

DE PREVENTIEMEDEWERKER: MAATWERK VOOR EN DOOR PROVINCIES

SAMENVATTING

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

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 Arbowetswijziging 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.

Méér 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 zal zich vooral moeten richten op de belangrijkste arbeidsrisico's binnen de provincies:

- fysieke belasting;
- werkdruk;
- rsi;
- agressie, geweld, ongewenste omgangsvormen;
- veiligheids- en gezondheidsrisico's (met 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(s) met preventietaken voor:
 - kantoorwerk;
 - buitendienstwerk;
 - technisch/uitvoerend werk;
- deze medewerker(s) kan/kunnen 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 arbo-situatie 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 arbo-beleid 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.

Den Haag, december 2005

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