

Opdracht voor elk OR-lid: beschrijf huidige arbo-overlegcultuur

Omcirkel voor u zelf de omschrijvingen, die voor u de afgelopen maanden van toepassing zijn op het overleg van de OR met uw bestuurder als overlegpartner.

Checklist 3.1 - Overlegkwaliteit van arbo-overlegcultuur van OR en bestuurder - vier typering

Typering	1	2	3	4
Aspect van overlegcultuur				
Verwachting rol van OR	Geen verwachting	Meeweten	Meedenken en meebeslissen	Meedenken en medezeggenschap; ook op werkplek en in werkoverleg
Visie van OR	Geen tijd, geen visie	OR toetst het voornemen van de bestuurder (indien dit voornemener is)	OR toetst personele consequenties op arbogebied	OR draagt bij aan creatieve oplossingen vanuit eigen visie
Strategie van OR	Geen strategie	OR bewaakt naleving van wetten, reactief	OR behartigt actief belangen medewerkers	Werkafspraken met bestuurder; delegatie naar diensten en OC's
Invloed OR	Geen invloed	Uitleg en eventueel correctie van voorgenomen arbobesluiten	Onderhandelend en belangen afwegend op specifieke arbothema's	Dialogo op hoofdlijnen
Rol bestuurder	Bestuurder laat het aan anderen over	Legt voorgenomen besluiten ter toetsing voor	Zoekt acceptabele oplossingen/compromissen	Bevordert productief arbo-overleg op alle niveaus met mandaat
Succesfactor overleg	Situatie blijft zoals die is	Overeenstemming over advies- of instemming kwesties	Vergroting draagvlak door compromissen op arbogebied	Overeenstemming over strategische arbo-oplossingen
Aantal treffers (per verticale kolom optellen)				

Tel het aantal cirkeltjes van alle OR-collega's bij elkaar op. Wat zijn de conclusies?

- 1 de meeste treffers komen voor in kolom; voor de typering, zie de volgende bladzijde.
Onze huidige situatie wordt getypeerd als:
- 2 geef met pijlen aan welke omschrijvingen en welke typering u nastreeft;
- 3 welke motieven heeft u daarvoor?

Welke rol kiest de OR?

Er zijn vier typeringen voor de rol van de OR:

- 1 de (vrolijk) mopperende OR: voor arbo hebben we geen tijd;
- 2 de procedurele, formele OR;
- 3 de overtuigende OR;
- 4 de participatie bevorderende OR.

Hoe kan de OR, afhankelijk van het onderwerp, groeien en veranderen in zijn rol?

- van minimale betrokkenheid
- door gebruik te maken van zijn bevoegdheden
- naar een overtuigende en onderhandelende of zelfs
- naar een participerende overlegcultuur?

Ook bij deze vragen kunt u de checklist gebruiken.

1 -> 2: van (vrolijk) mopperende naar procedurebewakende OR

Van mopperende naar formele OR: deze stap vraagt van de OR zelfbewustzijn en lef. Het is noodzakelijk dat de OR de onderwerpen arbo, verzuim en

reïntegratie zelf op de agenda zet. In hoeverre zijn de thema's nuttig en noodzakelijk volgens de ondernemingsraad? Vervolgens kan de raad de bestuurder aanspreken op wettelijke voorschriften op arbogebied en de manier waarop de OR wordt geïnformeerd over het gevoerde arbobeleid. Van de bestuurder en diensthoofden wordt verwacht dat zij zich aan de wet houden. De bestuurder verwacht dat elk diensthoofd zelf toetst in hoeverre de dienst de wettelijke voorschriften op arbogebied naleeft. Maar ook is nodig dat nieuw arbobeleid, gemaakt door dienst- of sectorhoofden op basis van hun bevoegdheid of mandaat, als voornemen wordt voorgelegd aan de eigen Onderdeelcommissie (OC). Alleen dan kan de OR met de gemeentesecretaris afspreken dat binnen de dienst de medezeggenschap over een onderwerp verzekerd is. De OR hoort dan van de betreffende OC dat de (formele) toetsing over dat onderwerp voldoende is uitgevoerd. Een gemeentebrede VGW-commissie kan hierbij ondersteunen door zaken te signaleren en de voortgang te bewaken.

2 -> 3: van procedurebewakende naar overtuigende OR

De stap van de formele naar meer inhoudelijke variant vraagt om een resultaatgerichte OR: in denken en doen. Naleven van de wet is niet meer voldoende, de OR moet de belangen verdedigen van mensen die zij vertegenwoordigt. Bijvoorbeeld door het instellen van preventiemedewerkers op de werkvloer; het opstellen van verzuimdoelstellingen en een verzuimprotocol met draagvlak van management en werknemers; door het uitvoeren van een actuele RI&E bij elke dienst en het opstellen van een plan van aanpak.

Van de bestuurder vraagt deze stap dat hij de noodzaak inziet om via de OR draagvlak te verwerven. Wanneer ook de bestuurder de OR de rol van belangenbehartiger geeft, kunnen zij zaken doen op arbogebied en waar nodig onderhandelen. Tenslotte kan een gemeentebrede VGW-commissie een stevige rol krijgen door geven van (gevraagd en ongevraagd) advies. Belangrijkste resultaat is dat niet alleen de bestuurder en de OR, maar vooral medewerkers en direct leidinggevenden op de werkvloer de nieuwe rol een verbetering vinden.

3 -> 4: van overtuigende naar participatie bevorderende OR

Tot slot kan de OR de stap van 'inhoudelijk overtuigend' naar 'participerend' maken als de OR zowel organisatie- als personeelsbelangen wil dienen.

Dat kan alleen als de OR niet voortdurend in de bres hoeft te springen op het moment dat personele belangen in het geding komen. Ook vraagt deze stap het nodige van de bestuurder. Zo zal hij bereid moeten zijn om oplossingen niet alleen met de OR te bespreken, maar moet hij ook binnen de organisatie de voorwaarden regelen om de problemen op te lossen. De bestuurder en de OR moeten samen willen dat leidinggevenden én medewerkers betrokken zijn bij besluiten over hun eigen afdeling. Dat kan door besluiten te nemen op de werkplek en in het werkoverleg. Dat vraagt om concrete beschrijving van gedelegeerde bevoegdheden en mandaat.

Voorbeeld van gedelegeerde bevoegdheden

Preventiemedewerkers kunnen per dienst een preventieadviescommissie (PAC) vormen om in samenwerking met de gemeentebrede VGW-commissie van de OR en Onderdeelcommissies invloed uit te oefenen op het jaarlijks gemeente- en dienstenbudget.