

Op weg naar de preventiemedewerker met Power!

Samenvatting van het onderzoek

- Is er binnen uw bedrijf op arbogebied nog veel te verbeteren, maak dan gebruik van concrete aanleidingen, zoals ongevallen, bijna-ongevallen en klachten. Voorts is de RI&E met het bijbehorende plan van aanpak het instrument om dit structureel vorm te geven. Gebruik het plan van aanpak als werkdocument en stimuleer de uitvoering door uw netwerk in te zetten.
- Is het niveau van arbozorg in uw bedrijf hoog, dan kunt u een stap verder. Zorg dat u vroegtijdig betrokken wordt in veranderingen in de organisatie, zoals vergaderingen van werkconcepten en processen.

De RI&E en plan van aanpak als visitekaartje

In het onderzoek wordt aangegeven dat 70% succesvol is met de RI&E en het plan van aanpak. Gebruik dit als pr! Hiermee kunt u uw succes vieren en brengt u meteen het belang van de RI&E en het plan van aanpak nogmaals onder de aandacht binnen uw organisatie.

Bedrijf, de branche en overheid kunnen een hand(je) helpen

Een mooie taak is weggelegd voor bedrijven, brancheorganisaties en de overheid om de preventiemedewerker meer POWER te geven.

Functie- of taakomschrijving

Om de preventiemedewerker meer armslag te geven of te laten houden is het belangrijk dat er een schriftelijk vastgelegde functie- of taakomschrijving voor de preventiemedewerker(s) is, waarin de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en voldoende tijd duidelijk zijn omschreven. Op brancheniveau kan de Arbo-catalogus voorbeelden geven van functieomschrijvingen of zelfs een aantal verplichte onderdelen afspreken. Het gaat daarbij ook om de (overige) preventietaken, zoals de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van HR, teammanagers, direct leidinggevend, enzovoorts. Zorg er ook voor dat dit geborgd is, bijvoorbeeld in de functioneringscyclus. Om de preventiemedewerker ook op strategisch niveau een serieuze speler te laten zijn, zijn wij nog steeds van mening dat preventiemanager een betere benaming zou zijn dan preventiemedewerker.

Overlegvormen

Voor bedrijven valt veel winst te halen door hun preventiemedewerker(s) meer standaard te betrekken bij organisatieveranderingen, zoals verbouwingen en nieuwe werkconcepten. Als het vanzelfsprekend is dat de preventiemedewerker deelneemt aan overlegvormen

op diverse niveaus in het bedrijf, dan zal dat ook meer automatisch gebeuren. De brancheorganisaties en overheid doen er goed aan het belang van preventiemedewerkers te blijven onderstrepen. Daarbij helpt het als de preventiemedewerker wordt voorzien van een handig netwerk. Te denken valt aan netwerkbijeenkomsten, gefaciliteerd door de overheid of de branche.

Klokkenluidersregeling

Een klokkenluidersregeling biedt steun aan preventiemedewerkers die tegenwerking ondervinden. Invulling kan op bedrijfsniveau plaatsvinden, bijvoorbeeld via de vertrouwenspersoon of klachtencommissie. Het is echter wenselijk als een preventiemedewerker kan terugvallen op een klokkenluidersregeling op brancheniveau of een landelijke regeling.

Samenwerken en netwerken

De sleutelwoorden zijn samenwerken, netwerken en serieus genomen worden. Een mooie uitdaging om daar als preventiemedewerker aan te werken. En dat is ook leuk, want u staat er niet alleen voor! ➡

De preventiemedewerker, Power en Resultaat 2011

In 2010 heeft FNV Formaat in samenwerking met Kluwer onderzoek uitgevoerd naar de invulling van de taak van de preventiemedewerker. Een van de punten die uit het onderzoek naar voren kwam, was de beperkte invloed van de preventiemedewerker. Daar is dit nieuwe onderzoek nader op ingegaan. De focus van het onderzoek in het voorjaar van 2011 is: Power en Resultaat. Met welke onderwerpen zijn preventiemedewerkers met name bezig? Waarin zijn ze succesvol? En waarom? Wat is de rol van andere spelers in de organisatie?

De onderzochte bedrijven verschillen in organisatiegrootte en zijn actief in de sectoren bouw, dienstverlening, industrie, overheid, zorg, ICT en handel. In totaal hebben 245 preventiemedewerkers, overige arbo-professionals en medezeggenschapsleden de digitale vragenlijst ingevuld. Daarvan is 70% preventiemedewerker/arbocoördinator.

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 of neem contact op met de onderzoekers.



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

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



De preventiemedewerker in Nederland

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 Arbobalans 2010 geeft aan dat er een lichte daling is te zien in het percentage bedrijven met een preventiemedewerker. In 2006 heeft 53% van de Nederlandse bedrijven één of meerdere preventiemedewerkers aangesteld. In 2007 was dat 48%, in 2008 49% en in 2009 46%. Vanaf 1 januari 2007 mag de werkgever van een bedrijf met maximaal 25 werknemers zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. Minder dan de helft (44%) van de bedrijven met maximaal 25 werknemers in dienst heeft een preventiemedewerker aangesteld. In meer dan de helft daarvan vervult de werkgever zelf die rol.

Bron: Arbobalans 2010

Opvallende resultaten uit het onderzoek

Samenwerking als succesfactor

Uit het onderzoek komt naar voren dat voor het hebben van succes rond een specifiek arbothema het van groot belang is om samen te werken. En dan met name op het niveau van preventiemedewerker/arbocoördinator, HR-afdeling, management en OR. Maar ook een nauwe samenwerking tussen

bedrijfsfysiotherapeuten en afdelingsmanagers wordt genoemd. Dit blijkt uit antwoorden op de vraag over hoe een preventiemedewerker thema's heeft aangepakt die tot succes hebben geleid. De kunst hierbij is om al vanaf het begin samen op te trekken: missie, visie en doelen delen, ideeën over mogelijke aanpakken uitwisselen, concepten uitwisselen en ten slotte komen tot een definitief voorstel. Ook blijvende communicatie binnen de hele organisatie hierover is van belang.

Maar hoe krijgen we succes?

Naast samenwerking komen de volgende succesfactoren naar voren:

- steun van de directie;
- duidelijke doelstellingen van het bedrijf op het gebied van veilig en gezond werken.

Deze succesfactoren vullen elkaar aan. In de ideale situatie bepaalt de preventiemedewerker de doelstellingen samen met diverse spelers in het bedrijf en doet hij ideeën op in zijn netwerk. Belangrijke spelers zijn bijvoorbeeld de directie, OR, HR, het middenkader en de medewerkers. Daarmee creëert de preventiemedewerker draagvlak. Vervolgens zoekt de preventiemedewerker steun bij de spelers om de doelstellingen ten uitvoer te brengen. Van de directie wordt bijvoorbeeld tijd, budget en sturing van het middenkader verwacht. Van de OR wordt verwacht om soms druk op de ketel te zetten. En van medewerkers om mee te denken en elkaar aan te spreken op onveilig of ongezond gedrag. Ook steun van buiten de deur is belangrijk. Denk daarbij aan de bedrijfsarts, andere preventiemedewerkers en netwerken in de branche. Als stok achter de deur zijn er preventiemedewerkers die de doelstellingen schriftelijk vastleggen en laten ondertekenen door de directie. In barre tijden kan de steunbetuiging dan uit de bureaulade worden gehaald.

Succesvolle thema's

Samenwerking geeft de preventiemedewerker 'Power'. Maar op welke thema's boeken de preventiewerkers 'Resultaat'? Uit het onderzoek komen een aantal te verwachten en/of opvallende thema's naar voren. Het meest succesvol is de preventiemedewerker met het uitvoeren van zijn wettelijke taken, de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Bijna 70% geeft aan hierin succesvol te zijn. Na de RI&E zijn respectievelijk veiligheid op de werkvloer en veilig gedrag (50%) en de aanpak van fysieke belasting (50%) thema's waarin de preventiemedewerker succesvol is gebleken.

Voorbeelden van thema's waar preventiemedewerkers nauwelijks succes boeken, liggen op beleidsniveau, zoals gezondheidsmanagement, duurzame inzetbaarheid en verzuimbeleid. Dat geldt ook voor thema's op het vlak van de werkbeleving, zoals de aanpak van stress, pesten en intimidatie. Wat verder opvalt is dat de preventiemedewerker in het algemeen weinig invloed heeft op veranderingen in de organisatie. Dat geldt vooral voor reorganisaties en veranderingen van werktijden. Bij nieuwbouw, de overstap naar het nieuwe werken en verandering van werkprocessen zien we een beperkte invloed.

Belemmeringen voor doelstellingen

Bij het realiseren van de doelstellingen op het gebied van veilig en gezond werken geeft het merendeel van de onderzochte preventiemedewerkers aan, dat tijd een belemmerende factor is. Andere belemmerende factoren zijn geen of nauwelijks overleg met het management, een onduidelijke taakomschrijving en onvoldoende budget. Vaak wordt als onderliggende reden aangegeven dat arbo er een beetje bij hangt. De directie vindt het niet belangrijk of predikt wel het beleid, maar handelt er niet naar. Of het arbobeleid bereikt niet het middenkader, omdat ze (meer) gestuurd worden op productie. Opvallend vaak wordt

genoemd dat financiële problemen de koers van de directie veranderen en arbo (nog) lastiger te verkopen maakt.

"Ik heb teveel andere taken om mijn werk als preventiemedewerker te kunnen doen. Arbo heeft een lage prioriteit."

"Arbo hangt er een beetje bij. Als het allemaal loopt heeft het geen aandacht van het management."

"Het middenkader neemt haar taak niet serieus of de bedrijfsleiding noemt het tijdverspilling."

Dat het ook anders kan, blijkt uit de onderstaande opmerking.

"Ik voel geen belemmering, alleen maar uitdaging en volop steun."

Omgaan met tegenwerking

Het merendeel van de onderzochte preventiemedewerkers geeft aan meestal medewerking

te krijgen als zij een grensoverschrijdende onveilige of ongezonde situatie in het bedrijf signaleren. Interessanter is te kijken naar de grote minderheid, de preventiemedewerkers die vrijwel altijd (1 %) en vaak (8%) tegenwerking krijgen. Iedere procent hier is er één te veel. De aan de preventiemedewerker toegekende rechtsbescherming lijkt in deze gevallen niet voldoende.

"Ik leg regelmatig werk stil vanwege onveilig werken. In eerste instantie was dat niet zo populair, nu is er meer begrip voor."

"Na een verbouwing waren de leuning van de nieuwe trap onveilig. Na mijn aandringen zijn er nog voor de openstelling van het gebouw veilige leuning aangebracht."

In de voorbeelden die preventiemedewerkers aangeven, zien we vaak dat er aanleidingen nodig zijn om een arbomaatregel ingevoerd te krijgen. Aanleidingen zijn: technische problemen,

een onveilige situatie die tijdens een rondgang wordt geconstateerd, de rapportage van de Risi-co-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) of een (bijna-)ongeval. Soms is een echt ongeval een aanleiding. Zo maakt een preventiemedewerker regelmatig opmerkingen over een onveilige machine, maar wordt niet serieus genomen. Dan gebeurt er een ongeval en worden de voorgestelde maatregelen alsnog genomen. Overigens gaat het hierbij niet alleen om maatregelen die geld of steun vragen van de directie. Ook het gedrag van medewerkers speelt een rol. Zo noemt een preventiemedewerker dat hij veel tijd moet steken in waarschuwingen van medewerkers die te snel rijden op heftrucks.

Preventiemedewerker met POWER!

Wat kan de preventiemedewerker zelf doen om zijn POWER te vergroten? Allereerst is het de preventiemedewerker zelf die kan werken aan zijn invloed. We zien de volgende kansen:

Samenwerken en netwerken

Zoek steun bij alle spelers in het bedrijf, zoals de directie, OR, HR, het middenkader en de medewerkers en ook buiten het bedrijf. Zorg voor structurele overlegmomenten met alle spelers, want u zult moeten blijven werken aan steunbetuiging en medestanders.

Duidelijke doelstellingen

Zorg dat uw organisatie concrete doelstellingen vastlegt op het gebied van veiligheid en gezondheid. U als preventiemedewerker kan daar de eerste stap in zetten.

Voldoende faciliteiten

Werk aan uw faciliteiten. De doelstellingen maken duidelijk wat er van de preventiemedewerker(s) wordt verwacht. Hiermee komt meer zicht op de uitvoeringstaken, de benodigde tijd, assistentie en budget.

Aansluiten op het juiste niveau

