

## De or heeft instrumenten om het werk te verbeteren

# Welzijn bij het werk

De inhoud van het werk is een aspect van werk waarover veel wordt geklaagd maar dat vaak aan de aandacht ontsnapt. Hoe kan de or eenzijdig werk helpen verbeteren?

Ondernemingsraden maken zich al jaren druk om de arbeidsomstandigheden. Naast de arbeidsvoorwaarden is Arbo een van de redenen van het ontstaan van vakbonden. Ook menig or vult met arbo een groot deel van de agenda. Arbeidsomstandigheden bestaan uit veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu en met veiligheid en gezondheid is de or bekend. Milieu is als onderwerp in de jaren tachtig de or-vergadering binnengekomen en later in de Wor. Die aandacht voor het milieu verliep moeizaam, maar tegenwoordig staat dat weer in de belangstelling, via het thema klimaat en verduurzaming. Maar wat doet de or met de vergeten letter: de 'W' van Welzijn?

### Arbowetgeving

Over bescherming van werknemers is men al meer dan 150 jaar bezig. Enkele reuzenspongen. Vanaf de industriële revolutie rond 1800 werden ook de nare kanten van het werk zichtbaar. Het werk was gevaarlijk en ongezond en rond 1850 moest er toch iets gebeuren; er ontstond een grote strijd voor bescherming van werknemers. Naast de bekende Kinderwet van Van Houten van 1874, kwam er de allereerste Veiligheidswet in 1895. Later kreeg de Veiligheidswet in 1934 een uitbreiding. Met de Arbowet van 1980 als een ruime op-

volger. Die is in 1998 verder uitgebreid. Vanuit de Wor (artikel 15, lid2) kwam voorheen de vaste commissie voor VGWM. En artikel 25, 27 en 28 Wor over VGWM.

### Taakversmalling

Vanaf de jaren na 1970 zagen we de opkomst van mechanisering en automatisering, met als gevolg rationalisatie van werk en het opknippen van werk in deeltaken. Er volgt een enorme taakversmalling en duizenden werknemers zitten in banen waar zij maar een klein onderdeel van het werk doen. Het moest allemaal naar een hogere productie, efficiënter, sneller, minder kosten en meer omzet. Voorbeelden zijn er te over. Neem de koekjes- en broodfabrieken met de lopende band, de slachterijen, de automobiellindustrie, frisdrank- en bierfabrieken en de distributiecentra. Op kantoor kwamen de tekstverwerkers waar in sjablonen en macro's teksten werden gecorrigeerd of stickers geprint in plaats van ook zelf te werken aan opmaak en verwerken. Al met al werd de mens een verlengstuk van de machine met rest-taken.

### Ziek werk

In die tijd intensiverde het werk. De werkdruk steeg met als gevolg hoger ziekteverzuim en stijging van het aan-

tal mensen die in de WAO terechtkwamen (nu WIA). Uit onderzoek bleek dat dit met het werk te maken had. De aandacht voor veiligheid en gezondheid op het werk was niet genoeg, ook naar het werk zelf moest gekeken worden. Vakbeweging en wetenschap riepen om humanisering van de arbeid, een betere 'kwaliteit van de arbeid'. Uiteindelijk werd politiek Den Haag het erover eens dat er een nieuwe Arbowet moest komen die ook richtlijnen zou geven aan de manier van werken: het begrip 'welzijn'.

### Welbevinden

Maar wat verstaan we onder welzijn? Bij wel-zijn denk je al gauw aan het je fijn bevinden op het werk en die invulling lokte allerlei discussies uit. Is dat een goede sfeer op het werk of leuke collega's? Is dat een fijne leidinggevende die je stimuleert en goede randvoorwaarden schept? Of een hoekje in de fabriek waar een werknemer niet met allerlei werkproblemen wordt vermoeid maar gewoon zijn ding kan doen? Of een uitdagende baan waar jij je verder in kunt ontwikkelen? In deze discussie kwam vast te staan dat welzijn raakt aan hoe iemand het werk beleeft, de subjectieve kant.

### Werk is werk

Er kwamen allerlei bezwaren tegen het begrip welzijn. Werkgeversorganisaties vonden het te 'vaag' en die argumenten hoor je nog steeds als een or begint over welzijn bij arbobeleid. 'Hier moet hard gewerkt worden, het is geen lui-lekkerland', krijgt de or te horen. Bij personeelszaken wist men ook niet zo

goed wat men ermee moest. Daar probeert men het 'welbevinden op het werk' te meten met bijvoorbeeld werkbelevingsonderzoek of de 'medewerkerstevredenheidsonderzoek' (MTO). En dat gebeurt nog steeds. Er wordt om de twee jaar gemonitord en vergeleken, maar weinig fundamenteel opgelost. De ondernemingsraad weet ook niet zo goed en laat het zitten. Welzijn staat nauwelijks in de RI&E, het plan van aanpak of op de agenda van de VGWM-commissie.

### Objectivering welzijnsbegrip

Dit zagen werkgevers, vakbonden en de overheid bij invoering van het begrip welzijn in de Arbowet ook al aankomen. In de Arbowet van 1980, die stapsgewijs vanaf 1983 werd ingevoerd, werd in het toenmalige artikel 3 (het welzijnsartikel) een aantal criteria opgenomen voor goed werk. Vrij vertaald het volgende. Bij het inrichten van arbeidsplaatsen moet het welzijn bij de arbeid worden bevorderd, een bronaanpak dus met aandacht voor de ergonomie. En bij samenstelling van taken moet men rekening houden met de werknemer. Verder gaat het om stimuleren van vakbekwaamheid, contact met collega's en zoveel mogelijk terugdringen van kort-cyclische arbeid.

### Weba-methode

De vraag is hoe je deze eisen nu omzet in veelzijdig werk. Daar liet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een methode voor ontwikkelen. Deze WEBA-methode, welzijn-bij-de-arbeid-aanpak, analyseert het werk. Vanuit zeven punten kijk je met die aanpak naar verbeteringen. Er zijn vragenlijsten om het werk te beoordelen en je komt ermee tot aanbevelingen om het werk en de organisatie ervan verbeteren. In 1989 werd dan artikel 3 van de Arbo-



wet van kracht. Daarmee was er een instrument om de inhoud van werk en de leermogelijkheden daarbij te beoordelen en te verbeteren. De or kan ermee aan de slag. De zeven punten zijn:

1. Volledigheid van een functie;
2. Moeilijkheidsgraad;
3. Weinig kort-cyclische taken;
4. Autonomie in het werk;
5. Contactmogelijkheden;
6. Organiserende taken en
7. Informatievoorziening.

In 2022 schreef\* Frank Pot (voormalig hoogleraar sociale innovatie, ex-directeur TNO\*\* en mede-ontwikkelaar van de WEBA-methode), dat je er tegenwoordig nog het aandachtspunt 'respectvolle bejegening van werknemers' aan toe kan voegen.

### Stappenplan welzijn

Hoe kan de or aan de slag gaan met het verbeteren van werk? Hoe kan de VGWM van de 'vergeten letter W' echt werk maken? Een stappenplan:

1. Ga na welke functies eenzijdig en kort-cyclisch zijn;

2. Raadpleeg het functiehandboek, de RI&E en het MTO hierop.
3. check dat globaal op de zeven punten van de Weba-methode.
4. Trek conclusie.
5. Kies een paar functies uit en laat daar de vragenlijst van de Weba-methode op los.
6. Interview betreffende werknemers.
7. Maak een notitie voor de or met je bevindingen.
8. Zet dit op de agenda van de or-vergadering.
9. Na discussie in de or maak je een voorstel voor verdere aanpak van eenzijdig werk voor de Overlegvergadering. **L**

**NIKO MANSHANDEN,**

OPLEIDER/ADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP

*\*<https://tijdschriftvoorhrm.nl/transities-en-goed-werk/>*

*\*\*TNO: Nederlandse organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek voor maatschappelijke vraagstukken.*