

‘TAKEN EN DESKUNDIGHEID VAN PREVENTIEMEDEWERKERS’

STECR Leidraad

'Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers'

auteurs Kenniskring 'Preventiemedewerker'
onder auspiciën van de Brancheorganisatie Arbodiensten BOA

Erik Corver, Arbo Unie
Pieter Diehl, Arbo Unie
Diane Dros, Commit
Derk Folkers, ArboNed
Yvonne Jansma, ArboNed
John Peters, Achmea Arbo
Lars Scheurer, Interpolis
Jos Toes, ArboDuo
Marianne de Witte, Gelre Ziekenhuis
Nicole Wolters, ArboDuo

Hoofddorp, november 2005

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stecr, , tenzij er een onmiskenbare bronvermelding is bijgevoegd.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	5
2	Verantwoording	6
3	Profiel preventiemedewerker	7
	3.1 Wat zegt de wet?	
	3.2 Het probleem en de oplossing	
	3.3 Twee soorten aanbevelingen	
	3.3.1 Algemene vaardigheden	
	3.3.2 Opleidingsniveaus	
4	Eindtermen voor basiskennis en basisvaardigheden van preventiemedewerkers	9
5	Werk- en denkniveau van preventiemedewerkers	11
	5.1 Beslisregels werk- en denkniveau preventiemedewerker	
	5.2 Aantal en tijd van preventiemedewerkers	
	5.3 Certificering en opleiding	
6	Literatuur en bronnen	13
	Bijlage 1: Voorbeelden	14
	Bijlage 2: Artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet	17

1 INLEIDING

Sinds kort hebben werkgevers er een verplichting bij: per 1 juli 2005 (maar uiterlijk op 1 januari 2006) moet iedere werkgever één of meer van zijn werknemers aanwijzen als preventiemedewerker. Alleen in bedrijven met minder dan 15 werknemers mag de werkgever die rol zelf vervullen. Een preventiemedewerker moet volgens de wetgever zorgen voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf. De preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken:

- het (mede) uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie,
- het adviseren van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- het uitvoeren van preventietaken die voortkomen uit het plan van aanpak.

Maar uit de wet- en regelgeving wordt niet duidelijk over welke deskundigheden en vaardigheden een preventiemedewerker precies moet beschikken. Dat moet blijken uit de RI&E, aldus de wetgever. In diezelfde RI&E moet de organisatie aangeven hoeveel preventiemedewerkers er nodig zijn en wat ze precies moeten gaan doen. En uiteindelijk moet de arbodienst - of een kerndeskundige, in een maatwerk-regeling - de RI&E toetsen.

Deze constructie wordt door veel bedrijven als verwarrend ervaren. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil echter geen verdere invulling geven aan de eisen rond de preventiemedewerker. De verwarring werd nog eens vergroot, doordat er inmiddels aanbiedingen op de bureaus neer dwarrelden van verschillende

opleidingsinstituten. Op tamelijk dwingende toon wekten deze brochures de indruk dat een preventiemedewerker altijd een opleiding moest volgen.

De STECR Leidraad 'Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers' moet ervoor zorgen dat professionals van arbodiensten op een eenduidige manier adviseren over de deskundigheid van de preventiemedewerker, maar kan ook bedrijven en preventiemedewerkers zelf meer houvast geven.

De Leidraad is ontwikkeld door een aantal professionals van verschillende arbodiensten en afkomstig uit verschillende disciplines onder verantwoordelijkheid van STECR, platform reïntegratie en de Brancheorganisatie Arbodiensten BOA.

Een eerste versie van de Leidraad is in augustus tijdens een openbaar debat voorgelegd aan werkgevers, werknemers en andere stakeholders.

Tijdens dat debat bleek er een misverstand te bestaan over de intenties van de Leidraad. Sommigen vreesden dat de samenstellers uit waren op reglementering van het vaststellen van het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerkers. Dat is nadrukkelijk niet de bedoeling. Dit instrument is een leidraad, zoals beschreven in de Van Dale: een hulpmiddel, richtsnoer of korte handleiding. De Leidraad moet helpen meer duidelijkheid te brengen in wat er van een preventiemedewerker verwacht kan worden; het is een handreiking aan werkgevers en werknemers en geen keurslijf.

2 VERANTWOORDING

De kenniskring 'taken en deskundigheid van preventiemedewerkers' is samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende arbodiensten. De directe aanleiding tot het oprichten van deze kenniskring lag besloten in de voorgenomen wijzigingen van de Arbowet met betrekking tot het deskundigheidsniveau preventiemedewerker.

Daar de gewijzigde Arbowetgeving met betrekking tot de preventiemedewerker slechts doelvoorschriften verwoordt, bestond bij de professionals behoefte aan een nadere invulling van de bovenvermelde doelvoorschriften. Medio juli 2004 is de werkgroep opgericht op initiatief van vijf arbodiensten. Al snel bleek er meer interesse te bestaan voor de resultaten van deze kenniskring, zodat is besloten deze kenniskring te laten functioneren onder auspiciën van de Brancheorganisatie Arbodiensten BOA en STECR, Platform Reïntegratie.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van

de kenniskring aan deze 'leidraad' de status van beleidsregel te verbinden. Juist om deze reden is gekozen voor de term 'leidraad'.

Om een zo groot mogelijk draagvlak te creëren, is op 18 augustus 2005 een openbaar STECR-debat georganiseerd, waarbij de stellingen rondom preventiemedewerker zoals deze geplaatst zijn op de website, als uitgangspunt dienden. Tijdens dit debat waren circa 70 vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en overheid aanwezig. Een aantal van deze vertegenwoordigers zijn toegevoegd aan de kenniskring om een zo breed mogelijk draagvlak te creëren.

Het schema 'werk- en denkniveau preventiemedewerkers' is een afgeleide van 'Indeling van de bedrijven in het kader van Wet op het Welzijn', zoals deze in België wordt gehanteerd (KB 27.3.98, artikel 3 §1).

3 PROFIEL PREVENTIEMEDEWERKER

3.1 Wat zegt de wet?

Per 1 juli 2005 is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd ten aanzien van de organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid. Artikel 13 van deze wet (zie bijlage 2 voor de volledige tekst) bepaalt nu, dat de werkgever zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen laat bijstaan door één of meer deskundige werknemers. Deze zogenaamde preventiemedewerkers zijn in ieder geval belast met:

- het verlenen van bijstand bij het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) als bedoeld in artikel 5;
- het adviseren van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid van deze de belanghebbende werknemers;
- de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de RI&E, dan wel de medewerking daaraan verlenen.

Om de benodigde deskundigheid van de preventiemedewerker te kunnen bepalen wordt voorgeschreven, dat in de RI&E aandacht moet worden besteed aan de omvang en aard van de deskundige bijstand, die in de onderneming bij de dagelijkse bedrijfsvoering noodzakelijk is. Elke onderneming heeft dan ten minste één preventiemedewerker in vaste (loon)dienst; bij 15 of minder medewerkers mag deze rol ook vervuld worden door de werkgever zelf, mits zij of hij over "voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikt".

3.2 Het probleem en de oplossing

De vernieuwde Arbowet laat in het midden wat het minimale deskundigheidsniveau moet zijn, waar de preventiemedewerker over moet beschikken om zijn taken uit te kunnen voeren. De wetgever doet evenmin uitspraak over de vraag of de preventiemedewerker de gestelde taken zelf moet kunnen uitvoeren of dat hij dit moet kunnen coördineren. Vanuit het werkveld blijkt dat er wel degelijk behoefte is aan meer éénduidigheid op dit gebied.

De STECR-Kenniskring 'Taken en deskundigheid van de preventiemedewerker' stelt nu voor enige kaders op te stellen voor de preventiemedewerker.

De Leidraad moet leiden tot:

- Meer duidelijkheid over het minimale deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker.
 - Een helder en eenvoudig profiel, waarin ondernemingen en andere betrokkenen zich gemakkelijk kunnen herkennen.
- Deze Leidraad is slechts bedoeld in de zin van hulpmiddel, richtsnoer of korte handleiding.
- In artikel 13, lid 9 van de herziene Arbowet wordt aangegeven, dat in de RI&E wordt beschreven wat nodig is voor de kwaliteit en kwantiteit van de deskundige werknemer. Hiermee wordt bedoeld deskundigheid, ervaring, uitrusting, aantal, tijd en organisatie van de preventiemedewerker. Zo blijft er ruimte voor maatwerk. Bovendien mag een werkgever altijd gemotiveerd afwijken van het advies in de RI&E en dus ook van dit voorstel.

4 EINDTERMEN VOOR BASISKENNIS EN BASISVAARDIGHEDEN VAN PREVENTIEMEDEWERKERS

3.3 Twee soorten aanbevelingen

In de eerste plaats gaat de leidraad in op de competentie-eisen die je aan alle preventiemedewerkers kunt en zou moeten stellen (algemene vaardigheden). In de tweede plaats biedt de leidraad een stramien om het gewenste opleidingsniveau van de preventiemedewerker vast te stellen.

3.3.1 Algemene vaardigheden

Onder de algemene vaardigheden wordt verstaan de eindtermen die gaan gelden voor alle preventiemedewerkers zoals deze zijn geformuleerd in hoofdstuk 4. Voor deze eindtermen is aangesloten bij de eindtermen, zoals geformuleerd door de "Waarborgcommissie Preventiemedewerker" van Det Norske Veritas (DNV).

3.3.2 Opleidingsniveaus

De Kenniskring stelt voor om 3 gradaties aan te brengen in het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker namelijk basis, middelbaar en hoger. Let wel: dit geeft het

algemene scholingsniveau van de preventiemedewerker aan. Dit betekent niet automatisch, dat de preventiemedewerker zelf op alle terreinen dit deskundigheidsniveau bezit.

Hiermee wordt getracht zeker te stellen, dat de deskundige bijstand voor de werkgever tenminste op een vergelijkbaar niveau plaatsvindt. De preventiemedewerker speelt tenslotte een centrale en coördinerende rol in deze bijstand, zonder zelf daarvan alle elementen of taken uit te moeten voeren.

Uiteindelijk zullen er dus preventiemedewerkers komen met 3 verschillende deskundigheidsniveaus. Bijvoorbeeld: als er preventieve bijstand op HBO-niveau nodig is, zal de preventiemedewerker qua algemene scholing ook tenminste HBO-werk- en denkniveau dienen te hebben. Om verwarring te voorkomen zal daarom gesproken worden van 'werk- en denkniveau'.

Welke eisen zou je nu mogen stellen aan alle preventiemedewerkers ongeacht niveau, type, achtergrond, positie, aantal in de onderneming, etcetera? De Kenniskring komt uit op vijf zogenoemde eindtermen.

De eerste eindterm benoemt expliciet het doel en de rol van de preventiemedewerker als organisator van de preventie binnen een organisatie. De eindtermen 2, 3 en 4 zijn gebaseerd op de 3 wettelijke taken van de preventiemedewerker, zoals genoemd in artikel 13, paragraaf 7, lid a, b en c van de Arbowet 2005. De vijfde eindterm betreft de toegang tot relevante kennisbronnen, als algemene basis voor de rol en taken van de preventiemedewerker.

1. Het organiseren van de preventie binnen de organisatie

- Kennis hebben van regievoeren, evalueren en bijsturen, maar ook van de grenzen van de eigen rol;
- Kennis hebben van het belang en de plaats van preventie in het kader van veranderende sociale zekerheid;
- Draagvlak kunnen creëren voor preventie via motivatie en met oog voor kosten én baten;
- Kennis hebben van verschillende modellen en ontwerpen van preventiezorg met betrekking tot arbeidsomstandigheden;
- De kenmerken van de eigen organisatie in voldoende mate kennen om aangrijpingspunten in techniek, organisatie en gedrag te kunnen benoemen.

2. Het leveren van bijstand met betrekking tot de RI&E

- Zorg dragen dat er een deugdelijke RI&E aanwezig is en zo nodig en mogelijk deelnemen aan de uitvoering van de RI&E (strikt genomen betreft het hier een verplichting van de werkgever);
- De plaats kennen van de RI&E als onderdeel van de beleidscyclus;
- In staat zijn om een RI&E te beoordelen op wettelijke eisen die zijn genoemd in artikel 5 van de Arbowet, zoals de actualiteitseis;
- Beoordelen of de RI&E past bij de organisatie (juiste checklist, taalgebruik etc.).

3. Adviseren van en samenwerken met belanghebbenden en betrokkenen

- Kennen van de principes van rechten en plichten van de medezeggenschapsorganen, werknemers, werkgevers en preventiemedewerkers in relatie tot arbeidsomstandigheden;
- Kennis hebben van de principes van effectiviteit van communiceren, adviseren en samenwerken;
- In staat zijn de werkzaamheden op integrale en zorgvuldige wijze uit te voeren;
- Samen kunnen werken met interne en externe deskundigen en specialisten.

4. Meewerken aan uitvoering van maatregelen

- In staat zijn om een voorstel plan van aanpak op te stellen en bij te houden;
- Kennis van projectmatig en resultaatgericht werken inclusief prioriteitsstellingen;
- De voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak kunnen monitoren en hierover kunnen rapporteren;
- Kennis hebben van voorlichten, instrueren en toezicht houden;
- Kennis hebben van beschermingsniveaus en strategieën zoals de arbeidshygiënische strategie.

5. Vraagbaakfunctie voor werkgever en werknemer

- De weg kennen naar de belangrijkste informatiebronnen voor de uitvoering: internetsites, boeken, tijdschriften, instituten, branches, arboconvenanten, deskundige personen en organisaties, opleidingen en subsidieregelingen;
- Actief ontwikkelingen blijven volgen.

5 WERK- EN DENKNIVEAU VAN PREVENTIEMEDEWERKERS

Wat adviseer je aan een bedrijf over het werk- en denkniveau waarover de preventiemedewerker zou moeten beschikken?

De indeling van het minimale werk- en denkniveau is afhankelijk van twee factoren, te weten de risico-omvang en de grootte van de onderneming. Dit laatste wordt uitgedrukt in het aantal werknemers (niet in aantal aanwezigen inclusief derden). Er worden drie niveaus onderscheiden.

1. Basisniveau preventiemedewerker zonder nadere niveauaanduiding;
2. Middelbaar niveau preventiemedewerker, minimaal MBO werk- en denkniveau;
3. Hoger niveau preventiemedewerker, minimaal HBO werk- en denkniveau.

5.1 Beslisregels werk- en denkniveau preventiemedewerker

1. Is de onderneming BRZO (Besluit Risico's Zware Ongevallen)- of ARIE (Aanvullende Risico-inventarisatie en Evaluatie)-plichtig in het kader van Major Hazard Control, dan dient de preventiemedewerker op niveau 3 (Hoger) te functioneren.
2. Zo niet, dan bepaalt de combinatie van gevaarsniveau en aantal werknemers het niveau van de preventiemedewerker conform onderstaand schema.

Aan het schema liggen twee gedachten ten grondslag, die gedeeld werden door de leden van de Kenniskring, namelijk.

- Het werk- en denkniveau moet hoger zijn, naarmate er meer gevaren zijn in een onderneming; meer gevaren rechtvaardigt een hoger niveau.

Schema werk- en denkniveau preventiemedewerkers

	Aantal werknemers in de onderneming			
Gevaarsniveau van de onderneming ↓	15 of minder	16 t/m 100	101 t/m 500	501 of meer
10 gevaarsgebieden	Middelbaar	Middelbaar	Hoger	Hoger
8 t/m 9 gevaarsgebieden	Basis	Middelbaar	Hoger	Hoger
5 t/m 7 gevaarsgebieden	Basis	Basis	Middelbaar	Hoger
0 t/m 4 gevaarsgebieden	Basis	Basis	Middelbaar	Middelbaar

- Het werk- en denkniveau moet hoger zijn, naarmate de onderneming meer complexiteit kent; meer complexiteit rechtvaardigt een hoger niveau.

Voor beide factoren is besloten tot een pragmatische uitwerking in concrete aanduidingen.

Voor de mate van het gevaar is "arbitrair" besloten om aansluiting te zoeken bij de indeling in soorten gevaren, zoals die gebruikt wordt in de arbowet en verwoord is in AI-blad 1. De keuze van de grenzen van 4/5, 7/8 en 9/10 gevaren is een compromis binnen de werkgroep, waarin onder andere tot uitdrukking komt, dat de meeste ondernemingen altijd wel enkele gevaren kennen.

De mate van complexiteit van de onderneming is vooral van belang vanwege de verschillen in communicatievaardigheden van de preventiemedewerker. Om het ruime begrip "complexiteit" concreet in maat en getal uit te drukken is pragmatisch gekozen voor het aantal werknemers van een onderneming, omdat een groter bedrijf vaak ook complexer in elkaar steekt qua organisatie. De precieze grenzen 15/16, 100/101, 500/501 komen voort uit:

- de nieuwe Arbowet hanteert "15/16" als grens voor wie preventiemedewerker kan zijn, namelijk werkgever of werknemer of alleen werknemer
- statistische gronden: bij deze vierdeling zitten in elke categorie ongeveer evenveel werknemers

- ervaringsgegevens: 500/501 werd en wordt vaak gebruikt als de grens tussen midden- en grootbedrijf.

Daarnaast heeft bij de uiteindelijke vormgeving met onder andere een indeling in drie werk- en denkniveau's ook het voorbeeld uit buurland België meegespeeld

Er worden tien gevaarsgebieden onderscheiden. Onder gevaar wordt dan verstaan een eigenschap van de arbeidssituatie die kan leiden tot schade aan de veiligheid en de gezondheid van werknemers*.

Uiteraard dient de specifieke deskundigheid (inclusief het niveau) van de preventieve bijstand aan te sluiten op de specifieke risico's in elke onderneming. Het is juist een taak van de preventiemedewerkers er op toe te zien, dat deze afstemming gewaarborgd is via eigen expertise dan wel door het inschakelen van expertise van anderen, intern of extern.

5.2 Aantal en tijd van preventiemedewerkers

Het is vooralsnog onmogelijk een algemene indicatie te geven van het aantal preventiemedewerkers dat een bedrijf zou moeten aanstellen of de hoeveelheid tijd die medewerkers aan 'preventiemedewerker taken' zouden moeten besteden. Op deze wijze blijft maatwerk mogelijk.

De wet geeft ook enkel doelvoorschriften. Zo schrijft de Arbeidsomstandighedenwet in artikel 13 lid 4 voor dat "de betreffende werk-

nemers of personen niet alleen qua deskundigheid, ervaring en uitrusting zodanig zijn, dat zij naar behoren de bijstand kunnen verlenen, maar ook zodanig in aantal zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar zijn en zodanig georganiseerd zijn, dat dit naar behoren kan plaatsvinden".

Overigens kunnen in de toekomst wel nadere aanduidingen betreffende aantal en tijd verwacht worden per branche, bijvoorbeeld in de zogenoemde 'Arbocatalogi van geschikte middelen'.

In de bijlage van deze Leidraad worden wel vier voorbeelden gegeven van werksituaties, die als richtinggevend illustraties gezien kunnen worden.

5.3 Certificering en opleiding

De Kenniskring wil hier nog eens uitdrukkelijk stellen dat er geen sprake is van een wettelijk verplichte opleiding tot of certificering van preventiemedewerkers. Het volgen van algemene of specifieke opleidingen is een vrije keus, waarbij de bestaande risicosituaties en capaciteiten van medewerkers goed bezien dienen te worden vanuit het oogpunt van nut en noodzaak. Het staat marktpartijen of anderen vrij een of ander systeem van vrijwillige persoonscertificering af te spreken of te volgen.

* De onderverdeling in tien gevaarsgebieden is conform bijlage 1 van de Arbo-Informatieblad (AI-1) "Arbo- en verzuimbeleid", namelijk:

- Arbozorg en organisatie van de arbeid
- Bedrijfs hulpverlening
- Inrichting arbeidsplaatsen
- Gevaarlijke stoffen en biologische agentia
- Fysieke belasting
- Fysische factoren
- Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en veiligheids- en gezondheidssignalering
- Functie-inhoud, werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting
- Werk- en rusttijden

- DNV Waarborgcommissie Preventiemedewerker, Toetstermen Basis Competentieprofiel Preventiemedewerker, Rotterdam september 2005, www.dnv.nl/vakbekwaamheid/-Preventiemedewerker/
- C.G. Gehrels & R.H.M. Lemmens, Handboek Verzuimmanagement, Elsevier bedrijfsinformatie
- T.A. Karssen, Jaarboek Arbo & verzuim, Alphen aan de Rijn, Kluwer, 2005
- J.A. Paul, Arbo Informatieblad 1 – Arbo- en verzuimbeleid, Den Haag: SDU, 2004
- H. van Hoof, staatssecretaris: Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen KST82823, ISSN 0921 – 7363, Sdu Uitgevers 's-Gravenhage 2004 Eerste Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 29 814, A
- A+O fonds Gemeenten, De preventiemedewerker op maat van gemeenten; Handreiking voor invoering van preventietaken voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid naar aanleiding van de wijziging Arboret juli 2005; Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Den Haag, mei 2005; www.aeno.nl
- Vervangingsfonds, De preventiemedewerker in het primair en voortgezet onderwijs, Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, Heerlen, augustus 2005, www.vfpf.nl

Bijlage 1: Voorbeelden van de toepassing van het schema

Om het gebruik van het schema te verduidelijken geeft de Kenniskring hieronder vier praktijkvoorbeelden van bedrijfssituaties in verschillende sectoren om een en ander nader te demonstreren. Het gaat om voorbeelden uit een kantooromgeving, de bouw, de landbouw en de zorg.

1. Casus Kantoor

Vertaalbureau Jansen & Smith is gehuisvest in een kantoorgebouw van drie verdiepingen, net buiten het centrum van een grote stad. In totaal werken er 230 mensen.

Uit de Risico-inventarisatie en evaluatie die voor Jansen & Smith is uitgevoerd blijkt dat er vier gebieden van gevaren zijn die aandacht verdienen. Het gaat om de volgende gevaarsgebieden:

- Ergonomische gevaren (beeldschermwerkplek) met fysieke belasting;
- Gevaren t.a.v. ontruiming (bedrijfs hulpverlening);
- Ongewenste omgangsvormen;
- Klimaatproblemen.

Uitwerking casus

Hoofd P&O Willemsen pakt de Leidraad 'Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers'. Conform het schema van de leidraad mag van de preventiemedewerker verwacht worden dat hij kan opereren op middelbaar niveau.

Er lijken geen bijzonderheden te zijn om in dit geval af te wijken van de indicatie die deze Leidraad aangeeft.

2. Casus Bouw

Het bouwbedrijf De Spade is werkzaam in de grond-, weg- en waterbouw en heeft 45 werknemers in dienst.

Uit een onlangs uitgevoerde RI&E blijkt dat de volgende knelpunten van toepassing zijn:

- De werknemers werken regelmatig langs opengestelde snelwegen, waarbij sprake is van bijna-ongevallen (zoals aanrijdingen bij verkeersafzettingen) en agressie en geweld;
- Er is sprake van fysieke belasting, zowel statisch als dynamisch;
- Tot slot vindt een beperkte blootstelling aan gevaarlijke stoffen plaats, met name wanneer wordt gewerkt in tunnels en parkeer garages.

Uitwerking casus

Van de gevaarsgebieden, genoemd in het schema heeft De Spade te maken met de volgende vijf:

- Fysische factoren (geluid, klimaat);
- Gevaarlijke stoffen (blootstelling aan asfaltrook, uitlaatgassen en in mindere mate kwarts bij het frezen van asfalt);
- Fysieke belasting (verplaatsen afzettingen en voorkomende bestratingswerkzaamheden);
- Werkplekinrichting (werken langs opengestelde (auto)snelwegen);
- Agressie en geweld (intimidaties van verkeersdeelnemers).

Conform het schema van deze Leidraad dient een preventiemedewerker te worden aangesteld, die voldoet aan de kwalificatie 'Basis'. Daar de onderne- ming van een beperkte omvang is met weinig vestigingen is één preventiemedewerker ook afdoende.

3. Casus Landbouw

Westland Groceries is een glastuinbouwbedrijf van 3,4 hectare dat is gespecialiseerd in de teelt van paprika's. Het bedrijf werkt met 2 fulltime mede- werkers, 7 parttimers, gemiddeld 6 uitzendkrachten

en in het seizoen 6 Poolse werknemers. De werkzaamheden bestaan uit planten, gewasbescherming, gewasverzorging, oogstwerkzaamheden, veiligklaar maken, sorteren en afwegen, intern transport en het ruimen van het gewas.

Uit de RI&E blijkt dat de medewerkers van Westland Groceries te maken kunnen krijgen met de volgende gevaarsgebieden:

- Gebouwen en systemen (kas en loods en het buisrailsysteem);
- Fysische factoren (geluid: eenmaal per jaar planten afmaaien bij het uitruimen);
- Gevaarlijke stoffen (bestrijdingsmiddelen);
- Biologische agentia (allergische reacties door het stuifmeel van de paprikabloem);
- Arbeidsmiddelen (buisrailwagens, sorteerinrichting en de heftruck);
- Fysieke belasting (palletiseren, langdurig staan op buisrailwagens en achter sorteerlijn, aankoppelen van de oogstkarren en gewashandelingen.)

Uitwerking casus

Volgens het "schema werk- en denkniveau preventiemedewerkers" heeft dit bedrijf vijf gebieden met gevaren (geluid, onderdeel van fysische factoren is niet meegenomen, omdat dit werk maar eenmaal per jaar plaats vindt). Het aantal werknemers bedraagt maximaal 21. Voor dit bedrijf is een preventiemedewerker met het werk- en denkniveau Basis te adviseren.

Zijn taken kunnen onder andere zijn:

- Adviseren aan de werkgever over de arbeidsomstandigheden;
- Optreden als tussenpersoon tussen de eigen organisatie en externe deskundigen;
- Coördineren van de beleidsvoeringactiviteiten binnen de organisatie;

- Bewaken van de uitvoering van het vastgestelde beleid;
- Fungeren als centraal meldpunt voor ongevallen, bijna-ongevallen, onveilige situaties;
- Bijhouden en verspreiden van relevante informatie;
- Fungeren als vraagbaak op het gebied van arbeidsomstandigheden;
- Coördinatie en uitvoering jaarlijkse Plan van Aanpak, aanpassingen RI&E;
- Voorlichting geven over het veilig werken met en onderhoud van gereedschap, machines of apparaten;
- Het bewaken van het juiste gebruik van de (persoonlijke) beschermingsmiddelen en hulpmiddelen;
- Instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

4. Casus Zorg

In een middelgrote stad staat een algemeen ziekenhuis met 500 verpleegbedden. Er werken in totaal 1.500 mensen op verschillende afdelingen en diensten. Naast verschillende poliklinieken en stafdelingen zijn er de volgende medisch ondersteunende en facilitaire diensten:

Medisch ondersteunende diensten

- Laboratoria, klinisch chemisch, medische pathologie, medische microbiologie
- Radiodiagnostiek
- Fysiotherapie
- Apotheek
- Functieonderzoek
- Operatieafdeling/anesthesie
- Spoedeisende hulp
- Centrale sterilisatie afdeling

Facilitaire diensten

- Technische dienst
- Schoonmaakdienst
- Centrale ontkoppelde keuken en afdelingskeukens.

Uit de RI&E blijkt dat binnen het ziekenhuis de volgende gebieden voor gevaren kunnen worden aangewezen:

- Arbozorg en organisatie van de arbeid
- Bedrijfs hulpverlening
- Inrichting arbeidsplaatsen
- Gevaarlijke stoffen
- Biologische agentia
- Fysieke belasting
- Fysische factoren
- Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden
- Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering
- Functie-inhoud en werkdruk
- Werk- en rusttijden

Uitwerking casus

Kijkend naar het schema blijkt dat zowel vanwege de omvang van het bedrijf als vanwege het aantal voorkomende gevaarsgebieden hier geldt als te adviseren werk- en denkniveau van de preventiemedewerker: Hoger niveau (tenminste HBO). Gezien de complexiteit van de organisatie is het voorstelbaar dat er binnen het ziekenhuis meerdere medewerkers worden ingeschakeld met verschillende soorten kennis, bijvoorbeeld:

- Arbocoördinator houdt zich bezig met coördinatie RI&E, werkdruk en psychische belasting, ongewenst gedrag, melding bedrijfsongevallen, traumatische ervaringen, persoonlijke beschermingsmiddelen, fysische factoren, onderhouden externe contacten, anticiperen op wettelijke bepalingen, beleid schrijven.
- (Bedrijfs)fysiotherapeut houdt zich bezig met fysieke belasting en ergonomie; geeft voorlichting aan ergocoaches op afdelingen.
- Medewerker gevaarlijke stoffen houdt zich bezig met de inventarisatie, veilig gebruik en beheer van gevaarlijke stoffen.
- Hoofd Bedrijfs hulpverlening (BHV) houdt zich

bezig met de coördinatie van de opleiding van de BHV'ers; gaat na of het gebouw aan de voorwaarden voldoet met betrekking tot BHV; houdt oefeningen met BHV'ers.

- Verzuimadviseur geeft advies aan midden en hoger kader ten aanzien van verzuimbegeleiding; vertaalt bestaande en nieuwe wet- en regelgeving naar instellingsbeleid; onderhoudt contacten met externe reïntegratiebureaus; maakt verzuimoverzichten en geeft hier commentaar op.
- Ziekenhuishygiënist houdt zich bezig met ziekenhuishygiëne en verzorgt het vaccinatiebeleid.
- Milieucoördinator houdt zich bezig met de wet- en regelgeving betreffende extern milieu en afval.
- Personeelsadviseur houdt zich bezig met functie-inhoud.
- Medewerker technische dienst houdt zich bezig met de veiligheid van arbeidsmiddelen.

Hier kan dus sprake zijn van een taakverdeling ten aanzien van de arbeidsomstandigheden. Of slechts één van deze werknemers (voor de handliggend is de arbocoördinator) of meerdere of alle werknemers getooid worden met de titel en rol van (formeel) preventiemedewerker is een beleidskeuze van de organisatie.

Hoeveel tijd deze personen aan hun taak besteden, hangt af van de ernst en aantal van de gevaren/risico's in dit bedrijf. Sommige werkzaamheden zullen binnen het taakgebied van de functie liggen, zoals vaccinatiebeleid van de ziekenhuishygiënist. De taken van de verzuimadviseur kunnen ook ondergebracht worden bij de personeelsadviseur. Sommige van deze taken kunnen ook uitbesteed worden.

Bijlage 2: Artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet

Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en Bescherming

Artikel 13

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.

7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kan de werkgever die een natuurlijke persoon is met niet meer dan 15 werknemers, de taken in het kader van de bijstand zelf verrichten, indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen' KST82823, ISSN 0921 – 7363, 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers, 2004
Eerste Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 29 814, A
Blz. 2-3



COMMIT

achmea arbo

