

## Inhoudsopgave

|  |   |
|--|---|
| 4. Welke arbo-informatie is beschikbaar binnen uw eigen bedrijf? ..... | 1 |
| 4.1 Uw achterban.....  | 1 |
| 4.2 Bij welke deskundigen kunt u aankloppen? .....                     | 2 |

## 4. Welke arbo-informatie is beschikbaar binnen uw eigen bedrijf?

Binnen uw eigen bedrijf zijn er verschillende belangrijke informatiebronnen beschikbaar. Dat zijn bijvoorbeeld de preventiemedewerker (zie 8), de arbocoördinator, de afdeling personeelszaken en, als het om arbotechnische aspecten gaat, de technische of facilitaire dienst.

Zorg er ook voor dat u goede contacten hebt met het (midden)management. En denk natuurlijk aan de achterban (zie 4.1). Arbeidsomstandigheden gaat immers iedere werknemer aan. U kunt natuurlijk ook nog te rade gaan bij externe deskundigen (zie 4.1 en 7) die een overeenkomst hebben met het bedrijf.

### 4.1 Uw achterban

De werknemers in een bedrijf (de achterban) spelen een belangrijke rol in het arbobeleid. Zij zijn de ervaringsdeskundigen bij uitstek. Het is belangrijk dat hun ervaringen ook terechtkomen bij de beleidsmakers, bijvoorbeeld via het werkoverleg of via de OR / PVT. Daarnaast is het belangrijk dat er onder de werknemers draagvlak is voor het arbobeleid. Arbomaatregelen leveren pas iets op wanneer iedereen ze kent en erachter staat. Als werknemers zich betrokken voelen bij het arbobeleid, zelf problemen signaleren en oplossingen aandragen en zich verantwoordelijk voelen voor veilig, gezond en prettig werken, zal het arbobeleid een veel groter effect hebben.

#### Hoe houdt u de achterban betrokken?

Een achterbanvergadering is een goede manier om de achterban bij het werk van de OR / PVT te betrekken en op de hoogte te brengen van de laatste ontwikkelingen. Het is bovendien een mooi moment om te toetsen of uw standpunten worden gedeeld.

## Hoe gaat u om met de achterban?

U kunt op verschillende manieren uw achterban raadplegen en bij het arbeidsomstandighedenbeleid betrekken:

- **Zorg dat u als OR / PVT een goede afspiegeling bent van het bedrijf.** Zijn er vestigingen of afdelingen waar u slecht zicht op hebt, kijk dan of u contactpersonen kunt vinden die de nodige signalen en informatie kunnen doorgeven.
- **Praat met collega's over arbeidsomstandigheden.** Inventariseer hoe zij de arbeidsomstandigheden ervaren, tegen welke problemen ze eventueel aanlopen en welke oorzaken daaraan ten grondslag liggen. U kunt ervoor kiezen om regelmatig een werkoverleg bij te wonen. Of maak periodiek een rondgang door het bedrijf aan de hand van een vaste vragenlijst. Leg ook de link met de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak (zie 5 en 6).
- **Leg grote voorstellen over het arbeidsomstandighedenbeleid voor aan de achterban.** Denk bijvoorbeeld aan voorstellen over een nieuwe ziekteverzuimprocedure of de invoering van een sanctiebeleid. U kunt ook in een enquête vragen hoe medewerkers over bepaalde arbo-items denken.
- **Zorg dat medewerkers de OR / PVT weten te vinden als ze vragen of klachten hebben over arbeidsomstandigheden.** Maar ga niet meteen met één klacht aan de slag. U bent als OR / PVT geen klachtencommissie. Controleer of de klacht al is aangekaart bij de direct leidinggevende en/of er gebruik is gemaakt van de klachtenprocedure. Ga ook na of de klacht bij meer medewerkers leeft.
- **Maak duidelijkheid wat medewerkers van de OR / PVT kunnen verwachten.** Zodat zij weten wanneer en met welke vragen ze bij u kunnen aankloppen. Maar geef ook aan wat de grenzen zijn van de rol van de OR / PVT.
- **Informeer de achterban regelmatig over de stappen die de OR / PVT heeft gezet.** Als u met ideeën van de achterban aan de slag gaat, laat de medewerkers dan weten hoe het ermee staat. Zeker wanneer u resultaten bereikt.

## 4.2 Bij welke deskundigen kunt u aankloppen?

Voordat u alles zelf gaat uitzoeken, is het slim om te rade te gaan bij deskundigen. U hebt als OR / PVT het recht om deskundigen in te schakelen. Deskundigen die op het arboterrein actief zijn, vindt u onder meer binnen uw eigen onderneming (bijvoorbeeld de preventiemedewerker, zie 8), bij uw arbodienst (zie 7) en bij de Arbeidsinspectie (zie 1.4).

Ook kunt u terecht bij medezeggenschaps- en opleidingsinstituten. En neem eens contact op met andere ondernemingsraden. Zij hebben misschien net iets onder de loep genomen, waar u als OR / PVT nog aan moeten beginnen. Het is altijd prettig om voorbeelden achter de hand te hebben.

Zie bijlage B3.1 voor een overzicht van alle rechten van de OR / PVT.