

De onafhankelijke positie van de preventiemedewerker



CAROLINA VERSPUIJ ACHTERGRONDARTIKEL

9 september 2026 om 09:17

In de praktijk is de positie van de preventiemedewerker niet altijd zo stevig en onafhankelijk als de Arbowet voorschrijft. Een duidelijke taakomschrijving, voldoende deskundigheid en tijd én een onafhankelijke positie zijn daarom essentieel om deze rol goed te kunnen vervullen. Dit artikel bespreekt de wettelijke kaders en de betekenis daarvan voor de dagelijkse praktijk.

Arbowet en de Wet op de ondernemingsraden

Sinds 2005 is elk bedrijf met meer dan 25 medewerkers in dienst verplicht om een preventiemedewerker aan te wijzen volgens artikel 13 van de Arbowet. Daarnaast wordt in de Arbowet ook vermeld dat een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht heeft ten aanzien van de persoon en de positie binnen het bedrijf. Ook is artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing, onder andere met betrekking tot instemming met de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

De Arbowet geeft de kaders waaraan de invulling van de preventiemedewerker(s) moet voldoen. De preventiemedewerker(s) moeten hun werk naar behoren kunnen uitvoeren. Hier valt onder:

- Het beschikken over voldoende deskundigheid, passend bij de arborisico's in het bedrijf
- Voldoende ervaring en middelen
- Voldoende in aantal en met voldoende beschikbare tijd om het werk naar behoren te kunnen uitvoeren
- Een goede organisatie, onder andere een juiste positie in het organogram van het bedrijf
- De mogelijkheid om zich te laten bijstaan door (externe) deskundige personen indien dit nodig is, bijvoorbeeld in situaties waarbij de preventiemedewerker zelf niet de specifieke kennis of deskundigheid heeft.

Het opleidingsniveau, de positie, de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de tijd die een preventiemedewerker heeft om zijn werkzaamheden uit te voeren verschillen nog steeds sterk per bedrijf. In veel bedrijven is de positie van de preventiemedewerker nog onvoldoende stevig, heeft onvoldoende status en is onvoldoende onafhankelijk.

Het duidelijk vastleggen van de taak/functie vormt de basis

Het goed laten vastleggen van de invulling van de taak/functie van preventiemedewerker is essentieel om je werk als preventiemedewerker goed uit te kunnen voeren. Laat hierin ook een verwijzing opnemen naar artikel 13, lid 1, van de Arbowet.

Om als preventiemedewerker als deskundige werknemer naar behoren bijstand te kunnen verlenen geeft de Arbowet aan dat in de RI&E maatregelen moeten worden beschreven die nodig zijn om hieraan te kunnen voldoen.

Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:

- meewerken aan het opstellen en uitvoeren van de RI&E;
- meewerken aan de voortgang van het uitvoeren van de maatregelen die voortkomen uit de RI&E;
- adviseren en samenwerken met de medezeggenschap;
- adviseren en samenwerken met gecertificeerde arbokerndeskundigen, bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeid & organisatiedeskundige.

Sinds 1 juli 2022 moeten de RI&E en het plan van aanpak verplicht getoetst worden door gecertificeerde arbokerndeskundigen. Deze nieuwe manier van toetsing bestaat uit een systeemtoets en een scopetoets. In dit toetsingsrapport moet worden aangegeven of de huidige invulling van de preventiemedewerker voldoet aan de Arbowet en, mocht dit niet zo zijn, of de te nemen maatregelen die in het plan van aanpak staan beschreven in het plan van aanpak voldoende zijn.

Op dit moment ligt er een voortgangsbrief van de staatssecretaris met betrekking tot Arbovisie 2040. Hierin wordt een basiseis voor de preventiemedewerkers genoemd.

Preventiemedewerkers zouden in de toekomst moeten beschikken over een opleiding op ten minste mbo-niveau, zoals een erkende opleiding middelbare veiligheidskunde of middelbare arbeidshygiënist.

Zelfstandig en onafhankelijk

Het vastleggen van de zelfstandige en onafhankelijke positie is in de praktijk belangrijk wanneer het belang van veilig en gezond werken in conflict komt met bijvoorbeeld het halen van productiedoelen. Voorbeelden hiervan zijn het overbruggen van beveiligingen van machines, waardoor sneller gewerkt kan worden of het blijven gebruiken van kankerverwekkende stoffen terwijl er alternatieven op de markt zijn, maar die duurder zijn of lastiger in gebruik.

Vandaar dat het volgende wordt aangegeven in de Arbowet: '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 (WOR) is van overeenkomstige toepassing.' De WOR zegt hierin dat ondernemingsraadleden de kantonrechter kunnen verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan de bepaling dat hij of zij niet uit hoofde van zijn werkzaamheden als ondernemingsraadlid mag worden benadeeld in zijn positie binnen de onderneming.

Ook wordt in de Arbowet duidelijk vermeld dat de preventiemedewerkers hun bijstand moeten kunnen verlenen met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.

Interessant hierbij is de uitspraak van de Hoge Raad der Nederlanden van 27 februari 2009. Hierin vecht een werknemer zijn ontslag aan op grond van zijn positie als deskundige werknemer. De werknemer verliest deze rechtszaak vanwege het feit dat niet officieel gebleken is dat hij de positie van deskundige werknemer bekleedde. Vandaar mijn opmerking van daarnet: zorg voor een duidelijke functie of taakomschrijving als preventiemedewerker in de zin van artikel 13 van de Arbowet.

Bij zeer gevoelige zaken in het kader van integriteit kun je als preventiemedewerker ook gebruikmaken van de Wet bescherming klokkenluiders om maatschappelijke misstanden binnen je eigen bedrijf te melden. Als preventiemedewerker kun je van deze mogelijkheid gebruikmaken wanneer je je onvoldoende veilig voelt om het intern of bij de Nederlandse Arbeidsinspectie aan te kaarten.

Onafhankelijke positie en rechtsbescherming in de dagelijkse praktijk

In mijn werk als trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid ben ik wekelijks in gesprek met verschillende bedrijven in diverse sectoren, zoals gezondheidszorg, industrie, vervoer en overheid. In het kader van arbeidsomstandighedenbeleid komt altijd de functie/taak van de preventiemedewerker ter sprake, zowel in een gesprek met de preventiemedewerker zelf als met de ondernemingsraad.

In gesprekken met preventiemedewerkers valt mij op dat niet alle preventiemedewerkers op de hoogte zijn van de rechtsbescherming die ze hebben vanuit de Arbowet. In de praktijk gaan preventiemedewerkers hier verschillend mee om. Met name preventiemedewerkers met een achtergrond als arbokerndeskundige, zoals de hogere veiligheidskundige, de arbeidshygiënist of de arbeid & organisatiedeskundige, geven aan wel te werken vanuit een onafhankelijke positie. Dit doen ze op basis van hun verantwoordelijkheid als arbokerndeskundige. Soms lopen ze hierbij tegen lastige situaties aan, met name bij het stilleggen van werkzaamheden. In dergelijke situaties wordt er vaak een oplossing gezocht in een gesprek met directie en/of MT. Een voorbeeld hiervan is het tijdelijk stilleggen van een machine totdat de juiste reparaties zijn uitgevoerd en de juiste veiligheidsmaatregelen zijn genomen.

Vanuit ondernemingsraden wordt aangegeven dat ze niet altijd ervaren dat preventiemedewerkers vanuit een onafhankelijke positie hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Hierbij zijn het opleidingsniveau en de positie van de preventiemedewerker in de arbostructuur van de organisatie vaak van invloed. Hoe minder deskundig de preventiemedewerker is en hoe lager in de organisatie, hoe minder de onafhankelijke positie van de preventiemedewerker tot uiting komt. Dit gaat vaak samen met een gebrek aan tijd om de werkzaamheden als preventiemedewerker te kunnen uitvoeren. Hier ligt een belangrijke taak voor de OR: niet instemmen met een dergelijke situatie en kritisch kijken naar de positie van de preventiemedewerker, bij voorkeur rechtstreeks onder de directie. Dit zegt daarmee ook iets over de status van de preventiemedewerker binnen het bedrijf.

Hoe nu verder?

Elk bedrijf zou moeten inzien dat een stevige, zelfstandige en onafhankelijke preventiemedewerker cruciaal is voor het arbobeleid en daarmee voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers. Uiteraard met voldoende deskundigheid, voldoende uren en op de juiste positie binnen het bedrijf.

De preventiemedewerker zelf en de ondernemingsraad kunnen een belangrijke rol spelen om dit voor elkaar te krijgen. Hierbij worden zij geholpen door de Arbowet en de Wet op de ondernemingsraden.

Gelukkig voeren veel preventiemedewerkers hun werkzaamheden uit vanuit een onafhankelijke positie en vallen rechtstreeks onder de directie. Ook staat een stevige en onafhankelijke preventiemedewerker steeds vaker op de agenda van de ondernemingsraad. Zowel in de vorm van structureel overleg met de preventiemedewerker als bij het borgen van de invulling van een stevige en onafhankelijke positie van de preventiemedewerker middels het instemmingsrecht.

Mocht je als preventiemedewerker daadwerkelijk benadeeld worden op basis van je werkzaamheden als preventiemedewerker, dan staat voorop dat het belangrijk is om formeel

vast te hebben gelegd dat je je werkzaamheden als preventiemedewerker uitvoert op basis van artikel 13 van de Arbowet. Want mocht dit zich voordoen, dan kun je hier in elk geval op beroepen. Mooi is om te ervaren dat veel preventiemedewerkers hun werkzaamheden uitvoeren vanuit bevlogenheid en staan voor hun taak om bij te dragen aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers. Ook als dit niet altijd makkelijk is binnen het eigen bedrijf.

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/rollen-en-verantwoordelijkheden/de-onafhankelijke-positie-van-de-preventiemedewerker>