



# ***“Elk bedrijf z’n eigen preventiemedewerker”***

**Hand-out bij de voorlichting over de Preventiemedewerker**

**Gehouden tijdens de Bosschap voorlichtingen van 20 en 27 april 2006**

**Inleider:**

**Sietze van Dijk**

**Samengesteld door:**

**Sietze van Dijk  
Rutger de Wolf**

Stichting **Erkend Groen**



**([www.erkendgroen.nl](http://www.erkendgroen.nl))**

**April 2006**

## De preventiemedewerker

### Doel van de voorlichting

Met deze voorlichting rondom de preventiemedewerker hopen we te bereiken dat deelnemers:

1. kennis hebben genomen van de meest recente wijzigingen in de Arbo-wet (1998);
2. de wettelijke verplichtingen rondom de preventiemedewerker kennen;
3. bekend zijn met het werkveld van de preventiemedewerker en de hierin te voeren arbeidshygiënische strategie;
4. zich bewust zijn van het belang van de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RIE) en het Plan van Aanpak (PvA) voor de invulling van de specifieke taken van de preventiemedewerker;
5. bekend zijn met de noodzaak tot het opleiden van de preventiemedewerker en aantoonbare kennis en kunde;
6. weten waar zij nadere informatie kunnen krijgen over de preventiemedewerker.

### Inhoud van de voorlichting

- Recente aanpassingen in de Arbo-wet;
- De verschillende Arbo-functies en dito functionarissen;
- Generieke taken van de preventiemedewerker: arbeidshygiënische strategie;
- Specifieke taken preventiemedewerker: RIE en PvA geven richting!
- Enkele concluderende opmerkingen.

## Recente aanpassingen in de Nederlandse Arbo-regels

Terwijl afspraken over onze *arbeidsvoorwaarden* worden geregeld in steeds weer terugkerend COA-overleg, zijn de *arbeidsomstandigheden* geregeld in de Arbo-wet en regelgeving. En net als bij het CAO-overleg, worden ook de Arbo-regels regelmatig aangepast aan nieuwe inzichten en ontwikkelingen rondom ‘veilig en gezond werken’. Met de meest recente veranderingen in de Arbo-wet is de verplichte aansluiting bij een Arbo-dienst komen te vervallen. Bedrijven moeten meer zelf doen waar het gaat om het voorkómen van gevaarlijke situaties en hiervoor een zgn. preventiemedewerker aanwijzen.

Maar voordat we ingaan op de rol en de taken van deze nieuwe functionaris binnen het bedrijf, eerst even de per 1 juli 2005 doorgevoerde wijzigingen in de Arbo-wet op een rijtje.

Bedrijven met werknemers in loondienst waren tot die datum verplicht om een contract af te sluiten met een Arbo-dienst om zich zodoende deskundig te laten begeleiden bij ondermeer de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE), de begeleiding van zieke werknemers en het bieden van een arbeidsomstandighedenspreekuur. Met deze interpretatie van de Arbo-wet voldeed Nederland echter onvoldoende aan de Europese richtlijnen, zo bepaalde het Europese Hof. Volgens die richtlijnen moeten de preventietaken in eerste instantie vanuit het bedrijf zelf georganiseerd worden. Volgens het Hof had de Nederlandse wetgeving deze taken ten onrechte bij een externe voorziening (Arbo-dienst) ondergebracht. Daarom zijn de regels per 1 juli 2005 als volgt gewijzigd:

1. Hoewel organisaties verplicht blijven zich deskundig te laten ondersteunen bij preventie- en verzuimaanpak, kunnen zij nu zelf bepalen hoe zij de Arbo-dienstverlening invullen. Voorwaarde is wel dat dit wordt vastgelegd in de CAO of in overleg gebeurt met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dit is de *maatwerkregeling*. Is die overeenstemming er niet dan valt men terug op de *vangnetregeling*. Deze variant komt overeen met de huidige situatie. Dat wil zeggen dat

- er een gecertificeerde Arbo-dienst dient te worden gecontracteerd voor bijstand bij verzuimbegeleiding, keuringen, Arbo-spreekuur en toetsing van de RIE (bedrijven groter dan 25 medewerkers).
2. De toetsing van de RIE is niet meer nodig voor bedrijven met 10 of minder werknemers. Voorwaarde is wel dat die RIE branchespecifiek is en dat er overeenstemming is met de sociale partners over die RIE. Organisaties met 11 tot en met 25 werknemers kunnen deze RIE instrumenten ook gebruiken, maar moeten die nog wel door de Arbo-dienst laten toetsen (dit mag schriftelijk gebeuren). Het gaat hier om een 'lichte' (goedkopere) toets. Voor organisaties met méér dan 25 werknemers blijft alles bij het oude, zij leggen de RIE voor aan de Arbo-dienst of aan een Arbo-deskundige. Deze zullen de RIE toetsen op basis van de voorschriften.
  3. De werkgever moet zich laten bijstaan door minimaal één preventiemedewerker. Hiermee komt de regie en coördinatie voor preventieactiviteiten voor veiligheid en verzuim bij de werkgever te liggen en kan in principe niet meer worden uitbesteed. Met deze verandering wil de overheid (en de goede werkgever wil dat óók) dat de betrokkenheid van medewerkers bij hun eigen veiligheid en gezondheid toeneemt. Bij bedrijven met minder dan 15 medewerkers kan de werkgever deze rol zelf op zich nemen (zie ook bijlage 1).

Over de preventiemedewerker blijkt in de praktijk nogal wat onduidelijkheid te bestaan. Wat mogen we verwachten van deze functionaris en wat moet deze 'allemaal in huis hebben' om hieraan te kunnen voldoen? Deze onduidelijkheid wordt bovendien nog versterkt doordat bedrijven met het ontstaan van deze nieuwe functie worden overladen met een breed scala aan (verplichte?) cursussen tot preventiemedewerker. Tijd voor opheldering over de verplichtingen rondom de preventiemedewerker en de invulling van zijn/haar taken.

## Arbo, Arbo-functies en dito functionarissen

Met de verplichting tot het benoemen van een preventiemedewerker komt er op het gebied van 'Aandacht voor Arbo' een nieuwe functie bij. In veel bedrijven komt dit naast de al bestaande functies van bijv. de Arbo-dienst, de bedrijfshulpverlening (BHV), de hulpverlening geïsoleerde arbeid (HGA) en/of de Arbo-coördinator. Waarom dan nu toch weer deze nieuwe functie? Om die vraag te beantwoorden zal eerst duidelijk gemaakt moeten worden wat de verschillende rollen van de reeds bestaande functies zijn.

De (externe) **Arbo-dienst** heeft de kennis in huis om te kunnen adviseren op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. De Arbo-dienst richt zich hierbij vooral op preventie en de begeleiding van (zieke) werknemers. Tot voor kort waren bedrijven en organisaties wettelijk verplicht om zich bij de uitvoering van hun Arbo-beleid te laten assisteren door een gecertificeerde Arbo-dienst. Deze verplichting is per 1 juli 2005 komen te vervallen, er is nu meer maatwerk mogelijk voor organisaties. De werkgever kan er voor kiezen het Arbo-beleid volledig (of gedeeltelijk) intern te regelen. Wél moet de werkgever zich extern laten bijstaan voor wat betreft de volgende zaken:

- Advies over en toetsing van de RIE;
- Ziekteverzuimbegeleiding;
- Arbo-spreekuur;
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- Eventuele aanstellingskeuringen.

Hierin spelen de Arbo-diensten vaak nog een belangrijke rol, omdat zij beschikken over de zgn. kerndeskundigen: een bedrijfsarts, een veiligheidsdeskundige, een arbeidshygiënist en een arbeidsdeskundige. Indien nodig, kunnen werkgevers en werknemers dus gebruik maken van deze deskundigheid.

Afhankelijk van het aantal werknemers in een bedrijf is de werkgever verplicht één of meer werknemers aan te stellen als **bedrijfshulpverlener** (BHV'er). De BHV'er is gericht op adequaat handelen bij bedrijfsongevallen en calamiteiten. In de Arbo-wet zijn de taken van de BHV'er als volgt omschreven:

- Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- Het beperken en bestrijden van een beginnende brand;
- Het voorkomen en beperken van ongevallen;
- Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf;
- Het alarmeren van en samenwerken met de gemeentelijke of regionale brandweer en andere hulpverleners.

Voor BHV'ers geldt een wettelijke eis tot het volgen van een BHV-opleiding waarin aandacht wordt besteed aan (1) het verlenen van eerste hulp, (2) het beperken van een beginnende brand en (3) ontruiming. BHV-taken zijn gericht op het voorkomen en beperken van ongevallen. Preventie is daarmee vooral gericht op *acute bedreiging en gevaar*.

Deze BHV-taken gelden voor alle bedrijven, organisaties en instellingen maar blijken voor bedrijven met werkzaamheden op afgelegen en lastig te bereiken plaatsen, vaak moeilijk te realiseren. Daarvoor is, ontstaan in de groene sector, de zgn. **Hulpverlener Geïsoleerde Arbeid** (HGA'er) in het leven geroepen (erkend door de Arbeidsinspectie). Dit is een medewerker met voldoende kennis en vaardigheden voor het bieden van de noodzakelijke eerste hulp bij ongevallen en het inroepen van professionele hulpdiensten in lastig bereikbare en afgelegen gebieden. De HGA'er is dus niet een vervanger van de BHV'er. Met het aanwijzen van HGA'ers in het bedrijf blijft de wettelijke eis betreffende de BHV bestaan. Een aantal specifieke BHV-taken wordt nu echter door de HGA'er ter plaatse ingevuld: het inroepen van professionele hulpdiensten en het verlenen van beperkte EHBO.

Veel (vooral grote) bedrijven en organisaties kennen naast de hiervoor genoemde functies de zgn. **Arbo-coördinator** (ook andere termen worden gehanteerd: arbo- en milieucoördinator en/of KAM-coördinator). De aanstelling van een Arbo-coördinator kent geen wettelijke basis. Toen de RIE en de aansluiting bij een Arbo-dienst verplicht werden gesteld, ontstond binnen het bedrijfsleven de behoefte aan een functionaris die alle ontwikkelingen rondom arbeidsomstandigheden zou gaan coördineren. Zonder een algemene functieomschrijving ontstond er een breed scala aan Arbo-coördinatoren. In het ene bedrijf is een Arbo-coördinator sterk beleidsmatig bezig en in het andere bedrijf meer uitvoerend. In het algemeen draagt de Arbo-coördinator zorg voor het opzetten van een goed Arbo-beleid en coördineert de uitvoering hiervan.

En nu zijn organisaties sinds 1 juli 2005 dus ook nog eens verplicht om één of meerdere deskundige werknemers met preventietaken te belasten: de **preventiemedewerker**. In veel bedrijven zal de al bestaande Arbo-coördinator de rol van preventiemedewerker gaan vervullen. Zijn de taken van de preventiemedewerker daarmee gelijk aan die van een Arbo-coördinator? Dat is nog maar de vraag. De Arbo-coördinator heeft vooral tot taak de uitvoering van het Arbo-beleid te coördineren en is vaak de contactpersoon tussen het bedrijf en de Arbo-dienst. De preventiemedewerker heeft in de eerste plaats de taak de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid te beperken (preventie). Terwijl in veel gevallen sprake zal zijn van overlap tussen beide functies, ligt de nadruk binnen beide functies op een ander vlak. Dat neemt echter niet weg dat de functies goed te combineren zijn, en dus door één en dezelfde persoon uitgevoerd kunnen worden. Daarvoor zullen de huidige taken van de Arbo-coördinator uitgebreid moeten worden met 'preventie' en zal hij/zij moeten beschikken over de nodige deskundigheid, ervaring, uitrusting en tijd om deze preventietaken te kunnen uitvoeren.

## Algemene preventietaken en de hierbij te volgen strategie

In veel gevallen kan de Arbo-coördinator dus de preventietaken op zich nemen. Het samenbrengen van BHV-taken en de taken van de preventiemedewerker is minder voor de hand liggend. De BHV is immers vooral gericht op hulpverlening in geval van calamiteiten en ongevallen. En hoewel ook bij de BHV'er sprake is van preventie (het voorkomen en beperken van ongevallen), zijn deze preventietaken gerelateerd aan het werkveld van de BHV en daarmee vooral gericht op het voorkomen van *acute bedreiging en gevaar*. De taken van de preventiemedewerker moeten daarentegen vooral gezocht worden op het vlak van *chronisch gevaar voor de veiligheid en gezondheid* op het werk.

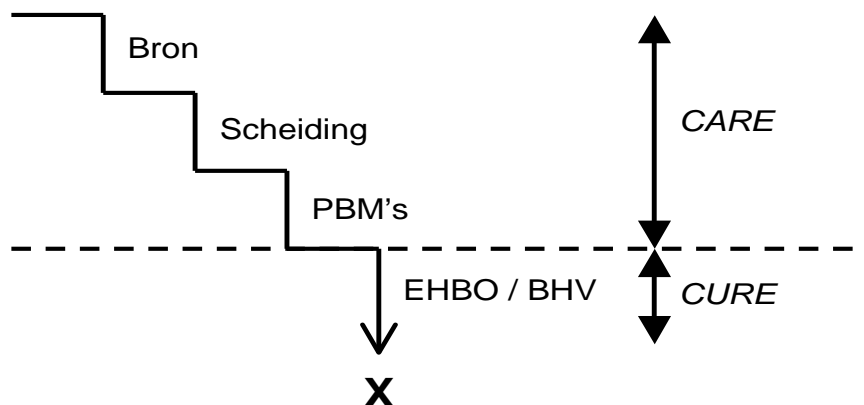
Terwijl de BHV'er vooral gericht is op *CURE*, staat de preventiemedewerker juist voor *CARE*.

Wat betekent het bovenstaande voor de invulling van taken van de preventiemedewerker? Volgens de wetgever behoren in ieder geval de volgende taken tot het pakket van de preventiemedewerker:

- Medewerking verlenen aan het verrichten en opstellen van RIE;
- Uitvoering van de maatregelen, dan wel medewerking daaraan;
- Adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad (of als die er niet is: de personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers) met betrekking tot de genomen en te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.

Dit betreft voornamelijk de algemene (generieke) taken van de preventiemedewerker. Om hieraan 'handen en voeten' te kunnen geven, kan de preventiemedewerker gebruik maken van de zgn. arbeidshygiënische strategie.

Bij wet is vastgesteld dat preventie uitgevoerd moet worden volgens de arbeidshygiënische strategie. Deze strategie bestaat uit een drietal niveaus waarop gewerkt kan worden bij het opheffen van onveilige en/of ongezonde situaties op het werk (zie onderstaande figuur). De strategie stelt dat maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden altijd gericht moeten zijn op bronbestrijding. Maatregelen gericht op de '**bron**' (de machine, het gereedschap, de bestrijdingsmiddelen) pakken immers de echte oorzaak van het probleem aan, alle overige maatregelen zijn slechts bedoeld om de gevolgen zo veel mogelijk te bestrijden. Met bronbestrijding wordt het hoogste niveau van veiligheid bereikt (het eerste niveau) en heeft dus altijd, waar mogelijk, de voorkeur in het Veiligheids-, Gezondheids- en Milieu-beleid (VGM-beleid) van de organisatie.



Helaas is bronbestrijding niet altijd een haalbare optie. Dit kan om zowel technische als bedrijfseconomische redenen het geval zijn. In dergelijke gevallen kan een hoge mate van veiligheid bereikt worden door maatregelen te nemen aan het tweede niveau: maatregelen gericht op **scheiding**. Met scheiding wordt bedoeld dat er maatregelen worden getroffen waardoor werknemers zoveel als mogelijk gescheiden worden (door middel van cabines, isolatie, schokdempers) van de mogelijke veiligheids- en gezondheidsrisico's. Naast deze fysieke scheiding tussen werknemer en machines, kan bij maatregelen op dit niveau ook gedacht worden aan het reduceren van het aantal blootgestelde personen en de blootstellingduur. In veel gevallen kan dit eenvoudig bereikt worden door het werk anders te organiseren.

Wanneer ook scheiding niet mogelijk is, zijn maatregelen op het derde en laatste niveau noodzakelijk; maatregelen gericht op individuele bescherming. In de praktijk is dit veelal het verstrekken en gebruik van **persoonlijke beschermingsmiddelen** (PBM's, zoals bijv. gehoor- en gelaatsbescherming, veiligheidskleding en -schoeisel). PBM's zijn daarmee vaak het 'sluitstuk' van het VGM-beleid. Het verstrekken en gebruik, maar ook de werking en kwaliteit van PBM's is wettelijk geregeld en permanent aandachtspunt voor de Arbeidsinspectie.

De drie niveau's van de arbeidshygiënische strategie zijn allen gericht op preventie, het voorkómen van ongevallen en daarmee het aandachtsveld van de preventiemedewerker. Mocht er ondanks al deze maatregelen toch nog iets mis gaan, dan is een goede bedrijfshulpverlening van groot belang: het werkveld van de bedrijfshulpverlener (BHV) en/of de hulpverlener geïsoleerde arbeid (HGA). Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor “Care and Cure”.

## **Specifieke taken van de preventiemedewerker; RIE en Plan van Aanpak**

De *generieke* taken en de hierin te volgen strategie van de preventiemedewerker is nu bekend. Maar welke *specifieke* taken heeft de preventiemedewerker? Volgens de Arbo-wet moet de preventiemedewerker (1) betrokken zijn bij het opstellen van de RIE en (2) meewerken aan het uitvoeren van de hierin genoemde (preventie) maatregelen. Het niveau van deskundigheid moet dus aansluiten bij de risico's in het bedrijf. De RIE en het bijbehorende Plan van Aanpak (PvA) vormen daarmee de basis voor wat de preventiemedewerker moet weten en kunnen op het gebied van preventie.

In de RIE legt de werkgever schriftelijk vast welke risico's het werk met zich meebrengt. Deze RIE bevat tevens een beschrijving van de gevaren voor bijzondere categorieën van werknemers (minderjarigen en zwangere vrouwen). Al sinds 1994 verplicht de Arbo-wet bedrijven en organisaties tot het maken van de RIE. Deze moet bovendien actueel gehouden worden en dus steeds worden aangepast zodra ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

Vervolgens moet op grond van de in de RIE geïnterpreteerde knelpunten een plan worden opgesteld waarin wordt aangegeven hoe deze worden opgelost. Dit is het Plan van Aanpak (PvA). In het PvA is aangegeven hoe, met welke middelen, door wie, en wanneer uitvoering wordt gegeven aan de oplossing van de bij de RIE opgemerkte knelpunten, tekortkomingen en risico's. Daarbij moet ook vermeld worden binnen welke termijn de maatregelen worden gerealiseerd.

Om een goede en objectieve 'vertaalslag' te maken van de geïnterpreteerde risico's naar het Plan van Aanpak, moeten de risico's worden geëvalueerd. Hiermee wordt bedoeld dat alle risico's in een soort van rangorde (prioritering) worden geplaatst, bijvoorbeeld van

---

nauwelijks gevaarlijk tot zéér gevaarlijk, waarmee inzichtelijk wordt gemaakt welke risico's met voorrang aangepakt moeten worden. Factoren die hierbij een rol spelen zijn:

- Blootstellingduur en het aantal blootgestelde medewerkers;
- Waarschijnlijkheid; en
- Effect.

Deze vorm van risico-evaluatie geeft een goed beeld van de ernst van geïnterpreteerde risico's en waarmee als eerste te beginnen bij het beperken van gevaar voor veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. De methode is verder uitgewerkt in bijlage 2.

De uitkomst van de evaluatie moet natuurlijk herkenbaar zijn in het Plan van Aanpak.

Uit het bovenstaande blijkt dat de *specifieke* taken van de preventiemedewerker vooral bepaald worden door de uitkomsten van de RIE en wat er uiteindelijk hiervan in het PVA terecht komt. Dit is dus steeds sterk afhankelijk van het soort bedrijf waarin hij/zij werkt en zal per bedrijf (of bedrijfstak) steeds anders zijn. Een algemene opleiding tot preventiemedewerker is dan ook nauwelijks mogelijk; er is immers steeds sprake van 'maatwerk'! Juist om deze redenen (hoewel opleiders u soms graag anders willen laten geloven) is er géén wettelijke verplichting tot formele scholing van preventiemedewerkers (zie ook bijlage 3).

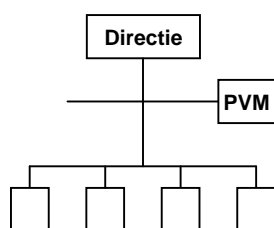
Maatwerk-training, gebaseerd op uw RIE en PVA kunnen noodzakelijk zijn voor het verwerven van de specifieke kennis van Arbo-risico's en dito oplossingen die binnen uw bedrijf relevant zijn.

## Enkele concluderende opmerkingen

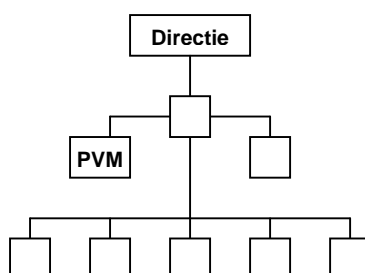
Om ten aanzien van de preventiemedewerker verwarring weg te nemen en het belang van een juiste invulling van deze taak te benadrukken, volgen hier een aantal concluderende opmerkingen:

- Er wordt nergens een formele opleidingseis gesteld aan de preventiemedewerker. In veel gevallen zal de Arbo-coördinator deze taken op zich nemen. Wél moet de deskundigheid van de preventiemedewerker aantoonbaar zijn.
- Voor het goed kunnen uitvoeren van de preventietaak en het aantoonbaar maken van de deskundigheid, kan er voor gekozen worden een opleiding te volgen. Kijk dan binnen het bedrijf wat u nodig heeft, hierbij moet de RIE bepalend zijn voor wat de preventiemedewerker moet weten en kunnen. Doe dus geen algemene cursus.
- Het gaat in de eerste plaats niet om de *opleiding*, maar om de *bekwaamheid* en *adviesvaardigheid* van de preventiemedewerker. Het gaat er immers om dat de werksituaties veilig en gezond ingericht kunnen worden, niet dat er een certificaat aan de muur hangt.
- Een veel belangrijker vraag is: Welke ruimte krijgt de preventiemedewerker binnen de organisatie? Krijgt hij/zij voldoende ruimte om zijn/haar taken uit te voeren, gevraagd of ongevraagd zaken te regelen en door te voeren? Het is belangrijk dat ook de bevoegdheden van de preventiemedewerker worden vastgelegd in het Arbo-beleid van de organisatie. Het gaat erom wat er wezenlijk door de preventiemedewerker kan worden bereikt.

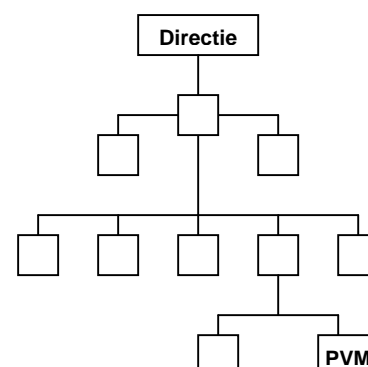
Optie 1



Optie 2



Optie 3



Wie wordt de preventiemedewerker (PVM) binnen de organisatie?

## Bronnen

### Boeken:

- **Preventiemedewerker; een praktische handleiding**  
Diehl, P.J., Koenders, H. en Suijkerbuijk, A.C.M. (2005). Kluwer, Alphen aan de Rijn.
- **Preventiemedewerker in 100 vragen**  
Diehl, P.J., Koenders, H. en Suijkerbuijk, A.C.M. (2005). Kluwer, Alphen aan de Rijn.

### Websites:

[arbeidsinspectie.szw.nl](http://arbeidsinspectie.szw.nl)

[home.szw.nl](http://home.szw.nl)

[wetten.overheid.nl](http://wetten.overheid.nl)

[www.arbo.nl/deskundigen.stm](http://www.arbo.nl/deskundigen.stm)

[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

[www.euronorm.net](http://www.euronorm.net)

[www.rie.nl](http://www.rie.nl)

[www.subsite.nl/preventiemedewerker](http://www.subsite.nl/preventiemedewerker)

### Inhoud en vindplaats:

Site van de Arbeidsinspectie  
klik op Nieuws > Preventiemedewerker niet verplicht op cursus  
of klik op Arbeidsomstandigheden > Risicoinventarisatie  
Site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
klik op Veilig werken > Arbodienstverlening  
of klik op Veelgestelde vragen > Wat zijn de wijzigingen in de Arbowet t.a.v. de arbodienstverlening per 1 juli 2005  
Site met alle wet- en regelgeving geldend in Nederland  
Zoek naar Arbeidsomstandighedenwet  
Site van het Arbo Platform Nederland met informatie over arbeidsomstandigheden  
klik op Wetgeving > Arbeidsomstandighedenwetgeving > FAQ Arbowetwijzigingen  
Site van CNV  
klik op Publicaties > Duidelijk over > CNV positief over wijzigingen Arbowet  
Site over Europese wetgeving en normalisatie  
klik (o.a.) op Veelgestelde vragen > Preventiemedewerker  
Site over risico-inventarisatie en evaluatie, met een aantal (gratis) te downloaden RIE's  
Site over de preventiemedewerker

---

## Bijlage 1 Wat zegt de wetgever over de preventiemedewerker<sup>1</sup>?

Vrij vertaald wordt in de Arbo-wet het volgende vermeld over de preventiemedewerker:

De werkgever dient zich bij de naleving van de Arbo-wet te laten bijstaan door één of meerdere deskundige medewerkers (de preventiemedewerkers). Bij onvoldoende interne mogelijkheden mag deze bijstand worden verleend door een combinatie van deskundige werknemers en externe deskundigen, of (in het uiterste geval) uitsluitend door externe deskundigen.

De preventiemedewerker (en eventuele externe deskundigen) moet over zodanige deskundigheid, ervaring, uitrusting en tijd beschikken dat de bijstand naar behoren kan worden verleend. In de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RIE) moet beschreven worden welke maatregelen nodig zijn om aan deze eisen te voldoen.

De werkgever moet de preventiemedewerker verder in de gelegenheid stellen de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen, en de preventiemedewerker moet deze zelfstandigheid en onafhankelijk ten aanzien van de werkgever handhaven. Daarnaast mag de preventiemedewerker niet benadeeld worden in zijn/haar positie in de organisatie; de preventiemedewerker geniet dezelfde rechtsbescherming als personen uit de ondernemingsraad.

De taken van de preventiemedewerker zijn o.a.:

- Medewerking verlenen aan het verrichten en opstellen van een RIE;
- Adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers m.b.t. de genomen en te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
- Uitvoering van de maatregelen, dan wel medewerking daaraan.

In geval van adviezen moet de preventiemedewerker ook een afschrift zenden aan de werkgever.

Indien de organisatie minder dan 16 werknemers telt, dan mag de werkgever zelf deze taken uitvoeren, mits de werkgever beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

---

<sup>1</sup> In de wetteksten komt het woord preventiemedewerker niet voor, daar wordt gesproken over 'een of meer deskundige werknemers'.

---

## Bijlage 2 Methode van Fine en Kinney

Risico = Blootstelling x Waarschijnlijkheid x Effect

### *Blootstelling*

0,5	zeer zelden
1,0	zelden (jaarlijks)
2,0	soms (maandelijks)
3,0	af en toe (wekelijks)
6,0	regelmatig (dagelijks)
10,0	voortdurend

### *Waarschijnlijkheid*

0,1	bijna niet denkbaar
0,2	praktisch onmogelijk
0,5	denkbaar, maar onwaarschijnlijk
1,0	onwaarschijnlijk, mogelijk in grensgeval
3,0	ongewoon, maar mogelijk
6,0	zeer goed mogelijk
10,0	te verwachten

### *Effect*

1,0	gering, letsel zonder verzuim of hinder
3,0	belangrijk, letsel en verzuim
7,0	ernstig, onomkeerbaar effect (invaliditeit)
15,0	zeer ernstig (een dode op termijn)
40,0	ramp (enkele doden)

Door een inschatting te maken per gevaar, verkrijgt men het zogenoemde risicogetal. Op basis van de grootte van dit getal kunnen de gevaren ingedeeld worden in prioriteitsklassen.

Prioriteit 1	$R > 400$	Zeer hoog risico, werkzaamheden stoppen
Prioriteit 2	$200 < R < 400$	Belangrijk risico, actie noodzakelijk, pak het direct aan
Prioriteit 3	$70 < R < 200$	Mogelijk risico, actie gewenst, neem het op in het jaarplan
Prioriteit 4	$R < 70$	Risico is wellicht aanvaardbaar, overweeg actie, neem knelpunt mee in meerjarenplan

---

## Bijlage 3 Antwoord op kamervragen

Antwoorden van Staatssecretaris Van Hoof (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) naar aanleiding van kamervragen over cursussen voor preventiemedewerkers.

### Vraag 1

Is het u bekend dat veel bedrijven momenteel worden benaderd met aanbiedingen voor cursussen voor preventiemedewerkers, en dat hierbij (bijvoorbeeld door het bedrijf Ondersteuningsburo Sociale Verzekeringen) de suggestie wordt gewekt dat het volgen van een dergelijke cursus verplicht is?<sup>2</sup>

### Antwoord 1

Ja. Ik teken overigens aan dat niet alle aanbieders van cursussen de suggestie wekken dat deze verplicht zouden zijn vanuit de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

### Vraag 2

Kunt u bevestigen dat de Arbowet per 1 juli 2005 preventiemedewerkers niet verplicht tot het volgen van een cursus preventiemedewerker?

### Vraag 3

Vindt u het wenselijk dat preventiemedewerkers een cursus volgen? Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat werkgevers hiermee op kosten worden gejaagd?

### Antwoorden 2 en 3

De wetwijziging van 1 juli j.l. verplicht de werkgever zich bij naleving van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 te laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers, in de praktijk aangeduid als preventiemedewerker(s); werkgevers met ten hoogste 15 werknemers mogen deze taken zelf verrichten.

De wet geeft aan hoe de werkgever moet komen tot bepaling van de nodige deskundigheid en uitrusting van de preventiemedewerker(s). Daartoe dient het overleg met het medezeggenschapsorgaan, indien aanwezig, en dient de schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) die elke werkgever moet (laten) opstellen. Die beschrijving van risico's en passende maatregelen leidt tot een beeld van wat een preventiemedewerker zou moeten kunnen. Voor het tot stand brengen van een ri&e-document per bedrijf kennen vele branches een ri&e-instrument. Daarin worden nu ook aanwijzingen over de preventiemedewerker(s) opgenomen. Het ri&e-document zal in voorkomende gevallen getoetst zijn door een of meer gecertificeerde kerndeskundigen. Met dit kader kan in individuele gevallen bepaald worden of voor een goede toerusting nog een cursus wenselijk is. De wet bevat dus uitdrukkelijk geen verplichting tot het volgen van een cursus preventiemedewerker. Gelet op het feit dat hier gaat om de deskundigheid die in het bedrijf bij de dagelijkse bedrijfsvoering noodzakelijk is, zal die deskundigheid in de meeste bedrijven ook al voor 1 juli beschikbaar zijn geweest. In de toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat nadelige financiële gevolgen voor het bedrijfsleven niet wenselijk zijn, en feitelijk bescheiden zullen zijn.

### Vraag 4

Wat vindt u ervan dat zelfs eenmansbedrijven en zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) worden benaderd door cursusaanbieders?

### Antwoord 4

Dat eenmansbedrijven en zelfstandigen zonder personeel worden benaderd door aanbieders van een cursus preventiemedewerker heeft geen grond in de wet. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de arbeidsbescherming van de werknemers.

---

<sup>2</sup> <http://www.mitex.nl/index.cfm/3,833,htmlb> en <http://www.horeca.org/smartsite.dws?id=36528>

Vraag 5

Wat gaat u doen om te voorkomen dat bedrijven door cursusaanbieders op deze manier op het verkeerde been worden gezet?

Antwoord 5

In de voorlichting van het departement wordt het kader uiteengezet zoals hier aangegeven bij de beantwoording van de vragen 2 en 3. In onder meer de SZW-brochure “Maatwerk in de Arbo-dienstverlening” wordt conform de wet uitgedragen: een preventiemedewerker is een eigen werknemer die de werkgever ondersteunt bij de dagelijkse zorg voor veiligheid en gezondheid in het bedrijf. In de praktijk bestaat bedoelde ondersteuning vaak al in de figuur van de zogeheten Arbo-coördinator. De preventiemedewerker dient kennis te hebben van risico's in het bedrijf en volgens de ri&e te treffen nodige maatregelen. Wanneer dat het geval is, zo geeft de SZW-voorlichting expliciet aan, hoeft de preventiemedewerker geen cursus te volgen. In mei van dit jaar is een SZW-informatiebulletin van deze strekking gemaïld aan partijen. Genoemde brochure wordt momenteel door de Arbeidsinspectie uitgezet bij haar bedrijfsbezoeken. Diverse koepel- en brancheorganisaties waarschuwen overigens hun leden tegen onnodig cursusaanbod.