

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

[Home](#) > De rol en positie van de preventiemedewerker

De rol en positie van de preventiemedewerker

Door Nicole Pikkemaat op do, 08/10/2020 - 00:00

De praktijk

Achtergrondartikel



Een goede preventiemedewerker levert veel op. Maar wat doet een preventiemedewerker precies? Hoeveel tijd gaat erin zitten? Wat zijn de regels? Welke positie past bij de preventiemedewerker? Blijf verbeteren en maak werk van sterke preventiemedewerkers. Zo geef je goed en praktisch invulling aan de rol en positie van de preventiemedewerker.

Al sinds 1 juli 2005 is iedere werkgever met 25 of meer werknemers verplicht om zich op het gebied van arbeidsomstandigheden te laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers (artikel 13, Arbowet). Deze werknemer wordt meestal de preventiemedewerker genoemd. Hoe beter de preventiemedewerker functioneert, des te meer het oplevert voor het bedrijf.

Taken van de preventiemedewerker

De taken die een preventiemedewerker volgens de Arbowet in elk geval moet hebben, zijn:

- meewerken aan het uitvoeren en opstellen van de RI&E;
- het uitvoeren van de maatregelen die voortkomen uit de RI&E en/of het meewerken daaraan;
- het adviseren en samenwerken met de medezeggenschap;
- het adviseren en nauw samenwerken met de gecertificeerde arbodeskundigen (kerndeskundigen), waaronder de bedrijfsarts.

De laatste taak is in juli 2017 in de Arbowet toegevoegd. De genoemde taken geven een goede basis voor het werk van preventiemedewerkers, maar zijn ook globaal. De Arbowet geeft wel een belangrijke richting mee: de risico-inventarisatie en evaluatie dient als basis.

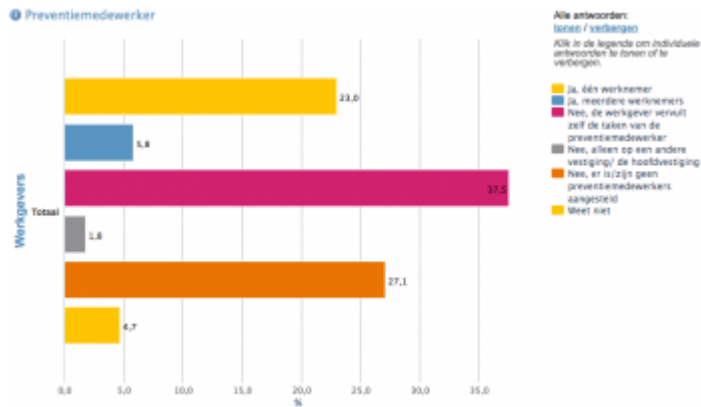
De RI&E als basis

De RI&E van de organisatie wordt aangewezen als basisdocument voor alle keuzes rondom de preventiemedewerker. Een RI&E geeft namelijk alle risico's van de organisatie weer en is daarom geschikt als fundament. Volgens de Arbowet moet de RI&E een beschrijving bevatten van de manier waarop de functie van de preventiemedewerker in de organisatie ingevuld hoort te worden. De Arbowet geeft aan dat de beschrijving in ieder geval het volgende moet bevatten:

- de benodigde tijdsbesteding;
- het vereiste aantal preventiemedewerkers;
- de deskundigheid, ervaring en uitrusting;
- de wijze waarop ze georganiseerd zijn.

Tijdsbesteding en aantal preventiemedewerkers

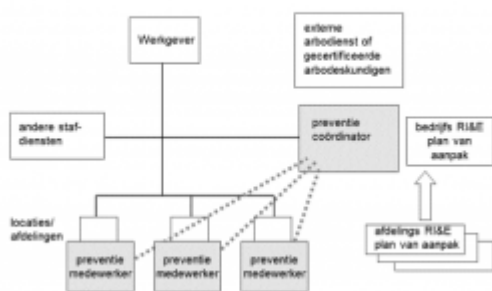
De Arbowet geeft geen strikte regels voor het aantal preventiemedewerkers en de benodigde tijd. De praktijk is dan ook diffuus. Bij grote bedrijven is vaker een preventiemedewerker aanwezig dan bij kleine bedrijven. Bij grote bedrijven zijn ook vaker meerdere preventiemedewerkers aanwezig. Bij kleine bedrijven is de preventiemedewerker vaak de werkgever zelf. Ook zijn er nog steeds bedrijven waar geen preventiemedewerker aanwezig is. De laatste WEA (2019) geeft aan dat 27% van de bedrijven een preventiemedewerker heeft aangesteld. In 2012 en 2014 was dit 36% en in 2016 29%, een lichte verbetering dus. Daarnaast is er ook verschil in tijdsbesteding en werkwijze. De ene preventiemedewerker is geheel vrijgesteld van andere taken, de ander moet de preventietaken er even bij doen. Enige houvast biedt de [QuickScan](#): Aan de hand van de bedrijfsgrootte, branche en risico's geeft deze door TNO ontwikkelde QuickScan een indicatie voor de tijdsbesteding. Ook wordt advies gegeven over de taken en benodigde kennis van de preventiemedewerker. De QuickScan gaat echter niet verder dan een bedrijfsgrootte van 250+. Voor 250+-bedrijven is aan te raden de tool per vestiging of onderdeel in te vullen.



Bron: Werkgevers Enquête Arbeid 2019 (TNO)

Organisatie van preventiemedewerkers

Bij grote bedrijven zien we dus vaker meer preventiemedewerkers. In geval van meerdere preventiemedewerkers is het aan te raden om een of meer centrale preventiemedewerkers aan te wijzen (of zelfs een preventie-afdeling) en meerdere decentrale preventiemedewerkers. De centrale preventiemedewerkers zijn meer coördinerend en beleidsmatig werkzaam. Ze maken bijvoorbeeld de opzet voor de RI&E en het plan van aanpak en ondersteunen bij de uitvoering van de RI&E. Ze maken het beleid en rapporteren over de voortgang aan het management. Decentrale preventiemedewerkers zijn per vestiging of onderdeel aangewezen. Zij doen meer de praktische uitvoering. Ze zijn vraagbaak voor de medewerkers, geven voorlichting, voeren de RI&E uit en doen rondgangen voor hun vestiging of onderdeel. Het onderstaande plaatje geeft een voorbeeld:



In het plaatje is een preventiemedewerker per locatie of afdeling aangewezen. Soms is het logischer om een indeling te hanteren per risicogebied. Bijvoorbeeld een preventiemedewerker voor machineveiligheid, een voor gevaarlijke stoffen, een voor de kantoorwerkzaamheden en meerdere preventiemedewerkers voor de buitendienst. Werken met meerdere preventiemedewerkers biedt voordelen, zoals uitbreiding van de kennisgebieden en meer 'voelspiet' naar de werkvloer. Voorkom echter versnippering. De preventiemedewerkers moeten voldoende tijd hebben om hun kennis en ervaring te kunnen uitwisselen. Het vraagt om

stevige centrale preventiemedewerkers, die uitwisseling en intervisie coördineren en de opgedane kennis bundelen. Zorg dat de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de tijdsbesteding voor zowel de centrale als decentrale preventiemedewerkers duidelijk omschreven zijn. Leg dit vast in een (functie)profiel van de preventiemedewerkers en evalueer dit ieder (half) jaar, bijvoorbeeld individueel via de functioneringscyclus en op centraal niveau op basis van de RI&E.

Deskundigheid

Wat geldt voor de taken is ook van toepassing voor de vereiste deskundigheid en opleiding van de preventiemedewerker. De wet stelt geen strikte regels, vraagt geen specifieke diploma's of opleidingen. De vereiste deskundigheid is afhankelijk van de aard van het bedrijf. De RI&E is daarvoor leidend. In een bedrijf met veel gevaarlijke stoffen ligt het bijvoorbeeld voor de hand een preventiemedewerker met expertise op dat terrein aan te stellen of op te leiden. In een bedrijf met veel kantoorwerkzaamheden is een opleiding op het vlak van ergonomie en psychosociale arbeidsbelasting meer aan te raden.

Rechtsbescherming

Een preventiemedewerker moet zijn taken zelfstandig en onafhankelijk kunnen uitvoeren. Ook mag een preventiemedewerker niet benadeeld worden als hij arboknelpunten in het bedrijf aan de kaak stelt. De Arbowet geeft de preventiemedewerker rechtsbescherming. Dat houdt in dat de preventiemedewerker niet uit hoofde van een juiste taakuitoefening benadeeld mag worden in zijn positie in het bedrijf. De werkgever mag de preventiemedewerker niet ontslaan zonder toestemming van de kantonrechter. Het betreft dezelfde rechtsbescherming als een ondernemingsraadslid (de Arbowet verwijst naar de Wet op de ondernemingsraden).

PR en status

Geef de preventiemedewerker bekendheid en besteed hier regelmatig aandacht aan. Zorg dat alle medewerkers, ook nieuwe medewerkers weten wie de preventiemedewerker is. Geef de preventiemedewerker status. 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. Zorg dat de preventiemedewerker betrokken is bij wijzigingen in de organisatie, in functies en/of in het gebouw. Geef de preventiemedewerker de mogelijkheid om zich bij te scholen en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen. Zo krijgt de preventiemedewerker status: bij belangrijke beslissingen en bij twijfel over onveilige of ongezonde werksituaties kan men niet om de preventiemedewerker heen en bij vragen weet men hem te vinden.

De OR heeft een belangrijke rol

De OR heeft instemmingsrecht op regelingen inzake arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. Belangrijke voorbeelden zijn de uitvoering van de RI&E, het plan van aanpak, het contract met de arbodienstverlener, arbovoorlichting en de invulling van de preventiemedewerker. De OR heeft dus veel invloed op arbozaken en op het takenpakket van de preventiemedewerker. En dat niet alleen: de OR heeft ook instemmingsrecht op de keuze en positie van de preventiemedewerker (sinds juli 2017). Het komt erop neer dat de OR mede kan bepalen onder welke afdeling de preventiemedewerker valt en wie benoemd wordt als preventiemedewerker. Betrek de OR dus vroegtijdig bij het samenstellen van het profiel van de preventiemedewerker en bij het benoemen van (nieuwe) preventiemedewerkers.

De invulling van preventiemedewerkers: goed geregeld?

De Arbowet biedt dus ruimte voor een eigen invulling van de preventiemedewerker en voor maatwerk per bedrijf. Je moet een beetje zelf het wiel uitvinden en kijken wat het beste past bij de organisatie. Onderstaande vragen helpen in het denkwerk. Neem de vragen door om te checken hoe het gesteld is met de structuur en werkwijze van de preventiemedewerkers in jouw organisatie. Doe dit regelmatig en samen met de preventiemedewerker(s), de OR en eventuele andere spelers.

1. Bevat de RI&E een gedegen beschrijving van de manier waarop de functie van de preventiemedewerker(s) het beste ingevuld kan worden?
2. Wordt de functie van de preventiemedewerker(s) in de praktijk ingevuld, zoals het in de RI&E is beschreven?
3. Zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voldoende duidelijk in een functieomschrijving beschreven?
4. Zijn er voldoende preventiemedewerkers?
5. Heeft de preventiemedewerker op papier én in de praktijk voldoende tijd om zijn taken uit te voeren?
6. Heeft de preventiemedewerker voldoende kennis en vaardigheden?
7. Kan de preventiemedewerker zijn werkzaamheden in voldoende mate onafhankelijk uitvoeren?
8. Wordt de preventiemedewerker door directie en management voldoende betrokken bij beslissingen met belangrijke arbogevolgen, zoals nieuwbouw, belangrijke investeringen en inkoop?
9. Is de preventiemedewerker voldoende bekend en toegankelijk voor de medewerkers?
10. Is er voldoende en zinvol overleg en contact tussen preventiemedewerker(s) en OR?
11. Is er structureel overleg en contact tussen preventiemedewerker(s) en de bedrijfsarts en/of andere gecertificeerde arbodeskundigen?

12. Is de preventiemedewerker zelf tevreden over zijn werk en de resultaten?
13. Is de preventiemedewerker tevreden over de voorwaarden waaronder hij moet werken?
14. Krijgt de OR een instemmingsaanvraag bij wijzigingen in taakomschrijving en regelingen rondom de preventiemedewerker?
15. Wordt het functioneren van de preventiemedewerker regelmatig en op een gedegen manier geëvalueerd?

Grijp de vragen aan om de preventiemedewerker(s) en de structuur regelmatig te evalueren en te blijven verbeteren. Je gaat dat vast merken; de kwaliteit van de RI&E's en het totale arbobeleid zal verbeteren!

Verder lezen:

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

<http://gezondeneiligwerkt.nl/inspiratievideo-gezond-en-veilig-werken-bij-sro-amersfoort>

<https://www.inpreventie.nl/nieuws/inpreventie-youtube-kanaal-met-tips-voor-preventiemedewerkers>

Lees meer:

[OR en de preventiemedewerker](#)

[Taakomschrijving preventiemedewerker vernieuwd](#)

[De onafhankelijke positie van de preventiemedewerker](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/de-praktijk/de-rol-en-positie-van-de-preventiemedewerker>