



# Samenvatting van het onderzoek: vijf jaar preventiemedewerker in beeld

Nicole Pikkemaat en Carolina Verspuij

## Over het onderzoek

FNV Formaat en Kluwer deden medio 2010 onderzoek naar vijf jaar preventiemedewerker. Zij onderzochten hoe (goed) de taak van de preventiemedewerker bij Nederlandse bedrijven is ingevuld, wat de meerwaarde van de functie preventiemedewerker is en hoe deze zich verhoudt tot andere rollen in een organisatie. De onderzochte bedrijven verschillen in organisatiegrootte en zijn actief in de sectoren bouw, dienstverlening, industrie, overheid, zorg, ICT en handel. In totaal 288 preventiemedewerkers, overige arboprofessionals en medezeggenschapsleden vulden een digitale vragenlijst in. Voor diepgaande informatie zijn 26 preventiemedewerkers en 17 medezeggenschapsleden uit diverse bedrijven geïnterviewd.

In deze onderzoekssamenvatting geven we een overzicht van de voor ons meest opvallende resultaten. Bent u geïnteresseerd in achtergrondinformatie en/of in alle resultaten van de digitale vragenlijst, kijk dan op [www.fnvformaat.nl](http://www.fnvformaat.nl) of neem contact op met de onderzoekers.

hebben meer of minder contact met de medezeggenschap. 80% heeft dit echter niet structureel of officieel vorm gegeven. Dit laatste verbaast ons, omdat de samenwerking met medezeggenschap een wettelijke taak is.

## Op weg naar de ideale preventiemedewerker

We constateren dat de wetswijziging in juli 2005 van invloed is geweest op de preventieorganisatie binnen de onderzochte bedrijven en dat er de afgelopen vijf jaar successen zijn geboekt, zoals:

- verbetering van de kwaliteit van de RI&E en het plan van aanpak;
- het aanbrengen van structuur in arbo- en gezondheidsbeleid;
- meer aandacht voor preventie organisatiebreed;
- kwaliteitsverbetering van de medezeggenschap rond arbozaken.

Er valt echter nog veel te verbeteren. De ervaringen van de onderzochte bedrijven leveren ons de volgende aanbevelingen op voor de invulling van de functie van preventiemedewerker:

## Bedrijfsoverstijgend


- Ontwikkelen van gerichte en erkende opleidingen voor de preventiemedewerker, bij voorkeur branchegericht. De opleidingen certificeren en/of voorzien in een wettelijke handhaving van het niveau van de functie van de preventiemedewerker.
- Een duidelijke invulling geven aan de rechtsbescherming van de preventiemedewerker, bijvoorbeeld door een landelijke regeling in te voeren, waar de preventiemedewerker op terug kan vallen (een soort klokkenluidersregeling).

## Binnen de eigen organisatie

- De functieomschrijving van de preventiemedewerker(s) schriftelijk vastleggen, waarin de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en voldoende tijd duidelijk zijn omschreven.
- De (overige) preventietaken ook duidelijk vastleggen, zoals de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van HR, teammanagers, direct leidinggevenden, enzovoort. Tevens zorgen dat dit

geborgd is, bijvoorbeeld in de functioneringscyclus.

- Preventie een natuurlijk onderdeel van het totale organisatiebeleid laten zijn, bij voorkeur opgenomen in één managementsysteem.
- De preventiemedewerker bekendheid geven binnen de eigen organisatie en hier regelmatig aandacht aan besteden.
- Het belang van de preventiemedewerker erkennen. Preventie-manager zou een betere benaming kunnen zijn. Dit moet ook daadwerkelijk terug te zien zijn bij belangrijke beslissingen en in overlegstructuren, zoals structureel overleg met de diverse spelers als management en medezeggenschap en bij voorkeur structureel contact met externe deskundigen om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen.

Een mooie taak is weggelegd voor bedrijven, brancheorganisaties en de overheid om de komende vijf jaar de weg vrij te maken voor de ideale preventiemanager. 



Ir. Nicole Pikkemaat  
Trainer/adviseur/coach  
Arbeid en Gezondheid  
FNV Formaat

Ir. Carolina Verspuij  
Trainer/adviseur/coach  
Arbeid en Gezondheid  
FNV Formaat



### Aanleiding: de preventiemedewerker 5 jaar in de Arbowet

Sinds 1 juli 2005 is iedere werkgever verplicht om zich op het gebied van arbeidsomstandigheden te laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers (artikel 13 Arbowet). Deze werknemer wordt de preventiemedewerker genoemd. Bij bedrijven met niet meer dan 25 werknemers mogen de preventietaken ook door de werkgever zelf worden verricht. De taken die een preventiemedewerker volgens de Arbowet in elk geval moet hebben, zijn:

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

### De preventiemedewerker in Nederland

De Arbobalans 2009 geeft aan dat meer dan de helft van de Nederlandse

bedrijven (49%) geen preventiemedewerker heeft aangesteld. In de horeca en zakelijke dienstverlening gaat het zelfs om respectievelijk 71 en 70%. In meer dan de helft van de bedrijven waar een preventiemedewerker aanwezig is, vervult de werkgever deze rol (54%). In 28% van alle bedrijven met een preventiemedewerker is één preventiemedewerker aanwezig, in 4% van alle bedrijven zijn meerdere preventiemedewerkers aanwezig en bij 10% van alle bedrijven is de preventiemedewerker aanwezig op een andere vestiging. Bij grote bedrijven is vaker een preventiemedewerker aanwezig dan bij kleine bedrijven en bij kleine bedrijven is de preventiemedewerker vaak de werkgever zelf. Van de genoemde sectoren heeft de overheid de meeste preventiemedewerkers.

### Opvallende resultaten Invloed van de wetwijziging

De wetwijziging in juli 2005 heeft

bedrijven aangezet tot het aanwijzen van één of meerdere preventiemedewerkers. Van de onderzochte bedrijven heeft 41% de functie van preventiemedewerker 1 à 2 jaar na de wetwijziging ingevoerd en 22% deed dat 3 tot 5 jaar na dato. Bij 39% van de bedrijven was jaren voor de wetwijziging een soort preventiemedewerker in dienst. De wetwijziging was soms een aanleiding om de preventiemedewerker meer 'gewicht' te geven, de arbo-organisatie (goed) op poten te zetten, een aantal zaken uitdrukkelijker op te nemen in de RI&E en/of de preventiemedewerker beter bekend te maken.

### Wie is de preventiemedewerker?

De invulling van de preventiemedewerker is veelzijdig. Van de onderzochte bedrijven heeft 53% één preventiemedewerker in dienst. Bij 41% van de bedrijven zijn meerdere preventiemedewerkers aanwezig. Bij 27% van de bedrijven heeft de preventiemedewerker een fulltime preventietaak. Bij 36% van de bedrijven is het preventiewerk geïmplementeerd als een kleine taak van minder dan 8 uur tot een aantal dagen per week. De preventietaak is dan of geïntegreerd in arbofuncties als veiligheidscoördinator, KAM-coördinator of arbo en re-integratiecoördinator of onderdeel van een lijn- of staffunctie als manager, ploegchef, productiedirecteur of hoofd HR. De diversiteit aan vormen van de preventiemedewerker(s) is samen te vatten in de afbeelding hiernaast.

### Kennis en informatie

Vrijwel alle onderzochte preventiemedewerkers hebben een MBO+-opleidingsniveau (MBO: 44% en HBO: 51%). Uit de interviews volgt dat die opleiding niet per se vakgericht is, maar vaak wel 'in het straatje' past van de preventiemedewerker. Voorbeelden zijn: fysiotherapie, maatschappelijk werk, verpleegkunde en technische studies. Preventiemedewerkers verwerven en behouden hun specifieke deskundigheid door ervaring, aangevuld met vaardigheidstrainingen en scholing en informatie over actuele en relevante risico's. Internet, vakbladen, handboeken, uitwisseling met collega's en informatie van de Arbeidsinspectie worden genoemd als belangrijke informatiebronnen. Veel waarde hecht men aan sectorgerichte informatie, zoals de arbocatalogus en scholing over de risico's in de sector. Er wordt minder waarde gehecht aan de informatie van externe deskundigen. Bij maar 13% van de bedrijven maakt de preventiemedewerker regelmatig gebruik van de kennis van externe deskundigen.

### De RI&E en het plan van aanpak

De Arbowet geeft de preventiemedewerker een belangrijke taak in de RI&E en het plan van aanpak. Verrassend genoeg heeft 5% van de onderzochte preventiemedewerkers geen rol bij de uitvoering van de RI&E. Daarnaast valt op dat een groot deel van de preventiemedewerkers (42%) de RI&E samen met medewerkers uitvoert. Uit de interviews maken we op dat de preventiemedewerker in deze situatie vaak

een regiefunctie heeft. Hij coördineert de uitvoering en bewaakt de voortgang. De uitvoering zelf is in handen van leidinggevenden, centrale preventiemedewerkers of een werkgroep bestaande uit diverse spelers uit de organisatie. Deze constructie zien we vaker bij gebruik van branchemethoden of digitale RI&E-methoden. Bij het plan van aanpak zien we de preventiemedewerker nog meer als regisseur van het proces. De geïnterviewden zijn tevreden over de samenwerkingsvormen, maar noemen ook risico's als:

- er is beperkt zicht op de werkwijze en de mate van betrokkenheid van de werkvloer (vult de leidinggevende alles zelf in?);
- de voortgang verloopt traag of slecht, omdat leidinggevenden of andere spelers zich niet (voldoende) verantwoordelijk voelen en/of onvoldoende tijd hebben vanwege andere taken.

### Een functieomschrijving op papier

Bij 57% van de bedrijven zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de preventiemedewerker schriftelijk vastgelegd. Bij de rest is niets vastgelegd of zijn de afspraken globaal en niet schriftelijk vastgelegd. Uit de interviews leiden we af dat het volgende vaak ontbreekt in de functieomschrijving:

- het aantal benodigde uren voor de preventietaak;
- de toekenning van de rechtsbescherming;
- eisen voor vaardigheden en motivatie;
- duidelijke doel- en taakstellingen.

Preventiemedewerkers geven aan (te) weinig tijd te hebben voor hun taken. De afgelopen jaren werd bezuinigd op de assistentie van de preventiemedewerker en de inschakeling van externe arbodeskundigheid en (delen) van preventietaken werden bij vertrek van een preventiemedewerker niet vervangen. Het ontbreken van een duidelijke doel- en taakstelling belemmert een gerichte aansturing. In functioneringsgesprekken wordt de preventietaak niet meegenomen of blijft de bespreking vaag.

### Invloed van de preventie- medewerker

In 69% van de bedrijven weten medewerkers de preventiemedewerker te vinden voor vragen. Dit gebeurt op diverse manieren, variërend van vragen via de e-mail tot daadwerkelijk binnenlopen bij de preventiemedewerker.

De inzet van kennis van de preventiemedewerker door directie of management zien wij minder terug: bij 75% van de bedrijven wordt vrijwel geen gebruik gemaakt van de kennis van de preventiemedewerker bij plannen rond ver- of nieuwbouw, herinrichting van werkprocessen of de inkoop van meubilair of gereedschappen. Op strategisch niveau kunnen weinig preventiemedewerkers in eigen persoon invloed uitoefenen. Maar 25% van de preventiemedewerkers heeft regelmatig structureel overleg met directie of management.

### Relatie met de medezeggenschap

De meeste preventiemedewerkers

