

CONTRACT CATERING

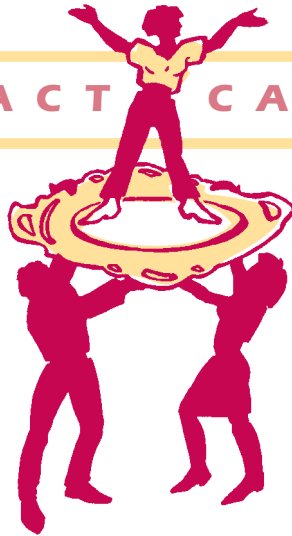


CONTRACT CATERING



**HANDREIKING VOOR INVOERING  
VAN PREVENTIETAKEN  
IN DE CONTRACTCATERING**

**C O N T R A C T   C A T E R I N G**



**HANDREIKING VOOR INVOERING  
VAN PREVENTIETAKEN  
IN DE CONTRACTCATERING**



## Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Leeswijzer	5
1. Veranderingen in de Arbowet	7
2. Deskundige bijstand bij algemene preventietaken	9
2.1 Inhoud van de wet	9
2.2 Invulling geven aan preventietaken	11
2.3 Praktijkvoorbeelden van uitvoerende preventietaken	16
2.4 Preventietaken op coördinerend en beleidsmatig niveau	20
2.5 Overleg met de OR, de PVT, of de belanghebbende werknemers	20
2.6 Rol van de arbodienst	21
2.7 Rol van de Arbeidsinspectie	23
3. Invoering van de preventietaken	26
3.1 Datum van invoering	26
3.2 Stappen bij de invulling en invoering van de preventietaken	26
4. Positie en rol van de OR, PVT en de belanghebbende werknemers	29
4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht	29
4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de OR/PVT bij preventietaken	30
4.3 Aandachtspunten voor de OR, PVT en de belanghebbende werknemers	31
Bijlage 1 Toelichting op artikel 13 Arbowet (uit de Memorie van Toelichting)	34
Bijlage 2 Toelichting op de 'vangnetregeling' en de 'maatwerkregeling' rond arbodienstverlening	38
Colofon	40



## Voorwoord

De overheid verlangt dat bedrijven meer gebruikmaken van interne deskundigheid bij hun zorg voor goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van ziekteverzuim. Met ingang van 1 juli 2005 moeten werkgevers zich laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers die aandacht besteden aan veiligheid en gezondheid bij de dagelijkse werkzaamheden. Bij kleinere bedrijven (met minder dan 15 werknemers) mag de deskundige ook de werkgever zijn.

Iedere onderneming bepaalt zelf over welke deskundigheid een medewerker met preventietaken moet beschikken. Er zijn uitdrukkelijk geen algemene opleidings- of ervaringseisen gesteld aan een dergelijke medewerker. De deskundigheid die nodig is, moet blijken uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van ieder bedrijf. Het is mogelijk de preventietaken over meerdere personen te verdelen.

Sociale partners (de werkgeversorganisatie Veneca en de bonden FNV Horecabond, CNV BedrijvenBond en De Unie) en de overheid (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) willen de cateringbedrijven een hulpmiddel aanbieden, waarmee ze de benodigde preventieve deskundigheid intern kunnen organiseren. Deze partijen hebben gekozen voor het ontwikkelen van een handreiking voor de cateringbedrijven. Een hulpmiddel dus om aan de invulling van deze wettelijke verplichting te kunnen voldoen.

Bij het opstellen van deze handreiking zijn diverse P&O functionarissen en arbocoördinatoren betrokken geweest. De voorbeelden voor het vormgeven van de preventietaken zijn door hen kritisch bekeken op de praktische haalbaarheid ervan.

Wij hopen u een praktisch en nuttig hulpmiddel aan te bieden voor het toepassen van de wetswijziging en mogelijk het verbeteren van uw preventiebeleid.

Dhr. Mr. J.C. van Zundert, voorzitter Stichting Kwaliteit van de Arbeid

Dhr. D.J. Koerselman, vice-voorzitter Stichting Kwaliteit van de Arbeid

Mevr. Drs. E.P.M. Zwartelé, voorzitter Branchebegeleidingscommissie



## 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 om een verantwoorde keuze te maken bij de invoering 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 bedrijf in te voeren. Vanwege de vele mogelijkheden spreken we liever over 'de medewerker met preventietaken' dan over 'de preventiemedewerker'.

De werkgever en de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) spelen een sleutelrol bij het vaststellen van de preventietaken. Deze handreiking is daarom geen blauwdruk, maar wijst op de overwegingen en aandachtspunten die belangrijk zijn om een juiste keuze te maken. 'Juist' wil dan eigenlijk zeggen: een keuze die aansluit bij de arbeidsrisico's en het arbobeleid in uw bedrijf. Het organiseren van preventietaken is binnen iedere organisatie dus maatwerk. Het moet uiteindelijk bijdragen aan vergroting van de productiviteit en goede gezondheid van medewerkers.

Het kan zijn, dat de invoering van preventietaken nauwelijks tot aanpassingen in het arbobeleid van uw organisatie leidt, omdat uw bedrijf deze preventietaken feitelijk al uitvoert. Maar het kan ook zijn, dat de invoering van 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.

### **Strategisch arbomanagement**

De manier waarop de preventietaken en de (aansturing van de) arbodienstverlening in een bedrijf worden ingericht, wordt idealiter vooral bepaald door:

- 1) de strategische visie op de meerwaarde van het arbobeleid voor het bedrijf en diens organisatieontwikkeling, en
- 2) door de aard van de dominante arbeidsrisico's in het bedrijf.

### **Opbouw handreiking**

De opbouw van deze handreiking is als volgt:

Hoofdstuk 1 schetst de belangrijkste algemene veranderingen van de Arbowet op het gebied van de interne en externe deskundige ondersteuning: preventietaken en de mogelijkheden voor de maatwerk- of de vangnetregeling inzake arbodienstverlening.

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



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

Hoofdstuk 4 ten slotte, besteedt aandacht aan de rol van de OR/PVT of belanghebbende werknemers. De OR/PVT heeft bij de invulling van de preventietaken namelijk een medebeslissende rol.



## 1. Veranderingen in de Arbowet

**Twee wijzigingen Arbowet** Op 1 juli 2005 is de Arbeidsomstandighedenwet<sup>1</sup> gewijzigd. De wetswijziging is op twee onderdelen van belang:

1. Organisaties krijgen de mogelijkheid om de deskundige ondersteuning bij arbeidsomstandigheden, verzuim en reïntegratie op een andere manier te organiseren dan bij een (externe) arbodienst.
2. Én organisaties worden verplicht om één of meerdere deskundige medewerkers aan te stellen die zich bezighouden met preventietaken.

Op 1 januari 1994 werd de toenmalige Arbowet<sup>2</sup> aangepast. Alle organisaties moesten verplicht (weliswaar geleidelijk) een gecertificeerde arbodienst inschakelen. De arbodienst ging de werkgever en werknemers ondersteunen bij preventie-, ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid. Hoewel organisaties ook een interne arbodienst konden oprichten, sloten nagenoeg alle organisaties een contract met een externe (vaak landelijk opererende) arbodienst.

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

- Verplichte afname taken arbodienst komt te vervallen**
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 afnemen:

6. Adviseren aan en/of nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers), rond de genomen en de te nemen maatregelen in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid.
7. Uitvoering van de hierboven genoemde maatregelen, dan wel de medewerking daaraan.

Voordeel van deze wetgeving was dat arbodiensten preventie, verzuim en reïntegratie integraal konden aanpakken. Tegelijkertijd voldeed Nederland aan een Europese verplichting, namelijk de implementatie van de RI&E- en PAGO-verplichtingen<sup>3</sup>. Ook werd de begeleiding van zieke werknemers weggehaald bij de bedrijfsverenigingen.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Namelijk de oorspronkelijke Arbeidsomstandighedenwet uit 1980.

<sup>3</sup> Richtlijn van de 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.





**Werkgever en  
OR/PVT bepalen  
samen de  
deskundige  
bijstand**

De jongste wijziging van Arbowet, per 1 juli 2005, verplicht organisaties om de deskundige ondersteuning bij preventie voortaan intern te organiseren. Dit moet gebeuren door het verplicht aanstellen 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 of PVT moeten nu samen gaan bepalen hoe deze deskundige ondersteuning precies wordt vormgegeven.

**Markt voor  
deskundige  
ondersteuning  
opengebrouwen**

Door de komst van de medewerker met preventietaken - en de mogelijkheid om tot een 'maatwerkregeling' (zie ook het kader in paragraaf 2.6) te komen in plaats van een contract met een externe arbodienst - is ook de markt voor deskundige ondersteuning opengebrouwen.

**Deskundige  
ondersteuning  
naar behoefte**

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

**Samenvatting Hoofdstuk 1:  
Veranderingen in de Arbowet**

- Wijziging van de Arbowet op twee belangrijke onderdelen:
  - andere organisatie van deskundige ondersteuning;
  - aanstelling medewerkers met preventietaken.
- De verplichte afname van taken van een arbodienst komt te vervallen.
- Werkgever en werknemers bepalen samen de deskundige bijstand die het bedrijf nodig heeft.
- De markt voor deskundige ondersteuning is opengebrouwen.
- Bedrijven organiseren de deskundige ondersteuning waar echt behoefte aan is.



## 2. Deskundige bijstand bij algemene preventietaken

### 2.1 Inhoud van de wet

**Wettekst** 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 wordt pas genoemd in de memorie van toelichting<sup>4</sup> bij het wetsvoorstel.

#### **Artikel 13 Arbowet**

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.

<sup>4</sup> Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29 814, nr. 3.



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

**Algemene  
opleidings- en  
ervarings-  
voorschriften**

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 woorden aan dat de medewerker(s) met preventietaken:

- moet(en) beschikken over voldoende deskundigheid,
- moet(en) beschikken over voldoende ervaring,
- zodanig in aantal moet(en) zijn,
- gedurende zoveel tijd beschikbaar moet(en) zijn,
- en zó georganiseerd moet(en) zijn,

zodat zij de deskundige bijstand naar behoren kunnen verlenen.

**RI&E als basis  
voor invulling  
preventietaken**

De inrichting van deze interne deskundige bijstand moet nadrukkelijk zijn gebaseerd op de arbeidsrisico's in het bedrijf, die vermeld staan in de RI&E. Als de organisatie uiteindelijk de interne deskundige bijstand heeft vormgegeven, moet dit vervolgens ook weer worden opgenomen in de RI&E (toevoegen aan het RI&E-document).

**Een arbeids-  
overeenkomst  
is verplicht**

Een belangrijke eis aan de medewerker(s) met preventietaken is dat het een interne medewerker moet zijn. Dat wil zeggen: iemand met een arbeidsovereenkomst met het betreffende bedrijf. Het is niet toegestaan dat de medewerker met preventietaken iemand van buiten de organisatie is. Dus niet iemand van een arbodienst, een uitzendbureau, of een arbokenniscentrum op brancheniveau. En evenmin een BHV-er van de opdrachtgever, of iemand via een detachingscontract.

**Hulp van  
externen**

Medewerkers met preventietaken kunnen natuurlijk altijd hulp en ondersteuning krijgen van bijvoorbeeld (arbo)deskundigen van een externe arbodienst, arbo-adviesbureau, of een branche-arbokenniscentrum. Pas als een bedrijf onvoldoende mogelijkheden heeft om de deskundige bijstand intern goed te organiseren (bijvoorbeeld bij zeer complexe risico's), mag u gebruik maken van externe deskundigen of adviseurs.

**Arbeids-  
rechtelijke  
bescherming**

De medewerker met preventietaken heeft een onafhankelijke en zelfstandige positie ten opzichte van de werkgever. De overheid geeft de medewerker daarom enige arbeidsrechtelijke bescherming. Ten eerste mag de medewerker met preventietaken bij het uitvoeren daarvan niet worden benadeeld. Hij moet dus vrijuit zijn taken kunnen uitvoeren en mag daardoor niet worden benadeeld in bijvoorbeeld beloning, kans op promotie of opleiding. Ten tweede heeft de medewerker met preventietaken bescherming tegen ontslag, die vergelijkbaar is met de ontslagbescherming van een OR-lid<sup>5</sup>. Dat betekent ook dat de medewerker met preventietaken naar de kantonrechter kan stappen om de benadeling door de werkgever te laten stoppen. Vanzelfsprekend geldt deze bescherming alleen voor de preventietaken en niet voor de andere uitvoerende taken waarvoor de werknemer in eerste instantie in dienst is van de werkgever.

**Geen  
strafrechtelijke  
aansprakelijkheid**

De Arbeidsinspectie stelt een medewerker met preventietaken niet aansprakelijk voor fouten of tekortkomingen. Dus angst voor een strafrechtelijke aansprakelijkheid van de medewerker met preventietaken is overbodig. Deze medewerker heeft voor de Arbeidsinspectie dezelfde 'status' als een 'gewone' werknemer. Net zoals 'gewone' werknemers kan een medewerker met preventietaken wél een (bestuurlijke) boete

<sup>5</sup> Bescherming tegen benadeling: zie artikel 13, lid 5 van de Wetswijziging (Staatsblad 2005, 202).



krijgen van de Arbeidsinspectie, bijvoorbeeld voor het niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen<sup>6</sup>. Bij tekortkomingen of fouten in het bedrijf, bijvoorbeeld het ontbreken van een actuele RI&E, spreekt de Arbeidsinspectie bijna altijd de werkgever aan.

### **Geen certificatieplicht**

De overheid 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 en branches geheel vrij om zelf certificatieschema's voor medewerkers met preventietaken op te stellen. Gezien de huidige arbeidsrisico's binnen de branche en de kennis over maatregelen zijn er op dit moment binnen de contractcatering geen initiatieven voor zo'n persoonscertificatie.

### **Grote vrijheid**

Dat betekent dat ieder cateringbedrijf in grote mate vrij is om de preventietaken naar eigen inzicht in te vullen. Werkgever en OR/PVT of belanghebbende werknemers kunnen in samenspraak dus echt maatwerk maken van de taakhoud van de medewerker(s) met preventietaken.

### **Geen regels over (extra) beloning**

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

## **2.2 Invulling geven aan preventietaken**

Ieder cateringbedrijf moet dus medewerker(s) met preventietaken aanstellen, die bijstand kunnen bieden bij algemene preventietaken.

### **Drie wettelijke taken**

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

1. Verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E.
2. Uitvoeren van arbomaatregelen, of daaraan meewerken.
3. Samenwerken met en adviseren aan de OR, de personeels-vertegenwoordiging (PVT) of de belanghebbende werknemers.

De eerste twee preventietaken zijn gericht op de werkvloer en hebben een *uitvoerend* karakter. De derde preventietaak - overleg met en advisering aan de OR/PVT - heeft meer een *beleidsmatig* karakter.

### **Meerdere mogelijkheden om preventie- taken te organiseren**

De drie algemene preventietaken kunnen worden uitgevoerd door:

1. Eén of meerdere medewerkers van één, meerdere of alle locaties (u kunt hierbij denken aan al aanwezige 'aandachtsfunctionarissen', bijvoorbeeld de ergocoach of bewegingscoach).
2. De leidinggevende(n) per account, district, rayon of op locatie.
3. Een staffunctionaris: de arbocoördinator, of een P&O-er met aandachtsgebied arbo of AVR (AVR = arbo, verzuim, reïntegratie).
4. Of een combinatie van bovengenoemde medewerkers.

<sup>6</sup> De artikelen uit de Arbowetgeving die werknemers moeten naleven staan in artikel 11 van de Arbowet en artikel 9.3 van het Arbobesluit.



We komen verderop op deze verschillende mogelijkheden om preventietaken te organiseren nog terug (zie de varianten 1 - 4 op pagina's 13 - 16). Dat geldt ook voor de concrete invulling ervan (zie paragraaf 2.3).

**Minimaal vereiste vaardigheden** Hoewel de wet dat niet expliciet aangeeft, lijkt het logisch dat de medewerker met preventietaken minimaal de volgende vaardigheden heeft:

- kunnen verstrekken van voorlichting;
- 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 begeleiden.

Natuurlijk kan de organisatie zonnodig of desgewenst méér eisen stellen aan deze medewerkers. Of dat nodig is, hangt sterk af van de risico's in het bedrijf en kan ook per district, rayon of locatie verschillen. De organisatie kan bovendien besluiten dat de medewerker met preventietaken een gecertificeerde arbodeskundige moet zijn<sup>7</sup>. Dit kan gewenst zijn als er veel verschillende, of complexe of moeilijk voorzienbare arbeidsrisico's voorkomen. Het voordeel van zo'n gecertificeerde medewerker is dat, naast de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken, er dan ook iemand binnen het bedrijf is die de RI&E geheel of gedeeltelijk kan toetsen. Deze persoon, die tegelijkertijd medewerker met preventietaken én gecertificeerde arbodeskundige is, moet dan wel op een goede manier zijn 'veranker' in de wijze waarop de arbodienstverlening in het bedrijf is georganiseerd.

**Eén of meer medewerkers** De wetwijziging betekent dus niet dat er per se één nieuwe functionaris met de titel 'medewerker met preventietaken' of 'preventiemedewerker' moet komen. Het is heel goed mogelijk om de preventietaken te verdelen en onder te brengen bij verschillende medewerkers. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er per district of locatie medewerkers met preventietaken worden aangewezen. Daarnaast moet de medewerker met preventietaken ook samenwerken met en adviseren aan de OR/PVT.

**Aantal medewerkers met preventietaken** De wet geeft ook geen verplichtingen over het aantal aan te stellen medewerkers met preventietaken, bijvoorbeeld in verhouding tot een aantal werknemers. Algemene vuistregels zijn er op dat punt ook nog niet, omdat de praktijk zich nog moet ontwikkelen.

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

**Eigen afweging maken** Elk bedrijf moet, ná beoordeling van de arbeidsrisico's en overleg met de OR/PVT, dus een eigen afweging maken en kiezen hoe zij aan de preventietaken vormgeeft. De overheid schrijft de wijze van uitvoering van de preventietaken dus niet voor, maar laat dat over aan de organisaties zélf. Zo ontstaat per organisatie een invulling van preventietaken "op maat".

De algemene wettelijke eisen aan preventietaken in de Arbowet confronteert ieder cateringbedrijf feitelijk met de vraag: hoe kan ik deze preventietaken adequaat en

<sup>7</sup> Gecertificeerde arbodeskundigen zijn: bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiekundigen (de vier 'kerndeskundigen').



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 'de werkvloer' 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. Dit past bij de keuze van veel organisaties om verantwoordelijkheden voor de uitvoering van preventietaken laag in de organisatie te regelen, dus dicht op de werkvloer.
- De invoering van de preventietaken kan voor een organisatie aanleiding zijn om kritisch te kijken naar de organisatie van het arbobeleid. Invoering van de preventietaken kan dan onderdeel zijn van een (her)nieuw(d)e discussie over het arbobeleid. Als de organisatie tevreden is over de uitvoering van dat beleid, dan is de invoering van de preventietaken te zien als een verdere opbouw of versterking van het op zich goed lopende arbobeleid.
- Bij de invulling van de preventietaken is het goed om rekening te houden met de keten arbeidsomstandigheden - ziekteverzuimbegeleiding - reïntegratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers en zaken eventueel te integreren. U wilt immers dat een juiste uitvoering van preventietaken bijdraagt aan het voorkómen of beperken van het ziekteverzuim. Denk hier bijvoorbeeld aan de casemanager voor ziekteverzuimbegeleiding. Is het wenselijk om de preventietaken bij de casemanager of ergocoach onder te brengen? Zo niet, hoe stem je het werk van de medewerker met preventietaken dan goed af op het werk van de casemanager of ergocoach?

### **Centrale hamvraag**

- Het toetsingscriterium om te bepalen of uw bedrijf de preventietaken goed heeft geregeld, is het beantwoorden van de hamvraag: **“Beheersen we hiermee de arbeidsrisico’s in ons bedrijf op een structureel goede manier?”** Deze vraag kunnen we in zijn algemeenheid niet in deze handreiking beantwoorden. Het antwoord hangt immers sterk af van de arbeidsrisico’s binnen bedrijven en hun arbobeleid om deze risico’s te verminderen.

### **Meerdere varianten**

Zoals we op pagina 12 al aankondigden, werken we verschillende manieren om preventietaken in te vullen nu verder uit. Ook geven we een aantal voor- en nadelen bij de verschillende varianten.

### **Variante 1 Medewerkers**

#### **1. Eén of meerdere medewerkers van een locatie**

De organisatie kan één of meer werknemers binnen een locatie vragen om preventietaken uit te voeren. Het gaat dan om meewerken aan de RI&E en aan de uitvoering van arbomaatregelen. De derde wettelijk voorgeschreven preventietaak, het adviseren aan en samenwerken met de OR/PVT, 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 preventietaken uit te voeren, maar het is ook mogelijk aan te sluiten bij bijvoorbeeld de bedrijfshulpverleningsorganisatie binnen de organisatie. De preventietaken en de bedrijfshulpverleningstaken lijken op elkaar, doordat ze beide uitgevoerd moeten worden door medewerkers binnen de organisatie.



Daarnaast zijn er in sommige bedrijven al medewerkers actief op het terrein van bijvoorbeeld werkdrukpreventie of fysieke belasting. Deze medewerkers worden soms aangeduid als aandachtsfunctionaris, ergocoach of bewegingscoach. Zij verrichten veelal praktische preventietaken, zoals voorlichting over werkdruk of fysieke belasting. Deze medewerkers kunnen dus ook ingezet worden om preventietaken uit te voeren.

Voordelen van deze oplossing:

- Door gebruik te maken van medewerkers die al actief zijn op een deel van het arboterrein (ergocoaches, vertrouwenspersonen, BHV-ers) kan de invoering van de preventietaken relatief gemakkelijk verlopen. Risico's inventariseren en maatregelen nemen behoort immers vaak al tot hun werk. Het toedelen van preventietaken aan deze personen is dan natuurlijk alleen toegestaan als het eigen medewerkers zijn (zie ook pagina 9).
- Er is sprake van tenminste één persoon op de locatie die gemakkelijk beschikbaar, relatief deskundig en goed toegankelijk is.
- De medewerkers van de locatie kennen de risico's en mogelijke oplossingen goed. In sommige gevallen zit dat al 'opgesloten' in de vakbekwaamheidseisen van die medewerker.
- De echte uitvoerende preventietaken liggen op locatieniveau bij de medewerkers en de andere preventietaak, adviseren en samenwerken met de OR/PVT, ligt bij de afdeling P&O of de arbocoördinator. De preventietaken zijn zo 'passend' verdeeld.

Nadelen van deze oplossing:

- Naast de leidinggevende van de locatie komt er een aparte medewerker voor arbeidsomstandigheden. Hierdoor ligt het gevaar op de loer dat arbozaken door de leidinggevende gemakkelijk richting deze medewerker wordt geschoven.
- De afdeling P&O of arbocoördinator zal de locatie-RI&E's moeten verzamelen en bundelen. Dit hoeft geen probleem op te leveren, maar bij het opstellen van één plan van aanpak voor de gehele organisatie moet dan wel een goede methodiek gebruikt worden om dit te bereiken.
- De deskundigheid over arbeidsomstandigheden zit niet bij één persoon, maar is versnipperd over diverse locaties.

## **Variant 2** **Leidinggevend**

### 2. De leidinggevende van de locatie, of de rayon-, district- of accountmanager

In sommige cateringbedrijven verrichten leidinggevend van locaties alle uitvoerende taken voor arbo, verzuim en reïntegratie. In dat geval ligt het voor de hand om twee van de drie preventietaken bij deze leidinggevend te leggen. Het gaat dan weer om:

- het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E;
- het uitvoeren van arbomaatregelen.

De derde taak, het adviseren aan en samenwerken met de OR/PVT of belanghebbende werknemers, kan dan bijvoorbeeld bij een medewerker van de afdeling P&O of een arbocoördinator op het hoofdkantoor worden neergelegd, of bij de rayon-, district- of accountmanager.

Voordelen van deze oplossing:

- De leidinggevend kennen de locatie goed en zijn als geen ander op de hoogte van de risico's die daar spelen. Ze kennen de mogelijkheden om tot verbeteringen te komen.
- Relevante arbokennis komt direct in de lijnorganisatie.



- De leidinggevenden kunnen maatwerk leveren. Ze hoeven niet van alle mogelijke risico's op de hoogte te zijn, maar alleen die risico's te kennen die bij hen belangrijk zijn. De leidinggevenden op de ene locatie zal bijvoorbeeld méér te maken krijgen met fysieke belasting en de leidinggevenden bij een andere locatie (bijv. hoofdkantoor) méér met werkdruk.
- Het overleg met en adviseren aan de OR/PVT komt terecht bij de stafafdeling P&O, arbocoördinator, of bij de rayon-, district- of accountmanager, die nu ook nu al méér met de OR/PVT samenwerken, dan de leidinggevenden van locaties.
- De feitelijke invoering van de preventietaken is vrij gemakkelijk. De leidinggevenden moeten misschien bijgespijkerd worden rond de RI&E. En wellicht heeft de P&O-stafmedewerker, de arbocoördinator, de rayon-, district- of accountmanager ook nog enige scholing nodig om de OR/PVT te kunnen adviseren. Dat is echter vrij gemakkelijk, omdat de taken passen bij het werk dat lijn- en staffunctionarissen 'normaal' al doen.
- De leidinggevende kan de RI&E ook als een 'eigen toetsing' gebruiken. Door zélf de RI&E voor de eigen locatie uit te voeren of hierbij direct betrokken te zijn, heeft deze direct zicht op de arbeidsrisico's en kan snel bekijken of hij/zij goed scoort. Als dat niet zo is, kan hij/zij direct actie ondernemen.

Nadelen van deze oplossing:

- De deskundigheid over arbeidsomstandigheden raakt verbrokkeld binnen het bedrijf, de kennis is verspreid over de locaties.
- De afdeling P&O moet de RI&E's van de verschillende locaties, rayons, districten of accounts samenvoegen tot één geheel. Het één en ander vraagt méér coördinatie van de afdeling P&O of de arbocoördinator.
- Er komen (weer) nieuwe taken bij voor de leidinggevenden op locatie.
- Medewerkers vinden het vaak lastig 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 een hiërarchisch hogere positie en dat kan het gesprek en oplossingen wellicht belemmeren. Het ligt dan voor de hand om voor problemen met ongewenst gedrag een vertrouwenspersoon te hebben (houden).

Het is ook mogelijk om alledrie de preventietaken neer te leggen bij de rayon-, district- of accountmanager.

Bijkomende voordelen van deze variant:

- De manager kan de RI&E's van diverse locaties bundelen en zo overzicht krijgen van de belangrijkste arbeidsrisico's en mogelijke maatregelen.
- Door de bekendheid met meerdere (soortgelijke) locaties kunnen informatie en goede maatregelen eenvoudig worden uitgewisseld.
- De bevoegdheden om bepaalde maatregelen door te voeren ligt een niveau hoger in de lijn en zijn daarmee ruimer.

Bijkomende nadelen van deze variant:

- De preventietaken komen wat verder van de werkvloer af te liggen.
- De rayon-, district-, of accountmanager heeft mogelijk al een heel druk bestaan, waardoor de preventietaken in de verdrukking kunnen komen.





### **Variant 3** 3. De arbocoördinator of een P&O-er met aandachtsgebied arbo

#### **Staf- functionarissen**

In veel organisaties functioneert een arbocoördinator of een P&O-functionaris die belast is met arbotaken.

De arbocoördinator heeft niet alleen coördinerende taken, maar is in veel gevallen ook actief met uitvoerende taken op werkvloerniveau. Bijvoorbeeld het meewerken aan de uitvoering van de RI&E en het mede-uitvoeren van arbomaatregelen. Kenmerkend voor de arbocoördinator is verder, dat deze contacten onderhoudt met alle geledingen binnen de organisatie en dus ook met de OR/PVT. Voor de P&O-er met arbotaken geldt waarschijnlijk hetzelfde.

Alle preventietaken komen in deze variant in handen van één functionaris, die vaak opereert onder de verantwoordelijkheid van de afdeling P&O.

Voordelen van deze oplossing:

- Er zit veel expertise bij de arbocoördinator/P&O-er.
- Alle preventietaken zitten vaak al in 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 het bedrijf en kan ook voorkomen dat zaken dubbel worden gedaan of dat het wiel telkens weer opnieuw wordt uitgevonden.
- Er is sprake van één herkenbaar aanspreekpunt voor de gehele organisatie.
- De arbocoördinator kent de externe adviseurs (arbodienst, arbodeskundigen, reïntegratiebedrijf) van de (lokale) organisatie.

Nadelen van deze oplossing:

- De lijnorganisatie neemt zijn verantwoordelijkheid rond arbeidsomstandigheden minder gauw op en laat 'het arbowerk' over aan de arbocoördinator/P&O-er.
- De aanwezige arbokennis op de werkvloer wordt misschien niet goed benut.
- Alle kennis en expertise zit bij één functionaris. Deze kennis en expertise moet dan nog zijn weg vinden naar de rest van de organisatie.

### **Variant 4** 4. Combinatie van de eerdere varianten

#### **Combinatie van varianten**

Ook is een combinatie van varianten mogelijk. Zo kunt u enkele preventietaken bij de leidinggevenden leggen (bv. rond werkdruk) en andere preventietaken bij enkele medewerkers (bv. ergocoaches). En de meer 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. Zo ontstaat pas echt maatwerk!

## **2.3 Praktijkvoorbeelden van uitvoerende preventietaken**

#### **Voorbeelden van organisatie preventietaken**

Tabel 1 geeft een aantal voorbeelden hoe de twee uitvoerende preventietaken ingevuld kunnen worden. Uitgangspunten zijn de belangrijkste arbeidsrisico's binnen de cateringbedrijven. De mogelijke wijze van organisatie van de preventietaken (laatste kolom) is gebaseerd op goede praktijken binnen de branche. Uit de goede praktijken blijkt dat de preventietaken op verschillende manieren kunnen worden uitgevoerd: door één of enkele medewerkers, door de leidinggevenden, of door de arbocoördinator of een P&O-medewerker. In alle gevallen geldt dat deze medewerkers betrokken zijn bij de uitvoering van de RI&E en het nemen van maatregelen. In de tabel staan



ook voorbeelden van preventiemaatregelen bij de belangrijkste arbeidsrisico's in de cateringbranche (tweede kolom), evenals basale preventietaken en vereiste kennis en vaardigheden (derde kolom).

**Kennis opbouwen**

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 onderzoeksinstrumenten en maatregelen op het terrein van arbeid en organisatie. Voor fysieke belasting kan het gaan om basiskennis ergonomie, de arbeidshygiënische strategie, beleid, organisatie en borging.

**Preventietaken bevorderen vakbekwaamheid**

In Tabel 1 is geen kennis vermeld, 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 de vakbekwaamheid van medewerkers bevorderen.

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

Belangrijkste arbeidsrisico's in de contractcatering	Preventiemaatregelen	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden	Mogelijke wijze van organiseren
	Voorbeelden	Globaal omschreven	Preventietaak neerleggen bij:
<p><b>Werkdruk</b></p> <p>Waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebrek aan regelmogelijkheden</li> <li>- Gebrek aan collegiale steun</li> <li>- Gebrek aan steun van direct leidinggevende</li> </ul>	<p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkorganisatie</li> <li>- Werkplanning</li> <li>- Taakstructuur</li> <li>- Arbeidstijden</li> <li>- Werkproces</li> <li>- Werkplekinrichting</li> <li>- Teambuilding</li> <li>- Communicatiepatroon</li> <li>- Medewerkers</li> <li>- Leidinggevenden</li> <li>- Stijl van leidinggeven</li> <li>- Combinatie zorg en werk</li> </ul>	<p>Basale preventietaken zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorlichting geven</li> <li>- Risico's en klachten signaleren</li> <li>- Deëscalatie-interventie</li> <li>- Periodiek bespreking teamoverleg</li> <li>- Meewerken aan maatregelen</li> </ul> <p>Vereiste kennis en vaardigheden zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Basiskennis en -vaardigheden leidinggeven</li> <li>- Verzuimbegeleiding en verzuimgesprekken</li> <li>- Kennis van werkdruk, werkstress, (gezondheids)effecten en mogelijke maatregelen</li> <li>- Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevende</li> <li>- Taal van de werkvloer kunnen spreken</li> <li>- Enthousiasmeren</li> </ul>	<p>Leidinggevende Arbocoördinator / P&amp;O Medewerker met aandachtsgebied werkdruk Meewerkend voorman /-vrouw Vertrouwenspersoon</p>



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

Belangrijkste arbeidsrisico's in de contractcatering	Preventiemaatregelen	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden	Mogelijke wijze van organiseren
	Voorbeelden	Globaal omschreven	Preventietaak neerleggen bij:
<p><b>Lichamelijk zware werkzaamheden</b></p> <p>Waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tillen</li> <li>- Duwen en trekken</li> <li>- Ongunstige lichaamshoudingen</li> <li>- Statische belasting</li> <li>- Staan en zitten</li> <li>- Repeterende en plotselinge bewegingen</li> <li>- Beeldschermwerk</li> </ul>	<p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkorganisatie</li> <li>- Werkplekinrichting</li> <li>- Techniek, hulpmiddelen en gereedschappen</li> <li>- Gedrag medewerkers</li> <li>- Conditie en leefstijl medewerkers</li> <li>- Leidinggevend</li> </ul>	<p>Basale preventietaken zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorlichting geven</li> <li>- Risico's en klachten signaleren</li> <li>- Beoordeling hulpmiddelen vóór aanschaf (gebruikerstesten)</li> <li>- Meewerken aan maatregelen</li> </ul> <p>Vereiste kennis en vaardigheden zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis van fysieke belasting, gezondheidseffecten en mogelijke maatregelen</li> <li>- Communicatieve vaardigheden</li> <li>- Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevende</li> <li>- Taal van de werkvloer kunnen spreken</li> <li>- Enthousiasmeren</li> </ul>	<p>Medewerker met aandachtsgebied fysieke belasting</p> <p>Coördinator veiligheid en gezondheid</p> <p>Arbocoördinator / P&amp;O</p> <p>Ergocoach</p> <p>Meewerkend voorman /-vrouw</p> <p>Leidinggevende</p>
<p><b>Veiligheid</b></p> <p>Waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vallen en uitglijden</li> <li>- Snijden</li> <li>- Stoten en knellen</li> <li>- Elektrische apparatuur</li> <li>- Branden, hete objecten</li> <li>- Werken op hoogte</li> <li>- Vluchtwegen</li> <li>- Brandpreventie</li> </ul>	<p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebouw- en werkplekinrichting</li> <li>- Techniek en arbeidsmiddelen</li> <li>- Werkorganisatie</li> <li>- Werkmethoden</li> <li>- Beveiligingen en beschermingsmiddelen (bv. ovenhandschoenen, isolerende kleding)</li> <li>- Gedrag medewerkers</li> <li>- Vakbekwaamheid medewerkers</li> <li>- Leidinggevend</li> </ul>	<p>Basale preventietaken zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voorlichting geven</li> <li>- Risico's en (bijna) ongevallen signaleren</li> <li>- Beoordeling arbeidsmiddelen vóór aanschaf (gebruikerstesten)</li> <li>- Meewerken aan maatregelen</li> </ul> <p>Vereiste kennis en vaardigheden zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis van (on)veiligheid en mogelijke maatregelen</li> <li>- Communicatieve vaardigheden</li> <li>- Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevende</li> <li>- Taal van de werkvloer kunnen spreken</li> <li>- Enthousiasmeren</li> </ul>	<p>Coördinator veiligheid en gezondheid</p> <p>Arbocoördinator</p> <p>Meewerkend voorman /-vrouw</p> <p>Leidinggevende</p>



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

Belangrijkste arbeidsrisico's in de contractcatering	Preventiemaatregelen Voorbeelden	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden Globaal omschreven	Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij:
<p><b>Gevaarlijke of hinderlijke stoffen</b></p> <p>Waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Agressieve) schoonmaakmiddelen</li> <li>- Droog stof</li> </ul>	<p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aankoop, gebruik en opslag van reinigings- en schoonmaakmiddelen e.d.</li> <li>- Hulpmiddelen (afzuiging, handschoenen e.d.)</li> <li>- Werkmethoden</li> <li>- Gedrag medewerkers</li> <li>- Vakbekwaamheid medewerkers</li> <li>- Leidinggevenden</li> </ul>	<p>Basale preventietaken zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voorlichting geven</li> <li>- Risico's en klachten signaleren</li> <li>- Beoordeling middelen vóór aanschaf (productinformatie)</li> <li>- Beoordeling werkmethode bij gebruik van middelen</li> <li>- Meewerken aan maatregelen</li> </ul> <p>Vereiste kennis en vaardigheden zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis van gevaarlijke stoffen, gezondheidseffecten en mogelijke maatregelen</li> <li>- Communicatieve vaardigheden</li> <li>- Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevende</li> <li>- Taal van de werkvloer kunnen spreken</li> <li>- Enthousiasmeren</li> </ul>	<p>Coördinator veiligheid en gezondheid Arbocoördinator Meewerkend voorman /-vrouw Leidinggevende</p>
<p><b>Klimaat en andere fysieke factoren</b></p> <p>Waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hete en koude omgevingen</li> <li>- Toch en vocht</li> <li>- Hinderlijk geluid</li> <li>- Verlichting en daglicht</li> <li>- Ventilatie</li> </ul>	<p>Preventiemaatregelen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebouw- en werkplekinrichting</li> <li>- Techniek en arbeidsmiddelen</li> <li>- Werkmethoden</li> <li>- Gedrag medewerkers</li> <li>- Leidinggevenden</li> </ul>	<p>Basale preventietaken zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorlichting geven</li> <li>- Risico's en klachten signaleren</li> <li>- Beoordeling gebouwen, werkplekken en werkmethode</li> <li>- Meewerken aan maatregelen</li> </ul> <p>Vereiste kennis en vaardigheden zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis van fysieke factoren, gezondheidseffecten en mogelijke maatregelen</li> <li>- Communicatieve vaardigheden</li> <li>- Aanspreekpunt voor en naar medewerkers en leidinggevende</li> <li>- Taal van de werkvloer kunnen spreken</li> <li>- Enthousiasmeren</li> </ul>	<p>Coördinator veiligheid en gezondheid Arbocoördinator Meewerkend voorman /-vrouw Leidinggevende</p>



## 2.4 Preventietaken op coördinerend en beleidsmatig niveau

### **Beleidsmatige preventietaak verbinden met andere coördinerende en beleidsmatige arbotaken**

Doel van de Arbowet is dus om op uitvoerend niveau algemene preventietaken te regelen voor de alledaagse zorg voor preventie en gezondheid. Daarnaast vraagt de Arbowet ook om preventietaken op beleidsmatig niveau te regelen: samenwerken met en adviseren aan de OR/PVT over arbomaatregelen. Deze zijn natuurlijk gemakkelijk te verbinden met de andere organiserende, coördinerende en/of beleidsvoorbereidende arbotaken binnen het bedrijf. Afhankelijk van de omstandigheden binnen de organisatie kan het zinvol zijn deze taken te organiseren binnen één of meerdere staffuncties: de arbocoördinator of een P&O-er. Dit kan, maar moet niet. De nieuwe Arbowet wil geen arbo-overhead creëren, maar juist op werkvloerniveau basale preventietaken goed regelen.

### **Mogelijke (preventie)taken van de arbocoördinator of P&O-er op coördinerend en beleidsmatig niveau**

- Coördineren van medewerkers met uitvoerende preventietaken, zorgdragen voor opleiding van deze medewerkers.
- Samenwerken met en adviseren aan de OR/PVT inzake arbomaatregelen.
- (Mede) ontwikkelen van het arbobeleid (RI&E, plan van aanpak en voortgangsrapportage).
- (Mede) ontwikkelen en begeleiden van het arbosysteem, ondergebracht in de planning- en control cyclus en bedrijfsvoering van de organisatie.
- Opstellen van criteria voor de selectie van arbodiensten, arbodeskundigen, reïntegratiebedrijven etc.
- Opstellen van specifiek beleid en protocollen voor arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en reïntegratie. Bijvoorbeeld een protocol voor het gebruik van hulpmiddelen bij fysiek zware werkzaamheden.

## 2.5 Overleg met de OR, de PVT, of de belanghebbende werknemers

### **Overleggen met werknemers of vertegenwoordigers**

Over de invulling van preventietaken móet de werkgever overleg voeren met de ondernemingsraad (OR), of de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Zijn die er niet, dan moet de werkgever met de belanghebbende werknemers overleggen. In deze paragraaf gaan we al even kort in op de rol van de OR/PVT en de belanghebbende werknemers bij de invulling van preventietaken. In hoofdstuk 4 komen we daar uitgebreider op terug.

### **Instemmingsrecht**

De OR/PVT heeft instemmingsrecht bij de invulling van de preventietaken binnen de organisatie. Het gaat namelijk om een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid. Het instemmingsrecht bij arboregelingen is opgenomen in de Wet op de ondernemingsraden<sup>8</sup>. Er is sprake van een regeling, omdat het consequenties heeft voor alle medewerkers binnen de organisatie.

Eén en ander betekent dat de OR/PVT moet instemmen met de wijze waarop het

<sup>8</sup> Artikel 27, lid 1, onder d.



bedrijf zijn preventietaken wil organiseren. De werkgever en de OR/PVT kunnen hierover ook raamafspraken maken en verder afspreken dat de uiteindelijke specifieke preventietaken op rayon-, district- of locatieniveau nader worden ingevuld.

**Indien niet  
akkoord**

Het instemmingsrecht betekent ook dat de OR/PVT onverhoopt ook niet akkoord kan gaan met de voorgestelde invulling van preventietaken. In dat geval mag de werkgever de voorgenomen invulling niet invoeren. Er moet dan opnieuw onderhandeld worden met de OR/PVT over een andere invulling, of de werkgever moet vervangende instemming vragen aan de kantonrechter. Krijgt de werkgever de instemming van de kantonrechter, dan 'overruled' de uitspraak van de kantonrechter het afwijzende besluit van de OR/PVT<sup>9</sup>.

**Belanghebbende  
werknemers**

Wanneer het bedrijf zó klein is, dat het geen OR of PVT heeft (in het algemeen: minder dan 10 werknemers), dan zijn de belanghebbende werknemers in beeld. Zij hebben echter geen instemmingsrecht over de manier waarop het bedrijf de preventietaken gaat invullen. Het is voor de werkgever echter wél handig om met hen te overleggen. Misschien krijgen sommige medewerkers namelijk preventietaken toebedeeld. Bovendien zijn ze dan meteen geïnformeerd over de organisatie van de preventietaken in het bedrijf.

## 2.6 Rol van de arbodienst / gecertificeerd arbodeskundige

**Wanneer de RI&E  
actueel is**

Wanneer een actuele RI&E voorhanden is, dan kan de organisatie zelf in overleg met de OR/PVT de preventietaken invullen. Er moet dan een document worden gemaakt over de invulling van de preventietaken. Dat document moet worden opgenomen in het RI&E-document en dat kan op verschillende manieren:

- Aan het RI&E-document wordt het voorgenomen plan van de werkgever toegevoegd, plus een relevante passage uit het verslag van overleg van de werkgever met de OR/PVT.
- Aan het RI&E-document wordt het definitieve plan toegevoegd, waar de OR/PVT zijn instemming aan heeft gegeven.

De organisatie van de preventietaken wordt vermeld in het plan van aanpak, dat onderdeel uitmaakt van het RI&E-document.

In deze situatie is advisering over of toetsing van deze RI&E-aanvulling door een arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige niet verplicht. De arbodienst of arbodeskundige kan wel om advies gevraagd worden, zowel door de werkgever als de OR/PVT, bijvoorbeeld om vooraf de gedachten te bepalen, of als zij niet tot overeenstemming komen.

**Wanneer de RI&E  
niet actueel is**

Wanneer sprake is van een oudere RI&E, dan moet deze eerst geactualiseerd worden, vóórdat de organisatie van de preventietaken kan worden beschreven. Deze geactualiseerde en bijgewerkte RI&E moet worden getoetst door de arbodienst (in geval van de 'vangnetregeling', zie kader), of de gecertificeerde arbodeskundige (in geval van de 'maatwerkregeling'). Vervolgens geeft de arbodienst/arbodeskundige 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 motie-

<sup>9</sup> Let op: bij de keuze over de arbodienstverlening ligt dat anders. Dan is er geen sprake van een instemmingsrecht, maar van een overeenstemming tussen de werkgever en de OR/PVT. Zie ook paragraaf 4.1



ven zijn om daar vanaf te wijken. Op basis van de geactualiseerde en getoetste RI&E beschrijft de organisatie vervolgens de preventietaken. Men kan hierbij natuurlijk hulp vragen bij de arbodienst/arbodeskundige, maar dat is niet verplicht. Is de organisatie van de preventietaken, ná instemming van de OR/PVT, eenmaal vastgelegd, dan moet dit document onderdeel gaan uitmaken van het RI&E-document.

### **Toekomstige aanpassing RI&E**

Wordt de RI&E in de toekomst (opnieuw) aangepast, dan moet bij die aanpassing ook gekeken worden naar de organisatie van de preventietaken. Dan moet de arbodienst (vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (maatwerkregeling) de organisatie van de preventietaken dus (weer) toetsen, als onderdeel van de toetsing van de gehele RI&E.

#### **RI&E-toetsing**

Wat betreft de RI&E toetsing geldt het volgende:

- a) Bedrijven met meer dan 25 werknemers:
  - toetsing door arbodienst of één gecertificeerd arbodeskundige<sup>10</sup>: bedrijfsbezoek, toetsing op actualiteit, volledigheid en kwaliteit conform Richtlijn Arbodiensten van SBCA.
- b) Bedrijven met 25 of minder werknemers:
  - een lichte toets volstaat, mits een branchespecifiek, door sociale partners erkend RI&E-instrument gebruikt is<sup>11</sup>;
  - lichte toets houdt in: bedrijfsbezoek van arbodienst of gecertificeerd arbodeskundige(n) is niet meer nodig, er is geen betrokkenheid van alle vier gecertificeerd arbodeskundigen nodig, er zijn geen nieuwe metingen nodig indien deze door erkende instellingen zijn uitgevoerd.
- c) Bedrijven met 10 of minder werknemers:
  - geen RI&E-toetsing nodig, mits:
  - een branchespecifiek, door sociale partners erkend RI&E-instrument gebruikt is, én
  - dit RI&E-instrument beoordeeld is door minstens één gecertificeerde arbodeskundige, én
  - dit RI&E-instrument is vastgelegd in de CAO<sup>12</sup>.
- d) Bedrijven met 40 uur of minder betaald werk per week:
  - geen RI&E-toetsing nodig;
  - bedrijf moet wel beschikken over een RI&E<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Dit is: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundigen of A&O-psycholoog.

<sup>11</sup> Dit is het geval wanneer het RI&E-instrument op [www.rie.nl](http://www.rie.nl) staat en voorzien is van het arbo.nl-logo.

<sup>12</sup> Indien het RI&E-instrument niet in de CAO is vastgelegd, of het bedrijf valt niet onder een CAO, dan geldt het toetsingsregime onder b).

<sup>13</sup> Hiervoor is een speciaal RI&E-instrument beschikbaar op [www.rie.nl](http://www.rie.nl).



## **Vangnetregeling en maatwerkregeling**

De aanduidingen 'vangnetregeling' en 'maatwerkregeling' verwijzen naar andere veranderingen in de Arbowet per 1 juli 2005, namelijk veranderingen in de manier waarop een bedrijf zijn arbodienstverlening organiseert en inkoop. Bedrijven kunnen nog steeds arbodienstverlening van een externe arbodienst afnemen. Bij dezelfde arbodienst als voorheen, of bij een andere. Deze optie heet de 'vangnetregeling'. Bedrijven kunnen er ook voor kiezen hun arbodienstverlening meer op maat in te kopen. Bijvoorbeeld bij een gecertificeerde bedrijfsarts voor een aantal (nog steeds) wettelijk verplichte taken, en daarnaast bij andere arbodienstverleners, zoals een arbodienst, arboadviesbureau, of andere aanbieder. Deze optie heet de 'maatwerkregeling'<sup>14</sup>.

## **2.7 Rol van de Arbeidsinspectie**

**Inspectie vooral op werkvloer** De Arbeidsinspectie let bij haar inspecties 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 gebreken op de werkvloer constateert, dan bekijkt en beoordeelt de inspectiedienst hoe de deskundige ondersteuning is georganiseerd.

**Eventueel ingrijpen** Als de Arbeidsinspectie concludeert dat, de preventietaken binnen de (lokale) organisatie onvoldoende zijn ten opzichte van de arbeidsrisico's, dan kan de Arbeidsinspectie ingrijpen. Zij kan daartoe gebruik maken van de eis tot naleving<sup>15</sup>. Daarbij wordt de (lokale) organisatie gedwongen om de preventietaken goed af te stemmen op de RI&E. Als een organisatie onvoldoende of niet meewerkt kan de Arbeidsinspectie als uiterste dwangmiddel een bestuurlijke boete opleggen.

**Eisen stellen** Als de Arbeidsinspectie eisen stelt aan de invoering van preventietaken, moet de organisatie de organisatie van preventietaken aanpassen. De OR/PVT kan eventueel besluiten om niet in te stemmen met deze aanpassing, maar de organisatie kan dit naast zich neerleggen. De OR/PVT kan de kantonrechter nog vragen het besluit van de 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 gesteld<sup>16</sup>. Kortom: de organisatie moet de invulling van de preventietaken dan aanpassen volgens de eis van de Arbeidsinspectie, wellicht onder protest van de OR/PVT.

<sup>14</sup> Meer informatie hierover is te vinden in Bijlage 2.

<sup>15</sup> Artikel 27 van de Arbowet 1998.

<sup>16</sup> Artikel 36, lid 6 Wet op de ondernemingsraden.





## **Samenvatting Hoofdstuk 2: Deskundige bijstand bij algemene preventietaken**

### 2.1 Inhoud van de wet

Artikel 13 van de Arbowet beschrijft alles rond de preventietaken.

- Bedrijven hebben grote vrijheid om preventietaken in te vullen.
- De RI&E geldt als basis voor de invulling van preventietaken.
- Externe deskundige ondersteuning bij preventietaken is mogelijk.
- Voor medewerkers met preventietaken geldt:
  - er gelden algemene opleidings- en ervaringsvoorschriften;
  - het zijn 'eigen' medewerkers, een arbeidsovereenkomst is verplicht;
  - ze hebben arbeidsrechtelijke bescherming;
  - ze zijn strafrechtelijk niet aansprakelijk voor fouten of tekortkomingen;
  - ze hebben geen (deskundigheids)certificaat nodig;
  - er gelden geen regels voor (extra) beloning.

### 2.2 Invulling geven aan preventietaken

- Het minimale wettelijke pakket bevat drie preventietaken:
  - meewerken aan de RI&E;
  - meewerken aan arbomaatregelen;
  - samenwerken met en adviseren aan OR/PVT.
- Daarvoor zijn bepaalde vaardigheden minimaal nodig.
- Er zijn meerdere mogelijkheden (varianten) om deze drie taken te organiseren:
  - bij één of meerdere medewerkers op locaties;
  - bij leidinggevenden op locaties, of van districten, rayons of accounts;
  - bij staffunctionarissen: P&O-ers of arbocoördinatoren;
  - combinaties van deze varianten;
- Preventietaken kunnen door één of meerdere medewerkers worden verricht; er gelden geen verplichte aantallen.
- Bedrijven maken een eigen afweging over de organisatie van preventietaken met als centrale hamvraag:
  - **Beheersen we hiermee de arbeidsrisico's in ons bedrijf op een structureel goede manier?**

### 2.3 Praktijkvoorbeelden van uitvoerende preventietaken

- Tabel 1 bevat handvatten voor de invulling van de twee uitvoerende preventietaken:
  - de belangrijkste arbeidsrisico's in de contractcatering;
  - voorbeelden van preventiemaatregelen;
  - voorbeelden van basale preventietaken en vereiste kennis en vaardigheden;
  - voorbeelden van toedeling van preventietaken aan bepaalde functionarissen.
- Het kan nodig zijn dat medewerkers met preventietaken bepaalde arbokennis opbouwen.
- Preventietaken dragen bij aan het bevorderen van vakbekwaamheid van medewerkers.

### 2.4 Preventietaken op coördinerend en beleidsmatig niveau

- De beleidsmatige preventietaak - samenwerken met en adviseren aan de OR - kan men gemakkelijk verbinden met andere coördinerende en beleidsvoorbereidende arbotaken (zoals een P&O-er of arbocoördinator vaak verricht).



### 2.5 Overleg met de OR, PVT, belanghebbende werknemers

- Over de invulling van preventietaken móet de werkgever overleggen met de OR, PVT, of de belanghebbende werknemers.
- OR/PVT hebben hierover instemmingsrecht.
- OR/PVT kan dus ook niet akkoord gaan met het voorgenomen plan van de werkgever. De beste oplossing is dan: opnieuw onderhandelen en plan aanpassen.
- Belanghebbende werknemers hebben geen instemmingrecht, maar hun akkoord is wel handig voor het draagvlak voor preventietaken.

### 2.6 Rol van de arbodienst / gecertificeerd arbodeskundige

- De invulling van preventietaken moet worden opgenomen in het RI&E-document.
- Wanneer de RI&E actueel is, is toetsing van deze RI&E-aanvulling door arbodienst of arbodeskundige niet verplicht. Om advies vragen mag wel.
- Wanneer de RI&E niet actueel is, wordt deze eerst geactualiseerd. Dan wordt de organisatie van de preventietaken ingevuld en aan het RI&E-document toegevoegd. Deze gehele RI&E wordt getoetst door arbodienst of arbodeskundige.
- Ook bij toekomstige aanpassing van de RI&E wordt deze getoetst, inclusief de invulling van de preventietaken.
- Er gelden verschillende regels rond RI&E-toetsing, naar gelang de grootte van het bedrijf.
- Een bedrijf kan kiezen voor deskundige ondersteuning van een arbodienst ('vangnetregeling') of een gecertificeerd arbodeskundige ('maatwerkregeling').

### 2.7 Rol van de Arbeidsinspectie

- De Arbeidsinspectie let vooral op de arbeidsomstandigheden op de werkvloer.
- De Arbeidsinspectie grijpt eventueel in, wanneer de preventietaken onvoldoende zijn ingevuld, gegeven de arbeidsrisico's in het bedrijf.
- De Arbeidsinspectie stelt dan eisen aan de invulling van preventietaken, die het bedrijf moet opvolgen, ook wanneer de OR/PVT daar niet mee instemt.



## 3. Invoering van de preventietaken

### 3.1 Datum van invoering

**Geleidelijke  
invoer vanaf  
juli 2005**

Organisaties moeten vanaf 1 juli 2005 aantoonbare stappen zetten om preventietaken (geleidelijke) in te voeren. Tegelijk hebben werkgever en OR/PVT tijd nodig om met elkaar te overleggen over de gewenste invulling van de preventietaken. Zodra de OR/PVT instemt met de invulling van de preventietaken, kan de organisatie de preventietaken echt gaan invoeren (mensen aanwijzen, mensen eventueel scholen, aanpassen van het arbobeleid etc.). De invoering van de preventietaken kan bijvoorbeeld worden meegenomen in de arbobeleidscyclus en/of de planning & control cyclus in het bedrijf. Bij de jaarlijkse voortgangsbespreking van het plan van aanpak kan het invoeringsplan 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

**Vijf stappen om  
preventietaken in  
te voeren**

De invulling en invoering van preventietaken kent vijf stappen:

1. Beoordeling van de RI&E en actuele arbosituatie.
2. Concept-voorstel voor invulling preventietaken maken.
3. Overleg met OR/PVT of belanghebbende werknemers.
4. Instemming van OR/PVT verkrijgen.
5. Invoering van de preventietaken in de organisatie.

De stappen staan hieronder stuk voor stuk toegelicht.

#### Stap 1: Beoordeel de RI&E en de actuele arbosituatie

De invulling van de preventietaken moet gebaseerd zijn op een actuele RI&E.

Beoordeel vervolgens of de genomen maatregelen en het gevoerde arbobeleid voldoende zijn om de arbeidsrisico's structureel goed te kunnen beheersen. Is dat het geval, dan kunnen op basis hiervan de preventietaken worden beschreven.

Als de RI&E niet actueel meer is, dan moet eerst de RI&E geactualiseerd worden. Bij de actualisatie van de RI&E moet vrijwel altijd de arbodienst (bij de vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (bij de maatwerkregeling) betrokken worden. Deze deskundigen moeten immers de RI&E toetsen en daarover een advies uitbrengen (zie het kader in paragraaf 2.6).

Ná het maken van de actuele RI&E moet meteen gestart worden met het maken van een concept-voorstel invoering preventietaken (zie stap 2).



### Stap 2: Maak een concept-voorstel Invulling preventietaken

Een medewerker (arbocoördinator, hoofd P&O, P&O beleidsmedewerker) van de organisatie schrijft een concept-voorstel over de invulling van de preventietaken. Daarbij dient de medewerker nauwkeurig de risico's uit de RI&E van de (lokale) organisatie te betrekken.

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

- welke preventietaken moeten worden verdeeld?
- welke deskundigheid, ervaring en uitrusting is nodig voor de uitvoering van deze taken?
- wie worden binnen de organisatie belast met de preventietaken?
- wat verwachten we van de medewerker(s) met preventietaken qua zijn/haar taken en qua eindresultaat?
- hoeveel tijd kunnen de medewerker(s) met preventietaken aan hun taken besteden?
- wanneer wordt het eindresultaat verwacht?
- hoe ziet de organisatie van de medewerker(s) 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 of AVR betrokken medewerkers (bijv. de arbocoördinator, leidinggevenden, P&O, casemanager, ergocoach etc.)
- Hoe worden de preventietaken geëvalueerd: op het niveau van de individuele preventiemedewerker(s) (bijvoorbeeld via functioneringsgesprekken) en op het niveau van de gehele organisatie (bijvoorbeeld als onderdeel van de toetsing van een geactualiseerde RI&E).

Het voorstel kan ook rekening houden met de (te maken) keuze van het bedrijf rond de arbodienstverlening: vangnet- of maatwerkregeling. Verder kan het laten toetsen van de RI&E door een interne, dan wel externe gecertificeerde arbodeskundige erin worden opgenomen (afhankelijk van de aanwezige interne deskundigheid).

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 (pagina 12 en 13).

Tenslotte is het verstandig om het concept-voorstel met de betrokken werknemers, leidinggevenden, P&O-er en arbocoördinator te bespreken. Dit vergroot de kans op draagvlak voor het plan.

### Stap 3: Voer overleg met de OR/PVT of belanghebbende werknemers

Besprek het concept-voorstel in het overleg tussen werkgever en OR/PVT, of met belanghebbende werknemers. U kunt natuurlijk ook voorafgaand aan het concept-voorstel met de OR/PVT of werknemers praten. Ook tijdens het schrijfproces kunt u van gedachten wisselen met de OR/PVT of de werknemers. Dit vergroot de kans op méér draagvlak voor het concept-voorstel.



#### Stap 4: Verkrijgen van instemming van de OR/PVT

Het concept-voorstel gaat naar de OR/PVT voor instemming.

Mogelijk wil de OR/PVT nog een keer met de werkgever overleggen over het concept-voorstel voordat deze definitief instemt. Deze (extra) overlegronde kan leiden tot een nieuwe aanpassing van het concept-voorstel. Hierna stemt de OR/PVT in met het voorstel tot de invoering van preventietaken.

#### Stap 5: Invoering van de preventietaken binnen de organisatie

Leidinggevenden, werknemers en/of arbocoördinator moeten eventueel worden bijgeschoold. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten voor alle betrokkenen schriftelijk worden vastgelegd in het arbobeleid<sup>17</sup>. Aanpassingen in de functie-omschrijvingen en het organigram liggen ook voor de hand. Alle medewerkers moeten voorlichting krijgen over de preventietaken. De manier waarop de organisatie vormgeeft aan de preventietaken (wie voert het uit, hoe voeren we het uit etc.) moet uiteindelijk ook schriftelijk worden opgenomen in het RI&E-document (dit kan dus betekenen: in het plan van aanpak). In de toekomst, als de RI&E geactualiseerd moet worden, kan dan ook de uitvoering van de preventietaken aan de orde komen.

### **Samenvatting Hoofdstuk 3: Invoering van de preventietaken**

#### 3.1 Datum van invoering

- De Arbowetwijziging geldt per 1 juli 2005.
- Bedrijven moeten vanaf die datum aantoonbare stappen zetten om preventietaken (geleidelijk) in te voeren.

#### 3.2 Stappen bij de invulling en invoering van preventietaken

- Het vergt vijf stappen om preventietaken in te vullen en in te voeren:
  1. Beoordeling van de RI&E en actuele arbo-situatie.
  2. Conceptvoorstel voor invulling preventietaken maken.
  3. Overleg met OR/PVT of belanghebbende werknemers.
  4. Instemming van OR/PVT verkrijgen.
  5. Invoering van de preventietaken in de organisatie.

<sup>17</sup> Zie: Artikel 3, lid 2 van de Arbowet.



## 4. Positie en rol van de OR, PVT en de belanghebbende werknemers

### 4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht

#### De OR/PVT heeft ook een verantwoordelijkheid en een stevige onderhandelingspositie

De rol van de OR/PVT is altijd belangrijk geweest in de Arbowet. Deze wetswijziging onderstreept dat nog eens. De gewijzigde Arbowet geeft de OR/PVT bij de deskundige ondersteuning twee belangrijke rechten:

- Ten eerste heeft de OR/PVT de mogelijkheid om mede te bepalen of een organisatie kiest voor de maatwerkregeling inzake arbodienstverlening. 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 OR/PVT.
- Ten tweede heeft de OR/PVT *instemmingsrecht* bij de invulling van de preventietaken.

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

#### Recht op overeenstemming

Het *recht op overeenstemming* klinkt wat merkwaardig, maar het betekent dat de werkgever een bepaalde maatregel pas mag invoeren, nadat de werkgever met de OR/PVT overleg heeft gevoerd en nadat de OR/PVT en de werkgever *overeenstemming* hebben bereikt. Dit recht van *overeenstemming* geldt dus voor de maatwerkregeling rond arbodienstverlening en geeft de OR/PVT de mogelijkheid om in nauw overleg met de werkgever invulling te geven aan deze regeling.

Het recht op *overeenstemming* staat niet in de Wet op de ondernemingsraden (afgekort WOR) maar in de betreffende wet zélf. Dus inzake de maatwerkregeling is dit terug te vinden in de Arbowet<sup>18</sup>. Als er onverhoopt geen *overeenstemming* wordt bereikt, dan hebben werkgever noch OR/PVT een beroepsmogelijkheid. Dat betekent automatisch 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.

#### Instemmingsrecht

Het tweede recht is het *instemmingsrecht*. De wijze waarop de organisatie preventietaken inricht, is *instemmingsplichtig* op basis van artikel 27 van de WOR. Zoals onder andere in het stappenplan in paragraaf 3.2 is aangegeven, zal de OR/PVT moeten instemmen met een voorstel tot invoering van de preventietaken. De werkgever steekt het overleg met de OR/PVT bij voorkeur dus zó in, dat de OR/PVT zijn instemming geeft aan het plan tot invulling en invoering van de preventietaken.

Komen de werkgever en de OR/PVT er toch niet uit, dan kunnen beide partijen beroep aantekenen. Een werkgever of OR/PVT moet het geschil altijd eerst voorleggen aan de bedrijfscommissie. Anders verklaart de kantonrechter zich niet-ontvankelijk en kan dus geen procedure voor de rechter volgen<sup>19</sup>. De werkgever kan de kantonrechter vragen om het plan te mogen invoeren, ook al stemt de OR/PVT niet met het plan in. Op zijn beurt kan de OR/PVT de nietigheid van de regeling (= het plan) inroepen. En als de ondernemer toch begint met de uitvoering van zo'n nietig

<sup>18</sup> Om precies te zijn: In artikel 14, lid 8, onder b, van de Arbowet.

<sup>19</sup> Zie: artikel 36, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden.



verklaarde regeling, kan de OR/PVT de kantonrechter vragen om stopzetting. Tot slot kan de werkgever weer aan de kantonrechter vragen om de nietigheid van de regeling door de OR/PVT als onjuist te verklaren.

**Beide rechten bieden cruciale rol aan OR/PVT**

Kortom: in de beroepsprocedure komt het verschil tussen het recht op overeenstemming en het instemmingsrecht duidelijk naar voren. Maar belangrijker is: beide rechten geven de OR/PVT een cruciale rol in het proces om te komen tot adequate deskundige ondersteuning bij de arbozorg.

**Belanghebbende werknemers**

Voor alle duidelijkheid vermelden we hier nogmaals dat belanghebbende werknemers in bedrijven zonder OR/PVT (veelal kleiner dan 10 werknemers) geen instemmingsrecht hebben rond de invulling van preventietaken. Maar het is voor de werkgever handig om met hen wel daarover te overleggen, omdat ze dan meteen geïnformeerd zijn en de kans op draagvlak voor het plan groter is.

#### **4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de OR/PVT en belanghebbende werknemers bij de invulling van preventietaken**

**Preventietaken samen vormgeven**

Omdat de overheid weinig regels heeft opgesteld voor de preventietaken is het van groot belang de OR/PVT of de belanghebbende werknemers nadrukkelijk erbij te betrekken. Werkgever en OR/PVT of belanghebbende werknemers 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 uitstekend in de lijn van de Wet op de ondernemingsraden, die van de OR/PVT vraagt om naar vermogen de naleving van de Arbowetgeving te bevorderen<sup>20</sup>.

**Essentie van wat de Arbowet verlangt**

In essentie verlangt de Arbowet van iedere organisatie het volgende:

- Regel dat de drie wettelijke preventietaken in de organisatie worden uitgevoerd. Het gaat om:
  1. verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E;
  2. uitvoeren van arbo-maatregelen;
  3. samenwerken met en adviseren aan de OR, de PVT, of de belanghebbende werknemers.
- 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 (RI&E-document: bv. in het plan van aanpak) .

**Wanneer RI&E niet actueel is**

Omdat het vormgeven van de preventietaken nauw samenhangt met de beschreven arbeidsrisico's in de RI&E, moet de RI&E wel actueel zijn! Is de RI&E *niet actueel*, dan moet de organisatie eerst een geactualiseerde RI&E maken. Vervolgens moet de werkgever de geactualiseerde RI&E ter toetsing en advies voorleggen aan de arbodienst (in de vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (in de maatwerkregeling). Daarna kan de werkgever een concept-voorstel tot invoering van de preventietaken maken. Na overleg en zodra de instemming van de OR/PVT is

<sup>20</sup> Zie: artikel 28, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.



verkregen, kan de invoering van de preventietaken worden opgenomen in het plan van aanpak van bijvoorbeeld 2006 - 2007. Overigens heeft de OR/PVT ook een instemmingsrecht over het plan van aanpak.

**Wanneer de RI&E actueel is**

Is de RI&E *wél actueel*, dan kan de organisatie meteen beginnen met het opstellen van een concept-voorstel tot invoering van de preventietaken. Werkgever en OR/PVT of belanghebbende werknemers kunnen zelfstandig overleggen en bepalen hoe de preventietaken moeten worden georganiseerd. Stemt de OR/PVT met het voorstel in, dan kan de invoering worden meegenomen in het plan van aanpak 2006 - 2007.

**Jaarlijks voortgang bespreken**

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

### 4.3 Aandachtspunten voor de OR/PVT en belanghebbende werknemers

Wanneer de OR/PVT het concept-voorstel tot invoering van de preventietaken beoordeelt, is het van belang om op de volgende zaken te letten:

**Kans tot verbetering arbobeleid**

- Voor organisaties die het arbobeleid al goed hebben geregeld zal de wetswijziging niet veel nieuws betekenen. Voor organisaties die een achterstand hebben is het een kans (en plicht) het arbobeleid op orde te brengen. De OR/PVT kan waar nodig deze gelegenheid tot verbetering van het arbobeleid dan ook benadrukken.

**Helder takenpakket**

- 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 fysieke belasting is het merkwaardig als de medewerker met preventietaken daar onvoldoende of niets van weet.

**Verhouding preventiemedewerker en andere personen met arbotaken**

- Er moet gelet worden op de verhouding tussen de medewerker met preventietaken en andere personen binnen de organisatie die zich met preventie en ziekteverzuimbegeleiding bezig houden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de relatie met de leidinggevende, de arbocoördinator en de arbodienst of de externe arbodeskundigen. Maar bijvoorbeeld ook de relatie met de BHV-er en de casemanager. De medewerker met preventietaken moet goed zijn ingebed in de totale arbo-organisatie.

**Taken op schrift**

- 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 én in de functie/taakomschrijving van de betreffende medewerker(s).

**Scholing van preventiemedewerkers Voorlichting**

- Aandachtspunt is ook: hoe zit het met de scholing van medewerkers die preventietaken gaan uitvoeren, maar nog geen ervaring hebben met het onderwerp arbeidsomstandigheden?

- Besteed ook aandacht aan het voorlichten van alle medewerkers over de invoering van de preventietaken. Medewerkers zijn dan op de hoogte en zijn niet verrast als collega's 'ineens' preventietaken uitvoeren.

**Verwachtingen van OR/PVT**

- Eén van de wettelijke taken van de medewerker met preventietaken is het samenwerken met en het adviseren aan de OR/PVT of de belanghebbende werknemers.





Het is goed om duidelijk te maken wat de OR/PVT of de werknemers van deze medewerker precies verlangt.

**Invloed bij invoering**

- De OR/PVT heeft invloed op het moment van invoering van de preventietaken, want zonder instemming van de OR/PVT kan de werkgever de preventietaken niet invoeren (zie ook paragraaf 4.1).

**Basisvragen beantwoorden**

- De OR/PVT kan voor zichzelf (en/of in samenspraak met de achterban) dezelfde vragen beantwoorden, als de opsteller van het concept-voorstel in Stap 2 van paragraaf 3.2 moet doen. Hij kan ook teruggrijpen op de basisvragen die op pagina 12 en 13 vermeld staan.

**Afstemming in POCC**

- De OR/PVT kan ook afstemmen met collega's binnen het POCC (Platform OR Contract Catering): hoe verloopt het in andere bedrijven, welke taaktoedeling kiest men daar, welke voor- en nadelen zitten daar aan?

**Belanghebbende werknemers**

Ook de belanghebbende werknemers kunnen deze aandachtspunten natuurlijk voor ogen houden, wanneer de werkgever met hen overlegt over zijn plan rond preventietaken.

**Samenvatting Hoofdstuk 4:  
Positie en rol van de OR, PVT en belanghebbende werknemers**

4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht

- De OR/PVT heeft bij de invulling van de deskundige bijstand ook verantwoordelijkheid en een stevige onderhandelingspositie:
  - instemmingsrecht over de invulling van preventietaken;
  - recht over overeenstemming rond de organisatie van de externe deskundige bijstand: bij de invulling van de 'maatwerkregeling' rond arbodienstverlening.
- Bij ontbreken van een OR/PVT hebben de belanghebbende werknemers deze rechten niet. Maar de werkgever moet over deze onderwerpen wel met hen overleggen.

4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de OR/PVT en belanghebbende werknemers van de invulling van preventietaken

- Werkgever en OR/PVT of belanghebbende werknemers geven de preventietaken samen vorm.
- De OR/PVT kan zich richten op wat de Arbowet in essentie verlangt.
- De preventietaken moeten zijn gebaseerd op de RI&E en in het RI&E-document worden opgenomen.
- Is de RI&E niet actueel, dan wordt deze eerst geactualiseerd, voordat de preventietaken worden ingevuld. De geactualiseerde RI&E moet worden getoetst (zie de samenvatting van paragraaf 2.6).
- Werkgever en OR/PVT bespreken jaarlijks de voortgang van het plan van aanpak (dat gebaseerd is op de RI&E). Zo houdt de OR/PVT ook zicht op (de uitvoering van) de preventietaken.



#### 4.3 Aandachtspunten voor de OR/PVT en belanghebbende werknemers

- Aandachtspunten voor de OR/PVT bij de beoordeling van het voorstel voor de invulling van preventietaken:
  - kans om het arbobeleid te verbeteren;
  - volstrekt helder en schriftelijk vastgelegd takenpakket van de medewerker(s) met preventietaken;
  - inbedding van de medewerker met preventietaken in de totale arbo-organisatie;
  - scholing voor deze medewerkers;
  - voorlichting aan alle medewerkers over de invulling en invoering van preventietaken;
  - duidelijk maken wat de OR/PVT verwacht van de medewerker(s) met preventietaken;
  - OR/PVT heeft invloed bij de invoering van preventietaken, want hij heeft instemmingsrecht;
  - beantwoordt de centrale hamvraag: **Beheersen we hiermee de arbeidsrisico's in ons bedrijf op een structureel goede manier?**
  - stem eventueel met collega OR/PVT-en af in het POCC.
- De belanghebbende werknemers hebben geen instemmingsrecht. Maar in het overleg met de werkgever kunnen zij het voorstel rond preventietaken ook met deze aandachtspunten beoordelen.



## Bijlage 1 Toelichting op artikel 13 Arbowet (uit de Memorie van Toelichting)

### *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 kaderrichtlijn. 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 voor een bedrijf in de procesindustrie waarin de arbo-problematiek 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 de zogenoemde zorg op maatprincipe. 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 Arbowet 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.



## Bijlage 2 Toelichting op de 'vangnetregeling' en de 'maatwerkregeling' rond arbodienstverlening

### *Arbodienst en arbodeskundigen*

De arbodienst helpt bedrijven bij het opstellen en uitvoeren van een goed arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid. Per 1 juli 2005 heeft u echter de mogelijkheid om de arbodienstverlening meer aan te passen aan de omstandigheden en mogelijkheden van het bedrijf. U kunt kiezen voor de zogenaamde standaardregeling (ook wel: vangnetregeling), of voor de maatwerkregeling. Kiest u voor de vangnetregeling, dan verandert er niks ten opzichte van de huidige situatie. Kiest u voor de maatwerkregeling dan zijn er meer mogelijkheden.

#### Wat moet?

Waar u ook voor kiest, u bent nog steeds verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij uw arbo- en verzuimbeleid. Of door een arbodienst (vangnet), óf door het inhuren van externe arbodeskundigen (maatwerk). Kiest u voor de maatwerkregeling, dan moet u ten minste 1 gecertificeerde bedrijfsarts inschakelen. Standaard of maatwerk, u moet u altijd laten assisteren bij de volgende taken:

1. Advies over en toetsing van de RI&E.
2. Ziekteverzuimbegeleiding.
3. Arbospreekuur.
4. Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
5. Aanstellingskeuringen (dit is afhankelijk van het beroep dat uw werknemers uitoefenen).

Naast het inhuren van een arbodienst of externe arbodeskundigen, moet u ook een interne 'preventiemedewerker' aanstellen. Vanaf 15 werknemers moet iedere werkgever zo'n 'preventiemedewerker' aanwijzen, die belast wordt met preventietaken (bijvoorbeeld voorlichting geven).

#### Wat mag?

Kiest u voor de maatwerkregeling, dan kunt u uw contract met de arbodienst opzeggen en in zee gaan met één of meerdere gecertificeerde arbodeskundigen. Deze deskundigen voeren dan de vijf verplichte ondersteunende taken uit (zie boven), in plaats van de arbodienst. Zo zal de gecertificeerde bedrijfsarts dan de ziekteverzuimbegeleiding, het PAGO en de aanstellingskeuring doen, en een gecertificeerd veiligheidskundige bijvoorbeeld de toetsing van de RI&E. Ook kunt u aanvullende diensten inkopen, zoals werkplekonderzoek, conflictbemiddeling en psychologische begeleiding.

Kiest u voor de vangnetregeling, dan blijft u bij uw 'oude' arbodienst met hetzelfde takenpakket als voorheen, of u gaat naar een andere arbodienst voor hetzelfde takenpakket.

Voor welke regeling u ook kiest, bij (dreigend) langdurig ziekteverzuim kan de arbodienstverlener, een arbodienst of individuele bedrijfsarts, u helpen met het opstellen van een probleemanalyse en adviseren over de mogelijkheden voor werkhervatting



van de zieke medewerker. Op basis hiervan maakt u samen met de medewerker een plan van aanpak, met afspraken over het reïntegratietraject. Gedurende de looptijd hiervan voert de arbodienstverlener voortgangsgesprekken met de zieke medewerker.

#### Wat helpt?

Maak duidelijk wat u verwacht van arbo-ondersteuning, of het nu gaat om een arbodienst of een externe arbodeskundige. Vraag schriftelijk antwoord hoe de dienstverlener denkt te voldoen aan uw verwachting.

1. Vraag algemene informatie over de arbodienstverlener, de organisatie en de tarieven.
2. Let op vestigingen in de buurt en nodig enkele kandidaten uit voor een gesprek.
3. Vraag naar ervaring in uw branche. Misschien heeft uw brancheorganisatie een collectief contract met een of meer arbodiensten/arbodeskundigen, waarbij u zich kunt aansluiten.
4. Overleg met uw OR/PVT over de verzamelde informatie en de indrukken over de arbodienstverlener.
5. Kom met de OR/PVT tot overeenstemming over de wijze van arbodienstverlening.

Bron: [www.arbo.nl](http://www.arbo.nl) (met enkele aanvullingen).





## COLOFON

**Opdrachtgever** Stichting Kwaliteit van de Arbeid  
Stephensonweg 14  
Postbus 693  
4200 AR Gorinchem  
telefoon: (0183) 61 92 33  
www.stichtingencontractcatering.nl  
e-mail: SKA@paritair.nl

**Auteurs** Marcel Keus (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)  
Jan Harmen Kwantes (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)  
Sonja Nossent (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)

**Aan deze publicatie werkten mee:** Norma Wiggers (Gate Gourmet Amsterdam BV)  
Ingrid Sutmuller (Mondial Cateringservices B.V.)  
Joke van Buuren en Debby Vriesema (Sodexho)  
Ben de Graaf (Compass Group Nederland BV)  
Ineke Snijders (Albron)  
Wendy van Wees en Auke Klijnsma (KLM Catering Services Schiphol BV)  
Lineke Wassenaar (van der Reest Arbeidsmarktstrategie B.V.)  
Jasja van Ark en Marije Hulsinga (Schuttelaar & Partners)

**Met dank aan** De leden van de Branchebegeleidingscommissie:  
De heer T.H. Juffermans (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)  
De heer A.G. Koning (CNV BedrijvenBond)  
De heer Ph.M. Penders (FNV Horecabond)  
Mevrouw drs J. van Straten (Veneca)  
De heer R.J. de Vries (Compass Group Nederland BV)  
De heer J.P. Westein (De Unie)  
De heer Mr. J.C. van Zundert (Veneca)  
Mevrouw Drs. E.P.M. Zwartelé (Appèl B.V.)

Het 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 brochure voor de contractcatering.

**Vormgeving** Bard87, 's-Graveland

**Drukwerk** Drukkerij Aeroprint, Ouderkerk a/d Amstel

**Oplage** 500

*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.*



Deze handreiking is ontwikkeld in het kader van het Arboplusconvenant  
voor de contractcatering

**Auteurs:**

Marcel Keus  
Jan Harmen Kwantes  
Sonja Nossent

**TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid**  
in opdracht van Stichting Kwaliteit van de Arbeid