

Tips VGWM-commissie

Waar moet de commissie zich mee bezig houden en vooral ook: waarmee niet?

1. Adviseer aan de ondernemingsraad

De VGWM-commissie is een commissie van en voor de OR. De VGWM-commissie wordt soms verward met een Arbo-commissie die door de werkgever wordt opgericht. De VGWM-commissie bereidt de standpuntbepaling in de ondernemingsraad voor over instemmingsverzoeken als: de opzet van de RI&E, het Plan van aanpak, verzuimbeleid, regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en milieu. Ga als VGWM-commissie niet apart over deze onderwerpen onderhandelen met de directie. Hou de taakverdeling duidelijk. Het is ook beter als de arbocoördinator of de preventiemedewerker niet in de VGWM-commissie zit.

2. Draag bij aan VGWM-visie

Een belangrijke taak van de VGWM-commissie is het bijdragen aan een VGWM-visie van de ondernemingsraad. Een goede hulpvraag daarvoor is: wat zou het veiligheid-, gezondheid-, welzijn- en milieu-beleid moeten zijn als er helemaal geen wetten, Arbeidsinspectie of milieupolitie zouden zijn? Hoe zouden we willen dat de arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers idealiter zouden zijn? Bereid eerst de discussie voor in de VGWM-commissie en bepaal vervolgens met de ondernemingsraad de OR-visie.

3. Bevorder oplossingen aan de bron

Er zijn nog steeds bedrijven waar het arbobeleid begint en eindigt bij persoonlijke beschermingsmiddelen of incidenten. De VGWM-commissie kan eraan bijdragen dat incidentenpolitiek wordt omgebogen in het aanpakken van de bron. Dit noemt men de arbeidshygiënische strategie: eerst kijken of het mogelijk is de bron van risico's aan te pakken. Pas als dat niet kan, moet gekeken worden naar de overdracht van de bron naar de mens. Pas daarna komt het beperken van de blootstelling aan risico's en pas als allerlaatste (en alleen als de voorgaande drie stappen echt onmogelijk zijn) persoonlijke beschermingsmiddelen. De VGWM-commissie kan de waakhond zijn van deze arbeidshygiënische strategie.

4. Laat VGWM-taken bij leidinggevenden

De leidinggevenden moeten medewerkers aanspreken op onveilig of ongezonder gedrag. Dat is geen taak voor de VGWM-commissie. Laat u niet verleiden die rol op u te nemen. U loopt de kans om als vervelende zeur gezien te worden. Ga ook niet meteen achter elke veiligheidsof gezondheidsklacht aan van een collega. De VGWM-commissie is geen klachtenbureau. Laat de collega's eerst zelf proberen dit via de normale weg op te lossen. Pas als blijkt dat dat niet werkt, kan de VGWM-commissie aan de ondernemingsraad voorstellen zo'n VGWM-knelpunt te bespreken in de overlegvergadering. Eventueel met een eigen verbeter-voorstel.

5. Neem zelf het initiatief

Kies als ondernemingsraad een VGWM-speerpunt uit. Laat de VGWM-commissie op zoek gaan naar een dergelijk onderwerp, waar veel collega's mee te maken hebben en waar ze last van hebben. En waar snel resultaat op te boeken valt. Door deze aanpak ziet de achterban het nut van de OR en de VGWM-commissie. Benoem ook niet-OR-leden in de VGWM-commissie. Bijvoorbeeld collega's die zich ontzettend druk maken over het gekozen speerpunt.

6. Gebruik bronnen en ontwikkel jezelf

Probeer niet alles zelf uit te vinden. Maak gebruik van informatiebronnen en (externe) deskundigen. Bij de arbodienst of de bedrijfsarts, de arbocoördinator, bij vakbonden, bij het Ministerie van SZW en de Arbeidsinspectie. Maak gebruik van het scholingsrecht. Voor OR-leden die ook commissielid zijn is dat volgens de wet minimaal acht scholingsdagen per jaar. Voor commissieleden die geen OR-lid zijn is het minimaal drie scholingsdagen per jaar (art. 18 lid 3).

Bron: ORnet