DE STAND VAN ZAKEN NA VIJF JAAR PREVENTIEMEDEWERKER

Hand in hand door arboland

In mei 2003 oordeelde het Europese Hof van Justitie dat de verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst zoals we dat hier in Nederland kenden in strijd was met de Europese regels. Het belangrijkste probleem was dat elke organisatie de deskundigheid op het gebied van veilig en gezond werken intern moest regelen en niet extern. Per 1 juli 2005 zijn deze wijzigingen in de Arbowet doorgevoerd in de vorm van een preventiemedewerker (artikel 13). Hoe is het vijf jaar later gesteld met de preventiemedewerker?

De taken van de preventiemedewerker zijn volgens de Arbowet in elk geval:

- het meewerken aan de RI&E;
- het uitvoeren van maatregelen die voortkomen uit de RI&E;
- het adviseren en samenwerken met de medezeggenschap.

Wie in uw organisatie geschikt is voor de functie van preventiemedewerker moet u terug kunnen vinden in de RI&E. Als het goed is, heeft een gecertificeerde kerndeskundige de RI&E getoetst en dus ook gekeken naar de benodigde deskundigheid van de interne preventiemedewerker. Naast eisen aan de deskundigheid van de preventiemedewerker moet u ook afspraken maken over zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit valt onder de organisatie van de interne arbozorg en daarmee onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (OR). Om de functie van preventiemedewerker goed te vervullen zijn de volgende acht aandachtspunten van belang. U kunt zelf bepalen op welke onderdelen uw preventiemedewerker een 0, ½ of een 1 scoort. Is alles in uw organisatie op een bepaald punt piekfijn geregeld, dan scoort u telkens een punt.

1 Samenwerking

De arbowetgeving geeft aan dat er minimaal één preventiemedewerker aanwezig moet zijn binnen een organisatie. Afhankelijk van de grootte, de geografische spreiding en de risico's binnen uw organisatie kunt u kiezen voor een of meer preventiemedewerkers. In een organisatie met minder dan 25 medewerkers mag de werkgever de taken van de preventiemedewerker op zich nemen.

2 Taken en bevoegdheden

De minimale taken van de preventiemedewerker staan dus in de Arbowet. Per bedrijf zal de precieze invulling van deze taken verschillen. Denk bijvoorbeeld aan een bouwbedrijf waarbij de preventiemedewerker een rol vervult bij de organisatie en uitvoering van de toolboxmeetings. Bij een kantoororganisatie heeft de preventiemedewerker eerder de taak periodiek een rondgang te maken om na te gaan welke beeldschermwerkrisico's werknemers lopen. Omdat de taken van

> **“Taken van preventiemedewerker verschillen per bedrijf”**

Een, twee, drie preventiemedewerkers

Stel: bij een organisatie zijn ruim 2.000 medewerkers werkzaam. Het bedrijf bestaat uit drie onderdelen: een distributiecentrum, een fabriek en een hoofdkantoor waar onder meer de verkoopafdeling zit. Deze onderdelen bevinden zich verspreid over Nederland. Gezien de geografische spreiding en de grote onderlinge verschillen tussen de arborisico's die werknemers binnen de diverse onderdelen van de organisatie lopen, kunt u in deze situatie beter kiezen voor drie interne preventiemedewerkers. Het is in dit voorbeeld wel belangrijk dat er een goede afstemming is tussen de verschillende preventiemedewerkers.

Externe deskundigheid

In een middelgrote organisatie verrichten de medewerkers vooral beeldschermwerk. De preventiemedewerker heeft met name verstand van de arborisico's van beeldschermwerk, RSI/CANS en werkdruk. Uit de RI&E blijkt dat binnen deze organisatie een groot probleem is op het gebied van ongewenst gedrag. Veel medewerkers hebben last van pesten of seksuele intimidatie. Omdat de preventiemedewerker op dat gebied weinig deskundig is, is het voor de aanpak van dit probleem verstandig om externe deskundigheid in te huren.

een preventiemedewerker per organisatie anders zijn, is het belangrijk dat u een duidelijke functieomschrijving heeft met alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker. Daarnaast moet u aangeven wat binnen uw organisatie gebeurt op het gebied van preventie en gezondheidsmanagement en welke taken de preventiemedewerker uitvoert en welke taken anderen moeten uitvoeren. Op basis hiervan kunt u vaststellen welke bevoegdheden de preventiemedewerker nodig heeft om de taken goed uit te voeren. Denk hierbij aan de bevoegdheid om de directie rechtstreeks te adviseren, waarschuwingen te geven of om snel arbovriendelijke hulpmiddelen te bestellen. De functieomschrijving is tevens een leidraad om vast te stellen hoeveel tijd de preventiemedewerker nodig heeft om zijn functie uit te oefenen.

3 Deskundigheidsniveau

Volgens de Arbowet moet een kerndeskundige een uitspraak doen over het gewenste deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker. Een kerndeskundige is een gecertificeerde veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts. Dat klinkt helder genoeg, maar in de praktijk is het nog moeilijk om een heldere uitspraak over het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker te krijgen. Het aanknopingspunt is de RI&E. Blijkt uit de RI&E dat werknemers vooral risico's lopen bij hun werk met machines – zoals de metaalindustrie – dan zal de preventiemedewerker vooral veel moeten weten van machineveiligheid. Valt uw organisatie onder de chemische industrie, dan is kennis van gevaarlijke stoffen van belang. Als de RI&E aangeeft dat een organisatie moet letten op lichamelijke belasting en welzijn – bijvoorbeeld in een zorginstelling – moet de preventiemedewerker van deze zaken verstand hebben. Dit zegt dus wel iets over het soort kennis dat de preventiemedewerker in huis moet hebben, maar nog niets over het niveau van die kennis. De wet geeft hierover ook geen aanknopingspunten. Het kennisniveau van een preventiemedewerker ligt ergens tussen dat van een bedrijfshulpverlener – gemiddeld 16 uur opleiding – en dat van een gecertificeerde kerndeskundige met een academische opleiding op zijn vakgebied en diverse jaren werkervaring en bijscholing. In een kleine kantoororganisatie met weinig risico's kunt u volstaan met een preventiemedewerker die kennis heeft van kantoorergonomie en het voorkomen van RSI/CANS. Bij een groot chemisch concern met veel risico's ligt een gecertificeerde kerndeskundige op het gebied van veiligheid of arbeidshygiëne meer voor de hand als preventiemedewerker. Overigens moet de preventiemedewerker wel de mogelijkheid krijgen om deskundige bijstand in te schakelen als zijn eigen kennis ontoereikend is.

4 Externe deskundigen

In principe zijn de vereiste deskundigheid en het kennisniveau van de preventiemedewerker dus afhankelijk van de arborisico's in uw organisatie. Soms kan de preventiemedewerker in een situatie terechtkomen waarbij externe deskundigheid nodig is. Als het goed is, staat ook in de functieomschrijving dat hij bevoegd is om externe experts in te schakelen. Het kan ook zijn dat het contract met een arbodienst deze ruimte biedt of dat u een alternatieve vorm van deskundige ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandigheden regelt.

> **"Contract met arbodienst kan ondersteuning regelen"**

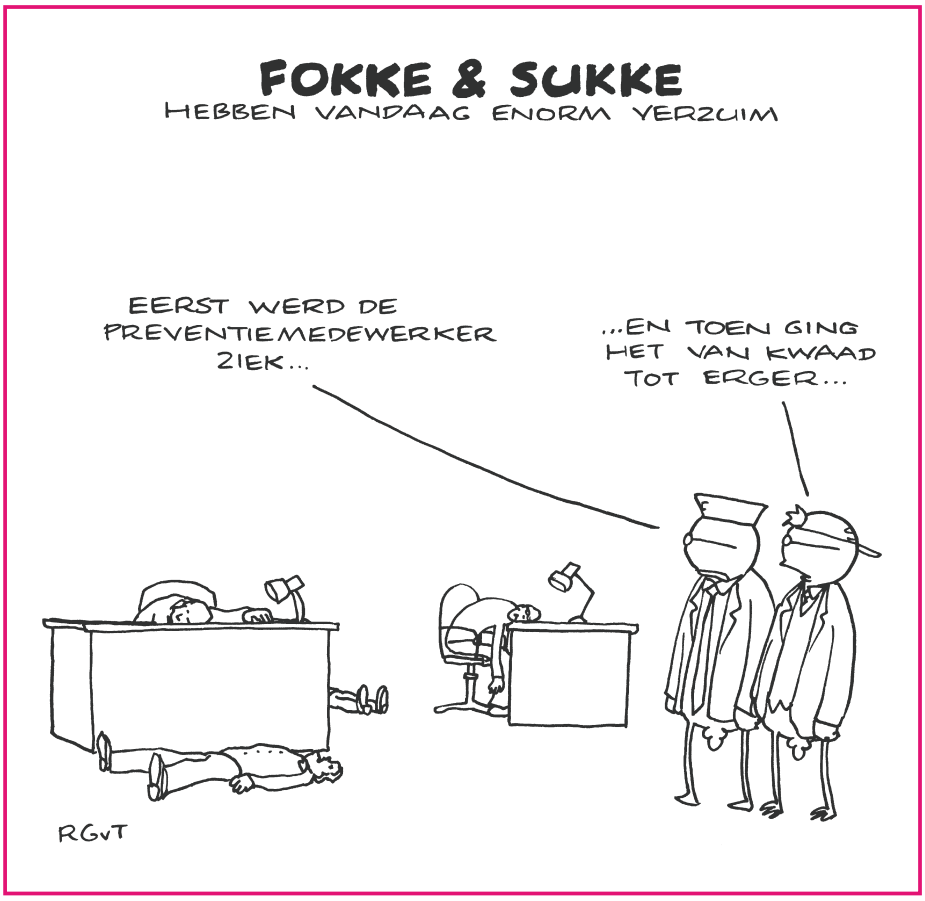
5 Vaardigheden

Het is lastig een overzicht te geven van de concrete vaardigheden van een preventiemedewerker. In ieder geval moet hij sociaal vaardig en communicatief zijn,

Bestudeer uw arbo-organogram!

Concern X en concern Y hebben een eigen invulling gegeven aan de functie van de preventiemedewerker. Bij concern X ligt de verantwoordelijkheid voor het arbo- en gezondheidsbeleid op het niveau van de werkmaatschappijen. De directie van elke werkmaatschappij bepaalt zelfstandig het arbo- en gezondheidsbeleid binnen haar bedrijf. Ze hebben bijvoorbeeld hun eigen contract met een arbodienst, hun eigen regels wat betreft ziekteverzuimbeleid en hun eigen afspraken voor het tegengaan van seksuele intimidatie, agressie en geweld. Bij concern Y is het arbo- en gezondheidsbeleid centraal geregeld. De centrale holding sluit het contract met een arbodienst af en stelt het arbo- en gezondheidsbeleid vast. De invulling van het arbo- en gezondheidsbeleid is daardoor in alle werkmaatschappijen hetzelfde. Bij concern X ligt het voor de hand dat de preventiemedewerker rechtstreeks valt onder de directie van de werkmaatschappij, terwijl in concern Y de preventiemedewerker een functie heeft onder de directie van de holding, eventueel aangevuld met interne preventiemedewerkers bij de verschillende werkmaatschappijen.

hij moet veel organisatievermogen hebben en planmatig kunnen werken. Enerzijds moet de preventiemedewerker openstaan voor de medewerkers die arboproblemen hebben. Hij moet gemakkelijk te benaderen zijn. Anderzijds moet hij voldoende overtuigingskracht bezitten om de directie of het management te overtuigen van het belang van bepaalde maatregelen. Ten slotte moet hij over voldoende strategisch inzicht beschikken om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit bereikt hij door goed preventiebeleid en gezondheidsmanagement binnen uw organisatie.



6 Tijd en budget

De tijd die een preventiemedewerker kwijt is, hangt af van zijn takenpakket. De praktijk wijst uit dat het beter is als preventiemedewerker een aparte functie is en dat het niet een medewerker is die de preventietaken er even 'bij' doet. Zo'n preventiemedewerker kan zich volledig richten op zijn eigen taken. Is dit niet het geval, dan bestaat het risico dat de preventietaken ondersneeuwen door de reguliere werkzaamheden. U kunt ervan uitgaan dat in een organisatie met meer dan 50 medewerkers één preventiemedewerker op fulltime basis nodig is. Dit hangt uiteraard ook samen met het aantal risico's. Daarnaast moet u bedenken welk budget de preventiemedewerker tot zijn beschikking heeft, bijvoorbeeld voor het inhuren van externe deskundigen. Dit kunt u dan meenemen in de begroting, net zoals de kosten voor de uitvoering van het plan van aanpak van de RI&E.

7 Positie en rechtsbescherming

Per definitie ligt de verantwoordelijkheid voor de arbo bij de werkgever. De preventiemedewerker kan hierbij een zware ondersteunende en adviserende rol vervullen. Zijn functie moet dan ook bij voorkeur rechtstreeks onder de directie vallen. Voor het bepalen van de positie van de preventiemedewerker is het van belang om eerst goed naar het arbo-organogram van uw eigen organisatie te kijken (zie onderstaande voorbeeld). Volgens de wet heeft de preventiemedewerker dezelfde rechtsbescherming als een ondernemingsraadslid. De preventiemedewerker moet de directie en het management

> **"Preventiemedewerker adviseert over verbetering arbo"**

kunnen adviseren over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden zonder dat dit consequenties heeft voor zijn functie.

8 Medezeggenschap

Afspraken over de samenwerking van de preventiemedewerker met de medezeggenschap zullen per organisatie verschillen. Als er een VGW(M)-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn (en Milieu)) aanwezig is, gaat de voorkeur uit naar een structureel contact tussen preventiemedewerker en VGW(M)-commissie, bijvoorbeeld door het laatste half uur van de commissievergadering standaard aan te schuiven. Op zo'n moment kan de preventiemedewerker de vragen van de VGW(M)-commissie beantwoorden en kunnen ze informatie uitwisselen over arbozaken en gezondheidsmanagement in de eigen organisatie. De werkgever is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat de ondernemingsraad alle arbo- en ziekteverzuimregelingen ter instemming krijgt voorgelegd.
Heeft u op alle aandachtspunten een 1 gescoord, dan heeft u acht punten en kunt u zeer tevreden zijn met de invulling van de functie van preventiemedewerker in uw organisatie. Heeft u minder dan acht punten gescoord, dan geven de punten waarvoor u een 0 of ½ heeft gegeven misschien aanknopingspunten voor verbetering.

Ir. Carolina Verspuij, trainer/adviseur/coach Arbeid en Gezondheid bij FNV Formaat, verzorgt trainingen en adviseert over arbo en gezondheidsmanagement