

DE PREVENTIEMEDEWERKER: MAATWERK VOOR EN DOOR PROVINCIES

HANDREIKING VOOR DE INVOERING VAN
PREVENTIETAKEN VOOR DE ALLEDAAGSE
ZORG VOOR VEILIGHEID EN GEZONDHEID
NAAR AANLEIDING VAN DE WIJZIGING
ARBOWET JULI 2005

Colofon

Opdrachtgever

projectorganisatie Arboconvenant Provincies
Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Tel: 070 376 57 70
www.houhetwelgezond.nl
e-mail: info@houhetwelgezond.nl

Auteurs

Sonja Nossent (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)
Jan Harmen Kwantes (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)

Vormgeving en productie:

Do Company bv, Rotterdam

Aan deze publicatie werkten mee

Peter Smits, projectorganisatie Arboconvenant Provincies
Paola van der Werf, provincie Zeeland
Janet Bergman, provincie Noord Brabant
Coby van den Brink, provincie Zuid Holland
Joep Surink, provincie Flevoland

Met dank aan

A+O Fonds Gemeenten voor het ter beschikking stellen van de brochure "De preventiemedewerker op maat van gemeenten – Handreiking voor invoering van preventietaken voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid naar aanleiding van de wijziging Arbowet juli 2005", dat als basis heeft gediend voor deze publicatie.



Interprovinciaal Overleg



© BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies. Den Haag, december 2005

BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.houhetwelgezond.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

DE PREVENTIEMEDEWERKER: MAATWERK VOOR EN DOOR PROVINCIES

HANDREIKING VOOR DE INVOERING VAN
PREVENTIETAKEN VOOR DE ALLEDAAGSE
ZORG VOOR VEILIGHEID EN GEZONDHEID
NAAR AANLEIDING VAN DE WIJZIGING
ARBOWET JULI 2005

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 5 |
| Samenvatting | 7 |
| Inleiding en leeswijzer | 11 |
| 1 Veranderingen in de Arbowet | 15 |
| 2 Deskundige bijstand bij algemene preventietaken | 19 |
| 2.1 Inhoud van de Arbowet | 20 |
| 2.2 Invulling geven aan preventietaken | 22 |
| 2.3 Praktijkvoorbeelden van uitvoerende preventietaken | 30 |
| 2.4 Preventietaken op coördinerend en beleidsmatig niveau | 37 |
| 2.5 Samenwerken en uitwisselen | 39 |
| 2.6 Overleg met de ondernemingsraad | 39 |
| 2.7 Rol van de arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige | 40 |
| 2.8 Rol van de Arbeidsinspectie | 41 |
| 3 Invoering van de preventietaken | 43 |
| 3.1 Datum van invoering | 44 |
| 3.2 Stappen bij de invulling en invoering van de preventietaken | 44 |
| 4 Positie en rol van de ondernemingsraad | 47 |
| 4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht | 48 |
| 4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de ondernemingsraad bij preventietaken | 49 |
| 4.3 Aandachtspunten voor de ondernemingsraad | 50 |
| Bijlage 1 Toelichting op artikel 13 Arbowet (uit de Memorie van Toelichting) | 53 |

Voorwoord

Op een goede manier beheersen van de arbeidsrisico's met behulp van interne deskundige ondersteuning, dat is het uitgangspunt van de gewijzigde Arbowet.

Per 1 juli 2005 verplicht de gewijzigde Arbowet provincies zich bij het uitvoeren van het arbobeleid te laten bijstaan door deskundige werknemers. In de toelichting op de wet wordt deze deskundige werknemer 'de preventiemedewerker' genoemd.

Ter ondersteuning van de provincies heeft de BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies een handreiking opgesteld voor het organiseren van deze taken als maatwerk voor en door provincies. De handreiking sluit aan bij de eerder in 2005 door BBCP / projectorganisatie uitgebrachte publicaties "Arbodienstverlening" en "Strategisch Arbomanagement".

Deze handreiking is vooral bedoeld voor arbocoördinatoren, casemanagers, hoofden P&O, personeelsfunctionarissen, beleidsmedewerkers, leidinggevenden en OR-leden die betrokken zijn bij dit vraagstuk. Over de handreiking is ook een handzame samenvatting opgesteld, die hierna volgt, maar ook als losse publicatie wordt aangeboden.

De wetswijziging houdt kortweg in dat provincies, in samenspel met de ondernemingsraad, de preventietaken moeten organiseren (toedelen), inrichten en praktisch vormgeven. De algemene wettelijke eisen aan preventietaken in de Arbowet confronteert iedere provinciale organisatie feitelijk met de vraag: "Hoe kunnen wij deze preventietaken

adequaat en efficiënt onderbrengen in onze organisatie?". Het toetsingscriterium om te bepalen of de provincie het goed heeft geregeld, is het antwoord op de vraag: "Beheersen we hiermee de geconstateerde arbeidsrisico's op een goede, structurele manier?"

Voor provincies die het arbobeleid al goed hebben geregeld, zal de wetswijziging niet veel nieuws betekenen. Voor provincies die hun beleid verder willen stroomlijnen en/of vernieuwen, is het een kans en ook een plicht om met het inrichten van de preventietaken het arbobeleid verder op orde te brengen.

Op deze plaats past een woord van dank aan de leden van de klankbordgroep van arbocoördinatoren van de provincies. Door hun inzet en enthousiasme is een gedegen en in de praktijk goed bruikbare handreiking tot stand gekomen.

Wij vertrouwen erop dat u met deze publicatie de recente wetswijzigingen zinvol en praktisch kunt toepassen en waar nodig uw arbobeleid – in samenhang met de organisatiefilosofie en organisatie-doelen van uw provincie – kunt verbeteren.

Peggy Pastoor
Voorzitter BBCP

Den Haag, november 2005

SAMENVATTING

Waarom preventietaken

Per 1 juli 2005 zijn alle organisaties in Nederland verplicht om medewerkers aan te wijzen die preventietaken gaan uitvoeren. Dit vloeit voort uit een wijziging van de Arbowet per 1 juli 2005. Deze Arbowetwijziging vloeit weer voort uit een uitspraak van het Europese Hof van Justitie, die stelde dat Nederland de deskundige ondersteuning rond het onderwerp arbo intern moest organiseren (in plaats van extern, wat meestal praktijk was). De komst van de medewerker met preventietaken (vaak aangeduid met de term 'preventiemedewerker') is de Nederlandse uitwerking van deze uitspraak.

Voor de provincie als werkgever én voor de OR is hierdoor een belangrijk vraagstuk opgekomen:

"Hoe geven wij invulling aan deze preventietaken, ofwel: wat moet en mag deze medewerker met preventietaken doen, en hoe positioneren wij deze persoon in onze organisatie?"

Wettelijke eisen

Vooropgesteld moet worden dat de wetgever weinig eisen stelt aan de medewerker met preventietaken. De belangrijkste wettelijke voorschriften rond deze medewerker zijn:

- hij moet tenminste drie wettelijke taken uitvoeren, namelijk:
 - meewerken aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E);
 - meewerken aan het uitvoeren van arbomaatregelen;
 - samenwerken met en adviseren aan de OR.
- hij moet een arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling hebben (immers: het gaat om een interne medewerker);
- hij moet zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever kunnen opereren;

- hij heeft voor de uitvoering van de preventietaken een benadelingsbescherming conform de Wet op de ondernemingsraden;
- de werkgever moet ervoor zorgen dat de medewerker met preventietaken beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring, uitrusting en tijd om de preventietaken goed te kunnen uitvoeren;
- daarnaast moeten er natuurlijk voldoende medewerkers zijn en moeten ze adequaat zijn georganiseerd, zodat ze hun taken naar behoren kunnen vervullen.

Méer of concretere eisen stelt de Arbowet niet.

Invulling van preventietaken

Al met al heeft de werkgever een grote mate van vrijheid om de preventietaken naar eigen goeddunken (inhoudelijk) in te vullen, te verdelen, deze te beperken tot de wettelijke kerntaken, of deze uit te breiden.

Een belangrijke leidraad bij het vaststellen van de omvang en de organisatie van de preventietaken ligt echter in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van de provincie. De RI&E bevat een overzicht van knelpunten en mogelijke oplossingen. Het arbo- en verzuimbeleid van de provincie is hierop gebaseerd. De interne deskundige ondersteuning (= de medewerker met preventietaken) moet dan, logischerwijs, ook aansluiten op de RI&E en de in het arbo- en verzuimbeleid van de provincie gemaakte keuzes. Kortom, het ligt voor de hand te kiezen voor een invulling en organisatorische vormgeving van preventietaken, die nauw aansluit bij het bestaande arbo- en verzuimbeleid. Werkt het arbo- en verzuimbeleid (en de organisatie daarachter) al goed, dan hoeft de invoering van preventietaken niet veel nieuws te betekenen. Hapert deze, of is er behoefte een (kwaliteits)slag te maken, dan kan de invulling van

preventietaken zó gekozen worden dat dit meteen bijdraagt aan de gewenste verbeteringen.

Meer concreet qua inhoudelijke aandacht betekent invulling van preventietaken: de medewerker met preventietaken zullen zich vooral moeten richt(en) op de belangrijkste arbeidsrisico's binnen de provincies:

- Fysieke belasting;
- Werkdruk;
- RSI;
- Agressie, geweld, ongewenste omgangsvormen;
- Veiligheids- en gezondheidsrisico's (net name in de buitendienst).

Meer concreet qua organisatorische vormgeving betekent dit:

- aanwijzen van:
 - één medewerker met preventietaken;
 - of meerdere medewerkers met preventietaken.
- eventueel verdelen van preventietaken naar soorten werk, dus bijvoorbeeld aanwijzen van medewerker met preventietaken voor:
 - kantoorwerk;
 - buitendienstwerk;
 - technisch/uitvoerend werk.
- deze medewerker kan zijn:
 - één of meer leidinggevendenden;
 - één of meer medewerkers;
 - één of meer arbocoördinatoren of P&O-medewerkers;
 - een combinatie van bovenstaande mogelijkheden.

Van plan naar realisatie

Om de gedachtevorming, vaststelling en invoering van de preventietaken goed te organiseren kan de volgende stapsgewijze aanpak gehanteerd worden:

Stap 1: Laat een medewerker de RI&E en de actuele arbositatie bekijken.

Stap 2: Laat deze medewerker een conceptplan ontwikkelen over de inhoud en de organisatie van de preventietaken.

Stap 3: Voer over dit conceptplan overleg met de OR (en eventueel met anderen die een rol hebben bij dit onderwerp).

Stap 4: Verkrijg instemming van de OR over het definitieve plan.

Stap 5: Implementeer de preventietaken conform het plan.

Voor alle duidelijkheid: de werkgever is verantwoordelijk voor de juiste in- en uitvoering van de preventietaken binnen de provincie. De OR heeft echter een belangrijke rol bij dit proces, want deze zal moeten instemmen met het door de werkgever opgestelde plan voor de invulling en invoering van de preventietaken.

Rollen van anderen

De arbodienst of gecertificeerd arbodeskundige hoeven formeel niet te worden ingeschakeld bij de invulling of invoering van de preventietaken. Maar de werkgever is, evenals de OR, natuurlijk geheel vrij om een arbodienst of arbodeskundigen om advies te vragen, of bij de invoering van de preventietaken te betrekken.

De Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van de verplichtingen vanuit de Arbowet, dus ook op de verplichtingen rond preventietaken. Bij een eventuele controle zal de Arbeidsinspectie niet louter letten op de preventietaken, maar vooral op de wijze hoe het arbobeleid is opgezet en hoe het in de praktijk werkt. Als dan blijkt dat de interne deskundige ondersteuning (i.c. de preventietaken) niet of onvoldoende is

vormgegeven – in relatie tot de aanwezige arbeidsrisico's – dan kan de Arbeidsinspectie de werkgever een boete opleggen en/of eisen stellen.

Hamvraag

De provincies staan nu dus voor de opgave om zo spoedig mogelijk de preventietaken adequaat en efficiënt in te vullen en in te voeren. De hamvraag hierbij is:

“Zorgen we met de gekozen invulling en invoering van de preventietaken ervoor dat de arbeidsrisico's in onze organisatie op een goede, structurele manier worden beheerst?”

Is het antwoord op deze vraag 'Ja', dan voldoet de provincie aan de wettelijke verplichtingen op dit gebied. Is het antwoord 'Nee', dan is er nog werk aan de winkel voor zowel de werkgever als de OR.

Hulp bij de hamvraag

Is de hamvraag niet direct te beantwoorden, dan bieden diverse publicaties daarbij hulp:

- de tekst van de per 1 juli 2005 gewijzigde Arbowet.
- de voorliggende handreiking, die speciaal voor de provincies over dit onderwerp ontwikkeld is: De preventiemedewerker: maatwerk voor en door provincies – Handreiking voor de invoering van preventietaken voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid n.a.v. de wijziging Arbowet juli 2005*.
- eerdere publicaties die in het kader van het Arboconvenant Provincies ontwikkeld zijn, met name:
 - Arbodienstverlening*;
 - Strategisch Arbomanagement*.

Deze publicaties bieden het integrale beeld van de meeste recente wijzigingen in de Arbowet én van de wijzen waarop provincies deze kunnen vormgeven, in samenhang met de eigen organisatiefilosofie en organisatiedoelen, en het daarop gebaseerde arbo- en verzuimbeleid.

* Deze publicaties zijn ontwikkeld in opdracht van de BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies en zijn als webpublicaties beschikbaar via www.houhetwelgezond.nl

INLEIDING EN LEESWIJZER

Deze handreiking informeert u over de verandering van de Arbowet per 1 juli 2005 en de introductie van de preventiemedewerker. Daarnaast ondersteunt de handreiking u bij het maken van een verantwoorde keuze bij het invoeren van de wetswijziging in uw organisatie.

Juist omdat de wetgever weinig regels stelt aan de preventiemedewerker heeft uw organisatie veel keuzemogelijkheden. Deze handreiking beschrijft verschillende varianten om preventietaken binnen uw organisatie in te voeren. Vanwege de vele mogelijkheden spreken we liever over 'de medewerker met preventietaken', in plaats van over 'de preventiemedewerker'.

De werkgever en de ondernemingsraad (OR) spelen een sleutelrol bij het vaststellen van de preventietaken. Deze handreiking is daarom geen blauwdruk, maar wijst op de overwegingen en aandachtspunten die van belang zijn om een juiste keuze te maken. 'Juist' wil dan eigenlijk zeggen: een keuze die aansluit bij de bestaande arbeidsrisico's en het bestaande arbobeleid van de organisatie. In die zin is het organiseren van preventietaken binnen iedere provinciale organisatie dus maatwerk. Het moet uiteindelijk bijdragen aan het vergroten van de productiviteit en de veiligheid en gezondheid van medewerkers.

Het is mogelijk dat de invoering van de preventietaken nauwelijks leidt tot aanpassingen in het bestaande arbobeleid van uw organisatie, omdat uw organisatie deze preventietaken feitelijk al uitvoert. Maar het is ook denkbaar dat de invoering van de medewerker met preventietaken wél aanpassing van het arbobeleid vergt, vooral op het gebied van de interne deskundige ondersteuning. Het invoeren van preventietaken is dan ook een kans om het arbobeleid te verbeteren.

De opbouw van deze handreiking is als volgt:

Hoofdstuk 1 van deze handreiking schetst de belangrijkste algemene veranderingen van de Arbowet op het gebied van de interne en externe deskundige ondersteuning (respectievelijk preventietaken en de mogelijkheden voor de zogenaamde maatwerk- of vangnetregeling).

In **hoofdstuk 2** staat de beschrijving van de preventietaken centraal. Ook worden enkele oplossingsrichtingen geschetst voor het organiseren van de preventietaken. Anders gezegd: wie zouden deze preventietaken kunnen uitvoeren?

Hoofdstuk 3 geeft aan hoe u stapsgewijs de preventietaken procedureel in uw organisatie kunt vormgeven.

Hoofdstuk 4 tenslotte besteedt aandacht aan de ondernemingsraad (OR). De OR heeft namelijk bij de invulling van de preventietaken een medebeslissende rol.

De handreiking bevat dus zowel de wettelijke verplichtingen rond preventietaken, als informatie over mogelijkheden (vrijheden) die provincies hebben om deze in te vullen en in te voeren. In concreto is deze verdeling als volgt:

- Wettelijke bepalingen rond preventietaken:
 - Hoofdstuk 1.
 - Hoofdstuk 2: paragrafen 2.1, 2.2 (eerste 3 pagina's), 2.4 (1e alinea), 2.6, 2.7 en 2.8.
 - Hoofdstuk 3: paragraaf 3.1.
 - Hoofdstuk 4: paragraaf 4.1 en 4.2.
 - Bijlage 1.
- Mogelijkheden (vrijheden) voor provincies om preventietaken in te vullen en in te voeren:

- Hoofdstuk 2: paragrafen 2.2 (varianten 1 t/m 5), 2.3, 2.4 (het kader) en 2.5.
- Hoofdstuk 3: paragraaf 3.2.
- Hoofdstuk 4: paragraaf 4.3.

Deze handreiking vormt een aanvulling op de publicatie “Arbodienstverlening” van de BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies¹. Daarnaast heeft het onderwerp van deze uitgave veel te maken met het onderwerp “Strategisch arbomanagement”².

Strategisch arbomanagement

De manier waarop de taken van de medewerker met preventietaken en de (aansturing van de) arbodienstverlening wordt ingericht wordt idealiter vooral bepaald door:

- 1) de strategische visie die de organisatie heeft op de meerwaarde van het arbobeleid voor de organisatie en de organisatieontwikkeling, en
- 2) door de aard van de dominante arbeidsrisico's in de provincie, directie, sector, dienst of afdeling.

Voor de samenhang tussen de strategische visie die de organisatie heeft op de meerwaarde van het arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid voor de organisatie en de organisatieontwikkeling, wordt verwezen naar het werkdokument Strategisch Arbomanagement van de BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies (zie voetnoot 2).

¹ Arbodienstverlening, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, juli 2005, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

² Strategisch Arbomanagement, Werkdocument Arboconvenant Provincies, juni 2004, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

HOOFDSTUK

VERANDERINGEN IN DE ARBOWET

Op 1 juli 2005 is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd³. De wetswijziging is voor provincies op twee onderdelen van belang:

1. organisaties krijgen de mogelijkheid om de deskundige ondersteuning bij de vormgeving van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en de reïntegratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers op een andere manier te organiseren dan bij een (externe) arbodienst (zie de door de projectorganisatie Arboconvenant Provincies ontwikkelde handreiking "Arbodienstverlening"), én
2. organisaties worden verplicht om één of meerdere deskundige medewerkers aan te stellen die zich bezighouden met preventietaken.

Verplichte
afname taken
arbodienst komt
te vervallen

Op 1 januari 1994 werd de toenmalige Arbowet⁴ aangepast. Alle organisaties moesten verplicht (weliswaar geleidelijk) een gecertificeerde arbodienst inschakelen. De arbodienst ging de werkgever en werknemers ondersteunen bij het preventie-, ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid. Hoewel organisaties ook een interne arbodienst konden oprichten, sloten nagenoeg alle organisaties een dienstverleningscontract met een externe, (vaak) landelijk opererende arbodienst.

De werkgever was verplicht een aantal taken van een arbodienst af te nemen:

1. Bijstand verlenen bij het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E), toetsing daarvan en advies daaromtrent.

2. Bijstand en begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn om arbeid te verrichten, inclusief taken op het terrein van de Wet Verbetering Poortwachter.
3. Uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).
4. Houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur.
5. Uitvoeren van een aanstellingskeuring, indien het is toegestaan dat de werkgever deze laat verrichten.

Twee andere taken waren niet verplicht, maar mócht de werkgever van een arbodienst afnemen:

6. Adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of – bij het ontbreken daarvan – de belanghebbende werknemers rond de genomen en te nemen maatregelen, gericht op het arbeidsomstandighedenbeleid.
7. Uitvoering van de in onderdeel 6 bedoelde maatregelen, dan wel de medewerking daaraan.

Voordeel van deze wetgeving was dat arbodiensten de preventie van arbeidsrisico's, het ziekteverzuim en de reïntegratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers integraal konden aanpakken. Tegelijkertijd voldeed Nederland aan een Europese verplichting, namelijk de implementatie van de RI&E- en PAGO-verplichtingen⁵. Ook werd de begeleiding van zieke werknemers weggehaald bij de bedrijfsverenigingen.

³ Staatsblad 2005, 202 Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen.

⁴ Namelijk de oorspronkelijke Arbeidsomstandighedenwet uit 1980.

⁵ Richtlijn van de Europese Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk (89/391/EEG), ook wel de 'Kaderrichtlijn' genoemd – Publikatieblad van de EG (L-183) van 29-6-1989.

Nieuw: verplichte
aanstelling
interne werk-
nemer(s) met
preventietaken

De jongste wijziging van de Arbowet, per 1 juli 2005, verplicht organisaties om de deskundige ondersteuning bij preventie voortaan intern te organiseren. Dit betekent het verplicht aanstellen of aanwijzen van één of meerdere interne werknemers met preventietaken. Daarmee is de verplichte deskundige ondersteuning voor preventie – namelijk bijstand verlenen aan het verrichten en opstellen van de RI&E– dus grotendeels weggehaald bij de arbodienst. Werkgever en ondernemingsraad moeten nu samen gaan bepalen hoe deze deskundige ondersteuning precies wordt vormgegeven.

Werkgever en
ondernemings-
raad bepalen
samen de
deskundige
bijstand

Door de komst van de medewerker met preventietaken – en de mogelijkheid om voor de inrichting van de deskundige bijstand tot een 'maatwerkregeling'⁶ te komen, in plaats van een contract met een externe arbodienst – is ook de markt voor deskundige ondersteuning opengebroken.

Dit betekent uiteindelijk dat organisaties nu de mogelijkheid hebben om ondersteuning te organiseren waar ook daadwerkelijk behoefte aan is. Anders gezegd: het arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid van de organisatie kan nu geheel naar eigen wens worden ondersteund door in- en externe deskundigen. Er is niet langer sprake van een gedwongen winkelnering bij een arbodienst. Daarmee kan de organisatie de regie over de deskundige ondersteuning, indien gewenst, geheel in eigen hand nemen.

⁶ Zie voor nadere informatie hierover de publicatie: Arbodienstverlening, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, juli 2005, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

HOOFDSTUK



DESKUNDIGE BIJSTAND
BIJ ALGEMENE
PREVENTIETAKEN

2.1 Inhoud van de Arbowet

Het nieuwe artikel 13 van de Arbowet kreeg als titel: "Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming". In de tekst van de

Arbowet komen we het woord "preventiemedewerker" niet tegen. De preventiemedewerker maakt pas zijn opwachting in de Memorie van Toelichting⁷ bij het wetsvoorstel.

Artikel 13 Arbowet (per 1 juli 2005)

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. Voor zover 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 en onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad, 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.

⁷ Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29 814, nr. 3.

Algemene
opleidings- en
ervarings-
voorschriften

In Bijlage 1 is de toelichting op artikel 13 van de Arbowet opgenomen.

De Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling stellen geen exacte eisen aan de medewerker met preventietaken. Concrete opleidings- en ervaringsvoorschriften staan ook niet in de wet. Wél geeft de Arbowet in algemene bewoordingen aan dat de medewerker met preventietaken:

- moet beschikken over een zodanige deskundigheid;
- moet beschikken over een zodanige ervaring;
- zodanig in aantal moet zijn;
- gedurende zoveel tijd beschikbaar moet zijn;
- en zodanig georganiseerd moet zijn,

dat zij de deskundige bijstand naar behoren kunnen verlenen. Daarbij moet nadrukkelijk worden gekeken naar de arbeidsrisico's binnen de provinciale organisatie, zoals die staan aangegeven in de RI&E. De inrichting van de interne deskundige bijstand moet dus expliciet zijn gebaseerd op de risico's die zich voordoen binnen de organisatie. Als de organisatie uiteindelijk de interne deskundige bijstand heeft vormgegeven, moet dit vervolgens weer worden opgenomen in de RI&E (toevoegen aan het RI&E-document).

Actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) = basis voor → Vormgeving interne deskundige ondersteuning → Wijze van interne deskundige ondersteuning moet zijn vastgelegd in RI&E

Een belangrijke algemene eis aan de medewerker met preventietaken is dat het een interne medewerker

moet zijn. Dat wil zeggen: iemand met een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst met de betreffende provinciale organisatie. Constructies om de medewerker met preventietaken iemand van buiten de organisatie te laten zijn, bijvoorbeeld via een arbo-dienst, een uitzendbureau, een shared service center of via een detacheringscontract, zijn dus in principe strijdig met het uitgangspunt van deze wetswijziging.

Medewerkers met preventietaken binnen de organisatie kunnen natuurlijk altijd hulp en ondersteuning krijgen van bijvoorbeeld (arbo)deskundigen in een externe shared service center, een arbodienst of een arbo-adviesbureau. Pas als de mogelijkheden binnen de organisatie onvoldoende zijn om de deskundige bijstand intern te organiseren, mag een organisatie besluiten om geheel of gedeeltelijk gebruik te maken van externe deskundigen of adviseurs. In zijn algemeenheid zal dat voor de provinciale organisaties echter niet het geval zijn.

De medewerker met preventietaken heeft een onafhankelijke en zelfstandige positie ten opzichte van de werkgever. De wetgever geeft de medewerker daarom enige arbeidsrechtelijke bescherming. Ten eerste mag de medewerker met preventietaken bij het uitvoeren van de preventietaken niet worden benadeeld. Ten tweede heeft de medewerker met preventietaken een ontslagbescherming vergelijkbaar met de ontslagbescherming van een OR-lid⁸. Dat betekent concreet dat de medewerker met preventietaken naar de bestuursrechter kan stappen met het verzoek omeventuele benadeling door de werkgever te laten stoppen.

De Arbeidsinspectie stelt een medewerker met preventietaken niet aansprakelijk voor fouten of tekortkomingen. Dus angst voor een strafrechtelijke

Een arbeids-
overeenkomst
is verplicht

Arbeids-
rechtelijke
bescherming

⁸ Bescherming tegen benadeling: zie artikel 13, lid 5 van de Wetswijziging Arbowet (Staatsblad 2005, 202).

aansprakelijkheid van de medewerker met preventietaken is overbodig. De medewerker met preventietaken heeft voor de Arbeidsinspectie dezelfde 'status' als een 'gewone' werknemer. Net zoals 'gewone' werknemers kan een medewerker met preventietaken wél een (bestuurlijke) boete krijgen van de Arbeidsinspectie, bijvoorbeeld voor het niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen⁹. Bij tekortkomingen of fouten, bijvoorbeeld het ontbreken van een actuele RI&E, spreekt de Arbeidsinspectie bijna altijd de werkgever aan.

De wetgever heeft geen plannen om de medewerker met preventietaken een certificatieplicht op te leggen. Opleidingsinstellingen komen wel met allerlei initiatieven om deze persoonscertificatie van de grond te trekken, maar dat zijn dus geen wettelijke voorschriften. Natuurlijk staat het bedrijven, instellingen, beroepsverenigingen en branches geheel vrij om op eigen initiatief certificatieschema's voor medewerkers met preventietaken op te stellen. Gezien de huidige arbeidsrisico's binnen de sector provincies en de huidige stand van de techniek en wetenschap zijn er op dit moment binnen de provinciale sector geen initiatieven voor persoonscertificatie inzake de medewerker met preventietaken.

Dat betekent dat iedere organisatie in grote mate vrij is om naar eigen inzicht vorm te geven aan de invulling van de preventietaken. Werkgever en ondernemingsraad kunnen in samenspraak dus echt maatwerk leveren bij de taakverdeling en -inhoud van de medewerker met preventietaken.

De wetgever heeft geen regels opgenomen over de mogelijkheid om medewerkers met preventietaken extra te belonen. Dit wordt geheel overgelaten aan de werkgevers en de werknemers.

2.2 Invulling geven aan preventietaken

De provinciale organisatie moet medewerker met preventietaken aanstellen, die bijstand kunnen bieden bij algemene preventietaken.

Het minimale wettelijke takenpakket van de medewerker met preventietaken kent drie onderdelen:

Drie taken

1. Verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E.
2. Uitvoeren van arbomaatregelen, dan wel daaraan meewerken.
3. Samenwerken met en adviseren aan de OR, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of de belanghebbende werknemers rond de genomen of te nemen arbomaatregelen.

De eerste twee preventietaken zijn gericht op de werkvloer en hebben een uitvoerend of operationeel karakter. De derde preventietaak – overleg en samenwerking met en advisering aan de OR of PVT – heeft meer een beleidsmatig karakter.

De drie algemene preventietaken kunnen worden uitgevoerd door:

Meerdere mogelijkheden om preventietaken te organiseren

1. Eén of meerdere medewerkers van één, meerdere of alle directies, sectoren, diensten of afdelingen (u kunt hierbij denken aan al aanwezige 'aandachtsfunctionarissen', bijvoorbeeld de RSI-consulent).
2. De managers of leidinggevende(n) van één, meerdere of alle directies, sectoren, diensten, of afdelingen.
3. Een staffunctionaris: de arbocoördinator, of een P&O-er met aandachtsgebied arbo of AVR (AVR = arbo, verzuim, reïntegratie).

⁹ De artikelen uit de Arbowetgeving die werknemers moeten naleven zijn terug te vinden in artikel 11 van de Arbowet en artikel 9.3 van het Arbobesluit.

4. Een combinatie van bovengenoemde medewerkers.

Het is ook denkbaar dat per locatie, of per regionale cluster van locaties preventietaken aan medewerkers worden toebedeeld. Dit laatste kan zeker handig zijn, wanneer locaties geografisch nogal ver uiteen liggen en het aantal werknemers per locatie beperkt is. Nóg een andere mogelijkheid is om preventietaken onder medewerkers te verdelen, naar gelang het soort werk: kantoorwerk (beleidswerk, beleidsondersteunend en administratief/secretarieel werk), buitendienstwerk en uitvoerend/technisch werk.

We komen verderop op deze verschillende mogelijkheden om de preventietaken te organiseren en toe te delen nog terug (zie pagina 13), evenals op de concrete, praktische invulling ervan (zie paragraaf 2.3).

Minimaal vereiste vaardigheden

Hoewel de Arbowet dat niet expliciet aangeeft, lijkt het logisch dat de medewerker met preventietaken beschikt over de volgende minimale vaardigheden:

- het kunnen verstrekken van voorlichting aan de werkgever en werknemers;
- individuele werknemers kunnen aanspreken op houding en gedrag;
- de bekendste arbeidsrisico's (afkomstig uit de RI&E) kunnen herkennen en voorstellen tot verbetering kunnen benoemen;

- uit te voeren maatregelen kunnen managen (= projectmanagement vaardigheden);
- adequaat kunnen communiceren met verschillende betrokkenen binnen de organisatie: directeur/secretaris, managers en leidinggevend, werknemers en ondernemingsraad, staffunctionarissen (= communicatieve vaardigheden).

Natuurlijk kan de provinciale organisatie zonnig of desgewenst méér eisen stellen aan deze medewerkers. Of dat nodig is, hangt sterk af van de arbeidsrisico's in de organisatie en dat kan ook per directie, dienst, sector of afdeling verschillen. De arbodienst kan hierover desgevraagd adviseren, maar de organisatie is niet verplicht een dergelijk advies te vragen. De organisatie kan bovendien zelf besluiten dat de medewerker met preventietaken een gecertificeerd arbodeskundige moet zijn¹⁰. Dit kan gewenst zijn als er veel verschillende arbeidsrisico's en complexe of moeilijk voorzienbare risico's bestaan. Het voordeel van zo'n medewerker met preventietaken die tevens een gecertificeerde arbodeskundige is dat, naast de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken, er tevens iemand binnen de organisatie is die de RI&E van de organisatie geheel of gedeeltelijk kan toetsen¹¹. Deze persoon – medewerker met preventietaken én tegelijkertijd gecertificeerde arbodeskundige – moet dan wel op een goede manier zijn 'verankerd' in de wijze waarop de arbodienstverlening is georganiseerd.¹²

¹⁰ Gecertificeerde arbodeskundigen zijn: bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundigen (de vier 'kerndeskundigen'). Zij kunnen bij diverse soorten organisaties werkzaam zijn (arbodiensten, adviesbureaus e.d.), maar ook in maatschappen of zelfstandig werken. Het gaat hier om persoonscertificaten conform de registraties van de KNMG (bedrijfsartsen), respectievelijk van de SKO (de drie andere kerndeskundigen). Ergonomen behoren niet tot de vier kerndeskundigen.

¹¹ Onlangs is (in definitief concept) een Leidraad RI&E-toets opgesteld door de beroepsverenigingen van de vier kerndeskundigen (BAO, NVAB, NVvA en NVVK). Die kan hierbij als hulpmiddel dienen.

¹² Het gaat dan om de vangnetregeling en de maatwerkregeling. Zie voor nadere informatie hierover de publicatie: Arbodienstverlening, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, juli 2005, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

De wetswijziging betekent dus niet dat er per se één nieuwe functionaris met de naam “medewerker met preventietaken/preventiemedewerker” moet komen, maar dat het heel goed mogelijk is om de preventietaken te verdelen en onder te brengen bij verschillende medewerkers. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er per afdeling, dienst, sector of directie medewerkers met preventietaken worden aangewezen. Dat is zeker voor de hand liggend als zo’n dienst, sector of directie een OR heeft. De medewerker met preventietaken moet immers ook samenwerken met en adviseren aan de OR.

De wet geeft ook geen verplichtingen ten aanzien van het aantal aan te stellen medewerkers met preventietaken in verhouding tot het aantal werknemers. Algemene vuistregels op dat punt zijn er ook nog niet, omdat de praktijk rond preventietaken zich immers nog moet ontwikkelen. Provincies zouden wel vuistregels kunnen ontwikkelen, mede door onderlinge benchmarking. Het ligt echter wél voor de hand, dat er meer medewerkers met de twee uitvoerende preventietaken zullen worden aangewezen, dan medewerkers met de beleidsmatige preventietaak.

Algemeen geldt: als blijkt dat de preventietaken binnen de provinciale organisatie al goed zijn geregeld, dan hoeft dat door de wetswijziging niet te veranderen.

De wetgever schrijft de wijze van uitvoering van de preventietaken niet voor, maar laat dat over aan de provinciale organisaties zélf over. Elke organisatie moet, ná beoordeling van de arbeidsrisico’s en overleg met de OR, een eigen afweging maken en kiezen hoe zij aan de preventietaken vormgeeft. Het ligt voor de hand dat hierbij criteria zoals aantal werknemers, aard, ernst en omvang van de arbeidsrisico’s (zie hiervoor Tabel 1 in paragraaf 2.3),

geografische spreiding, beschikbare capaciteit en kwaliteit van de bestaande arbo-organisatie een rol spelen. Zo ontstaat per provinciale organisatie een invulling van preventietaken “op maat”.

De algemene wettelijke eisen aan preventietaken in de Arbowet confronteert iedere provinciale organisatie feitelijk met de vraag: “Hoe kan ik deze preventietaken adequaat en efficiënt onderbrengen in mijn organisatie?” Bij het beantwoorden van deze vraag is het goed om steeds het volgende voor ogen te houden:

- Twee van de drie minimale preventietaken zijn vooral uitvoerend van aard en moeten dus op operationeel niveau plaatsvinden. Het gaat om het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en om uitvoeren van arbomaatregelen voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid. Uitgangspunt bij de RI&E is hierbij: de provinciale organisatie voert de RI&E zoveel mogelijk zelf uit, de arbodienst of gecertificeerd arbodeskundige voert alleen nog de toetsing uit, of ondersteunt bij de inventarisatie en evaluatie van complexe risico’s waarbij specifiek deskundigheid nodig is. Het neerleggen van de twee uitvoerende preventietaken op operationeel niveau past goed bij het gevoerde arbobeleid bij vele provincies, waarbij de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ‘in de lijn’ ligt en dus dicht op de werkvloer zit.
- De daadwerkelijke invulling van de preventietaken kan voor een provinciale organisatie aanleiding zijn om kritisch te kijken naar de organisatie van het arbeidsomstandighedenbeleid. Invoering van de preventietaken kan dan meegenomen worden in een nieuwe of hernieuwde discussie over het arbeidsomstandighedenbeleid. Als de provinciale organisatie tevreden is over de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid, dan is de invoering

van de preventietaken te zien als een verdere opbouw of versterking van het op zich goed lopende arbeidsomstandighedenbeleid.

- Houd rekening met de keten arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie van arbeidsongeschikte en arbeidsgehandicapte medewerkers, en probeer waar mogelijk en wenselijk zaken te integreren. U wilt immers dat een juiste uitvoering van preventietaken bijdraagt aan het voorkómen of beperken van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers. U kunt hier bijvoorbeeld denken aan de casemanager voor ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie. Is het wenselijk om de preventietaken ook bij de casemanager onder te brengen? Zo niet, hoe stem je het werk van de medewerker met preventietaken dan goed af op het werk van de casemanager?
- Het toetsingscriterium om te bepalen of de provinciale organisatie de preventietaken goed heeft geregeld, is het beantwoorden van de vraag: "Beheersen we hiermee de geconstateerde arbeidsrisico's op een goede manier?" Deze vraag kunnen we in zijn algemeenheid niet in deze handreiking beantwoorden, omdat het antwoord sterk afhangt van de arbeidsrisico's binnen de organisatie en het gevoerde arbobeleid om deze risico's te verminderen. De provinciale organisaties zullen deze vraag dus voor zichzelf moeten beantwoorden. De uitkomsten van de Tussentijdse Monitor van het Arboconvenant per provincie kunnen hierbij behulpzaam zijn.

Zoals eerder is aangekondigd, werken we verschillende manieren van invulling van preventietaken nu verder uit en geven we een aantal voor- en nadelen bij de verschillende varianten.

1. Eén of meerdere medewerkers van een afdeling, sector of dienst

De organisatie kan één of meerdere werknemers binnen een afdeling, sector of dienst vragen voor de uitvoering van preventietaken. Het gaat dan om het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en het uitvoeren van arbomaatregelen. De derde wettelijk voorgeschreven preventietaak, het adviseren aan en samenwerken met de OR, is lastig voor deze medewerkers. Deze taak kan dan ook het beste door een P&O-functionaris of arbocoördinator gedaan worden. In de praktijk voeren zij al vaak overleg met de OR.

Er kunnen dus medewerkers gevraagd worden om de twee operationele preventietaken uit te voeren, maar het is ook mogelijk aan te sluiten bij bijvoorbeeld de bedrijfshulpverleningsorganisatie binnen de provinciale organisatie. De preventietaken en de bedrijfshulpverleningstaken lijken op elkaar in die zin, dat zij uitgevoerd moeten worden door medewerkers binnen de organisatie.

Daarnaast zijn er in sommige provinciale organisaties al medewerkers actief op het terrein van bijvoorbeeld RSI-preventie. Deze medewerkers worden aangeduid als RSI-consulenten en verrichten veelal praktische preventietaken, zoals het geven van voorlichting aan beeldschermwerkers. Deze medewerkers zouden ook gemakkelijk ingezet kunnen worden om operationele preventietaken uit te voeren.

Voordelen van deze invulling:

- Door gebruik te maken van medewerkers die al actief zijn op een deel van het arbeidsomstandigheden terrein (RSI-consulenten, BHV'ers vertrouwenspersonen) kan de invoering van de preventietaken relatief gemakkelijk verlopen; risico's inventariseren en maatregelen nemen vormen immers vaak al een onderdeel van hun werk.

- De preventietaken worden toebedeeld aan medewerkers die affiniteit hebben met het specifieke werk, met de mensen die dit werk verrichten en ze spreken 'hun taal'. Het draagvlak voor het werk van de 'preventiemedewerker' onder de medewerkers kan hiermee flink toenemen.
- Er is sprake van tenminste één persoon op de afdeling of binnen de sector of dienst die gemakkelijk beschikbaar, relatief deskundig en gemakkelijk toegankelijk is voor werknemers en leidinggevenden.
- De medewerkers van de betreffende afdeling, sector of dienst kennen de risico's en mogelijke oplossingen goed. In sommige gevallen zit die kennis al 'opgesloten' in de vakbekwaamheidseisen van de betreffende medewerker.
- De operationele arbokennis is op deze wijze breed aanwezig en diep verankerd in de organisatie.
- De echte uitvoerende preventietaken liggen op afdelings-, sector- of dienstniveau bij de medewerkers en de andere, meer beleidsmatige preventietaak, adviseren en samenwerken met de OR, ligt bij de afdeling P&O of de arbocoördinator. De preventietaken zijn zo 'passend' verdeeld.

Nadelen van deze invulling:

- Naast de leidinggevende van de afdeling, sector of dienst komt er een aparte medewerker voor arbeidsomstandigheden. Hierdoor ligt het gevaar op de loer, dat arbozaken door de leidinggevende gemakkelijk richting deze medewerker worden geschoven, zonder dat deze de bijbehorende bevoegdheden heeft.
- De afdeling P&O of de arbocoördinator zal de RI&E's van alle afdelingen, sectoren of diensten moeten verzamelen en bundelen. Dit hoeft geen probleem op te leveren, maar bij het opstellen van één plan van aanpak voor de provinciale organisatie dient dan een goede methodiek gehanteerd te worden om dit te bereiken.

- De deskundigheid met betrekking tot arbeidsomstandigheden zit niet bij één persoon maar is versnipperd over diverse afdelingen, sectoren of diensten.

2. De leidinggevende van de afdeling, sector of dienst

In sommige organisaties verrichten leidinggevenden alle uitvoerende taken voor arbo, verzuim en reïntegratie. In dat geval ligt het voor de hand om twee van de drie preventietaken bij de leidinggevenden neer te leggen. Het gaat dan weer om de operationele taken: het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en het uitvoeren van arbomaatregelen. De derde taak, het adviseren aan en samenwerken met de OR, kan dan bijvoorbeeld bij een beleidsmedewerker van de afdeling P&O of een arbocoördinator worden neergelegd.

Voordelen van deze invulling:

- De leidinggevenden kennen de betreffende afdeling, sector of dienst goed en zijn als geen ander op de hoogte van de arbeidsrisico's binnen de afdeling. Ze kennen ook de mogelijkheden om tot verbeteringen te komen en hebben bovendien de bevoegdheid en middelen (geld, menskracht) om verbeteringen direct door te voeren.
- Relevante, operationele arbokennis wordt direct in de lijnorganisatie ingebracht, is breed aanwezig en diep verankerd binnen de organisatie.
- De leidinggevenden kunnen maatwerk leveren. Ze hoeven niet van alle mogelijke arbeidsrisico's op de hoogte te zijn, maar hoeven alleen die risico's te kennen die voor hen belangrijk zijn. De leidinggevenden bij de buitendiensten zullen bijvoorbeeld méér te maken hebben met fysieke

belasting en agressie, en de leidinggevenden bij de beleidsafdelingen méér met werkdruk en RSI.

- Het overleg met en adviseren aan de OR wordt ondergebracht bij de stafafdeling P&O of de arbocoördinator, die ook nu al méér met de OR samenwerkt dan de verschillende leidinggevenden.
- De daadwerkelijke invoering van de preventietaken is vrij gemakkelijk. De leidinggevenden dienen wellicht bijgespijkerd te worden inzake de RI&E, en wellicht heeft de betreffende P&O-stafmedewerker of de arbocoördinator ook nog enige scholing nodig om de OR te kunnen adviseren. Dat is echter relatief gemakkelijk, omdat de verdeling van taken goed past bij de taken en rollen die de lijn- en staffunctionarissen al hebben.
- De leidinggevende kan de RI&E tevens als directe praktijktoets gebruiken. Door zélf de RI&E voor de eigen afdeling, sector of dienst uit te voeren of hierbij direct betrokken te zijn, heeft hij direct zicht op de daadwerkelijke arbeidsrisico's en kan hij snel bekijken of hij goed scoort. Als hij niet goed scoort, kan hij direct actie ondernemen. Dit laat overigens onverlet dat de leidinggevende deskundige hulp kan invoeren bij de uitvoering van de RI&E, bijvoorbeeld wanneer arbeidsrisico's te complex zijn en de evaluatie ervan specifieke deskundigheid vereist. Door daar wel zelf de regie over te houden, behoudt de leidinggevende echter bovengenoemde voordelen van 'er direct bij zijn'.

Nadelen van deze invulling:

- De deskundigheid over arbeidsomstandigheden raakt verbrokkeld binnen de organisatie, de kennis is verspreid over de afdelingen, sectoren of diensten.
- De afdeling P&O, of de arbocoördinator moet de RI&E's van de verschillende afdelingen, sectoren of diensten samenvoegen tot één geheel. Het één en

ander zal méér coördinatiewerk vragen van de afdeling P&O of de arbocoördinator.

- Er komen (weer) nieuwe taken bij voor de leidinggevende.
- Medewerkers kunnen het lastig vinden om met hun leidinggevende te praten over een onderwerp als ongewenst gedrag. Zeker als de leidinggevende zelf betrokken partij is. De leidinggevende bevindt zich in zo'n overleg in een hiërarchisch 'hogere' positie dan de werknemer en dat kan het gesprek en het komen tot oplossingen belemmeren. Het ligt dan voor de hand om voor problemen met ongewenst gedrag een vertrouwenspersoon te hebben (houden).

3. De arbocoördinator of een P&O'er met aandachtsgebied arbo

In alle provinciale organisaties functioneert een arbocoördinator, die belast is met arbotaken. De arbocoördinator heeft niet alleen coördinerende taken, maar is in veel gevallen ook actief met uitvoerende taken op werkvloerniveau, zoals het meewerken aan de uitvoering van de RI&E en het mede-uitvoeren van arbomaatregelen. Kenmerkend voor de arbocoördinator is tevens het onderhouden van contacten met alle geledingen binnen de organisatie en dus ook met de OR. Voor de P&O'er met arbotaken geldt waarschijnlijk hetzelfde. Alle drie wettelijk minimale preventietaken komen in dit geval in handen van één functionaris, die vaak opereert onder de verantwoordelijkheid van de afdeling P&O.

Voordelen van deze invulling:

- Er zit veel gebundelde expertise bij de arbocoördinator/P&O'er.
- Alle preventietaken zitten vaak al in het takenpakket van de arbocoördinator/P&O'er, dus er hoeft niet zoveel te veranderen.

- De arbocoördinator/P&O'er heeft een goed zicht op alle knelpunten binnen de provinciale organisatie en kan ook voorkómen dat zaken dubbel worden gedaan of dat het wiel telkens weer opnieuw wordt uitgevonden.
- Door het goede overzicht van alle knelpunten kan de arbocoördinator/P&O'er in het overleg met de OR, waar hij veelal een rol in zal vervullen, putten uit detailkennis over knelpunten, plannen en acties. Het overleg met de OR kan hierdoor heel concreet zijn.
- De arbocoördinator/P&O'er kan, als linking pin met de andere disciplines binnen P&O, ervoor zorgen dat arbozaken geïntegreerd worden opgepakt met andere P&O-gerelateerde onderwerpen.
- Er is sprake van één herkenbaar aanspreekpunt voor de gehele organisatie.
- De arbocoördinator/P&O'er kent de externe adviseurs (arbodienst, arbodeskundigen, reïntegratiebedrijf) van de provinciale organisatie en kan deze dus gemakkelijk inschakelen wanneer dat nodig is.

Nadelen van deze invulling:

- De lijnorganisatie (leidinggevenden en werknemers) neemt zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot arbeidsomstandigheden minder gauw op en laat 'het arbowerk' over aan de arbocoördinator/P&O'er.
- De aanwezige arbokennis op de werkvloer wordt wellicht niet goed benut.
- Alle kennis en expertise zit bij één functionaris. Deze kennis en expertise moet nog worden overgedragen en doorstromen naar de rest van de organisatie.

4. Verdeling van preventietaken naar soorten werk

Naast of binnen de drie hiervoor uitgewerkte varianten is het mogelijk om de uitvoerende preventietaken te verdelen naar soorten werk binnen de provinciale organisatie. Dat wil zeggen: medewerkers aan te wijzen die de uitvoerende preventietaken voor kantoorwerk, buitendienstwerk en uitvoerend of technisch werk voor hun rekening nemen. De meer beleidsmatige preventietaak, samenwerken met en adviseren aan de OR, kan dan worden verricht door de arbocoördinator of afdeling P&O.

Het werk in de provinciale organisaties is immers goed te verdelen naar drie soorten werk¹⁹:

1. Kantoorwerk: hierbij gaat het om beleidswerk, beleidsondersteunend werk en administratief ondersteunend werk. Werk dus van beleidsmedewerkers, programma- en projectleiders, staffunctionarissen, IT'ers, helpdesk- of klantenservice medewerkers, secretaresses en administratief medewerkers. Hun werk bestaat vooral uit bureauwerk, computer- en telefoongebruik, diensten verlenen en vergaderen. De belangrijkste arbeidsrisico's zijn werkdruk, RSI, en wellicht ongewenste omgangsvormen.
2. Buitendienstwerk: hierbij gaat het om toezicht houden op vergunningen en nieuwe werken, groenonderhoud en recreatiebeheer (bijv. kantonniërs), muskusratten vangen en brug- en sluiswachten. Dit werk geschiedt voornamelijk in de buitenlucht, op buitenlocaties, zelfs ook op locaties van derden (bijv. schepen). De belangrijkste arbeidsrisico's van dit type werk zijn fysieke belasting, werkdruk, veiligheidsrisico's, agressie en geweld van 'het publiek' en gezondheidsrisico's door lawaai, klimaat en gevaarlijke stoffen.

¹⁹ Deze verdeling is gebaseerd op de publicatie Slim en plezierig werken – Maatregelen en voorbeelden voor doelmatig werken zonder werkdruk in provinciale organisaties, E. Franck, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, Den Haag, mei 2005.

3. Uitvoerend / technisch werk: hierbij gaat het om werk van bodes, chauffeurs, telefonisten, medewerkers van de postkamer, repro-afdeling, facilitaire zaken en bedrijfsrestaurant. Dit betreft dus vrij uiteenlopend werk, waarbij werkdruk en fysieke belasting de belangrijkste arbeidsrisico's zijn en soms ook veiligheids- en gezondheidsrisico's en ongewenste omgangsvormen.

Voordelen van deze invulling:

- De preventietaken worden toebedeeld aan medewerkers die affiniteit hebben met het specifieke werk, met de mensen die dit werk verrichten en ze spreken 'hun taal'. Het draagvlak voor het werk van de 'preventiemedewerker' onder de medewerkers kan hiermee flink toenemen.
- De kennis bij de medewerkers met preventietaken over de arbeidsrisico's en mogelijke maatregelen kan zich verdiepen. Het gaat niet meer om kennis over bijvoorbeeld fysieke belasting in brede zin, maar om fysieke belasting bij specifieke werkzaamheden. Er kan zo kennisgroei en specialisatie plaatsvinden en meer maatwerk worden geboden. De medewerker met preventietaken heeft hiermee leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.
- De operationele arbokennis is breed aanwezig en diep verankerd in de organisatie.
- De echte uitvoerende preventietaken liggen bij operationele medewerkers en de andere, meer beleidsmatige preventietaak, adviseren en samenwerken met de OR, ligt bij de arbocoördinator of de afdeling P&O. De preventietaken zijn zo 'passend' verdeeld.

Nadelen van deze invulling:

- De medewerkers met preventietaken zullen in veel gevallen voor meerdere locaties hun werkzaamheden verrichten. Dat betekent dat ze niet altijd

beschikbaar of gemakkelijk bereikbaar zullen zijn voor medewerkers of leidinggevenden. Het instellen van (telefonische) gesprekken kan hier echter wellicht uitkomst in bieden.

- Het werken voor verschillende locaties kan inhouden dat de medewerker met preventietaken wat 'los van de organisatie' komt te staan en vaak solitair opereert. Het vergt dus aandacht om deze medewerkers goed in de organisatie 'in te bedden' en aangehaakt te houden (wie stuurt ze aan, aan wie rapporteren ze, wat is hun thuisbasis en hoe vaak zijn ze daar?).
- Naast de leidinggevenden van afdelingen, sectoren of diensten komen er aparte medewerkers voor arbeidsomstandigheden. Hierdoor ligt het gevaar op de loer, dat arbozaken door de leidinggevende gemakkelijk richting deze medewerker worden geschoven, zonder dat deze de bijbehorende bevoegdheden heeft.
- De arbocoördinator of de afdeling P&O moet de RI&E's en plannen van aanpak van de verschillende soorten werk samenvoegen tot één geheel. Het één en ander zal méér coördinatiewerk vragen van de arbocoördinator of de afdeling P&O.
- De deskundigheid inzake arbeidsomstandigheden zit niet bij één persoon, maar is versnipperd over meerdere personen.

5. Combinatie van de eerdere varianten

Ook is een combinatie van varianten mogelijk: verdeling van preventietaken over verschillende functies (varianten 1 t/m 3) en/of verdeling van taken naar soort werk (variant 4). Zo kunt u enkele preventietaken bij werknemers leggen, bijvoorbeeld voor bepaalde risico's (denk aan RSI-consulenten), of voor soorten werk (denk aan buitenlocaties). Andere operationele preventietaken kunnen bij de leidinggevenden worden gelegd (denk aan werkdruk) en weer

een andere preventietaak (bijvoorbeeld de beleidsmatige taak) kunt u bij de arbocoördinator/P&O'er onderbrengen. Zo kunt u de voordelen van elke variant zo goed mogelijk benutten en de nadelen van elke variant zo goed mogelijk vermijden. En zo ontstaat pas echt maatwerk, maar houdt wel het overzicht goed in de gaten!

We zijn er bij bovenstaande varianten van invulling van de preventietaken steeds vanuit gegaan, dat het gaat om toevoegen van taken aan het bestaande takenpakket van medewerkers, of dit nu werknemers, leidinggevendenden of staffunctionarissen betreffen. Wanneer deze taken omvangrijk blijken te worden, bijvoorbeeld omdat ze voor veel afdelingen, sectoren, diensten of locaties moeten worden uitgevoerd, dan valt te overwegen er een aparte functie van te maken. Denk bijvoorbeeld aan een RSI-consulent, of een gezondheidsmanager.

Een algemeen advies voor de invulling van de preventietaken is tenslotte: sluit steeds zoveel mogelijk aan op de al bestaande organisatie rond arbo, verzuim en reïntegratie. Zeker wanneer dat redelijk goed functioneert. Daar is dan ongetwijfeld ook draagvlak voor, het zal bovendien relatief gemakkelijk ingevoerd kunnen worden en het zal al snel vertrouwd aanvoelen.

Hierna gaan we nog wat nader op de preventietaken in door stil te staan bij wat deze concreet in de praktijk kunnen inhouden. In paragraaf 2.3 volgen eerst praktijkvoorbeelden van de twee uitvoerende preventietaken. In paragraaf 2.4 gaan we dieper in op de derde, meer beleidsmatige preventietaak.

2.3 Praktijkvoorbeelden van uitvoerende preventietaken

Tabel 1 geeft een aantal voorbeelden van hoe de twee algemene preventietaken op operationeel niveau ingevuld kunnen worden. Uitgangspunt zijn de belangrijkste arbeidsrisico's binnen provincies, waarvan werkdruk en RSI in het Arboconvenant zijn vastgelegd en de andere drie risico's in de loop van de tijd uit andere bronnen naar voren zijn gekomen. De mogelijke wijzen van organisatie van de preventietaken zijn gebaseerd op goede praktijken binnen de sector. Uit de goede praktijken blijkt dat de preventietaken op verschillende manieren kunnen worden uitgevoerd: door één of enkele medewerkers, de leidinggevende of door de arbocoördinator of P&O-functionaris.

Als we deze praktijkvoorbeelden volgen voor de invulling van de twee uitvoerende preventietaken, betekent het dat de medewerkers met preventietaken een actieve rol hebben bij de uitvoering van de RI&E en arbomaatregelen, en dit niet zien als 'Dat is iets voor de arbodienst'. Dat sluit ook aan op het uitgangspunt van de Arbowetswijziging: de aanwijzing van de 'preventie-medewerker' is bedoeld om de interne deskundigheid en verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden in het bedrijf zo groot mogelijk te laten zijn en deze niet 'af te schuiven naar externe deskundigen'. Dat laat onverlet dat, wanneer de arbeidsrisico's complex zijn en specifieke deskundigheid nodig is, er natuurlijk wél externe deskundigheid ingeschakeld kan worden. Dan hebben de medewerkers met preventietaken echter nog steeds een actieve betrokkenheid: zij verlenen dan medewerking aan het verrichten en opstellen van de RI&E en het uitvoeren van arbomaatregelen door nadrukkelijk de regie over deze activiteiten te houden. Belangrijk voordeel hiervan is, dat de medewerker met preventietaken kan leren van

de aanpak en oplossingen van de deskundigen. De kennis vloeit dus niet weg, maar komt ten goede aan de provincie, bijvoorbeeld om in vergelijkbare volgende situaties toe te passen. Een ander voordeel is, dat de interne medewerker met preventietaken de externe deskundige kan helpen om de oplossingen goed in de alledaagse praktijk van de organisatie in te bedden, zodat deze ook echt kunnen werken.

In Tabel 1 zijn eveneens voorbeelden van preventiemaatregelen opgenomen, evenals basale preventietaken en vereiste kennis en vaardigheden. De invulling van deze tabel is grotendeels gebaseerd op de volgende bronnen uit de provinciale sector:

- Arboconvenant en Nulmeting Arboconvenant¹⁴;
- Arboscan: Gezond rendement¹⁵;
- Samen op weg naar een gezonde toekomst¹⁶;
- Slim en plezierig werken¹⁷;
- Gesprekken met arbocoördinatoren.

¹⁴ (Nulmeting) Arboconvenant Provincies, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, 2002, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

¹⁵ Arboscan: Gezond rendement, A.M. van de Bosch en W.F.B. Bovendeert, Investors in People, Maatis en IMC, september 2004.

¹⁶ Samen op weg naar een gezonde toekomst – Tussentijdse monitor Arboconvenant Provincies, rapportage op hoofdlijnen, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, Den Haag, april 2005.

¹⁷ Slim en plezierig werken – Maatregelen en voorbeelden voor doelmatig werken zonder werkdruk in provinciale organisaties, E. Franck, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, Den Haag, mei 2005.

Tabel 1 Overzicht arbeidsrisico's in provincies en uitvoerende preventietaken: meewerken aan / uitvoeren van RI&E en arbomaatregelen

| Belangrijkste arbeidsrisico's provincies | Preventiemaatregelen (Voorbeelden) | Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (Globaal omschreven) | Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij: |
|--|--|--|--|
| Werkdruk | <p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkorganisatie - Werkplanning - Werktijden - Werkduur - Formatie - Functie inhoud en taakstructuur (taakeisen versus regel mogelijkheden) - Werkrelaties en sociale steun - Communicatiepatronen (incl. conflicten) - Productieproces - Arbeidsmiddelen (hard- en software) - Werknemer (bv. gedrag, werkhouding, emotionele belasting, coping strategie) - Leidinggevende (bv. gedrag, werkhouding, emotionele belasting, stijl van leidinggeven) - Snijvlak werk / privé en combinatie zorg / arbeid - Individuele competenties - Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden - Toekomstzekerheid - Gezondheidsbehoud - Productiviteit - Motivatie - Betrokkenheid - Plezier in het werk | <p>RI&E:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkdruk- en werkstresssignalering - Werkorganisatie- en taakanalyse uitvoeren - Werkorganisatie beoordelen vóór reorganisaties - Bekend met werkdruk-meetinstrumenten <p>Arbomaatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekend met werkdrukmaatregelen (uit voorbeeldenboek Slim en plezierig werken) en daarover adviseren / die uitvoeren - Bekend met adviesstrategie (bronaanpak → persoonlijke aanpak) - Bekend met voorlichtingsmaterialen en trainingen en daarover adviseren - Voorlichting werkdruk-preventie geven - Medewerkers aanspreken op houding en gedrag - Pilots opzetten en begeleiden - Plan van aanpak opstellen - Maatregelen inbedden in P&C-cyclus¹⁸ <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieve vaardigheden - Werkdruk bespreekbaar en meetbaar maken - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevenden - Taal van de werkvloer spreken - Enthousiasmeren - Uitwisselen met anderen - Projectmatig werken | <p>Leidinggevende (Decentrale) arbocoördinator Arboadviseur Arbocontactpersoon Medewerker Sturing en Coaching P&O-functionaris Aanjager Slim en plezierig werken</p> |

¹⁸ P&C-cyclus = planning-en-control cyclus.

| Belangrijkste arbeidsrisico's provincies | Preventiemaatregelen (Voorbeelden) | Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (Globaal omschreven) | Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij: |
|--|--|---|--|
| RSI | <p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkplekinrichting - Werkplekinstelling - Werkhouding - Taakafwisseling - Hulpmiddelen (bv. pauze-software, ergonomische hulpmiddelen) - Stimuleren bewegen - Werknemer - Leidinggevende - Gezondheidsbehoud - Productiviteit - Motivatie - Betrokkenheid - Plezier in het werk | <p>RI&E:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RSI-risico's en –klachten signaleren - Werkplekonderzoek uitvoeren - Taakanalyse uitvoeren - Arbeidsmiddelen (laten) beoordelen vóór aanschaf (gebruikerstesten) - Bekend met RSI-meetinstrumenten <p>Arbomaatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekend met RSI-maatregelen en daarover adviseren / die uitvoeren - Bekend met adviesstrategie (bronaanpak → persoonlijke aanpak) - Bekend met voorlichtingsmaterialen en trainingen en daarover adviseren - Voorlichting RSI-preventie geven (bv. werkplekinstructie, RSI-lezing) - Individuele begeleiding - Medewerkers aanspreken op houding en gedrag - RSI-protocol hanteren - Pilots opzetten en begeleiden - Plan van aanpak opstellen - Maatregelen inbedden in P&C-cyclus <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieve vaardigheden - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevendenden - Taal van de werkvloer spreken - Enthousiasmeren - Uitwisselen met anderen - Projectmatig werken | <p>RSI-consulent (Decentrale) arbocoördinator Arboadviseur Arbocontactpersoon Leidinggevende Medewerker met algemene afdelingszaken in portefeuille P&O-functionaris</p> |

| Belangrijkste arbeidsrisico's provincies | Preventiemaatregelen (Voorbeelden) | Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (Globaal omschreven) | Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij: |
|--|--|--|---|
| Fysieke belasting | <p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatie van het werk - Techniek (bv. ergonomisch gereedschap, (til)hulpen) - Gedrag medewerkers - Leeftijd medewerkers (fysieke capaciteiten, teamsamenstelling) - Gezondheidsbehoud - Productiviteit - Motivatie - Betrokkenheid - Plezier in het werk | <p>RI&E:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risico's en klachten fysieke belasting signaleren - Werkplekonderzoek uitvoeren - Taakanalyse uitvoeren - Arbeidsmiddelen (laten) beoordelen vóór aanschaf (gebruikerstesten) - Bekend met meetinstrumenten fysieke belasting <p>Arbomaatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekend met fysieke belasting maatregelen en daarover adviseren / die uitvoeren - Bekend met adviesstrategie (bronaanpak → persoonlijke aanpak) - Bekend met voorlichtingsmaterialen en trainingen en daarover adviseren - Voorlichting fysieke belasting geven (bv. tiltraining) - Medewerkers aanspreken op houding en gedrag - Pilots opzetten en begeleiden - Plan van aanpak opstellen - Maatregelen inbedden in P&C-cyclus <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieve vaardigheden - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevenden - Taal van de werkvloer spreken - Enthousiasmeren - Uitwisselen met anderen - Projectmatig werken | <p>Ergonomisch adviseur Ergocoach (Decentrale) arbocoördinator Arboadviseur Arbocontactpersoon P&O-functionaris</p> |

| Belangrijkste arbeidsrisico's provincies | Preventiemaatregelen (Voorbeelden) | Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (Globaal omschreven) | Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij: |
|--|---|---|--|
| <p>Agressie en geweld, ongewenste omgangsvormen</p> <p>Buitendienst: lastige of agressieve personen onder publiek, collega's of leidinggevend</p> <p>Overig werk: lastige of agressieve personen onder collega's of leidinggevend</p> | <p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkplekinrichting - Communicatie en gedrag medewerkers (bv. hantelen conflicten en agressie) - Opvang en nazorg - Gezondheidsbehoud - Productiviteit - Motivatie - Betrokkenheid - Plezier in het werk | <p>RI&E:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risico's en klachten A&G signaleren - Werkplekonderzoek uitvoeren - Incidenten melden en registreren - Incidentenanalyse uitvoeren - Bekend met A&G-meetinstrumenten <p>Arbomaatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekend met A&G-preventiemaatregelen en daarover adviseren / die uitvoeren - Bekend met adviesstrategie (bronaanpak → persoonlijke aanpak) - Bekend met voorlichtingsmaterialen en trainingen en daarover adviseren - Voorlichting A&G-preventie geven (bv. deëscalatie-interventies) - Periodieke bespreking teamoverleg - Verwijzen naar bedrijfsarts, huisarts, psycholoog, of bedrijfsmaatschappelijk werker - Medewerkers en derden aanspreken op houding en gedrag - 1^e opvang - Aangifte doen en schade verhalen - A&G-protocol hanteren - Pilots opzetten en begeleiden - Plan van aanpak opstellen - Maatregelen inbedden in P&C-cyclus <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieve vaardigheden - Agressie en geweld bespreekbaar maken - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevend - Taal van de werkvloer spreken - Stimuleren - Uitwisselen met anderen - Projectmatig werken | <p>Leidinggevende Meewerkend voorman/vrouw Beveiligingsmedewerker Medewerkers met taak 1^e opvang Bedrijfs Opvang Team Trauma team Bedrijfsmaatschappelijk werk Psycholoog Beheerder gebouw (Decentrale) arbocoördinator Arboadviseur Arbocontactpersoon Vertrouwenspersoon Klachtencommissie P&O-functionaris</p> |

| Belangrijkste arbeidsrisico's provincies | Preventiemaatregelen (Voorbeelden) | Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (Globaal omschreven) | Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij: |
|---|--|--|---|
| <p>Veiligheids- en gezondheidsrisico's</p> <p>Met name buitendienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiligheid - geluid - klimaat - gevaarlijke stoffen | <p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkplekinrichting - Werkorganisatie - Arbeidsmiddelen (aanschaf, gebruik, onderhoud, keuring) - Productieproces - Medewerkers (bv. gedrag, vakbekwaamheid) - Leidinggevende (bv. gedrag, toezichhouden) - Gezondheidsbehoud - Productiviteit - Motivatie - Betrokkenheid - Plezier in het werk | <p>RI&E:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiligheids- en gezondheidsrisico's en klachten signaleren - Werkplekonderzoek uitvoeren - Arbeidsmiddelen (laten) beoordelen vóór aanschaf (gebruikerstesten) - Bekend met meetinstrumenten veiligheid en gezondheid <p>Arbomaatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekend met maatregelen veiligheid, geluid, klimaat, gevaarlijke stoffen en daarover adviseren / die uitvoeren - Bekend met adviesstrategie (bronaanpak → persoonlijke beschermingsmiddelen) - Bekend met eisen aan arbeidsmiddelen (bv. onderhoud, keuring) - Bekend met voorlichtingsmaterialen en trainingen en daarover adviseren - Voorlichting veiligheid en gezondheid geven - Medewerkers en derden aanspreken op houding en gedrag - Pilots opzetten en begeleiden - Plan van aanpak opstellen - Maatregelen inbedden in P&C-cyclus <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieve vaardigheden - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevenden - Taal van de werkvloer spreken - Enthousiasmeren - Uitwisselen met anderen - Projectmatig werken | <p>Leidinggevende Meewerkend voorman/vrouw Medewerker met aandachtsgebied veiligheid en gezondheid (bv. Coördinator veiligheid en gezondheid) Gezondheidsmanager (Decentrale) arbocoördinator Arboadviseur Arbocontactpersoon</p> |

In Tabel 1 staan de preventietaken voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid genoemd. Mogelijk moeten arbocoördinatoren of P&O'ers verdere kennis over de aanpak van de arbeidsrisico's opbouwen. Voor werkdruk bijvoorbeeld kennis van onderzoeks-instrumenten en maatregelen op het terrein van arbeid en organisatie. Voor RSI en fysieke belasting kan het gaan om basiskennis ergonomie, de arbeids-hygiënische strategie, beleid, organisatie en borging. Voor agressie en geweld gaat het bijvoorbeeld om basiskennis psychologie, kennis van onderzoeks-instrumenten en maatregelen in de sfeer van gedragsturing en werkplekaanpassingen. Om de veiligheidsrisico's van de buitendienstmedewerkers te verminderen, kan de arbocoördinator aanvullend onderhoud, keuring en inkoop van veilige apparatuur verrichten.

In Tabel 1 zijn geen eisen opgenomen over de kennis die 'gewone' uitvoerende medewerkers nodig hebben over de arbeidsrisico's in hun werk. De medewerker met preventietaken kan er juist voor zorgen dat medewerkers goed voorgelicht worden over de arbeidsrisico's. Preventietaken kunnen daarmee ook bijdragen aan de bevordering van de vakbekwaamheid van medewerkers.

Ten aanzien van de vereiste kennis en vaardigheden geldt tenslotte dat, aan welke personen en functionarissen de preventietaken ook worden toebedeeld, deze personen goed de beperking van de eigen kennis moeten weten. En daardoor dus ook weten wanneer meer diepgaande in- of externe deskundigheid moet worden ingeschakeld.

2.4 Preventietaken op coördinerend en beleidsmatig niveau

Doel van de Arboret is dus om op uitvoerend niveau algemene preventietaken te regelen voor de alledaagse zorg voor preventie en gezondheid. Daarnaast vraagt de Arboret om ook preventietaken op beleidsmatig niveau te regelen: samenwerken met en adviseren aan de OR rond genomen en te nemen arbomaatregelen. Deze zijn natuurlijk gemakkelijk te verbinden met de andere organiserende, coördinerende en/of beleidsvoorbereidende arbotaken, die binnen een provinciale organisatie worden uitgevoerd, vaak door een (centrale) arbocoördinator. Afhankelijk van de wensen en organisatorische omstandigheden binnen de provinciale organisatie kan het zinvol zijn de beleidsmatige preventietaken te organiseren binnen diezelfde functie: bij de (centrale) arbocoördinator. Dit kan, maar moet niet. De nieuwe Arboret vermeldt het weliswaar niet expliciet, maar de intentie spreekt eruit geen arbo-overhead te willen creëren (lees: per se nieuwe functies creëren). De intentie is: op werkvloer-niveau basale preventietaken goed regelen, dan wel preventietaken laten aansluiten op de bestaande arbo-organisatie, als die goed functioneert. Het neerleggen van de beleidsmatige preventietaak bij de (centrale) arbocoördinator sluit dus goed op die intentie aan.

Onderstaand kader geeft een aantal taken op coördinerend en beleidsmatig niveau weer. Dat betreft uiteraard de beleidsmatige preventietaak (de 3^e minimale wettelijke taak van de medewerker met preventietaken), maar ook nog een aantal andere taken die in de praktijk bij provincies voorkomen. Daarnaast bevat het kader de deskundigheidseisen, die bij deze coördinerende en beleidsmatige (preventie)taken passen¹⁹.

¹⁹ De opsomming van (preventie)taken en deskundigheids- en vaardigheidseisen van de (centrale) arbocoördinator is wellicht verder aan te vullen op basis van competenties uit het Fuwaprov.

Mogelijke (preventie)taken van de (centrale) arbocoördinator op coördinerend en beleidsmatig niveau:

- Samenwerken en overleggen met en (gevraagd en ongevraagd) adviseren aan topmanagement, directies en (direct) leidinggevendenden inzake het AVR-beleid.
- Samenwerken met en (gevraagd en ongevraagd) adviseren aan de OR rond genomen of te nemen arbomaatregelen.
- Samenwerken met personeelsadviseurs/afdeling P&O om te komen tot een geïntegreerde aanpak van AVR.
- (Mede) ontwikkelen van het arbobeleid (o.a door coördinatie van RI&E's, plannen van aanpak, voortgangsrapportages, voorbereiden van beleidsvoorstellen voor het management / de bestuurder).
- (Mede) ontwikkelen en (doen) implementeren van een arbosysteem, ondergebracht in de P&C-cyclus en bedrijfsvoering van de provincie.
- (Doen) opstellen van specifiek beleid en protocollen voor arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en reïntegratie (bijvoorbeeld een protocol agressie en geweld).
- Genereren en (doen) verstrekken van management AVR-informatie.
- Bewaken van kosten en baten van het AVR-beleid en maatregelen.
- Analyseren van arbeidsgebonden verzuim met de bedrijfsarts en ongevallen met de veiligheidskundige, vertalen naar preventiebeleid.
- Coördineren van medewerkers met preventietaken, zorgdragen voor opleiding van deze medewerkers.
- Opstellen van criteria voor de selectie van een of meer arbodiensten, arbodeskundigen, reïntegratie-bedrijven etc.

- Aansturen van de arbodienst(en), arbodeskundigen, reïntegratiebedrijven en bewaken van de kwaliteit van de dienstverlening.
- In- en externe communicatie over AVR-zaken.

Deskundigheid- en vaardigheidvereisten voor deze coördinerende en beleidsmatige (preventie)taken:

- Opleiding, functioneren, werken en denken minimaal op HBO-niveau.
- Bekendheid met functioneren van de OR, de wettelijke basis daarvoor (Wet op de ondernemingsraden) en meer specifiek de rol en rechten van de OR op AVR-gebied.
- Bekendheid met de Arbowet en andere relevante wet- en regelgeving en de (administratieve) verplichtingen die daaruit voor de provincie voortvloeien.
- Bekendheid met de belangrijkste arbeidsrisico's binnen de provincie en met mogelijke arbomaatregelen, conform de stand der wetenschap en techniek.
- Relevante bronnen kennen en raadplegen om bovengenoemde kennis op peil te houden.
- Bekendheid met de belangrijkste spelers rond AVR, zowel binnen als buiten de provinciale organisatie.
- Afdelings-, sector- of dienst-RI&E's en plannen van aanpak kunnen bundelen en omzetten tot centraal plan van aanpak of arbobeleidsplan.
- Centrale plan van aanpak kunnen verbinden met de P&C-cyclus en ook kunnen omzetten in strategisch arbomanagement.
- Strategische adviesvaardigheden: kunnen ontwikkelen van beleid ter advisering van het topmanagement en overige geledingen in de organisatie over

AVR, en deze thematiek kunnen verbinden met algemene organisatiedoelen van de provincie.

- Communicatieve vaardigheden: gesprekstechnieken, taal van alle geledingen binnen de provincie kunnen spreken, met alle geledingen daadwerkelijk kunnen communiceren, processen tussen hen kunnen sturen/begeleiden en hen op gepaste wijze kunnen informeren (doelgroep specifiek).
- Projectmanagementvaardigheden: pilots en projecten kunnen opzetten en (doen) uitvoeren.
- ICT-vaardigheden: kunnen toepassen van tekstverwerking, spreadsheets, internet-gebruik, om de overige taken adequaat en vlot te kunnen uitvoeren.
- Ondernemend, enthousiasmerend, creatief, oplossingsgericht.

2.5 Samenwerken en uitwisselen

Hoe de verdeling van preventietaken binnen de provincies ook gaat uitpakken, er komen ongetwijfeld meerdere medewerkers met preventietaken. Het is verstandig en lonend niet ieder voor zich de taken te laten uitvoeren (en ieder voor zich wielen te laten uitvinden), maar hen ook ervaringen en deskundigheid te laten uitwisselen, en onderlinge kennisdeling en samenwerking te stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld via e-mailgroepen, periodiek overleg en inhoudelijke themabijeenkomsten (bijv. naar arbeidsrisico), zoals nu door de projectorganisatie Arboconvenant Provincies voor arbocoördinatoren gecoördineerd en gerealiseerd wordt binnen de kaders van het arboconvenant. Het is echter van belang dat dergelijke facilitering van onderlinge kennisdeling en samenwerking niet alleen voor arbocoördinatoren beschikbaar is, maar ook voor andere medewerkers die met preventietaken belast zijn.

Deze samenwerking en uitwisseling kan zeker binnen provincies plaatsvinden, maar óók tussen provincies. Uit de Tussentijdse Monitor van het arboconvenant bleek daar ook al behoefte aan te zijn, nog los van de invulling van preventietaken. Interprovinciale bundeling van taken en disciplines kan daartoe een mogelijkheid zijn.

2.6 Overleg met de ondernemingsraad

Over de invulling van de preventietaken moet de werkgever overleg voeren met de ondernemingsraad. In deze paragraaf gaan wij al even kort in op de rol van de OR bij de invulling van de preventietaken. In hoofdstuk 4 komen we daar uitgebreider op terug.

De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht bij de invulling van de preventietaken binnen de provinciale organisatie. Het gaat namelijk om een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid. Het instemmingsrecht bij arboregelingen is opgenomen in artikel 27, lid 1, onder d. van de Wet op de ondernemingsraden. We spreken van een regeling, omdat het consequenties heeft voor alle medewerkers binnen de provinciale organisatie. Sommige provincies hebben per directie, sector of dienst (nog) een eigen OR (ook wel onderdeel-commissie (OC), of OR-deelcommissie genoemd) en daarnaast een centrale OR. De vraag is dan waar de instemmingsprocedure over de invulling van de preventietaken het beste kan worden afgehandeld. Dat is in zijn algemeenheid daar waar de RI&E normaliter wordt besproken. Dat kan dus zijn: op het centrale niveau (provincie), op het decentrale niveau (afzonderlijke directie, dienst of sector), of beide (hoofdlijnen versus meer detailniveau). Om wildgroei te voorkomen verdient het wellicht de voorkeur om de instemming

Instemmingsrecht

rond de invulling van preventietaken toch op centraal niveau af te handelen, natuurlijk na afstemming met decentrale niveaus.

Eén en ander betekent dat de OR moet instemmen met de wijze waarop de provinciale organisatie de preventietaken wil laten uitvoeren. De OR kan dus ook niet akkoord gaan met de door de bestuurder voorgestelde werkwijze/regeling. In dat geval mag de provinciale organisatie de regeling niet invoeren. Er moet dan opnieuw onderhandeld worden met de OR over een nieuwe regeling, of de provinciale organisatie moet vervangende instemming vragen aan de kantonrechter. Krijgt de provincie de instemming van de kantonrechter, dan 'overruled' de uitspraak van de kantonrechter het afwijzende besluit van de OR.²⁰

De provinciale organisatie en de OR kunnen natuurlijk ook op centraal niveau afspreken dat de uiteindelijke specifieke invulling van de preventietaken op directie-, dienst- of sectorniveau plaatsvindt.

2.7 Rol van de arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige

Bij aanwezigheid van een actuele, getoetste RI&E kan de provincie zelf in overleg met de ondernemingsraad de preventietaken invullen. Er moet dan een document worden gemaakt over de genomen maatregelen voor de invulling van de preventietaken. Dat is bijvoorbeeld gebaseerd op het verslag van overleg met de ondernemingsraad. Dit document wordt eenvoudigweg toegevoegd aan het bestaande RI&E-document. In deze situatie is advisering over en toetsing van deze RI&E-aanvulling door de arbodienst of gecertificeerde

arbodeskundige niet verplicht. De arbodienst of arbodeskundige kan uiteraard wel om advies gevraagd worden, zowel door de bestuurder als de OR. Bijvoorbeeld over de vraag of de voorgenomen invulling van de preventietaken in goede relatie staat tot de aanwezige arbeidsrisico's. Of als de OR niet kan instemmen met het voorstel van de werkgever inzake de organisatie van de preventietaken.

Indien sprake is van een oudere RI&E, dan moet deze eerst geactualiseerd worden, voordat er een adequate beschrijving van de organisatie van de interne preventietaken kan worden opgesteld. Deze geactualiseerde en bijgewerkte RI&E moet worden getoetst door de arbodienst (in geval van de vangnetregeling), of de gecertificeerde arbodeskundige (in geval van de maatwerkregeling; zie ook de publicatie in voetnoot 1 en de omschrijving van gecertificeerde arbodeskundigen in voetnoot 10). Vervolgens geeft de arbodienst/arbodeskundige een advies over de geactualiseerde RI&E. Zij kunnen wijzigingen adviseren, maar de organisatie is niet verplicht om het advies op te volgen. Er kunnen voldoende motieven zijn om daar vanaf te wijken. Op basis van de geactualiseerde en getoetste RI&E kan de provincie vervolgens de organisatie van de preventietaken beschrijven. Men kan hierbij natuurlijk hulp vragen bij de arbodienst/ gecertificeerde arbodeskundige, maar dat is niet verplicht.

Is de organisatie van de preventietaken eenmaal gerealiseerd, ná instemming van de OR, dan moet het document waarin de preventietaken zijn geregeld onderdeel gaan uitmaken van het RI&E-document. Wordt de RI&E in de toekomst (opnieuw) aangepast, dan zal bij die aanpassing ook gekeken moeten

²⁰ Let op: bij de keuze over de arbodienstverlening is er geen sprake van een instemmingsrecht, maar van een overeenstemming tussen de werkgever en de OR. Zie ook paragraaf 4.1

worden naar de organisatie van de preventietaken. Dan zal ook de arbodienst (vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (maatwerkregeling) de organisatie van de preventietaken (weer) moeten toetsen, als onderdeel van de toetsing van de gehele RI&E.

2.8 Rol van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie let bij haar controle-activiteiten vooral op de arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Is daar alles goed voor elkaar, dan is er voor de Arbeidsinspectie weinig aanleiding om de deskundige ondersteuning van de organisatie onder de loep te nemen. Wanneer de Arbeidsinspectie echter onvolkomenheden op de werkvloer constateert, dan zal de inspectiedienst nadrukkelijk gaan kijken en beoordelen hoe de deskundige ondersteuning is georganiseerd.

Als de Arbeidsinspectie concludeert dat, gezien de arbeidsrisico's, de preventietaken binnen de provinciale organisatie onvoldoende zijn, kan de

Arbeidsinspectie ingrijpen. Zij kan daartoe gebruiken maken van de eis tot naleving²¹, waarbij de provincie wordt gedwongen om de preventietaken adequaat af te stemmen op de RI&E. Als een organisatie onvoldoende of niet meewerkt kan de Arbeidsinspectie als uiterste dwangmiddel een bestuurlijke boete opleggen.

Als de Arbeidsinspectie eisen stelt aan de invulling en invoering van preventietaken, moet de provinciale organisatie de regeling rond de preventietaken aanpassen. De OR kan vervolgens besluiten om niet in te stemmen met deze aangepaste regeling, maar de provincie kan dit naast zich neerleggen. De OR kan de kantonrechter nog vragen het besluit van de provinciale organisatie terug te draaien, maar dit verzoek zal door de kantonrechter niet ontvankelijk worden verklaard, omdat het gaat om een zaak waar de Arbeidsinspectie een eis tot naleving heeft gesteld²². Kortom: de provinciale organisatie moet de regeling volgens de eis van de Arbeidsinspectie aanpassen, wellicht onder protest van de OR.

²¹ Artikel 27 van de Arbowet 1998.

²² Artikel 36, lid 6 Wet op de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK

3

INVOERING VAN DE PREVENTIETAKEN

3.1 Datum van invoering

Organisaties moeten vanaf 1 juli 2005 aantoonbare stappen zetten om te komen tot een (geleidelijke) invoering van de preventietaken. Tegelijk hebben werkgever en OR tijd nodig om met elkaar te overleggen over de gewenste invulling van de preventietaken. Zodra de OR instemt met de invulling van de preventietaken, kan de provinciale organisatie de preventietaken daadwerkelijk gaan invoeren (mensen aanwijzen, mensen eventueel scholen, aanpassen van het arbobeleid etc.). De invoering van de preventietaken kan het beste worden meegenomen in de arbobeleids-cyclus. Bij de jaarlijkse voortgangsbespreking van het plan van aanpak kan het plan worden aangepast: de invoering van de preventietaken komt dan als nieuwe actie in het plan van aanpak.

3.2 Stappen bij de invulling en invoering van de preventietaken

De invulling en invoering van preventietaken kent de volgende stappen:

Stap 1: Beschouw de RI&E en beoordeel de actuele situatie van arbeidsrisico's, arbomaatregelen en organisatie van arbotaken.

Toelichting:

De invulling van de preventietaken moet gebaseerd zijn op een actuele, getoetste RI&E, zodat er zicht is op de actuele arbeidsrisico's en de actuele arbo-organisatie.

Beoordeel of de genomen arbomaatregelen en het gevoerde arbobeleid voldoende zijn om de geïnventariseerde arbeidsrisico's structureel goed

te kunnen beheersen. Is dat het geval, dan kunnen op basis hiervan direct de preventietaken worden beschreven (zie stap 2).

Is dat niet het geval – er zijn bijvoorbeeld wel risico's, maar er zijn onvoldoende maatregelen genomen en er is te weinig deskundigheid – dan zullen niet alleen de preventietaken moeten worden beschreven, maar ook aanvullende maatregelen en/of beleid, waarmee de arbeidsrisico's wél structureel goed kunnen worden beheerst. Deze aanvullingen zullen dan in het plan van aanpak moeten worden opgenomen.

Als de RI&E niet actueel meer is, dan moet eerst de RI&E geactualiseerd worden. Bij de actualisatie van de RI&E moet dan altijd de arbodienst (vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (maatwerkregeling) betrokken worden. Deze deskundigen moeten immers de RI&E toetsen en daarover een advies uitbrengen.

Ná het maken van de actuele RI&E moet dan meteen gestart worden met het maken van een conceptvoorstel invulling preventietaken (zie stap 2).

Stap 2: Maak een conceptvoorstel invulling preventietaken.

Toelichting:

Een medewerker (arbocoördinator/Hoofd P&O/P&O beleidsmedewerker) van de provinciale organisatie schrijft een conceptvoorstel over de invulling van de preventietaken. Daarbij dient de medewerker nauwkeurig de risico's uit de RI&E van de provinciale organisatie te betrekken.

Let op dat in het voorstel expliciet (dus schriftelijk) aandacht wordt besteed aan antwoorden op de volgende vragen:

- Wie worden binnen de organisatie belast met de preventietaken?
- Welke deskundigheidseisen stellen wij aan deze medewerkers?
- Over welke ervaring (en uitrusting) dienen deze medewerkers te beschikken?
- Hoe ziet de organisatie van de medewerker met preventietaken eruit? Denk hierbij aan een omschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Maar ook aan de samenwerking tussen medewerkers met preventietaken onderling en de samenwerking tussen de medewerkers met preventietaken en de overige bij preventie betrokken medewerkers (bijv. de arbocoördinator, leidinggevenden, P&O etc.)
- Hoeveel tijd kunnen de medewerker met preventietaken besteden aan hun taken?
- Wat is er nodig om de preventietaken goed en tijdig in te voeren. Denk hierbij aan elementen van een invoeringsplan, zoals overleg, afstemming, training, taakomschrijvingen.
- de verdeling van verantwoordelijkheden tussen 'de lijn' en 'de staf';
- meteen een eventuele verbetering maken in het arbobeleid en de arbo-organisatie, of vooral aansluiten op het bestaande, goed functionerende beleid en organisatie;
- aansluiting op de keten arbo – ziekteverzuim – reïntegratie;
- de mate waarin de invulling van de preventietaken zorgt voor een goede, structurele beheersing van de arbeidsrisico's.

Een tip bij deze stap is tenslotte om overleg te voeren met de betrokken werknemers, leidinggevenden en/of arbocoördinator of P&O-functionaris over (de hoofdlijnen van) het voorstel vóór stap 3 wordt genomen. Dit vergroot de kans op een concept-voorstel dat al op draagvlak binnen de organisatie kan rekenen.

Stap 3: Voer overleg met de OR.

Toelichting:

De opsteller bespreekt het concept-voorstel in het overleg tussen werkgever en OR. U kunt natuurlijk ook voorafgaand aan het concept-voorstel met de OR praten om over uitgangspunten en hoofdlijnen uit te wisselen. Ook tijdens het schrijfproces kunt u van gedachten wisselen met de OR. Dit vergroot de kans op méér draagvlak voor het concept-voorstel.

Stap 4: Verkrijgen van instemming van de OR.

Toelichting:

Het uiteindelijke concept-voorstel gaat naar de OR voor instemming. Mogelijk wil de OR nog een keer formeel in de overlegvergadering met de werkgever overleggen over het concept-voorstel, voordat zij

Het voorstel kan ook rekening houden met de (te maken) keuze van de provincie voor de arbo-dienstverlening (vangnetregeling (interne- of externe arbodienst) of maatwerkregeling). Verder kan het laten toetsen van de RI&E door een interne, dan wel externe gecertificeerde arbodeskundige erin worden opgenomen. Wat dit laatste betreft geldt, dat de wetgever de voorkeur geeft aan toetsing door een interne deskundige: de wetgever ziet op basis van de Europese Kaderrichtlijn liefst zoveel mogelijk interne deskundigheid binnen de organisatie. Dat zal echter niet altijd haalbaar zijn en dan is toetsing door een externe deskundige natuurlijk de aangewezen weg.

Ook is het zinvol om bij het maken van het concept-voorstel nog even terug te kijken naar de vier overwegingen uit paragraaf 2.2:

definitief instemt. Deze (extra) overlegronde kan nog leiden tot een nieuwe aanpassing van het concept-voorstel.

Als alles goed verloopt stemt de OR hierna in met het voorstel tot de invulling en invoering van preventietaken. Zo niet, dan moet opnieuw met de OR onderhandeld worden tot er wél instemming verkregen is. In het uiterste geval kan de provincie via instemming van de kantonrechter het afwijzende besluit van de OR 'overrulen' (zie verder paragraaf 2.5 en hoofdstuk 4).

Stap 5: Invoering van de preventietaken binnen de provinciale organisatie.

Toelichting:

Heeft het voorstel de instemming van de OR, dan kunnen de implementatiestappen in het plan van aanpak worden opgenomen en de preventietaken kunnen worden ingevoerd. Leidinggevenden, werknemers en/of arbocoördinator of P&O-functionaris moeten, waar nodig, worden bijgeschoold. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten voor alle betrokkenen expliciet (dus schriftelijk) worden gemaakt in het arbobeleid van de organisatie²⁸. Aanpassingen in de functie-omschrijvingen en het organigram liggen ook voor de hand. Alle medewerkers moeten voorlichting krijgen over de preventie-

taken. De manier waarop de provinciale organisatie vorm geeft aan de preventietaken (wie voert het uit, hoe voeren we het uit? etc.) moet ook expliciet (dus schriftelijk) worden opgenomen in het RI&E-document. In de toekomst, als de RI&E geactualiseerd moet worden, kan dan ook de uitvoering van de preventietaken weer aan de orde komen.

Een tip bij deze stap is tenslotte om de invoering van de preventietaken aan te grijpen om weer eens breed aandacht aan AVR in de provinciale organisatie te besteden. In samenwerking met de afdeling Communicatie kan iedereen adequaat geïnformeerd worden. In de communicatie kan het zinvol zijn de bedoelingen van de wetgever met de invoering van preventietaken nog eens goed over het voetlicht te brengen:

- interne deskundigheid en verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden in de organisatie zo groot mogelijk laten zijn;
- deze niet 'afschuiven' op een externe arbodienst of deskundige(n);
- basale preventietaken op werkvloerniveau goed regelen.

En dit betekent niet per se nieuwe functies creëren of arbo-overhead creëren, maar de invulling van de preventietaken goed laten aansluiten op de bestaande arbo-organisatie, als die goed functioneert.

²⁸ zie: Artikel 3, lid 2 van de Arbowet.

HOOFDSTUK

4

POSITIE EN ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

In dit hoofdstuk staan we stil bij de rol en positie van de OR bij de invulling van de preventietaken. De informatie in dit hoofdstuk overlapt hier en daar met onderdelen van eerdere hoofdstukken. Dat is misschien een nadeel. Voordeel is echter dat alle belangrijke aandachtspunten voor de OR hier bij elkaar staan.

4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht

De OR heeft ook een verantwoordelijkheid en een stevige onderhandelingspositie

De rol van de OR is altijd belangrijk geweest in de Arbowet. Dat wordt met deze wetswijziging nog eens onderstreept. De gewijzigde Arbowet geeft de OR bij de deskundige ondersteuning twee belangrijke rechten:

1. De OR krijgt de mogelijkheid om mede te bepalen of een organisatie kiest voor de maatwerkregeling. Wil een organisatie niet langer doorgaan met de deskundige externe bijstand van een arbodienst (vangnetregeling), dan kan dat alleen maar gebeuren nadat hierover overeenstemming is bereikt met de OR²⁴.
2. De OR heeft instemmingsrecht bij de invulling van de preventietaken.

Het zijn beide belangrijke, maar verschillende rechten van de OR.

Het recht op overeenstemming klinkt wat merkwaardig, want overeenstemming is moeilijk afdwingbaar via de rechter. Er wordt mee bedoeld dat de werkgever een bepaalde maatregel pas mag invoeren, nadat de werkgever met de OR overleg heeft gevoerd en nadat

de OR en de werkgever overeenstemming hebben bereikt. Dit recht van overeenstemming geldt dus voor de maatwerkregeling ten aanzien van arbodienstverlening en geeft de OR de mogelijkheid om in nauw overleg met de werkgever invulling te geven aan deze maatwerkregeling.

Het recht op overeenstemming staat niet in de Wet op de ondernemingsraden, maar in de betreffende wet zélf. Dus met betrekking tot de maatwerkregeling is dit terug te vinden in de Arbowet²⁵. Als er geen overeenstemming wordt bereikt, hebben werkgever, noch OR een beroepsmogelijkheid. Dat heeft dan automatisch tot gevolg dat de maatwerkregeling niet door kan gaan en dat de werkgever alles bij het oude moet houden. Deze 'oude' situatie heet in de nieuwe Arbowet de vangnetregeling. Uiteraard kan de werkgever zijn plannen wel aanpassen en zo alsnog proberen met de OR tot overeenstemming te komen.

Het tweede recht is het instemmingsrecht. De wijze waarop de organisatie preventietaken inricht, is instemmingsplichtig op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Zoals in het stappenplan is aangegeven (zie hoofdstuk 3) zal de OR moeten instemmen met een voorstel tot invulling van de preventietaken. Op het moment dat de werkgever en de OR er onverhoopt niet uitkomen, kunnen beide partijen beroep aantekenen. Een werkgever of OR moet het geschil altijd eerst voorleggen aan de bedrijfscommissie. Anders verklaart de kantonrechter zich niet-ontvankelijk en kan dus geen procedure voor de rechter volgen²⁶.

De werkgever kan de kantonrechter vragen om de regeling te mogen invoeren, als de OR niet instemt

²⁴ Voor invulling van de maatwerkregeling en arbodienstverlening zie de publicatie *Arbodienstverlening, BBCP / projectorganisatie Arboconvenant Provincies, juli 2005*, webpublicatie www.houhetwelgezond.nl

²⁵ Om precies te zijn: In artikel 14, lid 8, onder b, van de Arbowet.

²⁶ Zie: artikel 36, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden.

met de regeling. Op zijn beurt kan de OR schriftelijk de nietigheid van een regeling inroepen. En als de werkgever toch begint met de uitvoering van een door de OR nietig verklaarde regeling kan de OR de kantonrechter vragen om stopzetting. Tot slot kan de werkgever weer aan de kantonrechter vragen om de nietigheid van de regeling door de OR als onjuist te verklaren.

Kortom: in de beroepsprocedure komt het verschil tussen het recht op overeenstemming en het instemmingsrecht duidelijk naar voren. Beide rechten geven de OR in ieder geval een cruciale rol in het proces om te komen tot adequate deskundige ondersteuning bij het arbobeleid in de organisatie.

4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de ondernemingsraad bij preventietaken

Omdat de wetgever weinig regels heeft opgesteld voor de preventietaken is het van groot belang, dat de OR nadrukkelijk is betrokken bij de invulling ervan. Werkgever en OR hebben veel vrijheid om de preventietaken naar eigen inzicht en wens vorm te geven. Hier ligt dus een uitstekende mogelijkheid om het arbobeleid van de organisatie verder te verbeteren. Dat past ook prima in de lijn van de Wet op de ondernemingsraden, waarin van de OR wordt gevraagd naar vermogen de naleving van de Arbowetgeving te bevorderen²⁷.

In essentie verlangt de Arbowet van iedere organisatie het volgende:

- Regel de invoering van drie wettelijke preventietaken in de organisatie.

Het gaat om:

1. Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E.
 2. Het uitvoeren van arbomaatregelen, dan wel meewerken daaraan.
 3. Het samenwerken met en adviseren aan de OR, de personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers, rond de genomen en te nemen arbomaatregelen.
- Zorg dat de preventietaken niet worden uitbesteed aan derden.
 - Zorg dat medewerkers met preventietaken zelfstandig en onafhankelijk hun werk kunnen doen.
 - Neem de organisatie van de preventietaken uiteindelijk op in de risico-inventarisatie en –evaluatie (het RI&E-document).

Omdat het vormgeven van de preventietaken nauw samenhangt met de beschreven arbeidsrisico's uit de RI&E, moet de RI&E wel actueel (en getoetst) zijn! Is de RI&E niet actueel, dan zal de organisatie eerst een geactualiseerde RI&E moeten maken. Vervolgens moet u de geactualiseerde RI&E ter toetsing en advies voorleggen aan de arbodienst (in de vangnetregeling), of aan de gecertificeerde arbodeskundigen (in de maatwerkregeling). Eventueel worden de RI&E en het plan van aanpak na de toetsing en op basis van het advies aangepast. Daarna kan de werkgever een concept-voorstel tot invulling van de preventietaken (laten) maken. Na overleg en zodra de instemming van de OR is verkregen kan de implementatie van de preventietaken worden opgenomen in het plan van aanpak van bijvoorbeeld 2006-2007. Overigens heeft de OR ook instemmingsrecht over het plan van aanpak!

Is de RI&E wél actueel en getoetst, dan kan de organisatie meteen beginnen met het opstellen van

²⁷ Zie: artikel 28, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.

een concept-voorstel tot invoering van de preventietaken. Werkgever en de medewerker die het concept-voorstel namens hem opstelt, respectievelijk de OR kunnen ieder eerst zelfstandig overleggen en bepalen hoe de preventietaken moet worden georganiseerd. En dan vervolgens in de overlegvergadering formeel overleggen. De werkgever, de opsteller van het voorstel en de OR kunnen ook eerst gezamenlijk (informeel) gedachten uitwisselen, bijvoorbeeld over de uitgangspunten en hoofdlijnen van het concept-voorstel. En dan ook weer formeel overleggen in de overlegvergadering. Stemt de OR in met het voorstel, dan kan de implementatie worden meegenomen in het plan van aanpak 2006-2007.

Jaarlijks moet de voortgang van het plan van aanpak worden besproken tussen de werkgever en de OR. Op deze wijze houdt de OR (formeel) zicht op de implementatie van de preventietaken. De wijze waarop de preventietaken zijn georganiseerd moet zijn opgenomen in de RI&E. Dit heeft dan weer tot gevolg dat bij toekomstige wijzigingen van de RI&E de preventietaken ook herbeoordeeld moeten worden.

4.3 Aandachtspunten voor de ondernemingsraad

Kans tot verbetering arbobeleid

Bij de beoordeling van het concept-voorstel tot invoering van de preventietaken is het voor de OR van belang op de volgende zaken te letten:

- Voor provincies die het arbobeleid en de arbo-organisatie al goed hebben geregeld, zal de wetswijziging niet veel nieuws betekenen. Voor provincies die een achterstand hebben is het een kans (en plicht) het arbobeleid en de arbo-organisatie op orde te brengen. De OR kan waar nodig deze gelegenheid tot verbetering van het arbobeleid dan ook benadrukken.
- Het exacte takenpakket van de medewerker met preventietaken moet volstrekt helder zijn. Daarbij moet er natuurlijk een directe relatie zijn tussen de arbeidsrisico's, de voorgestelde maatregelen uit de risico-inventarisatie en –evaluatie en de eisen die worden gesteld aan de medewerker met preventietaken. Als er bijvoorbeeld in de organisatie veel problemen zijn met werkdruk of agressie is het merkwaardig als de medewerker met preventietaken daar onvoldoende of niets van weet.
- Hoe goed wordt rekening gehouden met de (te maken) keuze van de provincie voor de arbo-dienstverlening (vangnetregeling (interne- of externe arbodienst) of maatwerkregeling)? Is het laten toetsen van de RI&E door een interne, dan wel externe gecertificeerde arbodeskundige in het voorstel opgenomen? Wat dit laatste betreft geldt, dat de wetgever de voorkeur geeft aan toetsing door een interne deskundige: de wetgever ziet op basis van de EG-kaderrichtlijn liefst zoveel mogelijk interne deskundigheid binnen de organisatie. Dat zal echter niet altijd haalbaar zijn en dan is toetsing door een externe deskundige natuurlijk de aangewezen weg.
- Hoe is de verhouding tussen de medewerker met preventietaken en andere personen binnen de organisatie die zich met preventie, ziekteverzuim-begeleiding en reïntegratie van zieke of arbeidsongeschikte medewerkers bezig houden. Denk bijvoorbeeld aan de relatie met de leidinggevende, de arbocoördinator, de arbodienst of de externe arbodeskundigen. Maar bijvoorbeeld ook aan de relatie met de BHV'er en de casemanager. De medewerker met preventietaken moet(en) goed zijn ingebed in de totale arbo-organisatie en logisch passen in de keten arbo – ziekteverzuim – reïntegratie.
- Hoe is ook de verdeling van de uitvoerende preventietaken en de meer beleidsmatige preventietaak tussen de 'lijn en staforganisatie'. En hoe sluiten de

verschillende preventietaken aan op de andere uitvoerende en beleidsmatige taken van medewerkers die met de preventietaken belast gaan worden.

- Nauw samenhangend met de vorige punten is dat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker met preventietaken goed moeten zijn beschreven. Deze taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden moeten worden opgenomen in het arbobeleid en in de functieomschrijvingen.
- Hoe zit het met de scholing van medewerkers die preventietaken gaan uitvoeren, maar nog geen ervaring hebben met het onderwerp arbeidsomstandigheden?
- Is er aandacht voor het voorlichten van alle medewerkers over de invoering van de preventietaken?
- Eén van de wettelijke taken van de medewerker met preventietaken is het samenwerken met en het adviseren aan de OR. Het is goed als OR duidelijk maakt wat hij van deze medewerker precies verlangt.
- De OR heeft invloed op het moment van invoering van de preventietaken, want zonder instemming van de OR kan de werkgever de preventietaken niet invoeren (zie ook paragraaf 4.1).

De OR kan voor zichzelf (en/of in samenspraak met vertegenwoordigers van de achterban) dezelfde vragen beantwoorden als de opsteller van het conceptvoorstel moet doen (zie ook paragraaf 3.2, stap 2).

- Wie worden binnen de organisatie belast met de preventietaken?
- Welke deskundigheidseisen stellen wij aan deze medewerkers?
- Over welke ervaring (en uitrusting) dienen deze medewerkers te beschikken?
- Hoe ziet de organisatie van de medewerker met preventietaken eruit? Denk hierbij aan een omschrijving van taken, bevoegdheden en

verantwoordelijkheden. Maar ook aan de samenwerking tussen medewerkers met preventietaken onderling en de samenwerking tussen de medewerkers met preventietaken en de overige bij preventie betrokken medewerkers (bijv. de arbocoördinator, leidinggevenden, P&O etc.)

- Hoeveel tijd kunnen de medewerker met preventietaken besteden aan hun taken?
- Wat is er nodig om de preventietaken goed en tijdig in te voeren. Denk hierbij aan elementen van een invoeringsplan, zoals overleg, afstemming, training, taakomschrijvingen.

De OR kan dit natuurlijk ook delegeren aan de VGW(M)-commissie. De OR kan bovendien de hulp van de arbocoördinator en/of de arbodienst/arbodeskundige in roepen, bijvoorbeeld om eens mee te denken. Uitwisseling met OR-en van andere provincies is eveneens een goede optie om de eigen wensen te bepalen. Zo is de OR pro-actief, weet goed wat hij belangrijk vindt en de raad kan zijn ideeën en verwachtingen in het overleg met de werkgever inbrengen.

De uiteindelijke maatstaf voor de OR moet zijn: heeft hij er vertrouwen in, dat de invulling van de preventietaken gaat zorgen voor een goede, structurele beheersing van de arbeidsrisico's in de organisatie? Zo niet, dan is er nog werk aan de winkel voor zowel de werkgever als de OR.

BIJLAGE

TOELICHTING OP ARTIKEL 13 ARBOWET

(UIT DE MEMORIE VAN TOELICHTING
BIJ DE WETSWIJZIGING PER 1 JULI 2005)

Toelichting op artikel 13 Arbowet

Algemene toelichting op artikel 13:

Op grond van diverse bepalingen in de wet is de werkgever verplicht te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden in zijn bedrijf en om daartoe allerlei arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Het tweede lid van artikel 3 vraagt van de werkgever te zorgen voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij hem werkzame personen ter zake van het arbeidsomstandighedenbeleid. Artikel 13 werkt dit nader uit. De werkgever moet deskundige werknemers inschakelen die hem bijstaan bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van de wet. De bijstand wordt derhalve verleend aan de werkgever. Het gaat er bij de activiteiten van de deskundige werknemers om, dat deze de werkgever ondersteunen bij het voldoen aan de wettelijke voorschriften die zich tot hem richten. De bijstand die de deskundige werknemers verlenen, de taken die zij vervullen en de werkzaamheden die zij in dat kader verrichten vinden derhalve hun oorsprong in de verplichtingen van de werkgever. In deze opzet is het duidelijk dat de werkgever verantwoordelijk blijft voor de naleving van de wet.

Specifieke toelichting op het eerste tot en met het vierde lid en het negende lid van artikel 13

In het eerste tot en met het derde lid is een voorrangregel bij de bijstand geformuleerd. Deze voorrangregel betreft de implementatie van artikel 7, eerste en derde lid, van de kaderrichtlijn²⁸. Uitgangspunt is dat in beginstel ten aanzien van alle bijstandstaken de werkgever zich laat bijstaan door één of meer deskundige

werknemers. De werkgever zal één of meerdere werknemers in zijn bedrijf of instelling aanwijzen die tot taak hebben de werkgever bij te staan bij de uitvoering van de wet. Het gaat in dit artikel om de direct voor de hand liggende preventietaken in de dagelijkse bedrijfsvoering, waarvoor vrijwel altijd werknemers met voldoende deskundigheid kunnen worden aangewezen. Wanneer er geen mogelijkheden zijn of de mogelijkheden onvoldoende zijn om deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren, dan moet de werkgever op grond van het tweede en derde lid voor het geheel of een deel een beroep doen op externe deskundigen. Dit kunnen externe adviseurs zijn, al dan niet gecertificeerd. Aangenomen mag worden dat slechts in exceptionele situaties een beroep op externe adviseurs moet worden gedaan. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om werkzaamheden die slechts incidenteel plaatsvinden of bij het doorvoeren van wijzigingen in de technische organisatie. De vraag of er mogelijkheden zijn om de bijstand intern te organiseren en derhalve of er deskundige werknemers kunnen worden aangewezen hangt – mede- af van de deskundigheid die van de aan te wijzen werknemers wordt verlangd. In dit verband is in het vierde lid bepaald dat de aan te wijzen werknemers over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikken, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen. Het vierde lid is open geformuleerd omdat de deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de taken goed te kunnen uitvoeren, van bedrijf tot bedrijf verschillen. Voor een bedrijf bijvoorbeeld met een eenduidig arbeidsproces waarbij de arboproblematiek tot slechts enkele zaken beperkt blijft, is de zorg voor de arbeidsomstandigheden van een geheel andere orde dan

²⁸ Bedoeld wordt de Richtlijn van de Europese Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk (89/391/EEG) – Publikatieblad van de EG (L-183) van 29-6-1989.

voor een bedrijf in de procesindustrie waarin de arboproblematiek zeer divers is en uiteenlopend van aard. Voor ieder bedrijf dient de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar te zijn. Hierbij gaat het om het zogenoemde zorg-op-maat-principe. Met het oog hierop moet op grond van het negende lid in de RI&E aandacht worden besteed aan de bepaling van de te nemen maatregelen om te voldoen aan het vierde lid. Hierbij is de aard van de bedrijvigheid en de aard en mate van de aanwezige arbeidsrisico's van belang. Aan de hand van deze informatie kan worden nagegaan of de werkgever een juiste beslissing heeft gemaakt met betrekking tot de organisatie van de bijstand en het vaststellen van de deskundigheid, de ervaring, de uitrusting, het aantal en de beschikbare tijd van de aan te wijzen werknemers (of in te schakelen externe deskundigen). In dit verband wordt nog opgemerkt dat de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers, is te beschouwen als een regeling omtrent arbeidsomstandigheden waarop het instemmingsrecht, bedoeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, van toepassing is. Op grond van artikel 12 dient er vooraf overleg plaats te vinden over de organisatie van de deskundige bijstand met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers met het medezeggenschapsorgaan, of wanneer er geen medezeggenschapsorgaan is, met de belanghebbende werknemers. Indien de werkgever in strijd handelt met het eerste tot en met het vierde lid, kan op grond van artikel 27 een eis tot naleving worden gesteld.

Specifieke toelichting op het vijfde en het zesde lid van artikel 13

De aangewezen deskundige werknemers en de eventuele externe deskundigen dienen hun taken zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever te

kunnen uitvoeren. Het is niet de bedoeling dat de werkgever de aangewezen werknemers en andere deskundigen beïnvloedt om bijvoorbeeld aan bepaalde aspecten van de arbeidsomstandigheden geen aandacht te besteden, of om bijvoorbeeld weliswaar goedkope maar minder goede arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Dit wordt door de eerste volzin van het vijfde en het zesde lid, gewaarborgd. De deskundige werknemers mogen op grond van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie binnen het bedrijf. Onder benadeling kan bijvoorbeeld worden verstaan: benadeling in promotiekansen, onthouden van periodieke loonsverhogingen en gedwongen overplaatsing naar een ander bedrijfs-onderdeel. Uiteraard is het bijvoorbeeld wel toegestaan om een deskundige werknemer geen promotie te geven, omdat hij zijn functie niet goed uitoefent. Dit is de reden dat in de tweede volzin van het vijfde lid is bepaald dat de deskundige werknemers niet mogen worden benadeeld uit hoofde van een "juiste taakuitoefening". In de derde volzin van het vijfde lid is vermeld dat artikel 21, vierde volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing is. Op grond hiervan kan de deskundige werknemer de kantonrechter verzoeken de werkgever opdracht te geven te voldoen aan de verplichting om de deskundige werknemer niet te benadelen. De deskundige werknemers hebben tenslotte ontslagbescherming. Deze ontslagbescherming is geregeld in artikel 670a van het Burgerlijk Wetboek en houdt in dat een werkgever deskundige werknemers, als bedoeld in artikel 13 van de Arbwet niet mag ontslaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Overigens wordt er op gewezen dat deze bepalingen niet nieuw zijn, maar reeds waren opgenomen in artikel 14, tweede lid (oud).

Specifieke toelichting op het zevende lid van artikel 13

De deskundige werknemers leveren in beginsel bijstand aan de werkgever bij alle taken ter uitvoering van de wet. In het zevende lid is een aantal taken expliciet genoemd waarbij de deskundige werknemers in ieder geval moeten worden ingeschakeld. Het gaat hier in de eerste plaats om het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E. Niet noodzakelijk is dat de deskundige werknemers ook zelf de RI&E helemaal verrichten en opstellen. De deskundige werknemers vervullen wel een belangrijke rol bij de totstandkoming van de RI&E en het hierbij behorende plan van aanpak. Zij zijn bij uitstek degenen die de arbeidsrisico's in het bedrijf kunnen onderkennen en ter beheersing van deze risico's de juiste arbeidsbeschermende maatregelen kunnen voorstellen. Aangezien de RI&E het bepalende brondocument is voor de formulering van het arbeidsomstandighedenbeleid wordt op grond van artikel 14, respectievelijk 14a de inschakeling van meer deskundigheid (gecertificeerde deskundige respectievelijk arbodienst) geëist bij de toetsing van de opgestelde RI&E. Wanneer de werkgever de aanvullende deskundigheid, die vereist is voor het toetsen van de RI&E, in eigen huis heeft (in de vorm van een gecertificeerde deskundige respectievelijk een interne arbodienst), kan de bijstand bedoeld in artikel 13 geheel of gedeeltelijk samenvallen met de aanvullende bijstand die voorgeschreven is in de artikelen 14 of 14a. De deskundige werknemers hebben ook tot taak om nauw samen te werken met en te adviseren aan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Hierbij gaat het om algemene adviezen en niet om adviezen ten behoeve van individuele werknemers.

Op grond van artikel 5 van de wet dient de werkgever over het plan van aanpak vooraf te overleggen met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De advisering van de deskundige werknemers aan deze organen en personen kan vervolgens worden betrokken in het overleg met de werkgever. De deskundige werknemers hebben voorts tot taak mee te werken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of om die maatregelen geheel zelf uit te voeren. Soms beschikken de deskundige werknemers over voldoende specialistische kennis om de maatregelen zelf uit te voeren, soms zal daar een gespecialiseerd persoon bijgehaald moeten worden. In ieder geval zal een deskundige werknemer ten minste altijd bij de uitvoering van de maatregelen zijn betrokken.

Specifieke toelichting op het tiende lid van artikel 13

Op grond van het tiende lid heeft een werkgever die een natuurlijke persoon is met niet meer dan 15 werknemers, geen deskundige werknemer(s) aan te wijzen maar kan hij de bijstandstaken zelf uitvoeren. Deze kleine werkgever is hiertoe bevoegd, indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren uit te voeren. Op grond van het negende lid worden in RI&E de maatregelen beschreven om te kunnen voldoen aan de voorwaarden van deze uitzondering. Bij deze uitzondering is aansluiting gezocht bij artikel 15, vierde lid, van de wet op grond waarvan de werkgever onder voorwaarden de taken in het kader van de bedrijfshulpverlening zelf kan uitvoeren.

Uitgave

Arboconvenant Provincies

Lange Voorhout 13

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T (070) 3765920

www.houhetwelgezond.nl

