arbokennisnet

# Dossier Preventiemedewerker

**Opgesteld door:**
Paul de Heer, veiligheidskundige
Edith Groenendaal, A&O-deskundige
Janine Molier, bedrijfsarts
John Peters, arbeidshygiënist

Maart 2009

Herzien door de redactie in januari 2024

Waar ‘hij’ staat kan ook ‘zij’ worden gelezen.

D_Preventiemedewerker

# Inhoudsopgave


**1. Beschrijving onderwerp** 3

1.1 Beschrijving Preventiemedewerker 3
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

**4.Wetgeving** 9

4.1 Arbowet 9
4.5 Europese wetgeving 11

**5. Beleid** 11

5.2 Cao-afspraken 11
5.3 Brancheafspraken 11
5.4 Standaardisatie en normalisatie 12
5.5 Certificering 12

**6. Beheersmaatregelen** 12

**7. Medisch Onderzoek** 12

**8. Werkgeversverplichtingen** 12

**9. Werknemersverplichtingen** 12

**10. Werknemersrechten** 13

10.1 Rechten preventiemedewerker als individuele werknemer 13
10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan 13

**12. Referenties** 14

**14. Peer review** 14

# 1. Beschrijving onderwerp

## 1.1 Beschrijving preventiemedewerker

Op 22 mei 2003 deed het Europese Hof van Justitie uitspraak ten nadele van Nederland 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 en -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 Arbeidsomstandighedenwet (hierna Arbowet) geïntroduceerd. Bij een herziening in 2017 werd tevens advies van de preventiemedewerker aan de bedrijfsarts en overleg tussen deze functionarissen verplicht gesteld. In het basiscontract dat de werkgever heeft met een bedrijfsarts moet zijn vastgelegd dat hij tijd reserveert voor overleg met de preventiemedewerker.

**De preventiemedewerker**
In artikel 13 van de Arbowet staat dat de werkgever zich bij 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.
Een preventiemedewerker is een deskundige medewerker die de werkgever bijstaat in de uitvoering van de arbeidsomstandigheden op het gebied van preventie en bescherming.
Deze 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 (PVT) of (bij afwezigheid hiervan) de belanghebbende werknemers en het adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners;
- de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de RI&E, dan wel de medewerking daaraan verlenen.

Uit de wet- en regelgeving wordt niet duidelijk over welke deskundigheden en vaardigheden een preventiemedewerker moet beschikken. Dat moet blijken uit de RI&E, aldus de wetgever. In diezelfde RI&E moet de organisatie aangeven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn en wat ze precies moeten doen. En uiteindelijk moet de arbodienst – of een of meer kerndeskundigen, 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, waardoor hij ook wel de ‘spin in het web’ wordt genoemd. 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 Nederlandse 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
- de preventiemedewerker als arbocoördinator
- de preventiemedewerker 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 ervan, 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/treden de preventiemedewerker(s) vaak op als beleidsadviseur op managementniveau.

Het komt ook voor 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. Een preventiemedewerker kan tevens vertrouwenspersoon, hoofd BHV of veiligheidsfunctionaris zijn. 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 is ingevuld en op welk niveau de preventiemedewerker acteert, essentieel is dat hij zijn werk zelfstandig en onafhankelijk kan uitvoeren.

**Meer vrijheid van interpretatie invulling van 'deskundige bijstand'**
De wetswijziging 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 moet beschikken. Bovendien werd de verplichte winkelnering bij arbodiensten 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 werden onderwijspakketten ontwikkeld, compleet met lesplan, methodieken, eindtermen en examenreglementen ten behoeve van de scholing van de preventiemedewerker, ook al stelt de Arbowet geen opleiding verplicht.

**Invulling profiel preventiemedewerker**
Binnen een halfjaar na de wetswijziging verscheen de STECR-leidraad 'Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers'. Die leidraad bood handvatten ter invulling van de kennis en vaardigheden waarover een preventiemedewerker zou moeten beschikken. Inmiddels bestaat daar meer consensus over en worden preventiemedewerkers doorgaans via (eendaagse) opleidingen op hun werk voorbereid. Gedetailleerdere instructie en scholing voor hun taken is afgestemd op de actuele risico's en de organisatie. Behalve dit Arbokennisnetdossier Preventiemedewerker zijn er toegankelijke handreikingen beschikbaar voor niet-deskundigen, zie bijvoorbeeld het dossier Preventiemedewerker van de SER.

**Arbo-infobladen en Preventiemedewerker**
Sdu uitgevers publiceerde in 2006 het Arbo-themacahier nr. 17, *De Preventiemedewerker*. In oktober 2008 werd dat vervangen door Arbo-informatieblad (AI) nr. 44, *Preventiemedewerker*. Hierin worden 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 kunnen worden bepaald.
Ook de uitgave AI-1, Arbo- en verzuimbeleid 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.
Opmerking: AI-bladen zijn via een abonnement online toegankelijk bij uitgeverij Sdu.

**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 de inrichting. De mate van deskundigheid is afhankelijk van de aard van de arbeidsrisico's die in het geding zijn. De RI&E brengt deze risico's in beeld. Gelet op de omvang en aard van de arbeidsrisico's bepalen gecertificeerde deskundige(n) of arbodienst getoetste RI&E hoe hoog het deskundigheidsniveau in het bedrijf moet zijn om de beschermings- en preventietaken te kunnen uitvoeren. 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. Dat betekent een 'ja' als antwoord op de volgende vragen:
- 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 voldoen aan de wettelijke eis. Een beschrijving van deze maatregelen wordt opgenomen in de RI&E (of het bijbehorende plan van aanpak), net als de eisen aan het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker.

**Realisatie en toetsing RI&E**
De onderneming kan kiezen of zij de RI&E geheel zelf uitvoert, of dat ze daarvoor externe ondersteuning inhuurt. Volledige uitbesteding aan een arbodienst is niet meer mogelijk, omdat de preventiemedewerker een bijdrage aan die RI&E moet leveren.
- De 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 kerndeskundigen de RI&E toetsen op de correcte uitvoering ervan.

**Verschil tussen preventiemedewerker en arboprofessional**
Een preventiemedewerker is een werknemer van het bedrijf die (deels) is vrijgemaakt van zijn taken om preventietaken uit te voeren. Naarmate een bedrijf groter is en/of grotere arbeidsrisico's heeft, maken de preventiemedewerkertaken een groter deel uit van zijn takenpakket.
Hoe ingewikkelder de risico's zijn, hoe meer scholing een preventiemedewerker behoeft om de werkgever effectief te kunnen bijstaan in advisering en uitvoeringsactiviteiten op arbeidsomstandighedengebied. Afhankelijk van het scholingsniveau van de preventiemedewerker, zal hij regelmatig advies vragen en/of zich laten bijstaan door – vaak externe – arboprofessionals. Een arboprofessional heeft een aparte studie verricht op mbo-, hbo- of academisch niveau die specifiek is toegesneden op een van de vakgebieden van de arbeidsomstandigheden. De vier kerndeskundigen die de Arbowet noemt, zijn:
- (hogere) veiligheidskundige
- arbeidshygiënist

- arbeids- en organisatiedeskundige
- bedrijfsarts.

Daarnaast zijn er vele (sub)specialisten op het gebied van onder andere fysische arbeidsomstandigheden, communicatie en organisatie:
- licht & geluid (waarnemingsfysiologen, visueel ergonomen, audiologen)
- trillingen (ergonomen, gespecialiseerde technici)
- lichaam en bewegingsapparaat ((bedrijfs)fysiotherapeuten, gezondheidswetenschappers)
- communicatiedeskundigen, coaches.

Het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker wordt door het management vastgesteld en altijd getoetst door een of meer kerndeskundigen. Ook de werknemers spelen een rol bij het vaststellen van de deskundigheid die de preventiemedewerker in huis moet hebben. Ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) hebben niet alleen instemmingsrecht over de RI&E maar ook over de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van de aanstelling, de rol en het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker(s).
Als de werkgever het advies van de gecertificeerde deskundige opvolgt, is aan de wet voldaan. Bij misstanden kan de Nederlandse Arbeidsinspectie eisen om de deskundigheid te verbeteren.

De tabellen in AI-blad 44 geven uitgebreide 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 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 ook als preventiemedewerker fungeren. In kleine bedrijven werken werkgevers soms deels mee op de werkvloer. Het voordeel daarvan is dat ze zelf geconfronteerd worden met arbeidsrisico's en de (noodzaak tot) beheersing ervan.

**50 werknemers**
Bedrijven vanaf 50 werknemers zijn verplicht een OR (ondernemingsraad) in te stellen. Een goed functionerende medezeggenschap omvat ook het toezicht op het interne arbeidsomstandighedenbeleid. In grotere bedrijven zal de werkgever zelden arbeid op de werkvloer verrichten. De werkgever moet in dat geval een van de vaste werknemers benoemen tot preventiemedewerker.

**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 gestructureerd en effectief georganiseerd.

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

**Deskundigheidsniveau**
Het AI-blad gaat uit van drie niveaus:
- niveau 3: post-hbo en wo
- niveau 2: mbo-hbo
- niveau 1: preventiemedewerker

Bron: AI-blad 44, de Preventiemedewerker

## 1.2 Vereiste capaciteiten

**Spil in het bedrijf**
Een preventiemedewerker doet er goed aan om nauwe contacten te onderhouden met de ondernemingsraad c.q. de arbocommissie of commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW), al naar gelang hoe de benaming is in een bedrijf. Daarnaast is contact met de leden van de vertrouwenscommissie van belang voor eventuele doorverwijzing naar die leden. Hij moet een luisterend oor zijn voor de medewerkers.
Een preventiemedewerker fungeert dus als 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 positie van een deeltijdpreventiemedewerker is precair. De preventiemedewerker kan in gewetensnood raken door strijdige belangen die voortkomen uit verschillende doelen van belanghebbenden, maar ook door strijdigheid met de eigen doelen vanuit een andere (deeltijd)functie.

**Vaardigheden en denkniveau**
Het is van groot belang dat het opleidings- en denkniveau en de communicatieve vaardigheden goed afgestemd zijn op het soort bedrijf en het management ervan.
Kennis over motivatie van mensen, het leren en veranderprocessen helpt de preventiemedewerker bij het uitvoeren van zijn taken. Om mensen in een bedrijf te kunnen motiveren moet de preventiemedewerker voeling hebben met hun belevingswereld en drijfveren. AI-blad 44 draagt een aantal modellen aan.

**Beïnvloeding**
Het model van Harrison en Berlew wordt aangehaald voor beïnvloedingsvaardigheden met behulp van een vijftal invloedstijlen: overreden, stellen (de zogenaamde duwenergie), overbruggen, inspireren (trekenergie) en de tactiek van het ‘wegbewegen’.
Het goed informeren gaat doorgaans vooraf aan het motiveren van mensen. Samenwerken is van cruciaal belang om voldoende draagvlak te creëren voor oplossingen.

**Leren**
De leertheorie van Kolb geeft houvast voor het leren van individuen en 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. Het leren van een organisatie vergt:
- betrokkenheid (ook en juist bij het hoger management!)
- goede communicatie
- samenwerking.

Zie ook Kolb op Wikipedia.

**Verandering**
De theorie van De Caluwé biedt handvatten voor veranderingsprocessen. Hij onderscheidt vijf ‘veranderkundige denkbeelden’ of strategieën. Die manieren van denken geeft hij elk een 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 de website van De Caluwé.

## 1.3 Omvang problematiek
Het totale aantal preventiemedewerkers en hun opleidingsniveau zijn afhankelijk van de grootte van het bedrijf en/of de complexiteit van de arbeidsrisico’s, te bepalen aan de hand van de RI&E. In kleine bedrijven (25 werknemers of minder) kan een werkgever zelf de preventiemedewerker zijn.

*Arbobalans* 2022 (TNO) meldt dat 35 procent van alle organisaties in 2021 een preventiemedewerker had aangesteld. In 2014 was dat 29 procent. Ook al zal dit resultaat voor een groot deel bepaald zijn door een relatief groot aantal kleine bedrijven, het blijft teleurstellend laag. De in het verleden geïnventariseerde 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 (Arbo in bedrijf 2006).

# 2. 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 in alle sectoren en branches.
Als er niet meer dan 25 werknemers in dienst zijn, mag de werkgever de taak van preventiemedewerker zelf vervullen.
In de jaren direct na de introductie van het fenomeen preventiemedewerker is geïnventariseerd hoeveel procent van de bedrijven over een preventiemedewerker beschikte en hoe dat verdeeld was over kleine en grote bedrijven. Voor bedrijven met minder dan vijf werknemers had slechts 39 procent een preventiemedewerker benoemd, bij bedrijven met meer dan honderd werknemers was dat 89 procent (*Arbobalans* 2007/2008). Reële peilingen en calculaties zijn in de periode van 2005 tot 2024 nimmer boven een gemiddelde van 50 procent gekomen. In de statistieken is niet uitgebreid per branche gedifferentieerd.

## 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 personeelsvertegenwoordiging (PVT), bedrijfsarts en andere arbodienstverleners
- uitvoeren van maatregelen of daaraan meewerken.

Hij heeft dus een coördinerende rol bij het ontstaan van de RI&E en het plan van aanpak en bij de uitwerking van het plan van aanpak.
Om al die taken goed te kunnen vervullen is een duidelijke en geaccepteerde taakomschrijving nodig. Denk bijvoorbeeld aan de nodige deskundigheid en ervaringskennis, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdhedenomschrijving van zeer groot belang zijn. Ook de beschrijving van de middelen (tijd, geld, opleidings(budget)), die hem ter beschikking staan draagt bij aan de effectiviteit van het ‘instituut’ 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 de preventiemedewerker vervult, hangt

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, en observeren tot auditeren.

Zie verder Arbokennisnetdossier Risico-inventarisatie en -evaluatie.

## 3.2 Metingen

Als een preventiemedewerker over voldoende kennis en vaardigheid beschikt kan hij zelf bepaalde metingen verrichten en daar conclusies uit trekken. Als het ingewikkelder wordt of zijn kunnen te boven gaat is samenwerking met een arbodeskundige geboden. Bij verschillende meetstrategieën en bij het meten zelf is vaak speciale deskundigheid vereist. De preventiemedewerker kan in complexere gevallen het meten, beoordelen van blootstellingen en effecten uitbesteden aan een deskundige op het betreffende gebied (een of meer arbokerndeskundigen). Zie ook de overige Arbokennisnetdossiers op de betreffende onderwerpen.

# 4. Wetgeving

## 4.1 Arbowet

Er zijn drie Arbowetartikelen van belang voor de preventiemedewerker: artikel 13, 14 en 14a.

**Artikel 13, Arbowet: bijstand door deskundige werknemers**
Sinds 1 juli 2005 moet ieder bedrijf zich laten bijstaan door ten minste één deskundige medewerker. In Nederland is dat 'vertaald' naar preventiemedewerker.
In bedrijven met minder dan 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 drie basistaken.
- Ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren (via de RI&E).
- Adviseren van en samenwerken met arbodeskundigen (overleggen met de bedrijfsarts) en OR, PVT of de werknemers over arbomaatregelen.
- Het mede uitvoeren van die maatregelen.

**Artikel 14, Maatwerkregeling**
De maatwerkregeling kan inhouden dat naast de deskundige bijstand (preventiemedewerker) intern, er aanvulling geregeld is door gecertificeerde deskundigen. Deze deskundigen kunnen in dienst zijn van het bedrijf of van een externe arbodienst, maar ze kunnen ook zelfstandig werkzaam zijn. Dit artikel maakt het dus mogelijk dat een bedrijf zonder een externe arbodienst in te schakelen, de preventie en bescherming op maat kan vormgeven.
Voorwaarde is wel dat deze vorm van invulling moet worden overeengekomen met de OR of in een cao geregeld is.
De aanvullende gecertificeerde deskundigen worden dan ingeschakeld voor:
- toetsing RI&E
- voor de PAGO (evt. PMO) en aanstellingskeuringen (zie ook Arbokennisnetdossier Arbomanagementsysteem)

**Artikel 14a, Vangnetregeling**
Als de werkgever geen cao-regeling heeft over de invulling van de aanvullende bijstand of geen overeenstemming kan bereiken met de OR, 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 een

gecertificeerde deskundige. Ook combinaties intern/extern zijn mogelijk, mits een van de vier in dienst is en mits het samenwerkingsverband gecertificeerd is

- Indien er 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. Een 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 4.1 is het onderscheid tussen de maatwerk- en de vangnetregeling schematisch weergegeven.

**Tabel 4.1 Onderscheid tussen maatwerk- en vangnetregeling**
Bron: AI-blad 44, De preventiemedewerker

<table>
<tr><td>Bijstand deskundige werknemers/personen op het gebied van preventie</td><td></td><td>Art. 14 Maatwerkregeling Deskundige bijstand door gecertificeerde deskundigen.<br>Bij overeenstemming in cao of per onderneming met OR of PVT:</td><td>Art. 14a Vangnetregeling Deskundige bijstand door arbodienst.<br>In alle andere gevallen:</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Bijstand bij voorrang intern door eigen deskundige werknemers van toepassing op: (overeenkomstig EU-richtlijn)</td><td>Art. 13 Bijstand deskundige werknemers op het gebied van algemene preventietaken.</td><td colspan="2">Preventiemedewerker(s), of werkgever zelf (≤ 25 werknemers). Deskundigheid afgeleid uit RI&E en vermeld in RI&E.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Art.14 of 14a Aanvullende deskundige bijstand bij specifieke preventietaken: toetsing RI&E en advies over plan van aanpak.</td><td>Door of onder verant-woordelijkheid van een van de vier gecertifi- ceerde deskundigen, indien mogelijk intern. Is dit niet mogelijk dan door externe gecertificeerde deskundigen.</td><td>Indien mogelijk door gecertificeerde interne arbodienst dan wel een samenwerkingsverband. Is dit niet mogelijk dan door externe arbodienst.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Werkgevers met ≤ 25 werknemers*: model-RI&E opgenomen in cao, getoetst door gecertificeerde deskundige.<br><br>*Aantal eigen en ingeleende werknemers dat structureel werkzaam is telt mee, ongeacht omvang van het dienstverband (fulltime of deeltijd).</td></tr>
<tr><td colspan="2">Werkgevers met ≤ 40 uren* arbeid per week: geen RI&E-toets.<br><br>* Uren van vrijwilligers en directeur-grootaandeelhouder tellen niet mee, die van stagiaires wel.</td></tr>
</table>

| 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: Maatwerkregeling mogelijk sinds 1-7-2005 | Verzuimbegeleiding | Ten minste contract met bedrijfsarts | Contract met gecertificeerde arbodienst |
| | PAGO: periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek | Bedrijfsarts | Gecertificeerde arbodienst |
| | Aanstellingskeuring | Bedrijfsarts | Gecertificeerde arbodienst |

## 4.5 Europese wetgeving

Volgens de Europese richtlijn voor arbeidsomstandigheden (Richtlijn 89/391/EEG) 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 staat niet 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 waar het ging om invulling van de deskundige bijstand.
Tot die tijd werd de deskundige bijstand geregeld door een – tot dan toe verplichte – gecertificeerde in- of externe arbodienst. Sinds 1 juli 2005 is een werkgever verplicht deze deskundige bijstand meer in eigen huis te organiseren.

# 5. Beleid

## 5.1 Cao-afspraken

In cao's worden afspraken opgenomen over arbozorg en over de preventiemedewerker. Vaak is dat niet meer dan een opsomming of samenvatting van de wettelijke eisen. Cao's kunnen voor de taken of het competentieprofiel van de preventiemedewerker verwijzen naar een goedgekeurde model-RI&E, zoals in de cao Bouw & Infra 2024 gebeurt.
Uit (gedateerd) cao-onderzoek van het ministerie van SZW bleek dat in 2008 in13 procent van de onderzochte cao's (van toepassing op 22 procent van de werknemers) bepalingen waren opgenomen over een preventiemedewerker. In de bouwsector kwamen deze afspraken het meeste voor (BRON: Arbobalans 2007/2008).

## 5.2 Brancheafspraken

Brancheafspraken met betrekking tot arbo worden vastgelegd in een arbocatalogus.
In verschillende arbocatalogi zijn afspraken over preventiemedewerkers opgenomen. In veel branches is 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 met betrekking tot preventiemedewerkers in specifieke situaties nader uitgewerkt.
Enkele willekeurige openbare voorbeelden:

- arbocatalogus hbo
- arbocatalogus Recreatie
- mkb-RI&E, (gratis te gebruiken na inlog), zie vraag 10.4.3.

## 5.3 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 een bedrijf en de grootte ervan.

## 5.4 Certificering

Er zijn geen specifieke of concrete eisen gesteld aan de opleiding van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker wordt geacht 'deskundig' te zijn (zie hoofdstuk 1). Een werkgever toont aan dat hij over een preventiemedewerker beschikt door schriftelijk vast te leggen dat een werknemer preventiemedewerker is, bijvoorbeeld in het arbeidscontract of in de functiebeschrijving. Ook zal hij in het bedrijf bekend moeten maken wie de preventiemedewerker is. Arbeidsrechtelijk geldt dat de preventiemedewerker de taken daadwerkelijk moet uitoefenen, bijvoorbeeld als hij zich in een arbeidsconflict beroept op ontslagbescherming. De (eventueel specifieke) deskundigheid kan zo nodig worden aangetoond via op veiligheid en preventie gerichte opleidingen en ervaring. Er bestaan weliswaar enkele initiatieven voor persoonscertificaten en registers, maar opname in een register is niet verplicht.

# 6. Beheersmaatregelen

Zie Arbokennisnetdossier Arbomanagementsysteem.

# 7. Medisch onderzoek

Zie Arbokennisnetdossier Arbomanagementsysteem. Voor een preventiemedewerker gelden geen andere eisen dan voor andere werknemers die vergelijkbare handelingen uitvoeren en op dezelfde werkplekken komen.

# 8. Werkgeversverplichtingen

- Formuleren, uitvoeren en actualiseren van een arbo- en verzuimbeleid (veiligheids- en gezondheidsbeheerssysteem).
- Zorgen voor veilige en gezonde arbeidsplaatsen, werkmethoden, arbeidsmiddelen, en arbeidsinhoud voor alle medewerkers.
- Opstellen en actualiseren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- Opstellen en jaarlijks evalueren van een plan van aanpak (PvA) gebaseerd op de RI&E.
- Controleren van de voortgang van de uitvoering van het PvA en opstellen van een arbojaarrapportage, waarin opgenomen de actualiteit van de RI&E.
- Voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken.
- Geven van voorlichting en onderricht.
- Melden van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Voorkomen van gevaar voor derden.
- Organisatie van de hulpverlening en voorbereid zijn op noodsituaties.
- Samenwerken met de werknemers(vertegenwoordiging).
- Organiseren van de deskundige ondersteuning (waaronder het aanstellen van een preventiemedewerker).

# 9. Werknemersverplichtingen

- Voorzichtigheid en zorgvuldigheid betrachten 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.

(Bij alle punten kan de preventiemedewerker een informerende, communicatieve of coördinerende taak hebben die samenwerking vereist en die samenwerking daarmee tot een plicht maakt.)

# 10. Werknemersrechten

## 10.1 Rechten preventiemedewerker als individuele werknemer

De preventiemedewerker kent dezelfde rechten als het gaat om bescherming, benadeling en ontslag als een lid van de OR, conform artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een preventiemedewerker is daarmee niet onschendbaar: bij disfunctioneren of in geval van economische noodzaak kan ontbinding van een arbeidsovereenkomst (ontslag) wel plaatsvinden. Bij OR-leden en preventiemedewerkers moet een voornemen tot ontslag wel eerst worden voorgelegd aan de kantonrechter.

Elke werknemer heeft toegang tot een deskundige, zoals dat naar aanleiding van het advies uit de RI&E is afgesproken tussen werkgever en OR. Zo'n deskundige kan bijvoorbeeld de preventiemedewerker zijn (zie ook Arbokennisnetdossiers Risico-inventarisatie en -evaluatie en Arbomanagementsysteem).
Omgekeerd moet de preventiemedewerker toegang hebben tot de gehele leiding van het bedrijf om zijn taken te kunnen uitvoeren.

## 10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

De OR heeft een belangrijke rol bij de invulling van de deskundige bijstand. Zie ook de eerdere beschrijving van de maatwerkregeling in hoofdstuk 4.
De werknemersvertegenwoordiging heeft instemmingrecht met het profiel van de preventiemedewerker, met de keuze van de persoon en de omvang en invulling van zijn taken. Zie daarvoor ook paragraaf 1.1 over de deskundigheidseisen die worden gesteld aan de preventiemedewerker.

# 11. Referenties

- https://arboportaal.nl. Informatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- www.szw.nl
- www.rie.nl, toegang tot branche-RI&E-instrumenten
- www.beroepsziekten.nl, website van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)
- https://www.arbeidsinspectie.nl, Basisinspectiemodule Arbozorg in herinspecties
- www.overheid.nl, o.a. toegang tot wetgeving
- https://arbo.startpagina.nl
- https://www.ser.nl
- https://www.inpreventie.nl, snelstartgids voor preventiemedewerkers

# Literatuurbronnen


- Arbowet, artikel 13 lid 5
- Wet op de ondernemingsraden, artikel 27 lid 1d
- STECR Leidraad 'Taken en deskundigheid van preventiemedewerker, 2005
- *Preventiemedewerker*, een praktische handleiding, Kluwer
- AI-blad 44, De preventiemedewerker, Sdu
- SER Handreiking arbomaatregelen preventiemedewerker


# 12. Peer review

Andrew Hale