

Dossier Preventiemedewerker

Opgesteld door:

Paul de Heer; veiligheidskundige
Edith Groenedaal; A&O-deskundige
Janine Molier; bedrijfsarts
John Peters; arbeidshygiënist

Maart 2009

Inhoudsopgave

1. Beschrijving onderwerp	3
1.1 Beschrijving Preventiemedewerker.....	3
1.2 Psychosociale aspecten.....	7
1.3 Omvang problematiek.....	7
2. Relevante werksituaties	8
2.1 Relevante branches.....	8
2.2 Relevante beroepen.....	8
3. Inventarisatie- en evaluatie	8
3.1 Risico-inventarisatie en de rol van de preventiemedewerker.....	8
3.2 Meten.....	9
3.3 Blootstellingsmeting.....	9
3.4 Effectmeting.....	9
4. Wetgeving	9
4.1 Arbowet.....	9
4.2 Arbobesluit.....	11
4.3 Arboregelingen.....	11
4.4 Overige nationale wetgeving.....	11
4.5 Europese wetgeving.....	11
5. Beleid	12
5.1 Arboconvenanten.....	12
5.2 Cao-afspraken.....	12
5.3 Brancheafspraken.....	12
5.4 Standaardisatie en normalisatie.....	12
5.5 Certificering.....	12
6. Beheersmaatregelen	12
7. Medisch Onderzoek	12
8. Werkgeversverplichtingen	12
9. Werknemersverplichtingen	13
10. Werknemersrechten	13
10.1 Rechten preventiemedewerker als individuele werknemer.....	13
10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan.....	13
11. Praktijkverhalen	13
12. Referenties	13
13. Referentie auteur	14
14. Peer review	14

1. Beschrijving onderwerp

1.1 Beschrijving Preventiemedewerker

Inleiding

Op 22 mei 2003 heeft het Europees Hof van Justitie ten nadele van Nederland uitspraak gedaan in het geschil tussen de Nederlandse Staat en de Europese Commissie. Het geschil ging over de manier waarop ons land de Europese richtlijn voor arbeidsomstandigheden (Richtlijn 89/391/EEG) heeft omgezet in de Nederlandse Arbowet inzake de verplichte aansluiting bij een arbodienst. Met deze uitspraak is de wettelijke verplichting om een gecertificeerde arbodienst in te huren voor advies en toetsing van de risico-inventarisatie, risico-evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak, ter discussie gesteld.

Volgens de Europese richtlijn dient een werkgever (zonder de hulp van een externe arbodienst) allereerst te bepalen of hij in zijn organisatie over de vereiste deskundigheid beschikt om de veiligheid en gezondheid van werknemers in het bedrijf te organiseren. Pas indien de mogelijkheden binnen het bedrijf ontoereikend zijn, mag hij een externe arbodienst inschakelen. In de richtlijn wordt niet aangegeven dat deze arbodienst gecertificeerd moet zijn.

De Arbowet is in 2005, als gevolg van het eerder aangegeven arrest van het Europese Hof van Justitie gewijzigd op het punt van 'deskundige bijstand'. Met genoemde wetswijziging is de preventiemedewerker in de Arbowet geïntroduceerd.

De preventiemedewerker

In artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet is aangegeven dat de werkgever zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen laat bijstaan door één of meer deskundige werknemers.

De naam preventiemedewerker wordt genoemd in de memorie van toelichting van de Arbowet.

Deze zogenaamde preventiemedewerkers zijn in ieder geval belast met:

- het verlenen van bijstand bij het verrichten en opstellen van de RI&E, als bedoeld in artikel 5 (Arbowet);
- het adviseren van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid van deze de belanghebbende werknemers;
- de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de RI&E, dan wel de medewerking daaraan verlenen.

Een preventiemedewerker is een deskundige medewerker die de werkgever bijstaat in de uitvoering van de arbeidsomstandigheden op het gebied van preventie en bescherming.

Maar uit de wet- en regelgeving wordt niet duidelijk over welke deskundigheden en vaardigheden een preventiemedewerker precies moet beschikken. Dat moet blijken uit de RI&E, aldus de wetgever. In diezelfde RI&E moet de organisatie aangeven hoeveel preventiemedewerkers er nodig zijn en wat ze precies moeten gaan doen. En uiteindelijk moet de arbodienst - of een kerndeskundige, in een maatwerkregeling – de RI&E toetsen.

Taak, plaats en rol van de preventiemedewerker

Bij preventie gaat het om taken die gericht zijn op het voorkomen van schade aan de gezondheid. De preventiemedewerker moet dus een belangrijke rol spelen bij het organiseren en uitvoeren van het arbobeleid. Daarbij kan de preventiemedewerker fungeren als:

- aanspreekpunt voor/intermediair tussen de eigen organisatie en externe deskundigen;
- coördinator van activiteiten rond de arbobeleidsvoering;
- voortgangsbewaker bij de uitvoering van het vastgestelde beleid en de uit de RI&E en het plan van aanpak (PVA) voortvloeiende maatregelen;
- centraal meldpunt voor ongevallen, bijna ongevallen en onveilige situaties;
- informatiebron via het bijhouden en verspreiden van relevante informatie;
- vraagbaak op het gebied van arbeidsomstandigheden;
- adviseur van het management bij het ontwikkelen van beleid op het gebied van de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld vanwege wijzigingen in wet- en regelgeving;
- aanvrager en beheerder van vergunningen of ontheffingen, bijvoorbeeld op het gebied van de Arbeidstijdenwet;
- contactpersoon voor de Arbeidsinspectie.

In de praktijk is inmiddels gebleken dat zich een driedeling in de werkzaamheden op het gebied van preventie en bescherming heeft afgetekend: de preventiemedewerker als contactpersoon, als arbocoördinator en als beleidsadviseur. De rol die de preventiemedewerker in een bedrijf inneemt heeft een duidelijke relatie met de aard van de risico's in het bedrijf, met de grootte van het bedrijf, met de mate van centralisatie/decentralisatie en met de visie van het management op de zorg voor arbeidsomstandigheden. In kleine bedrijven beperkt de rol van de preventiemedewerker zich meestal tot die van contactpersoon. In grote, centraal aangestuurde organisaties treedt de preventiemedewerker vaak op als beleidsadviseur op managementniveau.

Het kan ook voorkomen dat de preventiemedewerker alle drie rollen geheel of voor een deel invult. Bovendien is het mogelijk dat bepaalde onderdelen van de preventietaken worden toegekend aan direct leidinggevenden, aan P&O-functionarissen, aan bedrijfshulpverleners of aan beleidsmedewerkers. Bij het maken van een keuze is het raadzaam de voor- en nadelen vooraf goed in kaart te brengen.

Voor een succesvolle invulling van de functie zijn naast de organisatiekenmerken en de visie van het management op arbeidsomstandigheden ook - binnen de gestelde grenzen van de functie - de ambities, competenties, rolopvatting en de visie van de preventiemedewerker zelf cruciaal. Maar hoe die rol ook is ingevuld en op welk niveau de preventiemedewerker ook acteert, essentieel is dat hij zijn werk zelfstandig en onafhankelijk moet kunnen uitvoeren.

Meer vrijheid van interpretatie invulling van 'deskundige bijstand'

De wetwijziging rond de deskundigheidseisen in 2005 veroorzaakte veel onduidelijkheid in het veld. Er was een nieuw fenomeen (de preventiemedewerker) geïntroduceerd. Uit de nieuwe wet- en regelgeving wordt echter niet duidelijk over welke deskundigheden en vaardigheden de preventiemedewerker precies moet beschikken. Bovendien werd de verplichte winkelnering bij arbodiensten werd losgelaten. Verschillende arbodiensten kregen het moeilijk om hun positie te handhaven. Veel klanten zochten naar een alternatief. Dit alles veroorzaakte diverse verschuivingen van belangen in 'arboland'.

Opleiding preventiemedewerker

Opleidingsinstituten zagen een gat in de markt. Er worden onderwijspakketten ontwikkeld, compleet met lesplan, methodieken, eindtermen en examenreglementen ten behoeve van de scholing van de preventiemedewerker. [competentienorm preventiemedewerker](#) [Opleiding preventiemedewerker](#)

STECR-leidraad

Binnen een halfjaar na de wetwijziging verschijnt er de [STECR-leidraad](#) "Taken en Deskundigheid van Preventiemedewerkers".

STECR is een platform voor professionals op het gebied van verzuim en re-integratie en een initiatief van de Branche Organisatie van Arbodiensten (BOA) en TNO Kwaliteit van Leven. Een werkgroep nam het op zich een competentieprofiel te ontwikkelen wat duidelijk moet maken wat de interne preventiemedewerker aan vaardigheden en kennis in huis moet hebben om naar behoren te kunnen functioneren. De leidraad is een goed bedoeld initiatief om aan te geven hoe de vaardigheden en de taken van de preventiemedewerker eruit zouden kunnen zien. Wat de interne preventiemedewerker moet kennen en kunnen. De opstellers benadrukken het vrijblijvende, indicatieve, niet verplichtende karakter van en vooral het ontbreken van een wettelijke basis van genoemde leidraad.

Arbo-infobladen en Preventiemedewerker

De SDU uitgeverij komt in 2006 met een nieuw Arbo themacahier nr. 17, De Preventiemedewerker, welke inmiddels (oktober 2008) is vervangen door het Arbo-infoblad nr. 44, Preventiemedewerker. Hierin wordt op een praktische manier de taak en rol van de preventiemedewerker toegelicht, met een aantal aanvullende en ondersteunende onderwerpen om de deskundige bijstand binnen het bedrijf te organiseren. In de bijlagen van AI-44 staan handige overzichten waarmee de deskundigheid van de preventiemedewerker en het functieprofiel bepaald zou kunnen worden. [De preventiemedewerker](#) Ook de nieuwe uitgave AI-1, Arbo- en verzuimbeleid, (9^e druk, SDU), besteedt uitgebreid aandacht aan de wettelijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TBV's) van de werkgever in samenwerking met de werknemers en de noodzakelijke deskundige ondersteuning bij het invullen van het arbeidsomstandighedenbeleid. De TBV's van de verschillende andere actoren, waaronder die van de preventiemedewerker, worden duidelijk in beeld gebracht. [Arbo- en verzuimbeleid](#)

Opmerking: Door het afsluiten van een contract met de uitgever SDU kunnen de AI-bladen zowel als exemplaar of als digitaal bestand worden verkregen.

Deskundigheid interne preventiemedewerker

De wet is niet duidelijk over wat de interne preventiemedewerker moet kennen en kunnen. Er wordt immers alleen gesteld dat de interne preventiemedewerker 'deskundig' moet zijn. Noch de wet, noch de Arboregeling of het Arbobesluit geven enige indicatie van wat onder 'deskundig' verstaan moet worden.

De basis voor de vaststelling van de benodigde deskundigheid van de interne preventiemedewerker wordt (wettelijk) bepaald door de risico- inventarisatie en – evaluatie (RI&E) van het bedrijf of inrichting. De mate van deskundigheid is afhankelijk van de aard van de arbeidsrisico's die in het geding zijn. In de RI&E worden deze risico's in beeld gebracht. Gelet op de omvang en aard van de arbeidsrisico's wordt in de door een gecertificeerde deskundige of arbodienst getoetste RI&E bepaald wat het deskundigheidsniveau in het bedrijf dient te zijn om de beschermings- en preventietaken uit te kunnen voeren. Aandacht moet worden besteed aan de omvang en aard van de deskundige bijstand, die in de onderneming bij de dagelijkse bedrijfsvoering noodzakelijk is.

De Arbowet stelt dat de deskundige bijstand naar behoren moet worden verleend. Om dit 'naar behoren' nader in te kunnen vullen, worden er criteria genoemd die in de volgende vragen zijn terug te vinden:

- Beschikken de preventiemedewerkers en de andere deskundige personen over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de bijstand op een goede manier te kunnen verlenen?
- Is het aantal preventiemedewerkers en andere deskundige personen voldoende?
- Hebben zij voldoende tijd om hun taken goed uit te kunnen voeren?
- Zijn ze op een goede manier georganiseerd?

Na beantwoording van deze vragen kan de werkgever vaststellen welke maatregelen hij (nog) moet nemen om te kunnen voldoen aan het voorschrift dat de bijstand naar behoren moet worden verleend. Een beschrijving van deze maatregelen moet worden opgenomen in de RI&E, inclusief de bepaling van het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker.

Realisatie en toetsing RI&E

De onderneming kan kiezen of de RI&E geheel zelf wordt uitgevoerd, of dat daarvoor externe ondersteuning wordt ingehuurd. Volledige uitbesteding aan een arbodienst is niet meer mogelijk, omdat juist de preventiemedewerker een bijdrage aan die RI&E moet leveren.

- Deze medewerking van de preventiemedewerker bevordert dat de RI&E goed aansluit bij het bedrijf zodat de gevaren en risico's juist worden benoemd en zodat de maatregelen in het plan van aanpak aansluiten bij de werkwijze in de onderneming.
- Een andere randvoorwaarde is dat een kerndeskundige de RI&E toetst op de correcte uitvoering daarvan. Een kerndeskundige is een gecertificeerde bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiekundige.

Verschil tussen preventiemedewerker en arboprofessional

Een preventiemedewerker is doorgaans een medewerker die naast zijn gewone werk in het bedrijf deels is vrijgemaakt van zijn taken om zich met de taken van een preventiemedewerker bezig te kunnen houden. Naarmate een bedrijf groter is en/of ingewikkelder arbeidsrisico's heeft zullen deze preventiemedewerker -taken steeds een groter deel van het takenpakket innemen. Indien groot genoeg en/of ingewikkeld genoeg, zal er zelfs een medewerker geheel worden vrijgemaakt voor preventiemedewerker.

Naarmate de risico's ingewikkelder zijn, zal een preventiemedewerker zich moeten scholen in die problematiek om zo voldoende de werkgever beter bij te kunnen staan in advisering en uitvoeringsactiviteiten op arbeidsomstandigheden gebied. Afhankelijk dus van het scholingsniveau van de preventiemedewerker, zal hij eerder of later ook adviezen willen vragen en zich laten bijstaan door – vaak externe - arboprofessionals.

Een arboprofessional heeft een aparte studie verricht op MBO, HBO of zelfs academisch niveau die specifiek zijn toegesneden op verschillende vakgebieden van de arbeidsomstandigheden. De vier bekende en 'basis' arboprofessionals zijn: veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- & organisatie adviseur en bedrijfsarts. Daarnaast zijn er nog vele subspecialisten mogelijk binnen elk van die vier basisprofessionals; vaak hebben zij zich toegelegd op bepaalde onderwerpen ervan. Bijvoorbeeld specialisten op het gebied van fysieke arbeidsomstandigheden (licht/geluid, trillingen, klimaat ed), van het bewegingsapparaat: bedrijfsfysiotherapeut, gezondheidswetenschapper, ergonomoom enz., maar ook op voorlichting en arbeidsorganisatie zijn er specialisten.

Het deskundigheidsniveau wordt door het management vastgesteld en altijd getoetst door een gecertificeerde deskundige. Ook de werknemers spelen een rol bij het vaststellen van de deskundigheid die de preventiemedewerker in huis moet hebben. OR of PVT hebben niet alleen instemmingsrecht over de RI&E maar ook over de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerkers.

Als de werkgever het advies van de gecertificeerde deskundige opvolgt, is aan de wet voldaan. Bij misstanden kan de Arbeidsinspectie eisen om de deskundigheid te verbeteren.

De tabellen in het AI-blad geven uitgebreid richtlijnen over het benodigde deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker. Hieronder een beknopte weergave:

Indeling van grootte bedrijven naar aantal werknemers:

De grootte van een bedrijf bepaalt vaak ook de complexiteit van de organisatie. Het aantal ondersteunende stafdiensten zegt vaak ook veel over de omvang van de beheerssystemen.

25 werknemers:

In een bedrijf met niet meer dan 25 werknemers kan de werkgever zelf ook als preventiemedewerker fungeren. In dit type kleine bedrijven werken werkgevers niet zelden ook nog deels zelf op de werkvloer mee. In ieder geval staan deze werkgevers in het algemeen nog dicht genoeg bij de werkvloer om zicht te hebben op de noodzaak van de beschermingsmaatregelen. Ze worden direct geconfronteerd met arbeidsrisico's en hoe deze zijn te beheersen.

50 werknemers:

Bedrijven vanaf 50 werknemers zijn verplicht een OR in te stellen. In een bedrijf met een goed functionerende medezeggenschap is sprake van toetsing van het arbeidsomstandighedenbeleid door de OR. In dit soort bedrijven zal de werkgever zelf (vrijwel) geen arbeid op de werkvloer verrichten.

200 werknemers:

Ondernemingen met meer dan 200 werknemers zijn over het algemeen vrij actief op het gebied van arbeidsomstandigheden. Beheerssystemen, beleidsvoering, medezeggenschap en deskundige ondersteuning zijn op een structurele wijze georganiseerd en effectief.

De gecertificeerde deskundige moet bij het toetsen van het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker rekening houden met specifieke omstandigheden, bijvoorbeeld als meerdere grote bedrijven van één concern vanaf verschillende locaties opereren. Op basis van onderlinge uitwisseling/detachering van (specifieke) deskundigen kunnen andere getalscriteria worden gehanteerd.

Deskundigheidsniveau

Het AI-blad gaat uit van 3 niveaus:

Niveau 3: PostHBO en WO

Niveau 2: MBO - HBO

Niveau 1: Preventiemedewerker

Bron: [AI-blad nr 44, De Preventiemedewerker](#)

1.2 Psychosociale aspecten

Spil in het bedrijf

Een preventiemedewerker doet er goed aan om nauwe contacten te onderhouden met de ondernemingsraad c.q. de arbocommissie ervan of VGW commissie, al naar gelang hoe de benaming is in een bedrijf. Daarnaast, omdat hij een luisterend oor is voor medewerkers, is contact met de leden van de vertrouwenscommissie van belang voor eventuele doorverwijzing naar die leden. Een preventie medewerker fungeert dus als het ware als een soort spil in het bedrijf als het gaat om arbeidsomstandigheden in de breedste zin van het woord. Daarom is zijn positie van groot belang. Die positie staat en valt dan ook –ondanks de wettelijke bescherming- met een goede functiebeschrijving en de erkenning ervan door alle lagen van het management van het bedrijf. De precaire positie van een deeltijdpreventiemedewerker werd al even aangestipt bij de positie van deze functie. De preventiemedewerker kan immers in gewetensnood komen door diverse tegenstrijdige belangen die op hem af kunnen komen.

Vaardigheden en denkniveau

Daarom is het van groot belang dat het opleiding- en denk niveau enerzijds en communicatieve vaardigheden anderzijds goed afgestemd is op het soort bedrijf en het management ervan. Met name kennis over motivatie, leren en veranderen helpt de preventiemedewerker bij het arbobeleid. Om mensen in een bedrijf te motiveren moet de preventiemedewerker aansluiten bij hun drijfveren. In arbo-informatieblad 44, Preventiemedewerker (hoofdstuk 5) wordt een aantal modellen daarvoor aangedragen:

Beïnvloeding

Het model van Harrison en Berlew aangehaald voor beïnvloedingsvaardigheden m.b.t. een vijftal invloedstijlen: overreden, stellen, overbruggen, inspireren en 'wegbewegen'. Mensen motiveren start vaak met eerst goed informeren en ook is samenwerken van cruciaal belang om voldoende draagvlak te creëren voor oplossingen. Als je googelt op Harrison en Berlew kom je o.a. [trainingsprogramma's](#) tegen op dit gebied. Onder andere dat van een bureau. [Een andere infobron is een PDF bestand](#) .

Leren

Verder geeft de leertheorie van Kolb houvast voor het leren van individuen en van organisaties. Echt leren leidt tot gedragsverandering en dat is voor implementatie van arbobeleid essentieel. Individueel leren is nog wat anders dan het leren van de organisatie. Voor dit laatste is essentieel dat er

- betrokkenheid is – ook en juist bij het hoger management!
- goede communicatie
- samenwerking.

En van de vele [voorbeelden](#) van informatie over Kolb kun je vinden als je op Kolb googelt.

Verandering

Verder geeft de theorie van De Caluwé handvatten voor veranderingsprocessen: hij integreert veranderingsstrategieën tot vijf manieren van denken met ieder zijn eigen kleur:

- geel : bijeenbrengen
- blauw: eerst denken dan doen
- rood: straffen en belonen
- groen: veranderen door doen
- wit: ruimte geven en blokkades wegnemen (zelforganisatie)

Zie ook [hier](#) onder.

1.3 Omvang problematiek

Het totaal aantal en het niveau van de preventiemedewerker is afhankelijk van de grootte van het bedrijf en/of de complexiteit van de arbeidsrisico's aan de hand van de Risicoinventarisatie. In kleine bedrijven (25 werknemers of minder) kan een werkgever zelf de preventiemedewerker zijn.

Gebleken is dat 53% van alle organisaties in 2006 een preventiemedewerker hebben aangesteld (Arbo in bedrijf 2006).

De redenen voor het (nog) niet aanstellen van een preventiemedewerker zijn: geen draagvlak (bij directie of medewerkers), geen tijd, geen budget, onvoldoende capaciteiten (communicatie en sociale vaardigheden), onvoldoende lef.

2. Relevante werksituaties

2.1 Relevante branches

Bedrijven zijn verplicht minimaal één preventiemedewerker te hebben. De preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

Als er niet meer dan 25 werknemers in dienst zijn, mag de werkgever de taak van preventiemedewerker zelf vervullen. De preventiemedewerker is in 48% van alle bedrijven aanwezig, zie tabel 2.1. Bij kleinere bedrijven neemt de werkgever relatief vaak zélf de taak van preventiemedewerker op zich, terwijl dit bij grotere bedrijven vooral door werknemers wordt uitgevoerd.

Tabel 2.1: Aanwezigheid van preventiemedewerkers naar bedrijfsgrootte in %

	Totaal	< 5 wns	5-9 wns	10-99 wns	100+ wns
Eén werknemer	19	10	22	41	58
Meerdere werknemers	2	0,2	1	5	25
Werkgever zelf	25	28	27	15	1
Alleen op een andere vestiging	3	2	4	7	5
Niemand aangesteld	52	61	45	32	11

BRON: Arbobalans 2007/2008

2.2 Relevante beroepen

De taak van preventiemedewerker kan aan iedere medewerker uit alle functiegroepen worden toegekend. Een preventiemedewerker is niet verbonden aan een bepaald beroep of beroepssituatie.

3. Inventarisatie- en evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie en de rol van de preventiemedewerker

De basisrol van de preventiemedewerker volgens de wetgeving ligt bij de RI&E en die is veelzijdig:

- meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E;
- adviseren aan en samenwerken met de ondernemingsraad of PVT;
- uitvoeren van maatregelen of daaraan meewerken.

Hij heeft dus een coördinerende rol bij het ontstaan van de RI&E en het plan van aanpak als wel bij de uitwerking van het plan van aanpak zelf. Zie ook het subdossier [Risicoinventarisatie & Evaluatie](#) van arbobeleid. Om al die taken goed te kunnen vervullen is een duidelijke en geaccepteerde taakomschrijving nodig. Denk ook aan de nodige deskundigheid en ervaringskennis, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdhedenomschrijving van zeer groot belang zijn. Ook de middelen (tijd, geld, opleidings(budget)), die hem ter beschikking staan maken of breken het slagen van deze functie van preventiemedewerker.

Grosso modo komt de ervaringskennis- en deskundigheid neer op:

- wet- en regelgeving;
- arbocatalogus;
- ernst van risico's;
- haalbaarheid van oplossing;
- veranderbaarheid van de situatie;
- draagvlak.

De preventiemedewerker kan als functionaris in een bedrijf verschillende stadia doorlopen c.q. rollen vervullen:

Van louter uitvoerend via coördinerend naar beleidsvormend. Welke rol exact wordt vervuld hangt deels samen met de risico's en cultuur en ontwikkelingsniveau van het bedrijf (van ad hoc, via georganiseerd respectievelijk werkend met een arbomanagementsysteem naar koploper/proactief/integraal.

De taken van de preventiemedewerker bij de RI&E variëren van inspecteren, toezicht houden, observeren en auditeren.

Zie verder ook het dossier [Risicoinventarisatie en Evaluatie](#)

3.2 Meten

Indicatief kan een preventiemedewerker soms zelf metingen verrichten (ook afhankelijk van kennis en opleidingsniveau). Indien het ingewikkelder wordt dan is samenwerking met een arbodeskundige verstandiger. Bij verschillende meetstrategieën en het meten zelf is vaak speciale deskundigheid vereist. De preventiemedewerker kan dat in overleg doen met of uitbesteden aan een deskundige op het betreffende gebied (1 of meerdere van de vier arbokerndeskundigen). Zie ook de overige arbokennisdossiers over de betreffende onderwerpen op www.arbokennisnet.nl.

3.3 Blootstellingsmeting

Zie 3.2

3.4 Effectmeting

Zie 3.2

4. Wetgeving

4.1 Arbowet

Er zijn een drietal artikelen van belang voor de preventiemedewerker:

Artikel 13, Arbowet: bijstand door deskundige werknemers

Vanaf 1 juli 2005 moet ieder bedrijf zich laten bijstaan door minstens één deskundige medewerker. In Nederland is dat 'vertaald' naar preventiemedewerker.

In bedrijven met minder dan de 25 medewerkers mag de eigenaar de rol van preventiemedewerker op zich nemen, mits hij voldoet aan de benodigde deskundigheidseisen en beschikt over voldoende ervaring en uitrusting.

De preventiemedewerker heeft dezelfde bescherming tegen benadeling en dezelfde ontslagbescherming als een OR –lid analoog aan art. 21, vierde zin Wet op de Ondernemingsraden - WOR.

Wettelijk zijn er 3 basistaken: alle coördinatie m.b.t. de RI&E, aanspreekpunt voor medewerkers en samenwerking met OR/PVT

Artikel 14, Maatwerkregeling

De maatwerkregeling kan inhouden dat naast de deskundige bijstand (preventiemedewerker) intern, er aanvulling geregeld is door gecertificeerde deskundigen. Deze aanvullende deskundigen kunnen gecertificeerd zijn en kunnen in dienst zijn van het bedrijf, van een externe arbodienst of zelfstandig werkzaam zijn. Dit artikel maakt het dus mogelijk dat een bedrijf zo, zonder inschakeling van een externe arbodienst, de preventie en bescherming op maat kan vorm geven.

Voorwaarde is wel dat deze vorm van invulling moet worden overeengekomen met de OR dan wel in een CAO geregeld zijn.

De aanvullende gecertificeerde deskundigen worden dan ingeschakeld voor:

- toetsing [RI&E](#)
- voor de PAGO (evt PMO) en aanstellingskeuringen

Artikel 14a, Vangnetregeling

Indien de werkgever geen CAO regeling heeft over de invulling van de aanvullende bijstand dan wel met de OR geen overeenstemming kan bereiken, dan treedt de vangnetregeling in. Deze kent twee variaties:

- de werkgever laat zich bijstaan door een interne gecertificeerde arbodienst met op elk van de vier (veiligheidskunde, arbeidshygiëne, bedrijfsgeneeskunde en A&O deskundige) gebieden minimaal 1 gecertificeerde deskundige. Ook combi's intern/extern zijn mogelijk, mits 1 van de vier in dienst is en mits het samenwerkingsverband gecertificeerd is.
- Indien onvoldoende mogelijkheden zijn voor een interne organisatie dan kan een externe gecertificeerde arbodienst ingeschakeld worden.

Maatwerk of vangnet

De werkgever moet niet alleen de deskundige bijstand door de preventiemedewerker regelen (artikel 13). Ook regelt hij aanvullende bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming (artikel 14). Deze aanvullende bijstand moet worden verleend door gecertificeerde deskundigen. Deze deskundigen zijn in dienst van de werkgever, in dienst van een externe gecertificeerde arbodienst of zelfstandig gevestigd. Artikel 14 maakt het mogelijk om zonder inschakeling van een externe arbodienst de bijstand op het gebied van preventie en bescherming op maat vorm te geven. Aan de maatwerkregeling is wel een aantal voorwaarden verbonden. Eén daarvan is dat de werkgever hetzij via een cao hetzij via overeenstemming met de OR of PVT afspraken heeft gemaakt over de maatwerkregeling. Als dat niet lukt geldt de vangnetregeling van artikel 14a.

In tabel 6.1 hieronder is het onderscheid tussen de maatwerk- en de vangnetregeling schematisch weergegeven.

Tabel 4.1 Onderscheid tussen maatwerk- en vangnetregeling

Bron: [AI-blad nr 44, De Preventiemedewerker](#)

Bijstand deskundige werknemers/personen op het gebied van Preventie		Art 14. Maatwerkregeling Deskundige bijstand door gecertificeerde deskundigen. Bij overeenstemming in CAO of per onderneming met OR of PVT:	Art 14a. Vangnetregeling Deskundige bijstand door arbodienst. In alle andere gevallen:
Bijstand bij voorrang intern door eigen deskundige werknemers van toepassing op: (Overeenkomstig EU-richtlijn)	art. 13 Bijstand deskundige werknemers op het gebied van algemene preventietaken.	Preventiemedewerker(s), of werkgever zelf (≤ 15 werknemers). Deskundigheid afgeleid uit RI&E en vermeld in RI&E.	
	art.14 of 14a Aanvullende deskundige bijstand bij specifieke preventietaken: toetsing RI&E en advies over Plan van aanpak.	Door of onder verantwoordelijkheid van één van de vier gecertificeerde deskundigen, indien mogelijk intern. Is dit niet mogelijk dan door externe gecertificeerde deskundigen.	Indien mogelijk door gecertificeerde interne arbodienst / dan wel samenwerkingsverband. Is dit niet mogelijk dan door externe arbodienst.
		Werkgevers met ≤ 25 werknemers*: model RI&E opgenomen in CAO, getoetst door gecertificeerde deskundige. *Aantal eigen en ingeleende werknemers dat structureel werkzaam is tellen mee, ongeacht omvang van het dienstverband (full-time of	

		deeltijd).
		Werkgevers met ≤ 40 uren* arbeid per week: geen RI&E-toets.
		* Uren van vrijwilligers en directeur-grootaandeelhouder tellen niet mee.

Bijstand deskundige werknemers/ personen op het gebied van Bedrijfsgezondheidskundige bijstand		Art 14. Maatwerkregeling Deskundige bijstand door gecertificeerde deskundigen. bij overeenstemming in CAO of per onderneming met OR of PVT	Art 14a. Vangnetregeling Deskundige bijstand door arbodienst. in alle andere gevallen
(art. 14 of 14a) Voorrangsregel (overeenkomstig EU-richtlijn) niet van toepassing op:Maatwerkregelingmogelijk vanaf 1-7-2005	Verzuimbegeleiding	Ten minste contract met bedrijfsarts	Contract met gecertificeerde arbodienst
	PAGO: Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Bedrijfsarts	Gecertificeerde arbodienst
	Aanstellingskeuring	Bedrijfsarts	Gecertificeerde arbodienst

4.2 Arbobesluit

Niet van toepassing

4.3 Arboregelingen

Niet van toepassing

4.4 Overige nationale wetgeving

Niet van toepassing

4.5 Europese wetgeving

Europese richtlijn voor arbeidsomstandigheden ([Richtlijn 89/391/EEG](#)). Volgens de Europese richtlijn dient een werkgever (zonder de hulp van een externe arbodienst) allereerst te bepalen of hij in zijn organisatie over de vereiste deskundigheid beschikt om de veiligheid en gezondheid van werknemers in het bedrijf te organiseren. Pas indien de mogelijkheden binnen het bedrijf ontoereikend zijn, mag hij een externe arbodienst inschakelen. In de richtlijn wordt niet aangegeven dat deze arbodienst gecertificeerd moet zijn.

Als gevolg van een arrest van het Europese Hof van Justitie werd de Arbowet in Nederland in 2005 gewijzigd met betrekking tot de invulling van de deskundige bijstand.

Tot die tijd werd de deskundige bijstand geregeld door een – tot dan toe verplichte- gecertificeerde in- of externe arbodienst. Vanaf 1/7/2005 is een werkgever verplicht deze deskundige bijstand meer in eigen huis te organiseren. Zie ook Maatwerk- en vangnetregeling in hoofdstuk 4 van dit dossier.

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

In de arboconvenanten zijn geen specifieke afspraken opgenomen over de preventiemedewerker.

5.2 Cao-afspraken

Er zijn geen afspraken beschikbaar over de preventiemedewerker in de CAO's. Uit cao-onderzoek van SZW blijkt dat in 2008 in 13% van de onderzochte cao's (van toepassing op 22% van de werknemers) bepalingen zijn opgenomen over een preventiemedewerker. In de bouwsector komt deze afspraak het meest voor (BRON: Arbobalans 2007/2008).

5.3 Brancheafspraken

Branche afspraken met betrekking tot arbo worden tegenwoordig vastgelegd in een arbocatalogus. Vooralsnog zijn er geen expliciete afspraken over preventiemedewerkers voor branches. Te verwachten is dat in de arbocatalogi afspraken over preventiemedewerkers opgenomen zullen gaan worden. Wel is er voor veel branches een vertaling gemaakt van de wettelijke eisen in door en voor de branche opgestelde documenten. Ook in de branche RI&E's zijn de verwachtingen van preventiemedewerkers in specifieke situaties nader uitgewerkt. Zie [Arbobranche brochures](#) op de website van SZW en bijvoorbeeld [RI&E instrument banden en wielbranche](#).

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Er is geen standaard of norm beschikbaar voor het werk van de preventiemedewerker, aangezien de invulling ervan geheel afhankelijk is van de soort risico's in ene bedrijf en de grootte en dergelijke.

5.5 Certificering

Er zijn geen specifieke of concrete eisen bekend voor het werk van preventiemedewerker, Wel wordt in hoofdstuk 1 van dit dossier in algemene termen aangegeven waaraan een preventiemedewerker moet voldoen. Het certificeerdersbedrijf DNV heeft wel certificaat-programma. Zie ook op de site van DNV Desk Norsk Veritas mbt [preventiemedewerker](#) en van [Kiwa](#) , [BVAA](#) en [Arboco](#).

6. Beheersmaatregelen

Zie dossier arbobeleid, [dossier Arbomanagementsystemen](#).

7. Medisch Onderzoek

Zie dossier arbobeleid, [dossier Arbomanagementsystemen](#).

8. Werkgeversverplichtingen

Voor de werkgever gelden de volgende verplichtingen:

- Het formuleren, uitvoeren en actualiseren van een arbo- en verzuimbeleid (veiligheids- en gezondheidsbeheerssysteem);
- Het zorgen voor veilige en gezonde arbeidsplaatsen, werkmethoden, arbeidsmiddelen, en arbeidsinhoud voor alle medewerkers;
- Het opstellen en actualiseren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- Het opstellen en jaarlijks evalueren van een Plan van Aanpak (PvA) gebaseerd op de RI&E;
- Het controleren van de voortgang van de uitvoering van het PvA en opstellen van een arbo jaarrapportage, waarin opgenomen de actualiteit van de RI&E;
- Het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken;
- Het geven van voorlichting en onderricht;
- Het melden van arbeidsongevallen en beroepsziekten;

- Het voorkomen van gevaar voor derden;
- De organisatie van de hulpverlening en het voorbereid zijn op noodsituaties;
- Samenwerken met de werknemers-(vertegenwoordiging);
- Het organiseren van de deskundige ondersteuning.

9. Werknemersverplichtingen

Voor de werknemer gelden de volgende verplichtingen:

- De nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen en zorgdragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen;
- Het op de juiste wijze gebruiken van arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen;
- Het op de juiste wijze gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Het op de juiste wijze gebruiken van beveiligingen van machines en deze niet onklaar maken;
- Het volgen van voorlichting en onderricht;
- Het melden van onveilige of ongezonde situaties / omstandigheden;
- Het meewerken aan onderzoeken op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

10. Werknemersrechten

10.1 Rechten preventiemedewerker als individuele werknemer

De preventiemedewerker kent dezelfde rechten met betrekking tot bescherming benadeling en ontslag als een lid van de ondernemingsraad, geheel conform artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Elke werknemer heeft toegang tot een deskundige, zoals dat naar aanleiding van het advies uit de RI&E zo is afgesproken tussen Werkgever en OR. Zo'n deskundige kan dan bijvoorbeeld de preventiemedewerker zijn. Omgekeerd heeft de preventiemedewerker toegang tot alle leiding van het bedrijf.

10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

De OR heeft een belangrijke rol bij de invulling van de deskundige bijstand. De werknemers vertegenwoordiging heeft instemmingrecht met het profiel van de preventiemedewerker. Zie daarvoor ook hoofdstuk 1 in dit dossier over de deskundigheidseisen van de preventiemedewerker.

11. Praktijkverhalen

Er zijn nog geen specifieke verhalen over preventiemedewerker beschikbaar.

12. Referenties

- Op de website van SZW staat eea over preventiemedewerkers bij de koppen informatie voor werkgevers, meer algemeen, waarin [preventiemedewerker](#) genoemd wordt.
- Diverse zaken mbt [preventiemedewerkers](#).
- de [startpagina](#) van preventiemedewerker
- bij [arbobeleid voor werkgevers](#); hier staan de verplichtingen voor de werkgever en hoe de arbodienstverlening en preventiemedewerker te organiseren
- op de [website](#) staat informatie voor werkgevers over arbodienstverlening, waarin stukken over de preventiemedewerker
- [Certificaat Det Norske Veritas](#) mbt preventiemedewerker
- Overige web informatie bronnen:
- www.arbo.nl
- www.szw.nl

- www.rie.nl
- www.beroepsziekten.nl
- www.overheid.nl
- www.arbo.pagina.nl
- www.ser.nl

Literatuurbronnen

- STECR Leidraad "Taken en Deskundigheid van Preventiemedewerker", 2005
- Preventiemedewerker, een praktische handleiding, Kluwer
- Arboinfolblad-44, De Preventiemedewerker, SDU en daarin de volgende sites genoemd:

13. Referentie auteur

Paul de Heer (veiligheidskundige)

Janine Molier (bedrijfsgeneeskundige)

Edith Groenendaal (arbeids- en organisatiedeskundige)

John Peters (arbeidshygiënist)

14. Peer review

Andrew Hale, TU Delft