arbokennisnet

**Samenvatting**

# Preventiemedewerker


Opgesteld door

**Edith Groenendaal**

**Janine Molier**

**John Peters**

**Paul de Heer**

Reviewer

**Andrew Hale**

# Wat is een preventiemedewerker?

Een preventiemedewerker is een deskundige medewerker die de werkgever bijstaat in de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid op het gebied van preventie en bescherming. Deze naam is geïntroduceerd met de Arbeidsomstandighedenwetswijziging van juli 2005.

# Wat is bepaald en bepalend?

Bij de hiervoor genoemde wetswijziging zijn de regels op het gebied van deskundige ondersteuning veranderd. Voor deze wijziging was de werkgever vrij om te kiezen voor de inschakeling van een gecertificeerde externe of interne arbodienst. Daarna moet de werkgever allereerst bepalen of hij in zijn organisatie over de vereiste deskundigheid beschikt om de veiligheid en gezondheid van werknemers in het bedrijf te organiseren. Als er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of inrichting te organiseren, moet elders ondersteuning gezocht worden.

Elke onderneming heeft ten minste één preventiemedewerker in vaste (loon)dienst; bij 25 of minder medewerkers mag deze rol ook vervuld worden door de werkgever zelf, mits zij of hij over "voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikt om die taken naar behoren te vervullen".

# Wat zegt de wet erover?

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. 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, daar wel de medewerking aan verlenen.

In aanvulling op de hiervoor genoemde taken van de preventiemedewerker is een werkgever verplicht de ondersteuning van één of meer gecertificeerde deskundige personen in te schakelen voor enkele specifieke taken (maatwerkregeling, artikel 14 Arbowet), te weten:

Het toetsen van de RI&E, bedoeld in artikel 5 Arbowet, en daarover adviseren;
Bijstand bij het verzuimbeleid in het bedrijf; bijstand bij de begeleiding van zieke werknemers;
Het uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het uitvoeren van een aanstellingskeuring (indien de werkgever deze laat verrichten).

In geval van onvoldoende mogelijkheden om de bijstand voor de genoemde specifieke taken binnen het bedrijf te organiseren, mag (of moet) een externe gecertificeerde arbodienst worden ingeschakeld (vangnetregeling, artikel 14a, Arbowet).

# Hoe organiseer je de deskundige ondersteuning?

Voor een juiste invulling van de deskundige ondersteuning dient de werkgever goed inzicht te (hebben) krijgen in de risico's van zijn onderneming.

De mate van deskundigheid wordt bepaald door de aard van de arbeidsrisico's. In de risico- inventarisatie en – evaluatie (RI&E) worden deze risico's in beeld gebracht.
Gelet op de omvang en aard van de arbeidsrisico's wordt in de door gecertificeerde deskundige(n) 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 of meer kerndeskundige (afhankelijk van de expertise) de RI&E toetsen op de correcte uitvoering daarvan. Een kerndeskundige is een gecertificeerde bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiekundige.