

Published on *Werk & Veiligheid* - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid
(<http://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Preventiemedewerker pak je invloed met de wetswijziging Arbowet

Preventiemedewerker pak je invloed met de wetswijziging Arbowet

Door [Nicole Pikkemaat](#) op di, 06/12/2016 - 00:00

Rollen en verantwoordelijkheden
Achtergrondartikel



Met de aankomende wijziging van de Arbowet wordt het instemmingsrecht van de OR op de inrichting van de preventiemedewerker versterkt. Het wordt uitgebreid met de persoon en positie van de preventiemedewerker. Hiervoor zal een aparte zinsnede opgenomen worden bij het instemmingsrecht in de Wet op ondernemingsraden (WOR). De verandering is bij uitstek een aanknopingspunt om je rol als preventiemedewerker op een hoger plan te krijgen. In dit artikel geef ik daarvoor een aantal adviezen. Met deze nieuwe wetswijziging in het verschiet, is het belangrijkste advies: werk samen met de OR. Daar begin ik dus mee. Maar ook bij de andere adviezen is de OR een prima bondgenoot.

Advies 1: werk samen met de OR

De OR krijgt meer invloed op de keuze en positie van de preventiemedewerker. Een goed idee is om te kijken wat je als preventiemedewerker nodig hebt om het preventiewerk te verbeteren. Denk daarbij aan je takenpakket, de verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Heb je voldoende inspraak? Worden je adviezen overal in de organisatie serieus genomen en (snel) opgevolgd? Maar denk ook aan middelen, zoals tijd, opleiding, extra bemensing en (meer) inhuur van gecertificeerde deskundigen. Is er veel niet in orde, kijk dan opnieuw naar je profiel. Dat zou je ook kunnen doen voor preventietaken die horen bij andere spelers, zoals HR, teammanagers, direct leidinggevenden, enz. Laat het vervolgens een onderdeel zijn van de functioneringscyclus, zodat er ook op gestuurd wordt. Samen met de OR kun je daar een nieuwe dimensie aan geven.

Advies 2: aandacht voor arbo is een 'must' bij organisatieveranderingen

Reorganisaties, veranderingen en bezuinigingen houden veel bedrijven bezig. Daarmee lijkt de aandacht voor arbeidsomstandigheden te verslappen. Er zijn andere vraagstukken waar directie en het management prioriteit aan geven. Ook de preventiemedewerker kan onder druk komen te staan. Bij diverse bedrijven

krijgen preventiemedewerker(s) dan minder uren. Maar juist gezien de reorganisatiedruk is de preventiemedewerker hard nodig. De impact van reorganisaties op de arbeidsomstandigheden is groot, denk aan: een hoge werkdruk, ongewenst gedrag dat meer de kop op steekt, onveilige situaties door bijvoorbeeld meer alleen werken, onprettige roosters en slecht onderhoud. Laat dus als preventiemedewerker merken dat ze niet om je heen kunnen. Dat hoeft niet perse negatief. Jouw inbreng helpt om de verzuimkosten te verminderen, klachten en incidenten te voorkomen en kan bijdragen aan de optimalisatie van de bedrijfsprocessen. Met arbo kun je bezuinigen.

! De OR heeft adviesrecht bij belangrijke investeringen en reorganisaties en kan daarmee eisen dat de preventiemedewerker een belangrijke rol in het proces heeft.

Advies 3: houd de arbostructuur en het RI&E-proces op peil

Geregeld zie ik de arbostructuur in een organisatie verslechteren, bijvoorbeeld doordat de risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) niet meer bijgehouden wordt, de arbowerkgroep opgeheven wordt, ergocoaches niet meer actief zijn en ook arbocoördinatoren en preventiemedewerkers verdwijnen en niet opgevolgd worden. Preventiemedewerkers mogen best meer lef tonen en dit een halt toeroepen. Maak goed werk van arbobeleid. Begin bij de doelstellingen. Die bepaal je samen met je directie, de OR en diverse andere spelers in het bedrijf. Als stok achter de deur kun je de doelstellingen schriftelijk vastleggen en laten ondertekenen. In barre tijden kan je deze 'steunbetuiging' uit de bureaula halen. De RI&E is belangrijk. In de Arbowet staat dat omschreven als een van de taken van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker moet zich bezig houden met de RI&E en meewerken aan de daaruit voortvloeiende maatregelen. Bij veranderingen moet de RI&E aangepast worden of zelfs opnieuw uitgevoerd worden. Ook dat staat in de Arbowet en is in feite logisch. In de RI&E worden alle risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting in kaart gebracht. Die risico's veranderen bij verandering van het pand, functies en/of werkwijzen. Er is dus extra werk te doen bij veranderingen!

! De OR heeft instemmingsrecht op het arbobeleidplan, de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak en kan daarmee invloed uitoefenen op de inhoud en werkwijze. Ook heeft de OR dus adviesrecht bij belangrijke investeringen en kan daarmee eisen dat de RI&E aangepast of opnieuw wordt uitgevoerd bij veranderingen, zoals bijvoorbeeld verbouwingen en/of nieuwbouw.

Advies 4: zoek aansluiting bij het belang van je directie

De directie moet een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren en draagt de eindverantwoordelijkheid. De directeur kan best bepaalde taken en verantwoordelijkheden delegeren aan jou als preventiemedewerker, maar hij blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het gevoerde beleid. In de ideale situatie voelt de directie het belang van arbo in de zin van 'aandacht voor preventie loont'. Maar vaak heeft de directeur andere zorgen of wil hij zich helemaal niet met arbo bezighouden. Dan is het van belang te bedenken hoe je ervoor kunt zorgen dat de directeur wel dat licht gaat zien (of juist die donkere wolken) of hoe je goed kunt inspelen op de belangen van de directie. Welke belangen heeft je directeur eigenlijk? Is dat: geen gedoe? Een goedlopende organisatie? Een goed imago? Een laag verzuim? Kostenbesparing? Of heeft hij een opdracht van hogere hand uit te voeren? Als je maatregelen in petto hebt die dit alles bevorderen of juist hinderen, dan zal de directie daar onmiddellijk aandacht aan geven. Verbeteringen worden met 'open' armen ontvangen en hindernissen worden juist weggewomen. Bereid je voorstellen in deze gedachtegang voor.

Kijk ook waar de directie op het moment mee bezig is. Biedt dat aanknopingspunten om met je idee op de proppen te komen of om de voorheen verstoten maatregelen in een nieuw jasje onder de aandacht te brengen? Bedenk ook welke redenen de directie zou (kunnen) hebben om voor of tegen een bepaalde oplossing te kiezen. Benadruk tijdens het overleg de voors en zorg dat je wat in te brengen hebt tegen de tegens. Veel arbo-investeringen laten pas op lange termijn resultaat zien. Ook zijn de resultaten niet altijd direct herleidbaar of zichtbaar. Werkgevers verkiezen vaak snel en zichtbaar resultaat. Kies daarom soms bewust voor een maatregel die een korte termijn effect genereert. Evalueer je werk ook goed. Laat zien wat je doet en presenteer de resultaten. Op den duur zijn ook de lange termijn effecten zichtbaar. Dat helpt om je volgende voornemens goed te 'verkopen'.

Tot slot: leef je in. Wat voor een type is je directeur? Staat hij open voor initiatieven of trekt hij liever zijn eigen plan? Als dit laatste het geval is, kom dan niet met een compleet uitgewerkt plan. Richt je energie dan op het overtuigen en het delen van de zorgen. Stel daar veel vragen over om vervolgens af te ronden met de vraag: hoe ga je dat aanpakken? Of nog beter: hoe zullen we dat samen aanpakken?

! De OR is een belangrijke overlegpartner van de directeur en zal vast zicht hebben op wat speelt in de organisatie, wat belangrijk gevonden wordt door de directie en wat helpt om te komen tot een constructieve samenwerking.

Advies 5: vier successen

Uit onderzoek blijkt dat preventiemedewerkers regelmatig resultaat boeken. Het meest succesvol is de preventiemedewerker in het uitvoeren van zijn wettelijke taken, de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Na de RI&E zijn respectievelijk veiligheid op de werkvloer en veilig gedrag en de aanpak van fysieke belasting thema's waarin de preventiemedewerker succesvol is gebleken. Tegelijkertijd merken we dat veel medewerkers en ook directie weinig besef hebben van wat een preventiemedewerker doet. Pas als we het allemaal doornemen, zien we dat er toch best veel gebeurd is. Daarom is het aan te raden om dat 'oh ja-gevoel' meer op de werkvloer te laten zien. Preventiemedewerkers zijn goed in klagen, maar met jubelen kom je verder! Vergeet dus niet de PR. Zorg dat je goed zichtbaar bent en dat er altijd aan je gedacht wordt. Net zo lang blijven doorgaan, totdat het belang van de preventiemedewerker erkend wordt. Dit moet ook daadwerkelijk terug te zien zijn bij belangrijke beslissingen en in overlegstructuren, zoals structureel overleg met de diverse spelers als management en OR.

Een voorbeeld: je hebt als preventiemedewerker een belangrijke rol gespeeld bij de nieuwe werkplekopstelling. Medewerkers hebben diverse opstellingen mogen uittesten. Met jouw deskundige inbreng en de testervaringen van de medewerkers is uiteindelijk een keuze gemaakt naar ieders tevredenheid. Laat dat weten als de nieuwe opstellingen overal geïnstalleerd worden. Misschien zelfs met een taartje? En als de RI&E voor 70%, 90%, 99% is uitgevoerd? Laat je dat weten?

Advies 6: begin vandaag!

Preventiemedewerkers hebben genoeg ideeën, is mijn ervaring. Het ten uitvoer brengen is niet altijd gemakkelijk. De volgende tips kunnen je daarbij helpen:

- Ken de doelen (visie) van je bedrijf
- Maak meetbare doelen voor 1 jaar
- Maak helder waarom deze doelen er zijn
- Bespreek dit met leidinggevende en collega's en leg ze vast
- Maak niet te veel doelen. Beperk je tot een paar doelen en acties. De rest haal je later uit de 'reservebank'.
- Evalueer regelmatig en koppel dit terug aan belanghebbende
- Vier feestjes
- Maak alles inzichtelijk
- Zorg ervoor dat je het niet doet omdat het moet, maar omdat het wat oplevert voor het bedrijf
- Word geen eiland, maar onderdeel van het bedrijf

En wat betreft uw doelen en voornemens heb ik goed nieuws: goede voornemens zijn wel degelijk effectief. Onderteken ze of vertel je collega's, vakgenoten, vrienden en familie er uitgebreid over. Hoe meer je je verplicht voelt of ermee geconfronteerd kunt worden, hoe groter de kans dat je voornemens slagen. Dus: begin vandaag!

En als je je voornemens toch luid en duidelijk gaat verkondigen: stuur een mailtje naar redactie@werkenveiligheid.nl. Wij vinden het altijd leuk om voornemens en successen te lezen en te vergelijken.

Bronnen

- [11 tips voor de preventiemedewerker onder druk](#) door Nicole Pikkemaat, oktober 2014
- ['Preventiemedewerker als regisseur'](#) door Nicole Pikkemaat & Carolina Verspuij, 2013
- [Kennislink.nl, 7 januari 2013 over onderzoek van Anne Marike Lokhorst](#), Wageningen Universiteit
- Artikel [De verborgen baten van het arbobeleid](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: <http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/rollen-en-verantwoordelijkheden/preventiemedewerker-pak-je-invloed-met-de-wetswijziging>