOORWOORD	3
1 MEDEZEGGENSCHAP EN ARBO	7
Wettelijke bevoegdheden van de OR	7
Instellen van een vaste arbo- of VGW(M)commissie	11
2 ARBOWETGEVING	15
Geschiedenis van de arbowetgeving	15
Opbouw van de huidige arbowetgeving	17
Overige regelgeving rond arbo	18
3 ARBOBELEID	21
Wettelijke eisen aan arbobeleid	21
Arbobeleid en organisatiebeleid	22
De arbobeleidscyclus: de vijf W's	23
4 SPELERS BIJ ARBOBELEID	29
Bedrijfshulpverlener	30
Preventiemedewerker	31
Gecertificeerde deskundigen of arbodienst	32
Bedrijfsarts	34
Arbeidsinspectie	35
5 RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE EN PLAN VAN AANPAK	37
Risico's inventariseren	37
Risico's wegen en evalueren	38
Plan van aanpak	41
Beoordeling door de OR	44
Periodieke actualisering van de RI&E	46
Toetsing van de RI&E	46
6 FYSIEKE ARBEIDSBELASTING	51
Machineveiligheid	51
Gevaarlijke stoffen	51
Biologische agentia	52
Tillen, trekken en duwen	53
Schadelijk en hinderlijk geluid	54
Ongezond binnenmilieu	55
Beeldschermwerk	55

7 PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING (PSA)	57
Direct of indirect onderscheid	57
Ongewenst gedrag	58
Werkdruk en stress	59
PSA-beleid	60
Vertrouwenspersoon	61
8 ARBEIDSONGEVALLEN	63
Registreren	63
Melden	63
Aansprakelijkheid	64
9 VERZUIM- EN RE-INTEGRATIEBELEID	67
Wet Poortwachter	68
Disbalans tussen belastbaarheid en belasting	68
Verzuimbegeleiding en re-integratie	70
Loon en uitkering bij arbeidsongeschiktheid	75
Spelers bij verzuimbegeleiding en re-integratie	78
Verzuimprotocol	78
Verzuim of verlof?	80
Meten van ziekteverzuim	82
10 DUURZAME INZETBAARHEID	87
Gezonde leefstijl	87
Leven lang leren en ontwikkelen	88
Levensfasebewust beleid	89
OR en duurzame inzetbaarheid	90
Checklist duurzame inzetbaarheid	90
11 HYBRIDE WERKEN	93
Meer dan thuiswerken	93
Onderzoeken van hybride werken	94
Invoeren van hybride werken	95
Monitoren van hybride werken	97
Checklist Hybride werken	98
BIJLAGE 1: INSTELLINGSBESLUIT ARBOCOMMISSIE VAN DE ONDERNEMINGSRAAD	99
BIJLAGE 2: ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET	101

1 MEDEZEGGENSCHAP EN ARBO

Elke werknemer heeft recht op een veilige en gezonde werkplek. Zo staat dat in de Arbowet. De werkgever is hier primair verantwoordelijk voor. Hij moet zorgen dat de werkplek voldoet aan alle wettelijke normen. Maar ook van de werknemer wordt het nodige verwacht. Zo moet de werknemer altijd de veiligheidsregels in acht nemen. Juist omdat de verantwoordelijkheid zowel bij werkgever als bij werknemer ligt, is het goed (en vaak ook wettelijk verplicht) dat beide partijen betrokken zijn bij het maken en uitvoeren van beleid op het gebied van arbo. Het is dus voor de hand liggend dat de OR hier voor zijn achterban een grote rol in speelt.

► Wettelijke bevoegdheden van de OR

Gelet op het belang van gezond en veilig werken speelt de OR een belangrijke rol bij het arbobeleid in de organisatie. De OR heeft daarbij flink wat bevoegdheden die vastgelegd zijn in de Wet op de ondernemingsraden, zoals het instemmingsrecht (artikel 27), het adviesrecht (artikel 25), het initiatiefrecht (artikel 23), de stimulerende taak van de OR (artikel 28), het recht op informatie (artikel 31) en het recht op het inhuren van externe deskundigen (artikel 16).

Vanuit de Arbowet heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht met de keuze van de preventiemedewerker (persoon) en de plaats in de organisatie. De werkgever moet ook externe deskundigheid inhuren. Dit kan via de vangnet- of maatwerkregeling. Als de werkgever voor de maatwerkregeling kiest kan dat alleen als dat in de cao geregeld is of na overeenstemming met de OR. Daarnaast heeft de OR instemmingsrecht met de keuze van de dienstverlener en de daarmee af te sluiten contracten.

Instemmingsrecht

Het belangrijkste recht uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is het instemmingsrecht. De OR heeft instemmingsrecht bij de vaststelling en wijziging van het arbobeleid van de organisatie. In artikel 27 lid 1d staat letterlijk: 'De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid'.

Het instemmingsrecht geldt volgens artikel 27, lid 3 niet wanneer inhoudelijk afspraken zijn gemaakt over arbobeleid in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De OR heeft dan nog wel instemmingsrecht voor alle zaken waar de werkgever volgens de collectieve regeling ruimte heeft voor een eigen invulling.

Het is van belang om te weten dat het instemmingsrecht gaat over een regeling, oftewel een 'besluit van algemene strekking'. Dat kan in de vorm van een beleidskader, een reglement of een protocol. Het maakt niet uit of het een tijdelijke of permanente regeling is. Ook zogenaamde pilots zijn instemmingsplichtig, zeker als zij gevolgen hebben voor personeel. In de praktijk zal de OR regelmatig met de bestuurder discussiëren of een besluit instemmingsplichtig is of niet. De OR moet vooral in de gaten houden of het om een regeling gaat en wat de inhoud van die regeling is. In ieder geval instemmingsplichtig zijn:

- de risico-inventarisatie en –evaluatie, meestal afgekort tot RI&E (artikel 5 Arbowet);
- het plan van aanpak dat bij de RI&E hoort (artikel 5 Arbowet);
- organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) (artikel 15 Arbowet);
- de keuze voor de persoon en positionering van een preventiemedewerker (artikel 13 Arbowet);
- de overeenkomst met de arbodienst (artikel 14 Arbowet);
- de frequentie van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 18 Arbowet);
- het verzuimprotocol;
- een overeenkomst met een re-integratiebureau.

INSTEMMING EN ARBO

In de overlegvergadering tussen OR en bestuurder staan bijvoorbeeld de volgende arbo-gerelateerde onderwerpen op de agenda:

- medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO);
- benoeming van een vertrouwenspersoon;
- aanleggen van verlichting op de parkeerplaats;
- veiligheidsschoenen.

Zijn deze onderwerpen instemmingsplichtig? Als in het MTO ook werkdruk, agressie of pesten op de werkvloer gemeten wordt, is het instemmingsplichtig. De benoeming van een vertrouwenspersoon en aanleggen van verlichting is waarschijnlijk terug te vinden in de RI&E en het plan van aanpak, waarop de OR al instemming heeft gegeven. Het gaat dan louter om de uitvoering, die meestal niet instemmingsplichtig is. Wanneer de werkgever veiligheidsschoenen aankoopt voor werknemers, is dat niet instemmingsplichtig. De regeling waarin het gebruik van veiligheidsschoenen is voorgeschreven wel.

Adviesrecht

De OR kan ook vanuit het adviesrecht (artikel 25 WOR) aspecten van arbo aan de orde stellen. Bij belangrijke investeringen, bij een reorganisatie of verhuizing of bij de invoering van nieuwe technologie krijgt de OR een adviesaanvraag. In een adviesaanvraag belicht de werkgever de reden van invoering van de maatregel, de gevolgen van de maatregel en de wijze waarop de nadelige gevolgen voor de werknemers worden opgelost. Het is raadzaam deze aanvragen ook te toetsen op arbo-risico's. Zo wordt het thema arbo een geïntegreerd onderdeel van de advisering door de OR. Dat kan ertoe leiden dat er nadere analyses plaatsvinden, er een deelRI&E moet komen, of nader advies wordt gevraagd aan de arbodienst, zodat het voorgenomen besluit 'arboproof' is.

ADVIESRECHT EN ARBO

De bouw van een nieuwe fabriek is een adviesplichtig onderwerp. Het is logisch dat de OR direct de arbo-aspecten in het advies meeneemt. De bestaande RI&E kan er bijvoorbeeld toe dienen dat huidige risico's in het nieuwe pand niet langer voorkomen.

Initiatiefrecht

Met de derde bevoegdheid, het initiatiefrecht uit artikel 23 van de WOR, kan de OR zelf initiatieven ontplooiën. De OR kan het beste met een plan op hoofdlijnen komen. De OR kan de bestuurder bijvoorbeeld voorstellen om een themaweek over arbo te organiseren, met lezingen en workshops. Of de OR vraagt om voorlichtingsbijeenkomsten waar een specialist tilinstructies geeft. Of de OR verzoekt de werkgever een ergonomisch advies te laten geven over de juiste inrichting van alle beeldschermwerkplekken. De bestuurder moet reageren op voorstellen van de OR. Wanneer de OR het initiatief schriftelijk heeft ingediend, moet de bestuurder ook schriftelijk gemotiveerd antwoord geven, nadat partijen er in een overlegvergadering over hebben gesproken.

Stimulerende taak OR

Als bijzonder handvat uit de WOR heeft de OR de mogelijkheid haar 'stimulerende taak' op te pakken. In artikel 28 staat dat de OR zoveel mogelijk toeziet op de naleving van de regels die in de organisatie gelden. Ook voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden vallen hieronder. Mocht de werkgever zich niet aan de wettelijke regels houden, dan kan de OR met een beroep op de algemene geschillenregeling (artikel 36 WOR) via de kantonrechter naleving eisen.

Een andere optie is dat ze de bedrijfscommissie om bemiddeling vragen. Dit is een minder grote stap dan naar de kantonrechter gaan. Er zijn drie verschillende bedrijfscommissies: Markt 1 (profit), Markt 2 (non profit) en Overheid.

GEEN RI&E GEMAAKT?

De directie van een adviesbureau schuift het opstellen van een RI&E steeds voor zich uit. Ondanks herhaalde aansprongen van de OR ziet de bestuurder het nut er niet van in. Er zijn toch geen onveilige situaties in de organisatie? In de laatste overlegvergadering heeft de OR de bestuurder een termijn gesteld waarbinnen de RI&E gemaakt moet worden. Wanneer de termijn is verstreken en geen enkele stap door de bestuurder is gezet, kan de OR aangeven dat ze een handhavingsverzoek gaat indienen bij de arbeidsinspectie. Dat blijkt te werken: vlak voordat de OR het verzoek uit wil sturen, start de bestuurder met het opstellen van de RI&E.

Overige rechten uit de WOR

Er zijn nog meer bevoegdheden uit de Wet op de ondernemingsraden die de invloed van de OR op arbo in de organisatie vergroten:

- de OR heeft recht op informatie om zijn werk goed te kunnen doen (artikel 31);
- de OR kan zich laten bijstaan door een (externe) deskundige (artikel 16), al moet de OR de werkgever daarover informeren als er kosten mee zijn gemoeid (artikel 22);
- omgekeerd moet de werkgever de OR informeren als hij zelf een externe deskundige inschakelt bij instemmingsplichtige arbozaken (artikel 31c).

VERSCHIL BEVOEGDHEDEN OR EN PVT

In dit boek spreken we over de OR. Medezeggenschapsrechten die zijn vastgelegd in de Arbowet gelden zowel voor de OR als voor de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Dat geldt ook voor het instemmingsrecht uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Wel zijn er verschillen tussen OR en PVT als het gaat om andere WOR-rechten:

- **Informatie.** Waar een bestuurder de OR schriftelijk moet informeren, mag dat bij een PVT mondeling.
- **Overleg.** Waar een artikel-24 overleg minstens twee keer per jaar verplicht is tussen bestuurder en OR, is dat bij een PVT maar één keer.
- **Advies.** Het adviesrecht van de PVT is in de WOR beperkt tot voorgenomen besluiten die leiden tot het verlies van arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden voor tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.
- **Initiatief.** De PVT heeft geen wettelijk initiatiefrecht, de OR wel. Een bestuurder kan voorstellen van de PVT dus onbesproken naast zich neerleggen.
- **Deskundigen.** Hiervoor moet de bestuurder toestemming geven, tenzij het advies gratis is of als de kosten binnen het afgesproken PVT-budget vallen.

► Instellen van een vaste arbo- of VGW(M)commissie

Op grond van artikel 15 WOR mag de OR een vaste commissie oprichten. Als het om het arbobeleid gaat, wordt deze vaak van oudsher de VGW(M) commissie genoemd. Dit staat voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Milieu is niet altijd een onderdeel, vandaar dat het tussen haakjes staat. Tegenwoordig spreken OR'en steeds vaker van een arbocommissie.

Het woord arbocommissie kan ook duiden op een commissie die niet is ingesteld door de OR, maar door de werkgever. Dit is ook een waardevolle commissie, maar deze kijkt vooral vanuit het werkgeversperspectief. In dit boek spreken we over de arbocommissie als een vaste commissie van de OR.

Instellingsbesluit

Er moet een instellingsbesluit gemaakt worden waarin de naam van de commissie, het doel en het aantal leden worden beschreven. In de bijlage van dit boek is een voorbeeldbesluit opgenomen. Een voordeel van een vaste commissie is dat er ook niet-OR-leden voor gevraagd kunnen worden, zoals medewerkers die het onderwerp belangrijk en interessant vinden zonder dat ze zitting willen nemen in de OR.

In de commissie moet ten minste een OR-lid zitting hebben. Als de OR besluit bepaalde bevoegdheden over te dragen aan de commissie, moeten de OR-leden zelfs in de meerderheid zijn. Beschrijf in het instellingsbesluit duidelijk welke bevoegdheden worden overgedragen en wat de taakomschrijving van de commissie is. Dit om latere discussies tussen de OR en commissie te voorkomen. Leden van de OR-commissie hebben overigens ook recht op scholing (ten minste drie dagen per jaar), krijgen urenvrijstelling voor overleg en kunnen gebruik maken van de OR-voorzieningen.



TIP

De bestuurder moet instemmen met de instelling van een vaste (arbo-) commissie. Voor het instellen van een commissie zijn gelukkig goede argumenten: het vergroot de efficiëntie van de medezeggenschap en zorgt voor een breder draagvlak van het arbobeleid in de organisatie.

Overlegstructuur

Hoe gaat het overleg over arbo in de praktijk? Afhankelijk van de organisatie-omvang zijn een of meer medewerkers actief met arbeidsomstandigheden. De deskundigheid varieert daarbij sterk. Iedereen kan zich voorstellen dat een kantooromgeving andere deskundigheid vraagt dan een chemisch bedrijf. Behalve de interne deskundigen zijn ook buiten de organisatie allerlei partijen actief zoals de arbodienst, re-integratiebureaus of andere adviseurs.

Er is een aantal mogelijkheden om een overlegstructuur te creëren. Men kan ervoor kiezen om met alle partijen inclusief de OR bij elkaar te gaan zitten. Voordeel hiervan is de snelle werkwijze. In dat geval moet je jouw rol als OR-lid helder maken. Is je rol die van waarnemer, meedenker, uitvoerder of mag je namens de OR besluiten nemen? Helderheid hoe de OR uiteindelijk met advies- en instemmingsaanvragen omgaat, is dan zeker van belang. In de praktijk werken dit soort commissies prima en is het een goede structuur om 'druk op de ketel te houden', vooral als het gaat om de uitvoering van de actiepunten uit het plan van aanpak. Valkuil kan wel zijn dat de OR erg ver meegaat in details en daardoor veel tijd kwijt is aan het overleg.

Een andere optie is dat de OR vanaf de zijlijn de vinger aan de pols houdt. Op regelmatige basis is er dan overleg met een van de eerdergenoemde personen of dienstverleners. Hierbij ligt de nadruk op informatie-uitwisseling en niet zozeer op het aanleveren van inhoudelijke input. De formele afhandeling van de onderwerpen vindt dan plaats in de overlegvergadering met de bestuurder. Voordeel is dat de OR zo goed op de hoogte blijft en invloed kan uitoefenen, maar daar niet te veel tijd aan kwijt is. Nadeel kan zijn dat het onderwerp in de overlegvergadering onderbelicht blijft en te oppervlakkig wordt afgehandeld.

Uiteraard zijn er ook veel mengvormen mogelijk: van belang is dat een structuur gekozen wordt die past bij de overlegcultuur in de organisatie. Ook is het aantal, de intensiteit en de omvang van de risico's van belang bij de keuze van een overlegstructuur.

WERKEN MET EEN ARBOCOMMISSIE VAN DE OR

Werken met een arbo- of VGWM-commissie vergt discipline van de OR. Hier is een belangrijke taak voor het dagelijks bestuur weggelegd. Die moet beoordelen welke binnenkomende stukken naar de arbocommissie moeten. Geef daarbij helder aan wat er van de commissie wordt verwacht. Gaat het om een advies aan de OR of moet er alleen iets worden uitgezocht? Een goede planning en voortgangscntrole is daarbij van belang.

Integrale aanpak

Het is verstandig dat de arbocommissie van de OR een visie formuleert die het belang van en de kijk op arbeidsomstandigheden weergeeft. Een visie is wat abstracter en tijdlozer dan doelen of een werkplan. Door aan te geven waar de commissie voor wil staan, is het makkelijker acties te bepalen. Wat zijn de centrale waarden die de commissie wil nastreven en waar liggen accenten?

De arbocommissie kan ook aangeven wat ze op de middellange termijn van enkele jaren voor ogen heeft. Zij maakt dan een beleidsplan, waarin zij aangeeft wat haar speerpunten en werkwijzen zijn. Dit beleidsplan laat aan interne en

externe partijen de inzet en prioriteiten zien die de commissie heeft. De ene commissie zal willen dat het management meer aandacht ontwikkelt voor welzijn en gezondheid, een andere commissie wil dat werknemers in teams gaan praten over arbeidsomstandigheden, terwijl weer een andere commissie vooral in zal zetten op het voorzien in instructie en opleiding.

Om een integrale aanpak te garanderen dient de aandacht op het hele arboterrein te liggen en niet op een enkel aspect daarvan (zoals bijvoorbeeld veiligheid). Daarnaast kan de arbocommissie invulling geven aan de verplichte overlegbepalingen uit de Arbowet met de bedrijfsarts, gecertificeerde deskundigen en preventiemedewerker. De arbocommissie heeft tot slot een netwerk nodig om informatie te verzamelen, invloed uit te oefenen op lopende zaken of een toelichting te krijgen op zaken die wellicht niet in de officiële stukken staan. Met andere woorden: voor *nét* dat beetje extra informatie en invloed is het opereren in een netwerk nodig en dus een goed contact met de achterban.

Checklist arbo- of VGW(M)-commissie

A. Instelling		ja/nee	actie
1.	De commissie is een officiële vaste commissie. Instellingsbesluit, regeling voor vrijstelling.		
2.	Er zijn bevoegdheden (overlegrecht, informatierecht en of instemmingsrecht) van de OR aan de commissie overgedragen.		
3.	De commissie heeft een visie vastgelegd die aangeeft wat de commissie belangrijk vindt.		
4.	De werkwijze van de commissie is helder.		
5.	De commissie heeft aandacht voor veiligheid, voor gezondheid en voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA).		
6.	De commissie pakt ook verzuimbeleid op.		
7.	De commissie heeft een actieplan/werkplan.		
8.	Anders, te weten:		

B. Overleg		ja/nee	actie
1.	Er zijn afspraken met de arbodienst gemaakt over gegevens, overleg, en/of advisering		
2.	De commissie overlegt regelmatig met de werkgever.		
3.	De commissie overlegt met arbodeskundigen in de organisatie, zoals de preventiemedewerker.		
4.	De commissie houdt achterbanberaad.		
5.	Anders, te weten:		

C. Informatie		ja/nee	actie
1.	De commissie krijgt verzuimgegevens en analyses.		
2.	De commissie ontvangt adviezen van de arbodienst.		
3.	De commissie krijgt incidenten en ongevallenrapportages.		
4.	De commissie krijgt veralgemeniseerde verslagen van de periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PAGO's).		
5.	De commissie krijgt de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en plan van aanpak.		
6.	De commissie is op de hoogte van voorlichting en onderricht, toolboxmeeting, audits en dergelijke.		
7.	Anders, te weten:		

D. Acties		ja/nee	actie
1.	De commissie adviseert de OR over arbozaken.		
2.	De commissie handelt instemmingsaanvragen af of bereidt ze voor.		
3.	De commissie neemt zelf initiatieven.		
4.	De commissie participeert in arbo gerelateerde projecten.		
5.	De commissie houdt rondgangen.		
6.	Anders, te weten:		

Conclusies