



Maak werk van de preventiemedewerker

Iedere organisatie moet wettelijk verplicht over een preventiemedewerker beschikken. De overheid heeft deze verplichting ingevoerd om werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te laten nemen voor preventie van verzuim en arbeidsongevallen. Met behulp van deze handreiking kan de werkgever de basisvoorwaarden, opleiding en de aanstelling van de preventiemedewerker organiseren. De preventiemedewerker gebruikt de handreiking om zijn adviserende en samenwerkende rol inhoudelijk vorm te geven.

Checklist

Iedere organisatie moet minimaal één preventiemedewerker hebben. Om het goed functioneren van de preventiemedewerker te garanderen zijn een aantal basisvoorwaarden voor de preventiemedewerker opgesteld, die wettelijk zijn vastgelegd. Met deze handreiking kan je die basisvoorwaarden regelen en alles wat nodig is om het preventiewerk succesvol te maken.

1

Deze handreiking bestaat uit de volgende stappen:

- Regel de basisvoorwaarden voor preventiewerk
- Zorg voor de juiste preventiemedewerker(s)
- Geef invulling aan de taken van het preventiewerk
- Werk mee aan het maken en uitvoeren van de RI&E
- Zorg voor een goed opgeleide preventiemedewerker

Iedere organisatie moet minimaal één preventiemedewerker hebben. Om het goed functioneren van de preventiemedewerker te garanderen zijn een aantal basisvoorwaarden voor de preventiemedewerker opgesteld, die wettelijk zijn vastgelegd. Met deze handreiking regel je niet alleen die basisvoorwaarden, maar alles wat nodig is om het preventiewerk geslaagd te maken.

Iedere organisatie moet wettelijk verplicht over een preventiemedewerker beschikken. De overheid heeft deze verplichting ingevoerd om werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te laten nemen voor preventie van verzuim en arbeidsongevallen.

Met deze handreiking regelt de werkgever de basisvoorwaarden, opleiding en de aanstelling van de preventiemedewerker.

Regel de basisvoorwaarden voor preventiewerk

Basisvoorwaarden voor de preventiemedewerker

De preventiemedewerker is meestal een werknemer, die deze taak naast zijn reguliere werk doet. Om het goed functioneren van de preventiemedewerker te garanderen zijn een aantal basisvoorwaarden voor de preventiemedewerker opgesteld, die wettelijk zijn vastgelegd. Wat een preventiemedewerker moet doen en welke basisvoorwaarden voor hem gelden

Iedere organisatie moet wettelijk verplicht over een preventiemedewerker beschikken. De overheid heeft deze verplichting ingevoerd om werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te laten nemen voor preventie van verzuim en arbeidsongevallen. Hierdoor is binnen de organisatie meer kennis en deskundigheid aanwezig over arbeidsrisico's. Werknemers die zelf onderdeel zijn van het werkproces hebben immers meer mogelijkheden om die (mogelijke) risico's (sneller) te herkennen dan een externe partij, zoals bijvoorbeeld een bedrijfsarts.

Wat is een preventiemedewerker?

Een preventiemedewerker is een deskundige werknemer op het gebied van preventie en bescherming ([artikel 13 lid 1 Arbowet](#)). De taak van deze persoon is het bijstaan van de werkgever bij het verminderen van arbeidsrisico's en het voorkomen van verzuim. Zijn wettelijke taken bestaan uit:

- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E);
- het adviseren en nauw samenwerken met arbodeskundigen ([artikel 5 Arbowet](#)) en de ondernemingsraad (OR) bij het nemen van maatregelen voor een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid; en
- het (mede) uitvoeren van arbomaatregelen.

De wetgever heeft vastgelegd dat de preventiemedewerker 'bijstand' verleent aan de werkgever. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat de werkgever eindverantwoordelijk is en blijft voor de naleving van de Arbo-verplichtingen. De preventiemedewerker neemt deze verantwoordelijkheid niet over.

NB: Als er geen OR is, is de personeelsvertegenwoordiging (pvt) de samenwerkingspartner van de preventiemedewerker. Is er ook geen pvt, dan zijn belanghebbende werknemers degenen waar de preventiemedewerker aan adviseert en mee samenwerkt.

Wie mag preventiemedewerker zijn?

Het is de bedoeling van de wetgever dat de preventiemedewerker uit de eigen organisatie komt. Het uitgangspunt is dus dat een deskundige werknemer ([artikel 13 lid 1 Arbowet](#)) de taken van preventiemedewerker uitvoert. Meestal voert een werknemer de preventietaken uit, naast zijn reguliere werkzaamheden.

Bestaat de organisatie uit 25 werknemers of minder dan mag de werkgever zelf de preventiemedewerker zijn ([artikel 13 lid 10 Arbowet](#)). Als de werkgever een rechtspersoon is dan mag de directeur de preventietaken op zich nemen. Hierbij is wel een belangrijke voorwaarde dat de werkgever of de directeur over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikt om die taken goed uit te kunnen voeren.

Het kan voorkomen dat de organisatie onvoldoende mogelijkheden heeft om het preventiewerk binnen de organisatie goed te regelen. In dat geval mag de bijstand die de preventiemedewerker aan de werkgever verleent, aangevuld worden met bijstand door andere deskundige personen van buiten de organisatie.

Enkel en alleen als het helemaal niet mogelijk is om een voldoende deskundige preventiemedewerker binnen de organisatie aan te stellen, is het toegestaan om de bijstand alleen door andere deskundige personen uit te laten voeren. Dit betekent dat het de bedoeling is dat alleen in exceptionele situaties een beroep op externe adviseurs wordt gedaan. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om werkzaamheden die slechts incidenteel plaatsvinden of bij het doorvoeren van wijzigingen in de technische organisatie.

Wat heeft de preventiemedewerker minimaal nodig?

Voor het preventiewerk moet de werkgever een geschikte werkomgeving realiseren binnen de organisatie. De wetgever heeft vastgelegd welke basisvoorwaarden ([artikel 13 lid 4 Arbowet](#)) aanwezig moeten zijn voor de preventiemedewerker om 'naar behoren' bijstand te kunnen verlenen aan de werkgever. Dit zijn:

- voldoende deskundigheid;
- voldoende ervaring;
- voldoende uitrusting;
- voldoende preventiemedewerkers in aantal;
- voldoende tijd voor preventiewerk; en,
- voldoende organisatie van het preventiewerk

Voor een preventiemedewerker gelden geen vastgestelde opleidingseisen. De werkgever zal dus maatwerk moeten verrichten om voor voldoende deskundigheid te zorgen. Ook moet hij zorgen voor de mogelijkheid om voldoende ervaring op te doen, als die nog niet aanwezig is bij de preventiemedewerker. De uitrusting waar de preventiemedewerker over moet beschikken, verschilt per organisatie dus ook hier moet de werkgever maatwerk toepassen. Dit heet het 'zorg op maat-principe'.

Voor het vaststellen van de invulling van de noodzakelijke basisvoorwaarden is de aard van het werk binnen de organisatie en de aard en mate van de aanwezige arbeidsrisico's van belang. In de RI&E moet staan hoe de werkgever zorgt of gaat zorgen voor invulling van de basisvoorwaarden voor het preventiewerk ([artikel 13 lid 9 Arbowet](#)).

Welke positie heeft de preventiemedewerker?

De preventiemedewerker moet zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever bijstand verlenen. Dit is geregeld [in artikel 13 lid 5 en 6 Arbowet](#).

De preventiemedewerker mag bij zijn taakuitoefening niet in negatieve zin door de werkgever beïnvloed worden. Een werkgever moet bijvoorbeeld niet van de preventiemedewerker verlangen dat hij bepaalde arbeidsrisico's maar laat zitten of dat hij mindere maatregelen adviseert dan nodig voor veiligheid op de werkvloer.

De preventiemedewerker mag vanwege van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in zijn positie binnen de organisatie. Dit betekent dat de werkgever de preventiemedewerker bijvoorbeeld niet een promotie mag onthouden, omdat de bijstand die hij verleent niet naar de zin

van de werkgever is. De preventiemedewerker heeft dezelfde bescherming als leden van de ondernemingsraad ([artikel 13 lid 5 Arbowet](#) en [artikel 21 lid 4 Wet op de ondernemingsraden](#)).

Om te voorkomen dat een werkgever de preventiemedewerker zomaar ontslaat, geldt een opzegverbod ([artikel 7:670 lid 10 onder c BW](#)). Dit opzegverbod houdt in dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met een preventiemedewerker niet zelf mag opzeggen. Als de werkgever hem toch wil ontslaan, moet hij de kantonrechter vragen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De preventiemedewerker: wettelijke taken en basisvoorwaarden

Een preventiemedewerker is een deskundige werknemer op het gebied van preventie en bescherming. Zijn taak is het bijstaan van de werkgever bij het verminderen van arbeidsrisico's en het voorkomen van verzuim. De wettelijke taken van de preventiemedewerker staan in de [Arbowet](#) (in [artikel 13, lid 4](#) en hierboven) De werkgever moet zorgen voor de basisvoorwaarden om deze taken goed uit te voeren.

Zorg voor de juiste preventiemedewerker(s)

Wat is een goede functieomschrijving voor de preventiemedewerker?

Binnen onze organisatie willen we een functieprofiel voor de preventiemedewerker opstellen, zodat we op basis daarvan een juiste keuze kunnen maken. Hoe ziet het functieprofiel van een preventiemedewerker eruit?

De functieomschrijving van de preventiemedewerker ziet er bij iedere organisatie anders uit. De preventietaken zijn immers afhankelijk van de grootte, structuur en omstandigheden van het bedrijf, het soort werk, de middelen waarmee gewerkt wordt et cetera. Er is daardoor geen standaard functieomschrijving voor de preventiemedewerker. Wel moeten uiteraard in iedere functieomschrijving minimaal de wettelijke taken van de preventiemedewerker staan.

Quickscan

Via de [website van inPreventie](#) kan je een quickscan doen. Met deze quickscan wordt aan de hand van de bedrijfsgrootte, branche en risico's een indicatie gegeven van het profiel van de preventiemedewerker voor jullie organisatie.

Je krijgt advies over:

- de taken van de preventiemedewerker;
- de benodigde kennis en vaardigheden;
- een indicatie van de tijdsbesteding.
- Functieomschrijving
- In de functieomschrijving kunt verschillende onderwerpen aanbod laten komen:
 - doel van de functie;
 - plaats in de organisatie;
 - kernactiviteiten (dit zijn minimaal de wettelijke taken);
 - verantwoordelijkheden;
 - bevoegdheden;
 - resultaten van de functie;
 - opleidingsniveau;
 - kennis en kunde;

- competenties.

Hoeveel uur is nodig voor taken van preventiemedewerker?

Werkgevers zijn verplicht om voor hun personeel een preventiemedewerker aan te stellen. Hoeveel uur de werkgever moet vrijmaken voor de preventietaak, hangt af van verschillende factoren.

Geen duidelijke voorschriften in Arbowet voor aantal uur

Natuurlijk is niet alleen van belang óf een werkgever een preventiemedewerker aanwijst, maar ook of die werknemer de preventietaak naar behoren kan uitvoeren. Hiervoor is onder andere nodig dat de preventiemedewerker voldoende tijd krijgt van de werkgever. De Arbowet geeft geen vaste richtlijn voor het aantal uur dat een organisatie aan de preventietaak moet besteden, maar stelt dat de preventiemedewerkers ‘zodanig in aantal’ en ‘gedurende zoveel tijd beschikbaar’ moeten zijn dat zij de verschillende taken voldoende kunnen uitvoeren.

Omvang preventietaak afhankelijk van arbeidsrisico's

Hoe omvangrijk het werk is en dus hoeveel arbeidsuren er voor de preventietaak nodig is, wordt beïnvloed door de arbeidsrisico's binnen de organisatie. Komt in de risico-inventarisatie en -evaluatie naar voren dat werknemers veel risico's lopen, dan moet de werkgever veel investeren in preventie. De benodigde tijd hangt ook af van het aantal locaties, het aantal werknemers, het werk dat al verzet is en de mate waarin de organisatie arbotaken uitbesteed. Het vaststellen van het aantal arbeidsuren begint dan ook met een heldere taakomschrijving voor de preventiemedewerker. De [site inPreventie](#) heeft voor een indicatie van de tijdsbesteding een quickscan ontwikkeld.

Preventiemedewerker selecteren

Jullie zijn verplicht om binnen jullie organisatie minimaal één medewerker aan te wijzen als preventiemedewerker. Deze persoon houdt zich actief bezig met het voorkomen en terugdringen van het arbeidsgebonden ziekteverzuim en speelt daarmee een belangrijke rol bij het voorkomen van beroepsziekten. Voor deze taak zijn geen specifieke diploma's vereist, maar volgens de Arbowet moet de aangewezen medewerker wel voldoende deskundig zijn. Met behulp van deze checklist kan je een geschikte preventiemedewerker vinden.

Werknemers die één of meer preventietaken hebben, moeten voldoende vaardigheden hebben om hun taken correct te kunnen uitvoeren. Er zijn weliswaar geen diploma's voor vereist, maar in de meeste gevallen moet u er rekening mee houden dat het toch noodzakelijk is om een preventiemedewerker een specifieke opleiding te laten volgen. Indien een van jullie collega's reeds over de hieronder genoemde vaardigheden beschikt, nodig hem of haar dan uit om de rol van preventiemedewerker op zich te nemen. Eventueel kan je per vaardigheid ook aangeven in welke mate de werknemer over die vaardigheid beschikt.

	onvoldoende	matig	voldoende	goed	uitstekend
Opstellen RI&E Het kunnen meewerken aan het uitvoeren en opstellen van de RI&E, inclusief het bijbehorende plan van aanpak.					
Inzet Arbo-maatregelen Het kunnen inzetten van de verschillende arbomaatregelen, dan wel het kunnen begeleiden bij de uitvoering van deze maatregelen.					
Samenwerken OR Kunnen samenwerken met de OR of de PVT en deze adviseren.					
Inzet preventie-instrumenten Het op de juiste momenten kunnen inzetten van de diverse preventie-instrumenten					
Communiceren met werknemers Het op de juiste wijze kunnen communiceren met werknemers in de organisatie over hun houding en gedrag op de werkvloer bijvoorbeeld als de betreffende werknemers de instructies niet opvolgen en hierdoor zichzelf of anderen in gevaar brengen.					
Benaderbaar zijn Openstaan en gemakkelijk te benaderen zijn voor werknemers met Arbo-problemen.					
Inzicht in arbeidsrisico's					

Het kunnen adviseren over het beperken en voorkomen van de arbeidsrisico's in de organisatie. Hiervoor zal de preventiemedewerker moeten beschikken over kennis van en inzicht in de risico's die werknemers lopen.					
Planmatig werken Planmatig en op een gestructureerde manier kunnen werken.					
Instrueren van collega's Voorlichting kunnen geven aan werknemers over de gevaren die zij lopen en instructies kunnen geven over de manier waarop zij deze gevaren en risico's kunnen beperken.					
Kennis van apparaten en middelen Voorlichting kunnen geven aan werknemers, bijvoorbeeld over het gebruik en onderhoud van apparaten, het gebruik van beschermingsmiddelen en het werken met gevaarlijke stoffen.					
Strategisch inzicht Over voldoende strategisch inzicht beschikken om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarvoor moet deze persoon goed preventiebeleid en gezondheidsmanagement voeren binnen jullie organisatie.					

Organiserend vermogen Beschikken over een goed organiserend vermogen.					
Overtuigingskracht Voldoende overtuigingskracht bezitten om management of leidinggevende te overtuigen van het belang van bepaalde maatregelen.					

Aanstellingsbrief preventiemedewerker

Gebruik onderstaande brief om aan jullie collega te bevestigen dat hij – naast zijn reguliere werk – is aangesteld als preventiemedewerker. Iedere organisatie moet minimaal één preventiemedewerker hebben. Deze preventiemedewerker moet de wettelijke taken uitvoeren die bij de functie behoren. De ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (pvt) hebben instemmingsrecht op de aanstelling, de persoon en positie van de preventiemedewerker.

*volledige naam geadresseerde
straatnaam en huisnummer
postcode, plaatsnaam en eventueel land*

plaatsnaam vestiging, datum

Betreft: aanstelling preventiemedewerker

Beste naam geadresseerde,

Hierbij bevestigen we je dat je met ingang van datum voor de duur van [1] duur bent aangesteld als preventiemedewerker binnen onze organisatie. De ondernemingsraad (OR) [2] heeft ons hiervoor de vereiste instemming verleend. Je voert deze taak uit naast jouw reguliere werkzaamheden als functie werknemer.

Taken

In je rol als preventiemedewerker geef je uitvoering aan de volgende wettelijk verplichte taken:

- *(mede) Opstellen en uitvoeren van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);*
- *Adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid;*
- *De maatregelen (mede) uitvoeren; en,*
- *Adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.*

Daarnaast heb je ook als taak om:

[3]

- *X*
- *Y*
- *Z*

Vrijstelling van regulier werk

We hebben afgesproken dat je voor [4] aantal uren per week bent vrijgesteld van jouw reguliere werkzaamheden voor het preventiewerk.

Kennis en vaardigheden

Voor jouw werkzaamheden als preventiemedewerker is het van belang dat je beschikt over voldoende deskundigheid en ervaring om de taken goed uit te kunnen voeren. Mocht je behoefte hebben aan een training of opleiding dan kan je dit bespreken met betreffende functionaris.

Geheimhouding

In jouw functie heb je toegang tot vertrouwelijke informatie. Je bent tot geheimhouding verplicht van alle gegevens waarvan je redelijkerwijs kunt vermoeden of weten dat deze een vertrouwelijk karakter hebben. De geheimhoudingsplicht heeft geen betrekking op informatie die algemeen bekend of toegankelijk is.

Als je akkoord bent met de inhoud van deze brief, verzoeken wij je uiterlijk datum één exemplaar getekend retour te zenden aan naam en contactgegevens.

Alvast hartelijk dank voor je inzet als preventiemedewerker binnen onze organisatie.

Met vriendelijke groet,

handtekening

Datum ondertekening: datum

Naam ondertekenaar,

Functie ondertekenaar

Voor akkoord,

handtekening

Datum ondertekening: datum

Naam preventiemedewerker

9

Toelichting aanstellingsbrief

Tekst, een inleiding en dan voor elk onderdeel dat uitleg nodig heeft (zie de Tekstvakken [x]) die zijn genummerd apart uitleg geven.

- 1. Je kan een preventiemedewerker voor een vooraf afgesproken aanstellen of voor onbepaalde tijd. Het kost tijd, kennis en ervaring om het preventiewerk goed uit te kunnen voeren. Het is daarom aan te raden om niet te vaak te wisselen van preventiemedewerker. Houd er wel rekening mee dat als een werknemer stopt met zijn taken als preventiemedewerker dat hij zijn volledige uren weer in moet kunnen zetten in zijn reguliere functie.*
- 2. De ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (pvt) hebben voor de aanstelling, de persoon en positie van de preventiemedewerker instemmingsrecht. Vergeet dus niet eerst om instemming te vragen, voordat je een preventiemedewerker aanstelt.*
- 3. Als aanvulling op of ter verduidelijking van de wettelijke taken ken je hier de werkzaamheden noemen die je ook bij de preventiemedewerker onder wilt brengen. Voorbeelden hiervan zijn:*

- a. Vraagbaak voor werknemers over arbozaken
 - b. Meldpunt zijn voor gevaarlijke situaties en ongevallen
 - c. Schrijven van arbobeleidsdocumenten
 - d. Periodiek inspecties houden op arboveiligheid
 - e. Bijwonen van werkoverleggen om veiligheid op het werk onder de aandacht te brengen
4. De Arbowet geeft geen vaste richtlijn voor het aantal uur dat een organisatie aan de preventietaak moet besteden, maar stelt dat de preventiemedewerkers 'zodanig in aantal' en 'gedurende zoveel tijd beschikbaar' moeten zijn dat zij de verschillende taken voldoende kunnen uitvoeren. Hoe omvangrijk het werk is en dus hoeveel arbeidsuren er voor de preventietaak nodig is, wordt beïnvloed door de arbeidsrisico's binnen de organisatie.

Komt in de risico-inventarisatie en -evaluatie naar voren dat werknemers veel risico's lopen, dan moet de werkgever veel investeren in preventie. De benodigde tijd hangt ook af van het aantal locaties, het aantal werknemers, het werk dat al verzet is en de mate waarin de organisatie arbotaken uitbesteed. Het vaststellen van het aantal arbeidsuren begint dan ook met een heldere taakomschrijving voor de preventiemedewerker.

OR heeft flinke vinger in de pap bij keuze preventiemedewerker

Sinds 2018 heeft jullie OR instemmingsrecht op de invulling, omvang en de positie van de functie van de preventiemedewerker én op de persoon. Als coördinator op het gebied van veilig en gezond werken is de preventiemedewerker een belangrijke partner voor jullie OR. Zo werkt hij mee aan het opstellen van risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en adviseert hij de OR, bedrijfsarts en arbodienst over het arbobeleid.

10

Geef invulling aan de taken van het preventiewerk

Zorg als preventiemedewerker voor samenwerking met alle Arbo-professionals

Een preventiemedewerker heeft veel invloed op het creëren van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Hiervoor werkt hij samen met veel verschillende partijen, zoals de werkgever, de OR en Arbo-professionals. Een preventiemedewerker doet er goed aan om aandacht te besteden aan een goede relatie met al deze partijen.

Investeer dus in een goede verstandhouding met alle Arbo-partners. In de Arbowet zijn diverse Arbotaken omschreven. Je kan denken aan het opstellen en toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), uitvoeren van de bedrijfshulpverlening (BHV) en begeleiden van zieke werknemers. Hieronder vind je een overzicht van de Arbo-professionals met wie de preventiemedewerker te maken krijgt. Meestal gaat het om interne Arbo-professionals, maar ook externe Arbo-professionals (zoals de arbodienst en de kerndeskundigen) komen aan bod. Zo weet je wat je van elke professional kunt verwachten.

Werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor een goede invulling van alle Arbo-taken. De Arbowet schrijft voor om de wettelijke Arbo-functies – zoals die van de preventiemedewerker – zo veel mogelijk binnen de onderneming te vervullen. Voor andere taken moet de werkgever een (opgeleide) professional inschakelen, zoals de bedrijfsarts.

De preventiemedewerker moet de werkgever adviseren over de preventie, bescherming tegen arbeidsrisico's op de werkvloer en het voorkomen van verzuim. Hij heeft recht op een direct gesprek met de werkgever over deze onderwerpen. De preventiemedewerker moet zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever zijn werk kunnen doen. De werkgever moet de preventiemedewerker faciliteren, door hem in staat te stellen naar behoren het werk als preventiemedewerker uit te voeren.

Ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PvT)

De ondernemingsraad en de PvT hebben instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker. De OR heeft verder instemmingsrecht op de functie-inhoud, -omvang en -invulling van de preventiemedewerker en tegenwoordig zelfs over de keuze voor degene die de functie gaat vervullen.

Na de aanstelling van de preventiemedewerker(s) moet met de OR samengewerkt worden. De OR en PvT hebben immers op veel Arbo-onderwerpen instemmingsrecht ([artikel 27, eerste lid WOR](#)).

Arbocommissie OR

De OR heeft misschien een aparte Arbo-commissie in het leven geroepen om zich te verdiepen in het arbobeleid van de organisatie. De Arbo-commissie heet vaak ook wel VGWM-commissie: veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. De commissie houdt zich bezig met de volgende taken:

- risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- bespreken van de verzuimcijfers;
- onderhouden van contact met de Arbeidsinspectie;
- bespreken van milieu- en energiebesparingsbeleid en maatregelen.

De OR moet instemmen met de maatwerkregeling - De werkgever moet deskundige ondersteuning hebben bij het nakomen van de Arbo-verplichtingen. Onder de vangnet-regeling koopt hij dit in bij een gecertificeerde arbodienst. De dienst beschikt over de vier kerndeskundigen die de wettelijke taken mogen uitvoeren. Onder de maatwerkregeling mag de werkgever zelf de kerndeskundigen kiezen die hij nodig heeft. De werkgever kan niet zomaar besluiten de maatwerkregeling te gebruiken. Daarvoor moet voldaan zijn aan één van de twee volgende voorwaarden:

- *De mogelijkheid van maatwerk moet nadrukkelijk zijn vastgelegd in de cao.*
- *Er moet overeenstemming zijn met de OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT).*

Als de OR niet instemt met maatwerk, kan de werkgever hiertegen niet in beroep gaan bij de rechter. Hij moet dan een contract afsluiten met een arbodienst.

Bedrijfshulpverleners

Een andere verplichte interne functie is die van de bedrijfshulpverlener. De taken van deze Arbo-deskundige zijn:

- eerste hulp verlenen bij ongevallen;
- (beginnende) brand beperken en bestrijden;
- gevolgen van ongevallen beperken;
- in noodsituaties alle aanwezigen in de onderneming alarmeren en evacueren.

BHV'ers zijn niet alleen uitvoerders van deze taken; ze denken vaak ook mee over het beleid. Ze zijn voor jullie dus een praktische sparringpartner. Werken jullie in een grotere organisatie, dan zijn er vaak veel Arbo-taken en -uitdagingen.

Arbo-coördinator

De werkgever kan overwegen om een Arbo-coördinator aan te stellen. Dit is niet wettelijk verplicht, maar kan wel heel waardevol zijn – ook. De Arbo-coördinator heeft de volgende taken, vaak in combinatie met het milieubeleid (inclusief energie):

- verschillende Arbo-taken coördineren.
- arbobeleid opstellen.

Vertrouwenspersonen

De functie van vertrouwenspersoon is niet wettelijk verplicht, maar wel erg nuttig. Of het nu gaat om pesten, agressie, seksuele intimidatie, werkstress of relatie-problemen thuis: de vertrouwenspersoon luistert en geeft praktisch advies, zoals doorverwijzingen naar instanties of een arts. Uiteraard gaat hij vertrouwelijk om met alle informatie.

Ook geeft de vertrouwenspersoon voorlichting over ongewenst gedrag en adviseert hij hierover. Een vertrouwenspersoon is vaak een eigen werknemer die deze rol vervult naast zijn 'eigenlijke' functie, maar een externe vertrouwenspersoon via de arbodienst is ook een optie.

Kerndeskundigen

Ook de samenwerking met externe arboprofessionals is van belang. In principe moet iedere onderneming met werknemers aangesloten zijn bij een gecertificeerde arbodienst. Deze vervult bepaalde kern-taken, zoals over de RI&E adviseren en deze toetsen. Ook bij verzuimbegeleiding en re-integratie vervult de arbodienst een grote rol.

Om alle wettelijke kerntaken te kunnen verrichten, moet een gecertificeerde arbodienst vier kerndeskundigen in dienst hebben, namelijk:

- De bedrijfsarts; ondersteunt de werk-gever bij het verzuim- en re-integratiebeleid. Ook voert hij aanstellingskeuringen en medische keuringen uit.
- De veiligheidskundige; heeft kennis van uiteenlopende veiligheidsrisico's (van gevaarlijk werk tot werken met explosieve stoffen) waaraan werknemers blootgesteld kunnen worden.
- De arbeidshygiënist; heeft kennis van belastende factoren in de werkomgeving, die op langere termijn schade kunnen aanrichten aan de gezondheid. Denk aan blootstelling aan werken met schadelijke stoffen en aan geluid.
- De arbeid- en organisatiedeskundige; inventariseert en analyseert de inhoud en organisatie van arbeid. Ook kijkt hij naar organisatie-brede problemen met bijvoorbeeld werkdruk of agressie.

Ieder van de kerndeskundigen kan adviseren over de RI&E en mag deze toetsen. Wie van hen dit het beste kan doen, hangt af van de risico's die werknemers lopen. De bedrijfsarts is niet alleen een bron van medische kennis, hij weet ook veel over het arbobeleid en de risico's in uw onderneming.

Nederlandse arbeidsinspectie (voorheen inspectie SZW)

De arbeidsinspectie houdt onder meer toezicht op de wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsomstandigheden en -tijden. Een belangrijke reden om contact te onderhouden met de arbeidsinspectie is om problemen te voorkomen. Zo kan een preventiemedewerker voorkomen dat een controle door de Arbeidsinspectie verkeerd uitpakt.

Identificeer de casemanagers in jullie organisatie - Een casemanager is vaak geen professional én heeft strikt genomen geen Arbo-taken. Toch is het goed om hem te noemen. De Wet verbetering

poortwachter (WVP) verplicht werkgevers namelijk om een casemanager toe te wijzen aan een werknemer die acht weken ziek is.

De casemanager bewaakt het tijdspad voor re-integratie en zorgt dat iedereen zich aan de afspraken houdt. Vaak voert de direct leidinggevende deze taak uit. Schakelt jullie werkgever echter één of meer (professionele) casemanagers van de arbodienst in, dan ligt samenwerking voor de hand. De casemanager kan jullie informeren over het re-integratiebeleid.

Samenwerking tussen de preventiemedewerker en de arbodienst

Eén van de drie wettelijke taken van de preventiemedewerker is het samenwerken met én adviseren aan de arbodienst, de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen. De werkgever moet een basiscontract met de arbodienst sluiten. In dit basiscontract moet invulling gegeven worden aan deze wettelijke taak van de preventiemedewerker.

De inhoud van het basiscontract is daarmee een belangrijk onderwerp voor de preventiemedewerker. Die bepaalt namelijk de grenzen waarbinnen de preventiemedewerker aanspraak kan maken op de samenwerking met de arbodienst, de bedrijfsarts en de andere aangesloten kerndeskundigen.

Preventiemedewerker moet invloed uitoefenen op het basiscontract

De preventiemedewerker doet er daarom verstandig aan om de werkgever te adviseren over de inhoud van het basiscontract. De preventiemedewerker is goed op de hoogte van de arbeidsrisico's binnen de organisatie. Een duidelijk, goed gemotiveerd advies kan een werkgever helpen bij het maken van goede afspraken met de arbodienst.

De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht op de inhoud van het basiscontract. Dat betekent dat de OR een belangrijke bondgenoot is voor de preventiemedewerker. Mocht de werkgever andere afspraken willen maken dan de preventiemedewerker adviseert, kan de OR op die onderwerpen wat gewicht in de schaal leggen.

13

Overleg met de arbodienst

De vier kerndeskundigen die in het Arbobesluit zijn benoemd om werkgevers te ondersteunen zijn:

- de bedrijfsarts;
- de veiligheidskundige;
- de arbeidshygiënist; en,
- de arbeids- en organisatiekundige

In de meeste gevallen betreft de werkgever al deze diensten van één gecertificeerde arbodienst. Daarnaast kan de arbodienst nog over andere professionals beschikken. Denk aan een casemanager die gespecialiseerd is in het begeleiden van verzuimsituaties, een arbo-arts, een ergonoom of een Arbo-verpleegkundige.

Wettelijk is vastgelegd dat de preventiemedewerker moet samenwerken met én adviseren aan de arbodienst, bedrijfsarts en kerndeskundigen. Maar als een overleg met de andere professionals een belangrijke bijdrage kan leveren aan preventie, kan dat goede reden zijn voor de werkgever om daar ook afspraken over te maken met de arbodienst.

De OR moet instemmen met de maatwerkregeling

De werkgever moet deskundige ondersteuning hebben bij het nakomen van de Arbo-verplichtingen. Onder de vangnet-regeling koopt hij dit in bij een gecertificeerde arbodienst. De dienst beschikt over de vier kerndeskundigen die de wettelijke taken mogen uitvoeren.

Onder de maatwerkregeling mag de werkgever zelf de kerndeskundigen kiezen die hij nodig heeft. De werkgever kan niet zomaar besluiten de maatwerkregeling te gebruiken. Daarvoor moet voldaan zijn aan één van de twee volgende voorwaarden:

- De mogelijkheid van maatwerk moet nadrukkelijk zijn vastgelegd in de cao.
- Er moet overeenstemming zijn met de OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT).

Overleg met de bedrijfsarts

In het basiscontract moet staan hoe het overleg van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker is geregeld. Daar kan de preventiemedewerker een voorstel voor doen: zowel voor de wijze waarop, als voor de frequentie van dit overleg.

De preventiemedewerker moet kunnen overleggen met de bedrijfsarts zelf. De bedrijfsarts kan deze taak niet beleggen bij een andere medewerker van de arbodienst.

De advisering en de samenwerking werkt twee kanten op. De preventiemedewerker beschikt over meer kennis van de organisatie, de arbeidsrisico's van het werk en de bedrijfscultuur. Hij kan de bedrijfsarts daar over informeren.

De bedrijfsarts kan vanuit zijn expertise adviseren over een preventieve aanpak. Samen kunnen ze tot oplossingen komen voor een goede verzuimpreventie, het voorkomen van beroepsziektes, het verminderen van werkstress et cetera.

Het overleg tussen de bedrijfsarts en de preventiemedewerker gaat nooit over individuele verzuimsituaties. Dat is in strijd met het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts en met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Dat neemt niet weg dat wel gesproken kan worden over het algemene beeld bij ziekteverzuim: wat zijn veelvoorkomende oorzaken en hoe nemen we de oorzaken daarvan weg?

Overleg met de veiligheidskundige

Een veiligheidskundige is gespecialiseerd in het herkennen en voorkomen alle bedrijfsmatige situaties die risico opleveren voor letsel aan personen of schade aan voorwerpen. Hij licht hiertoe de gehele organisatie door.

Zijn expertise is niet alleen onmisbaar, maar ook verplicht bij bijvoorbeeld de totstandkoming van de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). Bij specifieke werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld bij het gebruik van werkbakken en werkplatforms is de betrokkenheid van de veiligheidskundige ook wettelijk verplicht. De werkzaamheden mogen dan niet aanvangen zonder een schriftelijk werkplan van de veiligheidskundige.

De preventiemedewerker kan advies vragen én geven aan de veiligheidskundige over nieuwe of gewijzigde arbeidsrisico's die hij constateert. De veiligheidskundige kan in zijn plaats de preventiemedewerker advies geven over arbeidsrisico's die de preventiemedewerker gemist heeft.

Overleg met de arbeidshygiënist

De arbeidshygiënist heeft tot taak om te bevorderen dat medewerkers kunnen werken zonder schade aan de gezondheid of het welzijn te ondervinden. De taken van een veiligheidskundige en een arbeidshygiënist overlappen elkaar.

Het werk van de arbeidshygiënist richt zich echter meer op het voorkomen van lange-termijn-gezondheidsrisico's, terwijl de veiligheidskundige zich in de regel meer met directe, operationele arbeidsrisico's bezig houdt.

De wetenschap van de arbeidshygiëne is met name gericht op het herkennen, evalueren en beheersen van met name fysische, chemische en biologische factoren.

Fysische belasting: geluid, trillingen, klimatologische factoren (warmte, koude, relatieve vochtigheid, ruimteventilatie), ioniserende en niet-ioniserende straling, verlichting.

Biologische belasting: blootstelling aan (en infecties door) levende biologische agentia, zoals bacteriën, virussen, parasieten, amoeben, als ook de genetisch gemodificeerde varianten en de uitscheidingsproducten daarvan.

Chemische belasting: blootstelling aan stoffen in brede zin zoals blootstelling aan gassen, dampen of stof, maar ook huidblootstelling en mogelijke orale opname.

Fysieke belasting: dynamische belasting en statische belasting.

De arbeidshygiënische strategie houdt in dat bij het toepassen van beheersmaatregelen een hiërarchische volgorde dient te worden gevolgd.

De preventiemedewerker kan advies vragen én geven aan de arbeidshygiënist over bijvoorbeeld de keuze van de te nemen beheersmaatregelen of het maken van de juiste keuze uit persoonlijk beschermingsmiddel (PBM). Een PMB moet immers niet alleen aan de wettelijke voorschriften voldoen, maar ook zo gebruiksvriendelijk mogelijk zijn voor de werknemers.

Overleg met de arbeids- en organisatiekundige (a&o)

De arbeids- en organisatiekundige adviseert en begeleidt organisaties bij het gezond en gemotiveerd inzetbaar houden van medewerkers. Bevlogenheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn hierbij belangrijke onderwerpen. Daarnaast is er aandacht voor omgaan met verzuim binnen de organisatie, met bijzondere aandacht voor werkstress.

De functie van arbeids- en organisatiekundige overlapt enigszins met die van de bedrijfsarts, omdat die zich ook bezig houdt met verzuim en duurzame inzetbaarheid.

De preventiemedewerker kan de arbeids- en organisatiekundige veel vertellen over de cultuur binnen de organisatie, de motivatie van de gemiddelde medewerker en de rol die het management daarbij speelt. Met zijn kennis van de inhoud van het werk kan de preventiemedewerker daarnaast een goede bron van informatie zijn over belastende factoren in het werk.

De arbeids- en organisatiekundige kan de preventiemedewerker veel vertellen over de aanpak en preventie van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), een goed beleid om duurzame inzetbaarheid te bevorderen et cetera.

Samenwerking tussen de preventiemedewerker en de ondernemingsraad

Eén van de taken van de preventiemedewerker is samenwerken met en adviseren aan de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). De OR kan flink wat invloed uitoefenen op de Arbo-maatregelen binnen de organisatie. De samenwerking met de ondernemingsraad is daarom een belangrijk onderwerp voor iedere preventiemedewerker.

De ondernemingsraad kan de positie van de preventiemedewerker versterken en vice versa. Een preventiemedewerker doet er daarom goed aan om regelmatig afstemming te zoeken met de ondernemingsraad en informatie uit te wisselen. Daarnaast speelt de OR een belangrijke rol bij de invulling van het functieprofiel, plek in de organisatie en de keuze voor de persoon van de preventiemedewerker. Reden temeer voor de preventiemedewerker om zichzelf én de meerwaarde van zijn werkzaamheden goed zichtbaar te maken bij de OR.

Rol van de ondernemingsraad

De preventiemedewerker moet allereerst in gesprek over de rol die de ondernemingsraad voor zichzelf ziet weggelegd. Wil de OR invloed uitoefenen op het strategische arbobeleid, een meer toetsende rol hebben of meedenken over de details?

De ondernemingsraad kan daarnaast een bron van informatie zijn. De OR-leden hebben contact met de werkvloer, signaleren knelpunten, krijgen signalen van werknemers en ervaren zelf of maatregelen in de praktijk werken. Het is goed als een preventiemedewerker hier regelmatig naar informeert.

Een goede samenwerking kan veel opleveren. De preventiemedewerker heeft een adviserende rol, veel praktijkkennis en kan zaken regelen. De ondernemingsraad heeft vanuit de WOR en de arbowetgeving een sterk wettelijk kader om invloed uit te oefenen: vanuit de Arbowet is er veel invloed op deskundige bijstand, voor specifieke risico's vanuit het Arbobesluit.

Bezoek van Inspectie SZW

Een inspecteur van de inspectie SZW (infographic) kan besluiten de organisatie (aangekondigd of onaangekondigd) te bezoeken. Dit kan na een bedrijfsongeval, naar aanleiding van een klacht of bij een gerichte controle in de sector. De ondernemingsraad moet daarbij betrokken worden.

- *De OR heeft het recht om mee te lopen en de inspecteur 'onder vier ogen' te spreken. De preventiemedewerker heeft deze wettelijke rechten niet, maar zal vanuit zijn taak hier wel bij betrokken zijn.*
- *De OR ontvangt van de rapportage van Inspectie SZW. De preventiemedewerker en de OR doen er verstandig aan om deze rapporten samen te bespreken. De preventiemedewerker kan toelichting geven op de inhoud. De preventiemedewerker en de OR kunnen gezamenlijk een voorstel doen voor passende maatregelen aan de werkgever.*

16

Zorg voor een duidelijke rol- en taakverdeling

Het vakgebied arbeidsomstandigheden is erg uitgebreid. Het is daarom raadzaam hiervoor een apart overleg in te stellen. De preventiemedewerker en de OR moeten goede afspraken maken over de rol- en taakverdeling tijdens deze overleggen. Spreek af welke bevoegdheden de verschillende deelnemers hebben.

Als de ondernemingsraad met een delegatie uit de ondernemingsraad of een VGWM-commissie werkt, vraag dan na welke rol de afgevaardigden hebben. Zijn de leden toehoorder, meedenker of beslisser namens de ondernemingsraad? Door dit vooraf duidelijk te hebben, voorkomt het dat de partijen in elkaars vaarwater gaan zitten of dat er misverstanden ontstaan.

De OR kan bijvoorbeeld een VGWM-commissie hebben. VGWM staat voor: veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. De leden van de commissie kunnen OR lid zijn maar ook 'gewone' werknemers die door de ondernemingsraad zijn gevraagd.

De ondernemingsraad kan zijn rechten en bevoegdheden uit de WOR bij deze onderwerpen, geheel of gedeeltelijk aan de VGWM-commissie overdragen. Die overdracht van bevoegdheden is uiteraard belangrijke informatie voor de preventiemedewerker.

Psychosociale arbeidsbelasting

Sinds 2007 is het begrip 'welzijn' in de wet vervangen door 'psychosociale arbeidsbelasting (PSA)'. De afkorting VGWM is echter zo ingeburgerd dat deze nog veel wordt gebruikt voor de naam van Arbo-commissies van de OR.

Psychosociale belasting is belasting door ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, agressie geweld, discriminatie en pesten) en werkdruk.

De preventiemedewerker kan ook door de OR worden uitgenodigd bij een OR-vergadering om bijvoorbeeld de stand van zaken rondom het preventiewerk toe te lichten of door kennis en expertise te delen over een specifiek onderwerp. In dat geval is de rol van de preventiemedewerker die van adviseur en deskundige.

Tot slot moet de ondernemingsraad zich goed beseffen dat ook de preventiemedewerker wettelijke taken heeft. Samenwerken is een groot goed, maar de preventiemedewerker moet wel op onafhankelijke en zelfstandige wijze zijn werk kunnen uitvoeren. Goede afspraken over de rol- en taalverdeling kunnen hierbij helpen.

Tijdig betrekken van de ondernemingsraad

Bedenk bij iedere onderwerp een goed moment om met de OR in gesprek te gaan. Het is vaak handig om de OR vroeg te betrekken, zodat die continu van de stand van zaken rondom het preventiewerk op de hoogte is.

De OR-leden kunnen dan tussendoor steeds hun kijk op de onderwerpen kenbaar maken. De preventiemedewerker en de OR kunnen hiermee rekening houden bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Maak duidelijke afspraken over tussentijdse overleg- en beslismomenten zijn en vraag commitment van de ondernemingsraad. Voorkom hiermee - ondanks een constante betrokkenheid bij het eindvoorstel – dat de ondernemingsraad alsnog niet instemt als de bestuurder de RI&E en het plan van aanpak of andere arbomaatregelen ter instemming voorlegt aan de OR.

Welke rechten en taken heeft de ondernemingsraad bij preventie?

Om een goed overleg met de ondernemingsraad mogelijk te maken, is het belangrijk dat de preventiemedewerker goed voor ogen heeft welke taken en bevoegdheden de ondernemingsraad heeft. De rechten van de ondernemingsraad zijn vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en in Arbowetgeving.

De ondernemingsraad heeft een informatierecht ([artikel 31 en verder WOR](#)). Hij kan alle informatie opvragen die voor zijn taak nodig is. Denk bijvoorbeeld aan ongevalsgegevens, meetresultaten of overzichten van aanwezige gevaarlijke stoffen. Als de preventiemedewerker het toetsingsrapport van de RI&E ontvangt, moet hij de OR hiervan een afschrift geven.

Daarnaast heeft de OR adviesrecht ([artikel 25 WOR](#)) bij besluiten. Voorbeelden zijn: belangrijke investeringen, nieuwe technologische voorzieningen, verhuizingen en regelingen met betrekking tot het milieu.

Tot slot heeft de OR instemmingsrecht ([artikel 27 lid 1 sub d WOR](#)) bij het invoeren, wijzigen of intrekken van regelingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. Voorbeelden hiervan zijn de methode en wijze van uitvoeren van de RI&E, de uitvoering van het plan van aanpak, de organisatie van de bhv, het opstellen, wijzigen of intrekken van een regeling voor persoonlijke beschermingsmiddelen en contracten met arbodienstverleners. Maar ook de taak, plaats in de organisatie en de keuze voor de persoon van de preventiemedewerker.

Bijzondere taken bij bijzondere risico's

Bij bepaalde organisaties is sprake van bijzondere risico's. Denk hierbij aan biologische agentia, gevaarlijk stoffen en lawaai. Ook zijn er bijzondere groepen medewerkers (bijvoorbeeld zwangeren en jeugdigen). In het Arbobesluit is aanvullende regelgeving over deze risico's opgenomen. Voor deze bijzondere risico's en groepen moet een verdiepende RI&E worden opgesteld. Een verdiepende RI&E is een verdiepingsslag voor specifieke arbeidsrisico's.

Een voorbeeld: geluid

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de verdiepende RI&E gericht op het vaststellen van de geluidsniveaus.

De ondernemingsraad moet betrokken worden bij de keuze van de individuele gehoorbescherming. Vanuit het Arbobesluit hebben ze dat recht en gebruiksvriendelijkheid is van belang voor hun achterban. De ondernemingsraad mag een oordeel geven over de wijze van meten, de resultaten en genomen maatregelen.

De preventiemedewerker kan hier een rol pakken en begrijpelijke uitleg geven aan de OR over de gemaakte keuzes.

De preventiemedewerker kan bij het bespreken van de verdiepende RI&E's met de OR een belangrijke rol als deskundig Arbo-specialist pakken. Met kennis en expertise op het vlak van preventie kan de preventiemedewerker uitleg geven over het nut en de noodzaak van de inhoud van de verdiepende RI&E's en – vanuit zijn wettelijke taak – advies geven.

Verdiepende RI&E wettelijk verplicht

In het arbobesluit staat beschreven wanneer een verdiepende RI&E wettelijk verplicht is.

Dit is bij:

- jeugdige werknemers;
- zwangere werknemers;
- psychosociale arbeidsbelasting (PSA);
- explosie- of brandgevaarlijke stoffen en toxische stoffen;
- bouwwerkzaamheden;
- explosiegevaarlijke atmosferen;
- gevaarlijke stoffen in het algemeen;
- kankerverwekkende stoffen;
- asbest;
- biologische agentia;
- plaats-onafhankelijk werken met gevaarlijke stoffen;
- fysieke belasting;
- beeldschermwerk;
- lawaai;
- mechanische trillingen;
- kunstmatige optische straling;
- elektromagnetische velden; en,
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

18

Vinger aan de pols houden bij thuiswerken

Sinds coronatijd is het soms lastiger om te volgen hoe het gaat met medewerkers die thuiswerken. Door een enquête te houden, kan je in kaart brengen of zij problemen ondervinden. Met de uitkomst van de enquête kunt u eventueel maatregelen nemen. Jullie kunnen de vragenlijst aanpassen naar uw eigen situatie. Het VNPF-bureau heeft een voorbeeld enquête beschikbaar, neem gerust contact op.

Werk mee aan het maken en uitvoeren van de RI&E

Welke rol heeft de preventiemedewerker bij de RI&E?

De preventiemedewerker heeft een aantal wettelijk verplichte taken. Eén daarvan is het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De preventiemedewerker moet ervoor zorgen dat de RI&E compleet en actueel is én uitgevoerd wordt. Dat hoeft hij niet zelf te doen. Hij heeft veelal een coördinerende rol.

De RI&E wordt opgesteld in samenspraak met de werkgever, medezeggenschap (OR, pvt of belanghebbende werknemers), de arbodienst en kerndeskundigen, zoals de bedrijfsarts, de hoger veiligheidskundige, een arbeidshygiënist of een arbeid- en organisatiedeskundige.

Welke rol heeft de preventiemedewerker bij het plan van aanpak?

In de Arbowet staat dat de preventiemedewerker moet meewerken of uitvoering moet geven aan ‘genomen en de te nemen maatregelen’ gericht op een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Wat betekent dit in de praktijk voor de rol van de preventiemedewerker bij het plan van aanpak? De preventiemedewerker heeft verschillende wettelijk vastgelegde taken. Eén ervan is het uitvoeren van of het meewerken aan de uitvoering van het plan van aanpak (dat bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hoort). In het plan van aanpak staat wat er moet gebeuren om de in de RI&E vastgestelde Arbo-risico’s weg te nemen of te verminderen. Ook vermeldt het plan van aanpak wanneer, welk risico aangepakt wordt. In de praktijk betekent dit meestal dat de preventiemedewerker de totstandkoming en de uitvoering van het plan van aanpak moet coördineren. Hij bewaakt de voortgang van het opstellen en het uitvoeren van het plan van aanpak. Hij grijpt in als het niet goed loopt.

Maar, een preventiemedewerker kan ook meewerken aan de feitelijke uitvoering van het plan van aanpak. Hij kan bijvoorbeeld optreden als vertrouwenspersoon, advies geven over Arbo-zaken aan werknemers of andere verbetermaatregelen uit het plan van aanpak zelf uitvoeren.

De preventiemedewerker en Arbo-maatregelen

De wettelijke taken van de preventiemedewerker staan in [artikel 13 van de Arbowet](#). Eén van die taken is het (mede) uitvoeren van Arbo-maatregelen. De andere twee taken gaan over de RI&E en het adviseren en samenwerken met Arbo-deskundigen en de medezeggenschap.

Aan de hand van een checklist en de RI&E (met bijbehorende plan van aanpak) kan je vaststellen aan welke arbomaatregelen een preventiemedewerker allemaal moet denken. De checklist is bij het VNPF-bureau op te vragen.

Maak snel en eenvoudig een RI&E of gebruik de PodiumRIE

Iedere werkgever moet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hebben. Daar komt best veel bij kijken. Het VNPF-bureau bezit een handreiking. Verder is er ook de [PodiumRIE](#). De PodiumRIE is een risico-inventarisatie-instrument dat is gemaakt door deskundigen uit een gedeelte van het werkveld. Dit betekent dat het instrument gericht is op de risico’s en de werkzaamheden zoals deze in een deel van de branche bekend zijn.

Zorg voor een goed opgeleide preventiemedewerker

Opleiding preventiemedewerker niet verplicht wel gewenst

De preventiemedewerker is een deskundige medewerker. Op welke manier, dat vertelt de Arbowet niet. Het hangt van de risico’s af over welke en hoeveel kennis en vaardigheden de preventiemedewerker moet beschikken. Soms is het nodig een opleiding te volgen. Leer hier meer over met behulp van dit nieuwsbericht.

De preventiemedewerker is eigenlijk de Arbo-generalist: hij weet overal iets van. De preventiemedewerker is dus meer dan alleen de medeopsteller van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hij heeft ook kennis van de bedrijfshulpverlening (bhv) en eerste hulp en calamiteiten en is daarnaast op de hoogte van bijvoorbeeld het verzuimbeleid van de organisatie. De preventiemedewerker heeft van alle deskundige medewerkers het meeste overzicht om op praktisch niveau het Arbo- en veiligheidsbeleid vorm te geven en te helpen uitvoeren.

Net zoals dat voor de bedrijfshulpverlening geldt, moeten ook de eisen waaraan een preventiemedewerker moet voldoen, in de RI&E worden vastgelegd. Check of uw preventiemedewerker over de noodzakelijke kennis en kunde beschikt. Dat hangt af van de soort organisatie, de werkzaamheden en de risico's die daarbij spelen. Dat geldt niet alleen voor bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken, maar ook voor kantooromgevingen. Daar kunnen bijvoorbeeld juist risico's spelen op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) denk aan discriminatie, pesten en hoge werkdruk.

De Arbowet schrijft dus voor dat een preventiemedewerker over voldoende kennis moet beschikken. Maar wat is voldoende? De preventiemedewerker moet de omstandigheden in uw organisatie goed op waarde kunnen schatten. Daarvoor kan hij opleidingen volgen. Naast een basistraining preventiemedewerker zijn er diverse vervolgtrainingen. Denk daarbij aan specifieke opleidingen, bijvoorbeeld voor het opstellen van de RI&E. Ook een reanimatiecursus of zelfs de opleiding tot bhv'er is aan te raden. Voor werknemers is de preventiemedewerker iemand die zij in nood snel zullen aanschieten.

Moet een preventiemedewerker gecertificeerd zijn?

De Arbo-deskundigen die in de Arbowet genoemd worden, moeten gecertificeerd zijn. Waarom geldt dit eigenlijk niet voor de preventiemedewerker? Die is toch ook verplicht?

Het klopt inderdaad dat de kerndeskundigen die in de wet worden genoemd (de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige, de veiligheidskundige en de bedrijfsarts) gecertificeerd moeten zijn. Die eis staat in de Arbowet. Zo nu en dan komt de vraag op of er niet ook een wettelijke certificering voor de preventiemedewerker moet komen. Zoiets speelt vooral als er een wetswijziging op stapel staat. Bijvoorbeeld de meest recente, toen de preventiemedewerker een belangrijkere rol kreeg in de keten van arbozorg.

De SER heeft hierover ooit op aandringen van werkgeverszijde een advies uitgebracht. De conclusie daarvan was dat de toevoeging van nóg een Arbo-deskundige met een wettelijk verplicht certificaat niet wenselijk is.

Voor deskundige bijstand (om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet) moet de werkgever een preventiemedewerker aanstellen. Of meerdere als de organisatie en de risico's daarom vragen. De eisen die aan de kennis en vaardigheden van preventiemedewerkers worden gesteld, zijn zo afhankelijk van de Arbo-risico's van de organisatie waarin zij werkzaam zijn, dat er moeilijk een grote gemene deler is te formuleren. Bovendien zijn organisaties vrij in de wijze waarop zij de functie invullen. Zolang de preventiemedewerker maar in staat is de verplichte wettelijke taken uit te voeren.

Overigens zijn er wel opleidingen die werken met een certificering voor preventiemedewerkers. En werkgevers zijn vrij om afspraken te maken over certificering, bijvoorbeeld in een cao. In de [Handreiking Preventiemedewerker die de SER](#) heeft uitgebracht zijn de vijf basiscompetenties voor de preventiemedewerker beschreven.