



Op welke wijze kan de ondernemingsraad effectiever de veiligheid op de werkvloer stimuleren?

Hoe kan de ondernemingsraad optimaal invulling geven aan zijn taak de naleving van de in de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden te bevorderen en zo bijdragen aan de doelstellingen van de Arbovisie 2040?



Auteur: Evie Keus

Functie: Ambtelijk secretaris

Onderwijsinstelling: AS-opleidingen

Opdrachtgever: Geen (eigen onderwerp)

Paperbegeleider: JOhan Berends

Datum en plaats: 12-03-2026

Inhoud

1. Samenvatting	4
2. Inleiding	5
3. Methodologie	7
4. De Arbovisie 2040	8
5. Deelvraag 1: Wat zegt de wet (WOR en Arbowet) over de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van gezond en veilig werken?	12
6. Deelvraag 2: Wat is de visie van betrokken stakeholders op de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van gezond en veilig werken?	19
7. Deelvraag 3: Hoe kijken ondernemingsraden aan tegen de rol die zij hebben ten aanzien van gezond en veilig werken?	24
8. Deelvraag 4: Op welke wijze geven ondernemingsraden vorm aan de taak die zij hebben ten aanzien van arbeidsomstandigheden?	26
9. Deelvraag 5: Welke knelpunten ervaren ondernemingsraden in het uitvoeren van hun taak ten aanzien van arbeidsomstandigheden?	29
10. Deelvraag 6: Wat hebben ondernemingsraden nodig om hun rol ten aanzien van gezond en veilig werken goed uit te voeren?	32
11. Deelvraag 7: Wat zijn de ervaringen van de ondernemingsraden met een arbo of VGWM-commissie?	34
12. Conclusie	37
13. Aanbevelingen	38
14. Dankwoord	40
15. Verklarende woordenlijst	41
16. Bronnenlijst	42
17. Bijlagen	44
17.1 Stakeholder 1	45
17.2 Stakeholder 2	52
17.3 Stakeholder 3	58
17.4 Stakeholder 4	67
17.5 Stakeholder 5	73
17.6 OR 1	81
17.7 OR 2	85
17.8 OR 3	89
17.9 OR 4	98
17.10 OR 5	105
17.11 OR 6	111
17.12 OR 7	118
17.13 OR 8	124

17.14 OR 9	132
17.15 OR 10.....	140
17.16 OR 11.....	148
17.17 OR 12.....	153
17.18 OR 13.....	158
17.19 OR 14.....	164
17.20 OR 15.....	175
17.21 Samenvatting interviews.....	183

1. Samenvatting

Nederland doet het wat betreft het aantal dodelijke en ernstige ongevallen, verzuim en beroepsziekten de laatste jaren niet goed. Te veel werkgevers hechten onvoldoende waarde aan gezond en veilig werken. Preventie is binnen de bedrijfsgeneeskunde al een aantal jaar een onderwerp van gesprek, maar tot actie wil het niet komen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft in 2023 de Arbovisie 2040 opgesteld. Het doel van deze visie is om toe te werken naar 'zero death'. Werknemers mogen niet meer ziek worden of overlijden door slechte arbeidsomstandigheden. Werkgevers moeten de Arboret naleven en de aandacht voor preventie moet omhoog.

In de Arbovisie wordt gesteld dat de OR bij veel organisaties niet actief is betrokken bij gezond en veilig werken en dat een derde van de OR-plichtige bedrijven geen OR heeft. SZW is samen met de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de Sociaal Economische Raad (SER-CBM) een samenwerking gestart om de rol van de OR in gezond en veilig werken te stimuleren. Het aanscherpen van de WOR behoort hierbij tot de mogelijkheden.

Naar aanleiding van de stelling in de Arbovisie zijn vijftien ondernemingsraden middels het afnemen van een interview bevestigd over de wijze waarop ondernemingsraden vormgeven aan hun rol in gezond en veilig werken. Uit deze interviews blijkt dat ondernemingsraden wel degelijk betrokken zijn bij de arbeidsomstandigheden op de werkvloer, wel blijkt dat zij op verschillende punten uitdagingen ervaren als het gaat om hun rol in gezond en veilig werken. De uitdagingen die de ondernemingsraden ervaren komen op een aantal punten overeen met de in de Arbovisie vermelde knelpunten. Ook wordt arbo gezien als een breed taai onderwerp dat vraagt om een behoorlijke mate van kennis van wet- en regelgeving die niet altijd binnen de OR en de organisatie aanwezig is.

Naast de vijftien ondernemingsraden zijn ook vijf deskundigen geïnterviewd over hun visie op de rol van de OR ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Hoe kijken zij naar de invulling die de ondernemingsraden geven aan hun rol en welke aandachtspunten zien zij? Deze paper eindigt met aanbevelingen aan de ondernemingsraden om hun rol in gezond en veilig werken te versterken. De in de paper gebruikte afkortingen zijn opgenomen in een verklarende woordenlijst te vinden op pagina 41. In de bijlagen zijn de interviews met de deskundigen en ondernemingsraden opgenomen en een korte samenvatting per interview.

2. Inleiding

Dit hoofdstuk bevat de aanleiding, het vraagstuk, de onderzoeksvraag en de hoofd- en deelvragen van deze paper.

2.1 Aanleiding

In 2024 heeft de Nederlandse arbeidsinspectie (NLA) 2001 meldingsplichtige arbeidsongevallen en 58 dodelijke slachtoffers geregistreerd¹. Dat zijn 5,5 ongelukken per dag en bijna vijf doden per maand. Daarnaast vinden er jaarlijks rond de 100.000 ongevallen met verzuim tot gevolg plaats en overlijden elk jaar ongeveer 4000 mensen door hun werk. Het ziekteverzuim stijgt over de jaren waarbij, na virusinfecties als griep en verkoudheid, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) als de meest voorkomende oorzaak wordt genoemd².

In 2020 heeft de evaluatie van de Arbovisie 2020 plaatsgevonden. Geconcludeerd is dat de geformuleerde hoofdlijnen van het arbeidsomstandighedenbeleid niet meer afdoende zijn om de huidige vraagstukken effectief aan te pakken. De resultaten moeten beter. Gezondheidsschade op het werk moet worden voorkomen zodat persoonlijk leed en maatschappelijke kosten verminderen.

Deze conclusie heeft geleid tot een nieuwe Arbovisie van het ministerie van SZW die er zorg voor moet dragen dat het aantal ongevallen en ziekten als gevolg van werk laat dalen naar nul.

Een mooi maar ook ambitieus streven. De dagelijkse praktijk vindt niet plaats in wetten en regels, maar op de werkvloer en in de organisaties en valt of staat met het belang dat de bestuurders hechten aan veilig en gezond werken, de cultuur in de organisatie en het gedrag van medewerkers.

Wie is verantwoordelijk voor hetgeen op de werkvloer plaatsvindt? Wie bevordert dat niet alleen op papier de gezondheid en veiligheid geborgd zijn, maar ook in de praktijk? De wetgever, de NLA, of is dit in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van alle bij de organisatie betrokken personen? Wie draagt zorg voor de bevordering en de bewustwording binnen de organisatie? En welke rol speelt de medezeggenschap hierin?

Door middel van het afnemen van interviews met vijftien ondernemingsraden, vijf deskundigen en het bestuderen van literatuur, wordt de rol van de OR ten aanzien van gezond en veilig werken onderzocht, en worden aanbevelingen gedaan om de rol van de OR ten aanzien van de arbeidsomstandigheden te versterken.

2.2 Vraagstuk

De OR heeft zowel vanuit de Arbowet als de WOR handvatten om van invloed te kunnen zijn op het arbobeleid van de organisatie. Toch stelt SZW in de Arbovisie dat bij veel organisaties de OR niet actief betrokken is bij gezond en veilig werken. Wat moet de OR hiermee? Is de stelling van SZW correct en is bij veel organisaties de OR niet actief betrokken bij gezond en veilig werken? In het geval dat de stelling van SZW correct is, wat hebben ondernemingsraden dan nodig om een meer actieve rol te spelen in het vormgeven van gezond en veilig werken? Dit vraagstuk wordt in deze paper onderzocht, met als doel het geven van concrete aanbevelingen die de ondernemingsraden helpen bij hun stimulerende taak in het vormgeven van beleid ten aanzien van gezond en veilig werken.

¹ Nederlandse Arbeidsinspectie. (z.d.). *Monitor arbeidsongevallen*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2025/10/02/monitor-arbeidsongevallen-2024>

² Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Ziekteverzuim*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

2.3 De onderzoeksvraag

2.3.1 Probleemstelling

In welke mate zijn ondernemingsraden effectief in het stimuleren van het naleven van het arbobeleid in de organisatie?

2.3.2 Doelstelling

Inzicht krijgen in de mate waarin ondernemingsraden moeite hebben effectief vorm te geven aan de rol die zij hebben in het arbobeleid en de reden waarom zij die moeite ervaren. Aanbevelingen doen aan de ondernemingsraden die behulpzaam zijn bij het beter vormgeven van de stimulerende taak die zij hebben in gezond en veilig werken.

2.4 Hoofdvraag

Wat is de rol van ondernemingsraden ten aanzien van het bevorderen van de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden, en wat hebben zij nodig om deze rol optimaal uit te kunnen voeren?

2.5 Deelvragen

1. Wat zegt de wet (WOR en Arbowet) over de rol van de OR ten aanzien van gezond en veilig werken?
2. Wat is de visie van betrokken stakeholders op de rol van de OR ten aanzien van gezond en veilig werken?
3. Hoe kijken ondernemingsraden aan tegen de rol die zij hebben ten aanzien van gezond en veilig werken?
4. Op welke wijze geven ondernemingsraden vorm aan de taak die zij hebben ten aanzien van arbeidsomstandigheden?
5. Welke knelpunten ervaren ondernemingsraden in het uitvoeren van hun taak ten aanzien van arbeidsomstandigheden?
6. Wat hebben ondernemingsraden nodig om hun rol ten aanzien van gezond en veilig werken goed uit te voeren?
7. Wat zijn de ervaringen van ondernemingsraden met een arbo of VGWM-commissie?

3. Methodologie

Dit hoofdstuk bevat een uitleg van het onderzoeksdesign en de onderzoeksmethode die in deze paper zijn gebruikt.

3.1 Onderzoeksdesign

Het onderzoek is gedaan vanuit een kwalitatieve benadering die gedeeltelijk uit deskresearch en gedeeltelijk uit fieldresearch bestaat.

3.2 Onderzoeksmethode

3.2.1 Deskresearch

Het deskresearch richt zich op tot de totstandkoming en de inhoud van de Arbovisie 2040. De uitkomsten van het nalevingsonderzoek WOR uit 2023, en de stappen die naar aanleiding daarvan zijn en worden genomen. De belangrijkste artikelen uit de Arbowet, arbodeskundigen en verantwoordelijkheden, en wat de WOR zegt over de rol van de OR in arbeidsomstandigheden.

3.2.2 Fieldresearch

Door middel van interviews met ondernemingsraadleden en arbocommissieleden wordt inzicht verkregen in de wijze waarop zij invulling geven aan hun rol in gezond en veilig werken, welke knelpunten zij hierin ervaren, wat de reden hiervan is, en wat zij nodig hebben om hun rol optimaal vorm te kunnen geven. Door middel van interviews met deskundigen en stakeholders wordt inzicht verkregen in hun visie op de rol van de ondernemingsraad in gezond en veilig werken. Welke knelpunten zij zien, en wat zij denken dat nodig is voor het optimaal vervullen van de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van arbeidsomstandigheden.

3.2.3 Aanpak

De interviews zijn afgenomen bij vijftien ondernemingsraden uit diverse sectoren en bij vijf deskundigen. Deze zijn gevonden binnen het netwerk van OR-ondersteuning en AS-opleidingen.

3.2.4 Inclusiecriteria

Onder de inclusiecriteria vallen het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad, leden van de ondernemingsraad en leden van de VGWM of arbocommissie.

3.2.5 Exclusiecriteria

Onder de exclusiecriteria vallen de bestuurder, HR-manager en andere formele gesprekspartners van de ondernemingsraad.

3.2.6 Data-analyse

De gehouden interviews zijn opgenomen en getranscribeerd. Na het transcriberen van de interviews zijn per interview de belangrijkste en meest relevante uitspraken uit de interviews gehaald. Aan de tekstfragmenten zijn codes verbonden die per fragment het thema aangeven. De codes zijn met elkaar vergeleken en de bij elkaar horende codes zijn samengevoegd. De meest relevante en belangrijkste codes zijn gebruikt om de bevindingen op te bouwen. Per code zijn deze binnen de interviews met de OR en binnen de interviews met de deskundigen samengevoegd en opgenomen in het inhoudelijke deel van de paper.

4. De Arbovisie 2040

Voordat ingegaan wordt op de hoofd en deelvragen van deze paper wordt in dit hoofdstuk een toelichting gegeven op het SER-advies dat geleid heeft tot de Arbovisie en een samenvatting van de Arbovisie 2040 en het nalevingsonderzoek WOR 2023 gegeven. Daarna volgt een korte beschrijving van de actuele stand van zaken. Dit om een beeld te geven van de huidige en door SZW gewenste situatie ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in Nederland en de rol van de OR hierin. Als laatste volgt een korte samenvatting van het hoofdstuk.

4.1 SER-advies³

In mei 2023 heeft de SER aan de minister van SZW een advies uitgebracht voor een substantiële verbetering van de arbeidsomstandigheden in Nederland. De aanleiding voor dit advies was het verzoek van de minister van SZW om te reageren op de kabinetsnota *Op weg naar de Arbovisie 2040! De hoofdlijnen*. In dit advies doet de SER-aanbevelingen ten aanzien van het beleid voor gezond en veilig werken in de komende jaren. De in het advies gegeven aanbevelingen zijn verwerkt in de Arbovisie 2040.

In het advies wordt ook de OR genoemd. De SER geeft het advies om bij OR-verplichte organisaties een arbo of VGWM-commissie in te stellen, en ook adviseert de SER om de betrokkenheid van medewerkers van de organisatie, zoals bedoeld in artikel 12 van de Arbowet, handhaafbaar te maken en in overeenstemming te brengen met Europese wetgeving.

Daarnaast stelt de SER dat het van belang is om organisaties te verplichten om schriftelijk aan de NLA te verklaren dat overleg is gevoerd met de werkgeversvertegenwoordiging bij het opstellen van de RI&E, zodat niet alleen betrokkenheid, maar vooral samenwerking wordt benadrukt.

In het tweede advies uit mei 2025 wordt de OR genoemd onder het thema PSA, als partij om het arbobeleid mee af te stemmen⁴.

4.2 Arbovisie 2040: De trend gekeerd⁵

In de Arbovisie 2040 stelt SZW dat alle werkenden in Nederland het recht hebben om gezond en veilig te werken, en geen gezondheidsklachten mogen krijgen door het werk dat zij doen, maar dat de realiteit helaas anders is. Het aantal mensen dat in Nederland ziek wordt of overlijdt door het werk is onaanvaardbaar hoog. Het ziekteverzuim stijgt en een aanzienlijk deel van het verzuim is werkgerelateerd. Naast de gevolgen voor de werknemers leiden ongevallen, ziekte en verzuim tot hoge kosten voor werkgevers en de maatschappij als geheel. De overheid wil gezondheidsschade op het werk voorkomen en daarmee het persoonlijk leed en maatschappelijke kosten verminderen. Het huidige beleid is niet meer passend bij deze tijd. Het gewenste effect blijft in een aantal gebieden achter bij de ambitie en er is te weinig aandacht voor preventie. Het doel van de Arbovisie is het doorbreken van oude trends, wat vraagt om nieuwe en effectievere interventies, en een andere opstelling van betrokken partijen waaronder werkgevers en werknemers.

³ Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Arbovisie 2040 – Deel 1. [Verbeter arbeidsomstandigheden en doe meer aan arbopreventie | SER](#)*

⁴ Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Arbovisie 2040 – Deel 2. [Advies Gezond en veilig werken, Arbovisie 2040, deel 2 | SER](#)*

⁵ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Arbovisie 2040. <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040>*

Over de rol van de ondernemingsraad zegt SZW het volgende:

Ook is bij veel organisaties de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging niet actief betrokken bij gezond en veilig werken. Bij een derde van de OR-plichtige bedrijven ontbreekt een OR. Hier kan de arbeidsinspectie niet op handhaven.

In deze constatering zijn de ruim 30% OR-plichtige organisaties waar een OR ontbreekt meegenomen.

4.3 Samenvatting onderwerpen Arbovisie 2040

4.3.1 Huidige en toekomstige ontwikkelingen

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Het aantal mensen met een flexibel contract en het aantal ZZP'ers neemt toe.

Flexwerkers hebben gemiddeld minder goede arbeidsvoorwaarden en werken vaker onder slechte arbeidsomstandigheden. Ondernemingsraden vertegenwoordigen flexwerkers vaak minder goed. De overheid probeert met wet- en regelgeving de doorgeschoten flexibilisering te stoppen.

Migratie

Arbeidsmigranten hebben vaker te maken met ongunstige arbeidsomstandigheden door onregelmatig en fysiek zwaar werk, werk onder het opleidingsniveau en een taal en cultuurbarrière. Uit angst voor baanverlies wordt doorgewerkt bij ziekte en wordt van slechte omstandigheden geen melding gemaakt.

Individualisering

Minder werknemers sluiten zich aan bij een belangenbehartiger zoals de vakbond, met als gevolg dat de behoeften minder goed vertegenwoordigd worden. Ook kan individualisering leiden tot minder sociale samenhang en tot minder fysieke en sociale veiligheid op de werkvloer.

AI

Hoe snel gaan de ontwikkelingen en wat is de impact op de werkvloer? Technologie biedt zowel kansen als bedreigingen voor gezond en veilig werken. 'Safe by design', maar ook een hogere werkdruk door het gevoel om vanwege tijd- en plaats onafhankelijk werken altijd bereikbaar te moeten zijn.

Globalisering

In sectoren die moeten concurreren met lagelonenlanden kunnen de arbeidsomstandigheden uit kostenoverwegingen onder druk komen te staan.

4.3.2. Belangrijkste knelpunten bij ontwikkelen van beleid gericht op preventie

RI&E

Slechts de helft van de organisaties in Nederland heeft een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), en in veel gevallen is deze van onvoldoende kwaliteit. Dit is onacceptabel. De RI&E vormt immers de basis van een goed arbobeleid.

Preventie

Er is onvoldoende aandacht voor preventie. De prikkel om te investeren ontbreekt. De voordelen zijn pas zichtbaar op de lange termijn en dan heeft de werknemer al een andere baan of is met pensioen.

Contract met de arbozorg

Werkgevers sluiten vaak minimale contracten af. Arbodiensten en bedrijfsartsen hebben daardoor

vaak onvoldoende tijd voor het uitvoeren van de taken die zij hebben. Basiscontracten richten zich veelal op verzuimbegeleiding en beperkt op preventie en duurzame inzetbaarheid.

Bescherming van ZZP'ers

De huidige Arbowet is onvoldoende ingesteld op de bescherming van ZZP'ers.

4.3.3 Belangrijke knelpunten bij ontwikkelen van arbobeleid gericht op preventie

Praktische belemmeringen in de naleving

De maatschappij vindt gezond en veilig werken en preventie geen belangrijke onderwerpen. Het ontbreekt aan een organisatielcultuur met aandacht voor preventie, gezondheid en veiligheid en gedragsverandering is taai. De beheersing van de Nederlandse taal is niet altijd voldoende en er is sprake van cultuurverschillen.

Bij veel organisaties is de OR of personeelsvertegenwoordiging niet actief betrokken bij gezond en veilig werken. Bij een derde van de OR plichtige organisaties ontbreekt een OR.

Arboregels zijn onbekend

Veel werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van het arbobeleid en de bijbehorende zorgplicht of begrijpen dit onvoldoende. Er is te weinig kennis over arbeidsrisico's en over effectieve preventieve maatregelen. De Arbowet is (op onderdelen) lastig te begrijpen.

4.3.4 Knelpunten in bijstellen van arbobeleid

Een groot deel van de werkgevers stelt hun preventieve maatregelen niet regelmatig bij. Het ontbreekt aan een goed functionerende nationale kennisinfrastructuur. Door het grote aantal organisaties in Nederland is de kans op een bezoek van de NLA vrij klein. De stok achter de deur wordt onvoldoende ervaren.

4.4 Nalevingsonderzoek WOR 2023⁶

In de kamerbrief over het nalevingsonderzoek WOR van 21 december 2023 schrijft voormalig SZW-minister C.E.G. van Gennip dat organisaties met een OR in 93% van de gevallen overleg voeren met de OR over arbeidsomstandigheden en gezondheid. En dat 24% van de ondernemingsraden voor dit overleg een arbo of VGWM-commissie heeft ingesteld.

Verder schrijft de minister dat een verbetering van de naleving van de WOR het beste middel is om de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid zeker te stellen en dat zij, in navolging van het SER-advies over de Arbovisie 2040, het verplicht instellen van een arbo of VGWM-commissie verder gaat uitwerken.

Omdat een goed functionerende OR begint bij een goede opleiding en uit het nalevingsonderzoek blijkt dat het scholingsrecht onvoldoende benut wordt, overweegt de minister het advies van de SER om een scholingsplan verplicht te stellen verder uit te werken. Om de kennis van de OR en arbo/VGWM-commissieleden op het gebied van arbeidsomstandigheden te waarborgen dient scholing op dit terrein onderdeel uit te maken van het verplichte scholingsplan. De verplichting tot het opstellen van een scholingsplan, inclusief scholing over arbeidsomstandigheden, wordt meegenomen in het voorstel om de WOR te actualiseren.

⁶ Rijksoverheid. (z.d.). *Aanbiedingsbrief nalevingsonderzoek WOR*.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/12/21/aanbiedingsbrief-nalevingsonderzoek-wor>

4.5 Actuele stand van zaken⁷

Op 23 mei 2024 heeft de toenmalig SZW-minister in een brief aan de voorzitter de Tweede Kamer geïnformeerd over de resultaten van een vervolgonderzoek ten aanzien van de redenen tot het niet instellen van een OR waar dat volgende de WOR wel verplicht is. De uitkomsten uit dit onderzoek worden meegenomen in de beleidsmaatregelen om de naleving van de WOR te bevorderen. In samenwerking met de SER-CBM worden maatregelen ontwikkeld ter verbetering van de naleving. Er is budget vrijgemaakt om in samenwerking met de SER-CBM voorlichting en informatie te ontwikkelen voor sectoren waar naleving achterblijft. Of en in hoeverre er toezicht komt op de naleving van de WOR is niet bekend.

Het CBM laat op zijn website weten in 2024 de notitie toekomstgerichte medezeggenschap uit te hebben gebracht⁸. Deze notitie gaat praktisch in op hoe strategische onderwerpen binnen een organisatie op de agenda kunnen worden gezet. In 2025 heeft de CBM op verzoek van het ministerie van SZW gewerkt aan voorstellen om de betrokkenheid van de OR bij maatschappelijke lange termijn onderwerpen te vergroten. Hierbij zijn de mogelijkheden om de WOR op dit gebied aan te scherpen meegenomen. Bij het schrijven van deze paper is deze notitie nog niet gepubliceerd.

4.6 Samenvatting

In mei 2023 bracht de SER een advies uit voor een substantiële verbetering van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Een van de adviezen betrof de OR: stel bij OR-verplichte organisaties een arbocommissie in. De aanbevelingen uit het advies zijn verwerkt in de Arbovisie 2040 van SZW. Het doel van de Arbovisie is het naleven van de arboregelgeving met als resultaat dat het aantal ongevallen, zieken en doden als gevolg van slechte arbeidsomstandigheden significant daalt.

De huidige en toekomstige ontwikkelingen die genoemd worden zijn:

- De flexibilisering van de arbeidsmarkt
- Migratie
- Individualisering
- AI
- Globalisering

De belangrijkste genoemde knelpunten zijn:

- Het ontbreken van een RI&E of een RI&E van slechte kwaliteit
- Minimale contracten met de arbodienstverlener
- Het ontbreken van een organisatiecultuur met aandacht voor preventie en een OR die niet actief betrokken is bij gezond en veilig werken
- Onvoldoende kennis bij werkgevers van arbeidsrisico's, preventie en de Arbowet

Om de OR actief te betrekken bij het arbobeleid wordt onderzocht of het verplicht stellen van een arbocommissie, en een scholingsplan waar arbo een verplicht onderdeel van is, in de WOR kan worden opgenomen. In samenwerking met de SER-CBM werkt SZW aan het bevorderen van de naleving van de WOR.

⁷ Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers*. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29818-48.html#extrainformatie>

⁸ Sociaal-Economische raad. (z.d.) Publicaties: toekomstgerichte-medezeggenschap. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/Toekomstgerichte-medezeggenschap>

5. Deelvraag 1: Wat zegt de wet (WOR en Arbowet) over de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van gezond en veilig werken?

In het voorgaande hoofdstuk is een toelichting gegeven op de Arbovisie, het nalevingsonderzoek WOR 2023 en de rol van de OR hierin. Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de Arbowet, de partijen betrokken bij de Arbowet, en een toelichting op de onderwerpen waar de OR een rol in heeft. Daarna volgt een uitleg van de voor de OR belangrijkste artikelen uit de WOR. Het hoofdstuk sluit af met een samenvatting.

5.1 De Arbowet^{9, 10, 11}

De Arbowet is in 1980 door de toenmalige Tweede Kamer aangenomen en vanaf 1983 stapsgewijs in Nederland ingevoerd. Het is een Nederlandse wet waarin regels zijn opgenomen voor werkgevers en werknemers die de gezondheid, veiligheid en het welzijn van werknemers en zelfstandigen bevorderen. De Arbowet is een kaderwet, dat wil zeggen dat de wet geen concrete regels bevat maar algemene bepalingen en richtlijnen over het arbobeleid binnen een organisatie.

De wet bestaat uit:

- De Arbeidsomstandighedenwet
- Het Arbeidsomstandighedenbesluit
- De arbeidsomstandighedenregeling
- De Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving

5.1.1. Artikel 3

De werkgever moet zorgdragen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers bij het uitvoeren van arbeid en hij moet beleid voeren voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Binnen dit beleid moet de werkgever beleid opnemen ten aanzien van PSA. Dit beleid, het arbobeleid, moet de werkgever regelmatig toetsen en indien nodig aanpassen.

5.1.2 Artikel 5

De werkgever moet in een RI&E de risico's die de arbeid voor de werknemers met zich meebrengt vastleggen, inclusief een beschrijving van deze risico's en de maatregelen, met als doel deze te beperken. Ook moet in de RI&E een plan van aanpak worden opgenomen waarin wordt beschreven welke maatregelen worden genomen in verband met de geconstateerde risico's, en binnen welke termijn deze maatregelen worden genomen. Bij wijzigingen in werkomstandigheden of werkwijze moet de RI&E worden aangepast.

5.1.3 Artikel 8

Werknemers moeten door de werkgever doeltreffend worden ingelicht over de werkzaamheden die zij moeten uitvoeren, de risico's die daarbij komen kijken en de maatregelen die erop zijn gericht deze te verkleinen of te voorkomen. De werkgever moet, indien nodig, persoonlijke

⁹ ArboNed. (z.d.). *De geschiedenis van de Arbeidsomstandighedenwet*. <https://www.arboned.nl/over-arboned/bedrijfshistorie/uitgebreide-geschiedenis>

¹⁰ Wikipedia. (z.d.). *Arbeidsomstandighedenwet*. <https://nl.wikipedia.org/wiki/Arbeidsomstandighedenwet>

¹¹ Wetten.nl. (z.d.). *Arbeidsomstandighedenwet*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2025-07-01#Hoofdstuk1>

beschermingsmiddelen (PBM) aanbieden en toezien op een juist gebruik. Ook moet de werkgever zijn werknemers inlichten over de wijze waarop deskundige bijstand in de onderneming is georganiseerd.

5.1.4 Artikel 12

Het zorgdragen voor goede arbeidsomstandigheden is een verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. Werkgevers en werknemers werken samen bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever voert overleg met de OR over zaken die het arbobeleid in de organisatie treffen en over de uitvoering van dit beleid waarbij het uitwisselen van informatie actief plaatsvindt.

Lid 4 van artikel 12 geeft de OR de mogelijkheid tot een gesprek met de toezichthouder tijdens een bezoek aan de onderneming zonder de aanwezigheid van andere partijen, en de mogelijkheid om een toezichthouder tijdens zijn bezoek aan de organisatie te vergezellen.

5.1.5 Artikel 14

De werkgever wordt verplicht om zich bij de in artikel 14 opgenomen taken te laten bijstaan door een of meer deskundige personen aan wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven, of die als bedrijfsarts staan ingeschreven in een erkend specialistenregister. Onder deze taken vallen onder andere het toetsen van de RI&E en het adviseren bij begeleiding van zieke werknemers.

5.1.6 Artikel 15

Dit artikel behandelt de ondersteuning op het gebied van de bedrijfshulpverlening. De werkgever moet zich ten aanzien van zijn verplichtingen, opgenomen in artikel 3, laten bijstaan door werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

5.2 Partijen betrokken bij Arbowetgeving

5.2.1 De Nederlandse arbeidsinspectie¹²

De NLA heeft als taak te controleren of werkgevers en werknemers zich houden aan verschillende wetten, besluiten en regelingen die te maken hebben met arbeid. Waaronder de Arbowet, de Arbeidstijdenwet en de Seveso-III-richtlijn. Een van de taken van de NLA is controleren of er binnen organisaties gezond en veilig gewerkt wordt.

Seveso-audits¹³

Seveso-inrichtingen zijn bedrijven waar gevaarlijke stoffen geproduceerd, verwerkt, behandeld, gebruikt of opgeslagen worden. Deze bedrijven worden regelmatig geïnspecteerd op het naleven van wet- en regelgeving door een inspectieteam dat bestaat uit inspecteurs van de Seveso-omgevingsdiensten, de NLA en de veiligheidsregio.

¹² Nederlandse Arbeidsinspectie. (z.d.). *Handhavingsbeleid Arbeidsomstandighedenwet*.
<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2020/10/26/korte-uitleg-handhavingsbeleid-arbeidsomstandighedenwet-arbowet>

¹³ Nederlandse Arbeidsinspectie. (z.d.). *Omgevingswet Seveso-inrichtingen*.
<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbeidsomstandighedenwet-gevaarlijke-stoffen/omgevingswet-seveso-inrichtingen>

5.2.2. De kerndeskundigen¹⁴

De bedrijfsarts, veiligheidkundige, arbeidshygiënist en de arbeids- en organisatiedeskundige worden ook wel de kern of arbodeskundigen genoemd. Gezamenlijk adviseren zij over het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Ook controleren zij de RI&E. Kerndeskundigen moeten gecertificeerd zijn.

Arbodienst en bedrijfsarts

De arbodienst biedt de werkgever ondersteuning bij het arbobeleid en het verzuimbeleid binnen een organisatie. Een arbodienst en bedrijfsarts begeleiden zieke werknemers en geven werkgevers en werknemers advies op het gebied van gezondheid.

Veiligheidkundige

Veiligheidskunde is het zorgdragen voor een gezonde werkomgeving. De veiligheidkundige richt zich op het waarborgen van de veiligheid en gezondheid binnen een organisatie.

Arbeidshygiënist

Arbeidshygiëne is de zorg voor een gezonde werkomgeving. De arbeidshygiënist doet onderzoek naar arbeidsrisico's op de lange termijn en adviseert organisaties hoe deze risico's kunnen worden verminderd of voorkomen kunnen worden.

De arbeids- en organisatiedeskundige

De arbeids- en organisatiedeskundige richt zich op het realiseren van zo optimaal mogelijke werkomstandigheden.

5.2.3 Overige partijen

Preventiemedewerker¹⁵

De preventiemedewerker houdt zich bezig met gezond en veilig werken op de werkvloer. De preventiemedewerker geeft advies over risico's en te nemen maatregelen met als doel het beperken of wegnemen van risico's. Ook is de preventiemedewerker betrokken bij de RI&E. Het aanstellen van een preventiemedewerker is verplicht.

BHV¹⁶

Een bedrijfshulpverlener is een medewerker die is opgeleid om in geval van nood werknemers en andere aanwezigen op een werkplek in veiligheid te brengen. Werkgevers zijn verplicht bedrijfshulpverlening te organiseren.

Vertrouwenspersoon¹⁷

Organisaties zijn volgens de Arbowet verplicht medewerkers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Een organisatie kan hier een vertrouwenspersoon voor aanstellen. Een

¹⁴ Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Kerndeskundigen*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/arbodeskundigen-kerndeskundigen>

¹⁵ Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Preventiemedewerker*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/preventiemedewerker>

¹⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie. (z.d.). *Bedrijfshulpverleners*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbeidsomstandighedenwet/bedrijfshulpverleners>

¹⁷ Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Vertrouwenspersoon*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/vertrouwenspersoon>

vertrouwenspersoon kan zowel intern als extern worden aangesteld. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is niet verplicht.

5.3 Verplichtingen ten aanzien van de Arboret

5.3.1 RI&E¹⁸

Werkgevers zijn verplicht om de risico's die werknemers lopen, en hoe werknemers tegen deze risico's beschermd moeten worden, vast te leggen in een RI&E. De RI&E vormt de basis van het arborebeleid binnen een organisatie. Met de RI&E brengt de werkgever de risico's in kaart. Met het uit de RI&E voortvloeiende plan van aanpak moeten de risico's beheersbaar gemaakt worden. Een RI&E is verplicht vanaf minimaal één medewerker. De RI&E kent geen geldigheidsduur en moet zo vaak als nodig is aangepast worden. Een RI&E kan in veel gevallen door de werkgever zelf worden opgesteld.

De vormgeving van de RI&E mag door de werkgever zelf bepaald worden, als deze maar schriftelijk is. Wel moet de RI&E een aantal vaste onderwerpen bevatten:

- Een inventarisatie van de aanwezige risico's en genomen maatregelen
- Een inventarisatie van de aanwezige gevaren
- Een beoordeling van prioriteiten en risico's
- Een plan van aanpak waarin staat welke maatregelen door wie worden genomen
- De wijze waarop werknemers de preventiemedewerker en/of kerndeskundigen kunnen bereiken

Het plan van aanpak bevat de volgende punten:

- Maatregelen tegen de geïnventariseerde risico's
- De termijn waarin deze maatregelen moeten worden genomen
- Wie binnen de organisatie verantwoordelijk is voor deze maatregelen

Mogelijke onderwerpen voor de RI&E zijn:

- De aanwezigheid van gevaarlijke stoffen
- De mate van fysieke belasting van werknemers
- De hoeveelheid beeldschermwerk
- De hoeveelheid lawaai op de werkvloer
- De aanwezige arbeidsmiddelen
- De kans op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, agressie en geweld

Zijn er binnen een onderneming bepaalde gevaarlijke stoffen aanwezig dan moet de werkgever een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (ARIE)¹⁹ opstellen. Is een werkgever ARIE-plichtig dan moeten de volgende zaken op schrift worden vastgelegd:

- Preventiebeleid voor zware ongevallen
- Identificatie van gevaren en evaluatie van gevaren en risico's
- (Ongeval)scenario's
- Veiligheidsbeheerssysteem

¹⁸ Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arboret--en--regelgeving/risico-inventarisatie---evaluatie> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arboret--en--regelgeving/risico-inventarisatie---evaluatie/waaruit-bestaat-de-rie>

¹⁹ Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Werken met gevaarlijke stoffen*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werken-met-gevaarlijke-stoffen/arie>

- Intern noodplan
- Beheersmaatregelen

5.3.2. PAGO²⁰

Werkgevers moeten werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aanbieden. Dit onderzoek is bedoeld om gezondheidsschade als gevolg van risico's op het werk vroegtijdig te signaleren. Werknemers zijn niet verplicht hieraan deel te nemen.

5.3.3 Melding van bedrijfsongevallen²¹

Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt op het werk of in werktijd. Het melden van arbeidsongevallen is verplicht op het moment dat het slachtoffer in het ziekenhuis moet worden opgenomen, er sprake is van blijvend letsel, of als het slachtoffer is overleden als gevolg van het ongeval.

5.3.4 PSA²²

PSA heeft betrekking op stress die ontstaat als reactie op een te hoge werkdruk en ongewenst gedrag zoals pesten, agressie en geweld, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Werkgevers zijn verplicht beleid te voeren om PSA te voorkomen of te beperken. De risico's ten aanzien van PSA moeten in de RI&E in kaart worden gebracht, en in het bijbehorende plan van aanpak moeten de te nemen maatregelen komen te staan.

5.3.5 Persoonlijke beschermingsmiddelen²³

Een PBM is uitrusting die bedoeld is voor de bescherming tegen risico's ten aanzien van veiligheid en gezondheid. Wanneer PBM nodig zijn voor het uitvoeren van werkzaamheden dan is de werkgever verplicht deze ter beschikking van de werknemer te stellen. PBM die door de werkgever worden verstrekt moeten aan de minimale wettelijke producteisen voldoen.

5.4 De WOR^{24, 25}

De WOR dateert uit 1950 en is net als de Arbowet een kaderwet. Volgens de wet moet iedere onderneming met meer dan vijftig werknemers een OR instellen. De wet bevat bepalingen en richtlijnen rondom het vormgeven van de medezeggenschap binnen een onderneming of de

²⁰ Rijksoverheid. (z.d.). Arboportal: PAGO. <https://www.arboportal.nl/onderwerpen/arboret--en--regeleaving/arbobeid/pago>

²¹ Nederlandse Arbeidsinspectie. (z.d.). Melden arbeidsongevallen. https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden/arbeidsongeval-melden?utm_campaign=AOSEA&qad_source=1&qad_campaignid=21238644952&qabraid=0AAAAA9oh75o2-0QA_NzI2kXlIjzN8JzpA&qclid=EAlalQobChMlyt2Bpd7bkqMVYpWDBx1ksAn5EAAAYASAAEqL38vD_BwE

²² Rijksoverheid. (z.d.). Arboportal: Psychosociale arbeidsbelasting. <https://www.arboportal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
<https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/~link.aspx?id=FDCB75C53CBC443BB45BB6C64BFD64CA&z=z>

²³ Rijksoverheid. (z.d.). Arboportal: Persoonlijke beschermingsmiddelen. <https://www.arboportal.nl/onderwerpen/persoonlijke-beschermingsmiddelen>

²⁴ Jellinghaus, S., & Van het Kaar, R. (2023). *Inzicht in de ondernemingsraad editie 2024*.

²⁵ Wetten.nl. (z.d.). Wet op de ondernemingsraden. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2023-02-18/0#HoofdstukI>

overheid. De belangrijkste artikelen ten aanzien van de rol van de OR in de arbeidsomstandigheden binnen een organisatie zijn hieronder opgenomen.

5.4.1 Artikel 15: Instelling van arbocommissies

Op basis van artikel 15 van de WOR kan de OR commissies instellen als hij dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

5.4.2 Artikel 23: Overleg met de ondernemer/initiatiefrecht

De OR heeft recht op overleg met de ondernemer middels een overlegvergadering. In dit overleg kunnen alle onderwerpen die spelen in de onderneming besproken worden. In de overlegvergadering moeten ook minimaal een keer de voorgenomen besluiten die volgens artikel 25 en 27 advies en instemmingsplichtig zijn besproken worden. Daarnaast heeft de OR het recht om in de overlegvergadering initiatiefvoorstellen te doen, bijvoorbeeld in het kader van zijn stimulerende taken genoemd in artikel 28.

5.4.3 Artikel 24: Bespreking algemene gang van zaken

In het tweemaal per jaar te houden artikel-24 overleg wordt de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. Daarnaast stelt de ondernemer de OR op de hoogte van te verwachte voorgenomen besluiten in het kader van artikel 25 en 27.

5.4.4 Artikel 25: Adviesrecht van de ondernemingsraad

De OR heeft een adviesrecht dat hij kan gebruiken als de voorgenomen wijziging leidt tot gevolgen voor de arbeidsomstandigheden. Daarbij kan, in het kader van arbo, gedacht worden aan het eerste lid, onderdeel k, technologische voorziening. Zo kan AI-robotisering van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden doordat (een deel van) zwaar en gevaarlijk werk in bijvoorbeeld een fabriek wordt overgenomen door robots.

5.4.5 Artikel 27: Instemmingsrecht van de ondernemingsraad

De OR heeft instemmingsrecht bij het instellen, wijzigen of beëindigen van regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie. Deze rechten zijn opgenomen in artikel 27, eerste lid, onderdeel b en d.

De instemming van de OR is alleen vereist in het geval deze voorschriften of eisen de ondernemer keuzevrijheid geven. Deze keuzevrijheid is er in elk geval met betrekking tot:

- De inhoud van de RI&E (artikel 5 Arbowet)
- De taken van de preventiemedewerker
- Het contract met de arbodienst
- De inrichting van de interne arbodienst
- Het arbospreekuur (artikel 14 Arbowet)
- De uitwerking van het recht op een 'second opinion' bij geschillen tussen een (zieke) werknemer en de arboarts
- Het doen van aanstellingskeuringen
- De organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) (artikel 15 Arbowet)
- De verplichtingen rond gevaarlijke installaties (veiligheidsrapport e.d.)

5.4.6 Artikel 28: Stimulerende taken van de ondernemingsraad

Naast het instemmingsrecht en het adviesrecht heeft de OR ook een stimulerende taak op het gebied van arbeidsomstandigheden. Deze taak staat omschreven in artikel 28 van de WOR.

De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

5.4.7 Artikel 31: Informatierecht van de ondernemingsraad

De OR heeft naast advies, instemming en initiatiefrecht ook een informatierecht. Dit recht is vastgelegd in artikel 31. De ondernemer verstrekt minimaal eenmaal per jaar, mede in het kader van het algemene gang van zaken overleg, schriftelijk algemene gegevens over de in de onderneming werkzame personen en over het gevoerde sociale beleid: in het bijzonder met betrekking tot onderwerpen uit de artikelen 27, 28 en 29. Daarnaast moet de ondernemer mondeling of schriftelijk de OR inlichten over het door hem in het komende jaar te voeren sociale beleid, waarbij de onderwerpen uit de artikelen 27, 28 en 29 van belang zijn. In het geval de ondernemer een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming wil verstrekken, en deze adviesopdracht heeft betrekking op de onderwerpen uit artikel 25, dan moet de ondernemer dat zo spoedig mogelijk aan de OR meedelen.

5.5 Samenvatting

De Arboret draagt de werkgever een aantal verplichtingen op waar de OR een rol in speelt.

- Het opstellen van een arbobeleid en het uitvoeren van een RI&E met plan van aanpak. De OR heeft op beiden instemmingsrecht.
- De werkgever moet de werknemer inlichten over de risico's en genomen maatregelen ten aanzien van de uit te voeren werkzaamheden.
- Goede arbeidsomstandigheden is een verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. De werkgever moet daarom met de OR overleg voeren over het arbobeleid.
- De OR heeft de mogelijkheid tot een gesprek met toezichthouders bij een bezoek aan de organisatie.
- De werkgever is verplicht zich bij te laten staan door een deskundige bij het toetsen van de RI&E en de begeleiding van zieke werknemers. De OR heeft hier instemmingsrecht.
- De OR heeft instemmingsrecht op de organisatie van de BHV.

De bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en de arbeids- en organisatiedeskundige vormen samen de kerndeskundigen. Zij adviseren over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en controleren de RI&E. Andere partijen betrokken bij arbeidsomstandigheden zijn de NLA, de preventiemedewerker, de BHV en de vertrouwenspersoon. De preventiemedewerker en de BHV zijn verplicht, de vertrouwenspersoon niet. De OR heeft instemmingsrecht ten aanzien van de taken van de preventiemedewerker en de organisatie van de BHV.

Naast het opstellen van een RI&E zijn het aanbieden van een PAGO, het melden van bedrijfsongevallen, het voeren van beleid ten aanzien van PSA en het aanbieden van PBM, verplichtingen vanuit de Arboret naar de werkgever.

Vanuit de WOR heeft de OR naast instemmingsrecht (artikel 27) ook een stimulerende taak ten aanzien van de naleving van de arbeidsomstandigheden (artikel 28). Het overlegrecht is opgenomen in artikel 23 en 24. Artikel 23 geeft de ook OR de mogelijkheid tot het nemen van initiatief. Het informatierecht is terug te vinden in artikel 31 en het instellen van een (arbo)commissie in artikel 15.

6. Deelvraag 2: Wat is de visie van betrokken stakeholders op de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van gezond en veilig werken?

In de eerste deelvraag is ingegaan op de WOR en de Arbowet. In deze tweede deelvraag geven een arbocoördinator, twee OR-trainers, een gecertificeerd MVK/HVK in opleiding en een arboarts hun visie op de rol van de OR in gezond en veilig werken. Het hoofdstuk bevat negen punten waarover de deskundigen bevestigd zijn en eindigt met een samenvatting.

6.1 De rol van de OR in gezond en veilig werken

De ondernemingsraad heeft een stimulerende taak ten aanzien van gezond en veilig werken, en het bevorderen van de naleving van voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit wordt beschreven in artikel 28 van de WOR. Het stimuleren van het naleven van de Arbowet hoeft niet negatief te zijn: dit kan ook inhouden dat de OR stimuleert dat een al goed beleid verder wordt uitgerold²⁶.

Los van het instemmingsrecht en andere rechten is het van belang dat de OR in een vroeg stadium meekijkt met het voorgenomen beleid, dit om draagvlak onder de werknemers te creëren²⁷. Ook moet de OR signalen rondom arbo en ervaringen van de werkvloer ten aanzien van het gevoerde beleid meenemen naar het overleg met de bestuurder, de uitvoering van het arbobeleid monitoren en een wegwijzer zijn voor de werknemers ten aanzien van het arbobeleid. Bij het laatste is het van belang dat de OR erop let dat hij er niet is voor de individuele belangen maar voor het collectief.

Als het gaat om de rechten van de OR, met name het instemmingsrecht, dan mogen ondernemingsraden scherper zijn. Ondernemingsraden zijn niet altijd voldoende op de hoogte van de rechten die zij hebben ten aanzien van gezond en veilig werken. Kennis van het advies en instemmingsrecht is regelmatig onvoldoende, met als gevolg dat ondernemingsraden onvoldoende in staat zijn proactief te zijn. Daarnaast zijn ondernemingsraden in veel gevallen onvoldoende op de hoogte van veranderingen in wet- en regelgeving. Gewijzigde regelgeving met betrekking tot de RI&E en arbeidsongevallen naar aanleiding van het SER-advies en de Arbovisie zijn onvoldoende bekend²⁸.

6.2 Voorwaarden om effectief bij te kunnen dragen aan gezond en veilig werken

De OR moet aan de bestuurder een goede sparringpartner hebben. Inhoudelijk het gesprek aan kunnen gaan over arbo en vroegtijdig betrokken worden bij beleidsvorming. Tijdig de informatie ontvangen die nodig is om onderwerpen rondom arbo inhoudelijk te kunnen behandelen, en toegang hebben tot de medewerkers in de organisatie om signalen op te halen en voorgenomen beleid te toetsen op draagvlak²⁹.

Het is voor de OR belangrijk kennis te hebben van wettelijke verplichtingen, en kennis te nemen van de relevante documenten en beleidsstukken binnen de organisatie. Het is niet nodig de volledige Arbowet te kennen, wel is het van belang de belangrijkste artikelen te kennen en de weg te weten binnen de Arbowet. Ook scholing op het gebied van arbo is van belang, basiskennis voor de voltallige OR, en verdiepende kennis voor de arbocommissie³⁰.

Ook moet de OR bekend zijn met de spelers op het gebied van arbo binnen de organisatie en weten wat met welke speler besproken moet worden. In frequent overleg met deze spelers moet het gezamenlijk belang voor ogen worden gehouden³¹.

²⁶ Stakeholder 4, vraag 1, pag. 67

²⁷ Stakeholder 1, vraag 1, pag. 45

²⁸ Stakeholder 2 vraag 1, pag. 52

²⁹ Stakeholder 4, vraag 2, pag. 68

³⁰ Stakeholder 3, vraag 2, pag. 58

³¹ Stakeholder 2, vraag 2, pag. 52

6.3 Arbothema's met prioriteit

De RI&E en het bijbehorende plan van aanpak zijn de basis van het arbobeleid binnen een organisatie. Met een actuele en volledige RI&E kan de organisatie een goed arbobeleid voeren³².

Afhankelijk van de organisatie kunnen werkdruk, PSA, agressie en gevaarlijke stoffen te bespreken onderwerpen zijn. Alle concrete thema's die spelen en waar medewerkers hinder van ondervinden moeten, als deze relevant zijn, terug te vinden zijn in de RI&E. Echter, concrete actie laat nog wel eens op zich wachten, en dan kan het behandelen van een concreet thema, dat leeft binnen de organisatie, een mooie manier zijn voor de OR om arbo op de kaart te zetten³³.

Het preventieve beleid binnen de organisatie en hoe dit uitwerkt in de praktijk is eveneens een thema met prioriteit. Waar past het, waar past het niet en waar is verandering nodig, waarbij de praktijk zich soms moet neerleggen bij de theorie³⁴.

6.4 Signaleren van risico's en het stimuleren van preventie

De risico's die naar voren komen uit de RI&E moet de OR onder de aandacht brengen van de preventiemedewerker en bestuurder, en de OR moet een vinger aan de pols houden bij de opvolging van de in de RI&E gevonden aandachtspunten.

Het is belangrijk om in contact te zijn en blijven met de medewerkers om ontvangen signalen en gesignaleerde risico's mee te nemen naar de bestuurder³⁵.

De OR mag de bestuurder maar ook HR en de preventiemedewerker, kritisch bevragen over het stimuleren van preventie. De nadruk leggen op, het gesprek aangaan over, wat preventie kan opleveren aan duurzame inzetbaarheid en kostenbesparing³⁶.

Indien nodig is de OR de partij die bij bevoegde instanties melding moet maken van misstanden.

6.5 Samenwerking met kerndeskundigen

De OR heeft instemmingsrecht ten aanzien van de bedrijfsarts en arbodienst. De OR moet daar alert op zijn en van dat recht gebruik maken.

Bij rondgangen van de NLA heeft de OR een vergezelsrecht, daar kan hij actief gebruik van maken.

De OR moet structureel overleg voeren met de arbodienst, de preventiemedewerker, de BHV, de vertrouwenspersoon, maar ook de ergo-coaches, de arbeidshygiënist en hogere veiligheidskundige. Bij dit overleg kunnen ontvangen signalen en gedane interventies besproken worden en gezocht worden naar het gezamenlijk belang³⁷.

Bij een gezamenlijk overleg tussen de bestuurder, een afvaardiging van de externe arbozorg, de interne arbozorg en de OR kan vanuit verschillende invalshoeken: de uitkomsten van de partijen op spelende onderwerpen, wat gaat goed en wat kan beter, het gezamenlijke thema worden aangevlogen.³⁸

³² Stakeholder 5, vraag 3, pag. 74

³³ Stakeholder 4, vraag 3, pag. 68

³⁴ Stakeholder 2, vraag 3, pag. 53

³⁵ Stakeholder 4, vraag 4, pag. 69

³⁶ Stakeholder 2, vraag 4, pag. 53

³⁷ Stakeholder 2, vraag 6, pag. 54, Stakeholder 5, vraag 6, pag. 76

³⁸ Stakeholder 2, vraag 6, pag. 54

6.6 Benodigde kennis en vaardigheden

De OR heeft wetkennis nodig. Hoe zit de WOR in elkaar, wat staat daarin en hoe moet je dat interpreteren. Kennis van de Arbowet en een eventuele in de branche geldende arbocatalogus. Ook kennis van de geldende cao is van belang. Daarnaast is het van belang dat een OR zich op de hoogte houdt van veranderingen in wet- en regelgeving³⁹.

Meer algemeen moet de OR analytisch vermogen en communicatieve vaardigheden bezitten, proactief zijn en initiatief nemen. Hetgeen op de werkvloer speelt vertalen naar de bestuurder en de weg weten binnen de eigen organisatie.

6.7 De toegevoegde waarde van de arbo of VGWM-commissie

Via een arbocommissie kan arbo de aandacht krijgen die het onderwerp nodig heeft. Een arbocommissie kan arbobeleid en medezeggenschap aan elkaar verbinden. Een arbocommissie kan de OR ondersteunen in het signaleren van risico's en het toetsen van het arbobeleid van de werkgever.

Een arbocommissie kan projectmatig werken en adviezen en instemmingen op het gebied van arbo voor de OR voorbereiden⁴⁰.

Een arbocommissie kan een kweekvijver zijn voor toekomstige OR-leden, maar ook een mogelijkheid zijn voor leden die een stap terug willen zetten in het medezeggenschapswerk. Medewerkers met interesse in arbo kunnen er hun enthousiasme in kwijt. De niet OR-leden in de arbocommissie kunnen bijdragen aan een extra lijstje met de in de onderneming werkzame personen⁴¹.

Met een arbocommissie kan er scholing specifiek gericht op arbo gevolgd worden en kan er een verdiepingsslag in de kennis gemaakt worden.

6.8 Verantwoordelijkheid

De werkgever is eindverantwoordelijk voor de systemen, het beleid, de middelen en de naleving, en heeft een faciliterende en ondersteunende rol, een zorgplicht. De individuele medewerker moet zich houden aan de regels die door de organisatie zijn opgesteld⁴².

De rol van de OR is het stimuleren van de naleving van de Arbowet, de zorgtaak. De OR moet er alert op zijn dat hij er niet is voor de individuele belangen. De OR is de belangenbehartiger van de medewerkers, hij is er voor het collectief. Bij individuele zaken kan de OR medewerkers wel doorverwijzen naar de juiste persoon of afdeling binnen de organisatie⁴³.

In het geval bij een onverantwoorde situatie de OR niet verder komt bij de bestuurder, als het aanspreken en het uitsturen van memo's of brieven geen effect heeft, dan kan de OR bij de NLA aan de bel trekken. Dit is een recht en onderdeel van de zorgtaak die de OR heeft⁴⁴.

6.9 Beleids- en cultuurveranderingen

Nederland doet het de laatste jaren niet echt goed wat betreft het aantal dodelijke en ernstige ongevallen, verzuim en beroepsziekten. Bewustwording hiervan kan bijdragen aan een beleids- en cultuurverandering.

³⁹ Stakeholder 1, vraag 7, pag. 49

⁴⁰ Stakeholder 2, vraag 9, pag. 56

⁴¹ Stakeholder 4, vraag 9, pag. 71

⁴² Stakeholder 3, vraag 5, pag. 59

⁴³ Stakeholder 2, vraag 5, pag. 53

⁴⁴ Stakeholder 4, vraag 5, pag. 69

Het aantal organisaties dat nog onvoldoende het belang inziet van een goed en volledig uitgevoerde en actuele RI&E is nog steeds groot. Strenger optreden van de NLA en het uitdelen van een boete kan de OR helpen bij zijn rol in het zorgdragen van naleving van de Arbowet.

De bewustwording van werkgevers ten aanzien van goede arbeidsomstandigheden en een intrinsieke motivatie om goed voor de werknemer te zorgen is momenteel bij veel organisaties onvoldoende.

Preventie is binnen de gezondheidszorg en bedrijfsgeneeskunde al langer een onderwerp dat belangrijk wordt gevonden. Het belang wordt gezien, men wil er wat mee doen, maar in de praktijk komt het niet of nauwelijks van de grond⁴⁵.

Gedrags- en cultuurveranderingen zijn taai en liggen niet direct binnen de invloedssfeer van de OR maar zijn wel onderwerpen om met de bestuurder het gesprek over aan te gaan. In die gesprekken kan arbobeleid, geschreven op het niveau van de doelgroep, aandacht voor laaggeletterden, medewerkers met beperkte digitale vaardigheden en de kwetsbare positie van uitzendkrachten worden meegenomen⁴⁶.

6.9.1 Overeenkomsten met de Arbovisie

In de beleids- en cultuurveranderingen die naar de mening van de arbostakeholders nodig zijn is een overeenkomst zichtbaar met een aantal punten uit de Arbovisie: het onvoldoende inzien van het belang van een goed en volledig uitgevoerde RI&E, werkgevers die onvoldoende waarde hechten aan goede arbeidsomstandigheden, het gebrek aan investeren in preventie en de uitdaging die het bewerkstelligen van een gedrags- en cultuurverandering met zich meebrengt.

6.10 Samenvatting

De OR heeft een stimulerende taak ten aanzien van gezond en veilig werken. Naast de rechten die de OR heeft is vroegtijdige betrokkenheid bij voorgenomen beleid van belang, waarbij de OR de signalen van de werkvloer meeneemt naar het overleg met de bestuurder.

Ondernemingsraden mogen scherper zijn op de rechten die zij hebben. Ook de kennis van wet- en regelgeving ten aanzien van de Arbowet en wijzigingen daarin is regelmatig onvoldoende. De OR kan ontwikkeling op dit gebied meenemen in zijn scholing.

Om van wezenlijke invloed te kunnen zijn op de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie is een goed contact met de bestuurder van groot belang. De OR mag de bestuurder in het overleg kritisch bevragen over het stimuleren van de preventie en daarbij de nadruk leggen op de voordelen.

De OR moet goed en regelmatig contact hebben met de interne en externe spelers op het gebied van arbo binnen de organisatie. In de overleggen kan gesproken worden over ontvangen signalen en gedane interventies en gezocht worden naar het gezamenlijk belang.

Een van de belangrijkste thema's voor de OR is de RI&E. Hierin moeten alle arbo gerelateerde onderwerpen die spelen binnen de organisatie terugkomen. Indien actie met betrekking tot de RI&E achterblijft, zijn concrete arbothema's binnen de organisatie een middel voor de OR om arbo onder de aandacht te brengen. Bij het opvolging geven aan de RI&E moet de OR een vinger aan de pols houden.

Nederland sluit de laatste jaren niet heel goed af wat betreft ongevallen, verzuim en beroepsziekten. Gedrags- en cultuurveranderingen zijn taai en liggen niet direct binnen de invloedssfeer van de OR.

⁴⁵ Stakeholder 5, vraag 10, pag. 79

⁴⁶ Stakeholder 2, vraag 8, pag. 55

Het zijn wel onderwerpen waar de OR met de bestuurder het gesprek over kan aangaan. In die gesprekken kan de OR aandacht voor de meest kwetsbare medewerkers meenemen.

7. Deelvraag 3: Hoe kijken ondernemingsraden aan tegen de rol die zij hebben ten aanzien van gezond en veilig werken?

Waar in de voorgaande hoofdstukken is ingegaan op de Arbovisie, de wet- en regelgeving en de visie van de stakeholders komen in de komende hoofdstukken de ondernemingsraden aan het woord.

Voor deze paper zijn vijftien ondernemingsraden uit de sectoren zorg en welzijn, groot- en detailhandel, overheid, milieu, industrie, zakelijke dienstverlening, vervoer en opslag, transport en logistiek en de publieke sector geïnterviewd. Een van de ondernemingsraden, OR 1, is een participatie OR. Dat wil zeggen dat er directe medezeggenschap door de medewerkers plaatsvindt en dat de OR zelf geen beslissingen neemt. Bij OR 2 vindt de medezeggenschap plaats op de locaties van de organisatie en in een landelijke OR. Bij de overige dertien ondernemingsraden is er sprake van getrapte medezeggenschap of een OR met of zonder arbocommissie.

In dit hoofdstuk komt de visie van de OR ten aanzien van hun rol in gezond en veilig werken, en waar deze overeenkomt en afwijkt ten opzichte van de visie van de betrokken stakeholders, aan bod.

7.1 Visie van de OR op zijn rol in gezond en veilig werken

Op de vraag wat ondernemingsraden zien als hun taak ten aanzien van gezond en veilig werken worden de volgende rollen genoemd:

Het zijn van een gesprekspartner van de bestuurder waarin de OR de werknemer en zijn ervaringen met de arbeidsomstandigheden op de werkvloer vertegenwoordigd.

Een belangrijke schakel zijn tussen werkgever en werknemer. Er voor zorgdragen dat aandacht voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu een verplichting is.

De signalerende rol. Het openhouden van de ogen en oren voor signalen en knelpunten van en op de werkvloer en deze onder de aandacht brengen van de kerndeskundigen binnen de organisatie, de HR-manager en de bestuurder.

De adviserende rol. Bijvoorbeeld door mee te lopen met de inventarisatie van de RI&E en daarbij aandachtspunten aan te dragen.

De monitorende rol. Hoe werkt beleid in de praktijk? Krijgen actiepunten voortkomend uit de RI&E ook opvolging in de praktijk? Er zorg voor dragen dat veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu goed zijn geborgd in beleid en dat daar in de praktijk ook naar gehandeld wordt.

Een van de geïnterviewden beschrijft de rol van de OR in gezond en veilig werken als het controleren van de bestuurder op het naleven van de Arbowet en het vertegenwoordigen van het personeel. Het doel is een werkomgeving te creëren die voldoet aan de Arbowet en het bevorderen van een cultuur waarin de veiligheid, preventie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers geborgd zijn⁴⁷.

De arbocommissies en ondernemingsraden zien voor zichzelf ook aandachtspunten ten aanzien van hun rol in gezond en veilig werken. Zo wordt in meerdere interviews aangegeven dat men zichzelf wat te reactief vindt. Een meer proactieve houding, minder afwachten waarmee de bestuurder aankomt en meer zelf het initiatief nemen, is een punt waarin meerdere arbocommissies en ondernemingsraden zich willen ontwikkelen⁴⁸. Daarnaast geeft een deel van de geïnterviewden aan soms nog zoekende te zijn als het gaat om de rol die de OR in gezond en veilig werken heeft⁴⁹.

Op de vraag in hoeverre de ondernemingsraden of arbocommissies actief invulling geven aan artikel 28 van de WOR komen verschillende reacties. Een deel van de ondernemingsraden en

⁴⁷ OR 12 vraag 1, pag. 153

⁴⁸ OR 7 vraag 1, pag. 118, OR 12 vraag 1, pag. 153

⁴⁹ OR 5 vraag 1, pag. 105

arbocommissies neemt artikel 28 actief mee bij het behandelen van onderwerpen ten aanzien van gezond en veilig werken. Anderen geven aan in de geest van artikel 28 te handelen, maar het artikel niet actief open te slaan⁵⁰. Een ander deel van de geïnterviewden geeft aan voornamelijk te handelen vanuit eigen kennis en ervaring en de WOR (te) weinig open te slaan⁵¹.

Op de vraag of ondernemingsraden bekend zijn met de Arbovisie 2040, en de doelstellingen die het ministerie van SZW hierin heeft opgenomen, zegt een van de ondernemingsraden bij het uitbrengen van de Arbovisie deze kort behandeld te hebben in de OR. De andere geïnterviewden geven aan niet bekend te zijn met de Arbovisie⁵².

7.1.1 Visie stakeholders

Vanuit de stakeholders wordt de, in artikel 28 WOR opgenomen, stimulerende taak zeer belangrijk gevonden. Ook mogen ondernemingsraden scherper zijn als het gaat om hun rechten. Het op de hoogte zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving is bij ondernemingsraden regelmatig onvoldoende. Dit wordt zichtbaar in het niet bekend zijn met en volgen van de Arbovisie door de ondernemingsraden.

7.2 Samenvatting

De OR ziet zichzelf als een gesprekspartner van de bestuurder en een belangrijke schakel tussen werkgever en werknemer. Het is zijn taak om te signaleren, te adviseren en te monitoren.

Het nemen van initiatief is een punt van aandacht. Ondernemingsraden vinden zichzelf nog wat te reactief en soms ook zoekende naar de rol die zij hebben in gezond en veilig werken. Dit wordt door de stakeholders herkend.

Over artikel 28 WOR zegt een deel de ondernemingsraden dat zij deze actief meenemen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken of dat zij handelen in de geest van artikel 28. Een ander deel geeft aan vooral te handelen vanuit eigen kennis. Hier lijkt een discrepantie te zijn met het eerder aangegeven aandachtspunt wat te reactief te zijn. De stakeholders zien artikel 28 als zeer belangrijk.

De Arbovisie 2040 is geen onderwerp van gesprek binnen de ondernemingsraden. Volgens de stakeholders is dit wel van belang omdat hier wetswijzigingen uit kunnen voortkomen.

⁵⁰ OR 15 vraag 11, pag. 181

⁵¹ OR 13 vraag 11, pag. 162

⁵² OR 12 vraag 13, pag. 156

8. Deelvraag 4: Op welke wijze geven ondernemingsraden vorm aan de taak die zij hebben ten aanzien van arbeidsomstandigheden?

In het voorgaande hoofdstuk is een beeld gegeven van hoe de ondernemingsraad zijn rol ten aanzien van gezond en veilig werken ziet. De ondernemingsraden hebben daarin aangegeven een signalerende, adviserende en monitorende rol voor zichzelf te zien, dat proactief zijn een punt van aandacht is en dat een deel artikel 28 WOR meeneemt bij het behandelen van arbo-gerelateerde onderwerpen.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop de ondernemingsraden daar invulling aan geven. Het hoofdstuk is onderverdeeld in de samenwerking en overleg met de bestuurder, overleg met (kern)deskundigen en signalen van de werkvloer. Aan het einde volgt een samenvatting van het hoofdstuk.

8.1 Samenwerking en overleg met de bestuurder

Uit het nalevingsonderzoek WOR komt naar voren dat 93% van de ondernemingsraden overleg heeft met de bestuurder. De geïnterviewde ondernemingsraden vallen allen onder deze 93%. Bij geen van de ondernemingsraden is sprake van het niet hebben van overleg met de bestuurder, HR en (kern)deskundigen. De relatie met de bestuurder en andere stakeholders wordt overwegend als constructief beschouwd.

Om als OR wezenlijk invloed uit te kunnen oefenen op het arbobeleid binnen een organisatie is volgens de ondernemingsraden een goede samenwerking met de bestuurder, en een bestuurder die waarde hecht aan een goede arbobeleid van groot belang. In de interviews met de industrie komt dit duidelijk naar voren. De gevolgen bij het niet goed naleven van regels rondom, met name fysieke, veiligheid zijn zo groot dat veilig werken in de bedrijfscultuur zit. Maar niet alleen in de industrie wordt waarde gehecht aan een goed arbobeleid. Een van de geïnterviewden geeft daarover aan dat de bestuurder van de organisatie waar zij werkzaam is de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie hoog in het vaandel heeft staan, en zeer open is naar de arbocommissie, wat resulteert in een open dialoog waarin alles bespreekbaar is⁵³. Een OR geeft aan dat het regelmatig gebeurt dat hij niet tijdig wordt betrokken bij voorgenomen besluiten op het gebied van arbo, met als gevolg dat de OR minder goed dan wenselijk in staat is zijn invloed uit te oefenen⁵⁴. Een derde OR is vanaf de installatie de initiatiefnemer van het arbobeleid binnen de organisatie geweest⁵⁵.

8.1.1 Visie stakeholders

De OR moet een goede sparringpartner hebben aan de bestuurder en daarmee een inhoudelijk gesprek over arbo kunnen voeren. Ook is het van belang dat de OR, om draagvlak binnen de organisatie te creëren, in een vroeg stadium mee kan kijken met voorgenomen beleid.

8.2 Samenwerking met (kern)deskundigen

De ondernemingsraden hebben regelmatig overleg met verschillende (kern)deskundigen binnen de organisatie. Hieronder vallen de preventiemedewerker, de bedrijfsarts of arbodienstverlener, de vertrouwenspersoon, de ergo-coach en veiligheidsfunctionarissen. De onderwerpen die besproken worden in deze overleggen zijn onder andere de verzuimcijfers, de jaarrapportage van de vertrouwenspersoon en de bevindingen van de ergo-coaches. De HR-manager sluit of aan bij vergaderingen, als er een onderwerp wordt besproken waarbij de afdeling betrokken is, of sluit samen met de bestuurder aan bij de OV-vergaderingen. Een deel van de ondernemingsraden kiest ervoor om de overleggen met de kerndeskundigen deels of volledig bij de arbocommissie te

⁵³ OR 8 vraag 1, pag. 124

⁵⁴ OR 10 vraag 1, pag. 140

⁵⁵ OR 11 vraag 1, pag. 148

beleggen. De ondernemingsraden worden, op een OR na, in de gelegenheid gesteld de gesprekken met de kerndeskundigen te voeren zonder de aanwezigheid van de bestuurder.

Bij een van de ondernemingsraden vindt er ook jaarlijks een gezamenlijk gesprek plaats tussen de OR, bestuurder en kerndeskundigen waarin een specifiek thema wordt besproken. Deze OR geeft wel aan dat deze gesprekken in de praktijk nog niet leiden tot concrete acties. Een andere OR heeft elke acht weken een themaoverleg onder leiding van de preventiemedewerker over onderwerpen gericht op preventie⁵⁶.

De frequentie van de overleggen tussen de ondernemingsraden en deskundigen verschilt, van elke zes weken tot acht weken, tot eenmaal per kwartaal of een jaarlijks gesprek.

Bij rondgangen van de NLA maken de geïnterviewde ondernemingsraden gebruik van het vergezelsrecht middels een afvaardiging van de OR of de arbocommissie. Binnen de industrie gaat een afvaardiging van de OR ook mee met de SEVESO-audits. Een van de ondernemingsraden geeft aan ook mee te lopen met de inventarisatieronden van de RI&E, dit om te kunnen wijzen op aandachtspunten, en om signalen van de werkvloer mee te kunnen laten nemen in de inventarisatie.

8.2.1 Visie stakeholders

Het is belangrijk dat de OR bekend is met de spelers op het gebied van arbo binnen de organisatie, en weet wat met welke speler besproken moet worden. Het overleg met stakeholders moet structureel gevoerd worden. Signalen en interventies moeten worden besproken en er moet gezocht worden naar het gezamenlijk belang. Een gezamenlijk gesprek met arbostakeholders en bestuurder waarbij vanuit verschillende invalshoeken een thema wordt besproken kan van toegevoegde waarde zijn.

Het actief gebruik maken van het vergezelsrecht bij rondgangen van de NLA is van grote waarde. Bij onverantwoorde situaties en geen gehoor bij de bestuurder heeft de OR het recht contact op te nemen met de NLA.

8.3 Signalen en meldingen vanuit de werkvloer

De mate waarin ondernemingsraden actief signalen ophalen bij de achterban wisselt per OR. Binnen de industrie kennen organisaties formele meldingssystemen en richten de arbocommissies zich voornamelijk op het monitoren van deze systemen⁵⁷. De systemen werken dusdanig goed, en het veiligheidsbesef bij de medewerkers is dusdanig groot, dat het voor de arbocommissies niet direct nodig is om zelf actief signalen op te halen. De door de systemen ontvangen meldingen worden door de organisatie gedeeld met de arbocommissies die de opvolging van de meldingen monitoren. In het geval de arbocommissies signalen ontvangen over het niet of onvoldoende opvolgen van de gemaakte meldingen wordt hierover een signaal afgegeven richting de bestuurder. De lijnen met de werkvloer zijn door een goede vertegenwoordiging van alle afdelingen en locaties binnen de organisatie kort en goed, wat de drempel voor een medewerker om een signaal af te geven bij een lid van de arbocommissie of OR laag maakt. De signalen worden meegenomen naar de arbocommissie en daar opgepakt en indien nodig meegenomen naar het overleg met de bestuurder. Interne meldingssystemen zijn niet allen te vinden in de industrie, ook binnen andere sectoren bestaan interne meldingssystemen, variërend van een app, een jaarlijkse veiligheidsscan waarvan de resultaten met de OR worden gedeeld, tot een Arbosignaalkaart die medewerkers kunnen gebruiken om signalen mee af te geven, waarna deze signalen gedeeld worden met de OR. Andere methoden die de ondernemingsraden en arbocommissies inzetten zijn een vaste oproep in de nieuwsbrief, het afleggen van locatiebezoeken⁵⁸, het organiseren van achterbanbijeenkomsten, het uitzetten van

⁵⁶ OR 12 vraag 4, pag. 154

⁵⁷ OR 9 vraag 3, pag. 133

⁵⁸ OR 14 vraag 1, pag. 164

enquêtes onder de medewerkers en het gesprek aangaan met medewerkers op de werkvloer. Bij het ontvangen van signalen van de werkvloer wordt de medewerker waar nodig doorverwezen naar de juiste persoon in de lijn, bijvoorbeeld de leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

Het ophalen van signalen bij medewerkers wordt bij een de ondernemingsraden als een uitdaging ervaren omdat medewerkers op klantaccounts door het hele land werkzaam zijn. Veel medewerkers voelen zich sterker verbonden met het klantaccount waar ze voor werkzaam zijn dan met de eigen organisatie. De eigen organisatie is slechts de naam op de bedrijfskleding die ze dragen. De OR ervaart dit als een uitdaging waar hij nog geen goed antwoord op heeft⁵⁹.

8.3.1 Visie stakeholders

Het is belangrijk om als OR in contact te zijn en blijven met medewerkers om signalen van de werkvloer mee te nemen naar de bestuurder, maar ook om de vertaling van arbobeleid vanuit de praktijk mee te nemen naar het overleg. Belangrijk is daarbij voor ogen te houden dat de OR er is voor het collectief en niet voor het individu.

8.4 Samenvatting

Om als OR wezenlijk invloed te kunnen uitoefenen is het volgens de geïnterviewde ondernemingsraden van groot belang dat de bestuurder het belang inziet van een goed arbobeleid. Een punt dat herkend wordt door de stakeholders.

Tussen de ondernemingsraden en kerndeskundigen en andere betrokkenen bij het arbobeleid binnen de organisatie vindt regelmatig overleg plaats. Hierin worden onder andere de verzuimcijfers en jaarrapportages besproken. Gesprekken vinden plaats met de arbocommissie, maar er wordt ook wel voor gekozen om dit met de voltallige OR te doen. De stakeholders zeggen hierover dat overleg frequent moet plaatsvinden, en dat daarbij in mag worden gegaan op signalen en interventies en het gezamenlijk belang mag worden gezocht.

Ondernemingsraden maken, als zij in de gelegenheid zijn, gebruik van het vergezelrecht van de NLA. De stakeholders voegen hieraan toe dat de OR de NLA kan inschakelen bij misstanden.

Het ophalen van signalen gebeurt door middel van de interne meldingssystemen binnen de organisatie, het afleggen van locatiebezoeken, organiseren van achterbanbijeenkomsten of middels schriftelijke communicatiemiddelen. Vanuit de stakeholders wordt aangegeven dat de OR een belangrijke schakel is tussen werkvloer en bestuurder en dat contact met de werkvloer van groot belang is.

⁵⁹ OR 10 vraag 3, pag. 141

9. Deelvraag 5: Welke knelpunten ervaren ondernemingsraden in het uitvoeren van hun taak ten aanzien van arbeidsomstandigheden?

In de voorgaande hoofdstukken hebben de ondernemingsraden aangegeven hun rol te zien als signalerend, adviserend, monitorend, dat zij meer proactief mogen zijn, artikel 28 van belang achten en dat het overleg met de bestuurder, HR en (kern)deskundigen overal als constructief wordt ervaren. In dit hoofdstuk worden de door de ondernemingsraden ervaren knelpunten behandeld. Dit hoofdstuk is onderverdeeld in interne knelpunten, wet- en regelgeving, arbo-gerelateerde onderwerpen en de menselijke factor.

Drie van de ondernemingsraden geven aan vanuit de bestuurder geen hindernissen te ervaren als het gaat om gezond en veilig werken⁶⁰. Dat wil niet zeggen dat OR en bestuurder het altijd met elkaar eens zijn: er kan verschil van inzicht zijn, maar daar is wel altijd het gesprek over te voeren.

9.1 Interne knelpunten

Op procesniveau ervaren ondernemingsraden soms hindernissen in het tijdig en volledig aanleveren van documenten die de OR nodig heeft voor de behandeling van adviezen en instemmingen, met tijdsdruk als gevolg⁶¹. Het gebrek aan kennis binnen de organisatie over het advies en instemmingsrecht van de OR kan leiden tot het niet, of te laat in het proces ontvangen van een advies- of instemmingsaanvraag, met als gevolg dat de OR niet meer van wezenlijke invloed kan zijn⁶². Eén OR geeft aan soms te maken te krijgen met een embargo dat het raadplegen van de achterban bemoeilijkt⁶³.

Naarmate een organisatie groter wordt zien ondernemingsraden dat besluitvorming en signalen over een steeds groter aantal schrijven gaat. Dit kan voor vertraging in het proces zorgen⁶⁴. Eenzelfde situatie is te zien bij internationale bedrijven⁶⁵.

Investeren in gezond en veilig werken en preventie levert niet altijd direct geld op. Het is in veel gevallen een lange termijn investering. Ondernemingsraden ervaren hierin dat op het moment dat de organisatie er financieel goed voor staat, men bereid is deze investeringen te doen. Staat de organisatie er echter financieel minder goed voor, dan zijn organisaties snel geneigd investeringen in preventie voor zich uit te schuiven. Een ander ervaren knelpunt is dat managers die zowel verantwoordelijk zijn voor het bewaken van de budgetten, het halen van de doelstellingen en goede arbeidsomstandigheden, het behalen van de doelstellingen laten voorgaan op de arbeidsomstandigheden⁶⁶.

9.2 Wet- en regelgeving

De kennis van wet- en regelgeving, zowel WOR als arbo-gerelateerd, binnen organisaties wordt door ondernemingsraden niet altijd als optimaal ervaren. De OR of arbocommissie en medewerkers hebben het gevoel bij vragen van het kastje naar de muur gestuurd te worden omdat men binnen de organisatie het antwoord op een vraag niet kan geven⁶⁷.

⁶⁰ OR 8, vraag 5, pag. 127, OR 9 vraag 5, pag. 134, OR 13, vraag 5, pag. 160

⁶¹ OR 3, vraag 5, pag. 92

⁶² OR 10, vraag 1, pag. 140

⁶³ OR 2, vraag 5, pag. 86

⁶⁴ OR 14, vraag 5, pag. 167

⁶⁵ OR 11, vraag 5, pag. 150

⁶⁶ OR 4 vraag 5, pag. 100, vraag 7, pag. 101, OR 15 vraag 5, pag. 178

⁶⁷ OR 3, vraag 5, pag. 95

Het implementeren van wet- en regelgeving en beleid —de vertaling van theorie naar de praktijk— kan weerbarstig zijn. Arbobeleid is niet altijd te begrijpen voor medewerkers omdat het niet op het niveau van de medewerker is geschreven.

Ook wordt er tegenstrijdigheid tussen wetten en cao ervaren. Teksten in een cao zijn soms in strijd met wetgeving. Ook kunnen een organisatie-cao en een landelijke cao binnen een branche tegenstrijdigheden bevatten⁶⁸.

Onvoldoende bekendheid met Arbowetgeving is een punt dat ook in de Arbovisie naar voren komt.

9.3 Arbo-gerelateerde onderwerpen

De RI&E wordt door ondernemingsraden gezien als een complex traject dat veel tijd met zich meebrengt. Om de inhoud en organisatie van de RI&E goed te kunnen beoordelen is kennis van zaken nodig. De RI&E, al dan niet met een aanvullende RI&E, wordt vaak door een externe partij uitgevoerd: je hebt dus als OR niet alleen te maken met je eigen organisatie, maar ook met een derde partij. Niet alle organisaties hebben voldoende kennis over het doel en de juiste uitvoering van de RI&E en zijn zich niet bewust van de gevolgen bij het niet of niet goed uitvoeren van de RI&E⁶⁹.

Een OR worstelt met het bespreken van PSA met de bestuurder. Hoe meet je de arbeidsbelasting van medewerkers, hoe bepaal je wat te veel belasting is, en op welke wijze ga je daarover het gesprek aan met de bestuurder zonder te vervallen in een discussie over wat een te hoge werkdruk is, zijn vragen waar deze OR tegenaan loopt⁷⁰. Daar staan ondernemingsraden tegenover die in alle openheid het gesprek aan kunnen gaan met de bestuurder om gezamenlijk te concluderen dat PSA aanwezig is en dat er geen eenvoudige oplossing is om het tegen te gaan⁷¹.

Het ontbreken of een slechte kwaliteit van de RI&E en een toenemende mate van PSA zijn onderwerpen die ook in de Arbovisie genoemd worden.

9.3.1 Visie stakeholders

De RI&E is de basis van een goed arbobeleid. Thema's die spelen en waar medewerkers hinder van ondervinden, moeten in de RI&E terug te vinden zijn. Concrete actie ten aanzien van de RI&E laat nog wel eens op zich wachten. Daarin ervaren de stakeholders, net als de OR, wat in de Arbovisie staat opgenomen. Wat de OR hierin kan doen is een concreet thema, dat leeft onder de medewerkers, behandelen en bespreken met de bestuurder om zo arbo binnen de organisatie op de kaart te zetten.

9.4 De menselijke factor

Medewerkers hechten beperkt waarde aan gezond en veilig werken en preventie. Dit uit zich onder andere in het niet melden van signalen tot men overloopt omdat dit de aard van het (zorg)beestje is⁷². Ook gebeurt het dat medewerkers die melding maken van onvoldoende goede arbeidsomstandigheden bij maatregelen van de organisatie, die niet altijd prettig zijn voor de werknemers, de hakken in het zand zetten⁷³. Wat ook wordt genoemd is het gebrek aan intrinsieke motivatie als het gaat om goede arbeidsomstandigheden. Medewerkers die pas in actie komen op het moment dat een ongewenste situatie zich voordoet, dit ondanks een bestuurder die veel waarde hecht aan gezond en veilig werken⁷⁴.

⁶⁸ OR 3, vraag 9, pag. 97

⁶⁹ OR 6 vraag 7, pag. 114, OR 14 vraag 7, pag. 171

⁷⁰ OR 5 vraag 3, pag. 106, OR 11 vraag 7, pag. 150

⁷¹ OR 8 vraag 5, pag. 127

⁷² OR 14 vraag 5, pag. 167, vraag 9, pag. 173

⁷³ OR 15 vraag 5, pag. 178

⁷⁴ OR 8 vraag 7, pag. 128

Ook in de Arbovisie wordt gesteld dat gezond en veilig werken en preventie binnen de maatschappij geen onderwerpen zijn.

9.5 Samenvatting

De ondernemingsraden ervaren intern knelpunten in het proces, door het niet tijdig of volledig aanleveren van stukken, en soms door de trage besluitvorming vanwege de hoeveelheid schrijven binnen een organisatie waar een besluit overheen moet. Ook is de kennis van wet- en regelgeving binnen organisaties niet altijd optimaal.

Investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie kost geld en levert vaak niet direct resultaat op. Ondernemingsraden zien een verband tussen de financiële situatie van de organisatie en investeringen in preventie en veiligheid.

Als het om arbo-gerelateerde onderwerpen gaat zijn de complexiteit van de RI&E, het goed kunnen beoordelen en monitoren, de kennis binnen de organisatie hiervan, en de aanwezigheid van PSA en hoe daarmee om te gaan, onderwerpen waar de OR mee worstelt.

Een ander ervaren knelpunt is de menselijke factor: het ontbreken van een intrinsieke motivatie ten aanzien van gezond en veilig werken, of werknemers die vanwege een (te) hoge werkdruk doorlopen tot het niet meer gaat.

De door de OR benoemde uitdagingen met betrekking tot de RI&E, PSA, wet- en regelgeving en de menselijke factor komen ook terug in de Arbovisie.

10. Deelvraag 6: Wat hebben ondernemingsraden nodig om hun rol ten aanzien van gezond en veilig werken goed uit te voeren?

Ondernemingsraden zien hun rol ten aanzien van arbo als signalerend, adviserend en monitorend. Het overleg met betrokken partijen wordt overwegend als constructief ervaren. Aan artikel 28 wordt waarde gehecht, maar het nemen van initiatief is een punt dat meer aandacht mag krijgen.

Knelpunten worden ervaren door een niet altijd vlot lopend proces, gebrek aan kennis van wet- en regelgeving, de complexiteit van de RI&E, het omgaan met PSA en de menselijke factor.

Wat hebben ondernemingsraden naar eigen zeggen hiervoor nodig? Deze vraag wordt in dit hoofdstuk behandeld, onderverdeeld in de onderdelen kennis, tijd en middelen en de samenstelling van de OR. Het hoofdstuk eindigt met een samenvatting.

Ook hier zijn, net als in het voorgaande hoofdstuk, ondernemingsraden die aangeven geen kennis of hulp te missen. Zij geven aan alles in huis te hebben om hun rol goed te vervullen. In het geval kennis wordt gemist is deze eenvoudig aan te boren via het opgebouwde netwerk.

10.1 Kennis

Als het gaat om de aanwezige kennis geven de ondernemingsraden aan dat er op het gebied van de Arbowet winst te behalen is, een punt dat ook in deelvraag 5 behandeld is. De meeste OR-leden starten niet met kennis over de Arbowet. Met de tijd groeit dit wel, maar de kennis hierover mag meer aandacht krijgen. Ook zijn de rechten die de OR heeft op het gebied van arbo niet altijd scherp in beeld. Het juist interpreteren van de WOR wordt regelmatig als een uitdaging ervaren, evenals het effectief uitoefenen van de rechten van de OR⁷⁵.

Een andere uitdaging wat kennis betreft is de installatie van een nieuwe OR —zeker in de situatie dat er een groot aantal nieuwe leden aantreedt wordt er een terugval in kennis ervaren. Het volgen van training wordt dan als belangrijk gezien.

10.1.1 Visie stakeholders

De OR moet kennis hebben van alle wettelijke verplichtingen, relevante documenten en beleidsstukken binnen de organisatie. Ook moet de OR de belangrijkste artikelen uit de Arbowet kennen. De voltallige OR moet basiskennis ten aanzien van arbo hebben —verdiepende kennis kan bij de arbocommissie worden belegd. Daarnaast is het van belang dat OR traint op analytisch vermogen, communicatieve vaardigheden, proactiviteit en initiatief nemen.

10.2 Tijd en middelen

Op het moment dat er behoefte is aan kennis kijken ondernemingsraden naar de mogelijkheden van training op het gebied waarin zij willen ontwikkelen. De meeste ondernemingsraden ervaren vanuit de bestuurder geen beperking als het gaat om het volgen van scholing.

Het aantal keer dat training wordt gevolgd verschilt van eenmaal per jaar tot aan vijf trainingdagen verspreid over het jaar. De invulling van de training wordt bepaald aan de hand van de onderwerpen die op dat moment spelen of die op de korte termijn gaan spelen.

De mate waarin OR-leden de werkzaamheden binnen werktijd kunnen uitvoeren wisselt per OR. Bij een aantal ondernemingsraden is de vrijstelling vastgelegd of zijn er afspraken over het schrijven van uren. De grootste uitdaging als het gaat om tijd wordt ervaren bij de leidinggevenden in de reguliere functie. Daar worden weleens botsende belangen ervaren: het uitroosteren van een medewerker

⁷⁵ OR 2 vraag 9, pag. 87, OR 13 vraag 8, pag. 162

voor OR werk zorgt, zeker bij personeelstekort, werkdruk en onder druk staande targets bij de leidinggevende. Dit wil weleens tot frictie leiden tussen leidinggevende en OR-lid⁷⁶.

Bij een OR is er sprake van onvoldoende tijd en middelen. Vrijstelling voor OR werk wordt vanuit de organisatie niet gefaciliteerd en OR-leden worden enkel in de gelegenheid gesteld een basistraining te volgen⁷⁷.

10.3 Samenstelling OR

Het OR-lidmaatschap brengt verantwoordelijkheid met zich mee. OR-werk is werk: mensen krijgen ervoor betaald. In de reguliere functie wordt kwaliteit verwacht en dat mag ook van OR-leden verwacht worden. Dit is niet altijd de praktijk. Een deel van de OR-leden ziet het OR-lidmaatschap als een leuke afwisseling of een mogelijkheid om weg te zijn van de reguliere functie. Deze OR-leden zijn in gevallen frequent afwezig in de vergaderingen, maar noteren de vergadertijd wel als gewerkte uren. OR-leden zijn, bij grotere organisaties, soms ook volledig vrijgesteld van de reguliere functie. Zet zo een OR-lid zich volledig in dan is dat geen probleem, gebeurt het dat leden de OR misbruiken om het reguliere werk niet of minder uit te hoeven voeren, dan geeft dit extra druk op de leden die wel intrinsiek gemotiveerd zijn voor de medezeggenschap⁷⁸.

Ook hier is een overeenkomst te zien met de bevindingen uit de Arbovisie. Arbo is maatschappijbreed geen onderwerp van gesprek en dat is niet enkel zichtbaar bij de werkgever en werknemer, maar in een aantal gevallen ook binnen de OR.

10.4 Samenvatting

De kennis van de Arbowet is bij ondernemingsraden niet optimaal en mag meer aandacht krijgen, met name bij de installatie van een nieuwe OR. Ook het juist interpreteren van de WOR en de rechten van de OR wordt als een uitdaging ervaren. Dit punt wordt door de stakeholders bevestigd. Ook zij geven aan dat kennis van wettelijke verplichtingen, beleidsstukken en relevante documenten van groot belang is om als OR de rol in arbo goed te kunnen vervullen.

Bij het bepalen van hoeveel en op welke onderwerpen training nodig is wordt gekeken naar de onderwerpen die op dat moment of op de korte termijn gaan spelen.

De mate waarin OR-werk onder werktijd kan worden uitgevoerd is wisselend. De grootste uitdaging hierin is de balans tussen de reguliere functie en het OR-werk. Deze uitdaging wordt groter bij personeelstekort binnen de organisatie.

Binnen meerdere ondernemingsraden en arbocommissies is er sprake van OR-leden die niet of onvoldoende intrinsiek gemotiveerd zijn als het gaat om het bijdragen aan gezond en veilig werken. Dit geeft extra druk op de OR-leden die wel de intrinsieke motivatie hebben om zich in te zetten voor goede arbeidsomstandigheden. Dit komt overeen met de bevinding uit de Arbovisie dat gezond en veilig werken binnen de maatschappij geen onderwerpen van belang worden gevonden.

⁷⁶ OR 8 vraag 6, pag. 127

⁷⁷ OR 10 vraag 6, pag. 144

⁷⁸ OR 3 vraag 8, pag. 94, OR 8 vraag 7, pag. 128, OR 15 vraag 9, 180

11. Deelvraag 7: Wat zijn de ervaringen van de ondernemingsraden met een arbo of VGWM-commissie?

In de voorgaande hoofdstukken is een beeld geschetst van de wijze waarop ondernemingsraden hun rol ten aanzien van gezond en veilig werken zien en vormgeven, waar zij tegenaan lopen en wat zij nodig hebben. De SER heeft SZW het advies gegeven om een arbo of VGWM-commissie verplicht te stellen en deze verplichting op te nemen in de WOR. Wat zijn de ervaringen van de geïnterviewde ondernemingsraden met het onderbrengen van arbo in een commissie, en hoe staan zij tegenover het door de SER gegeven advies?

Dit hoofdstuk beschrijft hoe de arbocommissies van de geïnterviewde ondernemingsraden werken, wat dit brengt, en wat de kijk is van de OR op het nalevingsonderzoek WOR. Het hoofdstuk eindigt met een samenvatting.

11.1 Hoe werken de arbocommissies

De geïnterviewde ondernemingsraden hebben, op een OR na, een arbocommissie of themagroep ingesteld. De OR die geen arbocommissie heeft ingesteld geeft hiervoor als reden op dat het instellen van een arbocommissie in een organisatie met iets meer dan vijftig medewerkers, en een OR met vijf leden als een te zwaar middel wordt gezien. Er is voor gekozen om gezond en veilig werken een verantwoordelijkheid te laten zijn van de volledige OR. De ondernemingsraden die wel een arbocommissie hebben ingesteld hebben daarvoor gekozen omdat de hoeveelheid werkzaamheden gerelateerd aan arbo, dusdanig groot is dat het integraal behandelen in de OR niet realistisch wordt gevonden.

Bij twee van de geïnterviewde ondernemingsraden is de arbocommissie geen onderdeel van de OR⁷⁹. Binnen de andere twaalf ondernemingsraden is dit wel het geval. De arbocommissie bestaat uit ondernemingsraadleden, of uit leden van de OR en medewerkers uit de organisatie. Het mandaat dat een arbocommissie heeft verschilt per ondernemingsraad.

De onderstaande taken worden belegd bij de arbocommissies:

- Het monitoren en opvolgen van ontvangen arbo-gerelateerde signalen
- Het voeren van gesprekken met kerndeskundigen binnen en buiten de organisatie
- Het inhoudelijk behandelen van verzuimrapportages en jaarverslagen van de arbodienstverlener en vertrouwenspersoon
- Het inhoudelijk behandelen van adviezen en instemmingen met betrekking tot arbo-gerelateerde onderwerpen en daarover adviseren aan de OR

Bij een aantal ondernemingsraden heeft de arbocommissie ook de mogelijkheid om namens de OR rechtstreeks met de bestuurder het gesprek te voeren over arbo-gerelateerde onderwerpen. Bij een OR handelt de arbocommissie zelfstandig, zonder inmenging van de ondernemingsraad, instemmins aanvragen af⁸⁰.

11.2 Wat brengt een arbocommissie

De ervaringen in het werken met een arbo of VGWM-commissie zijn bij de veertien ondernemingsraden met een commissie positief.

⁷⁹ OR 1 vraag 1, pag. 81, OR 2 vraag 2, pag. 85

⁸⁰ OR 15 vraag 1, pag. 175

Deze veertien ondernemingsraden geven de volgende redenen:

Het instellen van een arbocommissie geeft de OR de mogelijkheid om OR-leden en niet OR-leden met interesse in arbo samen te brengen. Deze niet OR-leden kunnen medewerkers zijn die vanuit hun reguliere functie kennis hebben van arbo, wat bijdraagt aan de kennis van de arbocommissie en korte lijnen met de organisatie geeft.

Het geeft de mogelijkheid om de bestaande kennis op het gebied van arbo te bundelen en verder te ontwikkelen middels gerichte training.

Als een arbocommissie zowel intrinsieke motivatie als kennis bezit kan deze bijdragen aan een goed op de toekomst gericht arbobeleid binnen de organisatie.

Arbo heeft met een arbocommissie altijd een plekje op de agenda van de medezeggenschap en raakt niet ondergesneeuwd door andere onderwerpen.

Een arbocommissie kan vroegtijdig betrokken worden bij onderwerpen op het gebied van arbo. Dit kan gebeuren vanuit de bestuurder, maar ook vanuit de verantwoordelijke afdeling binnen de organisatie. Het vroegtijdig betrokken worden maakt het ook makkelijker om een vinger aan de pols te houden en tijdig de formele rol van de OR onder de aandacht te brengen.

Door de arbocommissie het voorbereidende werk voor een advies of instemming uit te laten voeren en de OR hierover te adviseren, krijgt de OR de mogelijkheid om de tijd die er is te besteden aan andere medezeggenschapsonderwerpen, wat de efficiëntie ten goede komt.

Binnen een arbocommissie kan een eigen visie op arbo ontwikkeld worden.

Een punt van aandacht is dat het hebben van een arbocommissie niet automatisch betekent dat de OR ook meer grip heeft op arbo. Het is wel een goede eerste stap om de betrokkenheid van de OR bij arbo te vergroten. Het opdoen van kennis en vaardigheden en voeren van het juiste gesprek over de juiste onderwerpen moet daarop volgen⁸¹.

11.3 Nalevingsonderzoek WOR 2023

Op de vraag of de ondernemingsraden bekend zijn met het nalevingsonderzoek WOR, is het antwoord dat de ondernemingsraden hier niet mee bekend zijn.

Het plan om middels de WOR het instellen van een arbo of VGWM-commissie te verplichten, en het verplicht stellen van een scholingsplan, waarin training op het gebied van arbo een verplicht onderdeel moet zijn, wordt wel positief ontvangen. Het wordt beschreven als een goed initiatief en ook onmisbaar als SZW richting 2040 aan zijn voorgenomen doelstellingen wil voldoen. Het verplicht stellen is een goed uitgangspunt om de rol van de OR ten aanzien van gezond en veilig werken te versterken. Mogelijk gaan de eerste tijd de kosten voor de baten uit maar uiteindelijk gaan zowel werkgever als werknemer hiervan profiteren⁸².

Naar de bestuurder toe geven beide voorgenomen wijzigingen de ondernemingsraad extra handvatten om inhoudelijk overleg over, en actieve betrokkenheid bij, gezond en veilig werken in de organisatie af te dwingen.

11.4 Samenvatting

Veertien van de vijftien ondernemingsraden hebben een arbocommissie die de taken ten aanzien van gezond en veilig werken op zich neemt. Het mandaat dat deze arbocommissies hebben loopt van het

⁸¹ OR 4, vraag 10, pag. 103

⁸² OR 15, vraag 13, pag. 182

monitoren en opvolgen van ontvangen signalen tot de volledige behandeling van arbo-gerelateerde onderwerpen.

Het instellen van een arbocommissie is volgens de ondernemingsraden een geschikt middel om de betrokkenheid van de OR bij arbo te vergroten.

Het nalevingsonderzoek WOR is niet bekend maar het mogelijk verplicht stellen van een arbocommissie, en een verplicht scholingsplan waar arbo een onderdeel van moet zijn, wordt positief ontvangen.

12. Conclusie

In de afgelopen hoofdstukken zijn Arbovisie, de wet- en regelgeving, de visie van stakeholders en de wijze waarop ondernemingsraden aankijken tegen hun rol in veilig en gezond werken behandeld. Wat kan op basis daarvan geconcludeerd worden?

SZW stelt in de Arbovisie dat bij veel organisaties de ondernemingsraad niet actief is betrokken bij gezond en veilig werken. In deze constatering zijn de ruim 30% OR-plichtige organisaties die geen OR hebben, meegenomen. In samenwerking met de SER-CBM werkt SZW aan de bevordering van de naleving van de WOR door het geven van voorlichting en informatie aan de achterblijvende sectoren.

Van de voor deze paper geïnterviewde ondernemingsraadleden kan niet worden gezegd dat zij niet actief betrokken zijn of willen zijn bij gezond en veilig werken. In de interviews komt een grote betrokkenheid bij de organisatie, de achterban en de arbeidsomstandigheden in de organisatie naar voren. De ondernemingsraden zijn alert op signalen binnen de organisatie en hebben, naast overleg met de bestuurder, regelmatig overleg met interne en externe betrokkenen ten aanzien van gezond en veilig werken. Wel is er sprake van een aantal knel- en aandachtspunten, en in een aantal gevallen niet-gemotiveerde individuele OR-leden.

De in de Arbovisie opgenomen huidige en toekomstige ontwikkelingen liggen grotendeels buiten de invloedssfeer van de OR. De genoemde knelpunten worden ook door de OR als knelpunten herkend en benoemd. De ondernemingsraden zijn niet bekend met de Arbovisie.

De RI&E wordt als complex en uitdagend ervaren, zowel als het gaat om de kennis die nodig is voor een goede beoordeling van het proces, de opvolging van de actiepunten, als de houding van de organisatie ten aanzien van de RI&E.

De aanwezigheid van PSA binnen de organisatie, hoe dit bespreekbaar te maken met de bestuurder of daar in gezamenlijkheid een oplossing voor te vinden, wordt in gevallen als uitdagend ervaren.

Ook de menselijke factor is een in de Arbovisie genoemd punt dat door de OR herkend wordt. Hierbij wordt zowel het zichzelf wegcijferen door personeel, als het gebrek aan het hechten van belang aan goede arbeidsvoorwaarden genoemd.

Zowel de ondernemingsraden als de stakeholders geven aan dat een bestuurder die belang hecht aan gezond en veilig werken voor de OR van groot belang is om wezenlijk invloed uit te kunnen oefenen op de arbeidsomstandigheden.

De ondernemingsraden vinden zich soms wat te reactief ten aanzien van arbo. Tegelijkertijd geven ze aan vorm te geven aan de in artikel 28 genoemde stimulerende taken, hierin is een discrepantie te zien. De stakeholders noemen de stimulerende taken als een van de belangrijkste rollen van de OR.

Kennis van de Arbowet mag meer aandacht krijgen. Ook hebben de ondernemingsraden de rechten die zij hebben niet altijd scherp voor ogen. Een punt dat eveneens door de geïnterviewde stakeholders wordt genoemd, naast dat ondernemingsraden scherper mogen zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving.

Een arbocommissie is naar de ervaring van de ondernemingsraden een toegevoegde waarde voor een goede inhoudelijke behandeling van arbo-gerelateerde onderwerpen. Met het nalevingsonderzoek WOR zijn de geïnterviewden niet bekend. Op een mogelijke verplichting tot het instellen van een arbocommissie wordt positief gereageerd.

Gezond en veilig werken is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkgever moet zorgdragen voor middelen, naleving en het faciliteren. De individuele medewerker moet zich houden aan door de organisatie opgestelde regels. De OR heeft de taak de naleving van de Arbowet te stimuleren — waarbij beseft mag worden dat gedrags- en cultuurveranderingen taai zijn en niet in de invloedssfeer van de OR liggen maar de verantwoordelijkheid zijn van de volledige maatschappij.

13. Aanbevelingen

In de conclusies is naar voren gekomen dat er geen sprake is van onvoldoende betrokkenheid van de ondernemingsraden bij gezond en veilig werken. Wel ervaren ondernemingsraden uitdagingen in het optimaal vormgeven van de rol in gezond en veilig werken. In dit laatste hoofdstuk zijn aanbevelingen om de rol van de OR in arbo te versterken opgenomen.

13.1 De Arbovisie 2040

Ondernemingsraden doen er goed aan zich in de Arbovisie en de adviezen die de SER geeft te verdiepen. De Arbovisie geeft inzicht in het beleid dat SZW in de komende jaren ten aanzien van arbeidsomstandigheden gaat voeren. Door als OR op de hoogte te zijn van deze visie en de ontwikkelingen te volgen wordt het voor de OR makkelijker om vroegtijdig op de hoogte te zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving en daarop in te spelen.

13.2 Instellen van een arbo of VGWM-commissie

Vooruitlopend op een eventuele wijziging van de WOR doet de OR er verstandig aan om een arbocommissie in te stellen die de door de OR te behandelen onderwerpen op het gebied van gezond en veilig werken voor zijn rekening neemt. Het instellen van een arbocommissie betekent niet dat de OR direct meer invloed heeft op het onderwerp, maar zorgt wel voor een vaste plek voor het onderwerp. De kans dat de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie ondersneeuwen door de andere onderwerpen die de OR ook moet behandelen wordt kleiner. Daarbij geeft een arbocommissie de mogelijkheid om dieper in te gaan op het onderwerp, geïnteresseerden (niet OR-leden) aan te laten sluiten en het kan dienen als kweekvijver voor OR-leden.

13.3 Scholingsplan

Het opstellen van een scholingsplan inclusief verplichte training op het gebied van arbo wordt, net als het verplicht instellen van een arbocommissie, mogelijk opgenomen in de WOR. Ook hier hoeft de OR niet te wachten op een verplichting. De SER geeft op zijn website een handreiking voor het opstellen van een scholingsplan. Middels deze handreiking kan in beeld worden gebracht waar de ontwikkelpunten, in het algemeen en op het gebied van arbo, voor de OR liggen. Deze kunnen vertaald worden naar concrete trainingen opgenomen in het scholingsplan. Ook kan middels een scholingsplan ingezet worden op training op het gebied van te verwachten adviezen en instemmingen zodat de OR goed beslagen ten ijs kan komen.

13.4 Scholing

Om de rol van de OR in gezond en veilig werken goed te kunnen invullen en van wezenlijke invloed te kunnen zijn is kennis nodig. Een investering in basiskennis op het gebied van arbo voor de voltallige OR en in verdiepende training voor de arbocommissie is van belang. Kennis van de voor de OR belangrijke artikelen van de Arbowet en kennis van de rechten van de OR op het gebied van arbo-gerelateerde onderwerpen is onontbeerlijk, niet in de laatste plaats omdat deze kennis binnen organisaties niet altijd voldoende aanwezig is.

Naast kennis van wet- en regelgeving is kennis over de RI&E en het beoordelen van het plan van aanpak belangrijk. De RI&E is de basis van het arbobeleid binnen een organisatie, maar wordt niet altijd uitgevoerd of de kwaliteit is niet voldoende. Door als OR wel de benodigde kennis te hebben kan daar invloed op uitgeoefend worden met als resultaat een kwalitatief betere RI&E.

Naast specifieke training op het gebied van arbo zijn ook meer algemene trainingen op het gebied van effectief vergaderen, gesprekstechnieken en invloed uitoefenen van belang. Deze trainingen dragen bij aan een professionele OR en het gezien worden als gelijkwaardige gesprekspartner.

13.5 Visie van de OR op arbo

De OR kan een eigen visie op arbo opstellen en daarmee bepalen waar de invloed van de OR zit, wat de grootste aandachtspunten zijn binnen de organisatie, waar de OR zich op wil gaan focussen en op welke wijze het gesprek met de bestuurder aangevlogen moet worden. Hier is een training een geschikt moment voor. De OR kan beginnen met een terugblik op het voorgaande jaar en wat wel en niet bereikt is. Daarna wijzigingen in wet- en regelgeving bespreken en wat dit betekent voor de organisatie en zo op basis van de uitkomsten een visie en speerpunten voor het volgende jaar vaststellen.

13.6 Informatiebronnen

Buiten het volgen van training en het opdoen van kennis van de WOR en Arbowet is er ook de cao van de branche die informatie kan geven over regelgeving rondom arbo. Verschillende branches hebben een arbocatalogus met regels die specifiek van toepassing zijn op de branche. Het Arboportaal van SZW is een grote bron van informatie, niet alleen voor de OR maar ook voor de werkgever. Het Arboplatform van de SER biedt advies, kennisuitwisseling en voorbeelden aan werkgevers, werknemers en arbodeskundigen. Op de pagina medezeggenschap en arbeidsomstandigheden van de SER is interessante informatie te vinden gericht op de OR. Door actief gebruik te maken van deze bronnen kan de OR zijn kennis vergroten.

13.7 Platforms

Binnen diverse sectoren zijn OR-platforms actief. De MNO, voor ondernemingsraden van multinationals en de ROVOR voor ondernemingsraden in de industrie zijn hier voorbeelden van. Deze platforms organiseren netwerkbijeenkomsten, delen informatie en bieden kennis en ondersteuning. Deelname aan een platform draagt ook bij aan een groter netwerk, en geeft de mogelijkheid om met andere ondernemingsraden kennis en kunde uit te wisselen.

13.8 Preventie

De OR doet er goed aan om zich bewust te zijn van waar hij wel en geen invloed op heeft. Het voornemen van SZW om in te zetten op preventie om tot nul doden, gewonden en zieken te komen is mooi maar ook ambitieus, en bevat meerdere ontwikkelingen en knelpunten waar de OR beperkt of geen invloed op heeft. Wat natuurlijk niet betekent dat de OR niet het gesprek aan kan gaan. Door preventie een vast onderdeel van de overleggen rondom arbo te maken, en de voordelen voor de werkgever te benoemen, kan de OR zich sterk maken voor goede arbeidsomstandigheden en aandacht voor preventie binnen de organisatie.

14. Dankwoord

Voor deze paper zijn achttien ondernemingsraden en zes stakeholders geïnterviewd. Van deze, in totaal vierentwintig interviews, zijn twintig interviews opgenomen in deze paper. Ik wil graag alle deelnemers van harte bedanken voor hun tijd, energie, enthousiasme en openheid over het reilen en zeilen binnen hun ondernemingsraad, arbocommissie en de organisatie waarin zij werkzaam zijn.

Ook wil ik Ingrid Sparreboom en Liza Arends van OR-ondersteuning bedanken voor het delen van hun contacten, en de ambtelijk secretarissen die mij in contact hebben gebracht met de ondernemingsraden waarvoor zij werkzaam zijn.

Dank ook aan de arbodienstverlener uit het MKB die zonder aarzelen mee heeft willen werken aan de paper van iemand die zij niet kent.

Als laatste wil ik JOhan Berends bedanken voor de begeleiding bij deze paper.

15. Verklarende woordenlijst

- **ARIE:** Aanvullende Risico-Inventarisatie & Evaluatie
- **BHV:** bedrijfshulpverlening
- **CBM:** Commissie Bevordering Medezeggenschap
- **NLA:** Nederlandse Arbeidsinspectie
- **OR:** Ondernemingsraad
- **PAGO:** Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
- **PBM:** persoonlijk beschermingsmiddel
- **PSA:** psychosociale arbeidsbelasting
- **RI&E:** Risico-Inventarisatie & Evaluatie
- **SER:** Sociaal Economische Raad
- **SZW:** Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- **VGWM:** Veiligheid Gezondheid Welzijn Milieu
- **WOR:** Wet op de Ondernemingsraden

16. Bronnenlijst

- ArboNed. (z.d.). *De geschiedenis van de Arbeidsomstandighedenwet*. <https://www.arboned.nl/over-arboned/bedrijfshistorie/uitgebreide-geschiedenis>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Ziekteverzuim*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>
- Jellinghaus, S., & Van het Kaar, R. (2023). *Inzicht in de ondernemingsraad editie 2024*.
- Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers*. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29818-48.html#extrainformatie>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Arbovisie 2040*. <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040>
- Nederlandse arbeidsinspectie. (z.d.). *Bedrijfshulpverleners*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbeidsomstandighedenwet/bedrijfshulpverleners>
- Nederlandse arbeidsinspectie. (z.d.). *Handhavingsbeleid Arbeidsomstandighedenwet*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2020/10/26/korte-uitleg-handhavingsbeleid-arbeidsomstandighedenwet-arbowet>
- Nederlandse arbeidsinspectie. (z.d.). *Melden arbeidsongevallen*. https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden/arbeidsongeval-melden?utm_campaign=AOSEA&qad_source=1&qad_campaignid=21238644952&qbraid=0A4AAA9oh75o2-0QA_NzI2kXLijzN8JzpA&qclid=EAAlQobChMIyt2Bpd7bkqMVYpWDBx1ksAn5EAAYASAAEqL38vD_BwE
- Nederlandse arbeidsinspectie. (z.d.). *Monitor arbeidsongevallen*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2025/10/02/monitor-arbeidsongevallen-2024>
- Nederlandse arbeidsinspectie. (z.d.). *Omgevingswet Seveso-inrichtingen*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbeidsomstandighedenwet-gevaarlijke-stoffen/omgevingswet-seveso-inrichtingen>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Aanbiedingsbrief nalevingsonderzoek WOR*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/12/21/aanbiedingsbrief-nalevingsonderzoek-wor>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Kerndeskundigen*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/arbodeskundigen-kerndeskundigen>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Persoonlijke beschermingsmiddelen*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/persoonlijke-beschermingsmiddelen>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: PAGO*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/arbobeleid/pago>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Preventiemedewerker*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/preventiemedewerker>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Psychosociale arbeidsbelasting*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
<https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/~link.aspx?id=FDCB75C53CBC443BB45BB6C64BFD64CA&z=z>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)*. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/risico-inventarisatie---evaluatie> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/risico-inventarisatie---evaluatie/waaruit-bestaat-de-rie>

- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Vertrouwenspersoon*.
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/vertrouwenspersoon>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arboportaal: Werken met gevaarlijke stoffen*.
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werken-met-gevaarlijke-stoffen/arie>
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *arbeidsomstandigheden: Arboplatform*.
<https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/arboplatform>
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Arbovisie 2040 – Deel 1. Verbeter arbeidsomstandigheden en doe meer aan arbopreventie | SER*
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Arbovisie 2040 – Deel 2. Advies Gezond en veilig werken, Arbovisie 2040, deel 2 | SER*
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Medezeggenschap: leren-bijblijven*.
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/leren-bijblijven>
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Medezeggenschap en arbeidsomstandigheden*.
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/arbeidsomstandigheden>
- Sociaal-Economische raad. (z.d.) Publicaties: toekomstgerichte-medezeggenschap.
<https://www.ser.nl/nl/publicaties/Toekomstgerichte-medezeggenschap>
- Wetten.nl. (z.d.). *Arbeidsomstandighedenwet*.
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2025-07-01#Hoofdstuk1>
- Wetten.nl. (z.d.). *Wet op de ondernemingsraden*.
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2023-02-18/0#Hoofdstuk1>
- Wikipedia. (z.d.). *Arbeidsomstandighedenwet*.
<https://nl.wikipedia.org/wiki/Arbeidsomstandighedenwet>

17. Bijlagen

17.1 Stakeholder 1

Geïnterviewde: arbo coördinator en preventiemedewerker bij een stichting in zorg en onderwijs

Interviewer: Evie Keus

Datum: 17 december 2025

Locatie: Dordrecht

I: Vraag 1: Hoe zie jij de rol van de OR ten aanzien van het arbobeleid binnen een organisatie?

G: Voor mij is het van belang dat de OR, dat hij al in een vroeg stadium meekijkt voor het draagvlak. Los van instemmingsrecht en andere zaken. Dat zij ook de vertaling vanuit de praktijk doen. Ik kom natuurlijk zelf wel uit de praktijk. Dat scheelt, maar op een gegeven moment groei je er ook vandaan. Wat ik wel merk is, wij hebben een VGWM-commissie, dat deze heel veel vertrouwen hebben in mij. Maar aan de andere kant ook heel erg afhankelijk zijn van de informatie van mij. Ook over de uitvoering en dergelijke. En ik heb liever dat die via de directeuren en de bestuurder lopen. Omdat anders het eigenaarschap daar wegraakt. Als hij (de arbo coördinator) weet er alles van. Dat vind ik best wel een lastige. En soms krijg ik ook wel eens het gevoel dat de OR mij zit te controleren in plaats van dat hij de bestuurder controleert.

Maar de grootste rol vind ik toch wel de stimulerende rol. Dat is een initiatief nemen. En zeker als er hiaten zijn. Ik denk dat wij als onderneming, maar ook de OR, meer data gedreven bezig moeten zijn om op een hoger plan te komen. Dus ja, wat zie je op verzuim? Wat zie je bij de incidentmeldingen? Wat zie je uit onderzoeken?

Wat het vraagt van de OR? Toch wel een helicopterview. Maar ook wel om kunnen gaan met data. En dat weer vertalen naar een voorstel. Ja, voorstellen en initiatieven.

I: Ja, eigenlijk op basis van feiten. Met data verzamel je cijfers. Heb je feiten in plaats van een gevoel of een signaal. En op basis daarvan gaat de OR dan het gesprek aan met de bestuurder. Want dat is de gesprekspartner, niet de stakeholder.

G: Ja. En daar ook niet in doorschieten. Signalen, onderbuikgevoelens moet je ook respecteren. Alleen wat een OR niet moet doen, en dat staat ook in de wet, je moet niet individuele belangen gaan vertegenwoordigen. Daar moeten ze duidelijk een onderscheid in maken. Maar sommige zaken kunnen wel eens breder liggen. Als er één in iemand mee komt. Dus dan zou je een onderzoek kunnen antemeren. En dan heb je ook weer feiten.

I: En met de stimulerende taken doel je op artikel 28.

G: Ja.

I: Vraag 2: Wat zijn volgens jou de belangrijkste voorwaarden voor een OR om effectief te kunnen bijdragen aan gezond en veilig werken?

G: Nou, ik denk dat een OR er verstandig aan doet om een VGWM-commissie te hebben. Die dan specifieke scholing gaat volgen en ook daar de ruimte voor krijgt. En die ook echt benut. En ook bij verloop benut. Dat ligt ook denk ik aan de structuur. Kijk, wij hebben een COR met de OC's en een VGWM-commissie. En ik denk dat het gesprek met de OC's en de directeuren, ook wel een beetje over arbo moet gaan. Dus dan moet je ook een structuur in de OR hebben van hoe gaat die specifieke kennis van de VGWM aan die OC leden overgedragen worden. Of hebben deze dat genoeg? Daar kun je van alles op verzinnen. Eén lid van de OC zou ook in de VGWM-commissie moeten zitten. Overlappen. Of extra scholing ook van de OC op het gebied van arbo. Ik denk dat ieder OR-lid wel algemene kennis moet hebben van arbo. Om mee te kunnen denken en praten.

I: In het nalevingsonderzoek WOR 2023 is dat ook naar voren gekomen. Eén van de aanbevelingen was om een VGWM-commissie of arbocommissie verplicht te stellen. En om een verplicht

scholingsplan op te nemen. En in dat verplichte scholingsplan zou dan arbeidsomstandigheden een vast onderdeel moeten worden.

G: Ja, dat lijkt me een goede zaak.

I: Ik weet alleen niet op dit moment wat de actuele stand van zaken is op dat onderwerp. Of dit inderdaad in de WOR opgenomen gaat worden. En binnen welk tijdsbestek. En een vraag die ik er zelf bij heb. Ik weet niet of je die herkent. Hoe kan er zorggedragen worden voor de naleving daarvan? Je zet het in de wet, en dan?

G: Wat je bij RI&E instrumenten ziet, is dat er vaak op die wettelijke aspecten getoetst wordt. Is er een RI&E, is er een plan van aanpak, is er een PAGO, is er een bedrijfsarts, is er een verzuimbeleid? Wij werken zo, dat er een beleids-RI&E is, eens in de vier, vijf jaar. Team-RI&E, idem dito. En dan een gebouw -RI&E. En in die beleids-RI&E 's komen vaak die vragen voor van, is dat dan bezig? Dus dan zou dat als vraag toegevoegd kunnen worden aan die beleids-RI&E 's, in al die instrumenten. Dus dat is er één. Degene, de kerndeskundigen die toetsen, die kunnen daar ook op letten. En dat in een toetsingsrapport meegeven, zodat een OR ook makkelijker een bestuurder daarop aan kan spreken. Het zou ook in de cao opgenomen kunnen worden. Of in een lopende cao-afspraken maken om daar het komende jaar aan te werken. Ik ga er dan vanuit dat de arbocommissie niet alleen OR is, maar dat het OR en staf en leiding uit de organisatie in zo een arbocommissie zitten.

I: De arbo- of VGWM-commissie moet georganiseerd worden vanuit de ondernemingsraad is het idee in het voorstel, maar de WOR geeft natuurlijk mogelijkheden om daar ook anderen dan OR-leden bij aan te laten sluiten.

G: Oké, dus wat anders dan een arbocommissie, die heb je ook soms in de organisatie. Maar als het alleen de OR is, dan kan het natuurlijk ook in het reglement opgenomen worden. Wat dan met de bestuurder besproken wordt.

I: De verplichting tot een VGWM of arbocommissie?

G: Ja, dat kan je als OR het in het reglement opnemen. En dan voorleggen aan de bestuurder. En dan heb je een akkoord. Dan trek je het initiatief naar jezelf.

I: Ja, de OR zou dan het initiatief naar zichzelf kunnen trekken. Want er zijn ook wel geluiden, mensen die zeggen dat de arbeidsinspectie daarop zou moeten handhaven.

G: Ja, uiteindelijk misschien. Als het onderdeel wordt van een RI&E, en het is er niet, dan is een RI&E onvolledig en daar zou je op kunnen handhaven.

I: Maar een OR zou inderdaad ook heel goed het initiatief naar zichzelf toe kunnen trekken. Door het in het reglement op te nemen. Te spreken met de bestuurder. En zich er hard voor te kunnen maken.

G: Kijk, als OR zelf niet zoveel belang hecht aan arbo en de VGWM, dan is er een ander ding te doen. Dan denk ik dat er op meerdere vlakken dingen niet goed gaan. Dan moet er een ander gesprek gevoerd worden binnen de organisatie, met de OR of binnen de OR. Dan heb je een niet functionerende medezeggenschap.

I: Nee, misschien zou je hetzelfde ook kunnen zeggen voor ondernemingen die OR-plichtig zijn, maar die niet hebben. Dan zit je eigenlijk in dezelfde situatie.

G: Ja, ongeveer wel, denk ik.

I: Vraag 3: Welke arbothema's zouden de prioriteit van de OR moeten hebben?

G: Nou, dat is heel simpel. Degene die in de arbo-portaal van de betreffende branche staan. Vaak is PSA, psychosociale arbeidsbelasting, er een. In de zorg is het ook agressie, in het onderwijs tegenwoordig ook. Algemene dingen als BHV, en ziekteverzuim, bij ons ook biologische agentia.

Gevaarlijke stoffen, niet alleen stoffen, maar bijvoorbeeld in onze sector, maar ook in het onderwijs, kan houtstof ontstaan. Nou, houtstof, zeker hardhout, is kankerverwekkend. En dat mis ik dan wel in een RI&E. Ik moet soms zelf aan een verdiepings-R&E vragen. Dus dat is vanuit mijn vakkennis.

I: Maar het is misschien ook iets wat een OR zou op kunnen pakken, of een VGWM-commissie, op het moment dat een RI&E behandeld wordt. Beste ondernemer, waar is de verdiepende RI&E?

G: Ja, verdiepende RI&E, of wij missen deze processen nog. Maar dan zou ik dan eens, kijk, ik gebruik een monitoringsinstrument, waarbij ik de gebouwen opgezet heb in de teams. Maar de processen die in een locatie plaatsvinden in de teams, die moeten toch aangereikt worden aan degene die de RI&E uitvoert, door de leidinggevende. En dan is het maar afhankelijk van wat wordt er gezien. Als er een nieuwe locatie komt, dan weet ik dat wel. Maar als er een verbouwing op een locatie komt, en daar zijn veranderende processen, in deze grootte van de organisatie, dat kun je dat vanuit mijn functie niet overzien. Dus dan is het handig als de OR daarin meekijkt. Bijvoorbeeld nieuwe risico's, 3D-printe of al die andere technieken daaromheen. Deze kunnen nieuwe risico's met zich meebrengen. Ik weet niet waar ze een 3D-apparaat, in het kader van een activiteit, wegzetten.

I: Nee, dat zijn signalen die de OR als vertegenwoordiger van de in de onderneming werkzame mensen, de OR die vaak zelf van de werkvloer komt, mooi mee kan nemen.

G: Ja. Of VR-brillen, werken met VR-brillen. Dat is mooi, maar dan moeten er geen kabels op de grond liggen. Zo zijn er heel veel nieuwe risico's.

Nachtarbeid, dat had ik al genoemd, is geen nieuw risico, maar het is wel op de agenda gezet in 2017 door de gezondheidsraad. En vooral de academische ziekenhuizen zijn ermee bezig. En dan kunnen wij (Julius) snel volgen.

I: Vraag 4: Welke rol kan de OR spelen bij het signaleren van risico's en het stimuleren van preventie?

G: Ze kunnen, als er iets nieuws is, alert zijn. Dus niet alleen kijken, is er overal per team een plan van aanpak, maar ook bij wijzigingen. Eventuele wijzigingen, bij de planning van de RI&E, aangeven. De facto zou er overleg moeten zijn tussen bestuurder en OR over de planning.

Nou ja, dat gebeurt niet eens. In feite krijgen ze de toetsingsrapporten, de planning maak ik. En ja, als ze er inzage in willen hebben, dan is dat oké.

I: Vraag 5: Waar ligt volgens jou de grens tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en individuele medewerkers en de rol van de OR?

G: De OR en individuele belangen, dat werkt niet. Maar dan denk ik wel dat de OR, als iemand de stap naar een OR al zet, dat is vaak allemaal wel een grote stap, dat de OR dan wel de weg wijst naar waar diegene moet wezen. Dus, is dit niet een signaal om te kijken van, speelt dit meer? De bestuurder is vooral van, zorgen dat er een Arbozorgsysteem staat, er een beleid is. En dat, wat ik daar vooral als verbetering zie is, is de opvolging van de plannen van aanpak. Wat je vaak ziet is dat leidinggevendenden de dingen die snel te organiseren zijn, en 100% in hun eigen invloedssfeer zijn, dat die snel opgepakt worden en dat het ook wel geregistreerd wordt. Maar dat zaken die wat langere uitvoeringstijd hebben, dat de registrering van de uitvoering, dat dat niet altijd lekker loopt.

I: Ja, in de Arbovisie komt onder andere naar voren, en dat staat ook wel in de Arbowet, dat arbeidsomstandigheden de verantwoordelijkheid zijn van iedereen in de onderneming. De bestuurder dat hij goed beleid voert, maar ook van medewerkers dat ze het opvolgen. En de OR natuurlijk, advies- en instemmingsrecht en de stimulerende taken.

G: Ja, dan even over de taken en rol van medewerkers. Ik heb ze netjes in een document. Melden van onveilige situaties en incidenten. Het volgen van veiligheidstrainingen. Opvolgen van veiligheidsinstructies. Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen juist gebruiken. Persoonlijke beschermingsmiddelen juist gebruiken en opbergen. Beveiligingen intact laten. Bespreken

veiligheidscultuur in het team. Bijstand verlenen aan veilige en gezonde omstandigheden. Het werk stilleggen bij ernstig gevaar. Bespreken arbo- en werkdruk in het jaargesprek. Dat zit sowieso in de cao voor de GGZ als actiepunt. Alleen de rol van de OR heb ik niet vastgelegd. Ik heb vooral gezegd, ze worden hierover geïnformeerd en daarover geïnformeerd. Maar dit ligt in de wet vast.

I: Ja, je mag van de medewerkers verwachten dat zij regelgeving binnen de organisatie naleven. Dat is echt de verantwoordelijkheid die bij de medewerker ligt.

G: We hebben een gedragscode. Die is voor iedereen. Op locaties heb je natuurlijk specifieke veiligheidsinstructies. Piepersystemen, daarmee worden mailingen gedaan. Vaak in het kader van agressie. Wat je daar weer ziet is dat er vaak issues zijn met die systemen. Maar die issues zijn er vaak weer door... Niet alleen door de techniek, maar door onjuist gebruik. Bekend is dat is als je hem in het rek hangt, dan geven ze signalen van dat het oké is of niet oké is. En ook bij het uit het rek halen. Dus als de batterij niet geladen is, dan is dat zichtbaar. Of merkbaar met een piep. Als je dat negeert, dan gaat het ten koste van je eigen veiligheid, van onze cliënten en van je collega's. Dus dat moet je niet doen. Ook het onbeheerd achterlaten van zo'n pieper. Dan mis je ook signalen als batterij bijna leeg en dat soort zaken. Dus een deel van de incidenten is daardoor te verklaren daarmee. Dan blijven er nog heel veel technische dingen en onderhoud en programmeringen. Dus het is vaak een samenspel van mensen die dit soort veiligheidsapparatuur gebruiken, het zorgvuldige werk van onze leveranciers en onze staf die het moeten organiseren.

I: Vraag 6: Hoe kan de OR de samenwerking aangaan/vormgeven met arbostakeholders binnen of betrokken bij een organisatie?

G: Sowieso van het recht gebruik maken bij de keuze van bedrijfsarts en arbodienst. En dan ook alle afspraken maken over hoe vaak je elkaar spreekt en meer. Als de arbeidsinspectie langskomt van het aanbod om mee te lopen gebruik maken.

I: Ja, het recht om mee te lopen.

G: Ja, en erbij te zijn. Vorig jaar was er hier geen inspectie, maar een monitoringsonderzoek. Dan wordt de OR daar ook bij betrokken. De toetsingsrapporten, dus degene die de toetsing doet, daar kennis mee maken, dat lijkt me een heel verstandige. Zo'n toetser vraagt altijd wel aan mij om de rapporten door te sturen aan de OR en MR. En bovendien, een toetser vraagt vaak ook wel om een gesprek met de OR. Om te kijken of het beleid goed geborgd is.

I: Ja, maar in ieder geval in een vroegtijdig stadium kennis maken als OR en stakeholder. Dat kan inderdaad de Arboarts zijn, dat kan.

G: Ja, en geijkte momenten zijn, denk ik, nieuwe contracten, nieuwe samenstelling van de VGWM-commissie, bij een nieuwe termijn. Ja, dan zou ik die momenten vooral aangaan.

I: Ja, pak die momenten aan om contact te leggen, het eerste contact te leggen, waarna verder contact dan alweer makkelijker verloopt. Want je hebt elkaar al eens gesproken, je hebt al eens kennis met elkaar gemaakt.

G: Ja, kijk, het is ook, hoe breed is arbo bij de arbo-preventiemedewerker belegd. Kijk, in de Arbowet staat BHV en Verzuim. In deze organisatie hebben we een hoofd-BHV, een concernhoofd, en die valt voor verantwoording direct onder de bestuurder. Ik bemoei me helemaal niet met BHV. Ik ben wel BHV-opgeleid en ik weet hoe het in elkaar zit. Maar in de RI&E komt natuurlijk wel de vraag over BHV. Nee, dus in die zin wel, maar niet de inhoud van de opleidingen, de structuur van de calamiteitenorganisatie en dergelijke. Eigenlijk geldt hetzelfde voor Verzuim. We hebben een aantal Verzuim-specialisten. Ja, die zitten wel in het team waar ik ook werk. Dus dat raakt elkaar. Zij zijn vaak ook met vitaliteit bezig. In mijn optiek valt het eigenlijk meer onder duurzame inzetbaarheid. Dat is eigenlijk continu leren en ontwikkelen, een leven lang. Veilig en gezond werken. En dan komt dat stukje vitaliteit er ook nog eens bij. Die drie dingen zie ik als kern bij duurzame inzetbaarheid. En dan

valt daar het een en ander, vallen die aspecten eronder. Dus ik zou de OR ook adviseren om in te zetten op duurzame inzetbaarheid als belangrijk thema. En veilig en gezond werken, is daar dan één thema van.

I: Ja, in de Arbovisie wordt ook aangegeven dat er meer aandacht moet komen voor preventie.

G: Ja, en preventie moet niet verengd worden tot vitaliteit, want dan ligt alles bij de medewerker. En een leven lang leren en ontwikkelen is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. En vitaliteit, daar kan de werkgever faciliterend in optreden. En, ja, dan heb je het toch ook, dat je het bij elkaar moet brengen. Maar in hoeverre ga je als werkgever in op het gezondheidsgedrag, op individueel niveau. Tijdens het werk is wat anders, dan buiten het werk. Wij kunnen zeggen, tijdens werktijd mag er niet gerookt worden. Tijdens werktijd willen we ook gezonde voeding aanbieden, dat kan allemaal. Maar, ja, je kunt niet iemand verplichten om die gezonde voeding in te nemen.

I: Nee, dat gaat te ver. Zou een ondernemingsraad, een VGWM-commissie, ook initiatieven kunnen nemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en preventie? Dat de ondernemingsraad zelf naar de bestuurder toe gaat met ideeën, met initiatieven, mogelijk signalen die opgevangen worden binnen de onderneming?

G: Ja, dat kan. En aan de andere kant, moderne bestuurders schrijven vaak een meer-jarenstrategie op doelen over aantrekkelijk werkgever zijn en veilig en gezond werken. En de OR kan helpend zijn. Die kan daar, omdat concreet te maken, een stimulerende rol in hebben.

I: Vraag 7: Welke kennis of vaardigheden heeft de ondernemingsraad nodig om zijn rol goed te kunnen vervullen op het gebied van arbeidsomstandigheden?

G: Wetskennis, dus weten hoe de WOR in elkaar zit, weten hoe de Arbowet in elkaar zit, weten van de Arbocatalogus. De cao, daar staat soms ook het een en ander in over arbo. Ja, eigenlijk altijd eerst kijken wat is wettelijk, wat staat in de cao, wat staat er in de Arbocatalogus. Wat stakeholders binnen de branche opstellen. De wet- en regelgeving maar dan een beetje breder dan alleen maar wat de overheid aanvoert. Dus ook de cao en veldafspraken. Ook kijken hoe een Nederlandse arbeidsinspectie functioneert. Niet om daar handig gebruik van te maken, maar om dingen op de rails te krijgen. Data gedrevenheid en organisaties daartoe stimuleren, dat ook. Maar dat vraagt ook wel kennis daarover. Analytisch vermogen. Je moet natuurlijk kunnen levellen, dat je gesprekken kan voeren op bestuurs- en directieniveau en ook met je medewerkers. En ook kunnen vertalen van wat op de werkvloer speelt naar boven toe en van boven naar beneden. Een soort tolk functie. Ook af en toe de nek uit durven steken voor gevoelige kwesties, dus ook wel lef hebben. Initiatief nemen. Weten wat er is aan beleid binnen de organisatie. Zijn er vertrouwenspersonen? Wijs daar de weg naartoe. Is er een klachtencommissie? Weet dan ook de juiste procedures. Is er bedrijfsmaatschappelijk werk waarvan gebruik gemaakt kan worden, ja of nee. Weten wat er te koop is op dat vlak.

I: Weet de weg binnen de organisatie waar je werkt. Welke mensen, welke afdelingen waar verantwoordelijk voor zijn. Het helpt in de gesprekken met stakeholders korte lijnen te houden. Maar het helpt ook om medewerkers door te kunnen verwijzen.

G: Ja, ook bijvoorbeeld naar de preventiemedewerker. Bijvoorbeeld als iemand ergonomische klachten heeft of met klimaat of iets dergelijks.

I: Vraag 8: Welke beleids- en cultuurveranderingen kunnen bijdragen aan een optimale vervulling van de rol van de OR in arbo?

I: In onze sector aanspreken en grenzen stellen. En bij een veiligheidscultuur, moet je ook verstand hebben van wat te koop is op dat vlak, bijvoorbeeld een veiligheidscultuurladder. Dan kun je kijken waar je staat. Ben je vooral reactief bezig op incidenten? Als je die kennis hebt en dat overzicht, dan

denk ik dat je al beter aan cultuurbeïnvloeding kan doen vanuit de OR. Vooral het bespreken van zaken.

Voorbeeld: Wij zijn nu met sociale veiligheid bezig en besprekingen vinden veelal in de teams plaats. Maar ik kan me ook wel voorstellen dat er sommige dingen zijn die op organisatieniveau geregeld moeten worden. Je kunt niet alles terugleggen in het team. De veiligheid in het team is heel belangrijk, maar ook de verlichting op buiten kan belangrijk zijn. De wijze waarop systemen ingericht zijn en autorisaties, dat kan ook van belang zijn.

I: En als we nu iets breder kijken naar bijvoorbeeld wet- en regelgeving, als je kijkt naar de Arbowet, is die jouws inziens voldoende duidelijk, goed te begrijpen?

G: Ja, kijk, de Arbowet is een kaderwet. Is die goed te begrijpen? Hij is zelfs door de bedrijfsartsen niet goed begrepen, want die gooiden PMO en PAGO door elkaar. De vertaling naar het eigen werk zit vooral bij de Arbocatalogi. Ik denk dat je die vooral moet gebruiken. Het arbo-portaal, een site van de overheid, is ook een aardig instrument voor vertaling. Ik denk dat je scholing moet gebruiken om een beetje kennis te hebben van jurisprudentie en dergelijke. Ik denk dat er voor de OR wel kanalen zijn om zich op specifiek, vanuit hun rol op arbo, kennis te vergroten. Er zijn arbo-vakbladen, nieuwsbrieven. Maar het is ook weer een kunst om je dan niet met de details bezig te houden. Je bent als OR op strategisch niveau bezig.

I: In de arbo-visie kwam ook naar voren dat de Arbowet op onderdelen moeilijk te begrijpen is en dat gedrags- en cultuurveranderingen taai zijn. Voor een OR heel lastig, dat ligt buiten de invloedssfeer.

G: Ja, maar je kunt wel de cultuur op de agenda zetten in het gesprek met de bestuurder. En je kunt, met behulp van de cultuurladder, ook zeggen, waar staan we nu? En waar willen we staan? Dan is vaak ergens in het midden, maar welke kant van het midden? Dat generatief (hoog op de ladder staan) is maar voor enkele bedrijven weggelegd in de wereld, maar pathologisch moet je ook niet zijn en calculerend ook niet.

I: Vraag 9: Wat kan de toegevoegde waarde zijn van het instellen van een arbo of VGWM-commissie?

G: Dat je gelijkwaardig kan praten met de bestuurder over arbo. Gelijkwaardige, snelle lijntjes. Je kunt bij de VGWM-commissie ook medewerkers betrekken die niet in de OR zitten. Dus je kunt iemand die niet (meer) in de OR zit, maar wel het thema interessant vindt, toch nog behouden voor het thema. Kennis beter borgen. En andersom ook, iemand die nog niet in de OR kan of wil, kan wel lid worden van een VGWM-commissie.

I: Ja, het wordt dan een kweekvijver voor mensen die wel interesse hebben in medezeggenschap, maar nog niet in de OR willen. En tegelijkertijd kun je het gebruiken als een mogelijkheid voor medewerkers die niet meer in de OR zitten. Daarmee een stukje kennis borgen.

I: Vraag 10: Wat wordt de rol van de OR bij arbo in de komende 5 jaar?

G: Meer naar preventie, daar een groter accent opleggen. Maar ik denk dat al veel winst valt te halen bij het verbeteren van de huidige situatie. Meer datagericht werken. Scholing. Hoe maak je goed gebruik van een Arbocatalogus. Dat zou een mooie ontwikkeling voor de toekomst zijn. Dus niet alleen op een risicothema scholing volgen, maar ook op het gebruik van instrumenten. Het SER-advies. Zet in op preventie Dat zit eigenlijk al in de Arbowet. Zet het hoog op de agenda. Maar vereenvoudigen van regelgeving. Daar loop ik dan wat tegenaan. De overheid voor regels afschaffen, algemeen maken. En ondertussen moet je als sector zelf regels gaan verzinnen om duidelijke kaders te hebben. Is dat nu net de bedoeling? Soms is het veel makkelijker om te zeggen, zo is het. En je moet het zo regelen. Zo moet het. Punt. In plaats van zelf te verzinnen hoe het moet. Ja, dan ben je misschien wat meer intrinsiek gemotiveerd om die regels na te leven. Dat zou kunnen. Maar aan de andere kant heb je ook risicomangement. En ja, dan krijg je misschien weer te veel interne regels.

Eigenlijk is kennis van risicomanagement, of die taal spreken ook wel iets wat bij een VGWM-commissie thuis hoort. Ja, eigenlijk is heel dat RI&E gebeuren vol van risicomanagement.

17.2 Stakeholder 2

Geïnterviewde: Veiligheidskundige en OR-trainer

Interviewer: Evie Keus

Datum: 5 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Hoe zij jij de rol van de OR ten aanzien van het arbobeleid binnen een organisatie?

G: Mijn ervaring is als OR-adviseur dat heel veel OR 'en niet... Wat je ziet is dat de OR 'en niet op de hoogte zijn, dat ze eigenlijk bij elke wijziging in het beleid slash de procedure zij adviesplichtig zijn en daar ook geen gebruik van maken. Dus dat is een van de punten die ik zie. Dat ze daar ook in mijn optiek de proactieve rol ook niet innemen. En dat is dat, zeg maar, als ik ga kijken vanuit mijn rol als veiligheidskundige, er is nogal wat veranderd naar aanleiding van het arbo-advies van de SER. Veilig en gezond werken daar is ook wat regelgeving uit naar voren gekomen die veranderd is. Met name regelgeving met betrekking tot RIE en regelgeving met betrekking tot het onderzoeken van arbeidsongevallen. Wat je daarin ziet is dat de OR, nou, dan breng ik het nog positief, want ik spreek regelmatig op podia. Ik denk dat maar 15 tot 20 procent van de OR'en en arbocommissies op de hoogte is van dat die wetwijzigingen zijn geweest. En van die 15 of 20 procent heeft misschien maar 1 procent een procedurewijziging ter instemming gekregen heeft. Dus daar valt nog wel het een en ander te halen.

I: Ja, ik heb dat ook wel gemerkt in de interviews die ik tot nu toe heb gehad, dat ondernemingsraden meer reactief dan proactief zijn. En als je ze vraagt naar wet- en regelgeving waar ze tegenaan lopen en wat ze eventueel anders zouden willen zien, dan kunnen ze daar geen antwoord op geven. Of weinig antwoord op geven, omdat ze eigenlijk niet zo goed op de hoogte zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving.

G: Nee hoor, dus ja, dat klopt inderdaad. Dus ja, daar valt nog wel wat te halen.

I: Vraag 2: Wat zijn volgens jou de belangrijkste voorwaarden voor een OR om effectief te kunnen bijdragen aan gezond en veilig werken?

G: Ja, dit zijn de verschillen, als ik ga kijken vanuit mijn rol als adviseur OR, denk ik dat het belangrijk is om in ieder geval kennis te nemen van wat mag en wat moet en wat kan. Dus weet wat de wettelijke verplichtingen zijn, dat is denk ik wel een hele belangrijke. Daarnaast is het belangrijk om te weten met welke spelers je wat bespreekt. Dus de preventiemedewerker speelt natuurlijk een hele mooie linking pinrol in de organisatie, los van dat je de bestuurder hebt als OV en HR als ondersteuning. Ja, daar moet je natuurlijk ook een frequent overleg mee hebben en ook een goede verbinding. En ik denk dat het belangrijk is als voorwaarde dat je helder maakt naar elkaar, dat je een gezamenlijk belang hebt. En dat je kijkt vanuit verschillende perspectieven, dat is prima, maar je hebt een gezamenlijk belang. En dat is zoals ik altijd zeg, dat mensen fluitend naar hun werk gaan en weer gezond thuiskomen. En dat jij wel als medezeggenschap een bijdrage inlevert. Ik denk dat dat belangrijk is. Daarnaast denk ik dat het belangrijk is dat je kennisneemt, los van de wetten tot ondernemingsraad, maar dat je kennisneemt van de relevante documenten die er bij de organisatie aanwezig zijn. En dat je daarnaast ook heel goed feeling houdt met de werkvloer. Want daar gebeurt het uiteindelijk. En met name dat laatste, dat zie ik nog te weinig gebeuren. Er wordt vaak gezegd, de ivoren toren waar de bestuurder in zit en het management. Maar de vraag die de OR moet stellen is van hoe vaak kom jij dan op de werkvloer en steek je daar de thermometer in met betrekking tot een relevante onderwerpen. Dus dat is met mij met name nummer twee.

I: Ja, wat ik hoor uit de interviews is dat ondernemingsraden wel signalen die ze horen meenemen naar het overleg, maar echt actief de achterban opzoeken met vraagstukken. Dat gebeurt minder. Dat lijkt minder te gebeuren.

G: Ja, en je hoeft het niet altijd te doen, maar het gebeurt te weinig. Dat ben ik met je eens. En dat kan op allerlei manieren. Dat kan om structurele vragenlijsten, kort de deur uit te sturen. Dat kan door een soort zeepkistactie te houden. Dat kan door inloopspreken. Dat kan op allerlei manieren. En men klaagt dat de achterban moeilijk te bereiken is. Maar op de vraag hoe je de achterban dan bereikt, dan valt men (*de OR*) ook vrij stil op dat gebied.

I: Vraag 3: Welke arbothema's zouden de prioriteit van de OR moeten hebben?

G: Ja, welke arbo-thema's zouden prioriteit moeten hebben? Nou, mijn stokpaardje is het niet echt, maar ik vind dat er te weinig aandacht wordt besteed. En dat vind ik al jaren. Is dat er te weinig aandacht besteed wordt aan preventief beleid. En het begint bij arbobeleid. Dat je daar duidelijk preventief beleid hebt. Dat het op verzuimbeleid, dat geloof ik wel, dat men daar preventief beleid op heeft. Maar op al die andere tien thema's. Of helemaal geen beleid, of te weinig beleid. Of reactief beleid. Dus ik denk dat het goed is om daar als OR goed naar te kijken. Van oké, maar wat hebben we dan voor preventief beleid? En dan te linken de theorie en de praktijk en de praktijk en de theorie. Waar past het bij elkaar? Waar bijt het elkaar? En wat moet er dan veranderen? Soms zal het beleid veranderd moeten worden. Maar soms zal de praktijk in ieder geval zich moeten neerleggen bij wat er in de theorie staat. En daar zie ik wel wat wrijving ontstaan en wat rancunes.

I: Vraag 4: Welke rol kan de OR spelen bij het signaleren van risico's en het stimuleren van preventie?

G: Nou ja, het stimuleren van preventie, om daar maar aan bij te beginnen. Ja, daar zul je echt wel moeten beginnen bij hebben wij adequaat preventief beleid? Want als dat er niet is, ja, hoe kun je dan invulling geven aan het stimuleren van preventie? Dan wordt het weer een grotere uitdaging. Dus dat vind ik een belangrijke, ja, en je kunt daar ook het initiatiefrecht heel mooi voor gebruiken. Als je vindt van, nou, het zit niet goed in elkaar. En dan kijken we naar het preventief beleid, maar... Ik denk dat het ook belangrijk is om te kijken van, waar kunnen we nou een link leggen tussen duurzame inzetbaarheid en preventie? En andersom. Dat vind ik ook dat er te weinig gebeurt. Dus op het moment dat jij uit de RI&E thema's kunt halen voor verbetering, ja, ga dan eens kijken van, wat doen we dan op preventieve zin, in duurzame inzetbaarheid daarin? En hoe vertalen we dat dan weer terug in de uitkomsten richting het preventieve en het repressieve beleid?

I: Vraag 5: Waar ligt volgens jou de grens tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en individuele medewerkers en de rol van de OR?

G: Ja, ik denk dat iedereen hier een rol in heeft. De rol van de werkgever is eigenlijk verantwoordelijk, dus die moet in ieder geval in mijn ogen een faciliterende en ondersteunende rol hebben. Ik denk dat dat goed is. De individuele medewerker moet zich houden aan de regels die door het bedrijf zijn opgesteld. En uiteindelijk, of je daar wel of niet mee eens is, dat is allemaal fijn. Maar als dat is wat er binnen de organisatie gesteld is, dan moet je daaraan voldoen. En ben je het daar niet mee eens en ben je als collectief? Dan kun je bij de ondernemingsraad aankloppen en aangeven waarom je het niet mee eens bent. En wat je veranderd zou willen hebben, als je individu bent, dan zul je ineens maar twee stappen te nemen. Eén, naar je leidinggevende. En de tweede, als je daar niet uitkomt, naar een raadsman of een vakbond of wat dan ook. Dus ik denk dat dat ook heel helder gescheiden moet worden. De ondernemingsraad zal op het gebied van veilig en gezond werken, als het een individuele vraag betreft. Net zoals alle andere thema's, deze niet in behandeling moeten nemen. En al komen er twee of drie mensen, waarbij ze nou eerst naar de leiding geven of de preventiemedewerker echt gaat. En ga anders zelf in het startblok zitten.

I: Vraag 6: Hoe kan de OR de samenwerking aangaan/vormgeven met arbostakeholders binnen of betrokken bij een organisatie?

G: Ja, een van de dingen die mij opvalt is dat mij heel weinig medezeggenschapsraden het vierhoeks-overleg kennen. Wel het artikel 24, maar niet het vierhoeks-overleg. Nou, daar begint eigenlijk al een heel belangrijk overleg. En het vierhoeks-overleg is een overleg tussen de bestuurder, een afvaardiging van de externe Arbozorg, een afvaardiging van de interne Arbozorg. En als laatste, maar niet not least, de medezeggenschap. Waarom? Omdat alle vier de partijen vanuit vier verschillende perspectieven en invalshoeken het gezamenlijke thema bedienen. Dus zul je daar ook met z'n vieren aandacht voor moeten hebben. Nou, dat kan prima. Daar hoeft je niet eens een extra overleg voor in te lassen. Maar maak daar tijd voor vrij in het artikel 24-overleg. En zorg dat het daar dan in ieder geval ter sprake komt. Dus dat is één hoe je dat kunt doen.

I: Ja, dan zei je in het artikel 24-overleg, je blikt terug en je kijkt vooruit. En dan is arbo één van de onderdelen waarop je terugblikt en vooruitblikt. Wat hebben we afgelopen periode gedaan? Nou, preventie, duurzaam inzetbaarheid, beleid. En wat gaan we de komende periode daarin doen?

G: Ja, helemaal mee eens. En sluit het bij elkaar aan. Waar schuurt het? Wat zijn de uitkomsten van de arbodienst op de thema's? Wat zijn de uitkomsten intern van de preventiemedewerker, van de OR en van de bestuurder? En wat gaan we houden en wat gaan we proberen te veranderen? Dus dat kun je op dat moment prima met elkaar bespreken. Daarnaast is het zo dat je, vind ik, structureel overleg moet hebben met de preventieve taken. Dus je hebt die artikel 13 van de Arbowet. Dus meestal wordt het de preventiemedewerker genoemd. Maar bij heel veel organisaties heb je niet alleen de preventiemedewerker, maar heb je bijvoorbeeld ook ergo-coaches. Of heb je dat bij Bhv'ers deeltaken neergelegd worden. Ga nou eens kijken met welke mensen je structureel, en structureel kan ook één keer in de zes maanden, één keer in het kwartaal zijn, overleg zou moeten hebben. En je moet proberen om daar cyclisch iets mee te doen. Zoals ze dat zeggen, in die deming cirkel, die plan, do, check, act. Probeer dat nou ook eens in de spelers in het spel te verweven in structurele overleggen met elkaar. Dus dat, denk ik, is een belangrijke om op te pakken. En hou ook rekening met welke belangen die spelers hebben. Het is niet altijd zo, ja, je hebt een gezamenlijk belang, mensen fluitend naar een huis, of fluitend naar een werk en gezond naar huis. Maar er zitten vast wel momenten in waar je verschillende belangen hebt met betrekking tot hetzelfde thema, omdat je een andere rol hebt. Een medewerker heeft een iets ander belang soms, als een manager, omdat hij ook budgetten moet bewaken. Dus daar zou je ook iets naar moeten bekijken en besprek dat met elkaar. Wees daar open, van joh, ik snap, dit is jouw belang. Klopt dat? Dit is ons belang. Waar kunnen we elkaar vinden en waar verschillen we in inzicht? En laten we het daar nou eens over hebben met elkaar. Dat maakt het gesprek veel vruchtbaarder, of zorgt dat het vruchtbaarder wordt, als dat je dat niet doet.

I: Ja, die kwam ook in een van de interviews naar voren, dat geld nog wel eens een reden kan zijn om bepaalde maatregelen niet te nemen, of een bepaalde verbetering niet aan te brengen, omdat het veel geld kost en niets oplevert. Ja, veiligheid voor de medewerker, maar verder niet.

G: Ja, nou ja, of, ik zou het nog breder willen trekken, niet eens alleen maar geld, maar middelen. Want tijd is ook een van de elementen die vaker genoemd wordt. En ik zeg, het gaat niet om tijd, het gaat om prioriteit. Daar moet je naar kijken en daar moet je het ook over hebben met elkaar. Wees daar gewoon eerlijk in, naar elkaar toe. En dat je niet altijd op hetzelfde uitkomt, dat kan.

I: Vraag 7: Welke kennis of vaardigheden heeft de ondernemingsraad nodig om zijn rol goed te kunnen vervullen op het gebied van arbeidsomstandigheden?

G: Op het gebied van arbo, ja, ik vind nog steeds, en ik ben nu sinds eigenlijk deze maand bezig om daar wat meer aandacht voor te krijgen. Ik vind dat OR zich veel te weinig scholen op het gebied van arbo. Er is nog altijd de mentaliteit, ja, het is allemaal zo vaag, het is zo saai. Nou ja, het is maar net

hoe je het geeft en wie het geeft, vind ik. Dat is één. En het is allemaal niet zo vaag. Nee, het is best wel concreet. En wat je ziet is dat arbocommissies, die gaan nog wel eens af en toe op scholing. Maar OR 'en naar verhouding veel te weinig. Terwijl ik denk, ja, maar als OR neem je gezamenlijk de instemmingsaanvraag in behandeling. En geef je daar gezamenlijk een mening over weer. Ja, dat de arbocommissie een voorbereidende arbocommissie is, die daar de voorbereidingen treft, prima. Maar ik vind dat je als OR-lid in ieder geval een basiskennis moet hebben met betrekking tot de rechten en plichten van arbo. Zeker sinds de diverse wetwijzigingen die er de afgelopen twee jaar veranderd zijn. En degenen die er aankomen. Dus ik denk dat daar wel echt meer kennis en vaardigheden op gedaan moet worden, als dat tot op heden gebeurt.

I: Ja, dat kwam ook al voor een interview. Een van de ondernemingsraden zei, ja, de arbocommissie gaat regelmatig op training. Maar eigenlijk moet de OR ook op training, in ieder geval die wet- en regelgeving, goed kennen. Want uiteindelijk, ja, de arbocommissie bereidt het voor. Ja, maar de ondernemingsraad neemt het uiteindelijke besluit. En moet wel goed kunnen toetsen of het advies van de arbocommissie klopt.

G: Ja, helemaal, helemaal, helemaal eens.

I: Vraag 8: Welke beleids- en cultuurveranderingen kunnen bijdragen aan een optimale vervulling van de rol van de OR in arbo?

G: Wat bedoel je daar precies mee?

I: De Arbovisie van 2040 geeft bijvoorbeeld aan dat er binnen de Nederlandse cultuur weinig aandacht is voor veiligheid. Het is geen thema. En dat maakt het ook voor, kan ik me voorstellen, voor ondernemingsraden en voor bedrijven, organisaties, lastig om daar goed beleid op te voeren. En beleid, denk, ja, wet, regelgeving. Nu wordt er minder sterk ingezet op preventie, maar is bijvoorbeeld de Arbowet voldoende duidelijk. Ik heb ook een ondernemingsraad gehoord, die zei, er zijn zoveel kleine regels, zoveel regeltjes, dat je helemaal vast zit als organisatie.

G: Ja, nou ja, kijk, als je wilt bekijken, ja, dus als je wilt ook een beleid en cultuurveranderingen, nou, bij grote organisaties, wat ik zie, is dat er hele boekwerken verschijnen, en hoe dikker het boek, hoe minder er gelezen wordt. Dat is één. Dus ik hou van kort en krachtig en duidelijk. Maar ook bij grote organisaties kan dat. Ik heb vaak genoeg een arbobeleid geschreven die voldoet aan de Arbowetgeving. 25 pagina's. Alleen, het is maar net hoe je het doet. En maak gebruik van de huidige technieken. Wat ik vaak doe, is bij elk thema een hyperlink. Dat je bij elk thema een hyperlink naar de procedure zet. Je moet je doelgroep bedienen op de behoefte die er is. Want de operationeel medewerker zal niet snel naar de beleidsstukken gaan kijken, maar met name naar de procedures. Want die heeft hij nodig om beleid uit te voeren. Dus dat vind ik een belangrijke. Dat heeft ook met cultuur te maken. En anderen die je niet zo snel zou verwachten, maar die vind ik, en die is eigenlijk niet eens arbo-gerelateerd, maar bij arbo vind ik hem ook. En het gebeurt steeds vaker, is de e-mail-tsunami-cultuur, zoals ik dat noem. Iedereen wordt te pas en te onpas meegenomen in cc's en bcc's zelfs. De ene keer omdat er een indekkingscultuur is, de andere omdat er een iedereen-plasje-er-overheen-een-cultuur moet zijn. Er is van alles of een combinatie van. Nou, ik denk dat als je daar bedrijven meer bewuster van kunt maken, slash medewerkers, wanneer neem je wie wel mee, op welke manier, nou dat zou de werkdruk best wel lager maken, dat is één. En het tweede, het zou ook ten goede komen aan efficiëntie. En die heb je denk ik nog niet gehoord tot nu toe.

I: Nee, nee, deze is nieuw inderdaad. Ik heb wel bij één van de ondernemingsraden die ik begeleid, daar is recent een arbobeleid op gesteld. Nadat de OR daar heel vaak om gevraagd heeft van, hé, de wet zegt je moet een arbobeleid hebben, ga het regelen. Het voldoet aan alle wet- en regelgeving, maar heeft de ondernemingsraad gezegd, voor de gemiddelde medewerker van de organisatie is dit niet te lezen. Die volgt dit niet. Dus prima, het is er, het voldoet aan wet- en regelgeving, maar kan je zorgen voor een tweede versie die geschreven is op het niveau van de medewerkers, met veel

plaatjes bijvoorbeeld. Zodat het daadwerkelijk, zij het ook echt begrijpen en ook in de praktijk kunnen brengen, want dit beleid, dat leggen ze naar twee pagina's weg.

G: Ja, klopt. En wat ze ook niet moeten vergeten is, is dat in sommige organisaties mensen geen toegang hebben tot internet of buitendienstmedewerkers, in de groenvoorziening of wat dan ook. Of een drempel hebben om naar Intranet te gaan, juist omdat het uitvoeringsmensen zijn of laaggeschoolden, laaggeletterd enzovoort. Dus ik denk dat het belangrijk is om te kijken, pas nou inderdaad je arbo-stukken en toezicht en informatie aan, aan de cultuur en doelgroep die je bedient. Dus dat is denk ik wel een goede om mee te nemen en als je dan, als OR kun je daarin natuurlijk een bijdrage leveren door te signaleren, op tafel te brengen, te toetsen wat er dan uiteindelijk uitkomt aan veranderingen.

I: Vraag 9: Wat kan de toegevoegde waarde zijn van het instellen van een arbo of VGWM-commissie?

G: Ja, wat is de toegevoegde waarde van het instellen van een arbocommissie? Ja, het is meerledig. Kijk, de arbo-visie heeft daar het een en ander al over geschreven. Ik denk dat de toegevoegde waarde is dat dan arbo de aandacht krijgt die het verdient, dat is één. Ik denk dat de manier waarop er gewerkt wordt minimaal net zo belangrijk is. Dus dat betekent dat je als medezeggenschap en arbocommissie heldere afspraken moet hebben wat je van elkaar verwacht. En dat niet alleen maar, zoals ik het altijd zeg, met klemtonen door de mond de ruimte in verspreidt, maar dat je ook daadwerkelijk op papier kort en bondig zet wat je van elkaar verwacht. Dus als de arbocommissie nou voorbereidende arbocommissie is, dan zal er ook een opdrachtgever moeten zijn. En dat is dan vaak het DB. En die moet dan helder een opdracht formuleren en die moet die neerleggen bij de arbocommissie. Ik vind ook dat de OR/arbocommissie ook een stukje projectmatig werken thema zou kunnen volgen, een module of een dag. Zodat je daar ook invulling aan kunt geven. Want dan hoef je niet hele dikke boekwerken van Prins 1 en Prins 2 door te nemen. Maar gewoon projectmatig werken, wat betekent het? Het heeft een begin, het heeft een eind, het heeft taak en verantwoordelijkheid, al dat soort dingen. En dan zorgen dat je daar ook op basis van die thema's het ook inricht. En wat ik ook vind is, dat er wordt dan, als er geschoold wordt, wordt er wel geschoold. Maar er wordt er niet tussen de scholingen door adviesuurtjes of uren ingepland met een adviseur. En dat hoeft echt niet elke week. Maar dan om te kijken van, oké, follow-up, van oké, maar zijn we op de goede weg? Of kijken ze naar deze stukken? En dan gaat men eigenlijk van scholing op scholing. En dat vind ik soms echt weggegooid geld. En dan kom ik soms wel ondernemers, inderdaad, of arbocommissies. Ja, nou ja, wat is er dan voor terechtgekomen? Laat eens zien, wat heb je dan voor je plan van aanpak gemaakt? Ja, en dan komt er toch niet altijd de stappen uit die ze zouden willen zetten, die we toen hebben afgesproken met elkaar. Terwijl ik denk dat als je dat tussendoor nog met elkaar had afgesproken, de kans groter was geweest dat je nog wat meer stappen had gemaakt, als het je nu hebt gemaakt.

I: Ja, daar komt denk ik ook het SER-advies vandaan om een scholingsplan verplicht te stellen.

G: Ja, dat denk ik ook onder andere.

I: Vraag 10: Wat wordt de rol van de OR bij arbo in de komende 5 jaar?

G: Ja, moeilijk te zeggen, maar ik hoop dat de stappen van de SER doorgezet worden als we weer een of een meerderheid of minderheidskabinet hebben. Dat er handen en voeten aan gegeven gaat worden en als dat dan ook gebeurt, dan zal dat stapje voor stapje toch kwalitatief beter gaan worden. En wat ik bedoel met kwalitatief beter is dat de medezeggenschap toch een wat duidelijkere stempel in positieve zin zou kunnen drukken op veilig en gezond werken. En dat het ook een, wat ik nog te weinig vind, een intrinsiek thema binnen een organisatie is, wat nog te weinig is. Het hangt erbij, vaak, of het moet echt zijn in de procesindustrie of in de chemie of wat dan ook, waar er toch iets anders op vanaf de opleidingen naar gekeken wordt. Maar ja, niet alleen maar in de bouw en in de

chemiesector en in de landbouw vallen er ongelukken. En dat is wat men vaak zegt, een mooie afronding eigenlijk die kant op. Ik vraag vaak aan mensen, hoeveel mensen denk je dat erover lijden, jaarlijks, met arbo als belangrijkste oorzaak, nou dan komen ze tussen de 15, 20, soms 100, 200. En dan zeg ik, nou, het is iets meer, het zijn er ongeveer 4.000. En dan gaan mensen, ja, ik heb 4.000, ja, want het overgrote gedeelte gaat namelijk niet door vallen en beknelling, maar gevaarlijke stoffen of een combinatie van factoren. Dus ik denk dat het nog ondergeschoven is en ook steeds meer mensen met een burn-out-achtige klachten die, zeg maar, nooit meer aan werken toekomen omdat ze gewoon structureel gezondheidsproblemen daardoor krijgen. Dus ja, ik denk dat goede arbeidsomstandigheden nog te weinig erkend en gewaardeerd worden bij bedrijven. Door alle lagen heen. Ik maak ook bedrijven mee waar arbeidsomstandigheden echt, echt een intrinsieke waarde heeft. En dan kan je zeggen, ook op dit moment ziekteverzuim van 2%, anderhalf, hè, en niet bedrijven van 10, 20 mensen, nee, gewoon bedrijven met 500, 600, 800 band. Dus het rendeert wel. Dat kan wel, ja.

I: Aanvullende vraag: de arbeidsinspectie, wat kan een ondernemingsraad daarmee doen. Ik had heel graag willen interviewen, maar ze geven niet thuis. Ik krijg ze niet erin mee. Het is alleen, ja, als we een inspectie doen, dan kan de ondernemingsraad aansluiten.

G: Nou, nee, er zijn meer dingen, hè. Kijk, de WOR geeft aan dat de OR recht heeft op een afschrift van het rapport wat de arbeidsinspectie schrijft. Nou, dat gebeurt ook niet altijd, maar daar hebben ze recht op. Ze hebben recht op een gesprek met de arbeidsinspectie. Ook dat is een van de rechten die ze hebben. En iedere medewerker mag de arbeidsinspectie bellen als hij denkt dat er levensbedreigende situaties of hele onveilige situaties zijn. Dus dat kan de OR ook doen en dat kunnen medewerkers doen. En dat kan ook anoniem gebeuren. Nou, ben ik niet hier een break aan het neerleggen van jongens, doe dat nou vooral. Nee, dat zeker niet. Maar ik vind wel dat als er echt gevaarlijke situaties bij bedrijven zijn, dat je ook als OR, als je je best gedaan hebt binnen de organisatie om daar beweging in te krijgen in positieve zin en dat gebeurt niet, dan vind ik dat je hier zelfs de plicht hebt als OR om daar in ieder geval de inspectie ook in kennis te stellen.

I: Ja, dan ga je een beetje richting, dat is eigenlijk artikel 28, het bevorderen van veilige arbeidsomstandigheden. Ja, dat viel wel op in de interviews die ik tot nu toe heb gehad. Want met artikel 28, we zijn heel erg bezig met het advies en het instemmen en het stimuleren, minder, minder. Artikel 28, als je dat noemt, dan valt het ook weer een beetje stil.

G: Ja, dat klopt helemaal, dat ben ik helemaal met je eens.

17.3 Stakeholder 3

Geïnterviewde: Gecertificeerd MVK en HVK in opleiding

Interviewer: Evie Keus

Datum: 14 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Hoe zij jij de rol van de OR ten aanzien van het arbobeleid binnen een organisatie?

G: Ja, de rol van de OR is gewoon instemmingsrecht en adviesrecht op bepaalde puntjes in het arbobeleid. Namelijk, opstellen van een RI&E, aanstellen van de arbodienst, aanstellen van bepaalde preventie-medewerkers. De rol van een OR in het hele beeld van, ja, de overheid in wat zij verwacht van bedrijven. Wat bedrijven willen, wat de aannemers willen. En dan heb je de OR en de werknemers. En de werknemers hebben andere prioriteiten, duidelijk, dan wat de bedrijven zelf geeft. Het bedrijf zelf moet geld maken voor de aannemers. En de medewerkers willen gewoon veilig thuisgaan op het eind van de dag en met geld in hun zak. Maar wat belangrijkste, volgens mij, als een medewerker is, en ik denk voor jij ook, is dat je kunt thuiskomen. En voor bedrijf, heel vaak, het is gekozen tot een productie en veiligheid en productie wint. En voor de werknemers, het moet andersom zijn. En de OR is er om te zien en te voorzien dat de veiligheid komt niet tweede plaats. En dat al de regels die jarenlang zijn opgebouwd in de wet- en regelgeving. En niet alleen de Arbowet, maar de wet over minimum loonbetaling, over werkuren, over overwerk, over verzuim. Over de hele paraplu van regels. Zij moet even voorzien dat de werkgever houdt aan de regels om de werknemers te beschermen. En ja, de OR is gekozen vanuit de werknemers. En zij moet opstaan voor de werknemers. En dat is hoe ik zie het. En het is echt, ik denk mijn mening is echt een Noord-Amerikaanse mening. Over, ja, vakbonden en de rol van de OR, gekozen mensen die moet opstaan voor de werknemers. Ja, het is te vergelijken met vakbonden in het algemeen in Noord-Amerika. Die zijn echt anders dan vakbonden hier in Nederland. Want de regels zijn echt anders ook voor de opstelling van vakbonden en zo. En al de verschillende kleine systemen, zij hebben genuanceerde rol in het hele beeld. De OR, PVT of paar werknemers, op basis van hoe groot je organisatie is, moet staan voor de medewerkers. Om te voldoen, om te zien dat het bedrijf voldoet aan al de wet- en regelgeving. En er is a lot of wet- en regelgeving.

I: Vraag 2: Wat zijn volgens jou de belangrijkste voorwaarden voor een OR om effectief te kunnen bijdragen aan gezond en veilig werken?

G: Wat ik heb geleerd, want dit was echt een leerproces voor mij. Ik zat niet in de OR. Ik was gewoon aangetrokken voor de VGWM-commissie. En, ja, ik was verbaasd bij de hoeveelheid van wet- en regelgeving. En toen ik was bezig om uit te zoeken over, ja, wat is een VGWM-commissie en wat moeten zij doen, het wordt echt duidelijk voor mij gemaakt dat de hoeveelheid van wet- en regelgeving voor de OR is zo enorm. Dus ik denk één van de grootste kernen is dat je hebt een basiskennis van wet- en regelgeving. En, ja, dat is, met de OR is gewoon elke member, elke lid moet gewoon opleiding krijgen in het. En door SBI-formaat gewoon een twee-dag-cursus voor de VGWM-commissie, dat is voldoende. Want je hoeft niet de hele Arbowet te weten. Wat belangrijk voor, ja, drie belangrijke punten voor de OR, of voor de VGWM-commissie, is je hebt een arbobeleid nodig, je hebt een RI&E nodig, en preventie-medewerkers en arbodienst. En, ja, zo, het is niet zo veel. Het is niet dat je moet elke artikel weten. Het is niet dat je moet weten dat, ja, artikel 215 is PSA. Je hoeft niet dat level van kennis te hebben. Maar, als je weet waar je kunnen de wetten vinden, als je moet het vinden, dat is prima. En, volgens mij, zonder een opleiding tot HVK te doen, was het makkelijk om de wet even op te zoeken. Maar het was allemaal online. Maar tijd is belangrijk. Zo, ja, genoeg punten voor OR-leden is, ja, je moet een beetje kennis kunnen opbouwen. En dan, nog belangrijk, is je moet communicatief sterk zijn. En organisatie is ook belangrijk. Dat je kunt iets organiseren, dat je

kunt je gedachten in een rapport zetten. En ik denk als, ja, als je kunt deze drie dingen doen, dat is de meest belangrijke.

I: Ja, dan, als je die drie beheerst, dan kun je het belang van gezond en veilig werken. En een goed arbobeleid kan je overdragen aan de bestuurder. Je kunt dat in ieder geval kenbaar maken. Dat stimuleren. Dan is het uiteindelijk nog steeds aan de bestuurder wat hij daarmee doet. Maar je kunt wel als OR jouw verantwoordelijkheid daarin nemen.

G: Ja, precies. En misschien je moet ook even, ja, ik weet het niet wat de woorden zijn of hoe ik moet dit even formuleren. Maar je moet een beetje stevig zijn. Stevig genoeg zijn om te durven, als iets gaat niet goed, dat je kunt aan de bel trekken. Want dat is echt de rol van de OR. Om te zeggen, hier is de grens, ons medewerkers verwachten dit, minstens dit van jou. En als we het niet krijgen, ja, dan kun je je hoofd tegen het bedrijf voor zolang boxen. Maar hoeveel kansen wil je hen geven? Op een moment moet je hulp, ja, een toezichthouder aantrekken. Als je krijgt niks van het bedrijf. En soms is dat noodzakelijk, niet altijd. En het is altijd een last resort, dat snap ik. Maar als je hebt een onveilige situatie naar het management gebracht, en je hebt een oplossing voor de situatie aan hen ook gegeven, en zij doet nog steeds niks om het te verbeteren. Terwijl de wet- en regelgeving verplicht dat zij moet het verbeteren. Dan hoe vaak wil je dat boodschap overbrengen naar management, voordat je zegt, oké, het is duidelijk dat er geen eerlijk spel hier is. Zij wil niks doen. En ons lichamenlijk welzijn ligt in het gaatje hier. Maar het is belangrijk dat je kunt even het inspectiebureau bellen, als dat noodzakelijk is. Of, you know, de juist overheidsorganisatie bellen om te zeggen, luister, dit speelt hier en iets moet gedaan worden. En als je kijkt naar ideeën zoals de veiligheidsladder, het is al uitgezocht, dat wij hebben organisaties die zeker doen niks aan veiligheid. Zij zijn op niveau 1. En dan wij hebben organisaties, op niveau 2, zoals de organisatie waar ik werk, als een reactief bedrijf. Maar ze zijn niet reactief voor de werknemers. Als een werknemer geeft een klacht aan het management, heel vaak, zij krijgen niks. Oh ja, we zouden iets doen, zeggen zij. Maar als niks gebeurt, en je hebt het gevraagd en gevraagd, en je bent jaren daar bezig. En dan, ja, mensen worden ziek of blootgesteld of wat. Dan je hebt een duty als een OR-lid om iets te doen om de situatie te verbeteren. En de tick on the wrist helpt. Bij een reactief bedrijf.

I: Vraag 3: Welke Arbothema's zouden de prioriteit van de OR moeten hebben?

G: Oh, de thema's? Ja, ik denk, nummer één is de RI&E. Want PSA moet sowieso opgenomen in de RI&E. Dat is een verplichting. Maar ik denk, je kunt even op artikelen van de Arbowet, arbo-omstandighedenwet zelf, de Arbowet, artikel 3, 5 en 8. Zij zijn de belangrijkste. Nu, dan heb je ook artikel 15, dat gaat over preventiemedewerkers. Ja, dat is ook belangrijk. Maar als je hebt een arbobeleid, die volledig actueel en betrouwbaar is. Als je hebt een RI&E, die volledig actueel en betrouwbaar is. En artikel 8, die gaat over voorlichting en onderricht. En voor ons maar, als ik moet een kiezen, die de belangrijkste is voor veiligheid, het is altijd 8. Wat ik heb geconstateerd als werknemer in Nederland, medewerker overal, is communicatie en opleiding is de key voor een succesvol veiligheidsprogramma. Als je alles op papier hebt en niemand weet waar ze kunnen even kijken. Ik verwacht dat minder dan 50% van mijn collega's weet waar te vinden. Waar te zoeken. Dat is het probleem. Dat spreekt tot onduidelijkheid en niet voldoende communicatie tussen de mensen die heeft het opgesteld en de mensen die moeten voor de zekerheid zorgen dat de mensen op de vloer weten wat de veiligheidsregels zijn. En waar ze kunnen vinden.

I: Ja, artikel 3, 5 en 8 van de arbeidsomstandighedenwet, die moeten goed op orde zijn binnen het bedrijf. En het volgende punt, zeg jij, is dat moet ook goed gecommuniceerd worden naar de medewerker. Je moet het kunnen vinden en het moet begrijpelijk zijn. En ze moeten daarin getraind worden.

G: Ja, precies. En als je wil verder gaan, je kunt even kijken naar die inspectiebureau zelf, SZW. Ze hebben onderzoek gedaan om wat is de meest voorkomende kern of oorzaak van ongelukjes. En 80% van de tijd is het onbewustheid in de regels. Dus communicatie.

I: Ja, dat staat ook in de Arbovisie. De RI&E is niet van de goede kwaliteit. En zo komen er nog een aantal dingen naar voren.

G: Ja, precies. En vandaar, ja, dat gaat teruggekoppeld om het feit dat zij sterker werd, de WGWM-arbocommissie, of hoeveel mensen je kunt hebben die zijn op de hoogte van de regels en de opstelling van de veiligheidssystemen, maar ook, zij loopt meest van de tijd op de werkvloer. En gaat praatjes opvoeren met de medewerkers. Dat is een echt belangrijk link voor het bedrijf te hebben tussen een veiligheidsprogramma en veiligheid. Want zij zijn mensen die zijn echt goed op communiceren. En je zou even denken, zij hebben een verkiezing gewonnen om in de OR te komen. Dus zij kunnen wel een boodschap doorbrengen naar de medewerkers. Ja, en als dat boodschap gaat over veiligheid, dat is best.

I: Ja, want het bedrijf, de organisatie moet zorgen dat alles op papier in orde is. Maar dat wil niet zeggen dat het ook in de praktijk goed gaat. Want papier en praktijk willen nog wel eens botsen. En daar kan de OR een rol in spelen. Want de OR kan signalen vanuit de praktijk naar de bestuurder brengen. En de bestuurder erop aanspreken van, hé, op papier is het in orde. In de praktijk wordt het niet uitgevoerd, het wordt niet begrepen, het is niet te vinden. Beste bestuurder, pak dit op.

G: Ja. En dat is echt goed dat je zegt dat. Want dat is eigenlijk wat het belangrijkste voordeel van de OR en van de VGWM-commissie ook is. Is dat je hebt een groep van mensen die 90, 95 procent in zijn werktijd zijn op de werkvloer. Zij zijn echt in een betere positie om te zien wat gebeurt op de werkvloer. Wat niet rapporteert aan management is. Ik zie vaak, ja, het is slecht om te zeggen, maar mensen die heeft een incident gegaan met letsel. En in plaats van rapporteren om het inspectiebureau, zoals de wet-regelgeving zegt, moet gebeuren. Ze zijn vrijgegeven om van huis te werken, terwijl ze hebben een functie. Dat ze kunnen niet van huis doen. Maar op papier, ze zijn niet ziek en ze zijn niet, hoe zeg je, injured. En ja, dat is goed voor de bonus. Want dan heb je geen incident aangemeld. Maar het is slecht voor de medewerkers. Want als je hebt blijvend letsel, dat werkelijk is verplicht om melden. En later in je leeftijd, dat speelt een rol in hoe je kan verder met een carrière gaan. Hoe je kan naar je pensioenleeftijd gaan met succes. Maar het was nooit genoteerd, nooit gerapporteerd. Dan je hebt geen kans om geld te winnen van een bedrijf. Die heeft het veroorzaakt.

I: Ja, je hebt botsende belangen. Een manager die heeft targets te halen. Die heeft misschien een bonus in het vooruitzicht staan. Als er geen ongelukken gebeuren. En dan loop je het risico dat een manager in plaats van een ongeluk te melden. Iemand thuis laat werken als hij een ongeluk krijgt. En daar te herstellen en het ongeluk niet te melden. Want dan blijft de bonus intact. Maar dan heb je inderdaad als bestuurder, als organisatie. Stuur je verkeerd op veiligheid. Stuur je bijvoorbeeld op zo min mogelijk incidenten. Dan krijg je een bonus. In plaats van het goed oplossen van een incident op het moment dat dat plaatsvindt.

G: Ja, tuurlijk. En wat anders mis je daar is de kans om het te verbeteren. En op dit moment, zeker met al de ISO certificaties. Al de bedrijven willen hem hebben. Wel, de PDCA-cyclus is zeer belangrijk. En verplicht in dat certificering is constant verbetering. Nu, als incidenten zoals dit zijn onder het tapijt geborsteld. In plaats van, dat doesn't work in English. If they're swept under the rug. In plaats van naar licht gebracht. Dan je hebt geen kans om verbetering. Want je weet het niet. Je bent onbewust. En als een managementteam, dat is een echt nadeel. Je wilt dat niet. I mean, aan een kant ja, want haal je je bonus nog. Maar op de andere kant, je kunt geen verbetering op de situatie maken. En dat is slecht voor je bedrijf, financieel gesproken ook. Omdat, dat betekent dat je meer kans hebt dat je medewerker met jarenlang ervaring misschien zou uitvallen. Je moet nieuwe medewerkers inzetten. Dat is een kost voor training. En een kost voor training is enorm. Ook, je hebt los van reputatie. Als het gaat rond en het gaat rond dat je organisatie is onveilig en doet dingen tegen de normen en de regels zoals dit. Dan mensen willen niet voor je werken. Dan heb je, je moet je loonstrook sowieso verhoogd om het aantrekkelijk te maken. Want mensen weten dat het een onveilig werk is. Ja, dan dat is een kost ook. En, ja, er is gewoon meer de kost in. Achter de gordijnen,

de mensen zien niet misschien. Maar onboarding, de ervaring, dat kost geld. En dat kost heel veel geld. En het bedrijf, het lijkt als zij zie het niet. Of niemand heeft het voorlichten voor hen. Maar, hopelijk, de OR heeft iemand daar dat kan een rol spelen om dat te doen. En één ding dat de OR geeft is dat zij, zij, zij mogen experts inhuren te helpen met dit. Dus zij kunnen altijd een expert met een HVK-achtergrond of een arbeid hygiënist of een bedrijfsarts. Of iemand met dat specificatie die kunt voorlichting hebben aan dit situatie. En een kosten-batenanalyse opstellen. Even inhuren om zijn zaak naar het management te brengen. Ja en management komt niet zo vaak naar de vloer. En SHEQ-afdeling, zij komen ook niet zo vaak naar de vloer, ja, misschien de MVK'ers, maar zij zijn bezig met specifiek projecten. En zij zijn niet bezig met elke dag, met dezelfde groep van medewerkers, te zien wie is ziek, wie is niet aanwezig, waarom niet, wat is gebeurd. Oh, ja, en al de kleine verhaaltjes die komen uit. Het lijkt als anekdote na anekdote, maar van elke anekdote, dat is precies wat een incident is. Het is een anekdote, dat je zou een incident-analyse doen om al de feiten uit te krijgen. Om te zien waar het probleem zit en het oplossen, als het noodzakelijk is. En, ja, dat is wat belangrijk is. Mensen moeten praten, en dan we gaan terug naar communicatie.

I: Vraag 4: Welke rol kan de OR spelen bij het signaleren van risico's en het stimuleren van preventie?

G: Oh ja, dat is makkelijk. Je moet communiceren met de medewerkers en neemt de informatie die je verzamelt mee naar het management. Je bent dat link. En het gaat terug naar communicatie. En dat is echt belangrijk. Je loopt door je werkdag met je ogen open, met je oren open. Je praat met mensen. Hoe gaat het met jou? Hoe was dit project? Heeft iets gebeurd? Je krijgt die incidenten in je e-mail. Je leest hem maar. En als je ziet dezelfde onderwerp over en over en over. Ja, LoToTo fout, LoToTo fout. Ja, dat is my new project. Je kunt dat even aangeven aan het management. En ik heb hier geconstateerd dat er is gebreken aan die kennis. Er is een gebrek aan opleiding. Het is belangrijk dat je weet genoeg over wat de regels zijn. En dan je gaat terug naar de regels. Nu, als je wist niet, als je bent een OR lid en je hebt geen informatie over de Arbowet. En je wist niet dat, bijvoorbeeld over zwanger werknemers, dat ze moet een aparte RI&E hebben voor zwanger werknemers. Het is verplicht. En dat er zijn zes artikelen in de wet die zegt specifiek werkzaamheden voor zwangere zijn verboden. En ja, dan raak je zwanger of je collega die raakt zwanger. Je zou niet weten dat het bedrijf heeft specifiek obligaties daar. En dat maakt het moeilijk om het bedrijf te informeren dat er is een gebrek in het veiligheidssysteem in het bedrijf. Dus ja, de communicatie en genoeg kennis om te zeggen, hey, er is een regel over dit. We zien dat het niet uitgewerkt is of het komt niet naar de praktijk. En er moet iets gedaan worden.

I: Ja, de verbinder zijn tussen praktijk en de werkvloer en het kantoor. Dat je de signalen van de werkvloer meeneemt naar het kantoor. En ik denk ook een stuk goed voorbeeld geven, zeker als het ook gaat om preventie.

G: Ja, ik denk het wel, ja. Ik zou verwachten dat iedereen die loopt in de OR of loopt in de VGWM-commissie heeft hun integriteit om alles op de juiste manier te doen. En een corner, don't cut corners. En, you know, weet je, work ethic. Er is een mensen die, ja, okay, so, hier is een probleem ik zie met de OR, is dat je hebt twee groepen van mensen die wil in de OR staan. Het is of mensen die wil de sociale aspecten, ja, het is een sociale club, en we willen we praten doen met upper management, wat het ons, ja, belangrijk voelen. Je hebt deze mensen in de groep. En dan je hebt mensen in de groep die ziet een probleem op de werkvloer, die ze willen graag verbeteren.

I: Het kan lastig zijn voor een ondernemingsraad om het management daar echt hard op aan te spreken, want het is ook jouw bedrijf. Je voelt je ook betrokken bij het bedrijf, en je wilt liever niet dat het niet goed gaat met het bedrijf. Je bent loyaal aan het bedrijf. Dat kan lastig zijn, denk ik, als OR-lid.

G: Ja, ja. Maar het is altijd lastig om iets te zeggen. Het is niet leuk om de beltrekker te worden. En het is niet iets wat iedereen is opgebouwd om te doen. Want het is niet, wel, ja, misschien ik ben te vrouwelijk, weet je. We zijn agreeable. Echt agreeable mensen. Maar in Canada is ons favoriete

woord is sorry. Dus voor mij is het niet normaal om aan een bel te trekken. Ik wil dat iedereen kan gewoon netjes samenwerken. En ja, de rainbows en roze-colored glasses. Maar op een bepaald moment, ik heb iets gezien die een verandering heeft nodig. En ja, ik zie het. Ik heb andere collega's die heeft opgesprongen voor de OR en heeft gestopt. Omdat, zij zegt, het was te kinderlijk. Nou, ik denk, ja, dat is een beetje, zij wilde ook een verandering maken. En zij zat met een social club in plaats van mensen die sterk wilde verandering maken. Ja, zo, als je probeert om iets te veranderen, ja, er is heel veel hoofd tegen een muur te stoten. Maar als je doet dat vaak genoeg. Ja, ik ben nu wat, hoeveel jaar in bezig? Ik denk tweeën anderhalf. En in dat tijd, ik heb gezien een verandering in ons VGVM-groep. Ik kom elke keer met wet- en regelgeving. En op het begin, zij zat met gewoon anekdotes. En ik zie nu baby steps. En ik denk dat ik mijn boodschap naar hart genomen heb. En hopelijk ik kan een verandering voor het bedrijf maken. En dat was mijn ambitie. De verandering voor het bedrijf maken en de medewerkers. Als de OR staat niet op voor de medewerkers, er is niemand anders die zou dat doen. Je kunt even zeggen, we hebben een vakbond. Maar de vakbond in dit land geeft geen kracht. Niet meer. Weet je, als je zegt, ja, we willen staken en half de mensen staken. Ja, de management zit er gewoon te lachen.

I: Vraag 5: Waar ligt volgens jou de grens tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever, de individuele medewerkers en de rol van de OR? Het is een verantwoordelijkheid van iedereen, gezond en veilig werken. Ook een individuele medewerker heeft verantwoordelijkheid, een directie heeft

G: Ja, dat klopt. De werkgever in het algemeen is belangrijk voor de systemen, het beleid, middelen en naleving. De werknemer is verantwoordelijk voor gedrag, medewerking en melden van incidenten. And that is exact Arboret conform. En dan de OR zit als bewaker.

I: Hij is heel simpel te beantwoorden, ja. En toch in de praktijk. Is deze soms heel lastig.

G: Vraag 6: Hoe kan de OR de samenwerking aangaan of vormgeven met arbo stakeholders binnen of betrokken bij de organisatie? Dus binnen de organisatie, de SHEQ-afdeling, de preventiemedewerker, de vertrouwenspersoon, denk aan PSA. En buiten de organisatie, de arbodienst, de externe vertrouwenspersoon, de arbeidsinspectie. Hoe ga je die samenwerking aan?

G: Ja, de samenwerking met arbo-stakeholders vormgeven door structureel en rol zuiver overleg te organiseren, zeg ik. Dat betekent vast afstemming met de preventiemedewerker, arbodienst of bedrijfsarts en relevante interne stakeholders, waarbij de OR toetst of signalen risico's en maatregelen consistent zijn met de RI&E, en het plan van aanpak. En dan in dit geval zou praktijkinformatie brengen van de medewerkers en gebruik de expertise van arbo-professionals. Om die signaleren te duiden. En door duidelijk afspraken te maken over informatie-uitwisseling en opvolging, kan de OR bedrijven om samenhangende preventief arbobeleid. Dus ze zijn als eerste verbinder, een rol voor zuiverheid. De OR toetst en verbindt stakeholders, adviseren en voeren uit. En over preventie boven incident management, niet pas praten na schade, maar structureel, cyclisch overleg.

I: Dus ja, structureel overleg om te kijken hoe je incidenten kunt voorkomen in plaats van dat je na een incident met elkaar om tafel gaat zitten van, hé, wat is er fout gegaan? Waarom is het fout gegaan? Voor zijn in plaats van achteraf puinruimen.

G: Ja, en ze zijn in een goed positie om dingen zoals dat te zien. Want, als ik heb gezegd, ze zijn meestal vaak op de werkvloer. En dat is waar near misses happen. En near misses zijn je signalering voor als een incident zou plaatsvinden in de toekomst. Dus, ja, en heel vaak near misses zijn niet gerapporteerd. Statistisch gesproken, per incident heb je tien near misses die moet voor dat incident plaatsvinden. En heel vaak, je ziet, misschien heb je één near miss, dan heb je een incident. En dat klopt niet. Dat betekent dat near misses zijn 90% van de tijd niet gerapporteerd. Werknemers die zijn op de vloer, die lid zijn van de OR en de WGWM-arbocommissie, kunnen dat even naar licht brengen

en dat is belangrijk. Ook, ze hebben het recht om samen te lopen voor audits. Dus, ze komen in contact met het inspectiebureau. En dat is echt een kans om vanuit het inspectiebureau te horen wat de verwachtingen zijn en waar de kansen zijn op je werkvloer. Dus, als je gebruikt al de kansen die je krijgt om informatie te verzamelen, ook kunnen zij de bedrijfsarts uitnodigen, ook kunnen zij met de preventiemedewerkers zitten, zelfs ze hebben een hand in de kiezingen van de preventiemedewerkers. Dus, ja, je hebt al die informatie aan de hand dat je nodig hebt om te zien waar mogelijk waardigheidskansen zijn. En als je hebt je ogen open en je wil je mond ook opendoen dan kun je dat even doen.

I: Ja, want je kunt ook met een SHEQ bijvoorbeeld constateren van hé, dit en dat is niet op orde en dan samen optrekken om bij de bestuurder beleid, een voorstel neer te leggen of een signaal af te geven van hé, dit beleid op dit onderwerp, dat moet beter. Want wij hebben samen geconstateerd dat...

G: Ja, en wat is handig in dat gevoel is als je hebt een bedrijf die eerlijk meespeelt. Omdat de SHEQ-afdeling, ja, ze zijn er om advies te geven aan management.

I: Ja, ze zijn geen, nee, ze maken ook geen beleid. Ze zijn adviserend aan het management. Ze zijn geen beleidsmakers. Ze kunnen wel iets heel graag willen, maar als de directie zegt we doen het niet, ja, dan kan SHEQ ook niet zoveel.

G: Dat klopt. Maar wat, ja, wat zou echt sterk zijn is als je hebt een goed samenwerking tussen SHEQ en de OR. Dat kan, of HR en de OR, dat kan echt een goed relatie zijn voor de versterking van beleid in het bedrijf. En voor onderzoek aan verzuim en de oorzaak en daarvan. Want als iemand bijvoorbeeld heeft iets stom bij zijn werk gedaan en nu zijn rug is kapot. En zij meldt gewoon ziek. De werkgever mag niet vragen waarom ben je ziek. Als de werknemer is voor lang tijd, of de werkgever heeft, ja, een idee dat het niet waar is, of er is iets aan de hand. Ze kunnen de bedrijfsarts naar de werknemer koppelen. Maar dat is lastig. We hebben een echt tekort op bedrijfsarts in Nederland. Dus als je wil een afspraak met een bedrijfsarts maken, je wacht in een rij voor misschien twee, drie maanden. Ja, in dat tijd, de werknemer is terug naar werk. Want ze hebben al iets opgelost in zijn privéleven. En terug naar werk. Of, slechter, als je wil over beroepsziekten praten, dat is het gebied van de bedrijfsarts om te zeggen, is er een beroepsziekte die speelt in de organisatie of niet? Maar ja, de heren, ze zeggen niet. Dat kan niet. Elke van mijn collega's, de entire ploeg, heeft slechte ruggen omdat wij zijn bezig om beton af van een baan te scheppen die zeker over de 23 kilo's is. Ik heb gevraagd en gevraagd aan de werkgever voor een systeem of apparaat om dit te voorkomen. Maar, ondanks dat het was in de nieuwe baan projectplanning, het was bezuinigd, want ze wilde kost sparen. Ja, maar niet mijn rug, hè. Mijn rug hoeft niet gespaard te worden. Maar dit is de exact soort van situatie waarin OR, als zij slim zijn, kan naar licht brengen, voorlichten, want je hebt een hele groep van medewerkers die krijgt slechte ruggen, zeker door te zwaar werk. En zij kunnen niet bij de bedrijfsarts komen. En dan, in dat situatie, het komt niet naar het management dat dit is een beroepsziekte. Het komt ook niet naar de bedrijfsarts, want je kunt geen afspraken maken. Dus, dit is een grote veiligheidssituatie die in het hele land, heel vaak je contractors, deze big burly men, zij slikken gewoon de paracetamol en gaan naar werk.

I: Ja, en je kunt als OR niks doen aan het tekort aan bedrijfsartsen, maar je kunt wel als OR samen met HR en samen met een SHEQ-afdeling duidelijk maken dat hulpmiddelen bij tillen rugklachten helpen voorkomen, wat weer maakt dat mensen op latere leeftijd minder snel uitvallen, wat weer kosten scheelt. Dat kan je wel duidelijk maken.

G: Ja, en nog erger, in bedrijven waar een situatie zoals het speelt, PAGO is verplicht, periodiek arbeidsonderzoek. En je kunt vragen dat specifiek vragen in de vragenlijst komen over rugklachten en zwaar tillen en dingen zoals dat om het te verlichten dat er een probleem is. Want dan, als je hebt een enquête die gaat naar je hele medewerkersgroep en je kunt uitvinden dat ja, heel veel willen moet medicijn slikken omdat zij hebben slecht de rug. Ja, je mag dat vragen in een enquête. Er is

geen reden waarom niet. Het is vrijwilliger. Er is geen privacywet there. Maar, dat is een sterk vraag en heel vaak HR zou niet het durven. Maar de wet is duidelijk. Je mag het vragen in een enquête.

I: Ja, en dan zou de OR kunnen stimuleren dat er een PAGO komt en die kan met bijvoorbeeld de arbo-dienstverlener tegen HR samen zeggen van hé, wij willen deze vragen over rugklachten of andere mogelijke klachten die willen wij in de PACGO terugzien, in de vragenlijst.

G: Juist. En dat is echt een sterkte van de OR. Ze hebben de mogelijkheden om dat te doen. Maar het kost een beetje gedachten om te zeggen ja, hoe komen wij van anekdote naar iets te bereiken. En je moet weten waar je hebt rechten en waar je kan advies geven en je moet het op de juiste manier gebruiken. En het is een beetje politiek. Misschien politiek spelen is een karakteristiek die moet ook ingezet worden. Daar ben ik eigenlijk niet goed en ik ben echt te direct.

I: Vraag 7: Welke kennis of vaardigheden heeft de ondernemingsraad nodig om zijn rol goed te kunnen vervullen op het gebied van arbeidsomstandigheden? We hebben het er net al een beetje over gehad, de opleiding, kennis van wet- en regelgeving. Jij zegt het politieke spel kunnen spelen.

G: Ja naast kennis van de Arbowet, onderliggende regelgeving, cao-afspraken. Heeft de OR ook vaardigheden nodig om administratief en toetsende taken goed uit te worden. Dat betekent het kunnen lezen en beoordelen van documenten zoals de RI&E. Ja, dat is een grote. Want als je kijkt naar de RI&E van de organisatie waar ik werk bijvoorbeeld, wat een document. Het kost je zoveel tijd en je moet goed genoeg begrip hebben van wat speelt in dat document om te zeggen is er iets mis, is er iets niet mis, is het goed. Het is echt een taak zelfs met het plan van aanpak, inspectierapporten. Het is goed te begrijpen voor mensen die de gebruikte termen kennen van de werkvloer. Maar wat valt mij op is dat het kost heel veel tijd en je kunt dat niet altijd tijdens je werkdag doen. Zeker niet als je bent op de werkvloer, heel vaak je hebt geen tijd om je e-mail te kijken als je bent op de werkvloer. Dus dat betekent dat je moet heel veel vanuit thuis doen in je eigen tijd en als je hebt de tijd om door te lezen. Wat spreekt mij aan was er was heel veel reading between the lines met wat de inspecteur heeft gezegd en dan je moet denken over wat je hebt zelf gezien op de werkvloer en zie je maken je hoofd een klein verhaaltje over wat de bedoeling van elke zin is en je kunt even zien waar het bedrijf kort valt en dan je moet denken over als we weten wat de oorzaak is, wat is het proces om te verbeteren. Want de Arbowet is een kaderwet en vertelt je wat de doelstelling is, niet hoe je dat kan bereiken. En dus als een medewerker je weet wat is gedaan in de fabriek en als de inspecteur zegt, hey dat is niet voldoende, ja het management wil niet van de OR horen. Ja, dat is niet voldoende, zij willen horen, ja dit is niet voldoende en dit is wat wij eraan kunnen doen. Ja ik denk dat OR leden de skills moeten hebben om die ideeën op te brengen. En dan in combinatie met de herkenning van de risico's, het analyseren van signalen uit de praktijk, ja analyserende mogelijkheden dat is echt een skill dat de mensen moet hebben om te zeggen waarom gebeurt iets waarom worden mensen blootgesteld of waarom is niet aangegeven dat iemand is ziek door de rugklachten. De 5 why vragen dat is belangrijk en de analyserende mogelijkheden in de vergadering. En dat is wat je moet zien in de VGWM-commissie. Wij hebben een probleem en analyseren in de vergadering waarom dat is en daarna naar de ideeën komen om te voorkomen.

I: Vraag 8: Welke beleids- en cultuurveranderingen kunnen bijdragen aan een optimale vervulling van de rol van de OR in arbo? Bij cultuurverandering kan je denken aan de Arbovisie 2040 die zegt in Nederland vinden mensen arbeidsomstandigheden niet zo'n interessant onderwerp, het leeft niet echt bij mensen, preventie om ongelukken te voorkomen en ziekte te voorkomen, ze vinden het geen interessant onderwerp.

G: Keep your head down, keep your head down and don't complain. Ja we komen terug naar communicatie. Wat ik heb opgeschreven voor mijn antwoorden om de OR optimaal zijn rol in arbo te laten vervullen zijn zowel beleidsmatig als culturele verandering nodig. Ja en dat is zeker beleidsmatig betekent dat procedures zoals de RI&E cyclus, instemming bij plan van aanpak, inspectie rapportage en scholing goed zijn geborgen zodat de OR zijn toetsende en signalerende rol effectief kunnen

uitvoeren en cultuur speelt hierbij een even belangrijke rol. Medewerkers moeten zich vrij voelen om risico's en incidenten te melden Management moet open staan voor meldingen. Je hebt maar een persoon nodig om een culturele verandering door te maken. Als een persoon durft, en je hebt een OR vol mensen dan kan je een cultuurverandering doormaken.

I: Als OR kan je het goede voorbeeld geven en daarmee kan je de cultuur binnen je bedrijf, en dat heeft tijd nodig, positief beïnvloeden.

G: Als werknemers signalen terugkoppelen naar de juiste mensen in de OR, mensen die zijn niet als sociale club, maar durven iets te zeggen wanneer ze een probleem zien en ook kunnen zien wat het bedrijf wil bereiken als bedoelen of niet en kan even zijn stem gebruiken om het bedrijf op dat manier te helpen. Als het bedrijf zegt je ziet het als help dat weet ik niet. Misschien zie je gewoon al die mensen die klakt gewoon altijd maar op de eind van de dag als je hebt een cultuur veranderd tot de punt dat je near missers zijn echt aangegeven. Dat kan echt incidenten sparen en voorkomen en dat helpt het bedrijf minder verzuim, helpt het bedrijf minder overturned van medewerkers, helpt het bedrijf. So yeah it's nuanced en je moet allemaal eerlijk spelen, en eerlijk spelen is belangrijk.

I: Vraag 9: Wat kan de toegevoegde waarde zijn van het instellen van een arbo of VGWM-commissie?

G: Een arbo of VGWM-commissie kan een belangrijke meerwaarde bieden omdat het de medezeggenschap structureel verbindt aan arbobeleid in een organisatie. Zo'n arbocommissie die nu samenwerkt met de OR kan risico's helpen systematisch signaleren Toetsen of de werkgever zich aan de Arbowet houdt en voorstellen doen ter verbetering van veiligheid gezondheid welzijn en milieu. Dat versterkt de vroegtijdige identificatie van problemen en de opvolging van maatregelen wat kan bijdragen aan minder incidenten, verzuim en uitval. De vroege identificatie van de problemen.

I: Ja, en met een arbo of VGWM-commissie, hoor ik van veel ondernemingsraden, kun je daar meer op focussen dan wanneer je dat met de hele OR doet. De OR heeft ook ander onderwerpen en zo'n arbocommissie kan echt specifiek op dat onderwerp focussen

G: En dat is de hele bedoeling. Want de Arbowet en al je veiligheidswetten, het is niet alleen de Arbowet, ook de omgevingswet en de SEVESO, EU-veroordelingen. Dat is a huge kader van wet- en regelgeving. En je moet het kennen om te zien als iets bereikt is of voldoende is of niet. Mijn verwachting

I: Vraag 10: Wat wordt de rol van de OR bij arbo in de komende 5 jaar? Als je nu vijf jaar de toekomst inkijkt, wat zou dan de rol van de ondernemersraad zijn in arbo? Wordt deze groter, wordt deze belangrijker?

G: Oh zeker. De intentie is, de verwachting is, dat de North American wetgeving voor arbo komt snel naar Nederland en snel naar Europa en door Europa naar Nederland. En je kunt hebben gezien dat de EU is bezig om uniformiteit te maken. En ook heel veel interessant dingen die spelen in onze samenleving bijvoorbeeld, we zijn tekort op mensen, je zou het niet denken maar we hebben de grootste stuk in de populatie die is op de pensioenleeftijd en we hebben niet kinderen gehad. Dus als je denkt dat in de toekomst wordt makkelijker om bedrijfsarts te vinden, ja dat gaat niet. Maar is het ook makkelijker om medewerkers voor productie te vinden? Nee. Therefore, minder mensen, scarcity even workers you're going to be more likely to want to protect them. En de overheid moet gewoon ook beschermen omdat uitval van een medewerker is minder belasting voor de overheid en de overheid is hard aan het vrij uitgeven van ons geld en ze hebben constant instroom nodig dus elke medewerker telt.

I: De Arbovisie 2040. Ze willen het aantal zieken, doden en gewonden in 2040 als gevolg van slechte arbeidsomstandigheden naar nul hebben en daar tellen ze ook mensen bij die op de lange termijn ziek worden en ze willen inzetten op preventie en dat is inderdaad vanwege we worden allemaal steeds ouder, het aantal gepensioneerden wordt steeds groter, het kost de overheid heel veel geld. Je

moet straks inderdaad met minder jonge mensen voor heel veel ouderen zorgen dus is het heel belangrijk dat die jongeren gezond blijven en dat die ouderen ook zo min mogelijk zorg nodig hebben en dat begint bij preventie.

G: Juist. Dus zou je kunnen zeggen dat 2040 en zij zegt dat wat zij willen zien is een verplicht WGWM-arbocommissie in de toekomst. Dus hopelijk dat dat komt, dat is echt een goed stap. Maar ik zou graag zien ook around dat hele situatie meer aandacht geven aan wat nodig is voor de juiste medewerkers op dat VGWM-commissie en de juiste samenwerking tussen hen en het bedrijf om iets echt te bedienen want als je een bedrijf, een reactief bedrijf, iets te krijgen van hen en ja wat je had nodig is gewoon een eerlijk samenspel, bedrijven en de medewerkers, en ja ik denk dat dat is waar je grootste winst kunnen zijn als je de cultuurverandering binnen het bedrijf kunt bereiken.

17.4 Stakeholder 4

Geïnterviewde: OR-trainer en voormalig arbeidshygiënist

Interviewer: Evie Keus

Datum: 15 januari 2026

Locatie: Telefonisch

I: Vraag 1: Hoe zij jij de rol van de OR ten aanzien van het arbobeleid binnen een organisatie?

G: Ja dat vind ik heel belangrijk, sowieso heeft natuurlijk de OR heel veel rechten rondom arbo. Ja ik zeg altijd van als er maar iets op Arbogebied verandert dan moet er een lampje branden want ja, alle onderdelen van arbobeleid, want dat is natuurlijk de bedoeling om juist preventieve zaken aan te pakken. Zoals de RI&E, hoe je die uitvoert, plan van aanpak voor verzuimbeleid, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Ga zomaar door, het is allemaal instemmingsplichtig. Maar goed dat zegt nog niet, ik vind dat de OR die rol moet pakken en idealiter is natuurlijk de OR aan de voorkant betrokken zodat, ja dan hoeft het vaak ook alleen maar een hamerstuk te zijn. Maar ja gewoon ook als voelspriet naar de werkvloer wat er gebeurt en daarna ook, ja als het besluit dan is genomen ook om de, ja te kijken van hoe loopt het met de uitvoering. Ik denk dat het echt een stimulerende kracht kan zijn, ook trouwens om het op de agenda te zetten. Want mijn ervaring is wel met trainingen, ik geef dan altijd Arbotraining, ja dat ook werkgevers zich nog te weinig bewust zijn van de zorgplicht die ze hebben. En ik denk dat de OR dat ook gewoon goed in beeld kan brengen en dan kan helpen om goed aan de wetgeving te voldoen. En natuurlijk meer dan het uiteindelijke doel is dat iedereen gezond, veilig en prettig kan werken

I: Ja, dus echt de stimulerende taken uit artikel 28

G: Ja. Dat zeg je mooi. Want dat zeg ik dan ook wel vaak in verlengde, de werkgever heeft een zorgplicht, dat staat dan in de Arbowet en het burgerlijk wetboek, en ja de OR heeft een zorgtaak en dat staat inderdaad in artikel 28 van daarvoor. En tegelijkertijd hoeft dat niet alleen maar een negatief verhaal te zijn. Ik kom er echt heel vaak tegen dat dingen goed geregeld zijn. Maar dan is het ook interessant om dat soms verder uit te rollen, dus dat is ook leuk. Of dat ik merk van, ja heel veel is er wel maar niemand weet ervan. En ook daar kan de OR natuurlijk ook goed in meedenken, van hoe zorg je dat het ook overal goed landt en goed benut wordt. Ja dus dat vind ik ook belangrijk

I: Ja, arbobeleid kan goed geregeld zijn op papier. Maar dat het ook landt in de organisatie dat is iets waar de ondernemingsraad inderdaad een rol in kan spelen.

G: Ja kunnen ze goed stimuleren Ik had toevallig van de week een schoonmaakorganisatie en die heeft veel te maken met cultuurverschillen, ook wel mensen misschien met een taalbarrière. Dan kan de OR die gaf ook heel duidelijk aan, er moet sowieso nog meer bekendheid aan zaken gegeven worden. Maar de manier waarop, in de kanalen is ook nog wel een hele belangrijke. Ja ik denk dat daar heel veel winst mee te maken is En ik moet er ook aan denken, de gemiddelde medewerker, mijn ervaring is, de OR weet vaak al meer dan een gemiddelde medewerker, of komt meer te weet, dus ze kunnen ook goed mensen wegwijsen als ze bij hen komen. Ook dat vind ik goud waard.

I: Ja, het doorverwijzen naar de juiste persoon of het juiste beleidsstuk.

G: Ja, en dus ja zorgen dat er een arbobeleid komt. Ik bedoel de werkgever moet dat zo goed mogelijk voeren staat in de Arbowet, maar er staat niet dat je alles puntje precies hoeft vast te leggen. Maar ik denk wel dat als je dingen goed geregeld hebt en ook praktisch geregeld hebt, hoe je Arbozaken doet, dan is het heel mooi om dat te borgen in een arbobeleid. Dan heb je ook vastliggen van zo doen we dat binnen onze organisatie.

I: Vraag 2: Wat zijn volgens jou de belangrijkste voorwaarden voor een OR om effectief te kunnen bijdragen aan gezond en veilig werken?

G: Dat de OR ook echt aan de voorkant wordt betrokken, en dat kan trouwens, dat vind ik zelfs een aanrader, met zo'n VGWM-commissie, maar daar komen we later dan nog op. Ja vroegtijdig betrokken, mee kan denken, input kan leveren, ook wel zijn eigen achterbanraadpleging kan doen om ook input te vergaren en dingen bekend te kunnen maken. Daarnaast is ook wel belangrijk dat ze met de verschillende actoren overleg kunnen hebben, en dan denk ik aan preventiemedewerker binnen de organisatie, arbo-coördinator, of misschien hebben ze zelfs zo'n hele afdeling.

I: De KAM, SHEQ, er zijn verschillende benamingen.

G: Ja, dat hangt van het bedrijf af, hoe dat ingericht is natuurlijk. Maar ook de bedrijfsarts en de andere kerndeskundigen of de arbodienst, hoe dat ook is afgesproken. Ja dat ze daar ook zelf mee in overleg kunnen gaan. En denk trouwens ook aan de vertrouwenspersoon dat zijn belangrijke kanalen, zodat ze goed op de hoogte zijn van zaken. Dat vind ik belangrijke voorwaarden, en dat ze natuurlijk ook voldoende faciliteiten hebben, want ja als je geen tijd hebt dan kan je niks natuurlijk. Ook als mensen van de OR kennis hebben dan merk ik toch elke keer dat het ook heel goed is om alleen al heel basaal de Arbowet door te nemen, want dat geeft houvast en hoe is het dan binnen het eigen bedrijf geregeld om op te kijken waar de prioriteiten liggen.

I: Vraag 3: Welke Arbothema's zouden de prioriteit van de OR moeten hebben?

G: Ja, dat is natuurlijk maatwerk. Ik vind altijd wel dat de RI&E en een plan van aanpak, en soms zijn dat er veel meer natuurlijk, maar ik noem het even RI&E en een plan van aanpak. Dat dat echt vast op de agenda moet staan als het gaat om arbo. Dat kan ook zijn dat het bij de OR regelmatig terugkomt en bij zo'n VGWM-commissie dan vast op de agenda staat. Maar daarnaast vind ik het ook wel goed dat de OR of de arbocommissie zich hard maakt voor wat meer concretere thema's die spelen en waar mensen last van hebben of die heel urgent zijn. Eigenlijk zou dat natuurlijk allemaal in de RI&E moeten staan maar mijn ervaring is toch wel dat het soms de weg van de lange adem is. En dan kan de OR ook initiatieven nemen of het toch eerder op de agenda zetten. Wat ik wel vaak tegenkom de laatste tijd is thema's rondom werkdruk en agressie, maar dat hangt ook heel erg af van welk type bedrijf. Gevaarlijke stoffen is bij sommige bedrijven ook nummer een, of kankerverwekkende stoffen. Maar overall kom ik wel dingen als werkdruk, nou ja, psychosociale arbeidsbelasting moet je zeggen, tegen.

I: Ik zie het in de interviews, de industrie is sterk gericht op bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, ongevallen. En de gemeenten, de rijksoverheid, de ministeries, de kantoororganisaties daar zie je dan meer de PSA sterk naar voren komen Al eerder gaf iemand aan, de RI&E is erg belangrijk want met een goede RI&E kan je veel ondervangen, heb je veel in beeld. Als de RI&E in de basis goed is, als je die elke keer weer monitort en update en daar zicht op houdt dan kom je een heel eind.

G: Ja, maar soms zien medewerkers er weinig van, en natuurlijk is het dan interessant. Hoe kan dat beter? En daar kan de OR ook goed in meedenken. Of duurt het allemaal wat lang en ja dan aan de slag met, ja ik noem het dan een concreet Arbothema kan trouwens ook voor de OR een manier zijn om je gezicht te laten zien. En zeker als het dan ook nog voor elkaar krijgen dan kan je ook een beetje scoren zeg maar. En dat kan dat ook interessant zijn, dat is dus ook wel heel erg gericht op wat speelt binnen het bedrijf natuurlijk.

I: Het niet lekker, of minder makkelijk scoren bij de achterban met arbo is ook iets wat naar voren komt.

G: Maar dat is dan wel, want wat ik dan merk tijdens trainingen, want als je het over RI&E hebt, dat klinkt ook allemaal wat stoffig, want ik herken dat helemaal. Maar als je het dan in een keer hebt over goede opvang als mensen een agressie incident hebben gehad, of bij fysieke belasting kijken hoe

kunnen we dat voorkomen, of een betere noodstap of wat dan ook, ja dan merk je dat mensen ook wel wat meer aangaan en denken het gaat ook over mij. Vandaar dat ik ook echt benadruk, concreet, en nogmaals die zouden allemaal in de RI&E moeten staan dus dat is soms ook nog niet het geval, zie ik, ik schrik soms wel van de kwaliteit van de RI&E.

I: Dat kwam in de Arbovisie ook naar voren, ik geloof 80% van de RI&E's zijn onvoldoende, in meer of mindere mate, schrok ik ook van.

G: Ja, dus dat is inderdaad ook nog wel een ding

I: Vraag 4: Welke rol kan de OR spelen bij het signaleren van risico's en het stimuleren van preventie?

G: Ja, net heb ik natuurlijk ook wel wat gezegd. Maar ik vind het ook wel belangrijk dat de OR niet alleen maar vergaderd maar ook zijn gezicht laat zien. Of via de arbocommissie, dat zie ik bijvoorbeeld ook wel terug in de praktijk. Doordat ze rondgangen doen of een achterban raadpleging, een spreekuur over een specifiek item. Ik zie ook wel ondernemingsraden die op verschillende locaties vergaderen ook om wat meer feeling te houden. En natuurlijk dat je een goede vertegenwoordiging bent van je hele achterban. En stimuleren van preventie wil ik nog wel benadrukken. Ik denk nog wel eens dat de OR ook wel denkt van, dan moeten ze instemmen met het plan voor aanpak en dan is het soms wat vraag. Of ja, voor die makkelijke maatregelen, maar ja, die grote investering daar is ook geen geld voor momenteel. En ik denk, heb het ook over de baten, wat gaat dat opleveren, en dat vind ik ook een belangrijke rol. Als het dit jaar niet lukt, wanneer dan wel, maar laat je er niet mee afschepen. Wat gaat het opleveren, om daar ook meer de nadruk op te leggen als je echt hele preventieve maatregelen treft en dus niet alleen maar beschermingsmiddelen laat ik maar zeggen.

I: Ja, daar zou de OR een rol in kunnen spelen. Dat ze zich niet aflaat schepen met er is geen geld voor. Of zelf met initiatieven komt met betrekken tot preventie, informatie opzoekt, wat kost het en wat levert het op de langere termijn op en dat voorlegt aan de bestuurder.

I: Vraag 5: Waar ligt volgens jou/volgens u de grens tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en individuele medewerkers en de rol van de OR? arbo is de verantwoordelijkheid van iedereen. De bestuurder stelt beleid op, de OR heeft een controlerende en stimulerende rol maar medewerkers moeten het ook uitvoeren.

G: Ja dat klopt. Al gaat de verantwoordelijkheid van de werkgever wel ver en dat wordt nog niet altijd zo bewust ervaren, tenminste dat is wat ik verneem. Ik weet het natuurlijk ook niet altijd precies, want ik zie niet altijd de bestuurder zelf of spreek niet altijd de bestuurder zelf maar arbo bij technisch gaat dat wel ver. Wat ik bedoel, ik denk met name ook aan voorlichting geven, en dat houdt ook in dat je dat regelmatig moet doen. Maar ook checken, moet checken of mensen begrepen hebben, je moet toezicht houden. Dus die verantwoordelijkheid is groot, die zorgplicht. Maar natuurlijk medewerkers hebben ook een verantwoordelijkheid, als dat allemaal aangeboden wordt moet je het ook opvolgen, je eraan houden. Maar als je kijkt naar jurisprudentie dan moeten in het algemeen medewerkers het wel bont maken willen ze zelf verantwoordelijk gesteld worden. En natuurlijk bestaat er ook nog zoiets als toeval. Maar de werkgever heeft wel veel uit te leggen. Laat ik zeggen, als er iets misgaat, of mis is gegaan qua gezondheid, veiligheid, en trouwens ook psychosociale arbeidsbelasting. Ja en de OR heeft dan de zorgtaak, ja daar ben je dan ook wel verantwoordelijk voor. Dat je de werkgever wijst op zaken, en stimuleert, en controleert, dat de wetgeving op zijn minst wordt nageleefd. Ja zo zou ik dat willen zien.

I: Ja. En een gesprek onder vier ogen met de arbeidsinspectie, het melden van gevaarlijke situaties bij een arbeidsinspectie? Als OR ga je eerst het gesprek aan met de bestuurder, maar op het moment dat je daar echt niet verder komt.

G: Ja. De arbeidsinspectie geeft ook aan, van als er een OR aan de bel trekt dan nemen ze het uiterst serieus. Dat doe je niet zomaar. Maar dan vind ik wel dat je eerst goed je huiswerk moet hebben gedaan, en dat gaat inderdaad om de bestuurder aanspreken memo's uitsturen, nou ja noem maar op. En ja, dan is wel op een gegeven moment misschien het moment om bij de arbeidsinspectie aan de bel te trekken. En individuele medewerkers kunnen dat natuurlijk ook doen, iedereen kan dat doen als het gaat om ernstige risico. Ik hoop altijd dat dat niet nodig is maar ik vind het wel belangrijk dat mensen dat weten en dat je dan ook door de inspectie goed beschermd wordt.

I: ja ik heb bij ondernemingsraden wel eens huiver daarvoor gezien. Dat het voelt als het afvallen, het verraden van je werkgever.

G: Ja dat herken ik. Het is een recht en het is een zorgtaak maar ik vind het ook nog wel afhankelijk van de omvang, van de ernst. Maar goed je gaat dat niet zomaar doen en dan moet je ook je huiswerk goed doen en als dingen helemaal niet door de beugel kunnen dan valt het ook onder de klokkenluidersregeling. Ik heb wel ervaring met ondernemingsraden die dat hebben gedaan (*inschakelen van de arbeidsinspectie*) en nou op zich vond ik dat wel positief en heb ik ook wel gemerkt dat het, natuurlijk was de bestuurder er niet blij mee en niet happig op, maar dat er daarna dingen duidelijk werden van zo voldoe je aan de wet. Het heeft uiteindelijk ook wel weer wat opgeleverd is mijn ervaring. En bij sommigen blijft het een hardnekkige strijd en gelukkig, of gelukkig, het is helemaal niet een mooie situatie natuurlijk, ik zie wel als de arbeidsinspectie langskomt dan verandert het er wat.

I: Vraag 6: Hoe kan de OR de samenwerking aangaan/vormgeven met arbo stakeholders binnen of betrokken bij een organisatie?

G: Ik ben wel voorstander van zo'n VGWM-commissie, die kan zich natuurlijk ook helemaal verdiepen in de arbo. Het is ook nog wel interessant om daar niet-OR-leden bij te betrekken. Soms kan dat trouwens ook een leuke kweekvijver zijn voor de ondernemingsraad maar ook een manier om mensen van afdelingen of onderdelen die niet bij de OR zitten om die erbij te betrekken. Maar zo'n arbocommissie zou dan structureel overleg moet hebben met de preventiemedewerker, arbo coördinator, met die stakeholders. En ook dus twee keer per jaar met de bedrijfsarts. En afhankelijk van wat er speelt met bijvoorbeeld de arbeidshygiënist en hogere veiligheidskundige en vertrouwenspersoon. Structureel overleg, en dan kun je ook gezamenlijk zaken voorkoken en dan hoeft het instemmingsrecht alleen nog maar een hamerstuk te zijn op de overlegvergadering.

I: Vraag 7: Welke kennis of vaardigheden heeft de ondernemingsraad nodig om zijn rol goed te kunnen vervullen op het gebied van arbeidsomstandigheden?

G: Qua kennis, de Arbowet, en dan natuurlijk kennis over de medezeggenschapsrechten op het gebied van arbo. En specifiek vind ik die RI&E en het plan van aanpak belangrijk. Ja verder is het natuurlijk ook wat speelt bij de organisatie en voor de een zal dat dus weer die gevaarlijke stoffen zijn en voor de ander weer andere zaken. Ja en verder natuurlijk ook de vaardigheden qua vergaderen dat vind ik ook belangrijk.

I: ja de communicatie skills, de meer algemene vaardigheden. Ja het is me wel opgevallen in de interviews met de ondernemingsraden dat ze heel goed weten wat op de werkvloer speelt maar dat ze meer moeite hebben met een Arbowet.

G: Nu ja dat vind ik toch wel belangrijk. Het is een hele vriendelijke en overzichtelijke wet die je houvast kan geven en dat helpt ook om overzicht te krijgen. Mijn ervaring is nog wel eens dat mensen heel erg op, niet per se kleine dingetjes, die kunnen ook belangrijk zijn, maar te veel op dat soort dingen kunnen focussen terwijl het ook goed is om het geheel te weten. Dan kan je ook veel beter prioriteiten stellen.

I: Ja, meer op strategisch niveau.

G: Dat hoort in feite dan ook wel bij die vaardigheden.

I: En niet zozeer op de uitvoering, op de werkvloer, ja daar haal je signalen op en daar kun je veel vandaan halen wat belangrijk is. Maar als ondernemingsraad in eerste plaats focussen op het strategische niveau op goed beleid.

I: Vraag 8: Welke beleids- en cultuurveranderingen kunnen bijdragen aan een optimale vervulling van de rol van de OR in arbo? In de Arbovisie 2040 is onder andere voorbijgekomen dat preventie maar ook veilig en gezond werken binnen de Nederlandse cultuur niet een heel groot item is. Wat doe je daar aan een beleid en een cultuurverandering kan je daaraan bijdragen als OR? Wat is er nodig aan beleid en cultuurverandering om als OR beter invulling te kunnen geven aan arbo.

G: Ik denk dat het wel duidelijk moet zijn, en vooral de RI&E, daar moet je echt wel tijd in steken. En deskundigheid, dat is niet zomaar wat, en bewustwording vind ik ook wel heel belangrijk. En dat is hard nodig want het aantal dodelijke en ernstige ongevallen dat is, in de afgelopen jaren sluiten we dat niet goed af. Dus er is ook wel urgentie in Nederland, en trouwens niet alleen ten aanzien van ongevallen maar ook qua verzuim en beroepsziekte, om hiermee aan de slag te gaan. Maar goed dat is nog niet, ja nou ja, bewustwording kan daar wel aan bijdragen natuurlijk aan beleids- en cultuurverandering. En dat je daar ook elkaar een handje bij moet helpen, en ik maak me dan trouwens ook wel zorgen om nieuwe medewerkers of uitzendkrachten. Dat zie je toch in de cijfers terug, dat het een kwetsbare groep is.

I: Ja, dat kwam ook in de Arbovisie naar voren, dat deze groep veel minder of bijna niet vertegenwoordigd is in de medezeggenschap.

I: Ja het is lastig een beleidsverandering, het kwam voorbij in de Arbovisie maar inderdaad ik dacht ook, ja dat is lastig te veranderen.

G: Ja, dat is trouwens wel mooi dat je het zegt. Cultuur verander je niet zomaar, maar ik denk wel dat het kan bijdragen aan ja die die bewustwording maar ook dat je laat zien wat je allemaal doet en ook ja daadwerkelijk als organisatie zaken aanpakt en verbetert. Ik denk dan dat medewerkers zien, er is aandacht voor, en dan gaan ze denk ik zelf ook beter op letten. Ik heb het idee dat het van alle kanten zo versterkend kan werken.

I: Ja, als je als ondernemingsraad sterk inzet op arbo op een goed arbobeleid binnen de organisatie en de organisatie gaat daar het belang van inzien dan zullen uiteindelijk ook de medewerkers daar het belang van inzien en dat ook weer uitdragen en dat kan dan bijdragen aan een stukje cultuurverandering.

I: Vraag 9: Wat kan de toegevoegde waarde zijn van het instellen van een arbo of VGWM-commissie?

G: Ja ik denk dat ik dat net al heb aangegeven, het kan ook dus een kweekvijver zijn voor de OR, maar dat is meer bijvangst. Vooral dat zij zich meer kunnen verdiepen en ook eigen scholing kunnen volgen. Ook een goede taakverdeling en heel veel mensen vinden het ook een leuk onderwerp dus die kunnen hun enthousiasme daar ook in kwijt. En ja ik denk in die zin dat het ook gewoon handig is voor de OR om taken te verdelen en zij kunnen dan ook dat structurele overleg hebben met al die arbo stakeholders en dingen voorkoken op het gebied van alles wat arbo betreft

I: Ja, de raden zijn tot nu toe ook allemaal enthousiast over het SER-advies in het nalevingsonderzoek WOR 2023 om een arbocommissie verplicht te stellen, dus om het op te nemen in de WOR.

G: En dan mogen ze allemaal op training komen.

I: Ja, daar zeiden raden ook van, nou dat kan helemaal geen kwaad dan heb je toch wat meer handvatten om die scholing voor de arbocommissie ook goed voor elkaar te krijgen.

G: Ja, dat vind ik heel belangrijk want ik merk, dat valt me ook nog geregeld tegen, wat de kennis is en bekendheid, ook over dingen als de Arbocatalogus. Ik denk dat er nog veel missiewerk te doen is op dit vlak.

I: Vraag 10: Wat wordt de rol van de OR bij arbo in de komende 5 jaar? Ook vanuit de Arbovisie, de overheid wil dat er meer ingezet wordt op preventie maar stelt tegelijkertijd dat ondernemingsraden onvoldoende betrokken zijn bij gezonde en veilige werken in de organisatie.

G: Nou ja, natuurlijk alles wat we besproken hebben, dat ze daar scherp op zijn qua thema's. Zo zal psychosociale arbeidsbelasting voor heel veel organisaties bovenaan blijven staan. Misschien wordt het alleen maar meer. Ik denk dat ze ook alert moeten zijn op dat kennis rondom arbo goed in het bedrijf behouden blijft en gebruikt wordt. De RI&E natuurlijk, die moet goed blijven. En misschien, je hoort nu natuurlijk heel veel over AI, ik denk dat er ook wel arbo risico's aan zitten. Het kan natuurlijk ook mooi gebruikt worden maar ja soms ben ik ook bang dat een RI&E daar straks door gemaakt wordt. Zorgen dat die vakkennis op het gebied van arbo wel gebruikt blijft. En trouwens ook te kijken wat voor andere risico's AI met zich meebrengt.

I: En preventie wat kan de OR daar verder in betekenen? Ja, we hebben het al een beetje over gehad van dat onder de aandacht brengen en ook te laten zien aan de bestuurder kijk wat het oplevert Zou een OR in het kader van de Arbovisie meer aandacht kunnen hebben, mogen hebben voor preventie op de werkvloer? En dan preventief beleid.

G: Ja, en daar hoort de RI&E natuurlijk bij. Maar nu je dat zo specifiek zegt moet ik ook denken aan het adviesrecht, als er veranderingen komen binnen een organisatie, of investeringen die vallen onder het adviesrecht, dat de OR dan ook alert is op de impact op arbo. Dus daar zit ook nog een preventie slag zeg maar. En dan kunnen ze natuurlijk ook wijzen op er moet een RI&E komen want de risico's veranderen, dan heb je dat ook getackeld.

I: Meer in je adviezen ook het arbobeleid meenemen.

17.5 Stakeholder 5

Geïnterviewde: Arboarts

Interviewer: Evie Keus

Datum: 30 januari 2026

Locatie: Teams

I: Hoe ervaar jij het contact tussen OR en bedrijfsarts?

G: Er mag zeker meer contact zijn tussen de OR en de bedrijfsarts. Ik denk dat ook dat we als bedrijfsartsen daar ook meer in geschoold mogen worden. Hoe we het gesprek aangaan met de OR. En de verhouding tussen de OR, de werkgever, de arbodienst en de verschillende rollen daarin. Dat is dan vanuit mijn eigen rol als bedrijfsarts, maar ook als OR-lid. Dat merk ik ook als wij als OR in gesprek gaan met de arbodienst. Dat zij het een soort van spannend vinden om dingen met ons te delen. Omdat je toch met de vertegenwoordiging van de werkgever zit. Een soort van verantwoording afleggen. En toch ook eerlijk willen zijn over dingen die er wel of niet spelen. Of mogelijk wel of niet goed gaan. Maar ook degene die de opdracht betaalt niet helemaal wil afvallen. En dat spanningsveld dat merk je in alle rollen.

I: Vraag 1: Hoe zij jij de rol van de OR ten aanzien van het arbobeleid binnen een organisatie?

G: Ik denk dat de OR heeft een hele mooie rol heeft in het signaleren van dingen die in het arbobeleid wel of niet goed gaan. En het arbobeleid is onwijs breed. Dus dat kan zijn het klimaat. Maar dat kan ook zijn een stukje PSA. Maar de signalerende functie is er denk ik sowieso. Natuurlijk zijn er een aantal onderdelen waarin de OR instemming op heeft. Dus ja, dat is gewoon een verplichte rol. Maar de OR moet er dan ook scherp op zijn dat ze daar ook over gevraagd worden. Dus dat als er een RI&E wordt uitgevoerd, dat ze daar ook bij betrokken worden. En ik denk dat veel ondernemingsraden niet helemaal goed op de hoogte zijn van hun rechten. En vooral rechten eigenlijk op dat vlak. Dus de rol is denk ik wel heel veelledig. Vervolgens denk ik dat het een deels een taak is van de OR om ervoor te zorgen dat het arbobeleid ook wordt geborgd. Al vind ik borgen al wel een te groot woord. Want het is natuurlijk niet aan de OR om te zorgen dat mensen hun werk uitvoeren. Maar wel om te signaleren dat acties die bijvoorbeeld naar boven zijn gekomen in een RI&E of in een plan van aanpak. Of daar iets mee gedaan wordt. Of dat mensen ergens last van hebben. Ik denk dat we het alleen al over deze vraag een uur zouden kunnen hebben.

I: Ja, de stimulerende taak. Het zorg dragen voor naleving.

G: Ja, en het moet niet zo zijn dat een OR gaat controleren van goh, heb je dat wel gedaan? Maar als er wordt gezegd dat er wat moet meer met ergonomie moet worden gedaan. En een jaar later zit nog steeds iedereen op een kantoorstoel te werken in plaats van een goede bureaustoel. Ja, dan mag de OR daar wel wat van vinden. En van zeggen.

I: Ik denk dat we zo even heel hoog over inderdaad wel de belangrijke, zo goed de rol kan omschrijven inderdaad. Dat we hem dan heel aardig hebben.

I: Vraag 2: Wat zijn volgens jou de belangrijkste voorwaarden voor een OR om effectief te kunnen bijdragen aan gezond en veilig werken?

G: Ik denk dat de OR makkelijk moet toegang hebben om met iedereen, alle medewerkers in de organisatie, te kunnen praten. Om te horen van goh, hoe staat het er op dit moment voor? Zodat ze ook echt die signaalfunctie ook op zich kunnen nemen. Ik denk dat ze voldoende moeten worden meegenomen en informatie moeten krijgen vanuit de organisatie. Om ook, ik denk ook de RI&E, inzage te hebben in de RI&E. Inzage in incidenten, gesprekken of een signalering vanuit de vertrouwenspersoon. Dat die informatie allemaal naar de OR toekomt om de juiste vragen te kunnen

stellen. Om ervoor te zorgen dat het hele bedrijf gezond en veilig werkt. En een belangrijke voorwaarde is ook dat de OR een goede sparringpartner heeft aan de bestuurder. Om het daar ook goed over arbo te kunnen hebben. Zonder dat de OR meteen in een hoekje wordt gezet als de vakbond. Maar dat je daar ook samen over in gesprek kan gaan. Dus dat er geluisterd wordt naar de signalen die een OR benoemt.

I: Ja, dat je niet als OR wordt gezien als tegen de bestuurder. Of een soort van interne vakbond. Want dat ben je niet. Je bent er voor de belangen van de medewerker, maar ook voor de belangen van de organisatie.

G: Absoluut. Ja, die wordt vaak ook vergeten. Maar ja, weet je, een organisatie heeft er ook wat aan als er geen ongelukken gebeuren. Als iedereen lekker in zijn vel zit. Want dan functioneert het hele bedrijf beter. Dus dat zijn een beetje de eerste dingen waar... ik me bewust niet heel uitgericht voorbereid. Dat ik niet...Ja, dat denk ik. Dat dat de belangrijkste dingen zijn.

I: Vraag 3: Welke Arbothema's zouden de prioriteit van de OR moeten hebben?

G: Als ik kijk als bedrijfsarts, als het gaat over gezond en veilig werken, alles begint met die RI&E. Dus er moet gewoon een goede RI&E zijn waarin goed is gekeken naar welke risico's er zijn. Een goed plan van aanpak. Zeker ook als er sprake is van een bedrijf waarin wordt gewerkt met gevaarlijke stoffen. Daar komt ook vanuit de wetgeving, ja, is daar al meer prioriteit aangesteld? Er komt nog meer prioriteit, maar volgens mij las ik dat laatst ook pas vanaf 2029 dat er weer een nieuwe regel voor is. Die vind ik heel belangrijk. Ik denk dat we nog heel veel zieken en ook doden hebben door gevaarlijke stoffen, wat we gewoon niet zien. Dus die zou ik superbelangrijk vinden als OR. En vanuit die RI&E komt de rest. Daaruit komt de rest, de gevaarlijke stoffen, daaruit komt hoe is het met de PSA. Werkdruk is natuurlijk, de psychosociale arbeidsbelasting is gewoon superbelangrijk. We zien veel meer mensen met psychisch verzuim over alle beroepsgroepen. Door alles heen zien we dat dat meer wordt. Dus daar moet ook echt de aandacht voor zijn. Dus als ik er twee zou moeten noemen, zou het zijn, nou ja, drie dan eigenlijk die RI&E, daar begint alles mee. PSA en gevaarlijke stoffen. Ik zou zeggen, die arbo thema's eerst en dan de rest.

I: Ja, de RI&E heb ik meer gehoord. Als je die op orde hebt, dan heb je een goede basis liggen waar vanuit je verder kunt werken. Maar wat ik ook wel heb gelezen in de Arbovisie is dat de RI&E niet altijd de juiste kwaliteit heeft.

G: Nee, klopt.

I: Zo'n 80% geloof ik zelfs dat ze noemde van de RI&E was van onvoldoende kwaliteit. Toen dacht ik wel, ja, dan moet je als OR daar instemming op geven. Maar hoe kun je nu als ondernemingsraad goed beoordelen of je een goede RI&E voor je hebt? Dat lijkt me ontzettend lastig.

G: Ja, als je daar niet iemand voor hebt die daar echt de kennis en interesse of iets dergelijks mee heeft. Ik bedoel, binnen ons eigen bedrijf doen we dit. Dus kunnen we het als OR veel beter beoordelen. Wij zitten zelf nu in een RI&E traject en we hebben iemand in onze OR die zelf RI&E doet. En ik zit zelf ook in die werkgroep. Dus dan kun je daar veel beter op oordelen. Maar anders zou ik als OR een externe deskundige vragen om daar eens goed naar te kijken. Wat ik zie als bedrijfsarts ook echt RI&E. Die zijn dan net nieuw van de plank. En zelf heb ik dan niet eens de allermeeeste ervaring. Maar zelfs ik kan zien, dit klopt niet, dat klopt niet. Dat is te kort door de bocht. Ja, er worden allerlei, in dit geval dan gevaarlijke stoffen genoemd. Maar niet wat dan de blootstelling is. En wat, ja, als er veilig wordt gewerkt, is de kans klein. Ja, wat is dat veilig werken dan? Ja, dat is gewoon niet oké. Dus ik zou dan echt als OR gebruik maken van het recht van een externe deskundige in te schakelen en te vragen om daar kritisch naar te kijken.

I: Ja, zodat je met de externe deskundige kunt beoordelen of de RI&E van voldoende van kwaliteit is. Dat deze uitgevoerd kan worden.

G: Ja, of gaat zijn, hè. Want je moet al instemming geven op het uitvoeren van de RI&E. Dus dat je dat al voordat het helemaal is gedaan.

I: Ja, dat je het bedrijf toetst wat de organisatie wil inhuren.

G: Ja, wat er zijn ook wel branche RI&E. Dan kunnen bedrijven het zelf doen. Als ze daar zelf voldoende kennis en kunde van hebben. Maar dat hebben heel veel bedrijven niet. En dan ligt er wel een RI&E. Ja, we hebben toch iets. Maar ja, dat...

I: Maar als het inderdaad de basis is van je arbobeleid, ja, dan moet je niet iets hebben. Dan moet je iets hebben wat goed is.

G: Ja, ja. En ook vervolgens er iets mee gaan doen. Want je kunt er wel één op de plank hebben liggen met allemaal rode vlaggen. Ja, en dan. En daar heeft de OR een taak, als dat plan van aanpak er ligt, om dan de bestuurder scherp te houden dat het ook wordt nageleefd.

I: Vraag 4: Welke rol kan de OR spelen bij het signaleren van risico's en het stimuleren van preventie?

G: Het signaleren van risico's. Ja, kijk. Je moet natuurlijk wel goed bedenken wat de rol van de OR is. Dus het is niet de rol van de OR om overal te gaan kijken waar een risico... Of waar een vloer mat verkeerd ligt of zo. Dus dan gaat dat voornamelijk denk ik over het praten met je achterban. En ja, of nou de OR echt een rol heeft in het stimuleren van preventie. Ik vind dat toch eigenlijk wel iets meer liggen bij de werkgever. En de preventiemedewerker om dat te doen. Ja, die taak ligt daar. Maar dat zeg ik dan weer als OR-lid, als bedrijfsarts. Ja, ik denk dat de OR, de preventiemedewerker ook moet uitnodigen op gesprek. En die vooral ook moet stimuleren om ermee aan de slag te gaan.

I: Ja, er staat stimuleren van preventie. De vraag komt voort uit de Arbovisie waarin de SZW aangeeft meer in te willen gaan zetten op preventief beleid.

G: Ja, ja precies. En weet je, als OR, ik denk altijd heel graag mee over allerlei beleid, maar we zijn natuurlijk niet de beleidsmakers.

I: Nee, je bent niet de beleidsmaker.

G: Dus ja, de rol is dan het kritisch bevragen, ook van een bestuurder, van HR, van de preventiemedewerker. En je kunt natuurlijk wel met suggesties komen. Ik bedoel, je kunt als OR wel zeggen van goh, zou het open spreken van de bedrijfsarts wat meer zichtbaar kunnen zijn? Of wat we zelf als OR wel eens hebben gedaan is vragen of er nog eens een keer een stuk over de vertrouwenspersoon geplaatst kan worden. Ja, in die zin denk ik dan vooral. Ja, en mensen stimuleren met ons, de bedrijfsartsen, te praten en ons te laten weten wat er speelt.

I: Vraag 5: Waar ligt volgens jou/volgens u de grens tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en individuele medewerkers en de rol van de OR?

G: Ja, goh, dit is een lastige vraag. Ja, weet je, de OR moet zich vooral ook realiseren dat hij er is voor het collectief. Maar ook voor de organisatie en dat het probleem van individuele medewerkers ook vaak individuele, of soms individuele problemen zijn. Dus het is de taak van de OR om dat aan te geven. Goh, ga hierover in gesprek met je leidinggevende. Of als jij zegt, er zijn meerdere collega's die dit ervaren, laat ze dan naar de OR toekomen zodat deze de taak kan opnemen voor het collectief. En dat ook als er dus meerdere signalen zijn, dat de OR dat dan weer kan aangeven bij de werkgever. Ja, vervolgens heeft natuurlijk ieder zijn eigen rol, de werkgever moet het juiste beleid maken. Individuele medewerkers gebruik maken van diensten die worden aangeboden. Proberen veilig te werken, werken met de handschoenen aan, met veiligheidsmiddelen. In principe ook aangeven als de druk te hoog is. Ja, de OR kan het zeker aangeven als hij signalen krijgt, maar moeten ook geen politie gaan zijn.

I: Vraag 6: Hoe kan de OR de samenwerking aangaan/vormgeven met arbo stakeholders binnen of betrokken bij een organisatie?

G: Ja, ik denk dat het als OR heel belangrijk is om periodiek, in elk geval elk jaar een keer, met de arbodienst samen te gaan zitten. Met coördinerend bedrijfsarts, met een externe vertrouwenspersoon, eventueel een betrokken casemanager. En daarin het gesprek aan te gaan van, goh, wat over de hele groep, wat signaleren jullie? Hoe vinden jullie de samenwerking met de werkgever? Wat wordt er gedaan aan interventies? Ja, dat denk ik dat dat een hele belangrijke is. Dus ik denk dat dat het contact heel goed zou zijn om te hebben.

I: En je gaf in het beging al aan, het gebeurt te weinig.

G: Ja, het gebeurt te weinig. Het gebeurt vrij weinig. Natuurlijk, ik werk in het MKB, dus daar hebben we natuurlijk ook wel veel bedrijven die twintig werknemers hebben of zo. Of minder, de kapper om de hoek met één werknemer tot een max van 250, maar dat zijn maar weinig bedrijven. Dus, ja, wij, maar ook de wat grotere bedrijven, daar heb ik ook wel gemerkt dat ofwel de personeelsvertegenwoordiging of de OR niet op orde is. Daar vraag ik dan als bedrijfsarts naar, ja, kom met jullie OR. Oh ja, ja, ja, ja, ja, we zijn er wel mee bezig, maar niemand wil, bijvoorbeeld. En dan heb je het over een bedrijf van 250 man. Ja, dan denk ik, ja, dan heb je het ook niet goed uitgelegd, niet goed geregeld. Ik kan me niet voorstellen dat er niemand geïnteresseerd is om zo'n functie te doen. Als daar gewoon de tijd voor is en de vrijstellingen en de dingen voor geregeld zijn. Er zijn altijd wel mensen die zich overal mee willen bemoeien, dus dat zou geen probleem mogen zijn.

I: Ja, die zijn heus wel te vinden.

G: Die zijn heus wel te vinden. Maar die moeten, weet je, een OR moet wel ook goed opgeleid zijn in die zin. We werken veel met MKB, veel ook met bedrijven waar praktisch wordt gewerkt. Ja, niet iedereen vindt het inderdaad... Het is niet altijd even makkelijke materie die voorbijkomt bij de OR. Als ik nu zelf ook kijk naar... We zijn bezig met pensioenen. Mijn god.

I: Ja, dat is een onderwerp.

G: Dat is echt super pittig. Daar moet je echt helemaal in duiken. Wil je daar iets van echt van begrijpen en er ook echt iets van kunnen vinden. Dus ja, ik snap wel dat dat soms lastig is. En dat dan ook een OR het moeilijk vindt of de weg niet weet te vinden naar de arbodienst. Of niet eens weet dat ze dat kunnen doen of recht op hebben. Maar ik denk dat als een OR dat vraagt... Ja, dat een arbodienst daar dan ook aan mee wil werken.

I: Ja, mijn ervaring is dat als je een arbodienst vraagt als ondernemersraad... Dat deze wel positief reageert. Dat er echt wel bereidheid is om het gesprek aan te gaan. Zeker wel.

G: Ja, en zeker als je bedrijfsarts bent en je bent de vaste arts en je ziet van alles gebeuren. Maar je komt er niet altijd doorheen bij HR of bij de werkgever. Kan je via de OR soms wel een hele mooie stakeholder in die zin zijn om het beleid dat je eigenlijk als bedrijfsarts zou willen neerzetten... Daar een extra steun in te vinden. Als ik zie dat mensen met bosjes omvallen door werkdruk. En ik geef het aan, ik geef het aan, ik geef het aan. Maar er gebeurt niks. Dan zou het wel heel fijn zijn om via de OR daar nog extra kracht op te kunnen zetten. Dus ik denk als bedrijfsarts dat je dat ook wel graag wil. Tegelijkertijd wil je natuurlijk ook niet dat een OR dan naar de werkgever toe gaat. Nou, de bedrijfsarts heeft gezegd dat jullie niks doen. Want dan kom je natuurlijk daar in een spanningsveld. Dus weet je, het is altijd wel precair hoe je zo'n gesprek aangaat. En dat merk ik ook als wij vanuit de OR met onze eigen arbodienst in gesprek gaan, helemaal het achterste van de tong krijg je nooit te zien. Maar goed, je kunt soms tussen de regels door echt wel wat aanvoelen en de juiste vragen stellen. En tegelijkertijd mag je als OR ook kritisch zijn op hoe een arbodienst het doet. Dat als er veel wisselingen zijn of als er vanuit medewerkers wordt gehoord dat contacten met de bedrijfsarts niet goed lopen of... Ja, wat dan ook. Mag een OR dat ook doen.

I: Ja, dan mag een OR daar met een Arbodienstverlener het gesprek over aangaan.

G: Ja, ik denk ook dat de werkgever dat moet doen. Want die is natuurlijk uiteindelijk degene die betaalt. Vanuit een ander belang ook wel van goede dienstverlening, denk ik dat een OR dat ook kan. Had je nog andere arbo stakeholders in gedachten? Want ik denk met name denken aan de bedrijfsarts en de arbodienst.

I: Ja, de vertrouwenspersoon, preventiemedewerker. Ik merk dat de vertrouwenspersoon nog wel eens vergeten wordt bij ondernemingsraden.

G: Oh ja, die hebben we ook wel heel scherp. We hebben iemand intern en extern. Ja, en dat is ook belegd bij de arbodienst. En de preventiemedewerker is dan wel intern. Maar het is ook goed om daar gewoon jaarlijks het gesprek mee aan te gaan. En zeker als er heel weinig incidenten zijn gemeld of bijna incidenten. Ja, dan moet je eigenlijk juist veel kritischer gaan zijn. Want weet je, er gebeurt... Waar gewerkt wordt, waar gehakt wordt van de Spaanders. Dat is gewoon zo. Dus als er maar twee incidenten zouden zijn op een heel jaar bij een groot bedrijf... Dan klopt het niet. Dan wordt het niet goed gemeld. Dan ligt er nog zoveel onder het tapijt dat niet naar boven komt. Je kunt beter veel meldingen hebben. En dan inzicht hebben in wat het is van... Oh, er stond even geen bordje bij dat er gedweild is. Dan dat je het helemaal niet ziet.

I: Ja, ik heb met een ondernemingsraad gesproken. En die zei, wij zitten qua meldingen ver onder het gemiddelde van onze branche. En die zeiden, dat kan bijna niet. Er klopt iets niet. En dan kan het dus extra goed zijn om het gesprek aan te gaan... Met bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon daarover. Van hé, wat gebeurt hier dat we zo weinig meldingen hebben? Is er misschien iets in de manier van aanpak verkeerd? Of is er iets binnen de organisatie... Of durven de mensen zich niet te melden? Of wat gebeurt hier en wat kunnen we daaraan doen met elkaar? Als je daar over het gesprek aan gaat. En elkaar kunt versterken.

G: Ja, ik denk dat dat belangrijk is.

I: Vraag 7: Welke kennis of vaardigheden heeft de ondernemingsraad nodig om zijn rol goed te kunnen vervullen op het gebied van arbeidsomstandigheden?

G: Kennis van de WOR. Ik denk dat dat heel belangrijk is. En dat een goede WOR-training en vervolgtrainingen daarin ook belangrijk zijn. En dan niet alleen maar wat staat er in de WOR, maar ook hoe interpreteer je het. En dan de vervolgstap. Hoe ga je daar dan over in gesprek met de werkgever? Want weten wat je rechten zijn is één ding. Maar het ook voor elkaar krijgen op een manier dat je niet aan de Ondernemingskamer hoeft, dat is een tweede. Dus het is enerzijds kennis, maar ook de vaardigheden van, hoe krijg je voor elkaar wat je wil? En hoe loop je niet overal achteraan van... Oh, nu krijgen we een instemmingsaanvraag. Teken maar bij het kruisje. Maar echt, hoe kun je daar samen in oplopen als ondernemingsraad? Dat je weet wat eraan gaat komen. Dat je er vroegtijdig over mee kan praten. En ja, er staat wel overal dat je... Voor het voor het voorgenomen besluit betrokken moet zijn. Maar in de praktijk... Is dat toch pas echt wel wat later. Dus je moet een hele goede verstandhouding creëren. En dat is vaardigheden. Dat zijn trainingen die je daarin moet doen. En af en toe ook eens inderdaad een externe deskundige gewoon eens inhuren. Om te kijken wat die daarvan denkt. En dan maar de confrontatie aangaan over die kosten daarvan. Want daar heb je wel recht op. Maar ja goed, als je alleen maar... Ik weet dat onze bestuurder heeft echt een beetje een allergie. Als we zeggen van, we hebben er recht op. Ja, maar laten we eens praten over wat het doel is. Dan komen we er wel. Maar niet alleen maar op rechten, zeg maar. Dat is niet het vertrekpunt. Het moet een doel hebben. En dat zijn vaardigheden die je als ondernemingsraad moet leren. En daarbij denk ik ook overigens dat bijvoorbeeld een ambtelijk secretaris... Die natuurlijk ook heel veel kennis heeft van het hele gebeuren. Daar ook een bijdrage in zou kunnen leveren. Om scherp te zijn op die dingen.

I: Ja, het is natuurlijk training inderdaad. Zowel op de inhoud als op communicatie skills. De vaardigheden. Om het ook naar voren te kunnen brengen.

G: Ja, en dat gaat eigenlijk over de hele taak van de OR. Dat gaat niet specifiek over arbeidsomstandigheden.

I: Maar daarin speelt het ook net zo goed een rol als op alle andere gebieden van... Ja, op alle andere onderwerpen die de OR moet behandelen. Als je een arbo-VGWM-commissie hebt dan is het fijn als deze kennis heeft van arbo. Maar ook kennis heeft van communicatie skills.

I: Vraag 8: Welke beleids- en cultuurveranderingen kunnen bijdragen aan een optimale vervulling van de rol van de OR in arbo? Wat uit de Arbovisie naar voren kwam, was dat veilig en gezond werken maatschappij breed niet heel belangrijk wordt gevonden.

G: Ja, qua beleid. Kijk, als er wettelijk dingen worden aangepast... Ja, dan zet je natuurlijk een OR ook meer in de kracht om daar invulling aan te geven. Dus, dat is alweer een tijd geleden, dat als je geen RI&E had of hebt dat je daar een boete voor kan krijgen van de arbeidsinspectie. Nou goed, dat soort dingen kan wel helpen. Een OR helpen om daar wat strenger op te zijn. Want ja, een boete, dat is ook niet goed voor de organisatie. Daarin merken ik dat dat nog niet zo heel veel wordt gedaan. Dat ik het als bedrijfsarts wel vaak gebruik om een soort van beetje te dreigen. Ga het nu doen, want anders. Maar goed, als dat hetgeen moet zijn waarom een werkgever wel een RI&E uitvoert. Om een boete te voorkomen. Ja, dat doen ze wel, maar dan zal het ook geen goede RI&E zijn. Er moet ergens een interne motivatie zitten om goed voor je medewerkers te zorgen. Dus alleen maar regels, dat zal niet ervoor zorgen dat het helemaal goed gaat. Dus ja, cultuur is dan inderdaad het bewustzijn van wat gezond werken met mensen doet, en wat ongezond werken met mensen doet. En wat het kan opleveren voor het individu en het hele bedrijf. Ja, dat is eigenlijk superbelangrijk. Bijvoorbeeld als je dan weer hebt over gevaarlijke stoffen. Ja, weet je, na één dag merk je het niet. Maar dat heb je ook na één sigaretje. Dan heb je nog geen droge hoest en longkanker en weet ik veel wat allemaal. Dat bouwt zich op. En dat is met gevaarlijke stoffen ook. Je merkt het niet meteen, maar je moet je er zo bewust van zijn wat het inhoudt. En als je het niet weet, als de medewerkers niet weten dat het gevaarlijk is, dan kunnen ze er ook niet serieus mee omgaan. Dus dat is echt een stukje cultuur. En ja, erop mogen aanspreken. Ja, er moet bewustwording zijn bij de werkgever van het belang van goede arbeidsomstandigheden. En ook dus bij de OR-leden. Ik praat er als OR over alsof die wel altijd het belang van inziet. Maar daar mist natuurlijk ook veel kennis over dat soort zaken.

I: Ja, een cultuur, daar heb je als ondernemersraad natuurlijk ook niet direct invloed op. Het ligt gewoon buiten je invloedssfeer. Maar het is wel, hoe meer een organisatie zich bewust is van het belang, hoe makkelijker het ook wordt voor de OR om een goede invulling te geven aan zijn rol in arbeidsomstandigheden. En als het niet belangrijk wordt gevonden door een organisatie, dan merk je ook bij een OR dat het heel lastig is om daar invloed op uit te oefenen. En dus ook om gemotiveerd te blijven om dat te doen.

G: Ja.

I: Vraag 9: Wat kan de toegevoegde waarde zijn van het instellen van een arbo of VGWM-commissie? Deze vraag komt voort uit het nalevingsonderzoek WOR 2023, waarin de SER heeft geadviseerd om een arbo- of VGWM-commissie verplicht te gaan stellen. Er is nog geen concrete wetswijziging onderweg. Maar het advies is gedaan en de toezegging is gedaan om het advies over te nemen.

G: Ja, oké. Ik denk dat het er een beetje aan ligt aan wat er vanuit de werkgever als is gedaan aan een arbocommissie. Als er al vanuit de werkgever aan arbocommissie is ingesteld en iemand van de OR is daarbij betrokken dan denk ik dat een lossen arbocommissie vanuit de OR niet zo heel veel bijdraagt omdat je daar dan als OR al in zit. Dan ben je al op de hoogte. Kun je daar al misschien iets van invloed op uitoefenen. Tegelijkertijd kan zo'n arbocommissie ook weer een net wat andere functie

hebben, mits je daar de juiste mensen in hebt zitten. Dus als je daar wel de mensen in hebt zitten die daar verstand van hebben, of daarvoor een training hebben gevolgd of iets, en dus ook weten wat er allemaal op Arbogebied hoort te gebeuren of wat de ontwikkelingen zijn, dan kun je daar de werkgever wel scherp op houden. Bijvoorbeeld op die RI&E. Van goh, wanneer komt die R&E? Laten we daar eens samen naar kijken. Hoe gaat dat plan van aanpak? Welke partij gaan we hiervoor uitnodigen? Wie nodigen we uit voor de rondgang? Dat soort dingen, dat is dan wel iets waar een arbocommissie bijvoorbeeld een toegevoegde waarde zou kunnen hebben. En ik denk, het zou er ook voor kunnen zorgen, als je überhaupt een arbocommissie hebt die zo heet, dan komt het ook op de agenda. En dan ga je het er automatisch meer over hebben.

I: Ja, die heb ik ook meer gehoord inderdaad.

G: Mits het niet een slapende arbocommissie is, die dan bij instelling op de agenda komt en vervolgens in een verdomhoekje zit.

I: Ja, de arbocommissie hebben is één, laten functioneren is twee, zei iemand. Maar wat ik ook wel veel hoor, is dat je daarmee mensen kunt aantrekken die het ook echt een interessant onderwerp vinden. Waardoor je je er beter in kunt verdiepen, het beter op de kaart kunt zetten. En inderdaad, het verdwijnt niet zomaar van de agenda.

G: Nee, en het kan ook, als je het een arbocommissie maakt, waarin ook externe mensen kunnen zitten, als in niet-OR-leden in kunnen zitten, kan dat ook meteen zorgen voor een verbinding met je achterban. Dat je nog een extra lijntje hebt, waarin je weer je signalen kan ophalen. Dus dat kan nog een extra toegevoegde waarde zijn, met andere mensen in gesprek gaan. Mits die arbocommissie dan iets doet.

I: Ja, dat is wel een belangrijke voorwaarde, ja. Hetzelfde geldt voor een OR. Je kunt een OR hebben, maar hij moet ook functioneren.

I: Vraag 10: Wat wordt de rol van de OR bij arbo in de komende 5 jaar? Dus even vooruitblikken. SZW wil met de arbo visie sterk inzetten op preventief beleid.

G: Ja, dat vind ik mooi. Nou, ik ben ik daar wel een beetje sceptisch over in de zin van, maar dat is ook vanuit mijn rol als bedrijfsarts, waar het in gezondheidszorg al wel langer geroepen, we willen meer doen met preventie. En ook in de bedrijfsgeneeskunde, preventie, preventie, preventie. Maar het opschrijven en zeggen dat je het wil doen, wil niet zeggen dat het gebeurt. Dus ik zou willen zeggen dat als de rol van de OR groter wordt, dat we meer in handen krijgen zeg maar, wetsmatig gezien. Maar ik weet tegelijkertijd ook, ook al is er een wet, ook al wordt er meer nadruk opgelegd. Ja, de uitvoering, het valt of staat bij een werkgever die wil, die het ziet. En je kunt honderd dingen onder iemands neus leggen, maar als deze het niet wil, ja, dan kun je wel weer de strijd aangaan, maar de vraag is of het daar dan echt beter van wordt. Dus ja, wat wordt de rol? Ik denk dat die de komende jaren een beetje hetzelfde gaat blijven. Ja, dat denk ik dat mijn reële, maar mogelijk worden we wat meer versterkt, wordt de OR wat meer versterkt en ik hoop dat de rol van de arbo, wat ook versterkt wordt in het stukje preventief werken, ja, dat eigenlijk.

I: Ja, ik vond hem ook, toen ik het las de hele visie, vond ik hem ook vrij ambitieus, wel mooi inderdaad, die inzet op preventie. Maar ook vrij ambitieus en ik dacht ook, ja, een bedrijf moet dat willen, moet er zelf het belang van inzien. En je kunt daar wel op proberen, heel hard op de handhaven, maar dan krijg je hetzelfde als met een RI&E, dreigen met een boete. Nou, dan zorgen we dat er een RIE is, maar is die dan kwalitatief goed? Nee.

G: Ja, en tegelijkertijd, als je nergens begint, dan gebeurt er nog niks. Dus er zullen ook wel werkgevers zijn, ook met die RI&E zijn die dan wel denken, oh, dan pak ik het ook goed aan, of hé, er komt toch wel iets uit, we doen hier iets mee. Dus, ja, weet je, als je niks van beleid maakt, ja, dan gebeurt er ook niks.

I: Nee, nee, dat is ook wel weer zo. En inderdaad, ja, als er een paar bedrijven zijn die het wel goed uitvoeren en daar dan de voordelen van beginnen te zien, en dat dan daarna ook blijven uitdragen, ja, dan zouden ze misschien ook wat kunnen uitstralen naar andere werkgevers, of daarmee een stukje aantrekkelijk werkgeverschap kunnen laten zien. Wat maakt dat zij mensen trekken, wat misschien wel weer maakt dat andere werkgevers denken, hé, wat hebben zij, wat doen zij, dat wij niet doen.

G: Nee, precies, dus dat, ja, dat. Ik denk ook dat ondernemingsraden van elkaar zouden kunnen leren, ik denk dat dat nog te weinig gebeurt. Ik weet niet of dat ergens hier in de antwoorden past, maar ik denk dat dat nog heel weinig, ja, dat zou eigenlijk wel wat kunnen toevoegen, nou ja, dat contact hebben onderling, van goh, hoe gaat het bij jullie? Zonder bedrijfsgeheimen te delen of iets dergelijks, maar hoe ga je daarmee om, of goede ideeën van elkaar overnemen, ja, ik denk dat dat nog wel heel waardevol zou kunnen zijn.

I: Ja, dat je een soort platform zou hebben waar ondernemingsraden elkaar kunnen ontmoeten, bijvoorbeeld per branche. Ik weet dat er eentje bestaat in de industrie, zo'n platform, en dat dat ook wel goed werkt, en ik weet dat er eentje is in de hoek van de internationale ondernemingen.

G: Ja, en weet je, ik heb wel eens gekeken, ik heb ook zelf in het dagelijks bestuur gezeten van de OR, naar congressen en dat soort dingen, maar mijn god, wat zijn die congressen duur om naartoe te gaan. Dat vind ik echt buiten proportie duur, als in voor mijn eigen vakgebied is het zelfs goedkoper om naar een congres te gaan. Dus ja, weet je, ik durf de werkgever niet eens te vragen of we daar naartoe kunnen. Laat staan met de hele OR. Dus dat, daar denk ik, ja, ik vraag me af hoe lucratief die, hoeveel ondernemingsraden daar nou eigenlijk naartoe gaan.

I: Ik raad de ondernemingsraden die ik begeleid altijd aan om voor een maatwerktraining of een open training te gaan en niet naar een congres te gaan, omdat je van alles, ja, je krijgt van alles wel wat mee en dat is leuk, maar ik miste bij de ondernemingsraden die ik begeleid dan ook een vervolg, dat ze er ook echt met hetgeen wat ze gehoord hadden aan de slag gingen en dat doen ze veel meer met een maatwerktraining of een open training dan met zo'n congres.

G: Ja, we hebben de afgelopen twee jaar meerdere trainingen gehad op gebied van de WOR en inderdaad een vervolgtraining. Dat is inderdaad echt wel heel leuk en we gebruiken soms die methodes ook wel die we daar hebben geleerd. Dus dat is wel, dat is inderdaad wel echt wel nuttig en ik denk dat dat minder inderdaad is als je naar een congres gaat en niet allemaal exact dezelfde informatie krijgt en het niet samen hebt ervaren, ja. We hebben alleen geen ambtelijk secretaris, dus daar ben ik wel nog in geïnteresseerd wat dat nog zou kunnen doen voor ons. Ja, maar dan moet het met onze OR intern nog een keer overhebben.

I: Ja, nou ja, OR ondersteuning, die biedt ze in ieder geval aan. Daar zit in ieder geval een mogelijkheid.

G: Ja, zeker. Dat weet ik nu.

17.6 OR 1

Geïnterviewden: OR voorzitter en AS

Interviewer: Evie Keus

Datum: 15 december 2025

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Bij ons heet de OR het Focusteam. Wij doen medezeggenschap door middel van participatie en nemen zelf dus geen beslissingen. Het Focusteam heeft niet zo'n hele grote rol rondom veiligheid en gezondheid. Maar de organisatie heeft een themagroep die daarover meedenkt. Deze themagroep is vanuit het Focusteam geformeerd. Deze werkgroep heet vitaliteit en gezondheid. En deze themagroep wordt betrokken op het moment dat er vraagstukken liggen rondom veilig en gezond werken binnen de organisatie. De rol van het Focusteam daarin is het regisseren, borgen en toetsen dat de themagroep op de juiste momenten aangehaakt wordt.

I: Neemt die werkgroep ook wel eens wat initiatieven?

G: Nee, het is meer op initiatief van de organisatie. En het is wel zo dat als Focusteam iets constateert of een vraag binnenkrijgt dat het Focusteam daarmee in ieder geval naar de vitaliteitscoach binnen de organisatie gaat, die ook deze themagroep aanstuurt.

I: Ja, dus in die zin pakt de themagroep het wel proactief op. Kan ik dat zo zeggen?

G: Nu, de themagroep zelf niet, maar het Focusteam. Op het moment dat het Focusteam denkt dat een onderwerp op tafel moet komen, dan initieert hij dit. Of het onderwerp komt vanuit de organisatie. En dan gaan de themagroep er wel mee aan de slag.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen?

G: Dat is moeilijk te zeggen want dat is afhankelijk van wat er leeft en speelt. Het is niet zo dat het Focusteam en de themagroep continu aan het monitoren zijn. Het is echt op afroep, op het moment dat er iets speelt. Of er komt een onderwerp op tafel, waar zij op afroep mee aan de slag gaan. Wel heeft het Focusteam twee keer per jaar een bijeenkomst met de vitaliteitsmedewerker binnen de organisatie om zich te laten bijpraten over de spelende onderwerpen.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Het Focusteam en de themagroep verwijzen altijd als eerste door naar de leidinggevende om daar het probleem bespreekbaar te maken. Medewerkers kunnen altijd bij ons terecht om advies te vragen waar ze nu het beste terecht kunnen. Soms verwijzen het Focusteam en de themagroep ook door naar bijvoorbeeld de afdelingen pedagogiek & kwaliteit die ook een rol in arbeidsomstandigheden hebben. En als het echt gaat over gevaarlijke situaties of vervelende situaties, op de locaties en tussen medewerkers onderling, dan willen het Focusteam en de themagroep ook nog wel eens doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon.

I: Is het de medewerker die het initiatief neemt of komt er ook wel eens vanuit het Focusteam of de themagroep een oproep? Of speelt dat niet zozeer?

G: Nee, dit gebeurt niet. Het is wel zo dat er bij ons veel contact is met de locaties. Het Focusteam heeft ambassadeurs die op bezoek gaan bij locaties. Deze ambassadeurs gaan zonder afspraak en zonder onderwerp zou op pad. Enkel om de medezeggenschap uit te dragen. Tijdens die bezoeken

kunnen onderwerpen opgehaald worden. Ik weet niet of je dat echt proactief noemt. Maar het is niet zo dat er wordt opgeroepen om specifiek bij het Focusteam zaken aanhangig te maken.

I: Er is wel mogelijkheid voor de medewerkers om melding van omstandigheden te maken.

G: Daar staat de organisatie zeker open voor. Dus daar zit geen belemmering op. Althans die zou er niet moeten zijn, uitzonderingen daargelaten. Maar daar ligt dan vaak een andere oorzaak aan ten grondslag.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Het Focusteam heeft één keer in de vier tot zes weken een overleg met in ieder geval de directeur van de organisatie. De HR-specialisten die het onderwerp dat op de agenda staat behandelen worden daarbij betrokken. De leidinggevende ziet het Focusteam vaak bij dialoogsessies. Soms zitten de leidinggevenden in een themagroep en soms heeft het focusteam presentaties bij leidinggevendedagen waarin het Focusteam de leidinggevenden kan spreken. Het Focusteam is zeer toegankelijk. Ook zitten in het Focusteam vanuit de locaties twee vestigingsmanagers, waar het Focusteam ook input van krijgt. Als het Focusteam merkt dat er zaken spelen dan wordt soms proactief informatie opgehaald bij leidinggevenden. arbo-specialisten zijn weinig aanwezig in de organisatie. Momenteel kijken het Focusteam en de themagroep naar de RI&E. Hoe dit binnen de organisatie vormgegeven moet worden, wat daarvoor nodig is, of het uitbesteed gaat worden of intern ingericht wordt.

I: Daar wordt de OR vanaf het begin af aan al in meegenomen, begrijp ik.

G: Ja, dat is de bedoeling van deze vorm van medezeggenschap, vroegtijdig betrokken worden. Het proces meelopen om zo te kunnen kijken wanneer medewerkers moeten meedenken. En wanneer er actie moet worden ondernomen om te zorgen dat de medezeggenschap goed geborgd wordt. Concreet: Binnen de organisatie loopt een tender met een aantal organisaties die de risico-inventarisatie en evaluatie voor de organisatie zouden kunnen implementeren. Los vanuit wet- en regelgeving, wat er verplicht is voor de kinderopvang ten aanzien van de RI&E, wordt ook gekeken wat prettig is om te hebben. Deze informatie wordt opgehaald bij medewerkers die het systeem moeten gaan gebruiken. Op het moment dat vanuit de tender nog een of twee organisaties over zijn die het gevraagde kunnen gaan bieden, worden ook medewerkers betrokken in de beslissing welk bedrijf de RI&E bij de organisatie mag uitvoeren. Dit proces wordt echt samengedaan met medewerkers die hiermee te maken hebben. De input van medewerkers die dagelijks met de praktijk te maken krijgen, en ermee moeten werken wordt meegenomen zodat je aan de voorkant bepaalde dingen al kunt ondervangen en draagvlak kan creëren.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Daar heeft het Focusteam niet zo heel veel mee te maken. Wat soms wel terugkomt van medewerkers, wij zijn best een grote organisatie met veel locaties, dus we hebben best veel procedures. Dus eer dat zaken opgepakt worden, of er een oplossing komt voor een bepaald probleem, moet dat over heel veel vlakken. En daarvan zie je wel af en toe dat dingen soms vertragen of lang duren in de beleving van een medewerker. Dus het is niet zo dat als het gaat over, ik noem maar wat, er is een hele discussie over wel of geen laag meubilair in de kinderopvang omdat het laag meubilair beter zou zijn voor kinderen, maar niet voor medewerkers. Als jij als medewerker meubilair hebt waarbij jij merkt dat je last krijgt van je rug dan is er niet volgende week iets anders geregeld. Dat moet over zoveel schijven heen in de organisatie. En dat is een signaal wat vaak terugkomt van medewerkers, dat dat soms lastig is. De wet- en regelgeving in combinatie met de visie en de ambitie die een organisatie nastreeft zijn niet altijd verenigbaar. En daar liggen soms wel echt uitdagingen, dat de wet- regelgeving iets voorschrijft terwijl je eigenlijk als organisatie zijnde iets anders zou willen voor de kind ontwikkeling. En dan, naar Nederland kijkend, zijn we daar best wel stug in. Er is veel wet- en regelgeving. Er is heel veel op het gebied van veiligheid. Ik ben bijvoorbeeld ook in België en

Denemarken op werkbezoek geweest. Als je kijkt wat daar de mogelijkheden zijn voor kinderen en voor medewerkers, dat is zo anders. En dan zie je pas hoe gekaderd wij hier in Nederland zijn. En ja, dat is heel jammer. Maar het is waar het mee moeten doen.

I: De hindernissen zitten, als ik je goed begrijp, niet zozeer in de organisatie, maar meer erbuiten.

G: Ja. Het is allemaal zo voorgeschreven dat er heel weinig ruimte is om daar zelf invulling aan te kunnen geven.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Tijd is bij het Focusteam nooit echt een issue. Zeker omdat het meeste werk door de themagroep wordt gedaan. Het Focusteam heeft enkel een toetsende rol en op het moment dat de themagroep moet gaan acteren, dan wordt dat ook echt gefaciliteerd door de organisatie. Wat dat betreft heeft de organisatie en medezeggenschap daar wel een goede modus met elkaar in gevonden.

I: En hoe ziet dat faciliteren er dan uit? Zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden tot bijvoorbeeld training?

G: Er zijn mogelijkheden tot training, alhoewel daar niet heel veel gebruik van gemaakt wordt. Maar op het moment dat de themagroep zich echt bezig moet houden met een onderwerp, worden medewerkers daarop uitgepland zodat ze ook daadwerkelijk de tijd hebben om daar iets mee te doen. Bij het plannen van bijeenkomsten wordt ook rekening mee gehouden met medewerkers die tot sluitingstijd moeten werken. De ene medewerker heeft een bijeenkomst liever onder werktijd, de ander heeft de bijeenkomst liever in de avond, na werktijd. Dus ook daar worden verschillende tijdstippen en verschillende dagen gepland om voldoende mogelijkheden te hebben om medewerkers te laten meepraten. Fysiek en online.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ik denk dat het voor nu best wel reactief is. Dus er wordt heel veel gedaan op het moment dat iets er al is. Ik moet zeggen dat vanuit HR inmiddels ook heel erg ingezet wordt op preventie. Dat dat wel echt de slag is die we gemaakt hebben. Maar ik merk wel soms dat we in het opvolgen van, dus het monitoren van, misschien nog wel iets te doen hebben als organisatie zijnde. Niet zozeer de OR, maar in gezamenlijkheid met elkaar. Zaken zelf aanhangig maken voordat er meldingen zijn. Dat is echt ook weer dat stukje preventie.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Dat hangt er een beetje van af, want wij krijgen in januari weer een nieuw team. Of in ieder geval gedeeltelijk nieuw team. Binnen het Focusteam is er iedere anderhalf jaar een wisseling in het team van de helft plus of min één. Ja, dat hangt er dus ook een beetje van af wie de HR-portefeuille, waar gezond en veilig werken onder valt, heeft. En of dat iemand is die nieuw in de OR is, of dat het een ervaren persoon is. Dus ja, dat kan training zijn. Maar dat kunnen ook andere dingen zijn, afhankelijk van wat de portefeuillehouders nodig hebben op dat gebied. We halen wat dat betreft ook heel veel informatie vanuit de organisatie zelf. Daar hebben we ook experts op het gebied de wet- en regelgeving, waar we veel informatie kunnen halen. Dus we hoeven niet altijd naar buiten om informatie en kennis op te doen.

I: En daar is ook voldoende ruimte voor?

G: Ja. Volgens mij kunnen we met alle overtuiging zeggen dat daar voldoende ruimte voor is.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Wij ervaren daar niet zo'n belemmering op. Op het moment dat we ergens een belemmering op voelen, dan hebben als medezeggenschap en organisatie daar met elkaar het gesprek over. En dan lossen we dat ook op. Dus er is niet iets waarvan ik denk, oh, dit zou ik graag veranderd willen zien in regels of de manier van werken. Behalve dan dat we wel goed alert blijven met elkaar dat dit, het voelen van een belemmering, onderwerp van gesprek blijft.

Wat de WOR betreft, wij handelen in de geest van de wet en niet in de letter van de wet. Dus in zoverre speelt het bij ons ook minder dat het heel erg in regelgeving vast moet liggen om de medezeggenschap optimaal uit te kunnen voeren. Daar hebben we eigenlijk de wet weinig voor nodig. Behalve dan dat we ons natuurlijk wel aan de wet moeten houden. Maar we hebben het niet nodig om binnen de organisatie medezeggenschap voor elkaar te krijgen of om als Focusteam beter te kunnen functioneren.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie? In jullie geval een themagroep.

G: Ik denk dat daar het voordeel is dat in de themagroep een afspiegeling zit van onze organisatie. Dus dat betekent dat daarin alle functielagen vertegenwoordigd zijn. Er zit iemand in van kantoor, er zit iemand van locatie, er zit een leidinggevende in. Jonge mensen, oude mensen. De themagroep is een goede afspiegeling van onze organisatie. En ik denk dat het grootste voordeel daarmee is dat je onderwerpen vanuit alle disciplines aan kunt vliegen. En dat het gesprek ook goed gevoerd wordt voor alle mensen binnen onze organisatie. En dat hebben we bij het inrichten van deze groep heel duidelijk aan de voorkant met elkaar geschetst.

Hoe zorgen we nu voor die afspiegeling? Wie moet daar dan in komen? En dat betekent dat het dus heel erg gaat over de jongere generatie die van alles vindt. Maar ook de wat oudere generatie met de menopauze en noem het allemaal maar op. Alles wordt aan die tafel besproken. En waar mogelijk ook worden daar dus interventies opgezet. Dus het gebeurt ook regelmatig dat er masterclasses georganiseerd worden voor allerlei doelgroepen.

Voorbeeld: We hebben nu vanuit SENS ondersteuning. Als mensen niet zo lekker in hun vel zitten, dat ze daar een soort van mini coaching traject op in kunnen zetten. Dus er wordt vanuit de organisatie echt wel heel veel gedaan op het gebied van preventie voor alle lagen. Dat gaat heel breed, van energiebalans tot mantelzorg tot mindfulness. En ik denk dat dat voortkomt uit zo'n themagroep waarin alles dus besproken wordt.

17.7 OR 2

Geïnterviewden: Voorzitter OR en voorzitter arbocommissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 18 december 2025

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Binnen de organisatie is de medezeggenschap verdeeld over de locaties. Elke locatie heeft één OR-lid en elke winkel heeft ook een lokale medezeggenschap van vier tot vijf leden. En elk lokale medezeggenschap heeft ook een Health Safety Wellbeing-lid, dus op locatieniveau. Op landelijk niveau zijn er drie OR-leden + de voorzitter die in de Health Safety Wellbeing commissie zitten. De landelijke Health Safety Wellbeing commissie komt langs bij de OR en presenteert hun plannen op het gebied van Health Safety en Wellbeing. En daar nemen ze de OR in mee, ze vragen feedback, bijvoorbeeld op het gebied van communicatie en ze nemen verbeterpunten en signalen mee naar de OR.

I: Als ik je goed begrijp wordt de rol van de medezeggenschap en de medewerker in gezond en veilig werken vanaf de werkvloer ingevuld.

G: Ja, precies. Wat op lokaal gebied speelt, wordt lokaal opgepakt. En de OR doet meer op landelijk gebied, bijvoorbeeld welke zorgprovider gekozen gaat worden, en de Health Check. Deze wordt één keer in de twee, drie jaar aangeboden door de organisatie in samenwerking met PreventNet. Twintig minuten achter de computer vragen beantwoorden. Daarna krijg je te zien hoe jouw gezondheid, mentaal en fysiek eruitziet. En stel dat je dan als medewerker een rode code ontvangt, dan krijg je gelijk ondersteuning aangeboden. Je kan dan bijvoorbeeld een afspraak maken om met iemand te gaan praten. Maar je kan ook een fysieke check krijgen, voor cholesterol, bloeddruk. Stel dat je wilt stoppen met roken, dan kun je ook gecoacht worden, dat zijn mooie dingen.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen?

G: De OR heeft elke zes weken een meeting met de Health Safety Wellbeing commissie en het management. De hoeveelheid tijd die aan arbo besteed wordt hangt sterk af van de onderwerpen die spelen. De verzuimcijfers worden in elke meeting behandeld. De Ergo-coaches komen ook standaard in de meetings voorbij. Dit is een hulpcoach, een collega, die op de werkvloer kijkt wat gebeurt rondom arbeidsomstandigheden en helpt met kleine praktische oplossingen. Elke afdeling in de winkel heeft een Ergo-coach. Dus eentje voor logistiek, eentje voor de klantenservice, eentje voor de foodafdeling. Deze Ergo-coaches weten het beste wat op eigen afdelingen speelt. Deze Ergo-coaches lopen één keer in de maand een rondje in de winkel, en kijken of er genoeg hulpmiddelen zijn voor de collega's. Of, als iemand verkeerd tilt, en ze zien dat toevallig, dan kunnen ze deze collega aanspreken en doorverwijzen naar eventuele hulpmiddelen. Of als iemand pijn in de rug heeft of in de benen en die collega moet de hele tijd bij de kassa staan, dan kunnen ze een krukje regelen.

Na de rondes is er een vergadering met de preventiemedewerker waarin gekeken wordt of zaken anders geregeld kunnen worden. Deze werkwijze staat los van de OR, de organisatie heeft dit opgetuigd en richt zich hiermee sterk op de werkvloer.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Daarvoor is de lokale medezeggenschap, zij zijn de ogen en oren van de OR. Zij koppelen signalen terug naar de OR en die geeft de signalen door aan de organisatie. Dus via de lokale medezeggenschap naar de OR en van daar naar de bestuurder. Er bestaat ook een arbo-signaalkaart.

Daarop kunnen collega's signalen invullen. De kaart gaat in een brievenbus en wordt dan bekeken door de preventiespecialist. Bij specifieke vragen zet de OR-panelvragen richting de medewerkers in. Dat gebeurt als de OR signalen ziet en denkt van, hé, daar moeten we meer van weten, hier moeten we mogelijk actie op ondernemen.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR-leidinggevende en arbo-specialisten?

G: Het lokale medezeggenschap-lid dat eveneens Health Safety en Wellbeing lid is heeft één keer in zoveel weken een Health Safety en Wellbeing overleg, samen met de leidinggevende en de arbeidsspecialisten. Op OR-niveau hebben we één keer in die zes weken deze meeting. Daar worden dan de organisatie brede onderwerpen besproken. Wat lokaal speelt, wordt lokaal besproken maar kan worden doorgespeeld naar de OR. Op het moment dat duidelijk wordt dat een signaal meer een breed probleem is, over meerdere locaties, dan gaat het signaal door naar de OR en dan wordt het landelijk opgepakt.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Wat voor mij persoonlijk wel een hindernis is, is het krijgen van een aanvraag die over een signaal van medewerkers gaat en waar dan geheimhouding op zit. Dan is het heel moeilijk voor de OR om de achterban raad te plegen. Daar is de organisatie soms wel wat streng over. Dus dat vind ik persoonlijk een lastig punt.

I: Voor mijn beeldvorming, wat kan dan een reden voor de bestuurder zijn om een embargo op te leggen?

G: Soms is het bijvoorbeeld om onrust voorkomen, als de organisatie bijvoorbeeld wil wisselen van zorgverzekering. Dan komen er heel veel meningen van veel medewerkers naar boven. Dat is door een embargo een beetje te voorkomen. Een voorbeeld dat heeft gespeeld: Langdurige last van extreme warmte op een locatie. Toen is door de organisatie gezegd van, ja, we willen liever niet dat de OR een panelvraag uit gaat schrijven, want er is al zoveel onrust op de deze locatie. Als OR ook nog een panelvraag uitschrijft, dan gaat het nog een keer opleven, terwijl de onrust net weer iets gedaald is. Dus dat hoort de OR ook wel vaak. Dat de organisatie om onrust te voorkomen liever niet heeft dat de OR contact met de achterban zoekt. Dat is natuurlijk wel lastig.

I: Hoe ga je daar dan als ondernemingsraad mee om?

G: Ja, toch in gesprek blijven, want uiteindelijk heeft de OR toch informatie nodig. We moeten gewoon met medewerkers kunnen praten. Dus, of dat we een bepaald aantal medewerkers kiezen, of misschien met alleen een leidinggevende, maar dan krijg je als OR maar een bepaald en beperkt beeld. Maar het is een beetje samenspraak want we willen als OR ook niet heel erg op gaan staan tegen de organisatie.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Ik denk dat het iets meer zou mogen zijn. We hebben nu wel die meetings met de Health Safety en Wellbeing arbocommissie één keer in de zes weken. Maar daaromheen valt natuurlijk heel veel onderzoekswerk en ook achterbanraadpleging en zo. Wat eigenlijk allemaal in OR-tijd zou moeten plaatsvinden. Maar ik merk wel dat de Health Safety en Wellbeing commissie echt één van de drukste van alle commissies die we hebben binnen de organisatie en de medezeggenschap. Dus ik zou het persoonlijk wel fijn vinden als we bijvoorbeeld in ieder geval een uurtje per week extra krijgen. Zit je in meerdere commissies en heb je extra vergaderingen dan krijg je daar, als je echt extra commissietijd nodig hebt, wel tijd voor.

I: En als je denkt aan opleiding en een training?

G: Dat hebben we ook inderdaad. We hebben LOF, dat is onze trainingspartner. Daar worden de trainingen ook specifiek op de commissie gericht. Op de Health Safety en Wellbeing commissie. En deze trainingen doen we dan samen met de lokale medezeggenschap en de OR tegelijkertijd. Dat is ongeveer één keer per jaar.

I: En dat is voor jullie voldoende?

G: Ja, ik denk het wel. Want het is niet echt specifiek wat wij moeten doen. Want er zijn gewoon elke keer andere aanvragen. En we hebben ook ondersteuning in de vorm van een AS

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ja, dat is een hele moeilijke vraag. Wat zijn arbo-taken? Kan je dat omschrijven?

I: Denk aan instemmingsaanvragen bij de RI&E. Instemmen met de aanstelling van de preventiemedewerker. Maar ook het adviesrecht. De stimulerende taken uit artikel 28, het zorgdragen voor naleving van Arbowetgeving.

G: Ik denk dat we dan weer terugkomen op de tijdsdruk die we soms ervaren. Dat er bijvoorbeeld een instemmingsaanvraag is die er heel snel doorheen moet. En de geheimhouding. Dat is soms lastig is. Aan die twee dingen moet ik dan meteen weer denken.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Ja, kijk, zo'n Health Safety en Wellbeing, is gewoon heel breed. Ik heb echt geen kennis over, weet ik veel, over wetgeving of iets. Ik weet ook niet of ik dat moet allemaal weten. Er zijn wel twee leden met veel kennis. Veel werk is ondersteunend, doorgeven wat speelt op de vloer. En heel veel wordt ook gedaan in het lokaal overleg. Daar zit ook een onderdeel in. Dus het wordt ook een beetje gespreid. Ik weet niet of ik zelf echt heel veel uitdagingen ervaar.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Als het gaat om arbeidsomstandigheden. Je kan bijvoorbeeld denken aan Arbowetgeving. De WOR.

G: Dat is een moeilijke vraag, hè? We hebben eigenlijk wel misschien meer ondersteuning nodig. Maar waar of zo, dat zou ik ook niet weten. Dat speelt meer als er een instemmingsaanvraag is. Of als we in gesprek zijn, dan denk je, oh ja, ik weet echt niet waar ze het over hebben. Maar in dat geval wordt er beter of opnieuw uitgelegd. Je komt natuurlijk ook niet per se in de OR met een achtergrond dat je alles weet over Arborechten of zo. Het is echt specifiek wat daar allemaal in zit. Als training zou je dat nog wel kunnen missen. Dat daar meer op getraind wordt. Waar heb je allemaal eigenlijk recht op? Health en Wellbeing training wordt wel ontvangen, maar het mag uitgebreider.

I: Meer training op het gebied van bijvoorbeeld wet- en regelgeving en de rechten van de OR. Of de rol van de OR in arbo.

G: Ja, precies. Want daar heb ik eigenlijk helemaal geen benul van. Op een gegeven moment krijg je natuurlijk wel dingen mee, zeg maar. Het groeit wel. Maar vooral als je nieuw in de OR zit dan komt er zoveel op je af. Dan duurt het echt wel even voordat je een beetje weet wat er allemaal is. En dan is het binnen de organisatie ook nog eens zo dat heel veel verspreid zit tussen de bonden. Dus eigenlijk tussen de cao en tussen wat wij bij de OR doen. Dat is bij ons ook een verschil. Wij hebben de bond van de organisatie en wij hebben OR. Dus ja, het zijn ook twee aparte dingen.

I: En beiden hebben een rol in de arbeidsomstandigheden. Voor mijn beeldvorming. Wat is de organisatiebond?

G: We hebben een interne bond en het FNV, de externe, landelijke vakbond.

I: Zijn er nog aardig wat mensen binnen de onderneming van de FNV?

G: Er zijn wel leden, maar ik weet niet hoeveel. Je bent of lid van de interne bond of het FNV. Beiden is niet mogelijk. Binnen de OR zijn er wel vakbondsleden.

I: Is er een samenwerking met de bonden, dat je bijvoorbeeld bij de bond informatie op kunt halen over arbeidsomstandigheden, of dat de bond bij jullie informatie ophaalt over de arbeidsomstandigheden?

G: Het zou kunnen, maar het wordt wel echt te weinig gedaan. Het zijn twee aparte werelden. Maar we hebben nu wel, ongeveer één keer in de maand, contact. Dat proberen we te doen, dat is een soort van goal, maar dat halen we vaak niet. Maar ja, er is dus nog weinig onderling contact.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, het is heel fijn dat wanneer je een aanvraag krijgt er een commissie is, die zich echt richt op dat onderdeel van de aanvraag, ook al is het een bredere aanvraag. Dat de commissie ook al eerder meegenomen wordt in de aanvraag, dat de commissie al meegenomen wordt met de plannen die er zijn. Dus je kunt dan als commissie daarna de OR adviseren van, hé, wij zijn hier al zoveel weken mee bezig, hier liggen nog onze zorgpunten. Zo kan de commissie de OR, zeg maar, instructies geven, dat is eigenlijk de bedoeling. En daarna, wordt samen met de hele OR gestemd over de aanvraag. Dus ik denk dat er zeker echt, ja, echt een hele hoge waarde ligt bij de commissie.

17.8 OR 3

Geïnterviewden: Voorzitter arbocommissie en preventiemedewerker

Interviewer: Evie Keus

Datum: 22 december 2025

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Nou, dan is ja 30 minuten niet genoeg, denk ik. Nou kijk, wij zijn natuurlijk een van de grootste van gemeenten Nederland. Maar bij de gemeente zijn we nu met 20.000 mensen. En dat is gigantisch groot. Want in het verleden hadden we een COR, een overkoepelende ondernemingsraad. En elke directie had zijn eigen ondernemingsraad. Dus dat was allemaal makkelijker. Totdat er een nieuwe gemeentesecretaris kwam. En die heeft alles opgedeeld. Verdeel en heers. Dus er is een OR. En elke directie heeft dan een onderdeelcommissie. En wij als OR met 25 man moeten dan, nou ja, moeten, we hebben ervoor gekozen, dus niks is verplicht. Maar wij behartigen dan de belangen van die 20.000 mensen. En die OR die heeft, die kan het natuurlijk nooit allemaal aanpakken. Want het zijn, wat ik al zei, 25 mensen. En er zijn heel veel nieuwe. Want we zijn net een jaar weer, die nieuwe mensen zijn een jaar binnengekomen. Even onderverdeeld in commissies. Dus we hebben de arbocommissie. We hebben de commissie personeel. En we hebben de commissie bestuur.

En in de wandelgangen gonst het alweer. Dat de OR, hoe dat nu is in gebed. Dat dat niet helemaal representatief is voor de hele gemeente. Dus mogelijk dat in de toekomst daar ook weer verandering in komt. Dus we gaan het zien.

Kijk, en dan hebben we dus die drie grote commissies. Die eigenlijk de belangrijkste zijn. Die geven advies aan de OR. Net zoals de arbocommissie doet natuurlijk. Bijvoorbeeld dit jaar hebben wij nu, even kijken, drie of vier instemmingen gehad. De BHV-organisatie. De nieuwe werkwijze RI&E. De nieuwe Provider-boog. De klokkenluidersregeling. En we zijn nu bezig met de aanbesteding van een nieuwe arbo-dienstverlener.

Dus als arbocommissie zijn we al heel erg aanwezig bij de OR. En gelukkig zijn er een paar collega's die hun uiterste best doen. En in principe met alles wat wij aandragen bij de OR wordt ook ingestemd. Omdat wij gewoon ons werk serieus oppakken. En weten ook waar we het over hebben. En daar komt één ding bij wat heel belangrijk is. Dat is natuurlijk... Dan ben ik het woord eventjes kwijt. Relatiebeheer.

Het is zo'n grote toko met zoveel directeuren, zoveel dingen. Zoveel leed en ellende. Ze zijn, ze denken niet dat die OR helemaal goed functioneert. Nou ja, 25 mensen. Die hebben allemaal niet de neus dezelfde kant op. Er zijn verschillende fracties, vrije fracties, bonden, et cetera. Dus er zijn allemaal verschillende belangen. En die kunnen het best wel botsen. Maar wij als arbocommissie... En ja, ik praat er makkelijk daarover. Want ik zat in dagelijks bestuur bij de vorige OR. Dus ik weet wel een beetje hoe het werkt. Ik hou me alleen maar bezig met de arbocommissie. En de dingen waar ik mee geconfronteerd word. En voor de rest hou ik eventjes afstand met datgene wat nu komt. Want we zitten in een hele grote reorganisatie als gemeente. En er zijn van al die dingen die... Als het eenmaal begint te gonzen, dan houdt het niet op. Maar ja, afwachten en dan zien we wel wat er gaat gebeuren.

Dus heb ik meteen zo'n beetje de eerste vraag voor jou kunnen beantwoorden. Wat betreft het veilig en gezond werken. Kijk, we doen natuurlijk nooit genoeg. Want we zijn A, afhankelijk van veilig en gezond werken aan van de collega's die ermee te maken hebben. B, van de zeggenschap die op tijd vertelt wat er aan advies- en instemmingsaanvragen komen. En dat is niet altijd, dat loopt niet altijd synchroon met wat wij weten. Dus zo werkt het bij de gemeente.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen?

G: Nou ja, kijk, wij zijn de arbocommissie en er zijn de collega's voor vrijgesteld acht uur. En degene die in het DB zitten, komen er vier uur bij, hebben twaalf uur in de week. Wij proberen alles netjes op te pakken. We hebben een DB van vier mensen. En de ene keer heeft de vicevoorzitter wat meer te doen. De andere keer zit ik er (voorzitter), op het ogenblik zit ik gewoon veel erin, met die arbo-dienstverlener hele dagen. Met inkopers en vergelijking van aanbieders en al dat geheubel. Want wij moeten natuurlijk ook, het is instemmingsplichtig, dus wij moeten akkoord zijn. Maar daar zijn we al meer dan een half jaar mee bezig. Ja, eigenlijk al langer, worden we al meegenomen en hebben we onze wensen kunnen ventileren. En die zijn meegenomen in het aanbestedingsbesluit.

I: Als ik jullie zo hoor, worden jullie wel vroegtijdig betrokken.

G: Nou, wat ik al zei, het is heel belangrijk dat we relatiebeheer doen. En zoals de vicevoorzitter, die zit midden in het geheel, die werkt voor de directie P&O en de afdeling Vitaal. Dus die zit er al middenin. En uit mijn vorige taak of functie bij de OR ken ik natuurlijk, ik ken de gemeentesecretaris, ik ken de afdeling P&O van de medezeggenschap. Dus die lijntjes zijn wat korter. En als we wat horen, dan kunnen we ook bellen of schrijven. Ik kan dat kan niet natuurlijk, want de ambtelijk secretaris, alle communicatie gaat via haar. Anders verlies je een beetje, ja, verlies je het overzicht.

I: Ja, dat ken ik van mijn eigen ondernemingsraad inderdaad. Het is fijn om een centraal punt te hebben dat de communicatie doet.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ja, dat kan op diverse manieren. Het kan altijd bij de teamleider. Ligt er ook een beetje aan wat voor problemen het is, hè. Als het over een pand gaat, bijvoorbeeld, dan kan hij in ieder geval bij de teamleider. Op intranet hebben wij een online servicepunt, waarbij ook meldingen kunnen worden gemaakt. En wij hebben ook een online formulier, die kan worden ingevuld door medewerkers om haar risico's te melden.

I: En komt er vanuit de OR, of vanuit de arbocommissie nog, dat zij medewerkers vragen of stimuleren om melding te maken?

G: Ja, kijk, de arbocommissie bestaat uit de dertien leden. En die dertien leden, die hebben een instemmingsbesluit. En ik ben blij dat onze commissieleden uit diverse takken van sport bestaan, van diverse afdelingen komen. We hebben meerdere collega's die in de OR zitten. Dat is natuurlijk wel fijn. En onze vicevoorzitter, die natuurlijk midden in die hele grote soep zwemt. We worden ook privé, uit persoonlijke aard, krijgen we ook meldingen. We worden natuurlijk gemeld door de, als er wat gebeurt, door de arbeidsinspectie. Maar ja, dat speelt al wat langer bij ons in de gemeente. En dat zijn we nu aan het oppakken, de bedrijfsongevallen, daar proberen we een registratie van te maken. Maar nogmaals, het is zo groot en divers. Je moet echt je tentakels overal uit hebben staan. Want anders gaat het aan de schoen, wordt het eventjes weggemoffeld. Gezond en veilig werken. Iedereen doet, dus niet alleen, iedereen is medewerker. De gemeentesecretaris is ook medewerker. En alle directieleden zijn dat ook.

I: En het is natuurlijk ook meer dan fysieke veiligheid. Het is ook psychosociale arbeidsbelasting en een goede bureaustoel.

G: Het is zo breed omvattend. En als aanvulling, de OR die stuurt nou regelmatig ook een nieuwsbrief uit. En daarin wordt ook aangegeven, mocht de medewerkers signalen hebben, dat zij nu door kunnen sturen. En dan heeft het vaak betrekking op een onderwerp waar het dan over gaat. Dus dat is ook een manier om situaties te kunnen melden. Bij de RI&E, bij de schouw, zo noemen wij dat, bij

de rondgangen, vragen wij ook altijd een OC-lid, een OR-lid. En die kan dan ook in gesprek met de medewerkers. En die kan dan ook duiden van, als je in een gevaarlijke situatie zit of ervaart, meldt dit dan ook. Dus op die manier wordt de OR daarbij ook bij betrokken.

I: En je had het net over de arbeidsinspectie. Gaan jullie als arbocommissie dan ook mee met inspecties als de arbeidsinspectie langskomt voor een bezoek?

G: Ik heb gesprekken met ze gevoerd en het ging puur en alleen. Nou, niet alleen. Het ging over de PSA. En natuurlijk meerdere enquêtes die zijn gehouden onder het personeel. Waar gevoelens naar boven kwamen van onveiligheid en pestgedrag en noem het maar op. Alles wat eigenlijk speelt in de grote stad in 2025.

I: Als ik je zo hoor, dan is de ruimte om het gesprek te voeren met de arbeidsinspectie er wel.

G: Ja, en als ze dat niet geven, dan dwingen we het gewoon af. Want het is onze taak. Als arbocommissie waren wij in de lead. En we moeten natuurlijk ook oppassen dat we niet alles opnemen. Want het is makkelijk en zie je meteen als afvoerpuntje. En dan krijg je alles in je mik gedauwd. Maar dat doen we natuurlijk niet. Maar dit is heel belangrijk en dit wordt ook bijgehouden. En we hebben goede contacten ermee. En we zien ook dat er vooruitgang is op datgene waar men problemen zag. Dus dat komt wel, langzaamaan gaat het beter. Een ideale werkomgeving in zo'n grote toko zullen we nooit krijgen. Want we hebben te maken met zoveel diverse collega's. Met allerlei diverse opleidingen. Achtergronden. Noem het maar op. Dus het zal altijd een beetje onrustig blijven.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevend en arbo-specialisten?

G: De relatie het is weer het allerbelangrijkste. Want heel vaak, we zien altijd op de televisie als er ergens gestaakt wordt. Dan zien we mensen met hesjes, vlaggetjes en barricades. De arbocommissie is niet zo. Wij zitten daar voor beide partijen, voor de zeggenschap en de medezeggenschap. Dus zolang wij consensus kunnen vinden, zullen wij altijd tot een overeenstemming komen. Het is eind van dit jaar. Er zijn er al wat politieke antwoorden die ik geef.

I: Ik herken het wel vanuit de ondernemersraden die ik begeleid. Dat inderdaad een goede relatie heel belangrijk is. Dat je daar uiteindelijk meer mee voor elkaar krijgt dan wanneer je op de barricade gaat staan. En er heel hard tegenaan gaat.

G: Kijk, en dan krijg je te maken met de verschillende stromingen in de OR. Het is wat het is, hè. Dus ja, eigenlijk wat ik al zei, de arbocommissie probeert zich daarop te focussen waar we goed in zijn. In veilig en gezond werken. En voor de rest zien we wel na ons de zondvloed.

I: Ja, en 25 man is ook best wel flink.

G: Nou, 25 man voor 20.000 collega's.

I: Nee, dan is het niet veel, maar met 25 man overeenstemming bereiken?

G: Nou, dat is heel moeilijk, want dat heeft te maken natuurlijk met de politieke achtergrond of vakbond achtergrond en vrije lijsten. In de vorige OR hadden de vrije lijsten meer stemmen, meer leden dan de vakbonden. Dus dat ging allemaal wat makkelijk en dan kreeg je ook vaak nog collega's van vakbonden die mee gingen stemmen. En nu is het zo divers dat eigenlijk geen één clubje heeft een meerderheid. Dus dat is altijd compromissen zoeken. Maar dat hoeven wij als OR-arbocommissie niet te doen, als arbocommissie niet te doen. Want wij zitten daar echt om de collega's te faciliteren en om ze dat te geven wat ze nodig hebben. Dus in principe hebben wij nooit tegenstand van de collega's, want die snappen heel goed wat we doen.

Nou, het is niet zo dat ik ons zelf ophemel hoor, als arbocommissie, want we zijn ook maar mensen, dat maakt ook fouten. Maar we hebben de intentie om datgene te doen wat eigenlijk belangrijk is voor de hele organisatie.

I: Ja, met wat ik tot nu toe in interviews heb gehad hoor ik ook wel, inderdaad een arbocommissie, een VGWM-commissie. Ik denk dat ik wel voorzichtig kan zeggen dat dat echt zijn voordelen heeft, omdat je op dat onderwerp kunt focussen.

G: Ja, je hebt specialisten natuurlijk. Mensen ook van de werkvloer, die weten wat speelt. Het is niet iemand die zo van de universiteit afkomt en denkt dat die weet hoe alles werkt op een werf. Of we hebben de mensen die daar rondlopen en het komt allemaal, nou ja, we mogen niet klagen. We hebben het altijd liever dat er nog meer mensen inzet tonen, maar met ons clubje mogen we niet klagen.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Een hindernis kan zijn dat bepaalde documenten te laat worden ingediend. En dan moet het wel met spoed zijn, het liefst dat je het morgen gelezen hebt en dat je een instemming verleent. Dus dat komen we wel eens tegen, maar dat valt de laatste tijd de reuze mee. Ook dankzij het DB en ook de ambtelijk secretaris die daar scherp op is. Af en toe komt het nog wel eens voor dat op bepaalde onderwerpen het niet duidelijk is voor de zeggenschap dat er instemming op moet worden verleend. En op het allerlaatste moment komen ze erachter, terwijl het wel herhaaldelijk is verteld tegen de ze, van oh ja, er moet toch wel instemming op. Dus dat komt wel mooi sporadisch voor.

Ja, soms zijn het zulke onderwerpen en problemen dat daar ook niet zo snel antwoord op is. Dat gebeurt ook wel eens. Dat heeft dan met de hele organisatiestructuur te maken. Zwart op wit is het heel simpel, want dit moet worden uitgevoerd, want dat is wettelijk verplicht. Maar probeer dat in de praktijk maar eens vorm te geven. En helaas binnen onze gemeente hebben we ook wel eens een groot verloop van leidinggevenden en senioren. En voordat die dan weer ingewerkt zijn, dan ben je ook al een tijdje verder. Dus daar lopen we wel eens tegen aan.

I: Ja, dan is het een beetje ook de, kan ik het zo zeggen, theorie die met de praktijk botst. Er wordt een wet opgesteld of een regel opgesteld achter een bureau die dan in de praktijk uitgevoerd moet worden, maar niet altijd goed uitpakt of uitvoerbaar is. Of is dat niet zozeer het geval?

G: Nou, net wat anders denk ik. Het is vooral, het is nooit belangrijk gevonden. En nu komt er aandacht op en dat kan door middel van de arbeidsinspectie die langskomt of een gemeentesecretaris die wel weet wat een onderwerp inhoudt en dat het wettelijk verplicht is. En dan moet alles met spoed gebeuren. Alleen, ja, niemand die, daaronder weet niemand wat het is, hoe het gedaan moet worden, wat er allemaal bij komt kijken. En in zo'n grote organisatie, ja, dan moet je echt wel doorzettingsvermogen hebben om door te kunnen gaan. Omdat het, soms word je van het kastje naar de muur gestuurd. En ja, op het laatste verzend je ook een beetje. En veel ziekte verzuim helaas, mensen die een andere baan vinden. Dus ja, dat wil wel eens wat vertraging op de lijn brengen.

I: Ja, dat het eigenlijk een beetje aan kennis ontbreekt.

G: Aan kennis, klopt. Aan prioriteiten. Dat is het ook, prioriteiten. Ik zal een mooi voorbeeld geven. Kijk, communicatie is altijd een dingetje bij de gemeente. Maar dit jaar hebben we eindelijk een BHV, een nieuwe BHV-organisatie op papier. En die worden geïnitieerd, intern. En daar ben ik zes jaar mee bezig geweest. Steeds nieuwe contactpersonen, nieuwe projectleiders. En maar afschuiven over de schutting gooien, niet belangrijk. Dus je moet gewoon door blijven gaan en vasthouden en in je agenda zetten. De data en de termijnen. En gewoon door blijven. Ja, niet als een pitbull hangen, maar toch steeds de mensen wakker maken. Omdat dat belangrijk is. En we zijn er nu nog niet door, want

het moet nu geïmplementeerd worden. En er zijn weer hele nieuwe, hoe heet dat, vindingen op dat werkgebied met apps. En we hebben bijna 50, meer dan 50 directies. 500 locaties waar mensen kunnen werken bij de gemeente. Dus het is een hele grote, hele grote, ja, inspanning om zoiets voor elkaar te krijgen.

I: Ja, het lijkt dan een beetje te ontbreken aan urgentie.

G: Nou kijk, er zijn zoveel zaken die spelen. En hoofd- en bijzaken van elkaar scheiden is erg moeilijk dan, hè. En je moet niet vergeten, dat elke directie zijn of haar prioriteiten hooghoudt. Zijn of haar budget wil opmaken. Zijn of haar tuintjes gewoon blijft vegen. Dus ja, zo zit je. Je komt met tegenstand, kom je tegen. Maar dat is allemaal niet erg. Het is een spel. En je moet weten hoe het gespeeld wordt. En af en toe wordt het best wel hard gespeeld. Maar als jij eerlijk blijft en gewoon volgens de wetgeving werkt en nogmaals een goede relatie hebt met de collega's waarmee je moet samenwerken, dan kom je er altijd wel.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Ja hoor, we hebben faciliteit, we hebben budget, we gaan twee keer per jaar, doen we een opleiding. Dit jaar hebben we een opleiding gehad, RI&E, tweedaagse RI&E, dus een verdiepende RI&E opleiding. Dat was heel interessant, ook omdat er veel nieuwe leden waren. En we hebben de laatste opleiding gaan communiceren. Dat was ook een eyeopener voor sommige mensen. Dus goed kunnen vergaderen, hoofd en bijzaken van elkaar af. En ik ben nogal direct, mijn vergaderingen lopen nooit uit, want ik begin meteen aan de handrem te trekken. Want vergaderen om het vergaderen heeft geen nut, natuurlijk. Je kan beter bezig zijn op de werkvloer of met je eigen werk. Dus ja, kijk, persoonlijk kan ik mijn hele, ik beheer mijn eigen agenda. Ik heb geen nevenwerkzaamheden, ik doe alleen maar medezeggenschap. Dus of ik nou acht uur bezig ben voor de arbocommissie of drie dagen in de week, maakt niet uit. Ik kijk naar wat urgent is en wat gebeuren moet en dat proberen we op te pakken.

I: Ja, dat is dan misschien ook wel het voordeel aan zo'n grote gemeente zijn, dat je volledig of deels vrijgesteld kan worden voor de medezeggenschap.

G: Ja, dat komt ook omdat ik, ja, ik ben gewoon verdergegaan. Omdat ik in de vorige, zat ik in het dagelijks bestuur, nou dan ben je helemaal vrijgesteld. Want er komt een partij ellende op je af, waar je helemaal bang van wordt. Maar ja, ik krijg zoveel compensatie uren, ik werk maar 36 uur in de week en ik heb geloof ik bijna 62 uur compensatie uren. Dus die maak je niet op, het is of hardlopen of stilstaan. Dus ja, dat is het fijne vanzelf je agenda kunnen beheren. Ik verveel me eigenlijk nooit.

I: Nee, nee, dan kan je zelf die ruim voldoende tijd creëren.

G: Correct.

I: Ja, en de middelen zijn in principe geborgd in de WOR. Het is alleen niet altijd in de praktijk even makkelijk te realiseren. Maar als ik jou zo hoor, is dat binnen de gemeente wel goed geregeld. De ruimte voor opleiding, die is er. En die gaat dan verder dan alleen arbo-gerelateerde onderwerpen.

G: Helemaal correct. En we moeten natuurlijk niet vergeten dat er ook een persoonlijk initiatief moet zijn van de collega. Niet dat alles met een dienblad wordt opgedragen. Ze moeten ook zelf een beetje hun kont tegen de krib gooien. En kijken wat er mogelijk is. En informatie op Intranet zoeken, et cetera. Want de gemeenteambtenaar, met alle respect van dien, die is gewend om alles als hapklare brokjes te krijgen. En vooral niet verder te kijken dan zijn neus lang is. Maar ja, ik kom uit de zakelijke dienstverlening. En ik vind gewoon dat als je ergens bij komt, hetzelfde als met een sollicitatie. Je gaat je inlezen, je wil weten wat er gebeurt. Je wil de mensen leren kennen die er zitten. Maar dat scheelt er nog wel eens aan. Maar ja, dan hebben wij natuurlijk meerdere collega's in ons clubje zitten, die er proberen bij te sturen, erop leiden. Maar die tijd en ruimte en de middelen, die zijn er.

I: Vraag 7 Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ik denk dat wij zo'n specifieke arbocommissie zijn, die arbo-taken, dat je wel kennis en kunde moet hebben. Je moet wel weten waarover je praat. Anders wordt het lastig om mee te doen. En vandaar ook dat we twee keer per jaar een opleidingstraining hebben, daarvoor trainen. Maar dat is wel belangrijk. En niet iedereen heeft die kennis en kunde nog. We hebben ook nieuwe leden. En als je dan ook niet die affiniteit misschien niet meer hebt, met een bepaald onderwerp, dan wordt het wel lastig om er iets over te kunnen zeggen. En als je niet oppast, dan zijn de leden wel geneigd om vooral naar een eigen toko te kijken waar zij tegenaan lopen. En die vergeten nog wel eens dat de arbocommissie ervoor bedoeld is om breder te kijken dan alleen je eigen team. Dat merk ik nog wel eens. En je moet soms ook zelf een beetje assertief zijn en het initiatief nemen. Want je kunt tegenwoordig ook heel veel op internet vinden, om dingen uit te zoeken. En waar dat aan ligt, weet ik niet. Misschien omdat mensen dan te weinig tijd hebben dat dat zou kunnen. Maar ik ben regelmatig ook aan het Googelen en aan het opzoeken van oh, wat houdt dit nou in? En die verdieping te zoeken. En dan word je steeds beter. En dan wordt het werk ook steeds leuker. Maar ik denk voor onze club de grootste uitdaging is het samenwerken met elkaar. En niet voor niets dat we ook de cursus effectief communiceren hebben gevolgd. Omdat we van allemaal zo'n andere achtergrond hebben. En dat die kennis op arbo blijft. Dat zijn denk ik wel de twee punten waar we al goed bij aan de slag gaan. En dat gaat ook niet op de een of andere dag dat dat helemaal perfect loopt. En dat hoeft ook helemaal niet. Maar die kant zijn we ingegaan ook door onze ambtelijk secretaris die heel veel enthousiasme heeft. En iedereen goed erbij trekt. En natuurlijk ook de voorzitter en de vicevoorzitter. En ja, daar gaan we denk ik lekker mee verder volgende jaar. Dus de communicatie binnen het team dat iedereen goed tot z'n recht komt. Dat iedereen kan zeggen wat die ervan vindt. En daar ook de tijd voor krijgt. Want sommigen vinden dat nog misschien wel angstig om iets te zeggen. En de kennis. En vandaar dat we ook binnen de arbocommissie het in werkgroepen hebben verdeeld. Er is een werkgroep bijvoorbeeld RI&E. Een werkgroep, nou, BHV. En zo proberen we iedereen een beetje in z'n kracht te zetten. Op punten waarvan iemand vanuit de praktijk heel veel ervaring voor heeft. Heel veel stukken moet doornemen. Ja, daar zijn andere collega's weer heel goed in. Omdat dat ook hun functie is. In een reguliere functie, zeg maar. Dus daar houden we zeker rekening mee op. Dus ik denk dat we het goede weg zijn, hoor.

En je mag je handen dichtknijpen als je een goede AS hebt. Die weet wat hij of zij aan meerwaarde kan brengen. Die kennis is natuurlijk heel belangrijk. In het verleden werden ze vaak als typemiep gezien. En zo werkt het bij ons niet. Want ze zijn gewoon volwaardig collega. En we hebben ze hard nodig. Dus dat moeten we vooral niet vergeten.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: De OR breed. Zeer zeker. Er wordt de kennis gemist. En ja, je hebt ook mensen die monddiarree hebben. Die veel praten en weinig doen. Maar dat moet je kunnen kanaliseren. Mensen moeten hun eigen verantwoordelijkheid oppakken. En kijken waar ze wijzer kunnen worden van hetgeen waarvoor ze gekozen zijn. En waarvoor ze ook uren schrijven. Want het is gewoon werk. Medezeggenschap is gewoon werk. Daar word je voor betaald. En voor je normale werk moet je ook kwaliteit leveren. Dus dat verlangen we ook van OR-werkzaamheden. Niet iedereen denkt erover zo. Sommige zien het als een mooie afwisseling van hun eigen functie. En die denken mogelijk van dat OR werk is natuurlijk leuk om even naast te hebben. Dan hoeft ik mijn eigen werk niet te doen. Dan kan ik lekker ontspannen. Maar je bent natuurlijk de vertegenwoordiging van een deel van de gemeente. Dan wordt er ook wel wat van je verwacht in die rol. En zo staan gelukkig de meesten in de arbocommissie daar ook in. Dat is heel fijn. Maar binnen de OR, ontbreekt dat mogelijk wel eens. Dat sommigen zich alleen maar bij commissie na commissie aanmelden. Maar dat vind ik ook helemaal niet erg als dat zulke personen zijn die zoveel inzet tonen. Maar ik ken ook gewoon een paar andere collega's. Die zijn van alles vrijgesteld. Dat is ook niet de bedoeling.

I: Nee, dat kan een uitdaging zijn inderdaad binnen een OR. Ik geloof dat een oud-medestudent inmiddels daar een hele mooie paper over heeft geschreven. Die gaat over het functioneren van de OR. Zou je eens moeten kijken op de website van AS-opleidingen. Daar is die terug te vinden onder het kopje paper. Mogelijk dat daar wat interessante dingen in staan voor jullie.

G: Kijk, zo nog eventjes een doekje van de sluier. Of weet ik veel wat op te werpen. Wij hebben elke week gewoon agenda overleg met de AS. En daar kunnen we bespreken wat we... In ieder geval is er elke week een overleg. We hebben om de week een groot overleg. Daar zit iedereen erbij. Elke andere week hebben we een speciaal overleg. Wat bijvoorbeeld een werkgroep kan inlassen. En die tijd staat ook geblokt in de agenda. En dan kunnen ze als werkgroep elkaar daar bijpraten. Of dingen initiëren die dan besproken kunnen worden bij het grote overleg. Helaas wordt er nog niet erg veel gebruik van gemaakt. Maar dat zijn we langzaam aan het pushen. Dus ik ga ervan uit dat we midden volgend jaar, Q2 zo'n beetje elke week wat mensen zien bij ons ook voor overleg.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Ja, kijk, je hebt de WOR en dan heb de persoonlijke cao van de gemeente. En dan krijg je nog de landelijke cao. Dus dat zijn drie dingen die af en toe een beetje met elkaar botsen. Ja, nogmaals. Die organisatie is zo gigantisch groot. Er zijn vaak zoveel veranderingen van beslissers. We zeggen wel eens, er is zo'n spreekwoord van al die interims die komen binnen. Dat zijn net meeuwen, die komen krijsend binnen, die schijten alles onder en die gaan weer krijsend weg. En dan zit jij met de ellende. Dus daar zijn we nu ook mee bezig als OR om te kijken of we die externe inhuur kunnen beperken. Want ja, mensen van de werkvloer in vaste dienst kunnen sommige werkzaamheden ook. Echte specialistische werkzaamheden die niet gevonden zijn, kan je natuurlijk tijdelijk inhuren. Maar dan kan je ook in die tussentijd je mensen opleiden dat ze het zelf gaan oppakken. Dus daar zijn we wel heel erg mee bezig als OR. Maar ja, het gaat allemaal om centjes. En we moeten niet vergeten, er gaan miljarden om bij de gemeente. Dus een miljoentje meer hier of daar. Dat vinden ze allemaal niet zo spannend. Maar ja, dat vinden wij wel belangrijk.

Ja, want ik denk ook wel qua evaluatiemomenten dat dat nog wel beter zou kunnen binnen de gemeente. Als er een of andere projectmanager is geweest, die leefde een rapport op. En nou, dat belandt dan weer in de la, wordt nooit eens geëvalueerd van, is dit nou goed? En dan komt er weer iemand anders en die besteedt weer precies hetzelfde aan. Dus ook directie onderling, vaak gaat het per directie. Maar dat sommige onderwerpen centraal wel mogelijk worden gestuurd. Waardoor de hele gemeente iets aan heeft. In plaats van elke directie hetzelfde onderwerp gaat uitbesteden aan externe om daar iets mee te gaan doen. Want dat merk ik wel. Dat iedereen toch, dat hebben we al qua teams vaak, maar ook qua directies, dat je toch op je eigen eilandje werkt. Want in 2015 geloof ik, toen was ik nog niet bij de gemeente hoor. Maar is er van de decentralisatie een centralisatie gemaakt. Dus al die onderdelen zijn bij elkaar gepropt. Maar daar lijkt niet echt goed invulling aan gegeven te zijn. Dat merken wij ook bij het arbo team.

Bijvoorbeeld centrale software. Om bepaalde dingen in te kunnen registreren. En goed te kunnen monitoren en te evalueren. Ja, dat is het dan weer niet. Dus als daar nou wat meer aan in geïnvesteerd zou worden, om centraal dingen beter te borgen ook. Dat zou denk ik al heel veel schelen. En op de termijn ook heel veel geld schelen.

I: Ja, wat als ik jou goed begrijp zijn onderwerpen die niet direct met arbo te maken hebben. De ICT-systemen bijvoorbeeld, die hebben wel weer impact op de arbo gerelateerde onderwerpen.

G: We kunnen daar voorbeelden van geven natuurlijk. Sommige dingen die we vertellen zijn wel een beetje vertrouwelijk. Dus dat moet niet in de krant komen. Maar toch, bijvoorbeeld er is een nieuw betalingssysteem. Nou ja, een nieuw betalingssysteem gekozen. Dat helemaal niet werkte, waardoor mensen extra moesten overwerken. Extra inhuur moest komen. Waar natuurlijk veel meer druk,

ziekte uit voort kwam. Druk op de collega's om extra werk te verlenen, omdat de andere collega's weg waren. Nou, daar krijg je ziekteverzuim uit. En grosse modo, we zijn nu bezig met een verscherpte aanpak van het ziekteverzuim. Want er zijn sommige directies waar het ziekteverzuim 17 tot 18 procent is. En als je dan gemeente breed gaat praten, heb je het over een kleine 200 miljoen euro per jaar aan ziektekosten. Dus dat is een hekelpunt. En dat proberen we allemaal op te pakken. Ook nu door een nieuwe soort troubleshooter die langsgelopen is op aanraden van de gemeenteraad. Maar zulke soorten problemen kan je niet oplossen binnen een jaar of twee. Want het is ingeslopen in al die jaren. Dus het is een bedrijfscultuur die je moet gaan veranderen. En daar heb je tijd voor nodig.

I: Dat kost tijd. Ja, absoluut. En je ziet dan ook, als ik jou zo hoor, dat het ziekteverzuim dat is hoger geworden. Dat wordt aangepakt. Want de eigenlijke oorzaak, of mede door oorzaak, zit in iets wat niet arbo gerelateerd is.

G: Kijk, we leven nu in 2025 en je hebt artificieel intelligence erbij. En nieuwe burgerzaken plus systemen die eigenlijk niet geschikt zijn voor zo'n grote organisatie. Want of je een kleine gemeente doet of je doet een grote gemeente, dan heb je toch eventjes een ander systeem voor nodig met wat meer power. Dus elke keer dat er een nieuwe implementatie van technologie komt, dan is het een drama voor a, de medewerkers, maar b, ook voor de klanten die we bedienen, de gemeenten, de inwoners. En dat resulteert natuurlijk het hele verloop, het ziekteverzuim. Kijk, en je hebt hele grote verschillen over die kleine vijftig directies. Je hebt erbij, die zijn fantastisch. En je hebt erbij, die vallen echt door de mand. Waar ligt dat aan? Ligt dat aan leidinggevend? Het zijn allemaal diverse oorzaken. Maar als jij als team elke vier, vijf maanden of een half jaar een andere teamleider hebt, kan je a, geen relatie opbouwen met hen of haar. Maar als je dan problemen thuis hebt of andere niet medisch gerelateerde problemen, ga je minder makkelijk naar je leidinggevende toe om te vertellen dat ik dat en dat niet. Je hoeft niet alles te vertellen, maar ik heb zulke soort probleempjes, ik heb wat meer tijd nodig. En dat gebeurt dus niet, waardoor er uitval komt.

Of er komt natuurlijk een zakelijk geschil met je leidinggevende, dan krijg je weg naar het gedrag. Er zijn zoveel dingen die meespelen. Het zijn net mensen, de gemeente.

I: Ja, het zijn net mensen. Inderdaad, de organisatiecultuur, de wijze waarop de organisatie is vormgegeven in alle vlakken, dat heeft ook weer zijn impact op de arbeidsomstandigheden. Je kunt het niet los zien van het geheel.

G: En dan heb je politiek erbij natuurlijk. En nu worden zeilen bijgezet, want volgend jaar zijn er gemeenteraadsverkiezingen. Nou, stel je voor dat ze daar last hebben bij de verkiezingen, omdat het niet zo goed gaat. Dus dan proberen ze nu alles weg te poetsen. Het is heel erg fluctuerend al in het geval. Je verveelt je in ieder geval nooit.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, ik denk dat het hele positieve ervaringen zijn. Vooral de arbocommissie, hoe wij het hebben hier gedeeld. Want wij brengen echt een duidelijk advies uit, wat wij van een arbo-onderwerp vinden. Nou, en 9 tot 10 keer wordt dat ook door de OR overgenomen. Het is best specialistisch. En best een niche binnen de gemeente, deze onderwerpen. Dus zij zijn ook erg blij hoe wij het met z'n allen voorbereiden. En ook ons advies uitbrengen. Waaronder het goede adviesrapport wat de AS maakt. Dus we zijn echt van meerwaarde, dat denk ik wel, zeker. Ik denk dat de helft, misschien wel meer van de OR, geen idee heeft wat het nou precies inhoudt, deze onderwerpen. En onze arbocommissie die daar veel gespecialiseerder in is, veel meer kennis over heeft, zeker, ja.

En de tijd die we erin steken, vooral de tijd van het relatiebeheer.

I: Ja, door een arbocommissie in te stellen, speciaal gericht op arbo, kan je veel dieper op de materie ingaan. Kan je een goed advies neerleggen bij de OR, die dat eigenlijk alleen nog maar over hoeft te nemen, in plaats van het zelf helemaal uit te moeten werken.

G: Ja, zeker. Vooral met zo'n grote organisatie, ik zou ook niet weten hoe ze het anders zouden moeten doen. Nee, we hebben het wel moeten afdwingen, ook natuurlijk, als arbocommissie, want ja, allemaal nieuwe mensen, nieuwe neuzen, die denken allemaal dat ze het beter weten. Maar we mogen ons toch wel af en toe op de borst slaan, want we hebben, wat ik al zei, vier of vijf instemming gehad dit jaar. En die zijn er allemaal doorheen gegaan en andere commissies kunnen dat zeker niet zeggen. En het is allemaal ten goede gekomen van de collega's op de werkvloer.

17.9 OR 4

Geïnterviewden: Vicevoorzitter OR en OR/VGWM-commissie lid

Interviewer: Evie Keus

Datum: 22 december 2025

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ik neem die rol wel vrij serieus. Ik ben vanuit de OR aangesteld als commissielid van de VGWM. En ja, vanuit de praktijk zie je toch wel dat protocollen, procedures, voorschriften op papier toch altijd lastig zijn om in de praktijk te implementeren. En dan nog snel iets voor elkaar te krijgen. Dan zie je toch wel dat ook veiligheid een hoop tijd en geld kost. Ja, dat is er niet altijd. Ja, vind ik het dan wel prettig dat ik meer bevoegdheid heb om dieper in die materie van mijn organisatie te duiken. En daar wat van te leren. En ja, in samenwerking met andere directe collega's daar de juiste en werkbare oplossing voor te vinden. Zo zie ik mijn rol vanuit de OR omtrent veiligheid wel zitten.

Vanuit de OR zijn er de instemmingsplicht. Informatieplicht of informatierecht, laat ik het daarop houden. Dat je bij de juiste mensen de juiste informatie ook naar binnen kan zuigen. Om zo goed mogelijk beleid te kunnen formuleren.

I: Zou je de OR omschrijven als proactief of meer reactief? Dat de OR reageert op wat er binnenkomt?

G: Nou, beide. Kijk, je hoort natuurlijk vanuit de werkvloer het een en ander. Daar ben je dan proactief op. En ja, reactief is natuurlijk vanuit de werkgever zelf als ze met instemming of advies komen. Je brengt proactief de signalen van de werkvloer in bij de vergadering, ja. En je bent meer reactief als het gaat om het opstellen of het beleid wat gevoerd moet worden.

I: Meer de controlerende functie.

G: Klopt, ja.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen?

G: Nou, ik ben er wel de laatste maanden, ik denk wel, een derde van mijn tijd aan kwijt, momenteel. Dan zitten wij natuurlijk ook wel in een hele exceptionele situatie, al een tijd. Dus ja, ik ben wel momenteel meer met OR en veiligheidszaken bezig dan met mijn eigen werkzaamheden.

I: Ik hoef geen exact percentage te weten, maar meer als het vergelijkt met bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden gerelateerde onderwerpen of financiële onderwerpen. Hoeveel aandacht krijgt de arbo?

G: Nou, ik denk wel een uurtje per dag. Een uurtje per dag, daar kom je wel aan hoor. Ja, zeker wel. Dus ja, vijf uur in de week. Ja, het gaat eigenlijk automatisch op in je dagelijkse bezigheid. Weet je, als je met je rondje (door de fabriek) bezig bent en je komt iemand tegen, dan ja, weet je, als je niet een vergadering hebt, schiet je deze persoon gelijk even aan. En dan gooi je vaak wel, dan gooi je wel even een onderwerp op tafel, zeg maar, dat actueel is.

I: In deze branche, deze organisatie, de afvalverwerking, is ook heel veel arbo aanwezig.

G: Ja, overal kom je arbo tegen, maar het is hier veel nadrukkelijker aanwezig.

I: Op het moment dat er bij jullie iets misgaat, op het gebied van arbeidsomstandigheden, zijn de gevolgen veel groter dan bij een kantoor waar de arbo-omstandigheden niet helemaal op orde zijn.

G: Ja, dat sowieso. Kijk, als je met een bureaustoel niet lekker zit, ja, dat is vervelend voor je. Maar als jij een, weet ik veel, een paar liter chemicaliën over je heen krijgt, ja, dat is even een andere koek natuurlijk. De gevolgen zijn veel groter.

I: Als er bij jullie onderneming iets misgaat op het gebied van arbeidsomstandigheden, zijn de gevolgen, of is de impact groter dan wanneer bijvoorbeeld binnen een gemeentehuis gebeurt.

G: Ja, precies. Ja, dat is zo. Ik ben wel, sinds ik bij organisatie ben begonnen, heel anders over de afvalindustrie gaan denken en tegenaan gaan kijken. Ik heb in de petrochemie gewerkt, booreilanden, kerncentrales, ja, alle takken van sport in de industrie heb ik wel gehad. En dan denk je, wat het simpelst is, is eigenlijk het meest gecompliceerd. Dat is mij nou niet tegengevallen, maar ja, echt wel, dat had ik niet verwacht, toen ik in deze branche terecht kwam.

I: En wat is er dan anders ten opzichte van een petrochemie bijvoorbeeld? Kun je daar een voorbeeld van geven?

G: Ja, de petrochemie is een productie inrichting. Daar komt een rauw product binnen en daar wordt of een halffabricaat of een eindproduct van gemaakt. En dat gaat uiteindelijk weg. En aan ieder product hangt een risicoclassificering en daar is zo'n hele fabriek en training en instelling van zo'n bedrijf op ingericht. En bij de afvalverwerking, je weet nooit wat je binnenkrijgt. Niemand weet wat hij thuis in zijn prullenbak flikkert, in de dichtgeknoopte vuilniszak. De ene helft wordt gecontroleerd en de andere helft gaat zo de oven in. Dat is altijd maar afwachten wat het was, en dan loop je echt wel tegen risico's aan die ik voorheen of vooraf niet had voorzien.

I: Het inschatten van de risico's is lastiger. Bij de petrochemie weet je exact wat er binnenkomt, je weet wat eruit gaat. En bij de afvalverwerking is het maar afwachten wat er binnenkomt, want er kunnen zomaar een paar gascilinders in een vuilniszak zitten.

G: Nou, bijvoorbeeld. Dat, ja, en dan heb je het ook nog niet eens over schadelijke stoffen of bacteriën. Ja, er komt zoveel verschillende afvalstromen binnen, dus ja, je moet echt wel, vind ik, persoonlijk meer oppassen dan op een raffinaderij. Want daar weet je gewoon wat de gevaren zijn. En dat is bij ons, vind ik, minder duidelijk over de afdeling duidelijk gemaakt, door onze leidinggevenden. Omdat die het zelf denk ik ook niet honderd procent weten.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ja, dat is gewoon wat ik zeg. Elke dag, loop je buiten. Weet je, dus je komt echt gewoon het hele bedrijf tegen, van de directeur tot de schoonmaaksters. Ja, en ik heb gewoon altijd, sinds ik in de OR en die VGWM zit, duidelijk aangegeven van, joh, als er shit is of je hebt iets, kom naar me toe. Dan kunnen we erover praten en kijken wat ik gewoon kan doen. Ja, en zeg het voort.

Ja, en HSE-incidenten (intern meldingssysteem) blijven schrijven. Dat is wel echt belangrijk, hoor. Zodat je de situatie gedocumenteerd hebt en ja, mochten er dan vragen over zijn dan weet je gewoon, nou oké, dat is daar, of dat staat daar in Ultimo (intern systeem). En ja, dan kunnen verantwoordelijken natuurlijk ook kijken of een analyse maken of er meerdere incidenten daarmee geweest zijn. En zo bouw je wel een database op. Dan kun je het ook makkelijker onder de aandacht brengen.

I: Ja, en dat probeer je als OR-leden te stimuleren. Maak die HSE-melding, zorg dat het incident geregistreerd wordt

G: Ja, zeker. Dat is onze, de OR, stok om mee te slaan, als je er diplomatiek niet doorheen komt.

I: Data gedreven.

G: Nou ja, dat niet, maar het is heel handig.

I: Op het moment dat jullie in een HSE-melding hebben staan, als je dat kan stimuleren, dan krijg je data 's waarin staat, waarmee je kunt aantonen wat er speelt, waarom het speelt, wat eraan gedaan is en kan je onderbouwen.

G: Ja. Je hebt iets om op terug te vallen. Maar ik ben meer gewoon een voorstander van minder vergaderen en vaker naar buiten gaan. Horen en zien doet vaak meer dan lezen en schrijven.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Op zich leidinggevende, niet zoveel. Daar hebben we gewoon vrij weinig mee. En HR- en arbeidsspecialisten, ja. HR is afgevaardigd in de arbeidsvoorwaardencommissie. En natuurlijk in de OV zelf. En arbeidsspecialisten, ja, die komen natuurlijk ook aan bod. Maar ik heb ze nog niet echt in OR-vergaderingen gezien ofzo. Maar wel daarbuiten, als ze dan rondleiding willen hebben of wanneer ze een audit moeten doen. En daar is dan de OR ook bij afgevaardigd. Dat zijn dan de momenten dat je elkaar ontmoet en met elkaar spreekt. Maar met leidinggevende hebben we niks mee te maken in principe.

I: Zou je meer en een ander contact willen hebben met de arbeidsspecialisten, met de preventiemedewerker, de bedrijfshulpverlener?

G: Ik denk dat het jaarlijks gewoon even, hoe heet dat, even alles ophalen, dat dat meer dan voldoende is. Want kijk, als er echt urgente zaken zijn, dan gaan er ook wel weer andere procedures lopen. Maar anders is er een jaarlijks overlegje ook eigenlijk meer dan zat, hoor. Ja, het is eigenlijk een taak voor de VGWM. Ja, die koppelt dat dan weer terug naar de OR. Ja, zo zou dat een beetje moeten lopen.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Ja, op zich is de organisatie altijd wel welwillend en dan worden er weer honderdduizenden plannen gemaakt. Maar het uitvoeren van plannen, daar schort het nog wel eens aan. Ja, hartstikke goed in plannetjes maken, maar het doen, dat is best nog wel eens lastig voor ons.

I: Waar kan dat inzitten, dat het plannen maken wel lukt, maar het tot uitvoering brengen, dat het daar stukt?

G: Ja, dat kan de complexiteit van het werk zijn. Maar ook, ja, dat er geen tijd voor vrijgemaakt wordt, en op bepaalde mensen om het op te pakken, dat zou ook nog wel eens een oorzaak kunnen zijn.

I: Dat door gebrek aan tijd andere prioriteiten worden gesteld dan de arbeidsomstandigheden.

G: Ja.

I: In hoeverre speelt geld een rol?

G: Ja, ze zeggen in principe niet. Goed, als je bijvoorbeeld, ik noem maar even wat, een Dampafzuig voor hout hebt, dat is een investering van denk ik meer dan een miljoen.

Ja, willen ze dat wel, en willen ze dat uitgeven, en ja, in hoeverre is dat natuurlijk rendabel, om het even zo te zeggen. Want dat is eigenlijk iets wat geen geld oplevert, maar alleen geld kost. Ja, en dat wil ook nog wel eens een issue zijn.

I: Dan wordt er een afweging gemaakt tussen de kosten en wat het oplevert. Waarbij dan sneller de keuze wordt gemaakt voor het geld dan voor arbeidsomstandigheden.

G: Ja, je zit in een hele oude installatie en in een hele rumoerige markt momenteel. En ja, die brand die we een paar jaar geleden hadden (uitslaande brand op de grootste locatie), dat... Ja, als je dat geld, wat je aan de heropstart en de heropbouw kwijt bent, had kunnen gebruiken voor nieuwe

investeringen. Dan had je een splinternieuwe fabriek gehad, waarschijnlijk. Ja, je moet als eerste weer zorgen dat je gewoon weer fatsoenlijk op de rit bent. En buiten de schade die we hebben opgelopen aan de fysieke brand zelf, die is immens. Maar de nevenschade die we eraan hebben overgehouden is ook gewoon vele malen groter dan dat ze zelf hadden kunnen inschatten. Ja, en daar gaat gewoon zo ontiegelijk veel tijd en geld in zitten, dat je als bedrijf zijnde ook heel moeilijk een balans kan maken tussen wat moet er, wat kan er en wat willen we.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: We hebben tijd en middelen en die hebben we wel voldoende hoor. Er wordt altijd wel in ondersteund, dus dat vind ik op zich geen struikelblok. Als je op training wil, dan kan je op training. Nou ja, de tijd die we ervoor krijgen en de middelen die we ervoor in kunnen zetten, dat is volgens mij niet een issue. Als we echt aan kunnen tonen wat nodig is, dan krijgen we ook de ruimte en tijd om dat te gebruiken. Alleen ja, tijd, dat heeft bijna niemand meer tegenwoordig. En buiten het feit dat we ook nog in onze eigen functie een bepaalde verantwoordelijkheid hebben. Is dat soms best lastig om daar balans in te vinden, vind ik zelf.

I: Ja, dan heeft dat denk ik meer te maken met de situatie waarin de organisatie op dit moment in zit, dan dat het bedrijf daar geen tijd en ruimte in wil steken.

G: Ik heb tot op heden volgens mij nog weinig weerwoord gehad over van, nou stop daar nou maar mee of dat willen we niet hebben. Ja, ik heb dat nog niet meegemaakt.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ja, ik denk alle neuzen de juiste de kant op krijgen. Dat is, ik denk dat dat de hoofdtak is. Weet je, je zit met zoveel verschillende belangen. Ja, zeker wat ook de grootste uitdaging van de organisatie is, gewoon al die verschillende teams bij elkaar te brengen. Ja, dat is ook wel een uitdaging waar we al jaren mee kampen en die uitdaging heeft de brand alleen maar vergroot, zeg maar. Dat is denk wat de grootste uitdaging gaat worden. We hebben gelukkig een bestuurder waar je echt alles mee kan bespreken. De deur staat altijd open, je kan altijd naar binnen. Hij geeft zelf ook aan dat hij dat echt wel ook zou willen, dat meer mensen dat zouden willen en durven doen. Maar ja, het is een pittige opgave.

I: Ja, kan het ook zijn dat het ook in de cultuur zit?

G: Nee, dat is niet een stukje, dat is de cultuur. Het is de cultuur. Ja, maar het is ook de maatschappij momenteel, hè?

I: Maatschappij breed zie je ook weinig interesse in arbeidsomstandigheden. Wat je in de maatschappij ziet, zie je ook in de organisatie terug?

G: Ja. Je moet het eigenlijk zo zien dat wij van alle zware industrie onderaan aan de voedselketen staan. Terwijl wij eigenlijk alle, Rotterdams gezegd, de klerezooi van een ander moeten opruimen of wegwerken. Dus ja, je bent als het ware voor je werkzaamheden het afvoerpuntje van alle rotzooi van iedereen. Ja, en dan zit je ook nog eens in die hele maatschappij en cultuur waar je in zit. Ja, iedereen heeft het lastig.

I: Komt dat ook naar voren in de mensen die je kan aantrekken?

G: Ja, ook. Ja, je ziet toch wel dat de jongelui een hele andere insteek in het leven hebben dan wij. En niet alleen in het werk, maar ook gewoon in privé zaken. Tegenwoordig kunnen ze gewoon niet meer fatsoenlijk met je praten, want alles moet via die telefoon. Nou, dat is wel, ik vind dat wel steeds lastiger worden. Ja, dus ook daar ligt weer een uitdaging, zeg maar.

I: Een uitdaging voor de gehele organisatie.

G: Ja, zeker. Kijk, op iedere afdeling heb je dezelfde opbouw. Je hebt de veteranen, je hebt zeg maar de groep over-gangers en de jongelui. Ja, en de eerste en de laatste, die hebben vaak een hele andere opvatting van het werk doen als degene die er tussenin zit. Daar zit echt wel een hele wereld van verschil in.

I: Helpt het dan om als OR het goede voorbeeld te geven?

G: Tuurlijk. Kijk, we weten dat we vanuit de OR ook een bepaald beleid uitstralen, hè. Dat doen we natuurlijk ook nog wel eens. Dan sturen we een brief eruit. Met, ja, toch wel iets wat niet erg populair valt onder de medewerkers. Maar toch, als de organisatie zegt dat het vanuit de OR komt dan wordt het heel vaak wel wat beter opgepakt. Ja, ze ontvangen het gewoon veel relaxter. In plaats van dat de directie weer komt met een opgelegd iets, ja, dan vanuit de OR dan weten ze, oh, ja, die en die zitten erin, die hebben er als het goed is over nagedacht. Ja, dat valt gewoon veel beter.

I: Het idee dat de werkvloer heeft meegedacht aan het beleid of de regel die er ligt, dat werkt positief, dat maakt dat er een breder draagvlak is onder werknemers.

G: Ja. Dus, ja, vaak is iets in je Jip-en-Janneke-taal veel makkelijker te begrijpen dan dat, ja, dat politieke vlak, zeg maar. Ja, iets is goed of iets is kut.

I: Als OR kan je zo vertalen dat het beleid of bericht voor de werkvloer goed te begrijpen is.

G: Ja, zo communiceren wij ook naar de bestuurders. Ja, en dan zie je, kijk, de ene kant van de partij heeft hele andere belangen als wij, zoals de andere kant van de partij. Ja, en het is dan gewoon onze taak om daar gewoon de gulden middenweg in te vinden, dat iedereen daar, ja, vrede mee heeft en het beste uitkomt. Ik merk ook wel, sinds ik in de OR zit, dat, ja, dat van alle afdelingen mensen naar me toe komen met vragen, weet je. En kijk, ik weet nou inmiddels wat ik wel en wat ik niet mag vertellen. Ja, en ik probeer situaties gewoon wel in mijn taal of in mijn verwoording duidelijk te maken, weet je, hoe de vork in de stil zit. Kijk, en dan vind ik dat wij, ja, dat is onze taak als OR eigenlijk.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Kijk, en als we hulp nodig hebben, ja, dan schakelen we dat in. Dat is eigenlijk nooit een probleem. En ik vind ook, lijkt mij, als je hier met meerdere personen in de OR zit, is er altijd wel iemand die een bepaald vlak ambieert. En ja, daar beter in is dan de ander, weet je. En zo word je gewoon samen een scherp team. Ja, en ik merk ook wel hoe langer je zelf in de OR zit, hoe, ja, des te meer ervaring je erin krijgt. En je ook dingen vanuit jezelf heel anders gaat benaderen.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Ja, daar heb ik eigenlijk geen uitgesproken mening over. Want de werkwijze die we hanteren, die vind ik eigenlijk wel goed. En de regels, ja, de WOR is volgens mij, sinds vijftien jaar of zo, is die vorig jaar een keertje gewijzigd, dacht ik. Ja, de WOR is best duidelijk. Ja, weet je, dat zijn gewoon handvatten die wij hebben. En regels of veranderingen, ja, nee, eigenlijk niet. Ja, alles is eigenlijk gewoon op alle vlakken al vastgelegd, weet je. Het is maar net hoe implementeer je zoiets als bedrijf zijnde. En ja, hoe ver wil je als bedrijf zijnde ook gaan, weet je. Ja, je kan aan de ene kant het beste jongetje van de klas spelen. Maar dan moet je je ook aan je eigen voorschriften houden.

I: Een sterke ondernemingsraad en een goede borging van arbeidsomstandigheden zit veel meer in het bedrijf zelf, zeggen jullie, dan in wet- en regelgeving.

G: Ja, sowieso. Kijk, hoe heet dat, jaknikkers, ja, die moet je gewoon niet hebben. En die zitten er altijd tussen hoor, daar ontkom je eigenlijk niet aan. Wat recht is, is recht. En wat krom is, is krom. En

mij maakt het niet zoveel uit wat voor functie je hebt. Als ik gewoon een fatsoenlijke politieke vraag stel, dan wil ik daar gewoon een fatsoenlijk en eerlijk antwoord op.

Ja, en voor de OR werd ik best vaak aangekeken en had ik het soms best lastig, zeg maar, met iemand in mijn nek. En nou krijg je een antwoord vaak van, we komen er nog op terug. Nou, dat is voor mij wel een teken van, ja, oké. Weet je, kijk, mij maakt het niet uit. Ik stel de regels niet op. Ik stel er alleen vragen naar. Ja, dus ik maak de regels niet. Ik moet ze ook opvolgen. En dan moet iemand die onder mij of boven mij staat, dat ook doen. En we moeten daar samen een werkbare en gezellige situatie van maken.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Op zich nu nog niet zo heel veel. Maar ja, we hebben deze ook weer opgestart sinds een hele tijd afwezigheid van een VGWM-commissie. Dus ja, dat heeft nog een lange aanloop, denk ik, nodig. En ik hoop dat we wel een beetje aan het opstijgen zijn. Maar de voordelen van een VGWM-commissie, zeker op veiligheid, die zijn gewoon dusdanig groot, dat je ook als OR, je wordt A, verlicht in je werkzaamheden, want de arbocommissie pakt ze op en B, je zit gelijk strakker op de bal dan bij een OR. Want als het goed is, zitten in de arbocommissie ook bepaalde disciplines die daar ook heel erg mee te maken hebben. Dus ja, dan zal het werk misschien nog wel een heel stuk minder stroperig zijn dan als het in een OR besproken moet worden.

I: Je geeft aan dat de VGWM nog wel wat nodig heeft om te groeien, om echt goed te functioneren. Kan je aangeven wat de VGWM nog nodig heeft, waarom dat in zit?

G: Ervaring. Ja, en ook de juiste mensen bij elkaar. Ja, op zich hebben we best wel een aardig clubje, op een enkele naam, maar dat zei ik daarnet eigenlijk ook al. Dus dat heb je ook in een OR. Je kan niet allemaal van die topspelers hebben. Er zit altijd wel een vreemde eend tussen. Maar goed, weet je, die hebben ook wel bepaalde kwaliteiten. Zo iemand heb je ook zeker nodig, want die is gewoon van ons allemaal het meest op de hoogte van alle regels, richtlijnen en voorschriften, weet je.

Wat ik ook zei, eigenlijk net voor die brand of net na die brand is de VGWM opgericht. Dus je komt echt gewoon in een tornado terecht. Ja, en de VGWM is net zo uitgebreid en gecompliceerd als een OR. Dus ja, ik als VGWM-lid heb je daar de eerste komende jaren best wel wat in te doen.

Voordeel vind ik wel, als ik wat constateer en ik ben het er niet mee eens, dan maakt het me niet uit. Dan doe ik mijn VGWM-pet op en dan loop ik gewoon bij die desbetreffende naar binnen. En dan, ja, dan mag hij het mij uitleggen. Ja, en als hij geen antwoord geeft, dan zeg ik, nou, is het goed, dan koppel ik dat terug naar de OR en dan gaan we het gewoon wat hogerop spelen. Ja, je ziet toch wel dat mensen daar een beetje verschrikken, zeg maar. Ja, maar dat maakt niet uit. Dat betekent dat we de juiste richting opgaan. En we zijn ook geen boeman, weet je. Uiteindelijk moeten we het allemaal doen. Maar wees gewoon eerlijk en speel open kaart, weet je. Want we werken allemaal aan het hetzelfde schip. Dus dan is het toch wel prettig dat we weten wat er in de machinekamer gebeurt.

I: Kan je zeggen dat samenwerking belangrijk is als je resultaten wil behalen?

G: Ja, natuurlijk, anders is het gedoemd om te mislukken. Ja, en we kampen natuurlijk de laatste periodes ook met best wel aardig wat langdurig uitgevallen leden. Waardoor ook de OR op halve kracht draait. Ja, dan ga je toch ook in de OR, ga je dan even prioriteit stellen. Ja, en het is bij ons zo dynamisch op het terrein, want je bent twee dagen niet aanwezig en er staat een flatgebouw, zeg maar. Alsof je een jaar niet in Rotterdam geweest bent. Dat is immens, weet je. En bij de laatste CEVESO-audit hebben ze het er ook nog over gehad. Dat ze daar wel van onder de indruk zijn van... Ja, hoe dat gebeurt allemaal binnen de organisatie. Er is nog wel het nodige aan te verbeteren, maar... Ja, ze geven wel aan van... Ja, dat zie je niet veel om je heen. Ik zeg, het kan altijd beter, het kan altijd slechter. Weet je, honderd procent ga je het nooit krijgen. Dat zeggen die keuringsinstanties ook. En je moet ook niet naar perfectie willen streven. Want ja, waar stopt dat? Het moet gewoon

veilig zijn, verantwoord. Ja, je hoeft niet met iedereen in je vrije tijd op de koffie te gaan, zeg maar. Maar het is wel prettig dat je gewoon met elkaar door één deur kan. En weet van elkaar wat je uitvoert. En wat iedereen zijn taak is. Kijk, en als we allemaal gewoon ons werk doen, dan komen we in heel eind.

17.10 OR 5

Geïnterviewde: Lid OR en arbocommissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 6 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Vind ik al wel een lastige vraag om heel precies te beantwoorden. Dat ik dat ook nog steeds zoeken vindt af en toe. Welke rol wij kunnen spelen. Maar ik denk dat we vooral gesprekspartners zijn met de Raad van Bestuur en de Providersboog. Dus de bedrijfsarts, de preventiemedewerker, et cetera, die we hebben bij de organisatie. En ja, daarin vertegenwoordigen we de medewerker en wat de medewerker ervaart qua arbo-omstandigheden. En ja, een beetje wat er ook bij vraag vier staat, hebben we heel regelmatig gesprekken met de preventiemedewerker. Die van HR is onder andere over de verzuimcijfers en andere zaken die op dat moment spelen. En ook met de bedrijfsarts en et cetera, dan bespreken we jaarverslagen met de vertrouwenspersoon om een beetje onze visie erop te vormen. En dan, ja, na te gaan of dat stroomt met wat wij om ons heen zien en wat wij onder medewerkers horen. Ja, dus ik denk dat dat een beetje de rol is die wij pakken.

I: En instemmingen, adviezen of initiatiefvoorstel?

G: Ja, dat hebben we tot nu toe nog niet gedaan. Initiatiefvoorstellen en ja, inderdaad bij advies aanvragen, dan houden we inderdaad ook wel rekening met vaak de werkdruk die op een afdeling speelt. En als er een reorganisatie is, hoe er wordt omgegaan met werkdruk en of daar problemen in zien. Dat er, ja, op de mensen die overblijven meer werk komt om te liggen. Of ja, dat soort zaken. Dus daar nemen we het altijd wel mee ook, de arbo-omstandigheden.

I: Ja, en in hoeverre krijgen jullie instemmingsaanvragen die echt arbo betreffen? Denk aan een RI&E.

G: Ja, die komt eraan dit jaar. Maar dat hebben we tot nu toe nog niet gehad. De meeste aanvragen die die gaan over reorganisatie of ja, meer die kant en daar. Dat is dan, daar is de arbo-omstandigheden is niet het hoofdonderwerp. Ja, dus in die zin hebben we daar nog niet, we hebben nog niet een specifiek arbo-onderwerp gehad daarin, nee.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteedt de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen?

G: Ja, ja, dat is één van onze drie commissies. Dus naast HR en financieel. Dus ja, wat dat betreft heeft het wel een belangrijke vaste plek in de OR bij ons. En is het iets waar ja ongeveer een derde van de, van de, van onze OR, ja, vast mee bezig is. En, nou ja, zoals we zeiden, in de advies- en instemmingsaanvraag is het nog niet echt aan bod gekomen. Maar ik denk, ja, met de aankomende RIE dat dat ook weer een groter onderwerp wordt. En we hebben ook wat interne verbouwing en verhuizing gehad. Dus daardoor is het ook wel toch vaak ter sprake gekomen. Dus ja, ik denk best wel een aanzienlijk deel van, van de tijd zijn we met, met Arbozaken bezig.

I: Ja, ja, met een verhuizing komen al snel veranderende arbeidsomstandigheden kijken.

G: Ja.

I: En RI&E is, weet ik uit ervaring, een flinke kluit. Een flinke instemmingsaanvraag, ja.

G: Ja. Dat hebben we ook begrepen, dus dat gaan we nog ervaren de komende tijd.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ja, we hebben niet heel direct een vraag uitstaan naar medewerkers om zich te melden. We merken wel dat als medewerkers ergens meezitten, dat ze dan ons weten te vinden. En het kan dat ze een mailtje sturen naar de OR of dat een van de OR leden gewoon wel contact heeft met die medewerker. Om te vragen hoe het gaat en wat voor problemen er zijn. En ik denk dat het toch bij ons voornamelijk wel om werkdruk gaat. Terwijl, ja, we werken niet met gevaarlijke omstandigheden of met stoffen of dat soort dingen bijvoorbeeld. Maar het zijn allemaal psychosociale kwesties die spelen.

I: De PSA.

G: Ja. Die zijn ook wel altijd wat complexer, heb ik het idee, dan een heel concreet probleem. Maar als je met iets gevaarlijks bezig bent, dat hebben wij niet.

I: Het is niet dat jullie actief bij de medewerkers informatie ophalen rondom arbeidsomstandigheden of in jullie geval vooral PSA.

G: Ja, als er een adviesaanvraag is en we willen de medewerkers raadplegen, dan nemen we ook wel de werkdruk mee. En dan letten we daar ook op. Maar we hebben niet medewerkers specifiek gevraagd over hoe hun PSA ervoor staat op het moment. Nee, dat niet.

I: En als medewerkers met meldingen komen, kijken jullie dan, is dit individueel? Kunnen we doorverwijzen naar een persoon binnen de organisatie? Of is dit een gedeeld onderwerp dat onder een grote groep speelt? En kaarten jullie het dan aan bij de gesprekspartner, bij de bestuurder of de preventiemedewerker?

G: Ja, dan gaan we wel inderdaad na of het iets is wat individueel voor die medewerker zelf is. Of dat we er meer patronen uit kunnen halen. We hebben bijvoorbeeld ook wel wat signalen gehad over dat de span of control van leidinggevend heel groot is. En dat ze heel veel medewerkers onder zich hebben. Waardoor er weinig aandacht is voor individuele werknemers. En als we er zo'n patroon uit kunnen halen, dan doen we dat wel. En dan gaan we kijken hoe we daar verder mee kunnen. Ja, maar dat hangt er een beetje vanaf inderdaad wat de aard van het probleem is. En ja, en of wij het idee hebben dat er iets breder is.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Ja, met HR. Onze preventiemedewerker is van HR en die spreken we regelmatig. Dus van haar krijgen we onder andere de verzuimcijfers die we dan per kwartaal bespreken. En we hebben ook een jaarlijks breed overleg met alle arbo-specialisten en de raad van bestuur. En dat organiseren we meestal in samenwerking met de preventiemedewerker. Dus dan kijken we of we een bepaald thema kunnen gaan bespreken. Wat speelt dat jaar? Zoals werkdruk of over sociale veiligheid en open communicatie hebben we het de vorige keer gehad. Dus dat is een jaarlijks terugkomende gebeurtenis. En ook de jaarverslagen nemen we daarin mee. Van de vertrouwenspersoon bijvoorbeeld en de bedrijfsarts. Die stellen dat van tevoren op. En dat bespreken we daar. En ook persoonlijk met die specialist.

I: Ja, je hebt dan, als ik je goed begrijp, de specialisten, de ondernemingsraad en de raad van bestuur?

G: Ja, klopt.

I: En gezamenlijk bespreek je dan het arbobeleid of de onderwerpen op arbobeleid die op dat moment spelen.

G: Ja, inderdaad wat we op dit moment een belangrijk thema vinden. Dat behandelen we dan. Ik merk altijd wel dat er daar niet echt heel concrete acties uitkomen. Dat is wel...

I: Dat is nog een uitdaging.

G: Ja. Ook omdat het allemaal moeilijk vatbare problemen zijn, vind ik het. Zoals, ja, de PSA is heel lastig om vast te pinnen waar dat in zit.

I: Waar dat in zit, ja. Ja, kan heel erg wisselen. Ja, en wat eraan te doen is, ja. Ja, per persoon. Per medewerker, ja.

G: Ja.

I: En het hangt misschien ook af van factoren waar je niet direct invloed op hebt. Maar wel positief dat jullie zo'n overleg hebben. Je bent de eerste ondernemingsraad die daarmee komt. Ik ken het wel vanuit een deskundige. Maar ik heb nog geen ondernemingsraad gehoord die op deze manier overleg heeft met bestuurder, deskundige en ondernemingsraad. Ook al is het nog niet heel concreet, dan komen er nu direct acties uit. Het is wel een hele mooie eerste stap.

G: Ja. Nee, ik vind het zeker ook heel goed dat het gebeurt, inderdaad. Ja, het geeft wel aan dat de Raad van Bestuur ook benieuwd is naar wat er speelt. En ja, die zien er echt wel het belang van in, volgens mij. Dat geloof ik wel, ja.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Ja, wat ik zei is dat het dus lastig vast te pinnen is. Wat maakt dat medewerkers werkdruk ervaren, dat ze zich niet voldoende gehoord voelen. Dat zijn namelijk wel heel lastige onderwerpen. En ja, ik vind het zelf heel moeilijk om te bepalen wat we daarmee kunnen en of we daar als OR iets in kunnen betekenen. Want ja, het zou bijvoorbeeld als het meer een werkcultuur iets is, dat mensen zich niet goed uitspreken en moeilijk communiceren. Dan is dat heel lastig voor ons als OR om daarin te sturen en daar een verandering in te bewerkstelligen. Dus dat vind ik wel moeilijk bij ons. Dus dat je bij een organisatie als de onze, dat de problemen heel lastig te vatten zijn.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken? Bij middelen kan je denken aan het volgen van opleidingen.

G: Ja, op zich wordt het daar wel goed in voorzien in opleidingen en mogelijkheden om meer te leren over een onderwerp. Ze hebben ook wel een arbo-cursus gedaan als arbocommissie en daarin toch ook wel geleerd over RI&E en hoe dat normaal gesproken in elkaar zit en waar je rekening mee moet houden. Dat vind ik wel heel nuttig, omdat het is nog niet aan de orde geweest, maar dat komt wel binnenkort. En ik denk dat we daar dan wel beter een idee mee hebben dan als we dat niet hadden gehad. En op zich hebben we ook wel voldoende tijd om met dit soort onderwerpen bezig te zijn. En er wordt dus ook ruimte gemaakt om met iedereen bij elkaar te zitten en een breed overleg te houden. En als het gewenst is, dan kunnen we ook altijd wel punten op de vergadering inbrengen met de Raad van Bestuur. Dus ja, in mijn ervaring hebben we wel genoeg tijd en kunnen we ook die middelen krijgen als we daar een vraag om daar beter in te adviseren en beter mee te denken.

I: Ja, en je zegt dat de arbocommissie volgt training op het gebied van arbo. De voltallige OR volgt die ook wel eens een training op het gebied van arbo? Ik kan me voorstellen dat de arbocommissie bereidt een onderwerp voor, maar bijvoorbeeld bij een advies of een instemming is het uiteindelijk de ondernemingsraad die het besluit moet nemen. En dan kan het ook wel van belang zijn dat de voltallige ondernemingsraad in ieder geval de basiskennis heeft als het gaat om arbo.

G: Ja, tot nu toe hebben we dat niet gedaan. Nog. Het is wel bij ons belegd als arbocommissie en ja, is het idee dat we dat ook een beetje verdelen en dat niet alle OR-leden daar dan in worden meegenomen. Nou ja, we bespreken wel geregeld arbo-onderwerpen en bijvoorbeeld iedereen is bij het breed overleg waar we dan ook de verslagen van de specialisten bekijken. Dus daar wordt iedereen wel in meegenomen, maar trainingen voor de hele OR zijn er nog niet geweest. Nee, dat zou

misschien voor zo'n RI&E wel nuttig kunnen zijn dan als we daar met de hele OR een advies over moeten geven dat iedereen daar dan wel een basis in heeft inderdaad. Dat is misschien een goed punt, ja.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ja, ik denk dat het wel ongeveer is wat we al hebben besproken. Dat het lastig grip krijgen is op de problemen die medewerkers ervaren en of we daar echt concreet iets aan kunnen doen. En ja, ik denk vooral dat het zijn lastige problemen die spelen in een organisatie als de onze. Ja, vooral dat. Ik weet niet of je nog een ander idee had bij deze vraag.

I: Nou ja, uitdagingen kunnen ook zijn een stukje, er komt straks ook alweer voorbij, de kennis of hulp die de OR mist om zijn werk goed te doen. Een stukje cultuur van het binnen een organisatie. Het kan een uitdaging zijn.

G: Ja, dat vind ik een lastige om te zeggen of we daar echt een uitdaging aan hebben, want over het algemeen kunnen we heel goed in gesprek gaan met het bestuur en met andere verantwoordelijken. Dus dat loopt op zich goed. Het is alleen moeilijk om erachter te komen waar we invloed op kunnen hebben.

I: Waar je invloed op hebt als ondernemingsraad.

G: Of we iets aan verzuim kunnen doen of niet. Ja, daar zijn we nog steeds niet echt achter.

I: Nee. Maar je zei dat we bespreken die verzuimcijfers. Probeer je daar dan ook acties uit voor te laten komen? Of te kijken welke acties je kunt ondernemen?

G: Ja, daar probeer je wel op te sturen. Maar vaak komen er niet echt concrete acties uit tot nu toe. Nee, wel het idee dat een cultuurverandering nuttig zou zijn. Om medewerkers iets meer te laten zeggen wat ze voelen en waar ze tegenaan lopen. Dat dat niet altijd lijkt te gebeuren. En dat dat ook wel bij de bedrijfsarts en bij de vertrouwenspersoon terugkomt. Ja, maar om daar dan iets in te betekenen. Dat lukt dan niet echt. Ik denk niet dat iemand weet wat we daar op dit moment mee kunnen.

I: Nee. Maar je maakt dat wel bespreekbaar bij de bestuurder.

G: Ja, dat wel.

I: Dat de signalen er zijn.

G: Ja, dat lukt wel goed inderdaad. Dus dat is al iets inderdaad.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen? Je gaf al wel aan, we hebben op zich wel voldoende ruimte om training te volgen. Maar is ook alle kennis die je graag zou willen hebben, is die ook aanwezig?

G: Nou ja, ik weet dus niet of er voldoende kennis is over cultuurverandering. Of over hoe je je medewerkers beter uitrusten om zich uit te spreken. En om te zorgen dat ze niet te veel onder druk komen staan. Dat zou op zich beter kunnen, denk ik. Maar aan de andere kant lijkt me dat ook wel een heel lastig onderwerp om echt als OR-lid op te pakken. Want ja, de tijd die we hebben is niet zo groot. Dus ik denk ook niet dat dat realistisch is om als OR-lid te doen. Ik denk dat daar het complex voor is. De problematiek.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? En dan het werk van de OR in de zin van de rol in arbo. Regels, manier van werken. Bijvoorbeeld de Arbowet. De WOR, is dat voldoende ondersteunend, voldoende duidelijk?

G: Ja, ik denk dat dat op zich best goed zit bij ons. Dat we in ons werk goed kunnen doen. En niet tegen regels aanlopen. Of dat soort obstakels tegenkomen. Wat we wel merken, dat is redelijk OR-breed eigenlijk, is dat beslissingen wat decentraler genomen worden. En bijvoorbeeld de verbouwing die ik noemde, die is belegd bij de verschillende afdelingen. Die hebben voor hun eigen stuk pand bepaald hoe ze het willen. En dat maakt het lastiger voor ons om daar een compleet beeld van te hebben. En om ergens op te reageren. Dat het eigenlijk op verschillende plekken tegelijk gebeurt. En niet één volledige adviesaanvraag is.

I: Verschillende plekken, hebben jullie dan verschillende locaties?

G: Nee, we hebben één locatie.

I: Eén locatie, maar binnen een afdeling worden verschillende besluiten genomen.

G: Ja, precies. Op verschillende verdiepingen worden dan verschillende keuzes gemaakt. En het is voor ons lastig om dat allemaal bij te houden. En te weten waar welke keuze is gemaakt. En op welke manier medewerkers daarin zijn meegenomen. Want dat verschilt ook per afdeling. Dus ja, omdat dat een beetje versnipperd is, zijn we wel op zoek naar hoe we daar nog goed onze mening kunnen laten horen. En kunnen controleren of alles goed is verlopen. Of de medewerkers goed zijn geïnformeerd en meegenomen. Dus dat is wel iets waar we op arbo-gebied, maar ook op andere gebieden, wel iets mee willen nog de komende tijd. Omdat we het vaker wel merken.

I: En speelt de raad van bestuur daar ook nog een rol in? Uiteindelijk zijn zij degene die het advies of de instemming bij de OR neerleggen.

G: Ja, dat lijkt me wel. Ik denk dat we dat gesprek met de raad van bestuur aan moeten gaan. Nou ja, ik weet... Het is... Vlak voor de keuze vakantie is er wel iets over gezegd tegen de raad van bestuur. En volgens mij was de reactie wel dat ze een beetje verbaasd waren. Dat wij het gevoel hadden dat we niet goed op de hoogte waren rondom de verbouwing. En dus dat was misschien ook niet helemaal hoe de raad van bestuur het voor zich ziet. Maar dat moeten we dus nog de komende tijd gaan bespreken. Ja, ik ben wel benieuwd hoe ze daarnaar kijken. Of we daar iets aan kunnen gaan doen de komende tijd.

I: Ja, dan zit er een stukje in de communicatie. Waar verbetering kan worden aangebracht.

G: Ja, dat denk ik wel. Inderdaad.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, ik denk dat het heel nuttig is dat er een groepje vast bezig is met de arbeidsomstandigheden. Want ja, op elke werkplek zijn er omstandigheden. En het lijkt me goed om daarover in gesprek te zijn met degenen die ervoor verantwoordelijk zijn. En om dat, ja, als arbo en OR te kunnen toetsen ook onder de medewerkers. Of ja, wat er besloten wordt of dat ook echt zo uitpakt. En of dat ook zo positief wordt ervaren door medewerkers. Dus ja, ik denk dat dat heel belangrijk is om de medewerkers op arbo-gebied te vertegenwoordigen.

I: Ja, wat ik van andere ondernemersraden hoor is dat het grote voordeel is dat je met zo'n arbocommissie heel specifiek kunt richten op arbo. Je wat meer de diepte in kunt gaan. Herken jij dat ook?

G: Ja, zeker. Dat herken ik ook. En ja, we kunnen daardoor ook wel meer een visie van de OR vormen op arbeidsomstandigheden. Op, nou ja, bijvoorbeeld open communicatie. Of we daar iets mee vinden dat er iets mee moet gebeuren. En of we, ja, in de pandindeling iets, of we daar ideeën over hebben. Op basis van wat we horen van medewerkers, dat lijkt me inderdaad wel nuttig dat je daar specifiek op dat onderwerp tijd hebt om er maar over na te denken. Om daar echt iets van te vinden.

I: En is het bij jullie ook zo dat de VGWM arbocommissie, jullie hebben nog niet zo gek veel ermee te maken gehad, maar instemmingen inhoudelijk voorbereidt en advies dan geeft naar de OR toe?

G: Nee, dat is nog niet voorgekomen. Nee, ook omdat we niet van die specifiek arbo-technische aanvraag hebben gehad. Maar ik denk, ik vraag me ook af of we dat bij de RI&E dan wel zouden doen, want ik denk, ja, ik denk dat iedereen zich daar dan in verdiept. Maar meestal is er wel een groepje bij een adviesaanvraag die het voortouw neemt. Op zich is het wel logisch dat dat de arbocommissie dan is op dat moment. Maar dat, ja, hangt ook een beetje gewoon af van praktisch wie er op dat moment voldoende tijd heeft om met een adviesaanvraag bezig te gaan. Ja, maar in het geval van de RI&E inderdaad is het wel logisch dat we dat als arbocommissie oppakken, in eerste instantie.

I: We gaan er vrij snel doorheen, want we zitten op een mooi een half uurtje. Mag ik jou een paar aanvullende vragen stellen?

G: Ja.

I: Vraag 11: In hoeverre leeft binnen de ondernemingsraad en ook binnen organisatie de Arbovisie 2040 van SZW? Zijn jullie daar bekend mee? Wordt er wel eens aandacht aan besteed? Wordt er wel eens besproken?

G: Nee, we spreken dit niet. Ik zit te denken of het een keer voorbij is gekomen, maar dat durf ik ook niet te zeggen. Nee Kan je er iets meer over vertellen?

I: De arbo-visie 2040 van SZW is een visie gebaseerd op twee adviezen van de SER om de arbeidsomstandigheden binnen organisaties. En dat kan Profit, Non-Profit, alle bedrijven, organisaties in Nederland zijn, te verbeteren. En het doel is om uiteindelijk te gaan naar nul doden als gevolg van arbeidsomstandigheden. En als gevolg van die arbo-visie, daar komen bijvoorbeeld ook weer wetwijzigingen uit naar voren. En die wetwijzigingen die hebben weer impact op het arbobeleid wat binnen organisatie gevoerd moet worden. En die wijzigingen van het arbobeleid die hebben dan weer een instemming of advies van de OR tot gevolg.

G: En begrijp je dan goed dat het meer gericht is op fysieke gevaarlijke omstandigheden?

I: Dat kan zijn. Ja, het is heel breed. Fysieke gevaar, maar zeker ook psychosociale arbeidsbelasting is een thema. En waar de arbo-visie zich sterk op richt, wil gaan richten, is meer aandacht voor preventie. Dus veel meer aan de voorkant het beleid zo opstellen, wet- en regelgeving en daarmee het arbobeleid in een organisatie zo opstellen. Dat psychosociale arbeidsbelasting of te veel daaraan al aan de voorkant wordt voorkomen.

G: Dat klinkt zeker interessant. Ik denk niet dat dat al op onze raden is op dit moment. Maar ja, bij deze dan.

I: Heb ik het op de radar gebracht.

17.11 OR 6

Geïnterviewde: Voorzitter OR, lid COR

Interviewer: Evie Keus

Datum: 7 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Binnen onze ondernemingsraad en ook met de gesprekken die wij hebben met onze bestuurder is veiligheid en gezondheid een terugkerend topic. Op het moment dat wij vanuit de organisatie signalen krijgen als ondernemingsraad over gezondheid of over veiligheid waarvan wij vinden dat die besproken moeten worden, bespreken we die sowieso met de bestuurder. En wij hebben dan binnen onze eigen ondernemingsraad een VGWM-commissie die bestaat uit mensen van de ondernemingsraad maar ook mensen die werkzaam zijn in de organisatie, de technische dienst is daar indien nodig bij aanwezig en EH&S is daar ook een vast onderdeel van. Dus daarin proberen we te zorgen dat veiligheid een belangrijk topic is binnen de OR maar ook binnen de organisatie.

I: Even voor mijn informatie, EH&S waar staat dat voor?

G: Environment, Health and Safety

I: Ja, natuurlijk.

G: Dus echt alles wat met veiligheid gezondheid te maken heeft maar ook met milieu hebben daar hebben we diverse mensen binnen de organisatie werkzaam die zich vooral daarmee bezighouden.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Als je het een beetje tegen elkaar afzet. Je gaf het net al een beetje aan, de OR probeert er echt een topic van te maken.

G: Tijdens de vergaderingen, de reguliere OR-vergaderingen staat altijd de VGWM- arbocommissie op de agenda en op het moment dat die een bijeenkomst hebben gehad zal die daar verslag van doen, dus sowieso elke OR-vergadering. En bij de OV-vergadering, dus de overlegvergaderingen met de bestuurder staat ook die arbocommissie op de agenda. Dus dat qua tijd. En de VGWM komt één keer in de twee maanden bij elkaar en mochten er belangrijkere dingen zijn dan kan er ad hoc nog een vergadering geïnitieerd worden. Dus tijd-technisch denk ik dat je per maand praat over misschien drie tot vier uur waarbij het besproken wordt. Alleen binnen onze organisatie is gezondheid en veiligheid echt iets waar wij de hele dag mee bezig zijn. Ook in mijn werk, ik ben zelf assistent ploegchef, is het gewoon een dagelijks terugkomend onderwerp. En dan praten we over vergunningen op het moment dat de werkzaamheden gedaan worden, dan hebben ze een vergunning nodig. Het LoToTo zoals ze dat noemen bij ons, het vergrendelen, het veiligstellen, van machines.

I: Lockout, takeout, try-out?

G: Ja. En weet je we hebben een registratiesysteem voor ongevallen, bijna ongevallen en die worden dan ook daadwerkelijk, die moeten we ook invullen op een bon en op het moment dat er spils zijn, dus lekkages, dan moet daar ook een bon van worden gemaakt. Maar ook als het te maken heeft met veiligheid, wij noemen dat shift potential, moet dat geregistreerd worden en wordt daar opvolging aan gegeven worden. Dus eigenlijk is de onderneming zelf elke dag bezig met veiligheid en binnen de OR staat het elke vergadering op de agenda.

I: Je hebt overal natuurlijk arbeidsomstandigheden, overal risico's, maar in de industrie is het wel zo dat als er ongelukken gebeuren, de gevolgen vaak ook groter zijn, of de kans op ongelukken is groter.

G: Ja.

I: Een verkeerd afgestelde bureaustoel of werken met potentieel gevaarlijke stoffen of valrisico daar zit nogal een verschil in.

G: Ik wil, en wij, als organisatie, willen dat iedereen elke dag gewoon naar huis gaat, weet je, ik moet er niet aan denken dat ik iemand zijn familie moet bellen dat het niet goed gegaan is. Dus veiligheid is zeker in de industrie, we hebben heftrucks rijden, we hebben, laten we zeggen, draaiende delen, we hebben hitte, we hebben eigenlijk alles, druk, noem het maar op alles waarbij laten we zeggen een bepaald risico kan lopen dat is wel aanwezig binnen onze fabriek. Dus het is gewoon een van de belangrijkste dingen. En bij ons hebben ze elk jaar een safety week waarbij echt specifieke dingen uitgelegd worden, hoog risico vergunning, dus echt dat je serieus risico loopt. Daar gaat een heel proces aan vooraf en ook daarna, het is iets dat wil je echt niet binnen je bedrijf. En sowieso met personen, not on my watch, laat maar zeggen.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? Is dat ook goed geborgd in de organisatie, want dat kan natuurlijk ook

G: Ja. Nou ja, goed weet je, wij hebben de regel bij, See, Say, Stop. Dus je constateert iets, daar zeg je wat van en indien het niet veilig is of niet op de juiste manier gebeurt, dan is iedereen bevoegd om het werk te stoppen. En dan wordt het door de leidinggevende opgepakt en worden er passende maatregelen getroffen. Maar in principe is iedereen binnen onze organisatie, of dat nou een contractor is van buitenaf of weet ik veel, Pietje van de schoonmaak of, iedereen is bevoegd op het moment dat hij iets ziet waarvan hij denkt dit is niet veilig of dit is niet goed om het werk te stoppen.

I: En daar wordt ook goed door medewerkers opvolging aan gegeven?

G: Op het moment dat dit niet gebeurt zijn de consequenties heel serieus. Want je kan met elkaar in gesprek gaan over of iets wel of niet veilig is en dat is prima, maar uiteindelijk op het moment dat je het niet met elkaar eens bent over werkzaamheden waarvan de een denkt dat het veilig is en de ander niet dan kan je erover in gesprek gaan en uiteindelijk zal een leidinggevende of iemand die ervoor bevoegd is daar een beslissing in nemen. Maar op het moment dat je niet stopt terwijl een ander zegt ik wil dat je stopt want ik vind dat niet veilig dan kunnen dat serieuze consequenties tot officiële waarschuwing tot echt, nou ja bij wijze van spreken, niet meer toegelaten worden tot de fabriek als het gaat om mensen van buitenaf. Indien het echt extreem is kan het zelfs tot ontslag leiden.

I: Zoals ik jou zo hoor is dat, het omgaan met gevaarlijke situaties en problemen, dat is dusdanig goed geborgd dat je daar als OR niet heel actief toezicht op hoeft te houden of signalen hoeft op te halen.

G: Nee. Die krijg je even goed wel vanuit de organisatie, maar ook als dingen niet opgevolgd worden en het later nog een keer gebeurt terwijl de maatregelen hadden genomen moeten worden, dan stellen we dat wel aan de kaak bij de bestuurder en dan worden er ook wel serieuze harde woorden uitgesproken en kan het ook zijn dat dat consequenties heeft voor mensen. Wij krijgen die signalen als ondernemingsraad omdat wij vanuit alle, wij hebben drie vestigingen, vanuit alle afdelingen en vestigingen mensen in de ondernemingsraad hebben zitten dus zodra er iets speelt qua veiligheid of niet juist omgaan met veiligheid, dan bereiken die signalen ons wel en gaan we er ook zeker mee aan de slag.

I: De vertegenwoordiging van de ondernemingsraad over de organisatie is dusdanig dat op alle afdelingen wel een ondernemingsraad lid te vinden is waardoor de lijnen kort zijn en medewerkers heel makkelijk een ondernemingsraad lid aan kunnen spreken.

G: Ja, en binnen de VGWM-commissie hebben wij ook van alle locaties iemand die zit in die arbocommissie. Dus het hoeft niet per definitie van de OR te zijn maar ook gewoon medewerkers die

daarbij aansluiten. Dus ja ik moet eerlijk zeggen bij ons werkt het echt wel heel goed en zijn we daar ook zeker proactief mee bezig.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevend en arbo-specialisten?

G: Zoals ik net al aangaf via de arbocommissie VGWM en HR. De HR-manager zit bij elke overlegvergadering dus die krijgt dat ook mee. En leidinggevend worden getraind om te gaan met veiligheid en ook om te gaan met onveilige situatie. En indien nodig kan er eventueel een specialist ingeroepen worden om eens te kijken waar iets mis is gegaan of waar verbeteringen zouden kunnen plaatsvinden. En de mensen binnen de VGWM-commissie zijn ook getraind, wordt alles gefaciliteerd. We hebben een hele Arbotraining gedaan, ook omdat er iemand van EH&S bij zit die natuurlijk arbo gespecialiseerd is dus daar ook van op de hoogte is. Dus ja, dat is eigenlijk wel bij ons heel goed geborgd.

I: Ja, en gaan jullie ook wel eens als ondernemingsraad samen met de bestuurder en Arbospecialisten om tafel? Drie of vierhoek overleg noemen ze dat ook wel.

G: Nee, niet specifiek. Alhoewel de bestuurder wel gewoon volledig op de hoogte is van alle veiligheid binnen de fabrieken omdat hij laat maar zeggen ook alle communicatie daarover krijgt. En op het moment dat wij iets zien of horen of constateren waarvan wij denken dit gaat niet goed dan bespreken we dat en daar is hij ook echt heel serieus in want veiligheid is echt ook bij onze gesprekspartner, staat daar ook echt heel hoog in het vaandel.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Ja, je zit als ondernemingsraad gebonden aan de wet op de ondernemingsraad. En ik noem als voorbeeld bijvoorbeeld het installeren van camera's waarbij je toch met advies en instemmingsplicht zit. Een bestuurder of een organisatie kan op bepaalde plekken camera's willen. Dat zullen ze bij een ondernemingsraad neer moeten leggen en dan kan je daar nog wel discussie over krijgen, zeker omdat dat te maken heeft met wet en privacygegevens. Dat zijn wel onderwerpen waarvan ik denk, ja, daar heb ik in het verleden wel goede gezonde discussies over gehad. En dat kan soms ook voor een bedrijf wel eens nadelig uitpakken. Op het moment dat een ondernemingsraad zegt dat is hartstikke mooi maar wij zien de toegevoegde waarde er niet van dus wij stemmen niet in, kan het bedrijf niet op uitvoering overgaan van wat ze van plan zijn en dat is soms wel eens lastig en dan loop je wel eens tegen frustratie aan. Maar goed wij bekijken het vanuit ons perspectief als zijnde ondernemingsraad, en zitten er dus zowel voor de onderneming, maar ook voor de mensen. Want je bent gekozen afgevaardigde van de achterban. Dus daarin moet je beslissingen nemen met goede afwegingen en dat kan soms wel eens lastig zijn. Alleen op het gebied van veiligheid is er in onze optiek eigenlijk nooit echt een discussie of hindernissen. Als we het z'n allen eens zijn dat iets noodzakelijk is voor wat betreft veiligheid, dan zijn er niet heel veel hindernissen. Voor de rest qua hindernissen, in principe is alles bespreekbaar en kan je een gezonde discussie voeren over iets maar dat betekent niet altijd dat je op dezelfde lijn zit.

I: Nee, er zijn verschillende belangen.

G: Ja, en dat is soms nog wel eens lastig als je als OR-lid, omdat je ook onderdeel bent van een organisatie, omdat je soms met twee verschillende petten op zit. En als het je eigen werkplekje behelst dan zal je toch wel eens je werknemers pet af moeten zetten en je OR-pet op moeten zetten om uiteindelijk tot een goed overwogen beslissing te komen. Wat niet altijd even makkelijk is.

I: Nee, het is goed te realiseren dat je er niet zit voor jezelf of voor je eigen afdeling maar als vertegenwoordiger van de in de onderneming werkzame personen.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: We krijgen daarin alle ruimte, ook de mensen die niet in de ondernemingsraad zitten maar wel onderdeel zijn van de VGWM-commissie. Als het in eigen tijd is wordt het keurig netjes uitbetaald als overwerk. Op het moment dat het onder werktijd is dan worden ze daarvoor vrijgemaakt. De tijd en de middelen zijn beschikbaar. Ik bedoel we hoeven niet aan te komen met we willen graag op Arbocursus, tweeënhalve week in Barcelona bewijzen van.

I: Maar binnen redelijke grenzen krijg je de mogelijkheden en de middelen om je te ontwikkelen op dat gebied.

G: Zeker. Gelukkig wel. In principe op het gebied van veiligheid en arbeidsomstandigheden is tijd geen issue en binnen redelijke grenzen is er best wel financieel wat mogelijk om te zorgen dat iedereen de middelen en de tijd heeft om daarmee bezig te zijn. Alleen een bestuurder moet wel de meerwaarde zien van bijvoorbeeld een goedwerkende ondernemingsraad, maar ook van een goedwerkende VGWM-commissie. En als een bestuurder daar niet de meerwaarde van inziet dan is het soms wel eens lastig.

I: Ja, dan kan het lastig zijn om je werkzaamheden goed uit te voeren. En hoe ga je dan om met zo'n situatie, als je zo een bestuurder treft? Die daar niet of minder de meerwaarde van inziet.

G: Ik moet je eerlijk zeggen, ik heb het eigenlijk zelf nooit meegemaakt. Ja, dan is het aan een ondernemingsraad om een bestuurder te overtuigen dat er wel een meerwaarde in zit. Voor de ondernemingsraad maar ook voor hem en de organisatie. En ik kan me voorstellen dat dat lastig is. Zeker in bepaalde branches waar veiligheid en arbo en milieu misschien niet zo megabelangrijk worden ervaren als bij ons. Dan zal je toch echt wel met gedegen en gestaafde feiten moeten komen naar een bestuurder om hem te kunnen laten zien wat wel de meerwaarde ervan is.

I: Ja, op het moment dat er in de industrie iets misgaat gaat het gelijk goed mis. Daar hadden we het net ook al even over. Je hebt de arbeidsinspectie, op het moment dat die langskomt en er worden overtredingen geconstateerd kan dat financiële gevolgen hebben.

G: Ja, ik denk dat je niet op die manier in het nieuws wil komen waarbij er achteraf blijkt dat je de middelen niet beschikbaar hebt, de tijd niet. Ik denk als bedrijf zijnde, als geen enkel bedrijf zijnde, dat je op die manier in het nieuws wil komen. En links of rechtsom, een dodelijk ongeval of een bijna dodelijk ongeval komt altijd in het nieuws. En al is het lokaal, als bedrijf zijnde wil je daar je naam niet aan verbonden hebben.

I: Ja, het heeft impact op je goede naam. Op je klanten, leveranciers, medewerkers die je wilt aantrekken.

G: Zeker.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Een behoorlijke uitdaging daarin is toch de RI&E. Een RI&E is een verplichting en daar moet je als ondernemingsraad ook wat van vinden, daar moet je opvolging aangeven en je moet ook monitoren dat het plan van aanpak daadwerkelijk uitgevoerd wordt. Nou zijn wij best een grote organisatie, zeker in de branche waar wij in zitten. Dus dat is over het algemeen wel een uitdaging. Om goed te monitoren om opvolging te geven aan het plan van aanpak en daar ook proactief mee bezig te zijn. Gelukkig hebben wij een VGWM- arbocommissie die dat bewust en proactief doet. We hebben ook een bestuurder die dat alleen maar aanmoedigt, om je door zo'n RI&E heen te worstelen. En dan inderdaad prioritering geven aan het hele plan van aanpak, wat je samen met de betrokken afdeling moet doen, dat is wel een uitdaging hoor, dan red je het niet in een uurtje in de week.

I: Nee, daar gaat een hele hoop tijd in zitten inderdaad, om dat goed vorm te geven. Ik heb vanuit de Arbovisie, daarin is opgenomen, dat de RI&E niet altijd de kwaliteit heeft, of eigenlijk in veel gevallen niet de kwaliteit heeft die het zou moeten hebben.

G: Dat klopt. Het is ook laat maar zeggen best wel complex omdat je een andere instantie nodig hebt, want je kan zelf een RI&E doen, maar op het moment dat je daar goedkeuring aan geeft is het een beetje als een slager die zijn eigen vlees keurt. Dus hoe waardevol is dat dan? Dus je hebt een andere instantie nodig die met andere ogen kijkt naar jouw organisatie. En zeker in de industrie is het best wel een hele complexe materie omdat je veel gevaarlijke onderdelen binnen je bedrijf hebt en je wordt ook op een bepaalde manier, als werknemer word je ook, bepaalde gevaren komen in je blindspot, die zijn normaal, alleen daarom is het juist belangrijk om een andere instantie daarvoor in te schakelen. Want ze zijn niet normaal, alleen nogmaals als je er dagdagelijks mee te maken hebt. Dan krijg je een bepaalde blinde vlek voor gevaar en daarom is zo'n RI&E door een derde instantie juist heel belangrijk. Om daar, laten we zeggen zijn licht over te schijnen. Dus dat is wel een van de grootste uitdagingen.

I: Ja, ik heb de RI&E al eerder voorbij horen komen in een interview. Het is zo ontzettend veel werk. En ook de kennis die je zelf moet hebben om goed zo'n plan van aanpak of het bedrijf wat de RI&E gaat uitvoeren goed te kunnen beoordelen. Je hebt best veel kennis nodig als OR of VGWM lid.

G: Ja, eens.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Eigenlijk in ons geval niet omdat wij in mijn optiek onze zaken wel aardig goed voor elkaar hebben wat betreft commissies, wat betreft medewerking en wat betreft hoe mensen ermee bezig zijn. Dus ik denk niet dat wij als ondernemingsraad daarin kennis en hulp missen. Wat we nodig hebben, hebben we nodig, op het moment dat wij een Arbotraining willen gaan volgen dan is dat geen enkel probleem. Alles wordt gefaciliteerd dus wij lopen eigenlijk niet tegen heel veel dingen aan waarvan we zeggen, ja dat missen we.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Zo kwam bijvoorbeeld uit de Arbovisie naar voren dat de arbo wet op onderdelen lastig te begrijpen kan zijn.

G: Ja ik moet je zeggen daar hebben wij onze mensen binnen de onderneming voor. Ik heb ook gezegd tegen de mensen van de VGWM-commissie, wat hebben jullie nodig? Willen jullie een Arbotraining, willen jullie een keer in de zoveel tijd een update hebben over de Arbowet? Wat ze nodig hebben dat kunnen zij faciliteren. De frequentie die was, in het begin zeker, bij de VGWM-commissie hoog. Dus één keer in de drie weken kwamen ze in het begin bij elkaar en daarvan zag je wel dat dat te veel was, het praten om het praten. Dat heeft niet zoveel nut. Nu merk je dat een keer in de twee maanden voldoende is. En hebben mensen toegang nodig tot bepaalde systemen dan zorgen we ervoor dat ze toegang hebben. Ik moet je eerlijk zeggen, bij ons werkt het eigenlijk best wel heel erg goed, en dat is heel prettig om te zien. En het belangrijkste is dat je gemotiveerde mensen hebt die daar mee bezig zijn.

I: Als je die in je organisatie hebt, mensen die gemotiveerd zijn, die kennis hebben, dan scheelt dat ook voor een ondernemingsraad en een VGWM-commissie veel in het uitvoeren van de taken die zij hebben.

G: Ja, en als je de kennis niet hebt dan kun de kennis inhuren, je hoeft geen advocaat in de hand te nemen voor 500 euro per uur bewijze van. Maar goed op het moment dat je de kennis niet hebt om naar bepaalde situaties te kijken of dat je daarin van mening verschilt kan je gewoon een onafhankelijke instantie binnen laten komen. En dat doen wij ook wel eens hoor. Werkplekonderzoek, geluidsmensen inhuren die geluidsmetingen doen om te kijken is daadwerkelijk de belasting op het

gehoor van werknemers te hoog. En dan wordt dat gewoon gefaciliteerd. Nu gaat het met ons bedrijf wel financieel heel goed, waardoor er veel meer mogelijk is dan op het moment dat je als bedrijf zijnde net aan je broek kan ophouden of eventueel break even, misschien wel rode cijfers draait. Dat dingen wel wat moeilijker worden. Dat helpt natuurlijk ook wel.

I: Dat denk ik wel, dat financiële ruimte hebben ook maakt dat je kunt inzetten op gezond en veilig werken en zo ook op een stuk preventie. Hoe is dat bij deze organisatie ingericht? Is de OR daar veel mee bezig?

G: Wij hebben een preventiemedewerker, die is ook aangesteld door de ondernemingsraad en dat is ook in overleg gegaan. En ook deze preventiemedewerker is onderdeel van de afdeling die vormgeeft aan de veiligheid binnen de onderneming.

I: En preventief beleid?

G: hoe bedoel je dat?

I: Beleid dat inzet op het voorkomen van bijvoorbeeld, ziekte, psychosociale overbelasting, ongevallen. Om dat echt te voorkomen, dus niet zozeer naderhand maatregelen nemen maar aan de voorkant zodat een situatie voorkomen wordt.

G: Ja, ik denk dat, nogmaals wij zijn elke dag bezig met veiligheid, en kunnen wij het voorkomen dat iemand laten we zeggen een keertje uitglijd en daarbij een ongeval krijgt? Ja, dat dat kan je nooit voorkomen. Wij hebben wel bepaalde managementsystemen en ook op het gebied van veiligheid bijvoorbeeld een jaarlijkse premie als wij binnen een bepaald kader geen ongevallen en genoeg registratie hebben gemaakt. En zo zijn er nog heel veel, ze noemen dat bij ons leading en lacking indicators, en doe je dat een jaar lang voldoende dan zit daar een bonus aan vast.

I: Ja, veilig werken wordt gestimuleerd, er staat wat tegenover. Iets dat mensen motiveert om daar ook, buiten dat het voor henzelf heel goed is en voor hun collega's, ook echt aandacht aan te besteden.

G: Ja, ik heb daar wel zelf hele dubbele gevoelens bij want aan de ene kant snap ik het wel, alleen in mijn optiek moet niet een bonus je motivatie zijn om veilig te werken.

I: Nee, die motivatie zou intrinsiek moeten zijn, vanuit jezelf moeten komen en niet vanuit buiten.

G: Precies, en het is mooi dat er een bonus aan vast hangt, en voor een hoop mensen is dat een bepaalde waarde. Alleen ik vind, je moet elke dag veilig werken want je wil elke dag gewoon weer terug naar je gezin met alle tien je vingers en twee leden. Maar goed, ik snap het wel en voor de rest moet ik eerlijk zeggen is veiligheid iets waar wij, nogmaals, elke dag mee bezig zijn.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Het voordeel daarvan is dat je niet als hele ondernemingsraad hiermee bezig hoeft te zijn. Het voordeel van de arbocommissie is dat een klein select groepje met aanvullende kennis en mensen die geïnteresseerd zijn daarmee bezig zijn, zodat je als ondernemingsraad met alle andere dingen kan bezighouden. Als je als complete ondernemingsraad je met veiligheid, met VGWM moet gaan bemoeien, wordt dat een heel lang onderwerp op tafel. Terwijl als je een arbocommissie samenstelt, die halen eigenlijk alle informatie op en kort samengevat kunnen ze dat naar de ondernemingsraad ventileren. En op het moment dat wij als ondernemingsraad vinden, oké dit is belangrijk hier moeten we wat mee, dan gaan we dat doen. De voorverkenning gebeurt door de VGWM-commissie en dat vind ik wel een groot voordeel in het werken met commissies. Anders gaan vergaderingen gewoon uren duren.

I: Ja, en met zo'n VGWM of arbocommissie kan je ook, bij elke arbocommissie, kan je mensen van buiten de OR aantrekken waarmee je ook specialisten op dat onderwerp kunt aantrekken en dat zou

dan bijvoorbeeld de behandeling van een instemmingsaanvraag voor de R&IE beter behapbaar maken.

G: Ja, eens. De arbocommissie doet het voorwerk en brengt verslag uit naar de ondernemingsraad en die gaat daar dan mee aan de slag.

17.12 OR 7

Geïnterviewden: Vicevoorzitter en lid VGWM-commissie, lid VGWM-commissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 8 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ja, een beetje adviseren in de rol. En, uitzoeken, we kijken rond of alles goed geregeld is en vaak met KAM overleggen. Dus we houden wel in rekening van hoe dat moet gebeuren, of het bij ons ook zo is. En als het niet zo is, dan trekken we aan de bel.

Ja, en we zijn ook best wel nauw betrokken bij de RI&E. Daar heb ik zelf ook een keer bij meegelopen om te kijken van nou, waar kijken ze dan allemaal naar? Maar ik heb zelf ook een aantal punten aangegeven waarvan ik zoiets had van, waarom kijken jullie hier dan niet naar? Is dat niet ook de bedoeling van de RI&E? En nou ja, daar hadden ze allemaal perfecte antwoorden op. Dus het is wel goed geregeld. Maar het was wel fijn om daar ook een keertje bij mee te kijken. En daarnaast houden we ook bij of de punten die uit de RI&E naar voren komen, of die ook daadwerkelijk worden opgepakt. En nou ja, de zorgpunten worden, dat daar aandacht aan wordt besteed en dat die worden opgelost. En ja, daar houden we zelf ook wel een beetje vinger aan de pols om te zorgen dat dat ook daadwerkelijk gebeurt. Want nou ja, de KAM heeft het hier best wel druk. Dus dan is het voor ons wat makkelijker om er zelf af en toe even binnen te lopen. En te zeggen van, joh, hoe staat het ervoor? Ze hebben ook de cijfers uitgeprint voor ons. Dus ja, wat dat betreft hebben we denk ik best wel zicht op wat er allemaal gaande is hier.

I: Krijg je dan ook instemmingsaanvragen, adviesaanvragen die te maken hebben met arbo?

G: Voor de RI&E sowieso. Ook door wie die wordt uitgevoerd. Ook, dat moet ik even goed nadenken. Hebben wij toen ook van HCC nog invloed gehad op wat er precies werd bekeken.

Ja, we hebben wel een advies gekregen waar nog gekeken moest worden. En nu hebben we instemmingsaanvraag voor het MTO.

En de Pago en de PMO hebben we instemming ook gehad. Ja, dat is het volgens mij van de afgelopen tijd wel een beetje. We hebben heel veel andere instemmingsaanvragen gehad die best wel grote impact hadden op het bedrijf. En ja, verder de Pago en de PMO hebben daardoor een beetje op een laag pitje gestaan. Dus daar hebben we wel flink achteraan gezeten. Ook een keer vragen voor hoe staat ervoor. Maar daar hebben we inderdaad wel af en toe wat aanvragen voor qua instemming of advies.

I: Jullie zijn ook wel vrij proactief. Dat je zelf als ondernemingsraad achter onderwerpen aangaat, zoals een PMO en een Pago.

G: Ja, en we hebben ook wel echt regelmatige cursussen, moet ik zeggen. Dat budget wordt ook echt wel besteed, wat we ervoor hebben. En daar proberen we dus ook inderdaad te kijken naar hoe wij zelf als ondernemingsraad ook inderdaad een wat actievere rol kunnen nemen. Waarin we niet alleen afwachten tot we iets krijgen, maar ook vooruitkijken van nou hè, de bestuurder heeft erover dat dit eraan zit te komen. We hebben een half jaar daar niks over gehoord. Hoe staat het daarvoor? En om ook goed op te letten als de bestuurder bepaalde steekwoorden laat vallen of wat hints kan geven over dit zit er misschien aan te komen. Dan proberen we ons daar wel alvast op voor te bereiden.

Ja, het is wel eigenlijk de laatste tijd. We leren pro-actiever te worden.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Hoe ligt de verhouding met bijvoorbeeld de andere twee grote onderwerpen, financiën en arbeidsvoorwaarden?

G: Ik denk dat het een beetje, ja, wat zo'n 30 procent is. Als je echt gaat kijken naar de afgelopen...

Ja, met de tijd dat we met de RI&E bezig waren, waren we volop met RI&E bezig. Maar nu was het een beetje rustiger aan de arbo kant, meer financiën kant, omdat wij de begrotingen zo hebben gekregen. Het zijn een beetje de periodes waar we mee bezig zijn. Als je echt vergelijkt, totaal kijkt, misschien 30 procent.

Ik denk ongeveer 30 procent van al het werk wat we hebben, dat we dat aan de VGWM besteden. En dat is dan niet alleen puur de VGWM-commissie, maar ook gewoon de hele OR tijdens de vergaderingen.

I: Is arbo een vast onderwerp in een vergadering intern, in de OV-vergadering?

G: Ja.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? In hoeverre doet de OR dat actief of is dat goed geborgd in de onderneming en pikken jullie vooral signalen op als je ze ontvangt, dat je ze meeneemt naar de bestuurder?

G: Nou, sowieso hebben wij intern reglementen voor hoe er om moet worden gegaan met gevaarlijke situaties of als er bijna incidenten zijn of daadwerkelijk incidenten. We hebben een hele actieve BHV. We hebben de KAM-functionarissen die dan een soort, ik weet niet of u het programma SENJA kent, daar werken wij mee. Daarin staan alle kwaliteitsdocumenten, alle apparatuur gegevens en daarin kunnen medewerkers ook meldingen maken. En het is de bedoeling dat als er iets gebeurt waar geen BHV of iets dergelijks voor nodig is, dat mensen dan daarin de melding maken en daar zoveel mogelijk informatie in verschaffen. En dat wordt door de KAM-functionarissen naar de juiste persoon gestuurd die dat dan weer op moet pakken. En nou ja, verder heeft de ondernemingsraad daar niet echt iets mee te maken. Persoonlijk vind ik het wel, als ik iets tegenkom en ik denk van, hé, dat klopt niet, dan zeg ik wel van, joh, daar moet je even een melding van maken als je wil. Als je hulp nodig hebt, laat maar even weten. Maar dat is meer persoonlijk, dus niet echt vanuit de OR dan zeg maar. Het is eigenlijk zo goed geregeld dat dat dat niet nodig is.

I: Nee, het is niet voor OR-leden nodig om medewerkers erop te wijzen van, hé, weet dat het systeem er is, weet dat je daar meldingen in kan maken. Dat zit al, als ik jou zo hoor, goed in de medewerkers zelf en in de organisatie zelf, waardoor de OR daar een stapje terug kan zetten.

G: Ja, klopt.

Sommige collega's, als je niet naar een computer, sommige collega's als ze een vraag hebben, komen we willekeurig naar een andere collega om te vragen van, hoe kan ik een melding maken? Maar dat is los van de OR.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Nou, we hebben eens in de twee weken HR-overleg.

Eén keer in de vier weken of maand.

Oké, nou, ongeveer één keer per maand hebben wij overleg met de HR-medewerker en daar gaat dan de voorzitter en één van de andere ondernemingsleden, die gaan daar naartoe. En die heeft ook een vaste agenda met verzuimcijfers, verslagen van de bedrijfsarts, et cetera. Of tenminste, ja, verslagen mogen we niet inzien, maar qua of er meldingen zijn geweest of niet. En die hebben weer ook samen met de leidinggevende HR en de bestuurder, dacht ik, of in ieder geval iemand van het MT, ook

regelmatig overleg met de bedrijfsarts. Daarnaast hebben wij ook, ja, voorheen deden we wel eens een eigen gesprek met de bedrijfsarts, maar ja, er kwam niet heel veel informatie uit die we niet kregen via HR. En het kost ontzettend veel geld om de bedrijfsarts daarvoor te raadplegen. Dus ze hebben gezegd, als er dingen zijn geef ze door aan de HR-medewerker, dan zal die ze voorleggen aan de bedrijfsarts tijdens de gesprekken die al gepland staan. En als er nou echt iets is, dan mogen we de bedrijfsarts gewoon raadplegen. Alleen, nou ja, het was een beetje zonde van het geld en de tijd om dan daar te gaan zitten. En ja, eigenlijk hadden we niet veel meer informatie dan wat we van HR al hadden gekregen. Dus dat hebben we nu zo afgesproken dat we dat via HR het overleg laten gaan. En zij stuurt de documenten die wij moeten krijgen door.

Qua leidinggevendenden hebben wij niet echt een overleg. En ja, arbo-specialisten, we krijgen de verslagen van Human Capital Care, waar ze dan de bedrijfsarts en de vertrouwenspersonen en dergelijke hebben. Eens per jaar krijgen we dan een soort verslag van nou, zijn er meldingen geweest, ja of nee?

Drie keer per jaar overleg met KAM. KAM staat voor kwaliteit, arbo, milieu. Zij zijn de veiligheidsfunctionarissen binnen dit bedrijf.

I: En gebeurt het ook wel eens dat je als OR, KAM en bestuurder om tafel gaat zitten?

G: Hebben we nog niet gehad, maar is ook niet nodig geweest. Want de KAM heeft ook regelmatig overleg met de bestuurder. Met de bestuurder Wij hebben ook apart en wij hebben ook met KAM. Dus iedereen weet eigenlijk van elkaar wat er gaande is.

Ja, en we hebben ook een beetje onderling afgesproken dat als er iets gaande is, dat we dan ook gewoon naar binnen kunnen lopen en kunnen vragen hoe iets zit. Of dat ze wat verduidelijking willen geven. En als we er niet uitkomen, dan kunnen we altijd nog naar de bestuurder gaan om te vragen zou jij als tussenpersoon even willen kijken of er iets te regelen valt? Maar het contact is wat dat betreft, ja, het is af en toe wat stroever geweest. Maar de laatste tijd gaat het echt, met de KAM-functionarissen dan, gaat het op zich best goed, heb ik het idee.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: We behoren iedere maand, geloof ik, de verzuimcijfers te krijgen vanuit de bestuurder. Daar moeten we nog wel regelmatig om vragen. Er hangen wel ook lijsten, dat noemen ze hier het OBEA-bord. Een soort, misschien zegt de term wel iets, een soort groot bord waar alle voortgang over de doorlooptijden, over kwaliteit, over eigenlijk de belangrijke zaken, projecten en dergelijke, die hangen daar. En daar hangen vaak ook de verzuimcijfers. Alleen, ja, we hebben afgesproken dat zij dat eens per maand naar ons sturen. En dat wil nog regelmatig gebeuren, dat we daar dan achteraan moeten. Maar over het algemeen wordt dat wel heel netjes gedaan. Ook als het template van de verzuimcijfers verandert, wordt daar eerst over overlegd. Van luister, het gaat veranderen. Maar hindernissen hebben we eigenlijk, denk ik, niet echt ervaren. In ieder geval nog niet sinds ik in de OR zit. Dus niet iets wat bij mij naar boven springt, waarvan ik denk van, oh ja, dat vond ik echt niet kunnen. Of dat vond ik heel vervelend. Of dat was een probleem. Eigenlijk niet

Nee, iedereen is toegankelijk. Zelfs bij de bestuurder kun je zo binnenlopen en vragen stellen.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: We krijgen de tijd die wettelijk verplicht is voor de ondernemingsraadleden om OR zaken te doen. Echt aparte tijd voor de commissiezaken krijgen we ook wel ingepland, geloof ik, hè?

Ja, als we iets hebben inderdaad.

Als we iets belangrijks hebben.

Voor de vergaderingen en zo hebben we dat ook.

Maar het is ook wel, de bestuurder heeft ook laatst tijdens een cursus, is die aangesloten samen met HR-medewerker. Ik vond het heel interessant toen ook, een heel interessant gesprek was dat. En daar hadden ze ook aangegeven van, nou ja, de OR kost natuurlijk best wel veel tijd en geld en middelen om te besteden aan allerlei dingen. En de bestuurder heeft daar dus ook aangegeven van, nou ja, die tijd krijgen jullie, die moeten jullie ook blijven krijgen. En, nou ja, over de invulling daarvan, dat dat ook wat pro-actiever zou mogen van hem. Wat ik eigenlijk in dat gesprek heel logisch vond. Maar het is, ja, weet je, we krijgen gewoon de tijd die er wettelijk voor staat. En mochten we meer tijd nodig hebben, dan denk ik dat dat in overleg geen probleem moet zijn. Het enige wat we wel ervoeren was dat de pathologen (*de geïnterviewden zijn werkzaam in een laboratorium*), die, we hebben ook één OR-lid vanuit de afdeling pathologie, of vanuit de pathologenstaf. En die klagen wel regelmatig dat ze dan niet de tijd ervoor krijgen. Maar dat heeft weer met hun eigen, ja, zij vallen onder de AMS-regeling. En nou ja, daar kwamen ze onderling geloof ik af en toe niet helemaal uit. We hebben nu een nieuwe patholoog in de OR zitten en die heb ik nog niet horen klagen over dat hij geen tijd krijgt. Maar wel dat hij het te druk had om zich voor te bereiden, doordat de diagnostiek gewoon, ja, het was ook echt enorm druk hier. Maar over het algemeen heb ik het idee dat hij tot nu toe nog niet te weinig tijd ervoor heeft gekregen.

I: Vanuit de bestuurder is er voldoende ruimte. Als er punten zijn, dan is dat meer vanuit een afdeling. Het zij door de werkwijze, de leidinggevende, de werkdruk die er is. Maar vanuit de bestuurder zijn de zaken goed geregeld.

G: Ja, we krijgen twee uur per week om te voorbereiden en gewoon de vergadertijden. Maar als je echt proactief alles wil doen, is eigenlijk nooit voldoende twee uur per week. Je moet echt thuis ook veel doen, in je eigen tijd.

I: Ja, ik hoor van meer raden dat dat heel lastig te voorkomen is. En middelen, opleiding, andere ondersteuning?

G: Ja, drie keer per jaar hebben we training. En in het begin hadden we ook voor arbo, de begincursus hebben we ook gekregen. Als extra. We hebben daarna geen, oh ja, een chemicaliëncursus hebben we gehad. Als VGWM extra, ja. Vorig jaar.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ik denk vooral met de KAM/veiligheidsfunctionaris om tafel zitten om dat te regelen. Omdat zij het vaak heel druk hebben. En als we dan iets willen opvragen of als we iets verwachten of willen bespreken, dan is het heel vaak van, ja, we hebben nu geen tijd. Er komt bijvoorbeeld een audit tussendoor en dan heeft dat voorrang en dat snap ik. Alleen af en toe is dat dus best wel lastig, omdat je dan zelf bepaalde aanvragen hebt waar je over in overleg zou willen. Maar uiteindelijk komt dat overleg er wel en dan is dat ook wel te doen. En als zij daar geen tijd voor hebben, dan regelen we het via de bestuurder. Maar, ja, echt het vervullen van arbo-taken, alles wat wij qua VGWM-taken moeten doen, dat lukt gewoon. Dat gaat gewoon goed. En als we zorgen horen vanuit de werkvloer of iets dergelijks, heel vaak is het dan al door de BHV opgepakt. Ja, dus ik moet eigenlijk zeggen dat er niet echt hindernissen zijn, wat dat betreft.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Ja, we hebben nu, we zitten nu met vier nieuwe mensen in de OR. Best veel nieuwe mensen. De kennis is eigenlijk de voorzitter en het andere lid van de financiële arbocommissie. Die hebben de meeste kennis, maar we leren. We zijn in de leerfase.

I: Ja, want hebben jullie dan ideeën hoe je dan kennis kunt borgen. Hoe je kunt voorkomen dat kennis die er was in een ondernemingsraad bij de samenstelling van een nieuwe raad verloren raakt? Op welke manier kan je kennis overdragen?

G: We hebben SharePoint. Ja, hoe leg ik uit wat SharePoint is Een portal. In ieder geval, daar staan alle documenten, alle agenda's, notulen, trainingssamenvattingen, presentaties. Nou ja, sowieso vind ik dat we echt wel aardig wat cursussen doen. Als wij documenten hebben waarvan we zoiets hebben van, nou hè, de kennis is eigenlijk niet goed genoeg om hier echt iets over te kunnen zeggen. Dan kunnen we ook externe mensen raadplegen. Nu hebben we een aanvraag gekregen voor een generiek functiehuis En daarvoor hadden we dus een IBC nodig. En dat was allemaal nieuw. De voorzitter heeft dan gelukkig mensen die ze kent vanuit eerdere ondernemingsraden. En daar hebben ze dus gesprekken mee gehad. Ook die mensen geraadpleegd van, nou hebben jullie nog adviezen over wie we kunnen vragen? En ja, er wordt wel, het is niet dat wij zoiets hebben van, oh, we doen alles zelf. We kunnen dit wel. Als wij zoiets hebben van, oh, we twijfelen toch een beetje. Of een iemand heeft behoefte aan meer uitleg of meer kennis. Dan gaan we of met de voorzitter in overleg. Of we vragen, nou ja, expertise vanaf buitenaf. Dus ja, eigenlijk vind ik niet dat wij echt hulp missen. Er is wel veel ervaring weggegaan. Maar je hebt natuurlijk dat zetels op een gegeven moment weer vrijkomen. En als mensen zich niet herkiesbaar stellen, ja, dan heb je het risico dat ervaring weggaat.

Ja, inderdaad, het heeft ook met de tijd te maken. Want we hebben alles eigenlijk wel bewaard. Van de laatste tien jaar denk ik. Ja, we hebben eigenlijk wel grote informatie. Alleen je hebt natuurlijk de tijd nodig om alles te lezen en je erin te verdiepen. Alle belangrijkste zaken worden ook eeuwig bewaard.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Is de WOR duidelijk genoeg op het gebied van arbo? Is de Arbowetgeving goed te begrijpen? Het arbobeleid wat een bedrijf voert, is dat duidelijk?

G: Ja, het interne arbobeleid is heel duidelijk geschreven, vind ik. Ook in begrijpbare taal. Met de WOR heb ik nog wel eens wat moeite. Dan ben ik echt aan het stoeien omdat je dat dan op meerdere manieren zou kunnen interpreteren. En dan is het weer helemaal uitzoeken van ja, dit specifieke punt wat wij nu voor onze neus hebben liggen. Is dat dan inderdaad, valt dat dan wel onder dit artikel? Of is dat dan net weer even dat andere lid waar we naar moeten kijken? En dat vind ik nog wel eens een uitdaging.

Ja, heel veel juridische woorden en zo.

Dus als dat een beetje in wat meer, nou ja, het hoeft niet in Jip en Janneke taal, maar dat het wat duidelijker is voor mensen die daar niet zoveel verstand van hebben, die niet zo in de wetten en regels thuis zijn, dan zou het in ieder geval heel veel tijd schelen. Het is niet dat je er helemaal niet uitkomt natuurlijk en je kunt altijd hulp inschakelen, maar soms vind ik het echt wel een beetje lastig om te kijken van nou, valt het er nou wel of niet onder? En onder welk artikel valt het dan precies? Dus ja, maar daar heb je ook wel goede hulpmiddelen voor tegenwoordig op de markt. En je kan natuurlijk altijd overleggen met mensen die er wat meer verstand van hebben. Alleen ja, persoonlijk mis ik de kennis qua juridisch aspect om de war echt gewoon, ja. Ik krijg het ook niet in mijn hoofd of zo. Ik moet elke keer dat boekje er weer bij pakken. Dus ik ben daar ook heel blij mee dat het bestaat.

Dat heb ik ook altijd bij me inderdaad.

I: En de Arbowet. Pakken jullie deze er ook wel eens bij als OR of VGWM-commissie?

G: Ja, ik heb hem wel eens tijdens de RI&E heb ik hem sowieso wel voor mijn neus gehad. Een aantal keer. En er was nog een keer dat ik hem wel echt even erbij heb moeten pakken. Ja, we hebben het niet als boekje inderdaad gekregen. Nee, maar ik heb hem wel voor een aantal dingen geraadpleegd. En ook, ja, ik denk dat straks met het generieke functiehuis dat we daar ook nog misschien wel het

een en ander mee te maken gaan krijgen. Ook over het verruimen van werktijden, et cetera. Ja, weet je, dan moet je er toch, ga je daar wel even doorheen bladeren. Maar ik kan zo even geen specifiek voorbeeld noemen van wanneer we die erbij pakken. Maar we doen dat wel af en toe, ja.

I: De SER heeft een hele pagina rondom arbeidsomstandigheden. Zijn jullie daar bekend mee? De SER, S-E-R, Sociaal Economische Raad.

G: Nee, dat zegt mij niks.

I: Een grote kennisbank wat betreft medezeggenschap. Als je op de hoofdpagina gaat kijken, dan is er een kopje, ik geloof, dat het onderwerpen heet. En daaronder is de medezeggenschap te vinden. En daaronder is weer het een en ander te vinden rondom arbo en de rol van de OR daarin. Aanrader.

G: Ja, gaan we ook eens kijken.

Wat is het vooral ten opzichte van als je alleen een OR hebt en als OR de arbo-zaken, onderwerpen moet behandelen?

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ik vind het sowieso een voordeel dat we nu de taken rondom de financiën en de VGWM gesplitst hebben. Waardoor je dus ook leden op cursus kunt sturen specifiek voor die arbocommissie. Waardoor je dus ook wat meer kennis, ja weet je, als zo'n lid dan weggaat, dan gaat die kennis wel weer verloren. Maar doordat je dus wat meer tijd kan besteden aan die onderwerpen, verdeeld over een aantal leden, vind ik wel dat je daardoor wat meer kan verdiepen in bepaalde punten. En dat je daar ook qua vergaderingen, dat je dan niet alle leden tegelijkertijd moet gaan uitplannen voor een vergadering waar er ook eventueel twee naartoe hadden gekund.

Ook voor het in verdiepen heb je natuurlijk minder tijd nodig. Niet met alle groepen, de helft tot de financiën, de andere helft tot de VGWM-commissie. Dan heeft ook niet iedereen zoveel aantal uren nodig.

I: En betrekken jullie ook niet-OR leden bij een VGWM-commissie? Als in dat zij daar ook aan deel kunnen nemen?

G: Dat hebben we niet, nee. We weten dat het kan en dat het mag. Maar we hebben nog geen gebruik van gemaakt.

Wat we wel doen is gewoon als collega op de werkvloer een beetje informatie ophalen en een beetje rondvragen. En als mensen zelf met vragen komen, dan kunnen we ze natuurlijk vertellen wat we mogen vertellen en wat we weten. Maar echt leden vanuit de werkvloer betrekken. Ja, ze hebben nu wel van die, hoe noemen ze dat, klankboardgroepen. Voor bepaalde dingen, dat ze wel informatie vanuit de medewerkers buiten de OR dan ophalen om, nou ja, wat meer, hoe zeg je dat, dat het wat meer gedragen wordt door de afdelingen als er besluiten worden genomen. Dus dat hebben ze wel sinds kort in het leven geroepen. Maar echt als OR doen we dat voor

17.13 OR 8

Geïnterviewde: Vicevoorzitter OR en voorzitter VGWM-commissie (tot begin december 2025)

Interviewer: Evie Keus

Datum: 9 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ja, leuke vraag vond ik dat. Ik heb er toen heel bewust voor gekozen om in de VGWM-commissie te gaan zitten, omdat ik dat zelf voor super interessant vind. Om eens op een wat ander niveau te praten over veilig en gezond werken. Vanuit de organisatie. De ondernemingsraad van de white-collar medewerkers, om het zo maar te zeggen (*de geïnterviewde is werkzaam in de uitzendbranche*). Maar vooral vanuit het kantoor, desalniettemin, heb ik echt wel gemerkt dat onze bestuurder, dat veilig en gezond werken, wel verdomd hoog in het vaandel heeft staan. En ook bijzonder open is geweest in het gesprek met VGWM daarover. Van joh, welke signalen pakken jullie? Wat zien jullie? Waar moeten we aandacht aan besteden? Hier hebben we aandacht aan besteed. Wat vinden jullie daarvan? Dat is in zo'n onwijs toffe, open dialoog gegaan. Dus ik had het gevoel, en de rest van mijn VGWM-collega's ook, dat alles bespreekbaar was. Niks was te gek. Dus ik denk dat wij vanuit onze OR-rol daar dus ook een mooie invulling aan konden geven, door maandelijks, dat gesprek met elkaar te voeren.

I: Naast dan de adviezen, de instemmingen.

G: Ja, de VGWM-commissie was echt separaat beleggen met vier gekozen OR-leden. Dus naast de normale adviesaanvragen en instemmingsaanvragen. En dat waren er, dat heb ik me laten vertellen, door de adviseur zo'n 25 afgelopen jaar. Dat was heel veel. We hebben inderdaad ook echt altijd de ruimte gevonden om over veilig en gezond werken te praten. Ja, klopt.

I: Ja, dus echt die monitorende rol, signalen ophalen, meenemen naar de bestuurder, bespreken. Artikel 28, stimulerende taken.

G: Zeker. En ook dat we echt een aantal keer gewoon een open sessie met elkaar gepland hebben, weet je, met een broodje erbij. Zonder het maken van notulen en aantekeningen, zeg maar, gewoon om te zeggen, hé, joh, wat zien we nou? Wat horen we? Nou, wat denk je nou van allebei de kanten? Dus er zijn echt wel echt best wel veel gesprekken geweest. En niet alleen met de bestuurder. We hebben ook gesprekken gevoerd met, god, daar kan ik zijn titel even niet, maakt op zich niet uit, met verantwoordelijk voor, de facilitair manager, zeg maar. Dus die echt verantwoordelijk voor vestigingen, maar ook voor milieu, CO2-uitstoot, dat soort zaken. Dus daarbij, als ik samen zo over terug, denk ik, heb ik daar zoveel tijd en aandacht aan geschonken. Samen het Arboplan gemaakt voor het jaar wat steeds kwam, zeg maar. Nou ja, dan is zo'n instemmingsaanvraag alleen maar tekenen bij het kruisje als je dat toch samendoet, hè.

I: Ja, als je van tevoren samen al in gesprek gaat, die vroegtijdige betrokkenheid scheelt enorm in het instemmingstraject. Ja, ik heb zelf ook een OR die vroegtijdig wordt betrokken en nog voor de instemming alle input kan geven. En dan is het inderdaad een instemming, ja, tekenen bij het kruisje, want je hebt alles al besproken.

G: Precies, dus dat is super eenvoudig, ja. En dan maar heel fijn om op die manier samen aan de slag te zijn. Ja, dat is echt super top.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Is het een, je gaf het net al een beetje aan, is het een punt wat op elke agenda en elke overleg voorbijkomt? Hoe verhoudt zich dat tot arbeidsvoorwaarden, organisatorisch en financiële onderwerpen?

G: Nou, voor de VGWM-commissie zit er best wel veel tijd in. Omdat je maandelijks met elkaar in gesprek bent, dus ook maandelijks eventjes de diepte in gaat. Daar zit voorbereidingstijd in. In onze reguliere maandelijks OR-overleggen is VGWM altijd een puntje op de agenda. Maar omdat wij een gemandateerde arbocommissie zijn, is het meer informeren van de overige OR-leden. En goed, bij vragen moet je beantwoorden. Ja, dus voor de overige OR-leden is de tijdsinvestering niet zo heel erg veel. Dat is echt één keer in de maand een kleine update. Of als er iets meer speelt, wij hadden ook wekelijks een update, een online update. Omdat één keer per maand, nou, dat is best weinig als je dan bij elkaar komt. Dus dat deden wij ook nog één keer per week. Maar dan heb je het echt over een paar minuten, zeg maar, maandelijks en wekelijks. De VGWM-commissie zelf. Ik denk dat je dan... Ja, even kijken hoe... Even gelijken met andere onderwerpen. Nou, dan is de tijdsbesteding toch niet zo heel erg groot. Denk ik. Want de adviesaanvragen, instemmingsaanvragen, daar zit natuurlijk heel veel aandacht op. Ook vanuit de andere OR-leden. En het Arbojaarplan is gemaakt met elkaar. Dus daar kijk je dan wel maandelijks met elkaar op terug. In een uurtje. En daar zit dan voorbereidingstijd op. Ik vond het nog wel meevallen over hoe groot die tijdsinvestering was. Maar dat vond ik van de hele OR ook, moet ik zeggen. Nee, dat is niet waar. Sorry. Ik was echt wel tussen de 10 en 20 uur per week met de OR bezig. Bij een fulltimebaan. Nee, dat was wel veel tijd. Sorry. Maar zo voelde het niet echt. Maar ik denk wel dat veilig en gezond werken... Ik denk dat dat, net als in de reguliere business, vinden we het allemaal verdomd belangrijk. Maar dusdanig belangrijk dat we pas in actiestand schieten als er iets gebeurt.

I: Ja, herkenbaar.

G: Dus we roepen altijd wel. Maar soms denk ik ook wel, ja, weet je. Met roepen alleen... Het moet eigenlijk vanuit je intrinsieke motivatie komen. Elke dag moet je er eigenlijk aandacht aan besteden. Dan is het dan niet met je bestuurder en de OR. Dan is het wel met je collega's of met andere mensen als je iets signaleert.

I: Ja. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het staat ook in de Arbowet ergens omschreven. Dat je daar met z'n allen verantwoordelijk voor bent. Dat maakt het ook zo'n uitdagend onderwerp, denk ik, voor een ondernemingsraad. Want je kunt niet in je eentje de kar trekken als ondernemingsraad. Je moet de bestuurder meekrijgen. Je moet de medewerkers meekrijgen.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ik merk dat vooral bij onze medewerkers. Als er iets is, dan weet ze je te vinden als OR. Want dan hebben ze een vraag, zeg maar. Mensen gaan pas op zoek naar hoe je iets moet melden. Een probleem of een incident of weet ik veel wat. Als het er is. En dan ga je pas gericht op zoek. Het is niet zo. We hebben binnen de organisatie een intranetsite. Waarop we als OR samen met de bestuurder het ergens in de afgelopen drie jaar voor elkaar gekregen hebben om een button te maken op de homepage. Heb je een probleem? Druk op deze knop. Al die informatie die achter die knop zit, die was er allemaal. Maar mensen zeggen, je kan het niet vinden. Dan moet je ook gaan zoeken. Zo werkt het meestal. Mensen gebruiken ook Google om iets te zoeken. Of AI om iets te zoeken. Dus we hebben dat wel met elkaar voor elkaar gekregen. Om een button op die home screen te plaatsen. Met het melden van het probleem. En dat kan dus van alles zijn. Een IT-probleem. Een gevaarlijke situatie. Een bedreigende situatie. Een ongeval. Dus alles zit dan achter die knop. En die werkt wel wat beter dan dat moet gaan zoeken.

I: Nu je het zo zegt. Het is grappig. Mensen pakken bij het minste of geringste hun telefoon. Oh even aan Google vragen. Even aan AI vragen. Maar als je aan het werk bent. En je loopt tegen een

probleem aan op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ja dan is het moeilijk. Dan weten ze niet waar ze het moeten vinden.

G: En dat vind ik af en toe wel eens apart. Want ik denk. De organisatie heeft echt heel veel als het gaat over veilig en gezond werken. Je kan het eigenlijk zo gek niet bedenken. Dat gaat niet alleen om een vertrouwenspersoon. Of om een probleem te melden. Of om een gevaarlijke situatie te melden. Klachtenprocedure. Levensfasen. Procedures is even niet het goede woord. Maar als je zwanger bent. Dan zit je in een aparte fase. Ben je nou net mama geworden. Dan is de fase nog anders. Ga je richting pensioen is het anders. Mantelzorg. Het is allemaal beschreven. Geregeld, over nagedacht. Maar je moet er wel naar op zoek gaan. En de mensen denken vooral. Oh wacht even. Als ik een bedreigde situatie heb. Een talent of een uitzendkracht. Die wat bedreigende taal uitslaat. Dan willen we eigenlijk nu meteen iemand aan de telefoon hebben. En die telefoon. Er is een alarmnummer. Of een calamiteitnummer. Dat is er wel. Maar ja, dan ga je pas zoeken op het moment dat je het nodig hebt. Er is niemand die dat ergens in zijn telefoon heeft staan. Denk ik.

I: Het preventieve heeft weinig aandacht. Kunnen we dat zo stellen?

G: En dan denk ik ook. Want daar hebben we echt heel uitgebreid met onze bestuurder over gesproken. Er is zo, zo, zo ontzettend veel. Maar er is ook een haalplicht bij de medewerker. En dat tussen de oren krijgen. Is niet zo eenvoudig. Dus de brengplicht vanuit de bestuurder en de werkgever is er echt wel. Maar de haalplicht die is er dan weer wat minder. Dus daar hebben we wel een aantal keer over gesproken. Hoe kunnen we dat nou beter vormgeven? Want het is er allemaal. En daar hebben we ook navraag naar nagedaan. Bij onze collega's. Ik heb zelf een hekel aan het woord achterban Dus ik gebruik dat niet zo snel.

I: Ja, medewerkers, collega's.

G: Ja, inderdaad. Vind ik fijne klinken inderdaad. Wat heb je nou nodig? Wat doe je er zelf aan? Ja, dan gaan mensen wel nadenken. Maar dat is ook weer zo uit het hoofd verdwenen.

I: Maar ik denk dat daar dan ook echt de rol van de OR zit. Inderdaad, als het gaat om die haalplicht Dus je daar de bestuurder heel bewust van maakt. En dat zal inderdaad een uitdaging zijn.

G: Die vraag hebben ze ook echt wel gesteld. Wat moeten we eigenlijk nog meer doen? Want je wil ook je medewerkers niet elke maand doodgooien met e-mails. Want als die frequentie zo hoog is met al die andere e-mails die gemaild worden. Dan is het gewoon delete. En ga je ook, ga je ook je doel voorbij. Dus daar hebben we nog geen goed antwoord op.

I: Nee. Maar jullie zijn er wel mee bezig. Het heeft wel de aandacht.

G: Kijk. Ja, het zou natuurlijk fantastisch zijn om te zeggen dat we overal 100 punten scoren. Maar dat is niet zo. Nee, dan zou in de Arbovisie ook niet staan dat preventie nog te weinig aandacht heeft. Dat bedrijven over het algemeen te weinig aandacht hebben voor arbeidsomstandigheden. En dat de OR over het algemeen te weinig betrokken is. Maar dat gevoel had ik bij ons dus zeker niet. Maar de vorm en de manieren, daar zijn we nog mee aan het stoeien. Ja. Dat.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Ja, weet je, ook hierin denk je weer. Ik vond dat wij met onze OR-groep echt een waanzinnige relatie met de bestuurder hadden. Haarscherp op de inhoud, zacht op de relatie. Dus dat ging ook echt wel eens... Nou ja, het hoeft helemaal niet met de mantel de liefde, zeg maar. Je mag ook weleens wel benoemen wat je ziet en wat je signaleert en wat niet oké is. Maar in de basis hadden we allemaal hetzelfde doel. Dus wij konden uitstekend in de lucht komen bij leidinggevende, bij HR. Maar ook de arbo-specialisten. Wij hadden twee keer per jaar, in ieder geval, een afspraak met onze bedrijfsarts. Waar we dan mee in gesprek gingen van, hé, wat signaleer je? Hoe ben je daar dan over in het gesprek? Wat zijn de oorzaken? Welke oplossingen zie je mogelijk? Dus dat soort gesprekken

werden echt wel gevoerd. Eén keer per jaar hadden wij ook een gesprek met de vertrouwenspersonen Om daar de informatie op te halen. En het was eigenlijk, mensen zijn eigenlijk heel erg benaderbaar.

I: Ja, dat is ook mijn ervaring, ja.

G: Ja, eigenlijk willen ze er best wel graag over praten. Want het is ook weer een gezamenlijk doel. Je hebt een signaleringsfunctie als OR. Maar niet op de vingertikfunctie, zeg maar. Maar uiteindelijk is het doel om het samen beter te maken. Dus die waren super toegankelijk. Ik heb ook nog geen één keer, oké, mijn ervaring is dan drie jaren. Dus dat is geen tig jaren. Ik heb drie jaar ervaring. Maar ik heb in die drie jaar geen enkel moment gehad dat ik weerstand voelde op het gebied van VGWM. Bij HR, leidinggevende bestuurder of arbo-specialist of zo.

I: Nee, ik heb zelf ook wel eens meegemaakt in een gesprek met een arbo-dienstverlener. Dat erover en weer werd gesproken over waar loopt de arbo-dienstverlening nou tegenaan in de overeenkomst met de onderneming. En kan de OR dat bespreekbaar maken bij de bestuurder? Zo open, ja.

G: Zo open inderdaad. En dat is echt superfijn. Dat hebben wij ook meegemaakt.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Eigenlijk zijn er geen hinderissen. Ik denk dat, ik zat natuurlijk in de OR van de overkoepelende organisatie. Zelf werk ik bij een van de organisaties die daar onder vallen. En deze organisatie heeft een van de kernwaardes, bij ons is alles bespreekbaar. Nou dat zit wel zo hard, ik werk in de 22 jaar in de organisatie, dat bij ons is alles bespreekbaar zit wel zo hard in mijn DNA. Dat ik denk, joh, er is nergens sprake van hinderissen, dus ik kan alles bespreekbaar maken. Dat wil niet zeggen dat er overal meteen een oplossing voor is. Maar bespreekbaar maken, zonder in de aanval te gaan, want uiteindelijk wil je iemand in beweging krijgen. Die mogelijkheid, die is er altijd. En als ik dan bijvoorbeeld daar een voorbeeld in neem. De afgelopen drie jaar hebben wij een RI&E uitgevoerd. En vanuit de OR ben ik daar persoonlijk bij betrokken geweest. In co-creatie met de organisatie hebben wij die RI&E uitgevoerd op het gebied van PSA.

I: Ja, psychosociale arbeidsbelasting.

G: Ja, en dat was wel zo'n onwijze fijne samenwerking, waarin we een enquête gemaakt hebben waar ik gewoon echt bij betrokken ben. En dan vind ik dat zelf interessant. Misschien doen niet alle ondernemingsraden dat, maar ik vond dat dus reuze interessant. Dus in de werkgroep heb ik gezeten om die RI&E mee vorm te geven. En uiteindelijk ligt er een plan van aanpak. En word ik er als OR lid uitgeknikkerd, al in uit die bestanden. Want dan houdt mijn aandeel op. Maar dat is dus ook dan maar geen enkele hindernis. Want joh, wat willen we weten? Hoe willen we dat weten? En wat betekent dat dan? En hoe gaan we dat dan analyseren? Dus eigenlijk heb ik weinig hindernissen ervaren in onderwerpen die hiermee te maken hebben. Nee, geen eindelijk.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

Ik persoonlijk, ja. Maar goed, ik heb er natuurlijk ook heel bewust voor gekozen met die VGWM-commissie te zitten. In mijn rol bij de organisatie heb ik arbo ook heel hoog in het vaandel staan. Een tijdje arbo-coördinator geweest inmiddels niet meer. Maar veilig en gezond werken zit in mijn natuur. Dus het is onderdeel van mijn reguliere werk, maar ook in mijn OR-werk. Dus als daar tijd en aandacht voor nodig is, dan moet je dat vrijmaken. En ik had de ruimte ook vanuit mijn leidinggevende. Die vond mijn OR-werk ook dus daardoor belangrijk. Dat die aangaf, op het moment dat je tijd nodig hebt, moet je het aangeven. Dan gaan we kijken hoe we je werk gaan verdelen. Want dat OR-werk is belangrijk. Dus ik heb daar zelf meer dan voldoende tijd en ruimte en middelen voor gehaald. Ik kan me wel voorstellen dat, maar dan praat ik over andere collega's en de ervaringen van

collega's. Er zijn nog steeds leidinggevendenden die vinden dat een OR-lid lastig is. Want de tijd die je aan OR-werk besteedt, kun je niet aan je reguliere werk besteden. Targets worden niet bijgesteld. Dus wat een onzin dat je in een OR zit. Sorry, dat is heel ongecensureerd. Het is niet zo netjes.

I: Nee, dit is ook wel een geluid wat ik ook hoor in de andere interviews inderdaad. Over het algemeen ervaren ondernemingsraden, arbocommissies, voldoende tijd. Maar het zit hem dan vaak in een individuele leidinggevende die op zijn haar beurt ook weer belangen heeft, targets heeft, misschien een personeelstekort heeft. En dan krijg je die botsende belangen en dat kan een hindernis of een uitdaging zijn.

G: Ja, dan zit je soms in een spagaat en dan moet je soms keuzes maken waar je misschien niet helemaal blij van wordt. Want je wil je leidinggevende tevreden houden, maar je wil je OR ook tevreden houden. Dus ik kan me wel voorstellen dat er ervaringen zijn die anders zijn dan die van mij. Dat kan ik me wel voorstellen.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

En kijk, wat is de grootste uitdaging? Ja, ik denk echt dat de grootste uitdaging bij het vervullen van die Arbotaak is om het tussen de oren te krijgen bij iedereen. Dat het geen moeite is en dat we dat niet doen om ergens een vinkje achter te zetten, want dat vinkje kan mij gestolen worden. Als dat het resultaat is, dat is superfijn. Maar ik denk echt het tussen de oren weer krijgen dat het arbo, gezond, veilig werken, dat is iets wat elke dag aandacht zou moeten hebben. Je moet er niet eens aandacht voor vragen, het moet er gewoon zijn. Dat vind ik denk ik de grootste uitdaging.

I: Ja, die gezamenlijke verantwoordelijkheid, dat bewustzijn, die intrinsieke motivatie. Bij een bestuurder, maar ook bij medewerkers. En het is heel anders dan een adviesaanvraag over een onderwerp dat vaak een duidelijk begin en een duidelijk einde heeft. Veel instemmingsaanvragen ook, maar arbo is er altijd, dat gaat constant door.

G: Het is echt steeds on-going en er gebeurt ook steeds wat. Organisaties zijn natuurlijk enorm in ontwikkeling. Onder andere door de opkomst van AI, maar ook doordat we steeds slimmer proberen te werken. We kennen natuurlijk allemaal dat die wereld gewoon razend gaat, vooral dat je als organisatie daar ook steeds moet op aanpassen. Dus je bent heel erg bezig met je structuur, je bent bezig om eigenlijk je co-business te doen. En dan is arbo soms een bijzaak. En dat zou nooit een bijzaak mogen zijn. Dat vind ik echt de grootste uitdaging. Ja, dat denk ik echt.

G: Ik denk ook wel dat als ik kijk naar mijn organisatie, waar we met vier mensen in de VGWM-commissie zitten. Dat hebben ik en mijn collega's met het volle verstand gedaan. Tenminste, ik heb echt mijn volle verstand mijn vinger opgestoken. Ja, dat wil ik doen. Ja, omdat ik dus intrinsiek gemotiveerd ben en super interesse heb in dat. Mijn collega's ook die in de VGWM-commissie zaten. Maar daarvan merkte ik ook wel eens, het lijkt wel alsof ze het erbij doen. Even op beeld komen als we een overleg gaan met de bestuurder. Ik was voorzitter van de VGWM-commissie, dus ik was er altijd. En daarvan denk ik wel eens van, joh, als je wat minder intrinsiek gemotiveerd bent en er wat minder van afweet, dan lijkt het of je eigenlijk alleen maar gefocust bent op, hé, hoe kunnen we het goed doen voor de mensen? Of hoe kunnen jullie, beste bestuurder, het goed doen? Terwijl ik eigenlijk heel graag wil proberen om dat in die gezamenlijke verhouding te doen. Het ligt niet alleen bij de bestuurder. Vanuit de OR kunnen wij ook ons steentje bijdragen En als je dus, je kan de kennis opvijzelen. Ik denk gewoon ook, wij vanuit de VGWM-commissie kunnen AI gebruiken, kunnen en hebben een training gevolgd VGWM. En als er dat meer nodig zou zijn geweest, dan hadden we dat ook zeker kunnen doen. Maar het valt en staat ook weer met die intrinsieke motivatie. Ben je er echt in geïnteresseerd? Dan is VGWM eigenlijk helemaal niet zo ingewikkeld, gezond en veilig werken. Het is eigenlijk helemaal niet ingewikkeld.

I: Nee, en toch hoor je best wel aardig wat ondernemingsraden, ondernemingsraadleden. Dat het een lastig onderwerp is. Dat het droge stof is.

G: Ja, ik ervaar dat zelf helemaal niet zo. Ja, ik weet wel dat de arbo niet sexy is.

I: Misschien is dat het. Misschien is dat het, ja.

G: Ik heb het ook echt als ik zeg, ja, arbo is helemaal niet sexy. En aan de andere kant, want het is leuk om te vertellen dat je targets hebt gehaald als medewerker, of dat je met een adviesaanvragen een superonderhandeling hebt gevoerd met je bestuurder. Fantastisch, maar zinnig.

I: Ja, vooral als er iets moois in zit voor de medewerkers. Een mooie bonus bijvoorbeeld, of iets anders waar ze voordeel aan hebben. Dat is heel leuk communiceren, maar dat er goede arbeidsomstandigheden zijn, en dat mensen veilig op hun werk zijn en veilig naar huis gaan, gezond naar huis gaan, is veel minder sexy. Ja, absoluut.

G: Het is veel minder sexy. En kijk, deze week, zo'n sneeuwweek, dan denken we er in een keer allemaal. Want joh, hoe, als we toch echt van de weg op moeten, moet ik dat mezelf en anderen wel aandoen? Ik heb zelf ook een training gecancelled die ik zou moeten geven. Ik durf die weg wel op. Voor mij maakt het niet uit. Ik rijd wel. Maar moet ik dat mijn deelnemers aandoen? Want dan is het wat anders. Terwijl ik dus denk, het is dan misschien niet zo sexy, maar we willen iedereen weer s 'avonds veilig thuis hebben, en ook de volgende ochtend weer op het werk. En gedurende de dag willen we ook dat je veilig en gezond je werk kunt doen, goed in je vel zit, en ergens terecht kunt als je ergens meezit om te praten. Want dat vergeten we weleens, die PSA. Dan denk je dan veilig en gezond werken, staat die bureaustoel goed afgesteld.

I: Ja, we denken aan de industrie, aan dodelijke ongelukken, aan valpartijen. Maar in de Arbovisie kwam bijvoorbeeld naar voren van, je hebt ook heel veel mensen die op de langere termijn ziek worden, arbeidsongeschikt worden. En daar zat inderdaad die PSA bij, daar zat in contact komen met gevaarlijke stoffen, dergelijke onderwerpen zaten erbij. Juist die sluimerende...Gevaarlijke.

G: En wat doe je als je op kantoor zit en er gebeurt daar... Het gebeurt niet heel vaak, je hebt misschien een papercut, zeg maar. Maar goed, ook daar kan er iets gebeuren waarbij je een BHV nodig hebt of iets dergelijks. Wie zijn dan die Bhv'ers? Hoe komen daar in contact mee? Nou, dat vinden we kennelijk allemaal echt niet zo leuk om over na te denken. Bestuurder en VGWM vonden dat wel interessant om over na te denken. Maar als je zo'n grote organisatie hebt waar veel mensen zelf de keuze hebben, werk ik thuis, werk ik op locatie en hoe lang ben ik dan op locatie of op een vestiging? Weet ik daar dan eigenlijk wie er Bhv'er is of niet? Dat is best wel ingewikkeld om dat op veel verschillende vestigingen goed voor elkaar te krijgen. Dat soort zaken. En dat vinden we helemaal niet interessant totdat er iets gebeurt. Want dan hebben we BHV nodig.

I: Ja, dan ineens moet de Bhv'er vijf minuten geleden voor onze neus staan.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Nou weet je, ik heb weleens gedacht, maar dat is waarschijnlijk een utopie. Jongens, binnen de organisatie doen wij het OR-werk erbij. Er ligt wel een beetje vast hoeveel tijd je daarvoor kwijt zou kunnen zijn. Normaal OR-werk, ik meen dat dat zo'n acht uur per week is. En als je dan in het dagelijks bestuur zit, dan zou het twaalf uur per week zijn. Nou, kan je vertellen dat ik echt wel weken van twintig uur heb gehad. Maar ook al eens een week dat ik een uur of twee bezig ben geweest. Soms denk ik wel eens, hoe zou dat zijn als je dat nog beter vastgelegd zou hebben? Dat ook leidinggevende, iemand die in de OR zit daar goed de ruimte voor kan geven. In plaats van, het is eigenlijk best wel een last dat jij in de OR zit, zeg maar. Als je dat beter vast zou leggen, beter zou faciliteren. Want OR-werk kan een medewerker ook heel veel bieden. Je leert er echt zo godsgruwelijk veel van om dat te doen. En ik denk wel eens, als je dat nou net wat beter vastlegt. En misschien ook wel vastlegt, beter vastlegt hoeveel tijd je eraan mag besteden. En dat je daar dan ook de targets op aanpast. Ah, dat is natuurlijk in een beursgenoteerde onderneming. Dan vloek je in de

kerken waarschijnlijk. Maar goed, als jij die vraag stelt en ik zeg hem op persoonlijke titel, dan denk ik. Ik denk dat je daar iets in kunt halen, zodat iemand ook met rust, dan zijn OR-werk, en dan veilig en gezond werken, daar met rust en aandacht over na kan denken.

I: En zou de WOR daar nog iets in kunnen betekenen? Of, ja, qua tijd is het echt de wet op de ondernemingsraden?

G: Weet je, moet ik heel eerlijk zeggen, en het is feitelijk heel slecht. Wij hebben binnen de organisatie twee adviseurs die echt waanzinnig goed op de hoogte zijn van de WOR. Die kunnen al die artikelen zo oplepelen. En ik denk dan, als er een vraag was, beste adviseur, hoe staat dat in de WOR? Dus het is echt heel slecht. Ik weet niet of de WOR daarin iets kan betekenen.

Misschien dat jij dat nog veel beter weet dan ik met jouw achtergrond en alles wat jij weet van OR en woord en weet ik van wat. Dat je denkt, joh, daar zou ruimte zijn waarin ondernemingsraden en bestuurders hier samen misschien wel beter handen en voeten aan kunnen geven. Ja, ik weet niet meer wie ik gesproken heb, maar de organisatie was ook aangesloten bij MNO, Multinationale Ondernemingsraden. Waar je één keer per kwartaal bij elkaar kwam, daar ben ik ook een behoorlijk aantal keer geweest, super interessant om met andere ondernemingsraden en mensen na te praten. Toen heb ik één keer gesproken met iemand die fulltime in de OR zat. En toen dacht ik wel, wow, dat vind ik zelf dan wel echt weer te veel van het goede. Ik moet het niet aan denken, want ik veertig uur met de OR bezig ben.

I: Ja, volgens de WOR mag het, maar het risico is dat je contact met de werkvloer kwijt. Je mist de aansluiting, denk ik. Je mist de aansluiting en op het moment dat je niet herkozen wordt, bestaat jouw functie dan nog? Wat ga je dan doen? Kan je nog terug?

G: Dus er moet iets zijn tussen fulltime OR en ik denk wel, daar moeten mogelijkheden in zijn waardoor er wat meer ruimte zou zijn die voor allebei de partijen, OR en bestuurder, fijn werken. Dus dat zou denk ik nog wel kunnen helpen. Ja, dat denk ik wel.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, ik denk dat als je die VGWM-commissie hebt, dan staat het in ieder geval altijd op de agenda. Heb je het niet, dan is het dus niet sexy. En gaan we het over allerlei andere zaken hebben, behalve over veilig en gezond werken. Want dat staat dan onderaan ergens op het lijstje. En tegen de tijd dat je daar op dat agenda punt bent, is de tijd voorbij.

I: Ja, dan komt dat volgende vergadering wel.

G: Dus ik denk dat als je zo'n arbocommissie instelt, dat je daarmee in ieder geval het altijd bespreekbaar maakt. Dan staat er natuurlijk wel wie er in de arbocommissie zit, hoe de bestuurder daartegen aankijkt, hoe je met elkaar omgaat en welk onderwerp je daarin wil gaan bespreken. Ja, ik vind het aantal zieken niet eens zo interessant. Ja, ik wil wel die trend zien. Maar ik wil veel meer weten van, joh, wat gebeurt er nou met die zieken? Wat zie je daar nou gebeuren? Wat kunnen we eraan doen om te zorgen dat dat percentage naar beneden gaat met zorg voor de mens? Dat zijn interessante vraagstukken in plaats van het aantal. Ik snap ook wel dat het aantal nu waarschijnlijk alweer wat hoger is. Dat vind ik niet zo... Dat is niet tof voor de bedrijfsvoering, maar ja, heel begrijpelijk in de structuur.

I: Ja, dat is ook al in eerdere interviews voorbijgekomen. Een VGWM-commissie instellen helpt om het onderwerp onder de aandacht te krijgen. Het instellen van de arbocommissie op zichzelf maakt nog niet dat het onderwerp ook echt goed aangevlogen wordt.

G: Nee, nee. Dat is het echt een uitdaging. Ja, wat ik zei is dat ik heb mijn vinger dus heel bewust opgestoken. Als je dat... En ik snap het ook wel hoor, hoe lang zit een ondernemingsraad? Drie jaar, vier jaar, afhankelijk van het reglement daarin. Heb je een hele nieuwe ondernemingsraad of een

groot deel wat vernieuwd wordt na verloop van tijd? Dan weet je eigenlijk ook helemaal niet. Drie jaar geleden wist ik echt niet waar ik aan begon. Ik dacht wel van, joh, ik voel me nu pas geroepen om in mijn ondernemingsraad te gaan. Maar wat het eigenlijk betekent? Geen idee. Dus we gaan het maar ervaren. Ja, als je dan gewoon maar je vinger opsteekt om in de arbocommissie te komen, om in de arbocommissie te zitten. Dan wordt wel wat van je verwacht. Dus weet je, kwantiteit als in het instellen alleen, ja, leuk en aardig. Maar dan gaat het daarna over kwaliteit.

I: Ja, want in de nalevingsonderzoek WOR 2023 is opgenomen het verplicht stellen van de VGWM-commissie om meer aandacht te krijgen voor arbo. En daarnaast het verplicht opstellen van het scholingsplan, waar arbo dan een verplicht onderdeel van moet zijn. En ik dacht, ja, aan de ene kant hartstikke goed om dat in de WOR op te nemen, want het dwingt meer. Maar het instellen van een VGWM-commissie maakt nog niet dat die arbocommissie ook kwalitatief goed werk levert. Dat is de volgende stap.

G: Precies. En dat is hetzelfde als de financiële arbocommissie, die zit ik niet in hoor, die hadden wij ook. Ja, als je alleen maar gaat luisteren naar de kwartaalcijfers, maar geen idee hebt wat er eigenlijk gezegd wordt, dan zit je aapjes te kijken naar elkaar. En dan is het vooral een zendstuk vanuit de bestuurder. En dan? Dus ik denk wel, en soms denk ik ook wel, dat je als OR-lid, of de OR daarin geholpen en gesteund mag worden door, nou in ons geval is dat ook al gelukt, door de adviseur. En die helpt je ook echt, stel je vragen, geen enkele vragen is te gek. En als je nog niet, als je nog niet zo lang genoeg voelt om hem bij de bestuurder te stellen, toets hem dan eerst even bij mij. Zodat je wat zekerder voelt om die vraag wel te stellen. Want soms vinden OR-leden het best wel ingewikkeld om een vraag aan de bestuurder te stellen. Want dat is wel de bestuurder, hè. Dus daar zit ook de ervaring in. En als ik terugkijk naar het eerste halfjaar, het eerste jaar, deed ik misschien maar wat. Dat deed ik wel mijn best. Maar ervaring moet je opdoen. En daarom leer je er ook van, vind ik. Daarom vind ik het ook goed om in de OR te zitten. Om op dit niveau het gesprek te voeren. En dan, als je daar wat meer durft en je wat meer senang bij voelt. Nou, dat kan je dus heel goed zo'n VGWM-commissie hebben. Met iemand die daarin zit, die dus wel dat gesprek durft te voeren. Dat eigenlijk.

17.14 OR 9

Geïnterviewde: Vicevoorzitter OR

Interviewer: Evie Keus

Datum: 9 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ja, ik denk dat de OR een hele belangrijke schakel is tussen de werkgever en de werknemer. Om te zorgen dat de veiligheid en gezondheid, welzijn, maar milieu zit er natuurlijk ook bij. Dat het geen losse verplichting is, maar een verplichting. En die moet goed vastgelegd zijn in een beleid, instructies, met daarbij zowel aandacht voor, denk ik, fysieke als mentale gezondheid. En daarbij denk ik dat de ondernemersraad een controlerende rol heeft op zicht van de naleving van een aantal dingen, misschien ook wel bij de Arboret. Een stukje advies, een adviserende rol. Uiteraard bij het stukje voor instemming en adviesrecht wat de ondernemersraad heeft. De informatierol wat betreft de medewerkers, de medewerkers moet ook geïnformeerd worden, dat wordt wel vaak via een nieuwsbrief gedaan, maar niet alles komt op de tafel van de werknemer. Dus ja, de ondernemersraad informeert ook de werknemer. En ja, misschien als er knelpunten zijn binnen het bedrijf die werknemers kenbaar maken, dan is dat uiteindelijk ook een rol voor de ondernemersraad. Als dat niet direct door de leidinggevende of door de HCQ-organisatie, HSE-organisatie, opgelost kan worden of opgelost wordt.

I: Dat even in een notendop hoe jullie daar vorm aan geven.

G: Ja, zeker. En ja, er wordt best wel veel tijd aan besteed, hoor, aan HCQ.

I: Health, safety, quality, environment...

G: Ja, en ook milieu, daar zitten zorgen aan. Kijk, en als je het niet goed doet in het milieu, dan raak je uiteindelijk ook de burens en de burger. En dat is zeker niet wat je wil. Ik heb in het verleden meegemaakt met stankoverlast op de terminal. En uiteindelijk komt dat in Vlaardingen terecht. En dan komt de dienst Centraal Milieubeheer op visite enzovoorts. En ja, daar zit je niet op te wachten. Echt niet.

I: Nee, en ik kan me ook wel voorstellen dat milieu en gezond en veilig werken, dat er ook een zekere link in zit. Bijvoorbeeld het lekken van gevaarlijke stoffen. Dat heeft impact op het milieu, maar ook op gezondheid en veiligheid van medewerkers en mogelijk ook de omgeving.

G: Ja, het zit allemaal aan elkaar gekoppeld.

I: Het is lastig om het los te zien van elkaar, zeker in de industrie.

G: Ja, zeker als je een Seveso-bedrijf bent voor een BRZO, dan moet je gewoon heel erg opletten wat je doet. Je moet het veilig doen. Ja, doe je het niet veilig, dan heb je kans dat je de gezondheid schaadt van de werknemer, de omgeving, milieu enzovoorts. Dus ja, belangrijk. Heel belangrijk.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Je hebt drie hoofdtaken, het financieel-organisatorisch, de arbeidsvoorwaarden en de arbo-omstandigheden. Hoe verhoudt zich dat tot elkaar?

G: Als ik kijk naar het totale pakket wat een ondernemingsraad heeft dan is een kwart tot 30% gebaseerd op het hele HSE, HCQ-gebeuren. Met daarin niet het financiële stukje, want het financiële stukje is bij Finance, maar wel op basis van arbo, veiligheid, milieu. En daar moet ik wel bij zeggen dat we binnen de ondernemingsraad een soort van deelgroepje hebben met specialisten, mensen die

wat langer bij het bedrijf werken. En die het ook leuk vinden om dingen te doen op het gebied van HSQ. Dat maakt het voor de ondernemingsraad raad ook makkelijker op het moment dat er een item is voor HCQ. Dat wordt dan besproken met z'n allen en daarna wordt het gedelegeerd naar dat sub groepje. En die gaan dan met twee, drie, soms vier afhankelijk van hoe groot het probleem is, gaan ermee verder. En die houden dan wel de gehele ondernemingsraad in de loep. Zonder dat de gehele ondernemingsraad zich verder daarmee hoeft te bemoeien. Anders worden het te veel mensen voor één onderwerp. En dat is niet wat we willen. We hebben het specifiek gesplitst in een aantal sub groepjes met een aantal onderwerpen. Daar vinden wij zelf heel erg prettig werken.

I: Ja, ik kan me voorstellen dat het qua tijd dan wat beter behapbaar wordt. En een ander voordeel is dat in die sub groepjes die mensen zitten, die daar ook kennis van hebben. Maar ook interesse.

G: Ja, als ik van mezelf mag praten. Ik zit zelf in de HCQ-groep. Omdat ik al heel veel ervaring heb met persoonlijke beschermingsmiddelen, milieuwetgeving, voorheen BRZO, Seveso. Ik heb daar ook heel veel voor gedaan toen ik in de dagdienst liep. En met die ervaring heb ik gezegd, dat is wat voor mij, dat pak ik dan op. Ik heb ook de lead daarin. En zo hebben we andere leden, die hebben weer een ander onderwerp hebben waar ze heel goed in zijn. Dus dat doet het perfect, dat is hartstikke fijn. En wat je zegt, de interesse, dat is het allerbelangrijkste. Want als je met minder of tegenzin iets gaat doen, dan is het niet leuk.

I: Ja, ik hoor weleens van ondernemingsraden dat arbeidsomstandigheden, en ook de Arbowet, dat ze dat lastige, iemand heeft het eens gortdroge stof genoemd.

G: Ja, het is soms ook heel droog. Zeker als je een risico-inventarisatie en evaluatierapport onder je snavel krijgt. Of je krijgt een Seveso-rapport. Ja, dat zijn niet de spannendste dingen. Nee, absoluut niet. Maar als je dat goed doorleest, dan wordt het vanzelf interessant. Zeker als je meer geïnteresseerd bent. Dus ja, dat is mijn hoofddoel. Behalve dan vicevoorzitter heb nog wat neventaken. Ja, ik zit ook een klein stukje in het pensioen gebeuren, maar daar moet ik eerlijk toegeven dat ik daar nog niet heel veel verstand van heb. Maar volgende week hebben we een update en dan krijgen we nog verder uitleg. Dus ook interessant.

I: Geen arbeidsomstandigheden, maar ook interessant.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? Halen jullie actief signalen op? Of is het meer wat binnenkomt? Of gaat dat heel informeel op de werkvloer?

G: Binnen de organisatie hebben wij een meldingssysteem, Isometrix. En daarin worden onveilige situaties gemeld. En dat wordt dan door HCQ gekeken en gewaardeerd en gecategoriseerd. Verder, als er een onveilige situatie is, dan wordt dat ten eerste aangegeven bij de leidinggevende. Dat is de normale route. Dan gaat het naar HCQ. Of het komt frequent voor. Dan gaat de HCQ-dossier daar een dossier over opbouwen. En als dan blijkt dat er niets aan gedaan wordt, dan zouden de mensen de ondernemingsraad kunnen informeren. Dat heb ik twee keer meegemaakt nu. En dat is niet de leukste manier, omdat je dan een aantal personen passeert die daarbij betrokken zijn, maar er niet veel aan doen. En uiteindelijk komt het dan op het bordje van de directeur van de unit. Ja, dat is niet leuk om dat dan te vernemen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de controlekamer. De controlekamer is niet helemaal veilig genoeg indien er een gevaarlijke situatie staat bij buurbedrijven met gevaarlijke stoffen. En dat was al diverse keren aangegeven. Alleen, ja, dan wordt dat in de Isometrix een beetje weggeduwd, weggeschoven, afgeschreven. Ja, wordt aan gewerkt. Maar ja, dat is niet een passend antwoord voor iemand die in de controlekamer werkt. Die denkt van, nee, daar moet wat aan gebeuren. En die begrijpt ook wel, ja, dat kan natuurlijk niet, 1, 2, 3, maar als er maar een normaal antwoord terugkomt. Ja, dat kwam maar niet. En uiteindelijk is dat bij de OR gekomen. Die heeft dat dan weer met de bestuurder besproken, de CEO. En dan komt het weer terug bij de directeur van de unit Dus ja, die voelt zich natuurlijk ook gepasseerd. Het is niet leuk. Ja, maar ja, aan de andere kant,

dan moet je je werk maar doen. Normaal gesproken is dat helemaal geen probleem. Maar er zijn uitzonderingen.

I: Nee, het systeem is dusdanig opgezet dat je daar als OR niet actief achteraan hoeft te gaan. Uitzonderingen daargelaten.

G: Ja, dat. We hebben een heel mooi systeem. En dat registreert alle onveilige situaties. Near-missers, noem maar op. En daar wordt een analyse uitgedaan. En er wordt gefilterd. En er wordt naar gekeken. En komen dingen frequent voor. Ja, dan moet je gaan nadenken hoe en wat. En soms wordt er rechtstreeks wat gezegd tegen een HCQ-medewerker, moet je luisteren, ik ervaar dit met mijn handschoenen. Die zijn eigenlijk helemaal niet geschikt voor wat ik doe. Nou, en dan wordt het opgepakt. Ja, zijn er korte lijntjes. En ik denk dat dat ook wel werkt.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevend en arbo-specialisten?

G: Nou, HR is een aparte arbocommissie binnen de OR. arbo zit volgens mij ook in een stukje van de HR. En dan hebben we nu het stukje VGWM of HCQ. De OR werkt niet samen... Tenminste, die werkt niet direct samen met leidinggevend. Maar waar wij mee praten is de bestuurder of een gedelegeerd bestuurder. Sinds dit jaar hebben we een gedelegeerd bestuurder. We moeten even kijken hoe dat gaat werken. Omdat we ook een nieuwe CEO hebben. Ja, dat is onze gesprekspartner. Dus als er gesprekken zijn, dan is het dat met hem. En verder hebben we één keer in de zoveel tijd een update, een gesprek, een meeting met de arbodienst. En de arbodienst geeft dan een overzicht van het verzuim. Waardoor het verzuim ontstaat, hoeveel, enzovoort, enzovoort. Zonder er uiteraard personen bij te noemen. Het is de bedoeling dat we dat één keer in de drie maanden doen. Alleen door de wisseling van de wacht bij de arbo hapert dat eventjes. Maar over het algemeen worden wij goed geïnformeerd door de arbodienst.

I: Ja, dus die gesprekken zijn meer informeel. En de bestuurder is de gesprekspartner van de OR als het gaat om beleid, en veranderingen in beleid. Het monitoren van de arbeidsomstandigheden. Dan is de bestuurder je gesprekspartner.

G: Ja, onze bestuurder is onze gesprekspartner. En wij praten uiteraard ook met andere directeurs en met de arbo-Unie. En ook, wat ik net aangaf met pensioen, dan is er ook een extern bedrijf. Soms hebben we een jurist aan tafel, die hier wat dingen toe moet lichten. Maar ja, de bestuurder blijft ten alle tijden onze gesprekspartner. En dat is ook wat makkelijker voor ons. Anders krijg je zoveel verschillende personen waar je alles uit moet gaan leggen. En natuurlijk moet de bestuurder dat altijd delegeren aan de diverse takken van sport. Maar zo is dat vastgelegd binnen de ondernemersgraad. En ja, volgens mij staat het ook zelfs in de WOR dat het zo uitgevoerd moet worden.

I: Ja, ik heb een interview gehad met een preventiemedewerker. En die zei, soms lijkt het alsof de OR mij aan het controleren is. De OR moet bij de bestuurder zijn. Ik ben wel een gesprekspartner. Ik kan informatie delen. Ik kan signalen delen. Zij kunnen mij signalen geven. Maar het is de bestuurder die gaat over beleid. En daar moet de OR het gesprek mee voeren. Als er een beleidsverandering nodig is.

G: Ja, dat klopt. En dan krijgen wij een instemming of advies aanvraag. En dan gaan we de daar met zijn allen naar kijken, lezen, beoordelen en advies of instemming geven op de verandering. Ja, het is nog steeds de makkelijkste manier dat je een gesprekspartner hebt. Anders wordt het te complex.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Ik denk niet dat we hindernissen hebben bij het behandelen van onderwerpen rondom gezondheid en veilig werken. Want ik denk dat gezondheid en veilig werken is nummer één. Dat is prioriteit nummer één binnen het bedrijf. En als we daar hindernissen bij zouden ondervinden, dan gaat er iets fundamenteel fout binnen het bedrijf. Dus ik durf rustig te zeggen van nee, wij hebben geen hindernissen met het behandelen van deze onderwerpen. Gelukkig niet.

I: Nee. Bij de ondernemersraden uit de industrie die ik tot nu toe heb geïnterviewd komt heel sterk naar voren dat gezond en veilig werken een heel groot onderwerp is binnen de organisaties. Ik kan me ook voorstellen dat de gevolgen, als er iets misgaat, die zijn veel groter dan in het geval je een kantoorbaan hebt. Ja, ook daar kan het een en ander misgaan. Maar in de industrie zijn de risico's groter, de gevolgen zijn groter. Dat kan ook een negatieve impact hebben op de naam van het bedrijf, waardoor er meer bewustzijn is, ook vanuit de directie.

G: Ja, het bewustzijn van de directie, maar uiteraard ook het bewustzijn van de medewerkers. Waar ik ben begonnen werd gezegd, veiligheid zit in je hoofd, dat zit in je hart, anders heb je hier niks te zoeken. Nou, dat was duidelijk. Ja, dat is je mindset. En doe je dat niet, ja, dan heb je niks in de industrie te zoeken. Ik kan me nog heel goed herinneren, ik rookte toen nog. En ik moest voor een gesprek komen, en daarna moest ik een gezondheidstest doen. En ik was klaar met die gezondheidstest, en ik stap naar buiten toe en ik steek een peuk op. En toen kwam er gelijk iemand naar mij toe, wat doe jij nou? Ja, ik steek een peuk op. En dat is ten strengste verboden meneer, dat moet u in het rookhok doen. En ik denk, oh mijn god.

I: Ja, er hoeft maar iets van een brandbare stof door de lucht te gaan, en je hebt een probleem.

G: Dus vanaf dat moment, het wordt er ook echt ingepeperd, als je naar buiten gaat, je persoonlijke beschermingswereld, je hebt dan goede overal, goede schoenen, je bril, je hebt, gehoorbescherming, vierpuntsmeting, punt. En dat doe je gewoon. En dat is tegenwoordig wel een, ja, met de huidige jeugd is dat wel een uitdaging af en toe, om dat bij te brengen. En uiteindelijk snappen ze het ook wel, maar dan heb je nog steeds personen die naar buiten gaan, om iets te doen, en die vergeten dan weer de bril op te zetten. En dan denk je van, oh eventjes, even terug vriend, zet je bril alsjeblieft even op. Maar dat komt vanzelf goed.

I: Ja, een stukje opvoeden van de oudere generatie naar de jongere generatie.

G: Ja, zeker. Ja, soms moet je een soort van schoonmeester spelen. Aan boord van schepen hebben wij te maken met bemanningen. Die bemanning moet uiteindelijk ook zich aan de regels houden van de terminal. En dat betekent ook, ja, in het vol ornaat verschijnen noemen we dat altijd. Ja, we snappen heus wel dat je dat of en toe vergeet, als het slecht weer is, je moet even naar buiten om een afsluiter over te zetten, dat je je bril vergeet. Ja, dan zeggen we dat gewoon, joh, terug, bril op, en dan gaan we weer verder. Ja, dat is vervelend, maar ja, het is nog veel vervelender. En dat leggen we dan ook uit. Het is veel vervelender dat je dat niet doet en je moet een oog missen. Hoe ga je dat tegen je partner vertellen? Die kun je nooit meer recht in de ogen aan kijken. En dan snappen ze het meestal wel. Het is niet heel ingewikkeld.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Daar is voldoende tijd voor. Ik zit zelf in de ploegendienst. Ik ben heel vaak vrijgesteld van het werk wat ik doe. Nou, wat ik je net uitlegde, gisteren bijvoorbeeld zes uurtjes werk. En dan besteed ik twee uurtjes weer aan dit. Mocht ik echt tijd te kort komen, dan kan ik altijd aan de bel trekken. Maar 9 van de 10 keer doe ik dat dan thuis. Ik kan vanuit huis uit op de server komen. Dan kan ik allemaal werk doen die ik wil. En dan doe ik dat registreren in het urenregistratiesysteem. Tijd voor tijd. En er is niemand die erover zeurt. Dus ik heb alle vrijheid. En zeker als ik meer tijd nodig heb, dan krijg ik dat ook. Dus dat is geen enkel probleem.

I: En middelen? Denk aan het kunnen volgen van training.

G: Ja, het volgen van training is geen enkel probleem. Wij hebben per jaar vijf trainingdagen. En die doen we in Leiden. Dus de ene keer gaan we drie dagen naar Leiden. De andere keer gaan we twee dagen naar Leiden. Krijgen we bijvoorbeeld training over pensioenen. Soms krijgen we training voor andere onderwerpen. En de middelen. Ja, ik heb een laptop gekregen van de zaak. Dus met die

laptop kan ik alles doen wat ik wil. Lekker snel ding. Heerlijk. Je krijgt ook een hele kleine vergoeding. Volgens mij is dat tien euro per maand of zo. Voor eventueel een pen en een kladblok. Dus de middelen zijn voldoende. En mocht je ooit tekortkomen aan middelen. Dan kan je dat vragen. We krijgen ook elk jaar een nieuw boek van de WOR. Die zit alweer in mijn tas. Dus als ik vanavond niks te doen heb dan gaan we eens even kijken wat het voor nieuws heeft. Ja, er wordt voldoende middelen beschikbaar gesteld.

I: En je gaf net training aan. Trainen jullie die dan ook heel specifiek op arbo onderwerpen. En nemen jullie dan bijvoorbeeld veranderende wet- en regelgeving mee? Ontwikkelingen op dat gebied?

G: Nee, niet zozeer op dat gebied. Dat is meer specialistenwerk van de arbo-Unie. Wat we soms wel bekijken is hoe het komt dat iemand langdurig ziek is. En dan gaan we kijken naar de factor overwerk. Wat is de relatie daartussen? We zijn er wel achter gekomen dat mensen die frequent overwerken. Dat is natuurlijk superleuk omdat het leuk geld verdient. Daar merk je wel bij dat die soms in de knoei komen met hun gezondheid. Of dat hun humeur gaat veranderen doordat ze te weinig rust nemen. Dat zijn wel interessante analyses. Om dat ook samen met de arbo te bespreken. Wat je eraan kan doen? Ja, dat is niet heel eenvoudig. Als je een structureel tekort hebt aan mensen op een terminal. En je wil veilig opereren. Ja, dan heb je toch de mensen nodig. Maar we zijn wel bezig om dat te verminderen. Dus het overwerk naar beneden te brengen. Dis niet makkelijk Het is al heel lang een heet hangijzer binnen de organisatie. Het kost ook heel veel geld. En uiteindelijk gaat het ook ten koste van de gezondheid van mensen die te veel overwerken. Ik ben zelf, ja, ik ben 58, dus ik werk af en toe wel eens over omdat het moet. Maar ik ga echt niet te vaak overwerken. Want je hebt gewoon je rust nodig. En ja, die jonge goden die kunnen dat makkelijk denken. Maar ja, er zit een... Aan een rek zit altijd een bepaalde grens, zeg ik altijd. En op een gegeven moment knapt het elastiekje en dan ben je te laat.

I: Ja, en dit zijn wel onderwerpen die je als OR bij de bestuurder neerlegt. En ook al is er niet direct een oplossing. Je maakt het wel bespreekbaar. En je probeert te zoeken naar oplossingen, en ook naar een stukje preventie misschien. Binnen de mogelijkheden die je hebt, want een krappe arbeidsmarkt ligt buiten je invloedssfeer. Of voor een groot deel, buiten je invloedssfeer.

G: Ja, nu is die arbeidsmarkt wel wat minder krap. Omdat binnen de industrie een aantal fabrieken zijn gesloten. Waardoor er een hoop mensen weer vrijkomen op de markt. Dus die druk is wel weg. Maar ja, er zijn nu hele andere dingen die spelen binnen de industrie. En het is maar afwacht welke kant het op gaat, maar goed, dat gaan wij toch niet oplossen Dat heeft te maken met onze Chinese vriendjes. Die produceren zoveel en goedkoop. Daar kunnen wij Europeanen niet tegenop.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR? Denk aan een stukje cultuur binnen organisatie. Wat je net al aangaf, mentaliteit of de houding van jongere medewerkers.

G: Ja, wat cultuur betreft is er een cultuurprogramma opgesteld. Dat wordt vanuit HR uitgeklaapt. En dan, wat ik al net zei het ziekenverzuim, overwerk, veiligheid. Maar ook sociale veiligheid. Er is een onderzoek geweest. Een medewerkers tevredenheidsonderzoek. Waaruit is gebleken dat ongeveer 18% van de medewerkers zich sociaal onveilig voelt. Dat vindt de ondernemingsraad zeer zorgelijk. En de tweede stap is dat er binnenkort weer een medewerkers tevredenheidsonderzoek komt. Waarbij dit onderzoek een stukje korter is. Met wel dezelfde inhoud, met wat minder vragen. Er zaten vragen bij die waren eigenlijk hetzelfde. Drie keer hetzelfde. En dat vindt de medewerker niet heel erg fijn. En ten tweede vindt de medewerker het niet fijn dat hij vijftig vragen door moet gaan. Dan zijn ze al heel gauw afgehaakt. Dus er komt een kortere vraag. Stelling en kort onderzoek. En ja, dan zijn we toch wel heel erg benieuwd zijn naar de uitslag van dat onderzoek. Want ja, 18% sociale onveiligheid. Dat vindt echt heel veel. En dat heeft met verschillende dingen te maken. Maar goed, 18% blijft 18%. Dat moet gewoon naar beneden toe. Hoe dan ook. En we hebben dat al diverse malen gezegd. Als iemand zich sociaal onveilig voelt. Dan heb je kans dat de veiligheid daarmee ook geschaad kan

worden. Ja, je bent er niet met 100% bij. Er kan van alles fout gaan. Dat is iets wat je niet wil. En zeker als je dan veiligheid op nummer 1 hebt staan. Ja, dan moet je daarvoor gaan.

I: Ja, als je niet veilig voelt onder je collega's. Hoe kan je dan zorgdragen met elkaar voor veilige werkomstandigheden?

G: Dus ik denk dat ziekteverzuim, overwerk, veiligheid, tussen haakjes, sociaal. Dat dat wel de grootste uitdagingen zijn voor het arbo stukje in de OR.

I: Ja, en die onderwerpen maak je zeker wel bespreekbaar. Je denkt mee over een medewerkers tevredenheidsonderzoek. Hoe je dat het beste vorm kunt geven. Je monitort. Het is alleen lastig om dat ook daadwerkelijk op te lossen.

G: Ja, en de organisatie is wel zo open geweest door een arbocommissie samen te stellen. Ik mocht daar gelukkig ook aan meedoen. Om te kijken naar die vragen, naar de vraagstelling. Het aantal vragen. En uiteindelijk zijn we daar met een aantal mensen doorheen gaan worstelen. En er zijn dan van, ik meen 48 of 49 vragen, zonder de inhoud te schaden, ik meen iets van 28 vragen gemaakt. Dus dan wordt het voor degene die alles moet invullen ook wat aantrekkelijker. Want in plaats van 20 minuten wordt het nu de helft ongeveer. Dus 10 minuten iets doen, dat vindt een medewerker niet zoveel werk. Maar wordt het langer dan 12 of 13 minuten is gebleken dat die...

I: Ja, je hebt te maken met mensen die met hun handen werken. Die praktisch werken, daar plezier in beleven en die je niet achter hun bureau... Dat past niet bij ze. Dus een vragenlijst van 50 vragen, dan haken ze af. En dan mis je ook weer informatie vanuit de werkvloer die je een beeld kan geven van de sociale veiligheid.

G: Ja, dus ik ben heel blij dat dit in dit kwartaal wordt gepresenteerd. En dan wordt die uitgeklaard en dan gaan de medewerkers weer de vragen invullen. En dan komt er een uitslag en dan gaan we weer naar kijken met z'n allen. En dan ben ik echt heel benieuwd of dat stukje sociale veiligheid nog steeds die 18% is. Ik hoop echt minder. Maar ja, ook al is het 10 of 8%, dan is het nog niet goed.

I: Nee, je wilt het gewoon eigenlijk niet hebben dat dat speelt binnen je bedrijf.

G: Nee, kijk, nul is hypothetisch, maar je moet er wel naartoe werken.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Kennis en hulp kunnen we altijd krijgen bij de arbo-Unie. Dus onze gesprekspartner van de arbo-Unie, daar kunnen we altijd de vragen bij stellen op gebied van HSE. Nu moet ik eerlijk zeggen dat de meeste kennis wel bij onze leden van de OR zit. Maar soms dan, ja, dan kom je net iets van kennis tekort. Ja, ik denk dat de arbo-Unie wel de vraagbaak is. Daar kunnen we altijd wel terecht.

I: Ja, je hebt een goede vraagbaak waar je terecht kunt op het moment dat er een vraagstuk ligt waarbij je niet van hoed en rand weet.

G: En op andere gebieden van veiligheid, dus dat heeft meer te maken met vervoer van gevaarlijke stoffen, hebben wij een aantal specialisten binnen het bedrijf en dat is wel superhandig. Want stel je voor, er is wat gebeurt en we zijn niet helemaal zeker van wat is nou de stof of niet, dan wordt er van tevoren al bepaald, voordat we het product überhaupt binnenhalen, dan wordt er al een safety datasheet naar binnen gesleept, zodat de medewerker ook weet waar hij aan toe is en wat er kan gebeuren. Als hij in contact met zijn handen of met zijn ogen in contact komt met het product. Dus dat is dan zeg maar weer de andere kennisbank voor ons. En voor de rest leggen wij hulpvragen op het gebied van juridische vlakken, want daar zijn we niet in gespecialiseerd, bij de adviseur medezeggenschap van de Rovor. En die heeft een medezeggenschapsadvocaat en die kan ons echt supergoed helpen met soms wel vervelende dingen, maar goed, die kunnen ook gebeuren. Dat hoort er ook bij als ondernemingsraad helaas.

I: Rovor speelt daar ook een rol in, de contacten met andere ondernemingsraden in de industrie.

G: Ja, zeker. Ja, heel interessant om daarbij aan te mogen sluiten. We hebben het een keer gehad over de preventiemedewerker, over alcoholcontrole bij de poort. We hebben het over andere zaken gehad, maar dat geeft toch wel weer een verdieping. Want ik kan me wel herinneren dat wij in 2018 ook een keer een poortcontrole gehad hebben op het gebied van alcohol. En dan moest je dus blazen. Het beleid van de organisatie is zero, dus als je maar iets in je bloed hebt, dan mag je weer terug. Terwijl je voor de wetgeving met minder dan 0.5 promille volgens mij nog steeds mag rijden. Of dat veilig is, dat weet ik niet, dat denk ik niet. Maar goed, dat moet je zelf weten. Maar er was dus iemand aangehouden en die kon huis toe met 0.2. Maar ja, dat is wel heel vervelend. Uiteindelijk zijn we erachter gekomen dat het op dat moment helemaal niet was toegestaan. Je mag niet zomaar als een bedrijfsmedewerker of als portier een blaasapparaatje aanschaffen en zeggen blaas even in dat tuutje en even kijken of jij een feestje hebt gehad gisteravond. En zo leer je weer een heleboel andere dingen op vlakken

I: En dat zijn dan weer zaken die je mee kunt nemen naar een bestuurder, die daar dan weer het beleid op kan aanpassen of beleid op kan schrijven.

G: Ja, ja, absoluut. En zo leer je zeker van elkaar. En het is sowieso leuk om elkaar te spreken. Wat je wel merkt, is dat door de hele industrie heen hetzelfde liedje zingt. En dat is niet het meest positieve liedje. Daar kunnen we met z'n allen over praten. En dan kunnen we er ook van leren, zeg maar. Je ziet overal al dat op personeelsgebied aardig wordt teruggedrongen. En sommige bedrijven, ja, die draaien de kraan gewoon helemaal dicht omdat het niet meer lucratief genoeg is binnen Nederland.

I: Nee, de concurrentie met China, een stukje gebrek aan duidelijk beleid vanuit de overheid. Een beleid wat, nou ja, van links naar rechts, naar links gaat. Je wil als industrie weten waar je op de lange termijn naartoe moet, waar je aan toe bent.

G: Ja, maar ik denk dat dat volledig wordt verzaakt. En dat heeft met allerlei dingen te maken. Dat gaat niet de goede kant op.

I: Nee, en ik hoorde ook een ondernemingsraad zeggen, ja, dat heeft financiële impact. En die financiële impact heeft weer impact op de veiligheid. Omdat bepaalde investeringen minder gedaan worden of niet meer haalbaar zijn. Of de kosten in verhouding met wat het oplevert zijn zodanig dat het bedrijf zegt nu even niet.

G: Ja, klopt. Ja, dat hebben wij eind vorig jaar meegemaakt. Dat is er gezegd, ja, budget is op. Oké, budget is op. Iets is veiliggesteld, maar er ligt nog wel een plasje olie in een bakkie eronder. En de afsluiting zelf zit er onder de viezigheid. Maar goed, de lekkage is opgelost en dan zeggen ze van, ja, we gaan het volgend jaar opruimen. Dat is een voorbeeld van, het is veiliggesteld, maar er is dan nog even geen budget om op te ruimen. Oké, prima. Nou, als die afsluiting maar veilig is, dan vind ik het goed.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Zo kwam uit de Arbovisie 2040 naar voren dat de Arbowetgeving op onderdelen onduidelijk wordt gevonden.

G: Ja, nou, dat is precies wat ik ook in gedachten had. Ik denk, hoe moet ik het uitleggen, een heldere, proactieve communicatie. Ik denk, als dat meer gebeurt, en dan praat ik ook over de organisatie, daar heb je ook verschillende bedrijven, noem ik het altijd maar, en dan wordt niet altijd goed gecommuniceerd. En dan is het van, hé, wat is dat dan? En dan is het al uitgevoerd. En dan denken de mensen ook van, ja, dat had best wel eerder gecommuniceerd kunnen worden. En ik denk dat dat voor alles geldt. Als je van tevoren een goed plan van aanpak hebt om communicatie uit te sturen, wat begrijpelijk en helder is voor eenieder, dan sta je ook voor minder verrassingen. Maar ik heb dat in diverse bedrijven meegemaakt, het is overal hetzelfde. Communicatie is altijd een punt van

aandacht. En men probeert er van alles aan te doen, maar het blijft gewoon lastig. Ja, soms willen mensen het nog niet uitdragen, of het is al uitgedragen zonder dat men ervan bewust is, of de schoonmaker vertelt tegen jou, nou, heb je dat al gehoord? Ja, het is altijd communicatie. Dus ik denk, hoe kun je dat samenvatten? Gewoon helder, proactief zijn met communicatie, en niet te laat achteraf, want dan mis je je doel.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, die hebben wij binnen de ondernemingsraad. Even nadenken hoor, wat is het belangrijkste voordeel? Ja, ik denk efficiëntie. Het is efficiënter dat jij een groepje hebt dat gespecialiseerd is in die onderwerpen en zich daar over gaat buigen.

Je zou dan ook de arbeidsomstandigheden, welzijn, een verbeteringsslag kunnen uitvoeren met dat groepje. Ja, er zijn eigenlijk diverse dingen, ook de kosten natuurlijk. Misschien zou je de kosten naar beneden kunnen brengen. Ja, het is eigenlijk gewoon effectiever. Ja, dat is eigenlijk al belangrijk.

I: Ja, dat hoor ik ook wel van andere raden. In een VGWM-commissie, zitten veelal mensen die interesse hebben in het onderwerp. En het geeft de ruimte om meer de diepte in te gaan, want als je dat met een complete OR moet doen, met alle andere onderwerpen die erbij zitten, dan, een van de ondernemersraden zei, ja, dan belandt arbo onderaan het lijstje. En dan is de vergadering voorbij voordat je aan het onderwerp arbo bent toegekomen.

G: Ja, het is ook de specialistische kennis, dus de opbouw van die kennis die je dan doet. Daarbij kan je verbeterde arbeidsomstandigheden creëren, samen met de afdeling HCQ. De betrokkenheid is beter, denk ik, omdat je ook meer interesse en kennis hebt op dat gebied. En je zou je dan ook meer kunnen spitsen op een toekomstig beleid van een bedrijf. Dus ik denk dat het zeker wel meer voordelen heeft dan wanneer je geen commissiegroepje hebt op veiligheid gebied. Maar dat geldt ook voor de andere commissiegroepen die we hebben. Als je kijkt naar de Seveso, je kijkt naar de pensioenen, je kijkt naar de financiële stukjes. Ja, ik vind financiële dingen ook wel leuk. Maar ik ben niet zo gespecialiseerd in al die tabellen die ik te zien krijg van onze CFO. Uiteindelijk begrijp je het wel, maar het is niet mijn ding. En ik ben blij dat andere mensen dat wel leuk vinden.

I: Ja, het instellen van een arbocommissie of een werkgroep, als het over een kortdurend onderwerp gaat, maakt dat je als OR kunt focussen op dat onderwerp met mensen die daarin geïnteresseerd zijn. Waardoor je een beter resultaat haalt. En wat jij zegt, met dat betere resultaat kan je ook bijdragen aan een beleidsverandering.

G: Ja, en in dat groepje heb je dan een aantal personen, met één persoon die heet de lead. Dat is dan de procesbewaker. En dat is ook degene die de hele ondernemingsraad in de loop houdt. Dit is er aan de hand. En uiteindelijk is dan de voorzitter slash vicevoorzitter, ook degene die dat proces dan weer bewaakt van die andere deelgroepjes. Dus ik vind het alleen maar heel erg fijn om verschillende commissies te hebben, ja. Ik denk dat dat bij een heleboel ondernemingsraden is. En zeker bij een zo groot bedrijf als onze organisatie, met bijna meer dan duizend medewerkers. En met zoveel smaken en verschillen is dat wel prettig samenwerken.

17.15 OR 10

Geïnterviewde: Vicevoorzitter OR en lid HSEQ-commissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 9 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: We hebben de HSEQ-commissie. De signalen die opgepakt worden vanuit de operatie die ingebracht wordt in de OR. Ja, als er dingen blijven hangen vanuit de HSEQ-commissie zetten we dat door naar de bestuurder. Zodat daar vervolgens via een andere weg iets mee gedaan kan worden.

I: En adviezen en instemmingen op het gebied van arbo, hoe worden die aangevlogen?

G: Daarin blijkt dat de bestuurder nog wel eens, of degene die erover gaat, nog wel eens vergeet dat de OR betrokken moet worden. Ja, daar zeggen wij dan iets van, dat we wel betrokken willen worden. En uiteindelijk gebeurt dat vaak ook wel, alleen soms wel te laat in het proces. Dat is een punt van aandacht binnen de organisatie. Dan horen we, dit komt van Global, dus het komt er toch wel. Maar wij moeten er wel degelijk nog iets van vinden en verbeteren. Het verbeteren en misschien is de Nederlandse wetgeving anders. Dat het helemaal niet een op een overgezet kan worden. En daar willen wij dan naar kijken.

I: Ja, de implementatie vindt plaats in Nederland. De gevolgen zijn voor de Nederlandse werknemer. Dus dan is ook het adviesrecht van de ondernemingsraad van toepassing, ongeacht wat Global daarvan vindt. Die zal zich daaraan moeten houden. En de Nederlandse bestuurder moet zich daar sterk voor maken.

G: Dus ja, dus die rol nemen we zeer serieus. En het is niet als iemand roept, dat wij zeggen, hoe hoog?

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Ik hoef niet exact een aantal uren te weten, maar hoe ligt die verhouding een beetje? Je hebt drie grote onderwerpen binnen de medezeggenschap. Organisatorisch en financieel arbeidsvoorwaarden en dan heb je arbeidsomstandigheden.

G: Ja, ik denk dat we met de arbocommissie een uurtje per maand bezig zijn. Dan zijn er natuurlijk nog wat dingen met voorbereiden, uitzoeken. En dan in de OR zelf zou ik willen dat het wat meer was.

I: Is arbo een vast onderwerp binnen de vergaderingen en binnen het overleg met de bestuurder. Of komt het op de agenda op het moment dat er ook een advies of een instemming op dat onderwerp plaatsvindt?

G: Met de bestuurder beginnen we de vergadering altijd met een veiligheid of gezondheidsitem. Dus dan krijgt het de aandacht en daar volgt soms een gesprek op. Buiten dat alleen als het op de agenda staat of als er issues zijn. Dus niet standaard. En in de onderlinge ochtendvergadering is het, daar staat het op de agenda, maar vaak wordt het door tijdgebrek geskipt. En wordt af en toe wel eens een puntje ingebracht van ja, dit moet toch heel even besproken worden. Of toch even. Ik zij al iets meer tijd. Maar dat zou niet alleen bij dit onderwerp, maar ook bij alle andere onderwerpen, vooral de arbocommissies welkom zijn. Om een beetje meer op de hoogte te blijven wat speelt. En niet allen te blokken als het echt heel dringend is. Maar dat het standaard besproken wordt.

I: Ja, dat je wat meer vorm zou kunnen geven aan artikel 28, de stimulerende taak van de ondernemingsraad. Waaronder het monitoren van de arbeidsomstandigheden.

G: Ja. Dat het dus niet alleen gaat over dit onderwerp, dit onderwerp. Nu hebben we geen tijd meer. Maar dat we ook een meer algemeen verhaal uit de arbocommissies kunnen delen, wat speelt er. Meer tijd inrichten. En dat niet steeds alles opgeslokt wordt door lopende zaken. Die veel aandacht vragen en waar er steeds meer van bijkomt. En dat we uiteindelijk voor arbo geen tijd hebben. Want ik denk wel dat het belangrijk is om dat te doen. En dan komt die veiligheid. Als je op een gegeven moment in gesprek raakt, komen er meer issues naar boven. Die misschien niet heel urgent zijn, maar wel die een beetje sudderen. En op het moment dat je dat vroegtijdig op kan halen, kan je ook al vroegtijdig kijken om het een keer onder de aandacht brengen ergens. Via de HSEQ-commissie of via de bestuurder door het in de middag eventjes te benoemen. Dan ben je het al voor. En dan is het niet op het moment dat het echt escaleert of echt urgent wordt. Dat je dan nog heel snel moet gaan schakelen. Maar in een vroeg stadium.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: De OR als geheel?

I: Ja, of als arbocommissie? Is het ophalen van informatie uit de organisatie iets wat de HSEQ-afdeling oppakt?

G: Goeie vraag. Volgens mij niet echt. Het is wel de bedoeling dat met een nieuw te installeren meldingssysteem dat je daar de meldingen in moet doen. Alleen, ja, vanuit de OR wordt daar volgens mij geen actieve rol aan gegeven. Meldingen komen alleen langs als iemand iets mee heeft gemaakt op het account. Of als iemand zo'n veiligheidsmoment heeft. Om dan daarover te vertellen. En soms komen daar dan meerdere verhalen uit voort. Oh ja, dat heb ik ook, dat herken ik, bij ons gaat het zo. En dan heb je daar wel een gesprek over. Ik zit zelf natuurlijk in de HSEQ-commissie. En ik ben veiligheidkundige. Dus ik probeer op mijn account zelf wel uit te vragen en erbij te blijven en er bovenop te zitten. Om ook vooral uit te leggen dat als er iets niet gemeld wordt. Dat het dan voor het hoofdkantoor hetzelfde is als het is niet gebeurd is. Alleen dat snappen mensen niet. Dat als ze het wel melden tegen een collega of leidinggevende, in de pauze van ja, dit was niet goed of dit is fout gegaan, dat het vervolgens daar blijft liggen. Want het is niet officieel gemeld. Dat probeer ik wel te bewerkstelligen. Maar dat is best lastig. Want er is nog een hele hoop gedoe. En een hele hoop tijd en moeite kosten. En uiteindelijk, op korte mijn zie je daar geen resultaat van.

I: Ik kan mij voorstellen. Omdat jullie als werknemers, je bent in dienst bij de organisatie maar je werkplek is binnen een andere organisatie. Dat dat het ook niet makkelijker maakt.

G: Nee, dat we zo verdeeld zijn over het hele land is een uitdaging Als OR lid heb je wat meer binding met de organisatie. Heel eerlijk, de meeste mensen zitten op een account en de organisatie is een logo op de loonstrook en op de kleding. En dan houdt het eigenlijk wel op. Dus dat is inderdaad wel een ding. Ik denk sowieso de communicatie in het algemeen. Maar ook met dat soort dingen. Ja, ik denk dat dat best lastig is. Omdat het zo verspreid is over het land. En dat er geen grote centrale dingen zijn. Alleen op het hogere managementniveau, zeg maar. Is het ook lastig. Want de ene medewerker kan best over hetzelfde probleem klagen bij zijn leidinggevende. Als een andere medewerker op een ander project. Alleen die praten niet met elkaar. Dus dat komt nooit als één groter ding door.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevend en arbo-specialisten?

G: Gevarieerd. Met de HVK'er was er altijd een hele lastige samenwerking. Tot zijn leidinggevende het over ging nemen. Nu krijgen we wel informatie. En soms een beetje een overloed aan informatie.

De OR samen. Ja, nog op zich wel oké. Alleen ik merk wel dat er best wel een discrepantie zit tussen wat er op de vloer gebeurt en wat de managers denken dat er op de vloer gebeurt. En ook met die onderzoeken die gedaan, de veiligheidsenquête. Daar zag je ook dingen die goed gaan. Dat waren overwegend management antwoorden. En dingen die niet goed gingen. Wat eigenlijk dezelfde

onderwerpen betrof. Dat waren dingen uit de operatie. Dus de perceptie van hoe het gaat. Op managementniveau, en wat er daadwerkelijk op de vloer gebeurt. Daar zit echt een serieus groot verschil in. En ik zit in dit geval in allebei. Ik heb zelf ook in de operatie gewerkt. Dus ik weet hoe het gaat. En ik ben nog wekelijks op de vloer. En wat je dan in de OR hoort. En wat de plannen zijn. En hoe goed we met allerlei dingen bezig zijn. Ook op het gebied van veiligheid. Dan vraag ik me soms echt af of ze wel enig idee hebben van wat er daadwerkelijk op de vloer gebeurt.

I: En kan je als OR dit soort onderwerpen ook goed bespreken. Met een Arbodienstverlener die langskomt. Een vertrouwenspersoon. De stakeholders die regelmatig in de OR-vergaderingen langskomen. Dat je daar ook het gesprek mee kan voeren over dergelijke zaken. En hoe je dat op een hoger niveau kunt krijgen binnen de organisatie Of hoe je dat bespreekbaar kunt maken bij de bestuurder.

G: Ja het wordt wel besproken. Alleen het vervelende vind ik daarin dat het besproken wordt. En dat er misschien wel of niet op de achtergrond iets gebeurt. Dat er in de uitvoering niet zoveel zichtbaar wordt.

En was er een issue met handschoenen. Dat er ineens, zonder aankondiging of in ieder geval een duidelijke aankondiging, speciale eco-recyclebare handschoenen waren. En ja als je daar al naar keek dan scheurden ze al. Als je die aantrok dan scheurden ze regelmatig. Ook mensen die dus in de toiletput bezig waren met schoonmaken waar de handschoenen van scheurden. Dat is ranzig. En veiligheid technisch is dat ook niet handig. Ja, en dan wordt er aan de bel getrokken. En dan wordt het een beetje afgedaan met je kan ook andere bestellen. En vandaag hebben we het verhaal gekregen dat ze nu in de vijfde generatie van deze handschoenen zitten En nu zijn ze goed en ze zijn gekeurd. En dat bedrijf werkt ermee en die werkt ermee. En ze willen het Global gaan doen en zo. Ja maar ja als eenmaal het stigma erop zit. Hij scheurt meteen. Communiceer dat dan. En nu is het uiteindelijk wel aan de hand van onze signalen vanuit de bestuurder opdracht gegeven om een soort enquête onderzoek uit te zetten richting site managers. Ik weet ook niet of dat de juiste categorie is want die krijgen natuurlijk niet alles te horen Over het gebruik van de handschoenen. Hoe de communicatie geweest is, hoe goed ze zijn. Of ze gerecycled worden. In dat voorval er is wel actie ondernomen door de bestuurder om daadwerkelijk te gaan onderzoeken van ja maar hoe zit dat dan? Of waar komt dat vandaan? Ja en we hebben ook issues opgegeven over psychologische veiligheid. En dat is een beetje blijven liggen want we hebben al denk ik drie of vier jaar elk jaar hetzelfde gesprek. Waarom zijn die getallen zo laag met onze variëteit aan personeel.

I: Cultuurverschillen en verschillende normen en waarden die kunnen botsen.

G: Met de collega's die we hebben is het niet mogelijk dat dat niet vaker gebeurt. Dus de vraag is, het is niet goed dat het gebeurt zo bedoel ik niet, maar er wordt zo weinig gemeld dat dat eigenlijk onmogelijk is. Dus dat betekent dat we ergens mensen missen in hun werkveiligheid. En hoe dat op te lossen, dat is al meerdere jaren teruggekomen. En dan wordt er wel gezegd dit komt van onze vertrouwenspersoon, dat wordt gemeten. Maar wat wij zelf ondervangen wordt niet gemeten. Ik denk dan maak daar dan een notitie van. Dan krijg je in ieder geval inzicht in wat er speelt en daar kan j dan op kan gaan sturen.

I: Ja en kan je dat wel goed als ondernemingsraad bespreken met de vertrouwenspersoon dat je met de vertrouwenspersoon het gesprek aangaat over hoe kunnen we dit aankaarten bij de bestuurder?

G: Zo uit mijn hoofd hebben we het wel besproken, ook waar de bestuurder bij was. Maar niet inhoudelijk van hoe kunnen we hier nu iets mee doen. Want hun is het ook, ja wij vertrouwenspersoon, wij registreren en de rest ligt ook voor een gedeelte bij het bedrijf zelf. En dat laatste stuk, daar hebben we nul data van. Tenminste wel naar gevraagd maar dan zeggen ze ja, dat houden we niet bij. Dan heeft een vertrouwenspersoon als die getallen komt brengen ook niet zoveel toegevoegde waarde.

I: Is het voeren van een overleg in aanwezigheid van de bestuurder voor de ondernemingsraad de ideale manier van overleggen of zou je als ondernemingsraad ook graag zien dat je buiten de bestuurder om met deze stakeholders kunt praten? Zou dat positief bij kunnen dragen aan de rol van de OR in gezond en veilig werken? Niet uit wantrouwen naar de bestuurder maar dat je dan misschien met zo'n partij iets meer een open gesprek kan houden over waar tegenaan gelopen wordt en waarom?

G: Ja ik denk op zich wel. Alleen met de getallen waar we mee aankomen en omdat het zulke lage getallen zijn is het ook heel moeilijk om een casus te bespreken omdat het dan te snel herleidbaar is. Omdat het echt om twee handen vol meldingen gaat. Of je daar dan iets mee opschiet. Alleen de vraag misschien of we kunnen ondersteunen in hoe kunnen we het dan wel beter maken? Maar daar hebben we dan vervolgens wel weer de bestuurder bij nodig. Maar ik heb hem eventjes opgeschreven, misschien is het wel een idee is om te kijken of we daar dan iets verder mee kunnen komen.

I: Ja want ik zie het wel bij andere ondernemingsraden dat ze zowel met als zonder de bestuurder gesprekken voeren met stakeholders. En dat ze hele goede ervaringen mee hebben. Omdat je in afwezigheid van de bestuurder toch een ander gesprek voert dan in aanwezigheid van de bestuurder.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Ik denk het niet geïnformeerd worden. Of te laat worden geïnformeerd. Dat gezegd wordt dat komt van het hoofdkantoor komt en af en zo gaan we het doen. Ja en de communicatie dat sommige dingen vergeten worden of niet helemaal reëel zijn. Ja, daar schuurt het wel eens. En een heel simpel voorbeeldje daarin is. Er zit sturing vanuit het hoofdkantoor, dus ook in de richting van Nederland op het sluiten van veiligheidsmeldingen. Dat ze afgehandeld zijn. Want dan wordt het veiliger. Ik ben van mening dat je moet zorgen voor een cultuur waarin mensen hun best doen om het veiliger te maken. Met als gevolg dat ze de melding kunnen afsluiten. Het is maar heel subtiel, de vorm hoe je het zegt. Maar als jij stuurt op ze staan nog open en waarom staat die nog open? Je moet eigenlijk vragen of die gevaarlijke situatie nog bestaat. Waarom ben je die niet aan het oplossen? En dat je niet gaat sturen op het afsluiten. Want dat doen mensen. Dan spreek ik in dit geval voor mijzelf, mijn eigen account. Maar ik kan me niet voorstellen dat het niet landelijk gebeurt. Dat er meldingen worden afgesloten omdat het afgesloten moet worden. Dan ga je kijken en dan denk je, ja, het plan is om dit en dit te gaan doen, het is bij deze afgesloten. Maar vervolgens is er dus geen actie ondernomen om het veiliger te maken. Dus die sturing en dat gesprek heb ik zowel met de HSEQ besproken al met de Europese OR Ja, dat is toch een ander perspectief. Het einddoel is hetzelfde, veilig maken en het afsluiten. Maar het is wel hoe je het inbrengt. Stuur je op het afsluiten of stuur je op veiligheid? Dat is best een lastig gesprek.

I: Je wilt dat mensen, de medewerkers, in alle lagen zich bewust zijn van hun eigen gedrag. En veilig werken. En dat onveilige situaties ook daadwerkelijk worden opgelost. En niet zozeer dat meldingen worden afgehandeld. Want dan is het inderdaad, loop je het risico dat bepaalde lagen gaan insteken op het afmelden van de actie. En niet zozeer op het oplossen van de oorzaak.

G: Ja, en soms zijn het natuurlijk heel kleine dingen wat heel makkelijk is en wat inderdaad heel snel afgerond kan worden. Maar ja, als jij de intentie hebt om iets te gaan bespreken met de klant, dat iets opgelost moet gaan worden. En het vervolgens afsluit, dan is in het systeem, is de gevaarlijke situatie afgesloten. Terwijl de gevaarlijke situatie nog steeds bestaat. En daar moeten mensen, volgens mij worden de managers afgerekend op hoeveel dingen ze open hebben staan. Dat is natuurlijk geen slim iets om te zorgen dat ze daarop worden afgerekend.

I: Nee, en wat kan je daar dan als OR in doen? Ja, wat je al zei, het bespreekbaar maken. Bij de bestuurder en in de Europese ondernemingsraad van, hé, beste bestuurder, dit zijn mogelijke gevolgen van het beleid wat je nu voert. Dat je die monitorende rol pakt op zo'n moment.

G: Ja, en proberen ook uit te leggen en op een duidelijke manier dat het niet hetzelfde is wat je zegt. Het doel is uiteindelijk hetzelfde. Het is veilig en je kan de melding afsluiten, maar dat is toch best wel lastig. En zeker als de directie wordt afgerekend op, hoeveel ze nog hebben openstaan. Dus dat gedrag, als je gaat dan pushen, wat ik snap, het moet afgesloten worden. Ja, en dat is niet, door iets afsluiten wordt het niet veiliger.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken? Bij tijd, kun je denken aan het aantal uren dat je kan besteden, de hoeveelheid overleggen die je hebt. Middelen kan je denken aan voldoende ruimte om training te volgen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

G: Op dit moment te weinig. Dus niet voldoende tijd, want je merkt in de OR, dat er veel te weinig tijd is, omdat het eigenlijk erop neerkomt. Je hebt een volledige baan waarbij je al eigenlijk meer werkt als dat de bedoeling is. En daar komt dan ook nog de OR-rol bij. Ja, en met trainingen, ik denk ook dat we die meer als OR moeten doen om beter te worden. Maar ook dat is ook weer een tijdding, want bij de meeste functies die in OR zitten, op het moment dat je een dag training hebt, betekent dat de andere dag twee dagen in één dag doen. Omdat het werk niet overgepakt wordt. En voor mij is het dan in mijn weekend, maar dat is ook niet de bedoeling. En andere mensen, die kunnen een collega vragen. Maar bij heel veel functies is het, ja, dan blijft het werk gewoon liggen. En dan heb je het de dag daarna dubbel zo druk. Dus het zou beter zijn als er meer tijd voor vrijgemaakt wordt. En ook in de onderneming duidelijk is, dat als mensen in OR zitten, dat het niet alleen een beetje vergaderen is. En je tijd doorkomen, maar dat je ook wel een nuttige bijdrage kan leveren. En daar moet je wel tijd voor krijgen om dat te doen. En ook de opleiding, inderdaad de middelen, cursus om je ergens in te specialiseren of te verdiepen. En daar is op dit moment echt gewoon geen tijd voor. De OR wordt belangrijk gevonden, maar vooral in woorden en niet in daden. Ja, en dat is een beetje ook wat we net al besproken. Want veiligheid zeggen is iets anders dan veiligheid doen. En de OR is belangrijk. Maar laat het dan inderdaad ook zien in daden. Laat ze dan met tijd en cursussen. En doe dat zelf ook proactief. Ja, volgens mij staat in de wet vijf dagen. Ik heb twee keer een basisopleiding voorgedaan. En voor de rest niks. Terwijl ik best wel wat wil doen. Maar ja, waar ligt dan de... Is dat dan vanuit het DB, zeg maar, richting de bestuurder, dat hij niet hard genoeg zegt van... Ja, we willen dit gaan doen en wat minder vragend zijn en wat meer neerleggen van dit willen we gaan doen. Kunnen jullie hier tekenen voor te betalen? Of moet je bijna op je blote knieën zeggen van alsjeblieft mogen we iets gaan doen?

I: Het recht op scholing is vastgelegd in de WOR. Dus ja, in principe kun je zeggen wij willen scholing volgen. We gaan dat doen. Dat recht hebben we. En kijk, bijkomende faciliteiten als een overnachting in een hotel en dergelijke. Daar heb je geen recht op. Maar als jij een ruimte reserveert op het hoofdkantoor en een trainer inhuurt die binnen de richtlijnen voor wat een cursus mag kosten blijft. Als daaraan voldaan wordt, dan kan de bestuurder dat eigenlijk niet weigeren.

G: Ja, ik denk op het moment dat jij een beter opgeleide OR hebt, met meer kern en of specifieke zaken misschien niet in hun eigen werkgebied, maar waarschijnlijk wel in hun interesse. Want anders zou je die cursus niet kunnen doen. Je moet ook wel dingen doen waarvan je zegt van daar heb ik heel veel interesse naar. Of daar wil ik meer van weten of daar ben ik nieuwsgierig naar. Want als jij iets, als ik iets moet doen wat... Ik kan zo even... Arbeidsvoorwaarden, wetgeving moet gaan lezen. Dat zou mijn hobby niet zijn. Ik vind het al voldoende als ik de stukken krijg in de OR. Die lees ik en daar vind ik iets van. Maar om me daar verder in te verdiepen, dat hoeft voor mij niet. Maar als het bijvoorbeeld over veiligheid gaat, of privacy, of andere dingen waar je je kan in ontwikkelen als OR zijnde. Het hoeft niet eens een hele specifiek onderwerp te zijn. Maar ook gewoon als algeheel, de

teambuilding, of de kennis, of de manier van vergaderen. Of wat helpt voor de totale OR. Ja, dat is nuttig. Niet alleen voor de OR, maar ook voor het bedrijf.

I: Ja, een goed functionerende medezeggenschap. Daar heeft het hele bedrijf wat aan. Dat is absoluut waar.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR?

G: Ja, de mensen bereiken als die überhaupt weten dat er een OR is en wat ze doen. En staat nu een stukje op Intranet. Alleen de vraag is in hoeverre zitten medewerkers van de vloer op Intranet, hoe regelmatig kijken ze. Ik denk dat de managers daar regelmatig op kijken, maar ik denk ook best wel dat er genoeg mensen zijn die er überhaupt niet op kijken. Want je bent op de klantlocatie. Wat boeit mij nou nou wat het bedrijf doet, zolang ik maar betaald krijg. Terwijl ook die informatie die zij hebben en de kennis en ervaring wel belangrijk is. Dus je moet op een of andere manier wel ergens connecten. Dus we hebben het wel over gehad om wat we voor corona van plan waren, om bij locaties langs te gaan. En dat was in eerste instantie de bedoeling om een presentatie te houden, wat doet de OR en dat een beetje uitleggen. Nu is het een beetje omgevormd. Dus een klein beetje uitleggen wat het OR is, maar vooral ook het gesprek aangaan met de mensen op de vloer. Ga vooral even klagen. Waar loop je tegenaan? En voel die vrijheid. Ik wil praten met de mensen die op de vloer staan en het smerige werk staan te doen.

I: Ja, je bent de vertegenwoordiging van de werknemers. Dus de werknemers, die wil je spreken. En nu valt een manager ook onder de werknemer, maar dat is niet de enige werknemer.

G: Tuurlijk. Maar ik weet ook dat als we langskomen, dan kun je de management tour krijgen. En dan is alles geweldig en kijk ze mooi in die vrachtwagens filmen. Of we gaan kijken van kijk daar is iemand ingevallen met de arbeidsinspectie erbij. Daar is dit fout gegaan. Hier lopen we tegenaan. Daar lopen we tegenaan. Dit gaat goed. Dat mag ook benoemd worden. Maar er gaan ook heel veel dingen niet goed. En ik wil graag ook dat horen van andere locaties. Waar dingen niet goed gaan. En als het wel geweldig gaat, top. Dan moeten we misschien gaan kijken wat daar goed gaat. En waarom het dan bij andere locaties niet goed gaat. Dat zou wel iets zijn waar we naar kunnen kijken, om dat op te pakken. Om meer de connectie met het bedrijf te ervaren. En dat mensen zich ook meer verbonden voelen met het bedrijf. Waardoor wij ook als OR hopelijk meer input krijgen. Want er is toch een drempel in het contact zoeken, ook met de OR.

I: En je noemde net even de arbeidsinspectie. Ontvangt de OR ook afschriften van de arbeidsinspectie. Als die een bezoek heeft gebracht aan een klantlocatie.

G: Nee, volgens mij niet. De HSEQ-manager doet wel uitgebreide presentaties geven. En als er grote ongevallen zijn dan wordt dat wel gemeld. Maar dat is wereldwijd. Maar dat andere niet echt. Ik weet het niet. Volgens mij zitten heel veel regulaties tegenwoordig bij het bedrijf zelf. En komt de arbeidsinspectie niet zo heel vaak meer langs. Of eigenlijk niet.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen? En dan ook weer op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

G: De mogelijkheid om te gaan trainen. Ik denk dat dat het belangrijkste is. Dat niet iedereen op de hoogte is van wanneer de OR ingeschakeld moet worden. Bij welke onderwerpen. Als het goed is nu redelijk ondervangen door het document proces medezeggenschap. Wat nog de organisatie in moet. Maar ik denk dat het vooral tijd is. Maar dat is niet kennis of hulp. Maar vooral opleidingen. En verdieping. En trainingen. Ik denk dat dat wel het belangrijkste is.

I: Even ter informatie voor jou. In 2023 is er een nalevingsonderzoek. WOR geweest. En daarin heeft de SER geadviseerd aan sociale zaken en werkgelegenheid om het scholingsplan in de WOR verplicht te stellen. Dus in de WOR zal moeten worden opgenomen. Dat de ondernemingsraad een scholingsplan heeft. Daarmee wordt het scholingsrecht van de ondernemingsraad sterker. En een

tweede punt met betrekking tot scholing is dat de SER heeft geadviseerd om arbo en arbeidsomstandigheden, een verplicht onderdeel te maken van het scholingsplan. Sociale zaken en werkgelegenheid heeft gezegd dit te gaan overnemen. De vraag is wel op welke termijn dat gaat gebeuren. Voor 2026 zijn er in ieder geval geen WOR-wijzigingen. Dus het zal op z'n vroegst 2027 worden.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR? En dan ook weer specifiek arbeidsomstandigheden beter in te kunnen verhullen? En bij regels, manier van werken, kan je ook denken aan een Arbowetgeving, een wet op de ondernemingsraden, dat je daar iets in mist.

G: Nee, dat weet ik zo niet. Nou ja, misschien het document, proces medezeggenschap, wat we nu zelf hebben. Dat mag breder gebruikt wordt in de organisatie. Dat er meer overzicht is van wanneer wel de OR en niet de OR inschakelen, dat je gewoon een soort stappenplan kan volgen. Waardoor het voor managers makkelijker is om te zien van wat ik nu ga doen heeft dat te maken met de medezeggenschap. Ja, ik denk dat dat wel helpt, want ik geloof echt niet dat het altijd onwil is. Soms wordt het wel, ik denk wel, bewust gedaan, maar dat het niet altijd duidelijk is. En ik zelf, en ik denk de meeste OR-leden die niet juridisch onderlegd zijn, die weten ook niet precies wanneer, met welke artikel, onder welke wet iets valt, wanneer het advies of instemmingsplichtig is. En tot op zekere hoogte moet je er wel iets van afweten, dus die basiskennis een beetje hebben. Ik zeg wel, heel eerlijk, ik weet dat zelf ook niet. Ik ga meer af op wat ik aan ervaring meeneem, want ik zeg al, wetsartikelen en lezen is ook niet mijn hobby. Maar ik denk dat wij nog wel best wat dingen laten liggen, waar we best om kunnen vragen, of waar we best wat steviger op de inhoud kunnen zitten. Wat we dan laten liggen, omdat we het eigenlijk niet zo goed weten, wat we nou wel of niet kunnen vragen.

I: Ja, en dan kom je weer terug op dat stukje scholing.

G: Ja, ik denk als je beter weet wat jouw rechten zijn en hoe je iets kan vragen, wat je kan vragen, want soms denk ik, ja, dat kunnen we misschien helemaal niet vragen. We zijn beursgenoteerd, dus we kunnen de jaarverslagen niet vragen, of tenminste niet voordat het gepubliceerd is. En volgens mij zijn dat best dingen die we wel kunnen vragen, waar we nu heel terughoudend in zijn. Van, oh jee, ja, stel je voor dat, ja, kunnen we dat wel vragen? Ja, terwijl, volgens mij, dat weet ik eigenlijk wel zeker, we veel meer kunnen vragen en op kunnen vragen, als dat we nu doen. En dat wil niet zeggen dat je jezelf moet overladen met data, waar je helemaal niks mee doet vervolgens.

I: Nee, het opvragen van de informatie is één, maar je moet ook duidelijk weten als OR, en dat mag een bestuurder best vragen, wat ga je ermee doen? Of dat de OR zegt, nou, we willen graag de informatie hebben en we willen daar ook een toelichting bij.

G: Ja, maar dat is dan ook weer in combinatie met de opleiding. Als jij een onderwerp heel interessant vindt, dat een aantal mensen binnen de OR opleiding in onderwerp X gaan volgen, en als ze daar dan meer informatie over hebben, dan kunnen die gaan bekijken wat ze daarvan vinden. En dan kunnen ze daar conclusies of wat ze daarmee willen weer terugleggen in de complete OR van, ja, we hebben dit gezien en dit vinden we raar, dit vinden we, dit gaat echt goed. En dat je dan vervolgens verder komt, maar dan moet ook weer daarin meer die kennis vergroot worden.

I: Ja, dat je bij bijvoorbeeld een advies of een instemming delegeert als ondernemingsraad aan een arbocommissie, die werkt het volledig uit en komt terug met een advies naar de ondernemingsraad. En op basis van dat advies wordt er een advies gegeven aan de bestuurder of wordt de instemming gegeven aan de bestuurder.

G: Ja, ik denk dat met pittige onderwerpen, dat een arbocommissie daar meer inhoudelijker mee aan de gang kan, en dat niet iedereen alle details hoeft te weten. Dat kunnen ze wel naar vragen

natuurlijk, maar ik bedoel niet dat ze zich daarin hoeven te verdiepen. En dat je dat best een beetje kan houden bij een groepje mensen en niet bij heel de OR.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een, ja hier staat VGWM-commissie, in jullie geval een HSEQ-commissie?

G: Ja, het voordeel is dat je op dat specifieke onderwerp, wat het belangrijkste onderwerp zo'n beetje is wat er is. Dat je wat informatie krijgt vooraf, wat er speelt, wat er, je hebt een goede vinger aan de pols met wat er in de bedrijven gebeurt, in ieder geval wat de plannen zijn. Alleen ja, waar we het al eerder over gehad hebben, dat doorsijpelen naar de rest van de organisatie op de werkvloer is dan wat minder. Maar ik heb wel het idee dat de intenties heel erg goed zijn en dat er best wel dingen liggen. Maar dat is wel het voordeel, dat je wel meer wordt meegenomen en al eerder weet wat er speelt en wat er aan de hand is. En waar de knelpunten liggen vanuit de afdeling.

I: Kan je zeggen dat vanuit de HSEQ-commissie de lijnen met de verantwoordelijken wat korter zijn dan wanneer het vanuit de OR langs de bestuurder naar de verantwoordelijken gaat? En van de verantwoordelijken weer naar de bestuurder naar de OR.

G: Ja, ja, dan komt er altijd extra ruis te lijn. Dus het is wel fijn om, zeker nu, eerst niet, met wie we het gesprek hadden, maar nu zeker, dat je wel direct vragen kan stellen. En dan wordt het uitgezocht en wordt het meteen verteld. Het is ook van twintig minuten naar een uur gegaan. Dus soms een beetje langdradig. En te uitgebreid misschien zelfs. Maar het is wel fijn dat degene die erover gaat en met de plannen bezig is, ook vertelt. Met deze plannen zijn we bezig. Dit is het jaarplan. Dit hebben we wel gedaan, dit hebben we niet gedaan. Daar zijn we mee bezig, daar zijn we mee bezig. Dit speelt er. Dus dat is wel heel fijn. En dat je dus ook met aanvragen vroegtijdig gewoon van, dit komt eraan. En op het moment dat het dus is van, ja, het systeem gaat veranderen, dat wij gevraagd hebben van, ja oké, maar weet je dan ook dat het langs de OR moet? Nou ja, nee, maar het komt vanuit de Global. Ja, ik ga het even dubbelchecken, maar volgens mij moet het gewoon langs de OR. Dus dat is het voordeel dat je dus informatie vervoegd krijgt, eventueel kan bijsturen. Al voorbereidend op dat de dingen gaan aankomen. Dat je gewoon het gesprek met de hoofdverantwoordelijke hebt die daarover gaat.

17.16 OR 11

Geïnterviewde: Secretaris ondernemingsraad

Interviewer: Evie Keus

Datum: 13 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ja. Nou, ik heb daarover zitten terug te denken. En ik denk dat wij... Kijk, ik ben natuurlijk heel lang lid van de OR al. Dus ik heb een hoop geschiedenis meegemaakt. Ik denk dat wij daar zeker een voortrekker in zijn. Nu is eigenlijk alles wel op poten gezet. Maar toen ik in de OR kwam, toen waren we veel kleiner. En ja, eigenlijk... We hadden wel, voordat ik kwam, een OR gehad. Maar die was nooit echt goed van de grond gekomen. En er was, als het ging om arbo en veilig en gezond werken... was er eigenlijk niks geregeld. Ik denk ook omdat wij een Amerikaans bedrijf Ja, en wij hadden een kantoor in Gelderland. We zaten toen rond de zestig medewerkers. Nou, we hadden iemand bij de receptie. En ja, managers die leidinggaven aan de mensen die er zaten. En dat was het ook eigenlijk. Er was niemand die zei van... Goh, we hebben nog een Arbowet en kijk hier en hiernaar. En toen wij dus als OR gestart zijn kwam arbo natuurlijk ook op de agenda. En daarin hebben wij heel veel kunnen initiëren. En als ik dan kijk naar zestien jaar later, dan zijn wij daar nog steeds eigenlijk wel een beetje de voortrekker in. Als het dan gaat bijvoorbeeld om de RI&E of het PMO, dan is de OR altijd de partij die zegt tegen de bestuurder... Goh, jongens, denken jullie eraan? Het is weer tijd.

I: Artikel 28 is bij jullie wel bekend? Stimulerende taken van de ondernemingsraad.

G: Ja.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? De verhouding tussen arbo en Arbeidsvoorwaarden en Financiën.

G: Ja, nou ja, Financiën is bij ons niet echt een heel groot onderwerp. Omdat wij natuurlijk onderdeel zijn van een heel groot multinational. En arbeidsvoorwaarden... Nou ja, laat ik bij het begin beginnen. Het wisselt een beetje, denk ik. Het staat altijd vast op de agenda. Maar het wisselt wel hoeveel tijd we erin steken met alle andere dingen die aan de hand zijn. Want als ik kijk naar de afgelopen jaren... We zijn een paar jaar terug overgenomen. Toen moesten we harmoniseren. Dat heeft heel erg veel tijd gekost. We hebben geen CAO binnen de organisatie. Dus dat betekent ook dat je gewoon toch wel veel tijd moet steken in alle zaken die bij veel bedrijven wel in CAO zijn vastgelegd. Nou, we zijn een tijdje terug, een paar jaar terug zijn we verhuisd. We hebben een nieuw kantoor. Hebben we betrokken. En ja, op zo'n moment zijn we er natuurlijk wel wat drukker mee. Om te kijken van, goh, hoe zit dat nou met dat nieuwe kantoor? En wat is er nodig? Moet er weer een RI&E worden gedaan? Ja, dus dat wisselt een beetje. Maar het staat wel altijd op de agenda. De RI&E die er is. Het plan van aanpak waar we op voortborduren. Ja, PMO die weer gedaan moet worden. Dus het is wel constant, maar niet altijd evenveel.

I: Nee, maar het is wel een constant onderwerp op de agenda.

G: Ja, maar ook omdat het zo iets typisch Nederlands is. Het staat er bij ons wel hoger op de agenda omdat we hier dus echt veel invloed op kunnen hebben. In tegenstelling tot veel dingen die vanuit het moederbedrijf voorgelegd worden. Of ja, voorgelegd. Dan is het inderdaad alleen van, nou, hier heb je een instemmingsaanvraag. En, nou, tekenen bij het kruisje. Terwijl dit punt hebben we natuurlijk heel veel invloed op. Vanuit de Arbowet en de wet op de ondernemingsraden. Dus daardoor is het denk ik ook wel belangrijker. Omdat we daar echt kunnen laten zien van, nou, dit vinden wij belangrijk. Denk hier en hieraan.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ja, we hebben eigenlijk nooit, nooit specifiek gezegd van, heb je een probleem op dit gebied of een gevaarlijke situatie, meld dat bij ons. Dat niet. Maar iedereen weet ons wel te vinden. Ja, waarschijnlijk ook gewoon doordat we in de loop der jaren ons altijd bemoeid hebben met de RI&E en alles. We hadden ook altijd, voordat we in dit kantoor zaten, een receptie. Nou, dat is altijd een logisch punt om een gevaarlijke situatie te melden. De receptie, dat was onze facilitaire medewerker en die was ook de preventie medewerker. Dus dan ben je ook alweer gelijk op de goede plek. We zitten nu in een pand zonder receptie. Ja, die hebben we wel, maar wij huren één pand, een soort van klein flatje met drie verdiepingen. Daar staan er vier van op het terrein en er is nog een heel groot oud gebouw. En dus er zitten meerdere bedrijven die daar huren, met één centrale receptie. Dus hoe dat nu gaat, dat durf ik dan eigenlijk niet zo heel goed te zeggen. Er zijn ook vrij weinig gevaarlijke situaties op kantoren. Dat scheelt. Maar mensen weten ons wel te vinden. Wat bijvoorbeeld een aanleiding is geweest voor ons om te verhuizen, behalve dan dat de organisatie kleinere kantoren wilde na de corona. Was dat het klimaat in ons kantoor ook niet goed meer was. En dat is begonnen met dat wij signalen ontvingen vanuit de achterban van mensen die tegen ons zeiden van ja, ja god, dan zit ik hier in de middag te werken en dan krijg ik hoofdpijn en dan voel ik me niet goed en zo. En dat is een beetje toen de aanleiding geweest dat wij dachten, oh dat is wel opmerkelijk dat meerdere mensen dit zeggen. Hier moeten we iets mee. En toen zijn we daar dus verder in gegaan en toen zijn er ook metingen gedaan door een extern bedrijf en toen bleek dat de CO2-niveaus zeker in de middag gewoon echt veel te hoog waren. Nou ja, wel echt dusdanig hoog dat je gewoon actie moest ondernemen. En dat is ook wel een van de aanleidingen geweest om te gaan verhuizen toen. En verder hebben we sinds kort vanuit de overkoepelende organisatie een systeem waar dit soort dingen in gemeld moeten worden. Dus mocht je van de trap vallen, uitglijden, met de auto onderweg naar de locatie waar je dan voor je werk heen gaat, een ongeluk krijgen, dan hebben we een systeem waar dat allemaal in gemeld moet worden.

I: Ja, dat hoor ik van meer bedrijven inderdaad, dat ze dat hebben of aan het opzetten zijn. En dan wordt het meer de taak van de OR van, hé, werkt het systeem goed? Dan dat ze zelf actief informatie hoeven op te halen.

G: Ja, maar wij krijgen dat dan voor iedere overlegvergadering krijgen we een overzicht vanuit de bestuurder van de gemelde calamiteiten. Daar is bijna nooit wat.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Arbo-specialisten, wie kan ik daar dan onder verstaan?

I: De preventiemedewerker, de BHV, de bedrijfsarts.

G: O, ja, ja. O, natuurlijk, ja. Nou, ja, ik denk wel dat wij daar heel erg goed allemaal mee samenwerken. Ja, wat ik noemde, preventiemedewerker, die hebben we dus. Dat was altijd de receptionist. Die is overigens preventiemedewerker geworden omdat de OR zei, we hebben geen preventiemedewerker, zullen we deze rol toevoegen? Nou, dat is al heel lang geleden inmiddels, hoor. Nou ja, we hadden natuurlijk even een dingetje, omdat we geen receptionist meer hadden. Nu is een van de managers, die daar al eerder ervaring aan had, die is nu preventiemedewerker geworden. Wat betreft HR, een van onze twee bestuurders, die is onderdeel van HR. Er is een commissie, hebben wij vanuit de OR opgezet. En één persoon daarvan, die zit ook in het Health & Safety-overleg. Dat is, ik durf even niet te zeggen hoe vaak. Ik dacht, één keer in het kwartaal hebben ze dan een meeting. Dus iemand van de OR, de preventiemedewerker. Er zat nog iemand bij, wie zat er nou nog meer bij? Oh, dat durf ik even niet te zeggen. Dat ben ik namelijk niet zelf.

I: Nee, maar vanuit de organisatie is er ook een commissie, een overleg, rondom arbeidsomstandigheden en de OR is daar met deskundigen en andere betrokkenen bij aangesloten.

G: Ja. Nou ja, het was ons initiatief om dat op te zetten, vanuit de OR. Ja, dat klopt. En arbo-specialisten, je noemde de arbodienst, daar zijn we ook nauw bij betrokken. We hebben eens het jaar een evaluatiemoment met hen. Dus ja, veel contacten.

I: Vraag 5 Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Het voornaamste is dat dingen veel tijd kosten bij ons. Ja, en verder loopt het eigenlijk allemaal wel goed. We weten de juiste mensen te vinden. Ja, en de andere mensen die zien ook het belang van de betrokkenheid van de OR erbij. Alleen tot je tot een resultaat komt, dat kost veel tijd. Daar gaat gewoon veel tijd overheen.

I: Misschien ook omdat het internationaal is, misschien dat het door meerdere lagen heen moet.

G: Het moet over meerdere lagen heen, ja.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Ja, ik denk wel dat we daar voldoende tijd en middelen voor hebben. Ja, ik heb nooit signalen gehoord dat binnen de OR werd gezegd van we moeten hier eens wat mee, maar we hebben er geen tijd voor. Soms is het inderdaad wat minder, maar dan komt dat later wel weer terug.

I: Ja, en op het gebied van middelen, training.

G: Ja, dat staat ook altijd wel op onze agenda. Je hebt natuurlijk als OR zoveel trainingdagen in het jaar, daar komen wij nooit aan. Dus we kijken ook wel eens van, zouden er mensen zijn die een specifieke training voor iets willen volgen? Is het pensioen of iets op arbo-gebied? En als daar behoefte aan is, dan wordt dat gedaan, ja.

I: Dat bijvoorbeeld de commissie een specifieke training volgt op een gebied van een onderwerp dat gerelateerd is aan arbo.

G: Ja, precies.

I: Klinkt allemaal heel goed geregeld. Absoluut geen voorbeeld van hoe SZW zegt dat het zit.

G: Ja, ik denk omdat we inderdaad in het begin klein waren en er niks geregeld was en de OR dat gewoon zelf allemaal een beetje heeft kunnen opzetten. Ik denk dat dat ontzettend veel scheelt. En er is ook niemand binnen de organisatie die zegt van, goh, dat moet zo of zo, omdat het zo internationaal is dat eigenlijk verder niemand zich daarmee bemoeit.

I: Nee, en dan groei je denk ik als OR ook in het onderwerp, in de kennis van het onderwerp, in hoe je het bij de bestuurder moet brengen.

G: Ja, wat dat betreft hebben we inderdaad onze bestuurder goed opgevoed. We hebben een RI&E, dat moet zo vaak.

I: Helemaal artikel 28.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR? En dan moet je denken aan wat in de arbo visie naar voren komt, dat het onder mensen geen onderwerp is, gezond en veilig werken. We willen allemaal wel gezond zijn en blijven, en ook gezond en veilig zijn op het werk, maar maatschappij breed is het geen groot onderwerp.

G: Wij zijn natuurlijk echt een kantoororganisatie, en wij zitten dus de hele dag, en dat is natuurlijk helemaal niet gezond. Ja, ik denk wel dat de werkgever daar misschien iets meer aan zou kunnen doen. Misschien is dat een mooi punt voor de OR om in het volgende PMO mee te nemen. Ja, wat bij ons verder het grootste risico is, is psychosociaal arbeidsbelasting. Ja, dat is eigenlijk, al zolang ik me

kan herinneren, is dat bij ons het grootste risico. Maar dat is wel lastig als wij zeggen, nou wij zien dat veel mensen te veel werk hebben. En daar is de werkgever natuurlijk vaak niet mee eens. Die zegt dan van ja, maar er is niet te veel werk. Ja, soms zijn het drukke periodes, maar het ligt ook heel erg aan hoe je je werk indeelt, en hoe je alles inplant. En ja, wat is dan echt te druk, en wanneer is de belasting dan echt te hoog? Dat blijft altijd wel een punt van discussie. Omdat de een zegt, nee het is te veel, en de ander zegt, nee het is niet te veel.

I: Ja, deze heb ik ook van meer ondernemingsraden gehoord, dat of een situatie veilig is of niet, qua fysieke veiligheid, dat is vrij makkelijk te bepalen, want er zijn allemaal regels voor. De situatie voldoet niet aan de regels, dus onveilig. Maar psychosociale arbeidsbelasting, en een onveilige werksfeer, qua gevoel, ja hoe meet je dat, hoe bepaal je dat, en hoe breng je dat eens over aan de bestuurder, dat dat toch echt een onderwerp van gesprek moet zijn, dat bijvoorbeeld meegenomen moet worden in de RIE.

G: Ja, maar dat geldt voor ons ook, hoe meet je dat bij je achterban? Op een objectieve manier natuurlijk.

I: Ja, nee, daar is volgens mij nog geen antwoord op.

G: Nee, dat krijgen we denk ik ook niet. En je moet er denk ik gewoon mee bezig blijven. Dat onder de aandacht blijven brengen.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Als het gaat om arbo, dan heb ik daar denk ik geen antwoord op.

I: Nee, het kan ook zijn dat je geen kennis of hulp mist. Wat je al eerder aangaf jullie zijn klein begonnen, en hebben daar echt een voortrekkersrol in genomen. Dan kan ik goed voorstellen dat je dan ook een hele hoop kennis opbouwt over de jaren. En dan mis je ook minder snel kennis.

G: Nee, ik denk dat we alles wel hebben om het goed te kunnen doen.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Zo kwam in de arbo-visie naar voren dat bijvoorbeeld de Arbowet op onderdelen lastig te begrijpen is. Zowel voor OR als maar ook voor werkgevers. Biedt de WOR voldoende handvatten?

G: Ja, goed, ik zou het niet weten. Ja, het is natuurlijk wel fijn als de regelgeving duidelijk en concreet is. Maar ik denk, ja, je gebruikt het als handvat. Je moet er dan toch samen uitkomen. Dus ja, dat weet ik niet wat ik zou willen veranderen.

I: Nee, het antwoord kan ook zijn dat het allemaal prima is zoals het is. Dat je er goed mee kan werken. Dat je er geen problemen mee ervaart.

G: Ja, nee, geen probleem inderdaad.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, dat de lijntjes kort zijn. Dat je iedereen die er iets mee moet, van weet, bij elkaar hebt. Dat vind ik wel echt het grootste voordeel. En samen bereik je ook weer meer dan alleen als OR. Dat merk ik ook wel.

I: En bereid bij jullie de arbocommissie bijvoorbeeld ook de advies en instemming op het gebied van arbeidsomstandigheden, op het gebied van arbo, ook helemaal voor? Of doet de OR dat als geheel?

G: Nee. Dat doet de OR zelf. Niet met de preventiemedewerker bijvoorbeeld erbij betrokken. Dat niet. Mocht er inderdaad iets van instemmingsaanvraag aankomen op arbo-gebied, dan pakken de portefeuillehouders arbo binnen de OR dat op.

I: En de arbocommissie, die houdt dan meer het toezicht op de arbeidsomstandigheden, meer artikel 28?

G: Ja, dat is inderdaad ook wel een doorlopende taak om te kijken hoe gaat het op een kantoor met de veiligheid.

I: Ja, het monitoren.

G: Krijgen we signalen terug over gezondheid? Staan er nog dingen open? Het actieplan van de RI&E op dit gebied.

I: Het monitoren van lopende zaken en artikel 28.

I: Pakt de OR of VGWM/arbocommissie bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken de arbo wet en of artikel 28 WOR erbij?

G: Ja, niet zo heel specifiek, denk ik. Maar we hebben wel altijd, weet je, zeg maar een shortlist van de belangrijkste artikelen bij de hand. Oh ja, het mee-zorgen is dat, de stimulerende taken. Nou, niet specifiek moet ik bekennen. Dat als er iets is op arbo-gebied, dat we kijken van, goh, wat kunnen we vanuit artikel 28. Dat niet. Maar, ik denk dat dat, ja. Als je terug gaat zoeken, dan zie je inderdaad, oh ja, daar hebben we artikel 28 toegepast. Dat is het meer. Het gebeurt, maar niet met de WOR in de hand.

I: Zijn de SER-adviezen Naar een werkend arbo-stelsel voor iedereen (Arbovisie 2040, deel 1) en Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie (Arbovisie 2040, deel 2) een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

G: Nee, nee. Nee, maar goed, dat is misschien wel een mooie mogelijkheid.

I: Is de Arbovisie 2040 van SZW een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

G: Nee Nee, maar goed, ik denk ook omdat we op arbo-gebied een vrij eenvoudige organisatie hebben. Als je heel veel dingen hebt met machines en weet ik veel wat, dat dat veel hoger op je lijstje staat binnen de OR.

I: Is de OR bekend met het nalevingsonderzoek WOR 2023 en het voornemen om het verplicht stellen van een arbo/VGWM-commissie en het verplicht stellen van een scholingsplan Inc. scholing op het gebied van arbo?

Wat vindt de OR van deze voorgenomen plannen en het opnemen van deze verplichting in de

G: Nee. Dat is nieuw voor mij. Maar dat lijkt me ook goed initiatief. Nou, ik denk wel dat dat inderdaad goed is. En het lijkt me ook onmisbaar als we willen komen tot het doel van nul, wat was het, nul arbeid, hoe zei je dat nou?

I: Nul zieken, ja, nul zieken doden gewonden als gevolg van slechte arbeidsomstandigheden.

G: Ja, dat lijkt me wel goed dan inderdaad. Ja, dat is het voor de OR, is het, ja, is het ook duidelijker van, nou, dit ligt er en dit kun je ermee en als je, het is natuurlijk wel wat betuttelend misschien, een scholingsplan voor de OR verplicht stellen.

I: Misschien wel aan de andere kant, als een OR daar wat minder sterk in is of wat meer weerstand ervaart vanuit een bestuurder, dan kan dat wel een hulpmiddel zijn.

17.17 OR 12

Geïnterviewde: Voorzitter VGWM-commissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 13 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ja, nou, veilig en gezond werken wordt voornamelijk neergelegd bij de VGWM-commissie van de OR, van de ondernemingsraad. En dat is, VGWM staat dan voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Dus daar speelt dat onderwerp bij veelal een rol. En wat we verder doen, is de werkgever als het ware adviseren. En we controleren ook de werkgever en we vertegenwoordigen personeel met het doel om dus een werkomgeving te creëren die voldoet aan de Arbowet. En die ook de psychosociale arbeidsbelasting minimaliseert. Daarnaast hebben wij als OR natuurlijk ook instemmings- en adviesrecht op beleid. We zijn vervolgens ook betrokken bij de risicoanalyse en evaluatie. En we zijn ook betrokken bij het preventief medisch onderzoek. En op die manier zijn we vooral ook bezig met, ja, we bevorderen we als het ware een cultuur. Als het gaat over veiligheid, preventie en duurzaam inzetbaarheid van mensen. En dit gebeurt allemaal vanuit de VGWM-commissie.

I: Ja, en kan je zeggen dat de VGWM-commissie proactief is in het stimuleren van gezond en veilig werken?

G: Nou, dat komt in een van de volgende vragen, ook aan bod. Maar het maakt niet uit. Om daar vast een antwoord op te geven. Ik vind zelf dat wij als arbocommissie misschien nog net iets te reactief zijn in plaats van proactief. Maar goed, dat verbetert.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteed de OR aan arbo veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Arbeidsvoorwaarden is een groot onderwerp, financiën is een groot onderwerp. Hoe verhoudt zich dat precies? Komt het op elke agenda terug? Of is het vooral op het moment dat er een advies of instemming speelt?

G: Ja, dat is een goede... Het is redelijk moeilijk aan te geven. Maar tot zover ik het kan overzien, besteedt de VGWM-commissie 60% van de tijd aan de arbo aan gelegenheden. En 40% van de tijd aan de onderwerpen die zijn gerelateerd aan de gevolgen voor personeel. Dat is zo'n beetje... Zo zit het ongeveer in elkaar. Wij houden ons naast arbo ook bezig met bijvoorbeeld AI. En we kijken wat zijn dan de gevolgen voor personeel. Bijvoorbeeld daar houden we ons ook mee bezig. En we kijken ook naar duurzaam... We hebben ook een van onze thema's, dus duurzame inzetbaarheid van mensen. Dat vinden we ook heel belangrijk.

I: Ja, met duurzame inzetbaarheid heb je ook een stukje preventie. En dat is precies waar de arbovisie 2040 heen wil. Dus in die zin past het absoluut binnen gezond en veilig werken.

G: Ja, precies. Klopt inderdaad.

I: En AI heeft ook weer zo zijn gevolgen op voor gezond en veilig werken. Wat dat betreft vind ik het ook echt wel aan elkaar gelinkt.

G: Ja, klopt.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden?

G: Ja, wij als OR hebben een nieuwsbrief. Die we eens in de maand of eens in de twee maanden geven wij die uit. En daarin geven we het dan netjes aan dat medewerkers ons kunnen benaderen in

geval van problemen of gevaarlijke situaties. En daarnaast zijn we ook ieder kwartaal te vinden op een PI-event van de organisatie. Waar we goed zichtbaar zijn voor de medewerkers. En dan komen ze ook actief naar ons toe om eventuele problemen neer te leggen bij ons. Waar ze mee zitten.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevenden en arbo-specialisten?

G: Ja, dat is een goeie. Dan moet ik even kijken. Ja, we hebben het nog steeds over veilig en gezond werken. Dus dat is nog steeds de VGWM-commissie eigenlijk van de OR. Nou, we hebben eenmaal in de acht weken een overleg met de bestuurs-zijde van de organisatie over arbo-aangelegenheden. Daarbij zijn er ook arbo-specialisten, dus preventiemedewerkers aanwezig. Ja, en verder spelen ook HR en leidinggevende een rol afhankelijk van de onderwerpen waar de OR haar invloed kan uitoefenen. En dan, in dat soort gevallen gaan we met HR en met leidinggevende in gesprek in de zogenaamde technische overleggen. En daarnaast hebben we eenmaal in de acht weken ook nog eens een thema-overleg onder leiding van onze preventiemedewerkers. En dan gaat het onder andere over vitaliteit en over werkgeluk en werkplezier, dat soort zaken.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken

G: Ja, dat is een hele goede vraag. Waar wij eigenlijk, ik moest even nadenken, want ik zie dat ik deze vraag heb opengelaten blijkbaar. En die kan ik niet zo gauw beantwoorden. Even nadenken hoor. Welke hindernissen komen wij tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken? Ik moet even nadenken, even nadenken wat is het bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken. Ik denk dat we, ik denk dat we vooral te maken hebben, dat er wel een hindernis is, vooral kennis. Kennis over het onderwerp, de complexiteit van de diverse onderwerpen waar we mee te maken hebben. Dus kennis en complexiteit, dat zijn wel hindernissen. Want wat moeten we daarmee, hoe moeten we daarmee dealen? Hoe krijgen we de kennis op peil? Hoe kunnen wij onze invloed goed uitoefenen? Dat zijn wel de hindernissen waar we wel tegen aanlopen. Dat merk ik wel. En daarom is het ook heel belangrijk dat je in zo'n arbocommissie ook gewoon met meerdere mensen zit. Omdat je dan ook de taken wat beter kunt verdelen en gewoon ook gebruik kan maken van andere inzichten. En daar denk ik dat daar wel een beetje het dingetje zit. Maar ik moet toegeven, het gaat wel steeds beter. We doen veel aan trainingen. We proberen onze kennis goed op peil te houden. Daar zijn we gewoon heel erg druk en mee bezig. En juist omdat je met meer mensen zit, krijg je ook, dan stimuleer je elkaar. Je probeert, anderen hebben allerlei goede ideeën. Daar kunnen anderen mee aan de gang gaan. Dus dat eigenlijk.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Dat is een goede vraag. Nou, wij als leden van de VGWM-commissie hebben vier uur vrijstelling per week om zich bezig te houden met gezond en veilig werken. En er zijn verschillende middelen die we dus kunnen inzetten. Dat is een training, een training volgen. We hebben het organiseren van technisch overleg en arbo-aangelegenheden. We hebben de achterbanbijeenkomsten. We hebben medewerkers-tevredenheidsonderzoek hebben we. En wat we ook hebben is natuurlijk het plan van aanpak, risico-inventarisatie en evaluatie. Die hebben we ook naar beschikking. Dus dat eigenlijk.

I: Daar kun je voldoende informatie uithalen om je rol goed te vervullen.

G: Ja, dat is inderdaad. Dat klopt inderdaad. Want als je zo'n medewerkers-tevredenheidsonderzoek kijkt, dan weet je op een gegeven moment gewoon wat leeft bij mensen over het algemeen. En dan kijken wij vooral naar PSA-aangelegenheden, sociale veiligheid, integriteitszaken, werkgeluk en werkplezier. Daar kijken we dan naar. We doen ook achterbanbijeenkomsten, waar ik het net over had, op die PI-events. En dan gaan we gewoon ook vragen van hoe ervaar je de werkdruk bijvoorbeeld op het werk. Of de werkstress. Want u zei bijvoorbeeld agile werken, ja hoe ervaar je dat

dan agile werken? Wat doet dat met je? Voegt dat iets toe aan je werkgeluk, aan je werkplezier of niet? Ja, dat we op die manier proberen we onze informatie een beetje boven tafel te krijgen.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken van de OR? En de uitdaging, denk aan, in de Arbovisie 2040 komt bijvoorbeeld naar voren dat gezond en veilig werken geen onderwerp is binnen de maatschappij. Nee, we vinden het allemaal heel belangrijk, maar bijvoorbeeld het houden allerlei wetten en regels, dat vinden we maar vervelend.

G: Dat klopt inderdaad. Als arbocommissie hebben we natuurlijk de volgende uitdaging. We hebben inderdaad te maken met de complexiteit van de wet- en regelgeving. Dat is een van de dingen. Effectieve uitoefening van onze rechten die we hebben, dat is informatierecht, adviesrecht. We hebben ook het aanpakken van actuele thema's. Het inschakelen van deskundigen en proactief acteren. En ja, bij de OR en arbo vaak het begrijpen van complexe wetgeving. Ja, precies. En wat ook belangrijk is natuurlijk het overbruggen van de kloof tussen beleid en de werkvloer. Dat is ook wel een dingetje. Ja, dat is ook wel, ja, dat is ook wel een ding, hoor. Dan wordt het prachtig allemaal beleid, maar de beleving is op de werkvloer vaak anders.

I: Ja, de werkvloer loopt tegen andere zaken aan, of tegen zaken aan, die, op papier ziet het er goed uit, maar in de praktijk pakt het anders uit.

G: Precies, de praktijk is anders.

I: De praktijk is anders, en dan komen papier en praktijk, komen dan niet helemaal, of niet overeen.

G: Klopt, ja.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Ja, dat is, ja, ik heb hier als antwoord staan dat de VGWM-commissie heeft misschien te weinig deskundige ondersteuning om de kloof te overbruggen tussen beleid en werkvloer, en het effectief uitoefenen van haar rechten. Advies, instemming en informatie. En dat is gewoon wat we te weinig, dat is gewoon wat we missen. Dit hangt trouwens ook samen met de ambtelijke secretaris die bij ons, die aan ons OR verbonden is. We hebben vroeger, we hebben voorheen een ambtelijke secretaris gehad, en die was heel erg goed. Die was echt heel erg goed in ondersteuning. En die wist echt heel erg veel over hoe het allemaal loopt. En daar hebben we wel even een paar jaar zonder moeten zitten.

I: Dus je zegt, een ambtelijke secretaris is een goede toevoeging ook aan een arbocommissie om te ondersteunen in een stuk kennis.

G: Zeker, zeker, zeker.

I: En randwerkzaamheden waardoor de arbocommissie zich meer bezig kan houden met de inhoud.

G: Ja, dat klopt helemaal.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Ja, dat is een goede vraag. Nou ja, ik heb hier als antwoord eigenlijk bedacht dat onze OR, die heeft namelijk een prima reglement, waarin gewoon voldoende vrijstelling is geregeld. Dus daar zit niet zozeer, daar zit niet zo'n probleem. Maar wij kunnen als OR, en wij kunnen als OR gewoon beter invulling aan ons werk, als we misschien wellicht wat minder reactief zouden zijn. We zijn gewoon, we zijn gewoon een beetje, en dat komt ook doordat we af en toe het gevoel hebben dat ons informatie wordt onthouden. Dat we gewoon te laat zijn, dat we gewoon te laat van de informatie worden voorzien. En dan lopen we er eigenlijk een beetje achteraan te hobbelen. En ja, voordat ik het

weet hebben we eigenlijk onze invloed al niet kunnen uitoefenen. En dat is wel zorgelijk, dat gebeurt best wel.

I: Ja, en als je kijkt bijvoorbeeld naar een wet op de ondernemingsraden, of een Arbowet, biedt die voldoende handvatten? Zijn die voldoende duidelijk?

G: Ja, de wet- en regelgeving is duidelijk. Alleen, vanuit het bestuur moet dat ook af en toe gerespecteerd worden. En dan kun je niet gaan zeggen van, nou we passeren de OR maar. Weet je wel, en dat hebben we, of soms hebben we daar last van. En dan moeten we soms ook, ja we zijn, volgens mij hebben we al een keer zo'n situatie gehad, dat we het inderdaad gewoon nietig hebben verklaard. Dat we gewoon een, ja, een besluit van de bestuurder, nietig hebben verklaard omdat wij erin gepasseerd waren. Doe het maar lekker overnieuw.

I: Ja, ja, dat zijn geen leuke gebeurtenissen, maar soms is het nodig om te zorgen dat je je rechten kunt uitoefenen.

G: Precies, ja.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Ja, dat is een goede vraag. Nou, in ieder geval, je krijgt een stukje specialisatie in arbo-zaken. Je kunt een grotere invloed uitoefenen op arbo, een grotere invloed uitoefenen op arbobeleid eigenlijk. Je krijgt een goede samenwerking tussen directie en HR, een verhoogde tevredenheid door meedenken, je kunt goed meedenken, training, scholing, daar hebben we de mogelijkheden toe. En het interessante is ook dat we ook wel een efficiënte taakverdeling binnen de ondernemingsraad hebben, door gewoon een specifieke focus te hebben op bepaalde dossiers.

I: Neemt dan de arbocommissie ook een advies of een instemming die betrekking heeft op arbo over, dat ze dat volledig voorbereiden en dan een advies brengen naar de ondernemingsraad?

G: Ja, dat is inderdaad wat wij doen. Ja, dat klopt. Wij bereiden dat voor, we geven daar een advies over. En dan moet de ondernemingsraad daar dan over beslissen. Of ze daarmee akkoord zijn ja, of nee. En als dat zo is, dan wordt een dergelijke instemming of advies wordt door de OR uitgebracht, richting de bestuurder.

I: Vraag 11: Pakt de OR of VGWM/arbocommissie bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken de arbo wet en of artikel 28 WOR erbij? Artikel 28 zijn de stimulerende taken van de ondernemingsraad. Dus het toezicht houden op de naleving van de arbeidsomstandighedenwet.

G: Ja, het antwoord is ja. We hebben daar zo'n kaartje voor waar dat allemaal opstaat, van waar wij onze rechten opstaat en waar we wat mee kunnen. Dus het antwoord is ja.

I: Vraag 12: Zijn de SER-adviezen Naar een werkend Arbostelsel voor iedereen (Arbovisie 2040, deel 1) en Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie (Arbovisie 2040, deel 2) een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

I: Vraag 13: Is de Arbovisie 2040 van SZW een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

G: Nou, dat antwoord is ja. Ik kan me wel herinneren, toen ik net in de VGWM-commissie ben gestapt, dat is alweer twee jaar geleden, ongeveer tweeënhalve jaar geleden. Toen ging die arbo-visie, speelde toen op dat moment een rol. En daar hebben wij toen, in die tijd zijn we daar wel mee bezig geweest. Ik weet niet of dat ook tussen OR en de bestuurder is geweest, dat kan ik me niet herinneren. Dus daar is het antwoord nee op.

I: Vraag 14: Is de OR bekend met het nalevingsonderzoek WOR 2023 en het voornemen om het verplicht stellen van een arbo/VGWM-commissie en het verplicht stellen van een scholingsplan Inc. scholing op het gebied van arbo? Wat vindt de OR van deze voorgenomen plannen en het opnemen van deze verplichting in de WOR?

G: Nou, ik ben er niet, we zijn er niet, tenminste, ik ben er niet mee bekend. Laten we dat even vooropstellen. Maar we zijn er wel, en wat ik wel namens de OR kan zeggen, is dat we er ontzettend enthousiast over zijn.

I: Ja, want dan komt het ook echt in de WOR vast te liggen, dat je een VGWM- of arbocommissie moet hebben, en dat je een scholingsplan moet hebben, en dat arbo daar een onderdeel van wordt.

G: Ja, precies. En dat scholingsplan, daar zijn we gewoon wel druk mee bezig. Daar heb ik een collega die daar heel druk mee bezig is. En we houden ons bezig op een scholing op het gebied van arbo. Dat doen we ook. Ik ga bijvoorbeeld dit jaar, ga ik de cursus VGWM doen, van het SBI-formaat. Dus dat vind ik heel belangrijk. En ik denk ook dat we heel blij zijn met het voorgenomen plan en het opnemen van die verplichtingen in de WOR. Dus dat is een heel goed begin, een heel goed uitgangspunt. Ik wist dat niet, maar hartstikke top. Kan ik mee leven.

17.18 OR 13

Geïnterviewde: Vicevoorzitter ondernemingsraad

Interviewer: Evie Keus

Datum: 21 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Nou ja, daar besteden wij best wat tijd aan. We zijn niet zo lang bezig als OR. We zijn opgericht en geïnstalleerd in april 24. Met collega's die helemaal nieuw waren. Die nooit ervaring hebben gehad met ondernemingsraden. Dus het eerste jaar was vooral gericht op scholing. En uiteraard hebben wij tussentijds ook onderwerpen opgepakt. En we merken wel dat juist veiligheid en gezond werken en ook verzuim onderwerpen zijn waar we goed zicht op willen hebben. En dat doen we vooral door eerst documenten op te vragen. Diverse documenten. We analyseren informatie die beschikbaar is. Dat zijn bijvoorbeeld verzuimrapportages van arbo, de rapportage vertrouwenspersoon, resultaten-werkbeleving onderzoek, de veiligheidsscan die we jaarlijks onder medewerkers uit zetten, resultaten van RI&E. Nou, dat allemaal. En op dit moment is verzuim bij ons echt heel erg hoog. Dat hebben we heel goed onder de loep genomen. Normaal is bij zorginstellingen het verzuim rond de 6%. Het was bij ons het afgelopen jaar 14%. Nu is het verzuim aan het dalen. Maar we hebben, nu tot hoever dat kan, persoonlijke cases gecheckt Maar het is gewoon pure pech. Dus het is niet nalatigheid van organisatie. Maar daar hebben wij structureel overleg over. En het is ook geagendeerd in onze jaarlijks agenda dat we een rapport van de vertrouwenspersoon opvragen. En dan kijken we hoe dat zich verhoudt tot voorgaande jaren. En gezond en veilig werken is ook een agenda onderwerp, ook bij overlegvergaderingen. We hebben hele open communicatie met ons bestuur en met P&O. Dat is heel fijn. De samenwerking is heel prettig. En beide, zoveel de OR als bestuur, geven echt veel waarde aan een organisatie die gewoon fijn en veilig voor de collega's is. Dus die vragen ons om een advies. We hebben ook dit jaar het initiatiefrecht ingezet voor bijvoorbeeld eventuele scholing of coaching of ondersteuning voor mantelzorgers. En dames in overgang. Onze populatie van interne medewerkers, 80% zijn dames die in de leeftijd boven 30, boven 40 zitten.

I: Als ik het zo hoor proberen jullie proactief te zijn en hebben jullie een goed overleg met de bestuurder.

G: In hele fijne harmonie met de bestuurder. We zijn nu aan het kijken of we advies kunnen inwinnen van een Vitaloog. Dus iemand die op het gebied van vitaliteit ons advies kan geven over wat we nog kunnen verbeteren. Want het is natuurlijk kantoorwerk. Heel veel bezitten sta-bureaus. Maar je bent de hele dag in het scherm aan het staren. Dus of we daar eventueel nog wat adviezen kunnen krijgen. En een of twee keer per jaar komt iemand die je advies kan geven over instellen van je werkplek, je stoel, je schermen.

I: Inzetten op preventie.

G: Zeker. Ja.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteedt de OR aan arbo, veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Je gaf al aan, het komt elke agenda, elke vergadering terug. Hoe ligt de verhouding tussen de verschillende OR-onderwerpen?

G: Ik heb het echt niet zo scherp, maar ik zou denken dat zeker 30% gaat naar arbo onderwerpen. En misschien zelfs met vlagen wat meer.

I: Ja, het is niet mijn bedoeling een exact hoeveelheid uren of een percentage, te horen, maar ik heb ook wel ondernemingsraden gehoord, die zeiden ja, dan staat het er wel op, maar dan komen er andere onderwerpen en dan valt het van de agenda af.

G: Oh nee, arbo valt bij ons niet van de agenda af.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? Haalt de OR actief signalen op of is daar binnen de organisatie al een goed systeem voor en is het meer het monitoren van het systeem?

G: Ja, precies. Meer op die wijze, want we hebben al beleid organisatie breed afgesproken. Er zijn afgesproken routes en deze zijn ook vastgelegd in ons kwaliteitshandboek afhankelijk van het onderwerp, of het intimidaties, of het gevaarlijke situaties zijn op het BHV-vlak of dat de informatiebeveiliging in het geding komt. Dus daar hebben we afgesproken routes. Wij hebben ons wel als laagdrempelig benaderbaar opgesteld richting de collega's. En ja, weet je, we zijn met vijftig mensen op het kantoor. Dus vaak kan je ons gewoon aanspreken in de wandelgangen, maar ook zijn we altijd bereikbaar via Teams. We werken heel veel met Teams en het OR-mailadres. Dus mocht er iets zijn waarvan een collega denkt dat het meldingswaardig is, dan is de OR op deze manier te bereiken.

I: En verder is het meer monitoring.

G: Wij halen dat soort informatie voornamelijk uit de veiligheidsscan. En die veiligheidsscan, die wordt weer in januari, februari van dit jaar uitgezet. Niet altijd volledig. Soms is het een onderwerp. Maar dit jaar wordt een volledige scan, dat is vorig jaar naar aanleiding van RI&E, in overleg met de der bestuur besloten. Ik heb twee petten op, want ik ben ook functionaris kwaliteit en informatieveiligheid. Dus weet je, vanuit mijn rol in de organisatie ben ik bezig met bijna dezelfde onderwerpen.

I: Ja, en ik kan me ook voorstellen, met vijftig man zijn de lijnen heel kort. Je spreekt elkaar makkelijker aan als je met vijftig mensen op een kantoor zit, dan wanneer je een organisatie hebt die verspreid zit over het land.

G: Nee, nou dat is helemaal wat anders. En de cultuur, bij ons wordt ook veel ingezet om die nog, het is altijd als open bestempeld, maar we zetten in om dat nog meer te bevorderen met diverse trainingen, zoals Deep Democratie. En weet je, dat mensen zich echt bekrachtigd voelen om de zorgen uit te spreken en dat de stem van minderheid ook ontzettend telt. Deep Democratie wordt in de organisatie ook toegepast. Op advies van de OR, want wij hebben Deep democratie als OR gevolgd. Wij waren zo onder de indruk, dat we het advies hebben gegeven aan het bestuur om deze organisatie breed uit te rollen. En afgelopen beleids-dag, hebben wij de eerste training gehad. En dan in februari en maart volgen nog trainingen in kleinere groepen.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR-leidinggevenden, arbo-specialisten?

G: Nou, in mijn optiek heel efficiënt en transparant, en ja, we proberen meerwaarde toe te voegen. Alles bespreekbaar maken en elkaar versterken.

I: Ja, hebben jullie bijvoorbeeld...

G: Ja, met arbo-specialisten hebben we nog niet gewerkt.

I: Nee, ik wil zeggen, is er een regelmatig overleg met bijvoorbeeld de Arboarts of de preventiemedewerker?

G: Ja, de preventiemedewerker bij ons, dat is ook de manager P&O. En die sluit bij de P&O-gerelateerde onderwerpen aan bij de overleggen. En met vertrouwenspersoon hebben we vorig jaar

voor het eerst een afspraak gemaakt en gaan we nog afspraken inplannen. En verder, nee, hebben we niet met andere instanties overlegd.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Eigenlijk, volgens mij, heel weinig hindernissen. Het is meer wat eventueel nog onbekend is. En kijken, wat kunnen wij nog? We hebben best veel al, denk ik, geregeld of over nagedacht. En kijken, wat gaat er weg, wat kunnen we nog? Zijn er nieuwe dingen die er spelen? Wij proberen ook naar de omgeving te kijken, want het klimaat verandert ook. Dus bijvoorbeeld, vorig jaar zijn in het hele pand in alle kantoren airco's geplaatst. Dus dat soort zaken houden wij ook in de gaten. Maar eigenlijk is bij ons, we zijn financieel gezond. Dus het zijn, we hebben niet te maken met, oké, het is belangrijk, maar we hebben er geen budget voor. Maar meestal, als iets echt belangrijk is, dan kunnen we het ook bewerkstelligen. Dus dat is een hele fijne situatie.

I: Ja, als de bestuurder arbo belangrijk vindt en het gaat financieel goed met het bedrijf, dan zie je inderdaad dat er weinig tot geen hindernissen zijn. Dat dat al heel veel wegneemt. Dat hoor ik van meer ondernemersraden. En andersom ook, als het minder belangrijk wordt gevonden of de financiën zijn er niet naar, dan is dat al snel een hindernis.

G: Dat zijn knelpunten. Als het niet belangrijk is, dan is het aan een dood paard trekken, je krijgt nooit akkoord van de bestuurder. En als er geen geld is, dan ga je toch je primaire corebusiness eerst draaien. Terwijl je medewerkers nodig hebt voor je corebusiness.

I: Ja, en het is goedkoper om te voorkomen dat je medewerkers ziek worden, dan ze eerst ziek laten worden en dan daarop beleid te schrijven.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken? Denk aan het aantal uur wat je ervoor hebt, middelen, aan training.

G: Ja, voldoende. We hebben in ons faciliteit reglement vijf trainingdagen per jaar. En die zetten wij in. In het begin hebben wij de eerste twee jaar vooral samen trainingen gedaan. En nu gaan wij ons inderdaad een beetje specialiseren. Wij zijn maar met z'n vijven binnen de OR. Plus ambtelijk secretaris. Volgende week hebben wij een Arbotraining bij OR Performa. Want daar voelen wij ons nog niet, weet je, dat heb ik nog niet in de vingers. Voelen wij ons niet volledig bekwaam in. Maar nee, middelen tijd, ja, voldoende.

I: Nee, dan zie je ook weer, dat met een bestuurder die arbo belangrijk vindt, en een financieel gezond bedrijf, wordt ook dat makkelijker te realiseren.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo taken, van de OR? Denk bij uitdagingen, dat kan de houding zijn van medewerkers. Dat is bij jullie niet het geval, maar een bestuurder die het niet belangrijk vindt, maar dat kunnen ook uitdagingen van buitenaf zijn.

G: Nee, wat we nu als uitdaging ervaren is bijvoorbeeld het interpreteren van bepaalde data. Dat is een uitdaging, want de samenwerking en met bestuurder en met medewerkers, dat gaat tot nu toe prima. Wij zijn als stichting onderdeel van een grotere organisatie, en bijvoorbeeld het werkbelevingsonderzoek, dat was uitgezet vanuit de overkoepelende organisatie. Wij worden wat vergeten als kleine participant, dus we konden niet organisatie specifieke vragen toevoegen of eigen sausje eraan geven. Dus we waren meegenomen in grote hubs, en de situatie bij de overkoepelende organisatie is anders dan bij ons, werk gerelateerd. Dus de resultaten van het onderzoek waren heel erg moeilijk voor ons te interpreteren, want bij sommige vragen waren wij onderdeel van de overkoepelende organisatie. En soms warente vragen wel specifiek van toepassing op ons, en dan schrokken wij van de percentages, volgens mij over de vraag over intimidatie, discriminatie, daar stond 12% of zo iets. En dan was niet uitlegbaar of het over ons of de overkoepelende organisatie ging, maar ja, bij ons is 12% natuurlijk genoeg met maar een paar collega's, dan is het al heel hoog.

Ja, en uiteindelijk hebben doorgevraagd en zijn we erachter gekomen dat het vooral ging over cliënten die telefonisch collega's van de zorgadministratie bereikten. Dus het ging niet over interne organisatie, maar omdat we geen invloed op die vragen hebben, en dat gaan we ook denk ik dit jaar op andere manier insteken. Misschien zelfs eigen onderzoek voor onze collega's, want dat zegt ons veel meer dan onderdeel van zo'n groot bedrijf, waar bij ons eigenlijk een heel andere situatie van toepassing is.

I: Ja, dan is de uitdaging het een klein onderdeel zijn van een groter geheel.

G: Ja, en wat wij ook vonden bij die interpretatie van ziekteverzuimcijfers, want dat was ook een percentage waar je van schrikt, maar ja, dat is niet anders, je hebt geen echt inzicht in het waarom, de reden, daar kom je niet achter, dat zijn medische geheimen. Dus dan moet je gewoon proberen genoeg te nemen met de informatie van de bestuurder. Het is echt, zo is het, en niet anders. Het is pure lichamelijke pech, maar het heeft niks met werk gerelateerde zaken te maken. En het is ook plausibel verklaarbaar, omdat we via andere kanalen ook geen informatie krijgen dat het anders zou kunnen zijn, dus daar hebben we vertrouwen in.

I: Nee, je krijgt wel alle informatie voor zover dat mogelijk is, maar de beperkingen van de wet- en regelgeving, van privacywetgeving, daar kan je dan wel eens tegenaan lopen, omdat je dan niet...

G: Ja, want dan denk je misschien, als we zouden weten, kunnen we wat beter iets...

I: Ja, als je echt weet wat het is, kan je beter daarop inspelen als OR samen met een bestuurder.

G: Dan kan je misschien een betere oplossing bedenken, ja.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen? En dan kan je inderdaad weer denken aan een stukje opleiding, een stukje kennis van de Arbowetgeving.

G: Nou, ik persoonlijk, voor mij een beetje arbo-kennis. Dus daar gaan we ons ook in ontwikkelen en we hebben in onze OR, want de cijfers zijn voor sommige OR-leden ook moeilijk interpreteerbaar. We hebben begrip van, ja, rekeningen, dat soort zaken, want we hebben in onze OR twee collega's van Financiën, waaronder een controller, dus dat is voor ons geen uitdaging. Dan worden we kort bijgepraat, leggen ze uit, wat zien we hier. En dan hebben we ook een hele fijne manier afgesproken hoe het visueel uitgebeeld kan worden. Ik denk vooral echt arbo.

I: Ja, een stukje kennis op het gebied van de arbeidsomstandighedenwet, om hem voluit te noemen.

G: Ja, wat je verder vraagt, die VGWM-commissie heb ik nooit van gehoord, dus die heb ik moeten opzoeken.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? Veranderingen in regels, manier van werken, dit kan intern zijn, maar dat kan ook bijvoorbeeld extern zijn. Of de leesbaarheid en duidelijkheid van de Arbowet.

G: Ik vind alle wetten, die zijn gewoon, ik heb heel veel met wetten te maken en ze zijn niet geschreven voor gewone mensen. En we zetten zo de communicatie in, ook naar cliënten, dat het een beetje doelgerichte communicatie is. Nou, wetten zijn voor iedereen, maar ze zijn echt niet begrijpbaar. Dus dat zou wel fijn zijn maar dat is een utopie, denk ik, om zo te denken.

I: Ik ben bang, dat dat inderdaad een utopie is, om te denken dat er ooit wetgeving geschreven gaat worden in begrijpelijke taal voor een burger.

G: Ja, voor een burger, begrijpelijk. Een gemiddelde burger. Niet jurist. Want inderdaad, als je eventjes iets wil gaan interpreteren, dan moet je gewoon rechtsbijstand in de hand nemen. Want het zijn zo kleine interpretatiepuntjes, komma's e of..

I: Ja, nou moet ik zeggen, de wet op de ondernemingsraden is heel goed te lezen.

G: Die is wel begrijpbaar. Maar verder dan... Nee, ik denk dat het niet aan de orde is.

I: Nee, ook hier weer, als je een goede samenwerking hebt met je bestuurder, dan zit dit ook weer minder in de weg.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een arbo of VGWM-commissie? En een VGWM staat voor veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu. Het wordt ook wel een arbocommissie genoemd en wat je dan eigenlijk doet is als OR, je hebt dan een arbocommissie, arbo-VGWM, die dan de arbo-onderwerpen namens de OR behandelt.

G: Ja, ik heb de VGWM-commissie opgezocht en weet dus nu wat het betekent. Maar ik denk dat in onze situatie zou het echt een groot kaliber zijn om een apart orgaan in te zetten. Ja, want ik begrijp heel goed dat kennis nodig is, dus daar moeten we ons ontwikkelen. Misschien als zo'n arbocommissie er zou zijn, ik heb nog geen beeld, zou die ook verkiesbaar zijn en aanpasbaar met verkiezingen? Want stel je voor, wij zijn op dit moment best geschoold in diverse zaken. Als er bij volgende verkiezingen een nieuw OR komt, allemaal nieuwe collega's die ook geen ervaring hebben, dan gaat je kennis weer kelderen binnen de OR. Dus dan vraag ik me af, wat zou de toegevoegde waarde van zo'n arbocommissie zijn, zou er een nieuwe OR komen? Zou je kunnen voorstellen, kijk die mensen die al kennis over arbo-zaken hebben, willen je misschien een jaar of twee jaar bijstaan. Want dat zou ik me nog kunnen voorstellen, dat je niet ineens alle vergaarde kennis binnen de OR kwijtraakt.

I: Een arbocommissie komt voort uit de OR, de OR wordt gekozen, de OR stelt de arbocommissie in. En het voordeel aan een arbocommissie is dat je er ook niet-OR-leden bij kan laten aansluiten. Dus je zou kunnen zeggen, als je een arbocommissie instelt, 50% van de leden is uit de OR en 50% niet. En dan kan je bijvoorbeeld mensen die heel veel interesse hebben in arbo, maar minder interesse hebben om aan te sluiten bij een ondernemingsraad, omdat ze de financiën en de arbeidsvoorwaarden minder interessant vinden bijvoorbeeld, die kunnen dan toch aansluiten. Maar ik denk inderdaad, ik begeleid zelf ook een ondernemingsraad van een organisatie met nog geen 50 mensen. Ja, dan is de vraag of dat interessant is.

I: Vraag 11: Pakt de OR of VGWM/arbocommissie bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken de arbo wet en of artikel 28 WOR erbij? Artikel 28 WOR zijn de stimulerende taken van de ondernemingsraad en dat houdt op het gebied van arbo in dat je monitort op het naleven van wet- en regelgeving en op een goed arbobeleid.

G: Nou, ik moet zeggen, zouden we vaker moeten doen, even door de WOR, want we hebben af en toe een beetje, even oprissing nodig, wat was het ongeveer. En elke keer, ja, hij is wel duidelijk, maar hij blijft niet, weet je, het is ook niet iets wat zo, oh, ik kan met artikelen links en rechts gooien. Dus dat zouden we vaker moeten doen, inderdaad, nog even doorspitten, wat staat daar nog in, kunnen we daar nog wat mee.

I: Vraag 12: Zijn de SER-adviezen Naar een werkend arbo-stelsel voor iedereen (Arbovisie 2040, deel 1) en Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie (Arbovisie 2040, deel 2) een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

I: Vraag 13: Is de Arbovisie 2040 van SZW een onderwerp van gesprek binnen de OR en arbo/VGWM-commissie? En tussen OR en bestuurder?

G: Was ik niet mee bekend, ik heb opgezocht en eventjes gescreend, waar gaat het over? Ja, dus je inzet op preventie.

I: Ja, dat is eigenlijk platgeslagen de bedoeling dat ondernemingen zich in gaan zetten voor preventie. En als ik jou zo hoor, wordt daar al op ingezet.

G: Onbewust, volledig onbewust, maar we doen het zeker. En toevallig zijn we ook, dat is weer een andere pet, die van de strategiegroep. We zijn bezig met een strategie voor onze organisatie voor de komende tien jaar. En daar hebben wij ook, een van de vijf pijlers, is inzet op preventie. We hebben eind december een soort vrije brainstormsessie gehad met onze bestuurder. Over de contouren voor vitaliteitsbeleid, preventiebeleid, hoe je het wil noemen. Om iets te doen aan het hoge ziekteverzuim. En daar hebben we in samenspraak een aantal criteria opgesteld binnen vijf, volgens mij, overkoepelende thema's. En op die manier hebben we advies gegeven aan het bestuur. Op die manier willen we dat het preventiebeleid of vitaliteitsbeleid vorm gaat krijgen binnen de organisatie en vastgelegd wordt.

I: Vraag 14: Is de OR bekend met het nalevingsonderzoek WOR 2023 en het voornemen om het verplicht stellen van een arbo/VGWM-commissie en het verplicht stellen van een scholingsplan Inc. scholing op het gebied van arbo?

Wat vindt de OR van deze voorgenomen plannen en het opnemen van deze verplichting in de WOR?

G: Nee, daarmee was ik ook niet bekend. Ik heb het opgezocht. Als ik vanuit het perspectief van onze organisatie en onze OR denk, dan denk ik dat het zeker toegevoegde waarde heeft om scholing verplicht te stellen. Dus ik denk in nalatenschap van onze OR zouden wij zoiets kunnen opnemen in ons faciliteitenreglement of scholingsplan, iets toevoegen, bijlagen voor de nieuwe OR-leden. Als oude kennis uitvloeit, dan is dit verplicht. Maar per se die verplichte arbocommissie, nogmaals, dat vind ik bij ons een te zwaar middel. Tenzij het inderdaad wettelijk aangenomen wordt, dan gaan we dat wel doen.

17.19 OR 14

Geïnterviewden: leden van de arbocommissie werkplezier en werkomstandigheden

Interviewer: Evie Keus

Datum: 22 januari 2026

Locatie: Utrecht

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: Ik denk niet per se dat het een rol is. Maar ik bedoel meer de uitvoering. Want als rol, wij proberen er zoveel mogelijk bovenop te zitten en het belang ervan in te laten zien. En aangeven, joh, hier moet je wat mee.

Maar een rol is wel dat wij heel veel werkbezoeken doen. Dus echt op de vloer, of er een signaal is of geen signaal. We hebben sowieso werkbezoeken. En vaak zijn juist die informele werkbezoeken de meest formele. Want dan krijg je vaak de meeste informatie als dat je bijvoorbeeld, wij zijn voor een keer met een R&E meegelopen. Omdat wij eigenlijk niet goed wisten wat er daar gedaan werd. Dus we dachten, waarop we mogen we een keer meelopen. Maar dan kom je al met een preventiemedewerker binnen. Dus dan is het bezoek anders. En juist als je daarin gewoon, wij proberen daar wel echt goed naar te kijken. Natuurlijk krijg je ook signalen. En dat nemen we ook heel serieus. Ook van anderen, wij zijn dan toevallig die themagroep. Dus het wordt ook dan naar ons doorgezet. Maar ook met andere collega's van andere themagroepen, dit horen, gaan ze daar natuurlijk ook over in gesprek. Dus ja, we proberen dat echt wel zo goed mogelijk te volgen.

En die informatie, die vertalen we naar een raad van bestuur, naar de preventiemedewerker.

Ja, P&O. Ja, wij hebben daar regelmatig overleg mee. Dus je bent een soort brug tussen...

Ja, wij maken gebruik van VIMS, veiligheid incidentmeldingen. Maar ook MIMS, medewerker, incidentmeldingen. Als we merken dat dat niet, zeg maar adequaat wordt ook gevolgd. En dat vragen we ook echt specifiek naar bij de medewerker die daar verantwoordelijk voor is. Dus daar vragen we aandacht voor, let er even op dat je het wel snel oppakt. Want we horen natuurlijk ook wel van medewerkers van, nou, ik heb een melding gemaakt en hoor daar niks van. En bij sommige medewerkers, helaas, blijft dat zo. En dat weten we niet. Maar elke keer krijgen we wel door, dan van, oh, ik ga het oppakken. Dat is goed dat je het zegt. Maar andere meldingen worden wel, dan wel weer gelukkig, adequaat opgepakt. En wij vragen ook de cijfers op, van, nou, welke, hoeveel meldingen heb je gehad? Hoeveel VIM, hoeveel MIM? En hoeveel heb je opgevolgd? En wat is ongeveer de doorlooptijd, dat mensen die hebben zitten. Dan krijg je aan een mailtje, van, nou, wij hebben het ontvangen, hé, je hoort binnenkort meer, dat is makkelijk natuurlijk. Maar ook de opvolging dan, dat er in ieder geval contact opgenomen wordt met de medewerker. Je bent bedreigd, en hoe is het nu met je, en wat kunnen we eraan doen?

Ja, we proberen ook, als het, als we wel, want het is natuurlijk niet alleen maar dat het niet opgevolgd wordt, ook juist als het wel goed opgevolgd wordt. Ja, we proberen dat ook terug te koppelen, hoe belangrijk dat was. En dat de medewerker daar ook, ja, serieus blij mee was En dat dat dus een hele positieve weerklank heeft op die medewerker, maar ook op die omgeving van die medewerker. Dus we proberen dat, ja, zowel de zorg, als iets niet gebeurt, proberen we ook juist als er wel iets gebeurt, dat ook echt te benoemen bij degene die daar verantwoordelijk is Vreselijk belangrijk.

En het hier gaat natuurlijk met name om de patiënten die dreigend overkomen, of hele families die zeggen, we wachten je op, wat gebeurt, helaas nog steeds. Maar het kan natuurlijk ook tussen mensen onderling, collega's onderling, met leidinggevende. En dat is natuurlijk heel lastig, maar we hebben gespreken ook met vertrouwenspersoon, elk jaar. En dan krijgen we ook natuurlijk niet op

naam, maar wel van, nou, we hebben gesprekken gehad met medewerkers en met hun leidinggevende. En daar hebben we bemiddeld, of, ja, we zijn er niet uitgekomen, maar we hebben wel een oplossing bevonden. En ja, zo ook met bedrijfspsychologen. Daar praten ook twee keer per jaar mee. En dan komt dat soort zaken ook naar voren. Dus we hebben wel een soort helicopterview. We kunnen natuurlijk niet inzoomen op afzonderlijke gevallen. Maar we houden het wel in de gaten. Maar we houden het wel in de gaten, en als we merken dat het enigszins stagneert, wat bijvoorbeeld bij de Arbofunctionaris wel is voorgevallen, dan vragen we meteen aan het hoofd P&O, wil je er even op letten? Er wordt ook gelukkig door de organisatie ook wel adequaat op gereageerd. Nou, inderdaad, de man loopt wat over. Dus we hebben er nu iemand bijgezet die dat specifiek dan, dat deel van zijn werk overpakt. Dus er wordt wel, ja, zover wij weten, wordt er wel een goede opvolging ook door de organisatie op gegeven. Maar ja, het blijft altijd lastig. Er zijn natuurlijk altijd, ja, persoonlijke dingen waar wij, ja, geen weet van hebben. Dus wij werken wel voornamelijk met getallen.

I: Ja, dus monitoren, controleren, bewust maken.

G: Ja, en we proberen, dat is eigenlijk nu een nieuwe, wat we dit jaar ook door, ja, ook door de scholing die wij mogen krijgen. Van, wij spreken verschillende mensen één keer per jaar, sommige twee keer per jaar, sommige vier keer per jaar. Dat is een beetje afhankelijk van de functie en informatie die wij graag willen hebben. En we hebben nu eigenlijk voor dit jaar bedacht, maar dat is, we moeten nog een beetje verder gaan uitwerken, dat we het om en om gaan doen. Dus de ene keer spreken we individueel met bijvoorbeeld HR, met de arbo Arts, met de bedrijfspsycholoog, met, de preventiemedewerker. En het volgende overleg doen we met elkaar. Zodat we hopen, maar dat is nog een experiment, een pilot zullen we het maar noemen, dat ook aan tafel, als we dingen van, ja, maar dat ligt eigenlijk bij die, dat die ook aan tafel zit. Zodat je gelijk kan zeggen, wat heb jij, kan je daar wat van zeggen? Dus dat je op die manier, nou ja, misschien...

De lijntjes verkorten, dat wij als OR ook net de informatie krijgen die, ja, die we nodig hebben om, ja, om te kunnen monitoren. Dus dat zijn we nu van plan.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteedt de OR aan arbo, veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Hoe is de verhouding met, de arbeidsvoorwaarden, HR, een stukje financiën, organisatie?

G: Wij hebben het natuurlijk verdeeld, hè? Ja, bij ons ligt arbo in onze themagroep, ligt arbo heel hoog, dat bevat heel veel van onze werkzaamheden. Dus wij hebben eigenlijk elke week wel iets van arbo op onze agenda staan, in onze subgroepen, zeg maar even.

En dat is voor bouw en duurzaamheid minder.

Dat doen wij minder, dat doet de themagroep, die andere themagroep, hè? En wij koppelen wel, en we hebben altijd in het plenaire, ook altijd even een momentje van wat noemen de themagroepen. En dan vertellen we ook waar we mee bezig zijn. En daar zit eigenlijk elke week wel iets in van arbo. Dus we proberen ook bij onze collega's wel te benoemen waar we mee bezig zijn.

Ja, en alle andere themagroepen hebben ook werkbezoeken. En we hebben dus ook onderverdeeld, dus wij hebben een bepaalde groep in de organisatie, en mijn collega's een andere groep in de organisatie, waar ze dus werkbezoeken doen. Dus als ze daar zeggen van, goh, er is beloofd dat die afdeling opgeknapt zou worden, want hij voldoet niet meer aan de veiligheidsnormen. Dan wordt dus ook gezegd, goh, W&W, jullie spreken met de preventiemedewerker, willen jullie dat namens ons nog een keer aankarten? We hebben een lijstje met wat er allemaal gedaan moet worden. Dus als we weten, oh, we gaan met Piet praten, dan schrijven we daarop op, oh, namens die groep moeten we voor die afdeling even vragen hoe dat zit. En dan, bij zo'n overleg hebben we dan ook bij de plenair, van, oh, Piet, wij zijn naar de afdeling geweest, we hebben dit gevraagd, en dit is de terugkoppeling.

Wij helpen elkaar in de themagroepen, maar arbo ligt wel echt bij ons. En dat is, in de breedste zin van het woord, ja, komt dat eigenlijk elke week bij ons sowieso. Maar wij, het wordt eigenlijk, nou, ik, bijna wel elke week ook in de plenair genoemd, toch? Ja, er is altijd wel een haakje. Of het dan om verzuim gaat, of om een teammanager met een collega, ik noem maar wat. Apparatuur, wat niet goed functioneert. Of een afgekeurde werkplek, wat al heel lang duurt, het is elke keer wel wat anders, maar we hebben het er elke week wel over.

I: Het is wel een vast terugkerend thema, ja.

G: En waar we nu ook zelf een beetje actiever in zijn, en wat we ook proberen aan te sturen, is dat preventie, we worden allemaal ouder, werknemers aantal loopt terug, werk wordt meer. Dus hoe gaan we dat doen? En ja, dat wij ook zeggen van, preventie is gewoon heel erg belangrijk. Wij zijn dan als OR-arbocommissie heel erg, denken dat daar heel veel te halen valt. Gelukkig, als we met HR spreken ook, alleen, ja, die hebben weer hele andere prioriteiten, want er moet een nieuw functiehuis komen, en er moet een nieuw, weet je, dus. En dan is het wel zo van, ja, maar preventie is wel heel belangrijk, dus dan heb je wel een beetje Calimero af en toe.

Ja, daar ben ik het wel mee eens.

Ik denk ook wel wat de inzet versus wat we bereiken, zou ik zeggen, hè? Ja, denk ik wel, wij zetten ons wel meer in dan wat er...

Ja, omdat ik denk dat dit is voor ons een belangrijk issue, dus wij vinden dit heel belangrijk. En je merkt dan dat, bijvoorbeeld HR, die vindt het ook belangrijk, maar er is nog zoveel meer. En dan is het wel een beetje zoeken, denk ik. Ja, want wij hebben dan zoiets van, ja, als je gewoon een goede werkplek hebt, bij wijze van spreken, zal die collega waarschijnlijk minder snel uitvallen, dus heb je minder snel verzuim, dus heb je... Ja, terwijl, ja, maar daar komt een verbouwing aan, ik noem maar even, dit is niet zo 1, 2, 3, hoor, maar weet je, er komt verbouwing aan, ja, dus die werkplek die wordt opgeknapt, dus ja, om dat nu helemaal aan te passen, ja, maar ja, we zijn ook nog... Dus, weet je, ja, we hebben er, we hebben er aandacht voor, ja, en maar dan, en ja, terwijl, wij zouden dan liever willen dat dat volgende maand in ieder geval een goed bureau staat met een goede stoel, en ik, nou ja, bij wijze van spreken, want dan valt de collega niet uit, weet je, dus dat is het, dat vind ik wel, ja, een spagaat.

I: Ja, ja, andere belangen, andere targets.

G: En dat begrijpen we ook, hè, want dat vind ik ook wel het leuke van de OR, want je hebt natuurlijk en werknemer en werkgever, waar je voor allebei, ja, dus we snappen het wel, maar toch, maar die verbouwing, ja, die kan misschien al 10 jaar duren, bij wijze van spreken, dus dan heb je 10 jaar een collega op een verkeerde stoel zitten, weet je, dus ja, die is misschien nog wel lang weg, dus het is een beetje zoeken

I: Ja, ja, dit komt ook in de Arbovisie naar voren. Preventie wordt onvoldoende belangrijk gevonden, want tegen de tijd dat het effect oplevert, is de medewerker na een andere baan, die is met pensioen, die is, het levert niet, het levert heel veel voordeel op, maar het is niet direct zichtbaar.

G: Nee, en dat is natuurlijk wat in een grote organisatie heel belangrijk is, dat het gewoon te zien is, terwijl ik, wij, van mening zijn van, ja, maar als je de preventie goed geregeld hebt, dan is dat niet alleen voor die medewerker waar jij die nieuwe stoel voor neerzet, maar dan zul je ook merken dat die andere collega zegt, oh ja, jeetje, nou, ik heb ook best last van mijn schouder, van, nou, weet je, hoe kunnen we die afdeling dan misschien, kunnen we dat anders neerzetten

Wat ik heel erg merk, je bent een zorginstelling, dus het gros van de medewerkers die hier werkt, die zet een tandje harder, want je werkt voor iemand anders, want je ziet het leed wat iemand heeft, en dan dus eigenlijk de teleurstelling van, goh, een organisatie, die heeft dit dus niet eens voor mij over. Dan ga ik, dat is vooral het, ja.

Ja, het is zowel het fysieke als het mentale stuk. Ja, dat het gewoon gezien worden, en, ja, dan is dit ook preventie in, ja, goed voor je medewerk, goed werkgeverschap, ja. Ja, dus dat is er af en toe stuur je. Ja, maar ook wel leuk.

I: Ja, dat is het leuke aan medezeggenschap, hè.

G: Ja, we kunnen af en toe gewoon even zo, ja, even prikken. Even prikken, ja.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? Ja, het kwam net al een beetje voorbij.

G: De MIM.

Ja, maar de VIMS, die gaan we naar de afdeling, dus de MIMS.

Ja, wij proberen ook altijd alles weer in lijn te leggen, dus van ga, hè. Het is heel, ja, ga eerst naar je teamleider als je niet verder komt en anders naar degene die daar weer boven zit. En kom je dan niet verder, probeer dan collega's te verzamelen die hetzelfde hebben. En stuur een mailtje naar de OR. En dan gaan we kijken of we vanaf de andere kant ook nog wat kunnen doen.

Ja, wij hadden een week van de preventie en toen dachten we, nou, hoe kunnen we dan ook het werk van de preventiemedewerker onder de aandacht brengen, we vragen dan preventiemedewerkers ook, vind je het fijn als we jouw werk onder de aandacht brengen? Want je zit natuurlijk ergens vaak ergens daar erg achter, het is niet zichtbaar. Voordat ik in de OR kwam, wist ik niet eens dat we hem hadden. We hebben een puzzel gemaakt met allemaal woorden die met arbo te maken hebben en een reep chocolade in het vooruitzicht gezet. Nou echt, het was zo grappig, we hadden het helemaal niet verwacht. Het explodeerde echt, het was echt heel leuk. En dan krijg je zo'n andere, nou ja, dan kan je even die week van de, de week van de RI&E was het volgens mij, ja, of zo. Ja, dat is wel leuk, want dan kan je aandacht vragen voor.

I: Ja, dat is een ludieke manier, ja, ja, niet dat, ja, laagdrempelig, leuk en dan toch even de aandacht op het onderwerp.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR, leidinggevende en arbo-specialisten

G: Dat hebben we net al gezegd. Ja, we hebben periodieke overleggen. En de HR, die zit sowieso elke kwartaal bij ons, wij met haar. En we willen dat dus nu dan om en om gaan doen, hè. Dus de ene keer met haar alleen en de andere keer met de hele groep. En ze is ook altijd aanwezig bij de vergaderingen. De OV. En arbo-specialisten hebben we ook gewoon geregeld op bezoek. En de leidinggevende, ja, dat ligt dan net aan welke leidinggevende we zien. Want die zijn dus onderverdeeld in verschillende commissies. Dus wij spreken een aantal leidinggevende en onze collega's.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Ja, de menselijke factor. Een medewerker die overloopt, zeg maar, van allerlei taken die hij moet doen. Dus ja, dat is dan een langzaam proces voor dat daar natuurlijk op geacteerd wordt. Dus dat, maar ja, op zich wordt het wel meteen herkend ook. Dus die zegt zo, dat ze zeggen, nou het zal wel mee, maar het valt wel mee. Ze erkennen het ook wel, dat dat een probleem is. En dat ook wel, als ik al zei met die MIMS, daar hebben ze in ieder geval iemand erbij gezet. Maar het is wel een lastig proces, zeg maar. Je hebt het wel over mensen en over het functioneren van mensen. En ja, om dat bij te sturen.

Maar ook de stroperigheid in de organisatie. Een zorginstelling is een logge organisatie. Wij zeggen wel eens van, er moeten eerst vijf honden overheen plassen voordat er een klap op wordt gegeven. En dan is het soms, dat je alweer met het volgende bezig bent. Wat soms ook een gevolg is. Dat wij

soms denken, als je dit nou had opgelost, dan was dat volgende er waarschijnlijk niet gekomen. Maar dat is natuurlijk ook dat bestuurlijke, wat gewoon over heel veel schijven heen moet. Dus daar lopen wij ook wel tegen aan. Dat je soms voor ons iets kleins signaleert. Van joh, we zien dat op verschillende afdelingen, we horen dat op verschillende afdelingen. We hebben dan wel altijd signalen uit de organisatie, die we ook op het OV melden. Waar ook de raad van het van bestuur bij is. O, goed punt. Dankjewel. Maar dan moet eerst Jan er nog over en Piet en Klaas en Henk. En dan vraag je het volgende OV. Ja, ja, ja, nog even één dingetje afhechten. Maar dan komt er alweer een volgende signalen uit de organisatie. Maar dat is denk ik ook wel inherent aan een grote organisatie. Denk ik. Misschien een kleinere organisatie.

We hebben echt geen grote organisatie. Als ik kijk naar andere zorginstellingen. Jawel, maar goed, het is wel kleiner als dat je op een kantoor zit met 75 medewerkers.

Nee, dat klopt. Maar goed, maar ik vind ook wel, en dat is ook wel wat ik zie, is dat op de afdeling, op een afdeling, wordt een probleem gemeld. En dan ga je, goh, irriteer jij je ook zo aan probleem X? Ja, ja, ja, ja. Dus dat moddert dan. Dan gaat het een keer naar de teamleider. En de teamleider denkt, goh, ik hoor het maandag voor het eerst, joh, laat maar zitten. En dan loopt de ergernis op zo'n afdeling op. Dan komt het een keer bij de teamleider. Dan moet de teamleider het vijf, zes keer, zeven, acht keer horen. Oh, daar had ik eigenlijk wat mee moeten doen. Nou, oké, dan gaat ze een keer naar de clustermanager. Oh, nou, die hoort het ook een keer. Dus inderdaad, dat je denkt...

Dus ja, daar lopen wij wel echt tegen.

Ook als wij serieuze signalen krijgen dat er echt wel iets op een afdeling niet goed loopt. Voordat je dat... En ik begrijp het ook, hè. Want anders zou iedereen met een bel kunnen rinkelen van, nou, bij mijn afdeling loopt het helemaal niet goed. Maar dat is wel zoeken.

Ja, maar toch vind ik wel... Er zijn meermaals echt wel meldingen gedaan, waar echt wel gewoon structureel... Niet per se met naam, maar wel met situaties waarin echt onveilige situaties... En dan, goh, daar moeten we echt wat mee. Jeetje, Mina. Ja, en eer het dan opgepakt wordt, en hoe het dan uiteindelijk escaleert... Dan denk ik echt, ja, dit had je echt... Als je drie maanden geleden naar ons geluisterd had, had dit niet dusdanig.

Dus ja, daar lopen wij wel tegenaan.

I: Ja, ik voel ik wel meer wat grotere organisaties. Internationale organisaties, dat...

G: En dat het goed nagekeken moet worden voordat er natuurlijk actie wordt gezet, hè. Dat is helemaal, dat snappen wij natuurlijk.

Maar actie ondernemen? Ik heb soms wel het idee dat dingen gezegd worden en dat, oh, ik hoor het. En ik keer het in een la.

En vooral als het om personen gaat, als het om verschillende personen gaat, dan is het ook voor ons... Wij gaan natuurlijk met die personen in gesprek, verschillende. Dan heb je met de teamleider gesprek, van joh, dit... De teamleider zegt dan, oh, nou, nieuw, ja, nou, ga ik nog even praten, weet je wel. Maar we hebben gehoord dat ze echt wel een paar keer bij jou geweest zijn, weet je. Dus dan ga je dat gesprek aan en dan ga je nog eens heen. En dan zie je soms ook echt dat collega's beschadigen. En dat is best wel verdrietig. Want dan wordt het probleem steeds groter. En ze voelen zich dan eigenlijk niet gehoord. Want voordat er wat aangedaan wordt, ben je soms maanden verder.

Ja, en zorgpersoneel is niet degene, goh, maandag ben ik op mijn teentjes getrapt. Ik klop aan. Ik ben herhaaldelijk op de tenen getrapt en dan klop ik aan. Dus dat is wel...

En dan, dat is lastig.

En ik vind het dan vooral dat de OR niet gezien wordt als een orgaan die mee kan denken. Maar ik krijg vaak het idee dat we dan gezien worden als een hindernis. Weet niet of dat het goede woord is?

We hebben natuurlijk in het begin al gehad, ja, van, oh, gedoemd, gedoemd.

Nee, maar ook vanuit management of wat dan ook. Weet je, we hebben ook wel eens bij clustermanagers dingen aangegeven. En ik persoonlijk heb ik me echt wel aangevallen gevoeld van, oh, nou, achterdeurtje politiek. En dan denk ik, gut, joh, weet je.

Dan ga je ook weer twijfelen. Ja, we hebben wij het wel goed gehoord, dus ga je weer terug naar de medewerkers, weet je wel. Dus dat is, soms ligt er natuurlijk ook wat verschil in beleving.

Ja, het verschilt ook, wij stappen echt de vloer op, zeg maar, en gaan dingen halen, de informatie halen. Volgens mij, de vorige OR heeft dat niet echt heel specifiek gedaan.

Ja, want in het begin, toen wij dan een rondje gingen doen, gewoon even, weet je wel, gewoon lijken van, nou, we gaan even in de medewerkers.

Ja, bij wijze van spreken. Is er wat aan de hand? En we zeiden, nee, we komen eigenlijk alleen even vragen hoe het met je gaat. En, oh, dus dat hebben we heel vaak gedaan. Ja, gewoon, weet je, dat we elke keer wel even de afdeling opliepen. Dan beginnen ze je te herkennen, zie je. En dan is het, oh, nou, want ik zat net bijvoorbeeld in het busje hier naartoe en toen zei een collega van mij, hé, zit jij in de OR, ja, mag ik je wat vragen? Weet je, dat, en dat is leuk, want dan ga je, en toen zei ik, oh, ik zit er niet helemaal in, maar ik weet dat collega's mee bezig zijn, mail even naar de OR, weet je. Dus op die manier, en dan hoop je, op een zucht van opluchting, of, maar ook voor, juist voor die manager, want met name managers vinden het doodeng als de OR op de afdeling komt. Terwijl ik denk, maar we doen allemaal hetzelfde. We willen allemaal dat de organisatie een toporganisatie is, zowel voor de werkgever als de werknemer. Dus het eigenlijk heel leuk als we elkaar kennen.

Ik heb soms een beetje het idee, ja, alsof wij dan naar P&O gaan en zeggen, nou, ik zat gisteren aan tafel met Pietje, even klaar, weet je, dat, dat gevoel.

Ja, dat heeft gespeeld, maar ik denk dat dat nu wel, het wordt wel beter. Ja, en we hebben een mooi vooruitzicht.

We zijn in ieder geval heel erg zichtbaar, hè.

Ja, we hebben vandaag weer campagedag. Sinds, sinds een paar weken, hoor, want we hadden eerst, hele, je strakke T-shirtjes. *Nu vesten met OR-logo.*

Ja, maar ik vind het wel.

Nou, dit, dit is bij mij ook een hobbezak, hoor, met al het respect.

Ja, maar ik vind het wel beter.

Nee, ik lijk echt een hobbit, met alle respect.

Nee, maar je wordt wel wat zichtbaarder, dus dat werkt wel, ja.

Het is lekker opvallend kleurtje.

Het is voor de mensen ook wel laagdrempelig.

Maar eerst een grijze muis in een grijs T-shirtje. Maar dat scheelt ook, hoor.

I: Ja, de uitdaging met de managers, die hoor ik ook vaker.

G: Ja, dat vind ik jammer. Ja, ja, eigenlijk.

I: Als ondernemingsraad ben je er ook voor de managers, want die zijn ook onderdeel van de organisatie.

G: Ja, precies. Die voelen heel erg ook de aanval, de druk. We weten dat weten we, we willen alleen vragen hoe het met jou gaat, weet je wel. En dan zie je vaak in zo'n gesprek in het begin, is het ook heel zakelijk. En op een gegeven moment dan, dan komt dat gesprek op gang. Dat we echt niet alleen maar vieze dingen buiten hangen, want dat is helemaal, want soms is het een topafdeling. Dat wil je dan eigenlijk ook gewoon vertellen. Ja, dat is echt, dat is heel apart. Dat is misschien in het verleden wel zo geweest, dat weet ik niet.

I: Ja, het gevoel tussen twee lagen in te zitten. Aan de ene kant de bestuurder en aan de andere kant de werknemers en daar zit je als manager tussen en...

G: Ja, nou ja, sowieso vinden wij het soms ook lastig. Wij hebben vaak met teamleiders, hebben wij vaak heel goed contact. En die manager die daarboven zit, dus echt in de tussenlaag, dat is vaak lastig. Want eigenlijk is die verantwoordelijk voor die afdeling. Ze komen er niet of nauwelijks.

Ja, want als je het ook aan medewerkers vraagt, dan zeggen ze geen idee.

Geen idee die hun clustermanager is.

Naam, gezicht. En dat geven wij dan soms ook mee, van joh, we snappen dat je niet elke week op de koffie kan, maar misschien is het leuk als je een keertje komt. Ja, daar hebben we geen tijd voor, daar hebben we onze teamleiders voor, het ligt in de lijn. En dat snappen we. Maar het is, wij hadden pas gesignaleerd, dat is wel een leuk voorbeeld, dat een manager, omdat hij gevraagd was, een keer gesignaleerd was op een afdeling. En dat is altijd een hele gesloten meneer. En ook heel kritisch. En dus wij begonnen van, joh, jij deed dat echt heel leuk. En jij zegt van, joh, hoe was je werkbezoek? Werkbezoek, werkbezoek, error. Ik heb geen werkbezoek, hij had echt een soort error, hè? En dus nou, we hebben terug gehoord, dat werkt. En dat was oprecht, wij hadden dat echt terug gehoord.

Dat was voor mij. Ik had hem gezien. En ik zei, hé, wat leuk dat je hier bent. Kijkt mij echt aan, alsof die water zag branden. Je weet niet eens wie ik ben.

En toen later, oh. Het werd heel erg gewaardeerd, dat je op die afdeling was. En het gezicht werd heel zacht. En ja, dat was gewoon heel mooi. Want ze hebben natuurlijk het knijterdruk. En ze moeten aan heel veel dingen voldoen. Maar dan verlies je soms het menselijke aspect. En dat is heel jammer.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Ik denk dat wij genoeg middelen hebben. We mogen genoeg cursussen doen. En we krijgen de tijd ervoor.

Ja, goed en voldoende.

Ja, we zijn ook echt de hele donderdag, niet dat we de hele donderdag alleen maar met arbo bezig zijn. Maar wij zijn wel echt, die dag wel heel veel met arbo gerelateerde onderwerpen bezig. Ja, daar zit geen...

Nee, als wij een training willen volgen, een scholing, dat mag eigenlijk altijd. En ook in huis, de mensen die wij graag willen spreken. We hebben van niemand gehoord van nou, een beetje zonde van tijd, bijvoorbeeld.

In het begin wel.

Ja, maar nu niet meer.

In het begin was er een manager en die zei gewoon, joh, een uur heb ik helemaal geen zin om met jullie te praten. Het wordt gewoon een half uur.

Nou ja, dan moet je blijven. Hallo, we willen toch met jou praten. En dat waren ook gewoon echt wel interessante onderwerpen. We hadden ook iemand die zei steeds van, dan sturen we een agenda. Doen we een agenda en we maken een verslag wat alleen maar voor ons is, wat makkelijk is voor de volgende keer. Hebben we het goed begrepen, hebben we het goed verstaan en dat. En er was ook iemand die zei steeds, maar dat komt ook terug in het OV. Ik hou niet van dubbelen. Ik hou niet van dubbelen. Oké. Maar goed, wij willen met jou even iets verder over dat onderwerp. En dat is dan net iets dieper dan als dat we dat in een OV doen, want dan wordt het aangetipt. Maar nu gaat dat ook goed. Maar dat heeft wel ook een jaar gekeurd. Maar dat is iemand die komt uit zo'n strak, nou ja, strakke vergaderstructuur. En ik snap ook wel dat als je de hele dag zit te vergaderen, dat je denkt, ah, daar komt de OR en dan moet ik weer het verhaal vertellen.

Maar we hebben genoeg tijd. Goede faciliteiten.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken, van de OR? En dat kunnen ook factoren van buitenaf zijn. Een stuk cultuur in een organisatie.

G: Ja, verantwoordelijkheid nemen, denk ik. Wij merken dat bijvoorbeeld met de RI&E heel erg. Ja, wij hebben heel lang rondgelopen van, de van RI&E is belangrijk, moet gedaan worden. Nou, op een gegeven moment hadden ze, oké, moet gedaan worden, ja, dat moet echt gedaan worden. Vink, vink, vink, vink, vink, vink, vink, vink. Jongens, waar zijn de plannen van aanpak? Die moeten nog gemaakt worden. Oké, ja, we hebben een plan van aanpak van drie afdelingen bijvoorbeeld. Maar er stonden wat aanbevelingen in, en wat wordt daar nu mee gedaan? Weet je, dus, nou ja, dan moet je bijna alweer aan een nieuwe RI&E beginnen en dan ligt het, nou ja, dat. En toen hebben wij ook wel gedacht van, is het ook wel zo belangrijk? Moet die RI&E wel gedaan worden? Ja, dan stel je die vraag een keer op de arbo-training. Nou, dat is, ja, dat is heel belangrijk. Ja, maar goed, op een gegeven moment denk ik echt van, hè? Ben ik gek? Er gebeurt niets mee. Weet je, wat zijn de consequenties? Nou, dan horen wij de consequenties. Oh, daar moet echt wat mee gebeuren, weet je wel? Nou ja, en dan dat, ja, dat vind ik wel stoeien.

Ik vind het dan vooral ook stoeien, dan, ik ben dan zo'n persoon, dan denk ik, als jij het niet doet, prima, dan doe ik het wel. Die verantwoordelijkheid, het is jouw verantwoordelijkheid, het is jouw baan, jij wordt hiervoor betaald. Jij moet dit aansturen. De bal terugkaatsen.

En dan weer terug naar de afdeling, is dat plan van aanpak er al, en is dat al opgelost, want dat is toch wel gevaarlijk als dat rek naar beneden komt. Hé, dat rek hangt nog steeds scheef, weet je wel, dus daar, en dat.

I: Ja, het is het in beeld brengen van alle risico's die je hebt, waarop je actie kunt ondernemen om die risico's op te lossen.

G: Ja, daarom zijn wij in het begin dat het echt met RI&E's meegaan, want wij hadden ook niet goed het idee wat het was. Dus wij hebben gedacht wij lopen ook een keer mee, oh ja, dat mag, dan dacht ik, oké, oh, gaat het zo, oh, maar het komt volgens ons, ja, zien wij het nu verkeerd, want dan kan het anders, weet je wel, nou, op die manier kan het ook efficiënter, en nou ja, goed.

We lopen ook tegen het lastige effect aan, dat, kijk, procedurele klopt loopt gewoon wel, en hebben we het allemaal wel in de gaten, maar we hebben hier ook te maken met een menselijke factor, van een medewerker die aan het zwemmen was, en we hebben dat wel geconstateerd en ook aangegeven, en dat werd ook wel herkend, maar ja, er waren op dat moment niet, omdat er ook wisselingen in dat management waren, en daar zit nu een manager op, die dat wel goed heeft aangepakt, dus daar merk je ook dat er wat voortgang is, maar we hebben heel lang tegen twee reebruine ogen aan zitten kijken, van een man waar wij dachten, hij gaat nu in tranen uitbarsten.

Hij kon het verslag bij wijze van spreken al maken, van het overleg, want het was eigenlijk hetzelfde verslag, als het verslag van het vorige kwartaal, want er gebeurde niks, en ja maar ik heb wel die en die en die en die RI&E's gedaan, maar dat is natuurlijk heel fijn dat je dat kan laten zien, maar voordat we dat door hadden in de bovenste lagen, dat heeft heel lang gebeurt.

Dus dat zeg ik, en je kan wel iemand op zijn huid gaan zitten natuurlijk, maar daar wordt hij ook niet beter van, maar dat is heel lastig, dus theoretisch hadden we natuurlijk alle mogelijkheden en alle recht om op zijn huid te zitten. Je kijkt ook naar de menselijke factor, je ziet gewoon dat iemand vastloopt.

Ja, en wat is dan je doel als OR?

En dat is zo jammer, want ja, de organisatie heeft daar natuurlijk onder te lijden natuurlijk, en als stel je voor, er gebeurt een keer wat, dan is het excuus niet van, hallo, de medewerker liep over, of zoiets.

En wat ik ook lastig vind, ik vind het vaak ook een beetje de pot de ketel verwijten. Er komen hier steeds meer managers bij, die laag wordt steeds dikker, en dus de taken die verschuiven ook. Dus het is gewoon niet, je hebt met één persoon te dealen, en die gaat over arbo, volgens mij hebben wij dan met tien mensen die over arbo gaan, en nee, maar ja, dit is dan arbo A, nee, nee, ik doe echt alleen dit stukje, en weet je, dat vind ik ook een obstakel.

Dat is ook dat stroperige weer.

Ja, en contracten bij twee organisaties natuurlijk.

We hebben een contract met twee verschillende Arbodiensten. En dat is ook lastig, want dan praten we met de Arboarts, die loopt tegen dingetjes aan, maar dat wordt weer uitgevoerd door de andere organisatie En als we daartegen zeggen, joh, hoe zit dat precies? Ja, maar dat ligt bij de andere arbodienst. Dus je, nou ja, goed. Dus dat maakt het ook ingewikkeld.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen? Krijgen jullie voldoende trainingen. Is er voldoende kennis van de Arbowet?

G: Ja, als we het niet weten en we vragen het, krijgen we eigenlijk altijd heel een goed antwoord.

Onze AS is onze wandelende...

Ja, onze AS is echt, dat is echt een pareltje. We zijn heel blij met haar. Of zij weet ons in ieder geval te verwijzen Van, joh, ga daar even kijken over. Dus dat is gewoon heel fijn. Ik denk dat wij wat dat aangaat, echt wel heel fijn.

Ja, die houdt de literatuur natuurlijk ook echt bij. Wij krijgen dan alleen, ja, want dan voor ons van belang is. Oh, daar heb ik iets over gelezen. Kom ik op terug. En dan krijgen we dat weer.

En nu zijn we dan inderdaad, want vroeger was er een VGWM-commissie. Die is op een gegeven moment een soort van in rook opgegaan. En toen was het begin van deze OR-periode, dus drie jaar geleden, oh, ja, moeten we dat weer opstarten? Nou, uiteindelijk zijn wij, wilden wij eerst in onze rol groeien, van ja, want anders dan is het ook zoveel. En nu waren we, was wel heel leuk, want wij waren in november. Wij waren op tweedaagse. En daar kwam, dat was een Arbotraining. Daar kwam onder andere VGWM ook aan de bod. En wij hadden wel dingen verteld, natuurlijk, ook over ons werk. En toen zei ze van, joh, maar het zit eigenlijk al in gebied in WW. En toen gingen wij ineens, want wij dachten, oh, we moeten ook nog iets met die VGWM. Oh, we moeten ook nog iets met die VGWM. Weet je, nee, en toen zei ze maar, je hoeft dat helemaal niet op te tuigen, want eigenlijk hebben jullie het al. Toen dachten wij, huh? Dus wij kregen van haar wat opdrachten, van nou, ga eens dat en dat doen? En toen zeiden we, oh, huh? Ja, dat hebben wij eigenlijk al. En dat hebben wij dus nu ook teruggekoppeld naar de psycholoog, de Arboarts, HR, dat hele riedeltje. En die zeiden, ja, dan moeten we eigenlijk gewoon met een goed arbo, hoe heet het, beleid, arbo plan komen. En dat

kunnen we met elkaar doen. En dan heb je eigenlijk die VGWM al ingebed. Maar goed, toen gingen wij dat terugkoppelen in ons team. En toen zeiden ze, ja, maar is dat dan echt hetzelfde? Dus nu hebben we toevallig vanmorgen ook, we gaan dus nu een soort pitch maken, met dat wat wij geleerd hebben. En dat willen we even presenteren aan onze collega's. Ja, dat hebben we net vanmorgen eigenlijk bedacht, dat weten onze collega's nog niet eens, van goh, misschien is het een idee, als de nieuwe OR start, dat we ervan maken, WNW/VGWM. Zodat dat, dat dat één is.

Dat het ook zeg maar binnen organisatie, dat het VGWM is.

Ja, want eigenlijk hebben wij al die contacten al. Alleen noemen wij ons anders. Dat was voor ons, wij dachten, oh ja, dan moeten we ook nog wat meedoen. Oh ja, dan moeten we ook nog wat mee. Terwijl de trainer zij, ja, maar jullie doen dat al. Ja, maar we zitten de hele tijd, we moeten daar nog mee. Nou ja, goed.

I: Ja, het is dan puur de naam. Ja, je kunt het arbocommissie noemen, VGWM, HSEQ heb ik ook voorbij horen komen.

G: Ja, dus wij gaan dit introduceren. Dan moeten wel de collega's het nog ook oké vinden, maar ik denk als wij een mooi pitch kunnen maken, gaan we volgende week mee aan de slag. En dan kunnen we hem inbedden. En het is wel heel fijn, want vorige week, de Arboarts hadden wij gesprek mee en zei ook van, oh, maar als we moeten helpen dan, weet je, dan krijg je gewoon, ik denk dat het helemaal goed gaat komen. En ik denk dat HR dat ook wil.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen? En dan het werk van de OR op het gebied van arbo.

G: Ik denk vooral dat, ja, wat we ook net aangegeven hebben, ik zou het wel fijner vinden als we gewoon, ja, wat serieuzer, ik weet niet zo goed wat dit woord is, maar..

Belang.

Belang en... Ja, ook in preventie, dat je kunt duidelijk maken dat als je in preventie investeert, en je hoeft niet gelijk alles op schop te zetten, maar dat dat echt helpt in later.

I: Een beleid wat meer gericht is op preventie. Belang.

G: Belang van preventie. Belang van preventie inzien. Ja, kijk, mensen moeten langer doorwerken. Je merkt ook, dat horen wij ook heel veel terug, juist in de jonge groep en de oudere groep, dat daar soms ook gewoon een andere beleving is van werk. Wat betekent werk voor jou? Dat is voor iemand 60 plus, anders dan iemand van 20 plus. Die, weet je, dat... Mijn lat is niet de lat van mijn collega of van iemand van 20. Dus, hoe ga je daar ook een goede manier mee om op een veilige manier, dat je elkaar daarop aan kunt spreken, of kunt zeggen, joh, waarom doe je dat zo? Of, kun je mij vertellen? Of, kun je mij helpen? Ik moest van de week de nieuwe omzet van de computer doen. Ik was zo blij dat ik een nieuwe collega had, want ik kan best wel veel, maar dat wist ik echt niet. Nou, die gaan van hup van erachter zitten, zeg ik, oh, wacht, ik moet even zien wat je doet, want ik heb geen idee wat je doet. Maar dus, weet je, dat, dat is gewoon, ja.

En daarbij, soms dan krijg je een beetje deze houding, of, oh, dat ik dan zeg, hoe kan je dat maken? Zo laat, weet je, op die manier ga je elkaar helpen.

Op zich worden we gewoon goed gefaciliteerd, zeker, zeker, vind ik ook.

Ik denk dat wij echt wel, dat zeker, ja.

I: En zou dan bijvoorbeeld een Arbovisie, die meer gaat inzetten op preventie, als wetgeving wordt opgesteld, daar meer toe dwingt. Kan dat helpend zijn?

G: Nou ja, ik denk wel. Dat denk ik wel. Want dan kun je ook bijvoorbeeld management daarop zeggen, joh, maar we hebben dit afgesproken met elkaar. Weet je?

Ja, maar dat hebben we nu ook. Er zijn ook gewoon wet- en regelgeving over afgekeurde werkplekken. En de raad van bestuur zegt, nee ja, we weten dat het afgekeurd is. We weten dat we er wat mee moeten. En dan, dus ja, ik denk het niet. Sorry, misschien ben ik pessimistisch.

Ja, maar ik denk wel, als je afspraken maakt, kun je op een gegeven moment wel zeggen, ja, maar dit is wel zoals het zou moeten. Nu zweeft het een beetje. Het staat natuurlijk nergens echt.

Ja, we hebben toch gewoon wet- en regelgeving over afgekeurde werkplekken. Ja, maar dat is ook, we hebben al meer dan drie jaar dat die werkplek afgekeurd is. Ja, maar er komt nieuwbouw. Misschien ben ik pessimistisch, maar ik denk het niet.

Je hebt gelijk, want we kunnen als OR zeggen, bam, nou is het afgelopen. En die mensen gaan weg, die gaan daar niet meer werken. Wij gaan de voorliggen als OR. Maar dat doen we ook niet.

Nee, dat is natuurlijk de aard van het beestje.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

Hebben we al aangegeven. Ja, iedereen om tafel. Korte lijnen. Ja, je hebt allerlei disciplines bij elkaar. Korte lijntjes. En je kan ook... Oh, dat moet hij regelen. Oké, dan in het volgende overleg met hem zullen we vragen. En dan zegt hij, oh nee, maar dan moet ik nog even met hem overleggen. En dan zit iedereen om tafel en zegt, oké, dus welke afspraak maken jullie nu? En dan is dat ook handig.

Ja, en ik denk het belang van OR. Dat je belang van arbo kunt maken. Ik denk dat dat echt een voordeel is.

17.20 OR 15

Geïnterviewden: voorzitter en secretaris van de arbo en VGWM-commissie

Interviewer: Evie Keus

Datum: 22 januari 2026

Locatie: Teams

I: Vraag 1: Welke rol pakt de OR als het gaat om veilig en gezond werken in de onderneming?

G: De ondernemersraad heeft natuurlijk de arbocommissies. En die doen arbo, veilig werken. Dat is voor het allergrootste deel belegd in de arbocommissie zelf. We hebben ook een mandaat om in te stemmen op beleid wat gaat over arbeidsomstandigheden. Dus daar komt de ondernemersraad verder niet bij kijken. Die wordt daar wel over geïnformeerd. Waarmee ingestemd wordt en hoe die processen lopen. Dus in die zin zijn we een beetje een autonoom opererend orgaan binnen de ondernemingsraad die gaat over arbeidsomstandigheden en milieu. We adviseren ook op milieu.

I: Jullie zijn de eerste die een mandaat hebben dat zover gaat dat je ook zelf instemming mag geven. Wel voorbereiden van een instemming. Het inhoudelijk behandelen van een onderwerp. En dan een advies uitbrengen aan de ondernemersraad. Maar ik heb nog niet een arbocommissie meegemaakt die ook zelf de instemming geeft.

G: Ik denk dat dat in dit geval wel heel erg fijn is. Zeker met deze ondernemingsraad. Maar dan zou je eigenlijk iets meer contextuele informatie moeten hebben over deze ondernemingsraad. Het is een grote raad. 25 personen plus een aantal plaatsvervaardigers. En die komen uit alle gelederen van de organisatie. Ook afgevaardigd vanuit de vakbonden. Daar zitten van allerlei, hoe zeg je dat nou? Invloedssferen, zeg maar. Die dan aangeven van ja, ik werk op afdeling x. En dan gaat zo'n medewerker van afdeling Y even instemmen met het arbobeleid. Wat gaat over mijn arbeidsomstandigheden. En dat is, als wij geen mandaat zouden hebben. Dan lopen we met deze ondernemingsraad, waarin zo verschrikkelijk veel bloedgroepen zitten ontzettend veel kans dat de ondernemingsraad het hele werk gewoon volledig opnieuw gaat doen. En dat is de reden waarom we, denk ik, uiteindelijk daar een keer voor gekozen hebben in het verleden. Dus de afvaardiging in de arbocommissie is wel een belangrijk ding. Dat we een goede afvaardiging hebben. Maar de vraag die je stelt is wel heel breed.

I: Ja klopt, dat is een hele brede vraag. Hoe je daar de aanvulling aan geeft.

G: Wat komt er bij jou op?

Nou ja, wat jij gezegd hebt. Gewoon alles wat te maken heeft met arbobeleid komt bij ons in de arbocommissie terecht. En daarnaast, ik denk dat dat misschien nog een goede aanvulling is. Want arbobeleid is natuurlijk wat vanuit de wetgeving op de organisatie afkomt. Dat komt sowieso voorbij. Maar daarnaast proberen wij zelf ook echt wel onderwerpen op de agenda te zetten. Waarvan wij zelf vinden dat er mogelijk te weinig aandacht voor is. Waar het beter kan. Waar we betere afspraken kunnen maken. Dus wij proberen daar echt wel ook een stukje proactief in te zijn. En niet alleen maar te wachten tot er met beleid moet ingestemd worden. Maar dus ook echt wel het voor onze collega's zo veilig en gezond mogelijk te maken.

I: Ja, echt die monitorende rol. En het ophalen van signalen. En het bespreekbaar maken van aandachtspunten.

G: Ja. En dat kan dus van heel breed naar heel praktisch gaan. Dat kunnen hele grote onderwerpen zijn waarbij wij zeggen van oké, hoe kan je dingen als organisatie zijnde goed inregelen. Hoe kan je zelf zorgen dat je als organisatie jezelf steeds blijft uitdagen en verbeteren. Ook met alle uitdagingen die erbij komen kijken. Zoals beperkt budget of dat soort dingen. Maar ook heel praktisch. Doen we

wat we afspreken dat we doen? Krijgen we daar signalen? Bijvoorbeeld, dan komt er een collega bij ons die zegt van ja, als het boven de 30 graden is, wordt er niet genoeg tijd ingeruimd voor mensen om af te koelen of water te drinken. En dan zie je van oké, het beleid is wel goed uitgewerkt, maar wordt het eigenlijk wel op de goede manier toegepast, dan vlaggen wij dat ook. Dan wordt er in gezamenlijkheid bepaald van oké, er gaat een audit gebeuren om te kijken of het allemaal goed loopt. Dus dat gaat echt van heel erg hoog over tot soms heel specifiek iets waar wij dan eigenlijk een signaalfunctie hebben. En zeggen van joh, het gesprek er over aangaan en meedenken van wat zou hier, wat moet er gebeuren om vast te stellen wat er precies aan de hand is. Dus wanneer gaat dat gebeuren en wat komt daaruit en wat moeten we er eventueel mee. Dus echt wel vergaande samenwerking, ook met het bedrijf, op deze onderwerpen vanuit de arbocommissie.

Ja, en dan is het ook belangrijk, had jij dat al verteld, dat onze OR-bestel een getrappt systeem is. We hebben een centrale ondernemersraad, daar zijn wij lid van. En dan hebben we nog groepscommissies die daar onder hangen. Dus die zitten op divisieniveau.

En in principe als het gaat over een hitteprotocol of een toepassing daarvan op de afdelingen, wordt in dat in principe allemaal lokaal besproken. Maar je ziet dat daar de overlegstructuren soms nog wat ernstiger haperen dan dat dit bij de centrale ondernemingsraad kan doen. Dus die overlegmodellen werken niet altijd even lekker. En dan wordt het geëscaleerd naar de ondernemingsraad en dan komt het vaak bij ons te liggen. Of als het twee afdelingen betreft, dan ligt het sowieso ook op onze tafel.

I: Ja, wat lokaal speelt is in principe voor de lokale medezeggenschap. Betreft het meerdere divisies, dan gaat het door naar jullie. En werkt het niet lokaal, dan gaat het ook door naar jullie. Daar hebben jullie een monitorende rol in.

I: Vraag 2: Hoeveel tijd besteedt de OR aan arbo, veiligheid en gezondheid in vergelijking met andere onderwerpen? Jullie hebben een aparte arbocommissie met een eigen mandaat. Dus dan is dat wat minder van toepassing, maar hoe ligt de verhouding met arbeidsvoorwaarden, HRM bijvoorbeeld, of de financiële arbocommissie?

G: Ja, dat is eigenlijk een beetje hetzelfde.

Jij zit de FEC, hè?

Ik zit ook in de financieel-economische arbocommissie. En wat je ziet is, al die commissies, die hebben eigenlijk dezelfde vergadercyclus. Dus ja, als je het zo bekijkt, kan je stellen dat er eigenlijk een redelijke, evenredige hoeveelheid tijd gaat in zowel P&O-onderwerpen, arbo-VGWM-onderwerpen, FEC-onderwerpen. Want die commissies, die komen één keer in de vijf weken samen, vergaderen die een hele dag en behandelen de lopende dossiers en dat soort dingen. Dus in vergelijking met de andere is het eigenlijk evenveel. Maar als je het dan concreet hebt over hoeveel dat dan is, dan heb je het toch over, als het bij elkaar optelt, is het denk ik toch wel een dag of drie, vier, elke vijf weken.

Wij zeker, als bestuursleden. Maar normaal gesproken vergaderen we één keer in de vijf weken als OR-VGWM-commissie. En dat is dus één hele dag. En dan heb je nog, ik denk nog ongeveer een halve dag om je als gewoon lid in te lezen. En hier en daar nog wat werkgroep overleggen te doen met de bedrijfsleiding. Dus ik denk dat je sowieso twee dagen als commissielid bezig bent met commissiewerk, met arbo-VGWM. We hebben ongeveer tien leden, dus daar gaat aardig wat tijd in zitten.

En de DB-leden, die hebben natuurlijk wat meer overleggen, ook met de bedrijfsleiding en dergelijke. Dus ik denk dat wij wel een dag of drie, vier per vijf weken kwijt zijn.

I: Vraag 3: Hoe vraagt de OR medewerkers om problemen of gevaarlijke situaties te melden? Hoe halen jullie signalen op?

G: Nou, in principe is dat vanuit de organisatie geregeld middels een app. De app waarop melding wordt gedaan. Dus dat is eigenlijk hoe het vanuit de organisatie gebeurt. En ja, wat je ziet is dat er soms bij ons meldingen binnenkomen. Maar dan is dat meer omdat mensen, ja, een beetje via-via of direct iemand kennen die bij ons zit, en willen dat er iets onder de aandacht wordt gebracht. Maar in principe moeten de meldingen via het normale proces lopen. Dus die moeten bij de organisatie gemeld worden. En in onze vergadering bespreken wij met de betreffende bedrijfsleiding de meldingen. Dus die poppen eigenlijk via dat proces op. En dan kijken wij van, oké, moeten wij er iets mee, kunnen wij er iets mee? En wat spreken we erover af?

Ja, wij doen dus in principe als dat systeem goed werkt, doen wij helemaal geen enkele oproep om dingen te melden. Want de organisatie heeft het zogenaamde safety managementsysteem. Dit komt vanuit de operationele veiligheid. Dat is een systeem waarin zaken de vergaarbak ingaan en er worden allerlei zaken uitgetrokken ter lering. En dat is eigenlijk een soort continue loop. Dat is de plan, do, check, act loop die loopt. Wat je wel ziet is dat er nogal wat verwachtingen zijn. Bij een deel van de collega's is het zo, dat zit gewoon in het DNA, dat je in principe alles wat er gebeurt moet melden. En niet om daarvan vervolgens de schuld van te krijgen of dat je je gaat doodschamen om wat je gedaan hebt. Maar gewoon om ervoor te zorgen dat de operatie veilig blijft. Dat is iets van ons allemaal. En vanaf dat we beginnen met onze opleiding gaat dat een beetje in het DNA zitten. Wij verwachten dus dat als we een melding doen, iets wat gaat over veiligheid. We verwachten ook niet dat we daarop reactie terugkrijgen. Maar dat zit bij collega's van andere afdelingen dikwijls anders in elkaar. Die melden wat en die hebben dan zoiets van, ja ik ben daarvan ontdaan of ondersteboven. Dus ik verwacht wat aftercare. En dan wil ik ook een reactie daarop en ik wil de follow-up weten en dergelijke. En op het moment dat die dan niet komt, omdat het systeem gewoon anders werkt, zie je dat mensen soms afhaken. En dan begint het meldingssysteem een beetje zijn goede functie te verliezen. Dus het is wel noodzaak dat wij erop toezien dat bedrijfsleiding de campagne om te blijven melden blijft voeren. En dat we ook in de vergadering altijd het aantal meldingen wat wordt gedaan op het gebied van arbeidsveiligheid bespreken. En als je ziet dat die naar beneden gaat, dan is er per definitie dus iets aan de hand.

I: Ja, dus je monitort het bestaande meldingssysteem in plaats van dat je zelf meldingen ophaalt, signalen ophaalt.

G: Ja, en in principe hebben we ook een ingang in het systeem waar de meldingen gedaan worden. Daar kunnen we zeg maar tot een bepaalde diepte informatie uithalen. We kunnen ook lezen welke meldingen er gedaan worden, dus trends die ons opvallen, daar mogen we ook zelf naar zoeken. Maar goed, daar is de organisatie zelf ook mee bezig. En ik denk dat dat iets in de toekomst gaat worden wat wij helemaal niet meer zelf hoeven te doen maar dat AI voor ons op gaat lossen.

I: Vraag 4: Hoe werkt de OR samen met HR-leidinggevenden en arbo-specialisten? Hebben jullie regelmatig overleg met een bedrijfsarts, met een vertrouwenspersoon, preventiemedewerker?

G: Ja, all of die above.

Niet met HR.

Nee, HR, dat is dan weer bij de P&O-arbocommissie belegd. Maar vanuit arbo-VGWM hebben wij sowieso elke vergadering, per cyclus zitten wij eigenlijk met een vaste delegatie vanuit het bedrijf samen. En dat zijn zowel inhoudsdeskundigen als leidinggevenden van bijvoorbeeld de afdeling arbo of Milieu. Dat zijn echt onze gesprekspartners. En wij hebben zelf ook een overleg ingericht, om de zes weken uit mijn hoofd. Dat noemen wij dan het operationele overleg waar ook de bedrijfsartsen aanwezig zijn. En nog andere echte inhoudsdeskundigen op het arbo-vlak. En dan gaan we ook dossiers bespreken of zaken van oké, wat speelt er? Dus gewoon informatie uitwisselen om te kijken

van oké, moeten we hier iets mee? Dus daar hebben we echt wel goed structureel ingeregeld zeg maar. Als wij bijvoorbeeld zeggen van nou we willen wat de diepte in met de bedrijfsarts over een bepaald onderwerp. We willen wat meer vinger aan de pols krijgen bij bijvoorbeeld een toegenomen verzuimtrend ofzo. Dan zijn die lijntjes om een bedrijfsarts uit te nodigen in de vergadering heel kort. Dus de relatie is over de hele lijn goed met al de arbo-specialisten en leidinggevenden.

We spreken dus in principe alle kerndeskundigen.

I: Iedereen die je moet spreken, die spreek je regelmatig.

G: Ja. En dus ook de preventiemedewerkers.

I: Vraag 5: Welke hindernissen komt de OR tegen bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken?

G: Nou, dat vind ik een hele leuke vraag. Er zijn er eigenlijk twee die gelijk in mij opkomen. De eerste is vanuit de bedrijfskant. Wat je ziet is dat het vaak een uitdaging is om, vanuit de theorie de vertaling naar de praktijk te maken. En daarmee bedoel ik het maken van beleid. Een goed beleid is één ding. Maar te zorgen dat dat ook goed geïmplementeerd wordt in je bedrijf. En dus ook gewoon blijvend geïmplementeerd wordt. Niet alleen aan de voorkant, maar dan ook echt toegepast wordt. Dat is vaak een lastige. En eentje die zo mogelijk nog lastiger is, is dat er in een mens toch vaak iets heel inconsistent zit. Waarbij ze wel snel roepen van iets is ongezond. En dat is de schuld van het bedrijf. En daar moet het bedrijf iets mee. Maar als er dan ook daadwerkelijk maatregelen komen, die dan voor hen mogelijk niet zo fijn zijn. Dan gaan de hakken in het zand. En dan zijn ze tegen. Een concreet voorbeeld is de uitstoot van, in ons geval, emissie. Wat al lang een onderwerp is van onderzoeken, maar ook veel discussie. Nou, we kunnen allemaal wel op ons aanvoelen dat dat waarschijnlijk niet per se supergezond is. Maar in hoeverre het ongezond of schadelijk is, dat is gewoon nog niet bekend. Dus wordt allemaal nog onderzocht. Maar dan zie je dat er mensen in de operatie wel heel erg roepen van, ik krijg kanker van mijn werk en het is allemaal heel slecht. Maar als dan gezegd wordt, we gaan starten met de introductie van goede mondmaskers. En iedereen in de operatie heeft een goed masker op. En zolang we niet zeker weten dat het oké is, willen we dat dat gedragen wordt. Nou, dan ineens gaan alle hakken in het zand. En is het, nee, dat willen we niet. Het is niet werkbaar. Dus dan voeren we discussies van, waarom wil je het dan niet? Ja, het is niet leuk. Nee, dat snap ik. Maar volgens mij is kanker krijgen nog minder leuk. Dus je krijgt in mijn ogen, heel aparte discussies van, ja, maar waar liggen nou je prioriteiten? Dus dat vind ik soms wel lastig. En daarin word je toch wel gehinderd. Want je denkt, ja, no-brainer natuurlijk. Natuurlijk, maskers op, lijkt me nogal wiesdes. Mensen maximaal beschermen. Maar dan gaan juist die mensen zeggen, ja, maar nee, dat wil ik niet. Want dat is vervelend, zo'n masker, ja. Dus dat is wel eens complex.

Andere hindernissen, de organisatie is natuurlijk een heel erg operationeel bedrijf. Met heel veel operatie op diverse locaties. Alles erop en eraan. En de bazen van die divisies, die zijn belast met het runnen van de operatie. En dat is altijd met een schaarshheid aan middelen, schaarshheid aan tijd, et cetera, et cetera, et cetera. En dan moeten ze, zijn ze de baas. Ze zijn dus in die zin ook verantwoordelijk voor het wel en wee van hun personeel. Ook voor het goed en correct uitvoeren van de wet, de ziektewet, poortwachter, et cetera, et cetera. Dus er liggen heel veel taken belegd bij zo'n divisiebaas. En dat is gewoon te veel. Dan is deze over het algemeen vaak meer gericht op de operatie. Om die goed doorgang te laten vinden, dat alles rondom loopt. En er is wel eens de neiging dat de operatie dan voor kan gaan boven het gezond en veilig werken. Die neiging is er wel eens. En daar zitten wel verschillen in per divisie. De druk van de operatie.

I: Ja, dit is er één die ik meer hoor, ook uit andere branches, bijvoorbeeld de industrie. Die, inderdaad, je hebt je targets te halen en tegelijkertijd ben je verantwoordelijk voor de gezondheid en de veiligheid van je eigen mensen. En dat kan botsen. En kan je daar als OR nog een rol in spelen of als arbocommissie? Bijvoorbeeld door dat bespreekbaar te maken.

G: Daar hebben wij het wel heel vaak over. Ja, dat zijn soms wel lastige onderwerpen. Maar die brengen we wel op. In het geval van onze organisatie is er dus een hele afdeling die zich bezighoudt met al deze zaken. En die is dus ook onafhankelijk, zodat die haar rol op een goede manier kan vervullen. En dan voeren wij ook wel eens gesprekken van, ja, maar zijn jullie ook voldoende onafhankelijk? Wat gebeurt er als jullie, want jullie krijgen wel salaris van dezelfde mensen, hè? Wat gebeurt er als er gezegd wordt van, nou, het is wel goed met jullie adviezen. Hou het maar een beetje minder strikt, want dat is goedkoper voor de organisatie. Dus dat soort zaken, daar challenges wij hen wel op, van kunnen jullie die rol wel goed genoeg pakken? Die gesprekken worden wel gevoerd.

Ja, en nou ja, goed, je weet het, twee weken geleden waren er winterse omstandigheden. Ja, dat wordt wel geëvalueerd en wij hebben over een anderhalve week weer een VGWM-vergadering en daar staat dat wel op de agenda, dat we daar de eerste bevindingen en de eerste ervaringen wel gaan uitwisselen van, wat is hier nu gebeurd en welke leerling kunnen we eruit trekken. En dan ligt de focus ook weer op de arbeidsomstandigheden, op de medewerkers.

I: Vraag 6: In hoeverre ervaart de OR voldoende tijd en middelen om zich bezig te houden met gezond en veilig werken?

G: Het ontbreekt ons aan niks, voor mijn gevoel. Dat is echt heel fijn.

Ik heb echt nog nooit te horen gekregen van, dat kan niet of het is te duur of het moet met minder tijd. Sterker nog, vroeger, zes jaar geleden vergaderden we twee dagen. En daarvan heb ik op een gegeven moment wel gezegd van, dit vind ik allemaal iets te veel van het goede, twee dagen vergaderen. Daar zat veel te veel ruimte in de agenda, dus dat hebben we toen uiteindelijk naar één dag teruggebracht. Dus, maar als het terug zou moeten naar twee, kan het ook weer. We hebben op een gegeven moment een tijdje lang ergens wat moeten inhalen. Toen konden we er ook vier mensen bij zetten in de arbocommissie, geeft de bedrijfsleiding daar ook toestemming voor. Dus, nee, daar wordt ruimschoots in voorzien.

I: Vraag 7: Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vervullen van de arbo-taken? Je gaf net al een beetje aan de medewerker die risico loopt op kanker, maar vervolgens geen mondkapje wil dragen. Dus inderdaad, cultuur.

G: Cultuur is echt een ding. Echt ook bij de organisatie. En we hebben een paar grote onderwerpen, dat is fysieke belasting, emissie, dat soort dingen. Dat zijn echt wel de grote en de complexe dossiers die eigenlijk continue aandacht behoeven.

I: Ja, want hoeveel invloed heb je daarop als arbocommissie?

G: De complexe dossiers, zoals deze twee die ik net noemde, die vinden wij dusdanig complex dat we een aantal jaar geleden hebben gezegd, daar halen we de medezeggenschap, dat getrapte, dat halen we weg. En we zitten daar zeg maar van laag tot hoog bij elkaar. Dus ook dat overlegmodel wat beter gemonitord kan worden door de centrale OR, want dat loopt nogal eens niet lekker. En blijkbaar heeft het ook invloed als bedrijfsleiding van de lokale afdeling weet soms dat de OR meekijkt, in plaats van alleen de lokale groepscommissie.

I: Ja, dat maakt dan toch wat meer indruk. Kan ik dat zo zeggen?

G: Ja, zeker. Dan willen ze er toch niet al te slecht op komen te staan. En dat interesseert ze soms iets minder richting de groepscommissies.

I: Ja, dus dan zoeken die wel naar manieren om zo goed mogelijk invloed uit te oefenen.

G: Door de medezeggenschap daar op elkaar te klappen. Dus zeg maar in het overleg samen te zitten. Ja, kracht te bundelen.

I: Vraag 8: Welke kennis of hulp mist de OR om zijn werk goed te doen?

G: Nou, wat eigenlijk niet zozeer concreet kennis. Wat ik, wat wij, ja, missen. Kijk, mijn collega zei net al, we zijn ongeveer met tien mensen in de arbocommissie dan, 25 in de OR. Maar als ik nou kijk wie in de arbocommissie ook feitelijk echt levert. Dan bedoel ik echt een zinvolle bijdrage aan het commissiewerk of het OR-werk. En dat is echt een, nou, wat zal het zijn, vier mensen in de arbocommissie. We komen niet aan de helft. En dat is in de OR hetzelfde. Dus dat is eigenlijk gelijk jouw volgende vraag.

I: Vraag 9: Welke veranderingen in regels of manier van werken zouden helpen om het werk van de OR beter in te kunnen vullen?

G: Waar ik enorm op stuur, al jaren, en daar ben ik nu ook mee bezig, is, dat gaat dan verder dan alleen arbo VGWM. Maar is echt een hervorming van het hele ondernemingsraad bestel binnen de organisatie. Want wij zijn verschrikkelijk groot. En, ja, twee derde...

Behoorlijk inefficiënt.

Ja, doet geen reet om het plat te zeggen. Behalve dat ze het echte werk niet hoeven doen en lekker wat in de vergaderingetjes hangen. Als ze zich al niet afmelden. Want daar is ook geen kip die dat eigenlijk weet. Dus dat mist echt wel. Dus echte betrokkenheid van, terwijl, weet je, wij zitten met tien mensen in de arbocommissie. Dat is niet voor niks. Je hebt, dat heb je ook wel nodig. En je kan er een tweetal, hou wel rekening met mensen die met vakantie zijn, of misschien een keer ziek zijn. Maar die andere mensen heb je wel nodig. En wat je toch ziet in de praktijk, is het met name het dagelijks bestuur die de bulk van het werk doet. En dat, ja, dat hoort niet. En dus daar is echt nog wel een slag te maken. Maar dat is hardnekkig, want je komt elke keer met een nieuwe verkiezingsronde, een nieuwe termijn. Komen er ook weer, nu hebben we weer een heleboel nieuwe mensen. Nou, veel van hen niet gehinderd door enige kennis. Dus ja, dus je bent ook weer heel veel tijd kwijt met je een klein beetje on par te krijgen. En sommige die komen er nooit. Dus dat, en dat ga je natuurlijk nooit helemaal kunnen oplossen. Want dat is nou een keer hoe de WOR in elkaar zit, hè. Dus dat is jammer.

I: Nee, dat kun je niet vanuit de ondernemingsraad helemaal voorkomen. En op zich is het geen kennis hebben van zaken, nog geen heel groot probleem als de intrinsieke motivatie heel sterk is. En mensen bereid zijn om te leren en te ontwikkelen.

G: Exact.

I: Maar inderdaad, het geluid dat een deel van de ondernemingsraad of een deel van de arbocommissie er vooral zit om uren te maken en niet om zich daadwerkelijk in te zetten, is een geluid wat ik vaker heb gehoord. En ook dat dat heel lastig is om daar als leden die wel willen wat tegen te doen. Je zou eens op de website van de AS-opleidingen kunnen kijken. Even een zijsprongetje. Een eerdere student heeft een paper geschreven over wat als de ondernemingsraad niet functioneert. Misschien dat daar wat informatie bij zit waar je wat mee zou kunnen.

G: Ik schrijf hem op. Dankjewel.

Dus ja, en welke veranderingen in je regels is, is ja, dat, en wat een doorn in mijn oog is, is ook dat je, er worden geen beoordelingen gegeven bij ons. Ik weet niet hoe dat dat zit in andere ondernemingsraden, dus dat speelt ook geen enkele rol du moment dat er verkiezingen komen. Dus je laat het kiezen ook over aan mensen die eigenlijk geen flauw benul hebben, want zij hebben geen, dus je krijgt een soort, wie zich het beste kan verkopen of wie het populairst is, die wordt gekozen.

Net als dat is gewone, verkiezingen, precies hetzelfde.

Ja, klopt, maar ja, ik vind dat, dat voelt voor mij, je zou als het ware een soort beoordeling moeten mee kunnen krijgen in je campagne. Van, kijk, dit is wat deze persoon in het verleden al heeft geleverd en hoe die gefunctioneerd heeft in die ondernemingsraad, zodat je echt wel, ja, en laat dan, natuurlijk moet er plaats zijn voor vernieuwingen, nieuwe mensen en die moeten ook de kans krijgen. Maar er zitten echt mensen bij ons die er al veertig jaar in zitten en die nog nooit één advies hebben geschreven, nog nooit in één werkgroep een bijdrage hebben geleverd. Ja, dat in mijn ogen, dat slaat gewoon helemaal nergens op, dat kan gewoon niet. Dus daar zou ik heel graag wat verandering in teweeg brengen.

I: Ja, zou het dan kunnen helpen als de WOR daar wat meer handvatten voor geeft?

G: Zeker, ik denk het wel, want daar begint het vaak, hè. De WOR is daar eigenlijk heel, ja, laks in, hè. Laat het heel erg over aan de bedrijven, hoe ze dat willen invullen. Maar dan zie je ook, hè, ons eigen bestuur ook zijn echt goede mensen, maar uiteindelijk is het een stukje beoordeling is totaal niet ingeregeld, terwijl ik denk, waarom niet? Je zit, de helft van de tijd van je werk zit je bij de ondernemingsraad. Op je werk word je ook beoordeeld, waarom dan niet voor het stukje ondernemingsraad? Dus eigenlijk is dat heel gek hoe dat in elkaar zit.

I: Ja, je hebt als ondernemingsraad een behoorlijk grote verantwoordelijkheid en daar mag best inderdaad wat tegenover staan.

G: Ja, het is veel te vrijblijvend. Ja, dat, ik zeg altijd, het is vrijwillig, het medezeggenschapswerk, maar niet vrijblijvend. En wat je gewoon ziet is dat het, ja, het wordt echt gebruikt om de eigen roosters wat relaxter te maken en overal wat bij je te hangen. Maar ze lopen soms ook, onze vergaderingen lijken soms wel een duiventil om elf uur binnenlopen en om drie uur weer weg, weet je, terwijl je wel de hele dag uit geroosterd bent, hè, dat soort dingen. Ja, dat, ja. Maar goed, we zijn er, ook onze eigen ambtelijke secretaris probeert daar ook al wel jaren meer grip op te krijgen door met aanwezigheidslijsten te werken, leidinggevend kunnen kijken, kunnen die lijsten altijd checken, maar dan zie je weer dat leidinggevend dat niet doen, want het zit niet in hun systeem. Dus als je één ding hebt opgelost, komt de volgende uitdaging.

I: Vraag 10: Welke voordelen brengt het werken met een VGWM-commissie?

G: Kennis zit echt geconceptueerd, hè.

Gespecialiseerd, hè.

Zeker complexe onderwerpen. Als je die in de hele OR moet doen met allemaal mensen die eigenlijk niet thuis zijn in die hele Arbowetgeving, milieu, alles wat erbij komt kijken, is dat, ja...

Dat was toch, inspraak zonder inzicht geeft een uitspraak zonder uitzicht.

Ja, nee, dat is een mooie. En heel eerlijk, ondanks dat ik er al zes jaar in zit en er toch al wel, denk ik nog steeds van, ja, ik weet er nog steeds maar een heel klein beetje van. Want het is gewoon complex en dus ook ik ben nog steeds zoekende daarin om het mijn eigen te maken. Dus ja, doe dat in een grote ondernemingsraad en mensen zijn gewoon verloren. Veel stukken om door te lezen. Dat is ook al iets waar mensen meestal niet op zitten te wachten. Dus ik denk dat dat goed is om met zo'n arbocommissie te werken waar je echt kan zeggen, oké, die mensen die hebben er affiniteit mee, als het goed is. Die verdiepen zich in het onderwerp, die zorgen dat ze er ook gewoon kennis op vergaren, waardoor ze ook beter geplaatst zijn om die dossiers te behandelen.

I: Vraag 11: Pak de OR of VGWM-commissie, bij het behandelen van onderwerpen rondom gezond en veilig werken de Arbowet en of artikel 28 WOR er wel eens bij.

G: Dat is die bevordering dat de ondernemingsraad verantwoordelijkheid heeft voor het goed naleven van de Arbowet. Ja, volgens mij zit dat in ons systeem. Dat zit gewoon in ons werken. Ja, het

zou heel raar zijn als wij... Ik denk dat dit meer een... Hoe zeg je dat nou? Dit is misschien meer één waarin je eigenlijk geen gespecialiseerde arbo-VGWM-commissie hebt. Als ondernemingsraad, denk ik. Dan zou je moeten agenderen. Zou je een vast agendapunt moeten hebben. En dan moet je gewoon mensen daarmee gaan belasten die daarop toezien. Maar ja, dat ligt nu gewoon bij een speciale arbocommissie.

I: Nou, ik heb ook wel bij arbocommissies gezien dat ze vooral reactief zijn. Dus de instemming, de adviezen. Maar niet zozeer die stimulerende rol pakken. Maar inderdaad ook raden zoals die van jullie die dat zeker wel doen. En misschien niet heel bewust, maar dan achteraf zeggen. Ja, eigenlijk hebben we nu artikel 28 behandeld. Hebben we uitgevoerd. We deden het niet bewust, maar we hebben het wel gedaan.

G: Ik denk dat het bij ons ook meer zo is. Het is niet dat we nou zeggen van, nou gaan we eens artikel 28 erbij nemen. En even door akkeren. Maar het is inderdaad wat mijn collega zegt. Het zit een beetje in ons proces verweven. Dat dat eigenlijk automatisch zo gaat.

I: Vraag 12: Zijn jullie bekend met de SER-adviezen? Die geleid hebben tot de Arbovisie. En zijn jullie bekend met de Arbovisie 2040? En als dat bekend is, is dat een onderwerp van gesprek binnen de arbocommissie en met de bestuurder?

G: Nee. Ik ben er niet bekend mee, dus...

Ik nu wel. Ik vind het voor me liggen, dus... We zijn wel sterk gericht op preventie. Meer dan vroeger. Maar dat doen we niet door middel van die Arbovisie 2040. Ja, ik zit er inderdaad al even te kijken. Moderne, naleefbare, effectieve arbo-regels. Arbeidsregeling. Moderne, naleefbare en effectieve arbo-regels. Een goede cultuur had er ook in kunnen staan, toch of niet?

I: Ja. Volgens mij wordt het ook wel dat gezond en veilig werken geen onderwerp is wat maatschappij breed de interesse heeft. Dat wordt daar ook ergens in genoemd. We willen geen kanker krijgen, maar we willen ook geen mondmasker op.

I: Vraag 13: zijn jullie bekend met het nalevingsonderzoek WOR 2023 en het voornemen tot het verplicht stellen van een arbo- of VGWM-commissie en het verplicht stellen van een scholingsplan, inclusief scholing op het gebied van arbo, op te nemen in de WOR.

G: Nee, niet mee bekend. Wel veel dingen al in place bij ons, dat wel.

I: Ja, want dan is de volgende vraag inderdaad. Wat vinden jullie daarvan? Goed idee?

G: Ja. Tuurlijk is dat een goed idee. Zeker. Ik denk uiteindelijk is het wel iets is waar je als samenleving of als organisaties zijnde, dit een beetje stukken zijn waar de kosten even voor de baten uitgaan. Maar daarna ga je er wel het voordeel van krijgen. En dat is waar heel veel organisaties continu tegen aanhikken. De korte termijn gedreven waardoor ze die slag eigenlijk niet willen maken.

I: Ja, en het idee van het opnemen in de WOR is inderdaad dat een medezeggenschap dan meer handvatten heeft om arbo ook daadwerkelijk op de kaart te zetten.

G: Ja, precies. Ja, nee, zeker goed.

17.20 Samenvatting interviews

17.20.1 Samenvatting interview stakeholder 1

De OR heeft een stimulerende, signalerende en controlerende rol richting de bestuurder. Het is belangrijk dat de OR vroeg betrokken wordt bij arbobeleid en signalen van de werkvloer vertaalt naar de bestuurder. De OR doet er goed aan meer data gedreven te werken, bijvoorbeeld ten aanzien van verzuimcijfers, incidentmeldingen en onderzoeksresultaten. Voor een effectieve bijdrage zijn scholing, kennis van wet- en regelgeving en een VGWM- of arbocommissie belangrijk. De commissie kan specialistische kennis op het gebied van arbo opbouwen wat helpend is in het gesprek met de bestuurder. Belangrijke thema's voor de OR zijn onder meer psychosociale arbeidsbelasting, agressie, ziekteverzuim, gevaarlijke stoffen en nieuwe risico's door technologie. Arbeidsomstandigheden zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever, medewerkers en OR. In de toekomst doet de OR er goed aan zich verder te ontwikkelen richting preventie, risicomangement en een sterkere focus op duurzame inzetbaarheid en een veiligheidscultuur.

17.20.2 Samenvatting interview deskundige 2

Veel ondernemingsraden benutten hun rol in arbo onvoldoende. Ondernemingsraden onvoldoende op de hoogte van wijzigingen in wet- en regelgeving, bijvoorbeeld rond de RI&E en het onderzoek naar arbeidsongevallen. Ondernemingsraden mogen meer proactief zijn bij advies- of instemmingsprocedures. Het is belangrijk dat OR-leden kennis hebben van hun wettelijke rechten en plichten, relevante organisatiedocumenten kennen en actief contact houden met de werkvloer. Daarnaast moet de OR samenwerken met belangrijke arbostakeholders, zoals de bestuurder, preventiemedewerker en arbodienst, bijvoorbeeld via een zogenoemd vierhoeksoverleg. Preventie verdient meer aandacht; veel organisaties hebben vooral reactief beleid. Scholing van OR-leden op het gebied van arbo is daarom belangrijk. Een arbocommissie kan helpen om kennis te bundelen en arbo structureel op de agenda te houden.

17.20.3 Samenvatting interview deskundige 3

De OR heeft instemmings- en adviesrechten bij arbobeleid, zoals bij de RI&E, arbodienst en preventiemedewerkers. De OR is de vertegenwoordiger van de werknemers en moet er zorg voor dragen dat werkgevers zich houden aan wet- en regelgeving, zodat veiligheid niet ondergeschikt wordt aan andere belangen. Voor een effectieve bijdrage zijn basiskennis van arbowetgeving, goede communicatieve vaardigheden en organisatorische vaardigheden belangrijk. OR-leden moeten signalen van de werkvloer oppikken, risico's herkennen en deze bij het management onder de aandacht brengen. Prioriteiten voor de OR zijn een actuele RI&E, een goed arbobeleid en duidelijke instructie en training voor werknemers. De OR fungeert als schakel tussen werkvloer en management en kan samenwerken met interne en externe arbo-stakeholders.

17.20.4 Samenvatting interview deskundige 4

De OR heeft belangrijke rechten en taken op het gebied van arbeidsomstandigheden, waaronder instemmingsrecht bij de RI&E, het plan van aanpak en het verzuimbeleid. De stimulerende en controlerende rol, zoals beschreven in artikel 28 van de WOR is de belangrijkste taak van de OR ten aanzien van Arbo. Vroegtijdige betrokkenheid bij beleid, een goed contact met stakeholders en voldoende faciliteiten zijn belangrijke voorwaarden om de rol in arbo goed te kunnen vervullen. De OR fungeert ook als een schakel tussen de werkvloer en bestuurder door signalen op te halen en medewerkers te informeren. Belangrijke thema's zijn onder andere psychosociale arbeidsbelasting, werkdruk, agressie en gevaarlijke stoffen. Daarnaast kan de OR preventie stimuleren door initiatieven te nemen en het belang van investeringen in veilig en gezond werken te benadrukken.

Een VGWM-commissie kan hierbij helpen door kennis te bundelen en structureel overleg met arbodeskundigen te organiseren.

17.20.5 Samenvatting interview deskundige 5

De OR heeft met name een signalerende en controlerende rol: het oppikken van signalen van medewerkers en toezien op de uitvoering van maatregelen uit bijvoorbeeld de RI&E en het plan van aanpak. Een goede RI&E vormt de basis van een effectief arbobeleid, met extra aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en de risico's van gevaarlijke stoffen. Voor een effectieve rol heeft de OR toegang nodig tot informatie, zoals incidentmeldingen en vertrouwenspersoon-signalen, en een goede samenwerking met de bestuurder, arbodienst en preventiemedewerker. Contact tussen OR en bedrijfsarts gebeurt nog te weinig, de verschillende rollen van de partijen spelen hierin mee. Kennis van de WOR, communicatieve vaardigheden en scholing zijn van groot belang voor OR-leden. Een arbo- of VGWM-commissie kan helpen om arbo structureel op de agenda te houden.

17.20.6 Samenvatting interview OR 1

Het Focusteam speelt binnen de organisatie een regisserende en toetsende rol op het gebied van veilig en gezond werken. Het Focusteam is een participatie OR en neemt zelf geen beslissingen. Arbo-gerelateerde onderwerpen worden behandeld door een themagroep, deze is samengesteld uit medewerkers uit verschillende functielagen en vormt een afspiegeling van de organisatie. Onderwerpen worden meestal aangedragen door de organisatie en soms door het Focusteam. De tijdsbesteding aan veiligheid en gezondheid varieert en is afhankelijk van actuele situaties. Het Focusteam werkt regelmatig samen met directie, HR en leidinggevenden en wordt vroeg betrokken bij projecten, zoals de implementatie van een RI&E. Uitdagingen liggen vooral in externe regelgeving en complexe procedures binnen een grote organisatie, waardoor oplossingen soms langer duren. Tegelijk is er voldoende tijd, ondersteuning en aandacht voor preventie en medewerkersparticipatie.

17.20.7 Samenvatting interview OR 2

De medezeggenschap is grotendeels lokaal georganiseerd. Elke locatie heeft een OR-lid en een lokale medezeggenschap, waarin ook een Health, Safety & Wellbeing-commissielid zit. Op landelijk niveau is er ook een Health, Safety & Wellbeing-commissie die zich bezighoudt met arbo en de OR adviseert. Meldingen van medewerkers verlopen via de lokale medezeggenschap of via een arbo-signaalkaart. De OR overlegt ongeveer elke zes weken met de Health Safety & Wellbeing-commissie en het management. Uitdagingen voor de OR zijn tijdsdruk, en soms geheimhouding bij bepaalde onderwerpen. Hoewel trainingen wordt gevolgd, bestaat er behoefte aan meer kennis over wet- en regelgeving en de rol van de OR.

17.20.8 Samenvatting interview OR 3

De OR is actief in een grote gemeente, bestaat uit 25 leden en werkt met drie commissies, waaronder de arbocommissie die zich richt op de arbeidsomstandigheden binnen de gemeente. Deze commissie adviseert de OR over arbo-gerelateerde onderwerpen en bereid adviezen en instemmingen voor. Samenwerking en relatiebeheer worden gezien als cruciaal om invloed uit te oefenen en vroegtijdig betrokken te worden bij besluitvorming. Belangrijke uitdagingen zijn de omvang van de organisatie, gebrek aan kennis bij sommige OR-leden, een hoog verloop van personeel, waaronder managers, en soms te laat aangeleverde documenten. Ook ziet de OR dat cultuur, prioriteiten en een hoge werkdruk een rol spelen bij arbeidsomstandigheden. Een arbocommissie biedt duidelijke voordelen: meer kennis, betere voorbereiding van adviezen en instemmingen en daarmee een grotere bijdrage aan veilig en gezond werken binnen de organisatie.

17.20.9 Samenvatting interview OR 4

De OR en VGWM-commissie nemen veiligheid serieus en proberen praktische oplossingen te vinden voor problemen op de werkvloer. De OR merkt dat beleid en procedures op papier vaak lastig zijn te implementeren in de praktijk. De OR is afwisselend proactief, door signalen van werknemers op te halen, en reactief, wanneer de bestuurder met advies- of instemmingsaanvragen komt. Werknemers worden gestimuleerd om incidenten te melden via het interne meldsysteem, zodat problemen geregistreerd en geanalyseerd kunnen worden. Belangrijke uitdagingen zijn het daadwerkelijk uitvoeren van veiligheidsplannen, beperkte tijd en verschillende belangen binnen de organisatie. Ook spelen cultuur, communicatie en samenwerking tussen teams een rol. Een VGWM-commissie kan de OR ontlasten en zorgen voor meer focus en expertise op het gebied van arbeidsomstandigheden. De ervaring is wel dat een commissie tijd nodig heeft om zich te ontwikkelen zodat hij van toegevoegde waarde is.

17.20.10 Samenvatting interview OR 5

De OR ziet zichzelf als gesprekspartner van de Raad van Bestuur en arbo-specialisten, zoals de bedrijfsarts en de preventiemedewerker. De OR vertegenwoordigt medewerkers en brengt signalen over arbeidsomstandigheden in, waarbij vooral psychosociale arbeidsbelasting een belangrijk onderwerp is. Een arbocommissie binnen de OR houdt zich met deze thema's bezig en bespreekt onder andere verzuimcijfers en jaarverslagen van de vertrouwenspersoon en bedrijfsarts. Medewerkers kunnen de OR benaderen met problemen, waarna wordt gekeken of het om een individueel probleem of een breder patroon gaat. Een uitdaging is dat veel arbo-vraagstukken, zoals werkdruk en organisatiecultuur, lastig concreet te maken zijn. De OR ervaart voldoende tijd en mogelijkheden voor scholing.

17.20.11 Samenvatting interview OR 6

Veiligheid en gezondheid zijn vaste onderwerpen binnen de OR en worden besproken met de bestuurder. De OR heeft een VGWM-commissie waarin naast OR-leden ook medewerkers uit de organisatie deelnemen. De commissie komt regelmatig bijeen en geeft een terugkoppeling aan de OR tijdens OR-vergaderingen. In de organisatie zelf staat veiligheid centraal en wordt hier dagelijks aandacht aan besteed via procedures zoals vergunningen voor werkzaamheden en meldsystemen voor incidenten en bijna-incidenten. De OR ervaart voldoende tijd, middelen en ondersteuning om met arbozaken bezig te zijn. Een belangrijke uitdaging is het monitoren van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. De VGWM-commissie helpt hierbij door informatie te verzamelen en voor te bereiden voor de OR.

17.20.12 Samenvatting interview OR 7

De OR heeft vooral een adviserende en controlerende rol en overlegt regelmatig met de KAM-functionarissen (kwaliteit, arbo en milieu). De OR is nauw betrokken bij de RI&E en bewaakt of verbeterpunten uit het plan van aanpak daadwerkelijk worden uitgevoerd. Ongeveer 30% van de OR-tijd gaat naar VGWM-onderwerpen. Meldingen van incidenten verlopen via een intern registratiesysteem, waardoor de OR vooral signalen oppikt en minder actief meldingen hoeft te verzamelen. De OR werkt samen met HR, KAM en de bestuurder via periodieke overleggen en rapportages, zoals verzuimcijfers. Hindernissen zijn er weinig. De OR beschikt over voldoende middelen en mogelijkheden tot opleiding. Een VGWM-commissie helpt om taken te verdelen en meer verdieping in arbo-onderwerpen mogelijk te maken.

17.20.13 Samenvatting interview OR 8

De OR speelt een actieve rol bij veilig en gezond werken binnen de organisatie. Er vindt maandelijks overleg plaats met de bestuurder over signalen, risico's en verbeterpunten. De samenwerking met de bestuurder, HR, leidinggevenden en arbo-specialisten wordt als open en constructief ervaren, waardoor onderwerpen rondom arbeidsomstandigheden goed bespreekbaar zijn. De VGWM-commissie verzamelt signalen uit de organisatie, bespreekt deze met de bestuurder en denkt mee over beleid, zoals het jaarlijkse arboplan en de RI&E. Hoewel er binnen de organisatie veel regelingen en informatie over arbo aanwezig zijn, blijft het een uitdaging om medewerkers hier actief gebruik van te laten maken. De grootste uitdaging ligt in het vergroten van bewustzijn: veilig en gezond werken moet geen verplichting zijn, maar onderdeel van de dagelijkse werkcultuur. Een VGWM-commissie helpt om het onderwerp structureel op de agenda van de OR te houden.

17.20.14 Samenvatting interview OR 9

De OR is een belangrijke schakel tussen werknemers en werkgever en ziet toe op naleving van beleid rondom arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast heeft de OR een adviserende en informerende rol en kan hij signalen van werknemers oppakken. Ongeveer 25–30% van het OR-werk gaat naar arbo-, veiligheids- en milieuvraagstukken. Binnen de OR zijn commissies ingesteld, waardoor onderwerpen efficiënter behandeld kunnen worden. Meldingen van onveilige situaties lopen meestal via een intern systeem, maar werknemers kunnen ook de OR benaderen. De OR werkt vooral samen met de bestuurder en wordt ondersteund door arbo-experts en externe adviseurs. Belangrijke aandachtspunten voor de OR zijn overwerk, ziekteverzuim en sociale veiligheid. Communicatie en bewustwording ten aanzien van veilig werken blijven belangrijke verbeterpunten.

17.20.15 Samenvatting interview OR 10

Voor de behandeling van arbo-gerelateerde onderwerpen heeft de OR een HSEQ-commissie die signalen uit de operatie bespreekt en, indien nodig, doorzet naar de bestuurder. De OR geeft advies en instemming bij arbozaken, maar wordt regelmatig te laat betrokken omdat besluiten vanuit het internationale hoofdkantoor al zijn genomen. Door de verspreiding van medewerkers over verschillende locaties is communicatie met medewerkers en het ophalen van signalen lastig. Een belangrijk knelpunt is het verschil tussen het beeld van het management en de werkelijkheid op de werkvloer. Daarnaast vormen beperkte tijd, onvoldoende scholing en gebrekkige communicatie obstakels. De HSEQ-commissie helpt om eerder informatie te krijgen, direct met verantwoordelijken te spreken en veiligheidsproblemen beter te signaleren.

17.20.16 Samenvatting interview OR 11

De OR heeft in het Arbobeleid een voortrekkersrol gespeeld, vooral omdat er in het begin weinig aandacht was voor arbeidsomstandigheden. Door de jaren heen heeft de OR initiatieven genomen zoals het opzetten van een RI&E, het organiseren van een PMO en het instellen van een preventiemedewerker en een arbocommissie. Arbo staat altijd op de agenda van de OR, al verschilt de hoeveelheid tijd die eraan wordt besteed, dit is sterk afhankelijk van andere lopende onderwerpen. Medewerkers melden problemen meestal rechtstreeks bij de OR. De samenwerking met HR, de preventiemedewerker en de arbodienst verloopt goed. De grootste uitdaging ligt bij psychosociale arbeidsbelasting, omdat dit moeilijk te meten is. Over het algemeen ervaart de OR voldoende tijd, middelen en kennis om arbozaken goed te behandelen, en korte communicatielijnen binnen de arbocommissie helpen daarbij.

17.20.17 Samenvatting interview OR 12

Binnen de OR houdt vooral de VGWM-commissie zich bezig met arbo-gerelateerde onderwerpen. De commissie adviseert en controleert de werkgever, vertegenwoordigt werknemers en is betrokken bij onder andere de RI&E, het preventief medisch onderzoek en het arbobeleid. Medewerkers kunnen problemen melden via een OR-nieuwsbrief, tijdens bijeenkomsten en via informele contacten. De OR werkt samen met HR, leidinggevenden, preventiemedewerkers en arbo-specialisten in periodieke overleggen. Belangrijke uitdagingen zijn de complexiteit van wet- en regelgeving, het kennisniveau binnen de commissie en het overbruggen van de kloof tussen beleid en praktijk. Ook ontvangt de OR soms informatie te laat, waardoor zij minder invloed kan uitoefenen. De VGWM-commissie zorgt voor specialisatie binnen de OR en bereidt adviezen en instemmingen op het gebied van arbo voor. Scholing en deskundige ondersteuning worden gezien als belangrijke voorwaarden om het werk goed te kunnen uitvoeren.

17.20.18 Samenvatting interview OR 13

De OR is sinds april 2024 actief en bestond toen uit leden zonder eerdere OR-ervaring, waardoor het eerste jaar vooral gericht was op scholing. Ongeveer 30% van de OR-tijd gaat naar arbozaken en dit onderwerp staat altijd op de agenda. De samenwerking met de bestuurder en HR verloopt open en positief, waardoor verbeteringen vaak goed kunnen worden doorgevoerd. Uitdagingen liggen vooral bij het interpreteren van data, bijvoorbeeld uit onderzoeken van de overkoepelende organisatie, en bij beperkte kennis van arbowetgeving. Daarom investeert de OR in trainingen. De OR zet daarnaast in op preventie, vitaliteit en een open organisatiecultuur, onder andere via trainingen en initiatieven.

17.20.19 Samenvatting interview OR 14

Deze OR, uit een zorgorganisatie, ziet zichzelf vooral als brug tussen medewerkers en bestuur. De leden gaan regelmatig op werkbezoek om op de werkvloer signalen op te halen en te bespreken met HR, de preventiemedewerker en andere arbo-specialisten. Meldingen van incidenten verlopen via interne systemen, maar medewerkers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met de OR. Arbo en veiligheid zijn belangrijk thema's en om die reden heeft de OR daar een commissie voor ingesteld. De OR stimuleert aandacht voor preventie, omdat dit volgens hen ziekteverzuim kan voorkomen. Samenwerking met HR en andere betrokkenen verloopt via periodieke overleggen. Tegelijkertijd ervaart de OR obstakels, zoals trage besluitvorming, onduidelijke verantwoordelijkheden en een grote managementstructuur. De OR ervaart voldoende tijd, middelen en scholing om arbozaken te kunnen behandelen.

17.20.20 Samenvatting interview OR 15

Bij deze OR heeft de arbocommissie een mandaat om zelfstandig te adviseren en in te stemmen met beleid rondom arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast werkt de commissie proactief door zelf onderwerpen op de agenda te zetten en signalen uit de organisatie te bespreken. Meldingen van onveilige situaties verlopen via een intern systeem dat mede door de commissie wordt gemonitord. De arbocommissie werkt nauw samen met leidinggevenden, preventiemedewerkers, bedrijfsartsen en andere arbo-specialisten. Een belangrijke uitdaging is het verschil tussen beleid en praktijk: regels zijn er vaak wel, maar worden niet altijd goed toegepast. Ook cultuur speelt een rol, omdat medewerkers soms maatregelen tegen veiligheid niet willen opvolgen. Verder kan de operationele druk in de organisatie botsen met aandacht voor arbeidsomstandigheden. De commissie heeft voldoende tijd en middelen, maar ervaart dat niet alle OR-leden even actief bijdragen aan het medezeggenschapswerk.