

Aanvulling op de publicatie Arbodienstverlening onder eigen regie

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

Aanvulling op de publicatie Arbodienstverlening onder eigen regie

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

© Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten. Den Haag, mei 2005

Stichting A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aeno.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A+O fonds Gemeenten. 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.

Voorwoord

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

Ter ondersteuning van gemeenten heeft het A+O fonds Gemeenten een handreiking opgesteld voor organiseren van deze deskundige werknemers op maat van gemeenten. De handreiking sluit aan bij de in maart 2005 door het A+O fonds Gemeenten uitgebrachte publicatie 'Arbodienstverlening onder eigen regie'.

De wetwijziging houdt in het kort in dat gemeenten in samenspel met de ondernemingsraad preventietaken moeten inrichten. Voor gemeenten die het arboreleid al goed hebben geregeld zal de wetwijziging niet iets nieuws betekenen. Voor gemeenten die een achterstand hebben is het een kans en plicht om met het inrichten van de preventietaken het arboreleid op orde te brengen. De handreiking is opgesteld in nauw overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast zijn bij het opstellen diverse P&O-functionarissen en arboreoördinatoren van gemeenten, arboredeskundigen en de Arbeidsinspectie betrokken geweest. De voorbeelden voor het vormgeven van de preventietaken zijn gebaseerd op goede praktijken van de aanpak van arbeidsrisico's in gemeenten.

We hopen u hiermee een praktische en bruikbare handreiking aan te bieden voor het toepassen van de wetwijziging en voor het waar nodig verbeteren van uw preventiebeleid.

Peter Wiechmann, Voorzitter A+O fonds Gemeenten

Nico Janssens, Secretaris/penningmeester A+O fonds Gemeenten

Willem Jelle Berg, Voorzitter begeleidingscommissie Gezond Werk
A+O fonds Gemeenten

Den Haag, mei 2005

Inhoud

	Voorwoord	3
	Leeswijzer	6
1	Veranderingen in de Arbowet	8
2	Deskundige bijstand bij algemene preventietaken	10
	2.1 Inhoud van de wet	10
	2.2 Invulling geven aan preventietaken	13
	2.3 Praktijkvoorbeelden van preventietaken	19
	2.4 Overleg met de OR	23
	2.5 Taken op coördinerend en beleidsmatig niveau	24
	2.6 Rol van de arbodienst en Arbeidsinspectie	24
3	Invoering van de preventietaken	27
	3.1 Datum van invoering	27
	3.2 Stappen bij de invoering van de preventietaken	27
4	Positie en rol van de ondernemingsraad	30
	4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht	30
	4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de OR bij preventietaken	31
	4.3 Aandachtspunten voor de OR	32
	Bijlage: Toelichting op artikel 13 Arbowet (uit de Memorie van Toelichting)	34
	Colofon	38

Leeswijzer

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

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

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

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

De opbouw van deze handreiking is als volgt:

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

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

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

Tot slot besteedt hoofdstuk 4 aandacht aan de ondernemingsraad (OR). De OR heeft namelijk bij de invulling van de preventietaken een mede-beslissende rol.

Deze handreiking vormt een aanvulling op de publicatie 'Arbodienstverlening onder eigen regie' van het A+O fonds¹. Daarnaast heeft het onderwerp van deze uitgave veel te maken met het onderwerp 'Strategisch arbomanagement'.²

Strategisch arbomanagement

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

- 1 de strategische visie die de organisatie heeft op de meerwaarde van het arbo beleid voor de organisatie en de organisatieontwikkeling;
- 2 de aard van de dominante arborisico's in de gemeente, dienst of afdeling.

Voor de samenhang tussen de strategische visie die de organisatie heeft op de meerwaarde van het arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid voor de organisatie en de organisatieontwikkeling, wordt verwezen naar het werkdocument Strategisch Arbomanagement van het A+O fonds Gemeenten.

¹ Arbodienstverlening onder eigen regie (maart 2005), A+O fonds Gemeenten.

² Werkdocument Strategisch Arbomanagement, webpublicatie op www.aeno.nl.

I Veranderingen in de Arboret

Verplichte afname
taken arbodienst komt
te vervallen

Op 1 juli 2005 wijzigt de Arbeidsomstandighedenwet³. De wetwijziging is voor gemeenten op twee onderdelen van belang: organisaties krijgen de mogelijkheid om de deskundige ondersteuning bij arbeidsomstandigheden, verzuim en reïntegratie op een andere manier te organiseren dan bij een (externe) arbodienst (zie de door het A+O fonds ontwikkelde handreiking 'Arbodienstverlening onder eigen regie'), 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 Arboret⁴ 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 dienstverleningscontract met een externe (vaak) landelijk opererende arbodienst.

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

- 1 bijstand verlenen bij het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie, toetsing daarvan en advies daaromtrent;
- 2 de 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 het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- 4 het houden van een arbeidsomstandighedenpreekuur;
- 5 het 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 het adviseren aan en onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op het arbeidsomstandighedenbeleid;
- 7 de uitvoering van de in onderdeel 6 bedoelde maatregelen dan wel de medewerking daaraan.

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

4 Namelijk de oorspronkelijke Arbeidsomstandighedenwet uit 1980.

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-verplichtingen⁵. Ook werd de begeleiding van zieke werknemers weggehaald bij de bedrijfsverenigingen.

Werkgever en ondernemingsraad bepalen samen de deskundige bijstand

De jongste wijziging van de 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 moeten nu samen gaan bepalen hoe deze deskundige ondersteuning precies wordt vormgegeven.

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

5 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.

2 Deskundige bijstand bij algemene preventietaken

2.1 Inhoud van de wet

Het nieuwe artikel 13 van de Arboret kreeg als titel: 'Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming'. In de tekst van de Arboret komen we het woord 'preventiemedewerker' niet tegen. De preventiemedewerker maakt pas zijn opwachting in de memorie van toelichting⁶ bij het wetsvoorstel.

Artikel 13 Arboret

- 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 Voorzover 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.

⁶ Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Tweede Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 29 814, nr. 3.

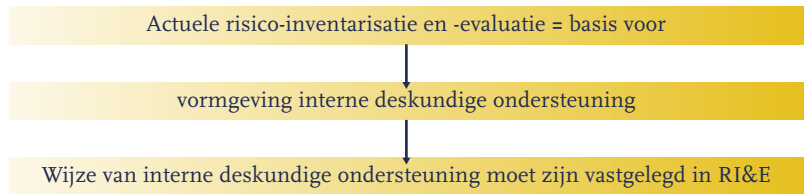
- 7 Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b het adviseren en onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, 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.

In de bijlage is de toelichting op artikel 13 van de Arbowet opgenomen.

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

- moet beschikken over een zodanige deskundigheid,
- moet beschikken over een zodanige ervaring,
- zodanig in aantal moet zijn,
- gedurende zoveel tijd beschikbaar zijn,
- zodanig georganiseerd moet zijn, dat zij de deskundige bijstand naar behoren kunnen verlenen. Daarbij moet nadrukkelijk worden gekeken naar de risico's binnen de gemeentelijke organisatie, zoals die staan aangegeven in de RI&E. De inrichting van de interne deskundige bijstand moet dus expliciet zijn gebaseerd op de risico's die zich voordoen binnen de organisatie. Als de organisatie uiteindelijk de interne deskundige bijstand heeft vormgegeven, moet dit vervolgens weer worden opgenomen in de RI&E.

Algemene opleidings- en
ervaringsvoorschriften



Een arbeidsovereenkomst is verplicht

Een belangrijke algemene eis aan de medewerker(s) met preventietaken is dat het een interne medewerker moet zijn. Dat wil zeggen: iemand met een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst met de betreffende gemeentelijke organisatie. Constructies om de medewerker met preventietaken iemand van buiten de organisatie te laten zijn, bijvoorbeeld via een arbodienst, een uitzendbureau, een shared service centre of via een detachingscontract, zijn dus in principe strijdig met het uitgangspunt van deze wetswijziging.

Als het shared service centre in handen is van slechts één gemeente, kunnen daar door die gemeente natuurlijk wel preventiemedewerkers worden geplaatst, zij blijven namelijk in dienst van de gemeente.

Medewerkers met preventietaken binnen de organisatie kunnen natuurlijk altijd hulp en ondersteuning krijgen van bijvoorbeeld (arbo)deskundigen in een extern shared service centre of van een arbodienst.

Pas als de mogelijkheden binnen de organisatie onvoldoende zijn om de deskundige bijstand intern te organiseren, mag u besluiten om geheel of gedeeltelijk gebruik te maken van externe deskundigen/adviseurs. In zijn algemeenheid zal dat voor de gemeentelijke organisaties echter niet het geval zijn.

Arbeidsrechtelijke 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 van de preventietaken niet worden benadeeld. Ten tweede heeft de medewerker met preventietaken een ontslagbescherming vergelijkbaar met de ontslagbescherming van een OR-lid⁷. Dat betekent concreet dat de medewerker met preventietaken naar de kantonrechter kan stappen met het verzoek om de benadeling door de werkgever te laten stoppen.

De Arbeidsinspectie stelt een medewerker met preventietaken niet aansprakelijk voor fouten of tekortkomingen. Dus angst voor een strafrechtelijke aansprakelijkheid van de medewerker met preventietaken is overbodig. De medewerker met preventietaken heeft voor de Arbeidsinspectie dezelfde 'status' als een 'gewone'

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

werknemer. Net zoals ‘gewone’ werknemers kan een medewerker met preventietaken wél een (bestuurlijke) boete krijgen van de Arbeidsinspectie, bijvoorbeeld voor het niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen.⁸

Bij tekortkomingen of fouten, bijvoorbeeld het ontbreken van een actuele RI&E, spreekt de Arbeidsinspectie in veel gevallen de werkgever aan.

De overheid heeft geen plannen om de medewerker met preventietaken een certificatie-plicht 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 op eigen initiatief certificatie-schema's voor medewerkers met preventietaken op te stellen. Gezien de huidige arbeidsrisico's binnen de sector gemeenten en de huidige stand van de wetenschap en techniek bij de aanpak ervan zijn er op dit moment geen initiatieven voor persoonscertificatie binnen de sector.

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

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.

2.2 Invulling geven aan preventietaken

De organisatie moet medewerker(s) met preventietaken aanstellen die bijstand kunnen bieden bij algemene preventietaken.

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

- | | |
|------------|---|
| Drie taken | <ol style="list-style-type: none"> 1 het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E; 2 het uitvoeren van arbo-maatregelen; 3 het samenwerken met en adviseren aan de OR, de personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers. |
|------------|---|

⁸ De artikelen uit de Arbowetgeving die werknemers moeten naleven zijn terug te vinden in artikel 11 van de Arbowet en artikel 9.3 van het Arbobesluit.

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 preventietaken te organiseren

De drie algemene preventietaken kunnen gedaan worden door:

- één of meerdere medewerkers van één, meerdere of alle afdelingen (u kunt hierbij denken aan al aanwezige ‘aandachtsfunctionarissen’, bijvoorbeeld de RSI-consulent);
- de leidinggevende(n) van (een) afdeling(en);
- een staffunctionaris: de arbocoördinator, een P&O-er met aandachtsgebied arbo;
- een combinatie van bovengenoemde medewerkers.

Minimaal vereiste vaardigheden

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

- het 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 managen.

Natuurlijk kan de organisatie zonodig méér eisen stellen aan deze medewerkers. Of dat nodig is, hangt sterk af van de risico’s in de organisatie en kan ook per dienst of afdeling verschillen. De organisatie kan besluiten dat de medewerker met preventietaken een gecertificeerde arbodeskundige moet zijn⁹. Dit kan het geval zijn als er veel verschillende risico’s en moeilijk voorzienbare risico’s bestaan. Het voordeel van het aanstellen van een gecertificeerde arbodeskundige is dat naast de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken, er dan tevens iemand binnen de organisatie is die de RI&E van de organisatie geheel of gedeeltelijk kan toetsen. Deze persoon die tegelijkertijd medewerker met preventietaken en gecertificeerde arbodeskundige is, moet dan wel op een goede manier zijn ‘verankerd’ in de wijze waarop de arbodienstverlening is georganiseerd¹⁰.

De wetswijziging betekent dus niet dat er per se één nieuwe functionaris met de naam medewerker met preventietaken/preventiemedewerker moet komen, maar dat het heel goed mogelijk is om de preventietaken te verdelen en onder

- 9 Gecertificeerde arbodeskundigen zijn: bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeids-hygiënist en arbeids- en organisatiedeskundigen.
- 10 Het gaat dan om de Vangnetregeling en de Maatwerkregeling. Zie voor nadere informatie hierover de publicatie: Arbodienstverlening onder eigen regie (maart 2005), A+O fonds Gemeenten.

te brengen bij verschillende medewerkers. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er per dienst medewerkers met preventietaken worden aangewezen. Dat is zeker voor de hand liggend als zo'n dienst een OR heeft. De medewerker met preventietaken moet immers ook samenwerken met en adviseren aan de OR.

Als blijkt dat de preventietaken binnen de gemeentelijke organisatie al goed zijn geregeld, dan hoeft dat door de wetswijziging niet te veranderen.

De overheid schrijft de wijze van uitvoering van de preventietaken niet voor, maar laat dat over aan de gemeentelijke organisaties zélf. Elke organisatie moet, ná beoordeling van de arborisico's en overleg, een eigen afweging maken en kiezen hoe zij aan de preventietaken vormgeeft. Zo ontstaat per gemeentelijke organisatie een invulling van preventietaken 'op maat'.

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

- twee van de drie minimale preventietaken zijn vooral uitvoerend van aard en moeten dus op operationeel niveau plaatsvinden. Het gaat om het meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en om het uitvoeren van arbomaatregelen voor de alledaagse zorg voor veiligheid en gezondheid. Dit past ook goed bij het gevoerde arbobeleid bij vele gemeenten waarbij de verantwoordelijkheid voor de uitvoering in de lijn ligt en dus dicht op de werkvloer;
- de daadwerkelijke invoering van de preventietaken kan voor een gemeentelijke organisatie aanleiding zijn om kritisch te kijken naar de organisatie van het arbeidsomstandighedenbeleid. Invoering van de preventietaken kan dan meegenomen worden in een (her)nieuw(d)e discussie over het arbeidsomstandighedenbeleid. Als de gemeentelijke organisatie tevreden is over de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid, dan is de invoering van de preventietaken te zien als een verdere opbouw of versterking van het op zich goed lopende arbeidsomstandighedenbeleid;
- houd rekening met de keten arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie en probeer waar mogelijk en wenselijk zaken te integreren. U wilt immers dat een juiste uitvoering van preventietaken bijdraagt aan het voorkómen of beperken van het ziekteverzuim. U kunt hier bijvoorbeeld denken aan de casemanager voor ziekteverzuimbegeleiding. Is het wenselijk om de preventietaken bij de casemanager onder te brengen? Zo niet, hoe stem je het werk van de medewerker met preventietaken dan goed af op het werk van de casemanager?
- Het toetsingscriterium om te bepalen of de gemeente de preventietaken goed

heeft geregeld, is het beantwoorden van de vraag: beheersen we hiermee de geconstateerde arbeidsrisico's op een goede manier? Deze vraag kunnen we in zijn algemeenheid niet in deze handreiking beantwoorden, omdat het antwoord sterk afhangt van de arborisico's binnen de organisatie en het gevoerde arbobeleid om deze risico's te verminderen.

Bij iedere manier van invulling van preventietaken geven we een aantal voordelen en nadelen.

1 **Eén of meerdere medewerkers van een afdeling**

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

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

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

Voordelen van deze oplossing:

- Door gebruik te maken van medewerkers die al actief zijn op een deel van het arbeidsomstandigheids-terrein (RSI-consulenten, vertrouwenspersonen, BHV'ers) kan de invoering van de preventietaken relatief gemakkelijk verlopen; risico's inventariseren en maatregelen nemen vormen immers vaak al een onderdeel van hun werk;
- er is sprake van tenminste één persoon op de afdeling die gemakkelijk beschikbaar, relatief deskundig en gemakkelijk toegankelijk is;
- de medewerkers van de betreffende afdeling kennen de risico's en mogelijke oplossingen goed; in sommige gevallen zit dat al 'opgesloten' in de vakbekwaamheidseisen van de betreffende medewerker;

- de echte uitvoerende taken liggen op afdelingsniveau bij de medewerkers; de andere taak, adviseren en samenwerken met de OR, ligt bij de afdeling P&O of de arbocoördinator.

Nadelen van deze oplossing:

- naast de leidinggevende van de afdeling komt er een aparte medewerker voor arbeidsomstandigheden, hierdoor ligt het gevaar op de loer dat arbozaken door de leidinggevende gemakkelijk richting deze medewerker worden geschoven;
- de afdeling P&O of arbocoördinator zal de afdelings-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 gemeentelijke overheid dient dan een goede methodiek gehanteerd te worden om dit te bereiken;
- de deskundigheid met betrekking tot arbeidsomstandigheden zit niet bij één persoon maar is versnipperd over diverse afdelingen.

2 De leidinggevende van de afdeling

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

Voordelen van deze oplossing:

- de leidinggevenden kennen de betreffende afdelingen goed en zijn als geen ander op de hoogte van de risico's binnen de afdeling. Ze kennen de mogelijkheden om tot verbeteringen te komen;
- relevante arbokennis wordt direct in de lijnorganisatie ingebracht;
- de leidinggevenden kunnen maatwerk leveren. Ze hoeven niet van alle mogelijke risico's op de hoogte te zijn, maar alleen die risico's kennen die voor hen belangrijk zijn. De leidinggevenden bij de buitendienst zullen bijvoorbeeld méér te maken krijgen met fysieke belasting en de leidinggevenden bij de beleidsafdeling méér met werkdruk;
- het overleg met en advies aan de OR wordt ondergebracht bij de stafafdeling P&O of arbocoördinator, die ook nu al méér met de OR samenwerkt dan de verschillende leidinggevenden;

- de daadwerkelijke invoering van de preventietaken is vrij gemakkelijk; de leidinggevendenden dienen wellicht bijgespijkerd te worden met betrekking tot de RI&E, en wellicht dat de betreffende P&O-stafmedewerker of de arbocoördinator ook nog enige scholing nodig heeft om de OR te kunnen adviseren;
- de leidinggevende kan de RI&E tevens als een toetsing gebruiken. Door zélf de RI&E voor de eigen afdeling uit te voeren of hierbij direct betrokken te zijn, heeft hij direct zicht op de daadwerkelijke arborisico's en hij kan snel bekijken of hij goed scoort. Als hij niet goed scoort, kan hij direct actie ondernemen.

Nadelen van deze oplossing:

- de deskundigheid over arbeidsomstandigheden raakt verbrokkeld binnen de organisatie, de kennis is verspreid over de afdelingen;
- de afdeling P&O moet de RI&E's van de verschillende afdelingen samenvoegen tot één geheel. Het één en ander zal méér coördinatiewerk vragen van de afdeling P&O of de arbocoördinator;
- er komen weer nieuwe taken bij voor de leidinggevende;
- medewerkers vinden het 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 deze discussie in een hogere positie en dat kan de discussie en oplossingen belemmeren. Het ligt dan voor de hand om voor problemen met ongewenst gedrag een vertrouwenspersoon te hebben (houden).

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

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

De arbocoördinator heeft niet alleen coördinerende taken, maar is in veel gevallen ook actief met uitvoerende taken op werkvloerniveau, zoals het meewerken aan de uitvoering van de RI&E en het mede-uitvoeren van arbomaatregelen.

Kenmerkend voor de arbocoördinator is tevens het onderhouden van contacten met alle geledingen binnen de organisatie en dus ook met de OR. Voor de P&O-er met arbo-taken geldt waarschijnlijk hetzelfde.

Alle preventietaken komen in dit geval 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 het takenpakket van de arbocoördinator/P&O-er, dus er hoeft niet zoveel te veranderen;
- de arbocoördinator/P&O-er heeft een goed zicht op alle knelpunten binnen de gemeentelijke organisatie 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 gemeentelijke organisatie.

Nadelen van deze oplossing:

- de lijn neemt zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot arbeidsomstandigheden minder gauw op en laat 'het arbowerk' over aan de arbocoördinator/P&O-er;
- de aanwezige arbokennis op de werkvloer wordt wellicht niet goed benut;
- alle kennis en expertise zit bij één functionaris. Deze kennis en expertise moeten nog worden overgedragen naar de rest van de organisatie.

Elke variant heeft dus voor- en nadelen. Ook is een combinatie van varianten mogelijk. Zo kunt u enkele preventietaken bij de leidinggevende en een andere preventietaak bij de arbocoördinator/P&O-er onderbrengen. Zo ontstaat pas echt maatwerk!

2.3 Praktijkvoorbeelden van preventietaken

Tabel 1 geeft een aantal voorbeelden hoe de algemene preventietaken op operationeel niveau ingevuld kunnen worden. Uitgangspunt zijn de belangrijkste arbeidsrisico's binnen gemeenten. De wijze van organisatie van de preventietaken is gebaseerd op good practices binnen de sector. Uit de good practices blijkt dat de preventietaken op verschillende manieren kunnen worden uitgevoerd: door één of enkele medewerkers, de leidinggevende of door de arbocoördinator of P&O. In alle gevallen geldt dat de betreffende medewerkers betrokken zijn bij de uitvoering van de RI&E en het nemen van maatregelen.

In de tabel zijn eveneens voorbeelden van preventiemaatregelen opgenomen.

In de werkboeken die het A+O fonds Gemeenten uitbracht in het kader van het Arboconvenant Gemeenten in 2003, staat een overzicht van maatregelen voor de aanpak van de arbeidsrisico's werkdruk, RSI/CANS, fysieke belasting en agressie en geweld.

Tabel 1: Overzicht arbeidsrisico's gemeenten en preventietaken

Belangrijkste arbeidsrisico's gemeenten	Preventiemaatregelen (voorbeelden)	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (globaal omschreven)	Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij:
Werkdruk	Preventiemaatregelen gericht op: <ul style="list-style-type: none"> - werkorganisatie, taakstructuur, communicatiepatroon - productieproces - werknemer - leidinggevende 	<ul style="list-style-type: none"> - Basiskennis en -vaardigheden leidinggeven - Verzuimbegeleiding en verzuimgesprekken - Stresssignalering en -hantering 	Leidinggevende
RSI	Preventiemaatregelen gericht op: <ul style="list-style-type: none"> - werkplekinstelling - hulpmiddelen als pauze-software - voorlichting medewerkers - stimuleren bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> - RSI-risico's kunnen signaleren - Werkplekanalyse - Voorlichting RSI-preventie geven - Communicatieve vaardigheden - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers - Enthousiasmeren 	Medewerker met aandachtsgebied preventie RSI ¹ Arbocoördinator of P&O
Fysieke belasting	Preventiemaatregelen gericht op: <ul style="list-style-type: none"> - organisatie van het werk - techniek - gedrag medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> - Risico's fysieke belasting kunnen signaleren - Voorlichting fysieke belasting geven - Communicatieve vaardigheden - Aanspreekpunt voor en naar medewerkers - Taal van de werkvloer kunnen spreken - Enthousiasmeren 	Medewerker met aandachtsgebied preventie fysieke belasting ² Arbocoördinator of P&O

1 Ook wel RSI-consulent, beeldschermdeskundige of arbocontactpersoon genoemd.

2 Ook wel ergocoach of coördinator veiligheid en gezondheid genoemd.

Vervolg van pagina 20.

Belangrijkste arbeidsrisico's gemeenten	Preventiemaatregelen (voorbeelden)	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (globaal omschreven)	Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij:
Agressie en geweld	Preventiemaatregelen gericht op: <ul style="list-style-type: none"> – werkplekontwerp – gedrag medewerkers (training hanteren agressie) – opvang en nazorg 	<ul style="list-style-type: none"> – Voorlichting geven – Deëscalatie-interventie – 1^e opvang – Aangifte doen en schade verhalen – Melden en registreren – Risico's signaleren – Achterwachtopvang bij huisbezoek sociale dienst – Periodiek bespreking teamoverleg Kennis en vaardigheden onder andere: <ul style="list-style-type: none"> – Agressiehantering medewerkers – 1^e opvang – agressie en rol leidinggevende 	Leidinggevende Meewerkend voorman Beveiligingsmedewerker Medewerkers met taak 1 ^e opvang Bedrijfs Opvang Team Bedrijfsmaatschappelijk werk Beheerder gebouw Arbocoördinator/P&O Vertrouwenspersoon Klachtencommissie

Ga verder op pagina 22.

Vervolg van pagina 21.

Belangrijkste arbeidsrisico's gemeenten	Preventiemaatregelen (voorbeelden)	Basale preventietaken met vereiste kennis en vaardigheden (globaal omschreven)	Mogelijke wijze van organiseren Preventietaak neerleggen bij:
Veiligheidsrisico's grijs en groen (buitendienst)	<ul style="list-style-type: none"> – Voorlichting – Scholing vakbekwaamheid personeel – Aanschaf technische hulpmiddelen – Onderhoud en keuring 	<ul style="list-style-type: none"> – Kennis arbeidsrisico's ten behoeve van toezichhoudende rol – Kennis van vereiste kwalificaties medewerkers, onderhoud en keuring – Risico's veiligheid, gehoorbeschadiging en toxische stoffen kunnen signaleren – Voorlichting geven – Communicatieve vaardigheden – Aanspreekpunt voor en naar medewerkers – Taal van de werkvloer kunnen spreken – Enthousiasmeren 	<p>Leidinggevende</p> <p>Medewerker met aandachtsgebied veiligheid en gezondheid³</p> <p>Arbocoördinator</p>
<p>³ Ook wel coördinator veiligheid en gezondheid genoemd.</p>			

In de tabel 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 RSI en fysieke belasting kan het gaan om basiskennis ergonomie, de arbeidshygiënische strategie, beleid, organisatie en borging. Om de veiligheidsrisico's van de buitendienstmedewerkers (grijs en groen) te verminderen, kan de arbocoördinator aanvullend onderhoud, keuring en inkoop van veilige apparatuur verrichten.

In tabel 1 is geen kennis opgenomen die 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. Vooral bij buitendienstmedewerkers hoort bij vakbekwaamheid ook het goed omgaan met arbeidsmiddelen en arbeidsrisico's. Preventietaken kunnen dan ook gericht zijn op het bevorderen van de vakbekwaamheid.

2.4 Overleg met de OR

Instemmingsrecht

De OR heeft een instemmingsrecht bij de invulling van de preventietaken binnen de gemeentelijke organisatie. Het gaat namelijk om een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid. Het instemmingsrecht bij arboregelingen is opgenomen in artikel 27, lid 1, onder d. van de Wet op de ondernemingsraden. We spreken van een regeling, omdat het consequenties heeft voor alle medewerkers binnen de gemeentelijke organisatie. Grote gemeenten kunnen per dienst een eigen OR hebben en daarnaast een centrale OR. De vraag is dan waar de RI&E wordt besproken: is dat op het centrale niveau of op het decentrale niveau (de dienst)? De instemmingsprocedure rond de uitvoering van de preventietaken kan het beste worden afgehandeld waar de RI&E normaliter wordt besproken.

Eén en ander betekent dat de OR moet instemmen met de wijze waarop de gemeentelijke organisatie haar preventietaken wil laten uitvoeren. De OR kan dus ook niet akkoord gaan met de voorgestelde werkwijze/regeling. In dat geval mag de gemeentelijke organisatie de regeling niet invoeren. Er moet dan opnieuw onderhandeld worden met de OR over een nieuwe regeling of de gemeentelijke organisatie moet vervangende instemming vragen aan de kantonrechter. Krijgt de gemeentelijke overheid de instemming van de kantonrechter dan 'overruled' de uitspraak van de kantonrechter het afwijzende besluit van de OR.¹¹

De gemeentelijke organisatie en de OR kunnen natuurlijk ook op centraal niveau afspreken dat de uiteindelijke specifieke invulling van de preventietaken op dienstniveau nader wordt ingevuld.

¹¹ Let op: bij de keuze over de arbodienstverlening is er geen sprake van een instemmingsrecht, maar van een overeenstemming tussen de werkgever en de OR. Zie ook paragraaf 4.1.

2.5 Taken op coördinerend en beleidsmatig niveau

Doel van de wet is dus om op uitvoerend niveau algemene preventietaken te regelen voor de alledaagse zorg voor preventie en gezondheid. In een grotere organisatie kan het nodig zijn om taken op beleidsmatig niveau te regelen: organiserende, coördinerende en/of beleidsvoorbereidende taken. Afhankelijk van de omvang van de organisatie kan het nodig zijn deze taken te organiseren in een of meerdere functies, bijvoorbeeld bij een arbocoördinator. Dit kan, maar moet niet. De nieuwe Arbowet wil geen arbo-overhead creëren, maar juist op werkvloerniveau basale preventietaken goed regelen.

Overzicht mogelijke taken arbocoördinator op coördinerend en beleidsmatig niveau

- het coördineren van medewerkers met preventietaken, zorgdragen voor opleiding van deze medewerkers;
- het (mede) ontwikkelen van het arbobeleid (RI&E, plan van aanpak en voortgangsrapportage);
- het (mede) ontwikkelen en (doen) implementeren van een arbo-systeem ondergebracht in de planning- en control-cyclus en bedrijfsvoering van de gemeente;
- het opstellen van criteria voor de selectie van arbodiensten, arbodeskundigen, reïntegratiebedrijven, et cetera;
- het opstellen van specifiek beleid en protocollen voor arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en reïntegratie, bijvoorbeeld een protocol agressie en geweld;
- analyseren van arbeidsgebonden verzuim met de bedrijfsarts, vertalen naar preventiebeleid.

2.6 Rol van de arbodienst en Arbeidsinspectie

De arbodienst/gecertificeerde arbodeskundige

Bij een actuele RI&E kan de gemeente zelf in overleg met de ondernemingsraad de preventietaken invullen. Er moet dan een document worden gemaakt van de genomen maatregelen voor de invulling van de preventietaken, dit kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op het verslag van overleg met de ondernemingsraad. Dit document wordt toegevoegd aan de bestaande RI&E. In deze situatie is een verplichte toetsing en advisering door de arbodienst niet nodig. De arbodienst kan wel om advies gevraagd worden, bijvoorbeeld als de werkgever en de OR niet tot overeenstemming komen.

Een oudere RI&E moet eerst geactualiseerd worden, voordat er een adequate beschrijving van de organisatie van de interne preventietaken kan worden opgesteld. Deze geactualiseerde en bijgewerkte RI&E wordt getoetst door de arbodienst of de gecertificeerde arbodeskundige (in de maatwerkregeling). Vervolgens geeft de arbodienst/arbodeskundige een advies over de geactualiseerde RI&E. Zij kunnen wijzigingen adviseren, maar de organisatie is niet verplicht om het advies op te volgen. Er kunnen voldoende motieven zijn om daar vanaf te wijken. Op basis van de geactualiseerde RI&E kan de gemeente vervolgens de organisatie van de preventietaken beschrijven. Men kan hierbij natuurlijk hulp vragen aan de arbodienst, maar dat is niet verplicht.

Is de organisatie van de preventietaken gerealiseerd, ná instemming van de OR, dan moet het document waarin de preventietaken zijn geregeld onderdeel gaan uitmaken van de RI&E. Wordt de RI&E in de toekomst opnieuw aangepast, dan zal bij die aanpassing ook gekeken moeten worden naar de organisatie van de preventietaken. Dan zal ook de arbodienst (vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundige (maatwerkregeling) de organisatie van de preventietaken moeten toetsen.

Arbeidsinspectie

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

Als de Arbeidsinspectie concludeert dat, gezien de risico's, de preventietaken binnen de gemeente onvoldoende zijn, kan de Arbeidsinspectie ingrijpen. Zij kan daartoe gebruiken maken van de eis tot naleving¹², waarbij de gemeentelijke overheid wordt gedwongen om de preventietaken adequaat af te stemmen op de RI&E. Als een organisatie onvoldoende of niet meewerkt kan de Arbeidsinspectie als uiterste dwangmiddel een bestuurlijke boete opleggen.

Als de Arbeidsinspectie eisen stelt aan de invoering van preventietaken, moet de gemeentelijke organisatie de regeling aanpassen. De OR kan vervolgens besluiten om niet in te stemmen met deze aangepaste regeling, maar de gemeentelijke organisatie kan dit naast zich neerleggen. De OR kan de kantonrechter nog vragen het besluit van de gemeentelijke organisatie terug te draaien, maar dit verzoek zal door de kantonrechter niet ontvankelijk worden verklaard, omdat

¹² Artikel 27 van de Arbowet 1998.

het gaat om een zaak waar de Arbeidsinspectie een eis tot naleving heeft gesteld¹³. Kortom: de gemeentelijke organisatie moet de regeling volgens de eis van de Arbeidsinspectie aanpassen, wellicht onder protest van de OR.

De Arbeidsinspectie herijkt op het moment van uitgave van deze publicatie haar handhavingsbeleid ten aanzien van de wetswijziging. In het najaar 2005 zal hierover meer bekend zijn.

13 Artikel 36, lid 6 Wet op de ondernemingsraden.

3 Invoering van de preventietaken

3.1 Datum van invoering

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

3.2 Stappen bij de invoering van de preventietaken

De invoering van preventietaken kent de volgende stappen:

Stap 1: Beoordeel de RI&E en actuele situatie

Toelichting

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 geïnventariseerde 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 deze geactualiseerd worden. Bij de actualisatie van de RI&E moet altijd de arbodienst of de gecertificeerde arbodeskundige (uit de maatwerkregeling) betrokken worden. Deze deskundigen moeten immers de RI&E toetsen en daarover een advies uitbrengen.

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

Stap 2: Maak een concept-voorstel invoering preventietaken

Toelichting

Een medewerker (arbocoördinator/Hoofd P&O/P&O beleidsmedewerker) van de gemeentelijke 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 gemeentelijke organisatie te betrekken.

Let op dat in het voorstel expliciet (dus schriftelijk) antwoord wordt gegeven op de volgende vragen:

- wie worden binnen de organisatie belast met de preventietaken?
- welke deskundigheidseisen stellen wij aan deze medewerkers?
- over welke ervaring (en uitrusting) dienen deze medewerkers te beschikken?
- hoe ziet de organisatie van de medewerker(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 betrokken medewerkers (bijvoorbeeld de arbocoördinator, leidinggevendenden, P&O et cetera);
- hoeveel tijd kunnen de medewerker(s) met preventietaken besteden aan hun taken?

Het voorstel kan ook rekening houden met de (te maken) keuze van de gemeente voor de arbodienstverlening (vangnet (interne- of externe arbodienst) of maatwerkregeling). Verder kan het wel of niet laten toetsen van de RI&E door een interne gecertificeerde arbodeskundige erin worden betrokken. Ook vindt overleg plaats met de betrokken werknemers, leidinggevendenden en/of arbocoördinator over het voorstel.

Stap 3: Voer overleg met de OR

Toelichting

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

Stap 4: Verkrijgen van instemming van de OR

Toelichting

Het concept-voorstel gaat naar de OR voor instemming.

Mogelijk wil de OR nog een keer met de werkgever overleggen over het concept-voorstel voordat zij definitief instemt. Deze (extra) overlegronde kan leiden tot een nieuwe aanpassing van het conceptvoorstel.

Hierna stemt de OR in met het voorstel tot de invoering van preventietaken.

Stap 5: Invoering van de preventietaken binnen de gemeentelijke organisatie

Toelichting

Leidinggevenden, werknemers en/of arbocoördinator moeten, waar nodig, worden bijgeschoold. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten voor alle betrokkenen expliciet (dus schriftelijk) worden gemaakt in het arbo-beleid¹⁴. 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 de preventietaken vormgeeft (wie voert het uit, hoe voeren we het uit? et cetera) moet uiteindelijk ook expliciet (dus schriftelijk) worden opgenomen in de RI&E. In de toekomst, als de RI&E geactualiseerd moet worden, kan dan ook de uitvoering van de preventietaken aan de orde komen.

¹⁴ Zie: Artikel 3, lid 2 van de Arbowet.

4 Positie en rol van de ondernemingsraad

4.1 Verschil tussen recht van overeenstemming en instemmingsrecht

De OR heeft ook een verantwoordelijkheid en een stevige onderhandelingspositie

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

- ten eerste krijgt de OR de mogelijkheid om mede te bepalen of een organisatie kiest voor de maatwerkregeling. Wil een organisatie niet langer doorgaan met de deskundige externe bijstand van een arbodienst (vangnetregeling) dan kan dat alleen maar gebeuren nadat er hierover overeenstemming is bereikt met de OR.¹⁵
- ten tweede heeft de OR *instemmingsrecht* bij de invulling van de preventietaken.

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

Het recht op overeenstemming klinkt wat merkwaardig, want overeenstemming is moeilijk afdwingbaar via de rechter. Er wordt mee bedoeld dat de werkgever een bepaalde maatregel pas mag invoeren, nadat de werkgever met de OR overleg heeft gevoerd en nadat de OR en de werkgever overeenstemming hebben bereikt. Dit recht van overeenstemming geldt dus voor de maatwerkregeling en geeft de OR de mogelijkheid om in nauw overleg met de werkgever invulling te geven aan de maatwerkregeling.

Het recht op overeenstemming staat niet in de Wet op de ondernemingsraden maar in de betreffende wet zélf. Dus met betrekking tot de maatwerkregeling is dit terug te vinden in de Arbowet¹⁶. Als er geen overeenstemming wordt bereikt hebben werkgever noch OR een beroepsmogelijkheid. Dat heeft dan automatisch tot gevolg dat de maatwerkregeling niet door kan gaan en dat de werkgever alles bij het oude moet houden. Deze ‘oude’ situatie heet in de nieuwe Arbowet: de vangnetregeling.

15 Voor invulling van de maatwerkregeling en arbodienstverlening zie de publicatie Arbodienstverlening onder eigen regie van het A+O fonds Gemeenten.

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

Het tweede recht is het instemmingsrecht. De wijze waarop de organisatie preventietaken inricht, is instemmingsplichtig op basis van artikel 27 van de WOR. Zoals in het stappenplan aangegeven zal de OR moeten instemmen met een voorstel tot invoering van de preventietaken. Op het moment dat de werkgever en de OR er onverhoopt niet uitkomen, kunnen beide partijen beroep aantekenen. Een werkgever of OR moet het geschil altijd eerst voorleggen aan de bedrijfscommissie. Anders verklaart de kantonrechter zich niet-ontvankelijk en kan dus geen procedure voor de rechter volgen.¹⁷

De werkgever kan de kantonrechter vragen om de regeling te mogen invoeren, als de OR niet instemt met de regeling. Op zijn beurt kan de OR de nietigheid van een regeling inroepen. En als de ondernemer toch begint met de uitvoering van zo'n nietige regeling kan de OR de kantonrechter vragen om stopzetting. Tot slot kan de werkgever weer aan de kantonrechter vragen om de nietigheid van de regeling door de OR als onjuist te verklaren. Kortom: in de beroepsprocedure komt het verschil tussen het recht op overeenstemming en het instemmingsrecht naar voren. Beide rechten geven de OR een cruciale rol in het proces om te komen tot adequate deskundige ondersteuning.

4.2 Wettelijk kader en betrokkenheid van de OR bij preventietaken

Omdat de overheid weinig regels heeft opgesteld voor de preventietaken is het van groot belang de OR er nadrukkelijk bij te betrekken. Werkgever en OR hebben veel vrijheid om de preventietaken naar eigen inzicht en wens vorm te geven. Hier ligt dus een uitgelezen mogelijkheid om het arbobeleid van de organisatie verder te verbeteren. Dat past ook uitstekend in de lijn van de Wet op de ondernemingsraden, waarin van de OR wordt gevraagd naar vermogen de naleving van de Arbowetgeving te bevorderen.¹⁸

¹⁷ Zie: artikel 36, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden.

¹⁸ Zie: artikel 28, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.

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 het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E;
 - 2 het uitvoeren van arbo-maatregelen;
 - 3 het samenwerken met en adviseren aan de OR, de personeelsvertegenwoordiging 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) .

Omdat het vormgeven van de preventietaken nauw samenhangt met de beschreven risico's uit de RI&E, moet de RI&E wel actueel zijn! Is de RI&E niet actueel, dan zal de organisatie eerst een geactualiseerde RI&E moeten maken. Vervolgens moet u de geactualiseerde RI&E ter toetsing en advies voorleggen aan de arbo-dienst (in de vangnetregeling) of de gecertificeerde arbodeskundigen (in de maatwerkregeling).

Vervolgens kan de werkgever een concept-voorstel tot invoering van de preventietaken maken. Na overleg en zodra de instemming van de OR is verkregen kan de implementatie van de preventietaken worden opgenomen in het plan van aanpak van bijvoorbeeld 2005–2006. Overigens heeft de OR ook een instemmingsrecht over het plan van aanpak.

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 kunnen zelfstandig overleggen en bepalen hoe de preventietaken moeten worden georganiseerd. Stemt de OR in met het voorstel, dan kan de implementatie worden meegenomen in het plan van aanpak 2005/2006.

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

4.3 Aandachtspunten voor de OR

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

Kans tot verbetering
arbobeleid

- voor gemeenten die het arbobeleid al goed hebben geregeld zal de wetswijziging niet iets nieuws betekenen. Voor gemeenten die een achterstand hebben is het een kans (en plicht) het arbobeleid op orde te brengen. De OR kan waar nodig deze gelegenheid tot verbetering van het arbobeleid dan ook benadrukken;
- het exacte takenpakket van de medewerker met preventietaken moet volstrekt helder zijn. Daarbij moet er natuurlijk een directe relatie zijn tussen de risico's en 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;
- 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;
- nauw samenhangend met de vorige punten is dat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker met preventietaken goed zijn beschreven. Deze taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden moeten worden opgenomen in het arbobeleid;
- hoe zit het met de scholing van medewerkers die preventietaken gaan uitvoeren, maar nog geen ervaring hebben met het onderwerp arbeidsomstandigheden?
- wordt aandacht besteed aan het voorlichten van alle medewerkers over de invoering van de preventietaken?
- één van de wettelijke taken van de medewerker met preventietaken is het samenwerken met en het adviseren aan de OR. Het is goed om duidelijk te maken wat de OR van deze medewerker precies verlangt;
- de OR heeft invloed op het moment van invoering van de preventietaken, want zonder instemming van de OR kan de werkgever de preventietaken niet invoeren (zie ook paragraaf 4.1)

Bijlage: 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 terzake 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 voorrangsregel bij de bijstand geformuleerd. Deze voorrangsregel 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 arboproblematiek zeer divers is en uiteenlopend van aard. Voor ieder bedrijf dient de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar te zijn. Hierbij gaat het om het zogenoemde zorg op 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 bedrijfsonderdeel. Uiteraard is het bijvoorbeeld wel toegestaan om een deskundige werknemer geen promotie te geven omdat hij zijn functie niet goed uitoefent. Dit is de reden dat in de tweede volzin van het vijfde lid is bepaald dat de deskundige werknemers niet mogen worden benadeeld uit hoofde van een 'juiste taakuitoefening'. In de derde volzin van het vijfde lid is vermeld dat artikel 21, vierde volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing is. Op grond hiervan kan de deskundige werknemer de kantonrechter verzoeken de werkgever opdracht te geven te voldoen aan de verplichting om de deskundige werknemer niet te benadelen. De deskundige werknemers hebben tenslotte ontslagbescherming. Deze ontslagbescherming is geregeld in artikel 670a van het Burgerlijk Wetboek en houdt in dat een werkgever deskundige werknemers, als bedoeld in artikel 13 van de Arbwet niet mag ontslaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Overigens wordt er op gewezen dat deze bepalingen niet nieuw zijn, maar reeds waren opgenomen in artikel 14, tweede lid (oud).

Specifieke toelichting op het zevende lid van artikel 13

De deskundige werknemers leveren in beginsel bijstand aan de werkgever bij alle taken ter uitvoering van de wet. In het zevende lid is een aantal taken expliciet genoemd waarbij de deskundige werknemers in ieder geval moeten worden ingeschakeld. Het gaat hier in de eerste plaats om het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E. Niet noodzakelijk is dat de deskundige werknemers ook zelf de RI&E helemaal verrichten en opstellen. De deskundige werknemers vervullen wel een belangrijke rol bij de totstandkoming van de RI&E en het hierbij behorende plan van aanpak. Zij zijn bij uitstek degenen die de arbeidsrisico's in het bedrijf kunnen onderkennen en ter beheersing van deze risico's de juiste

arbeidsbeschermende maatregelen kunnen voorstellen. Aangezien de RI&E het bepalende brondocument is voor de formulering van het arbeidsomstandighedenbeleid wordt op grond van artikel 14, respectievelijk 14a de inschakeling van meer deskundigheid (gecertificeerde deskundige respectievelijk arbodienst) geëist bij de toetsing van de opgestelde RI&E. Wanneer de werkgever de aanvullende deskundigheid die vereist is voor het toetsen van de RI&E in eigen huis heeft (in de vorm van een gecertificeerde deskundige respectievelijk een interne arbodienst), kan de bijstand bedoeld in artikel 13 geheel of gedeeltelijk samenvallen met de aanvullende bijstand die voorgeschreven is in de artikelen 14 of 14a. De deskundige werknemers hebben ook tot taak om nauw samen te werken met en te adviseren aan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Hierbij gaat het om algemene adviezen en niet om adviezen ten behoeve van individuele werknemers. Op grond van artikel 5 van de wet dient de werkgever over het plan van aanpak vooraf te overleggen met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De advisering van de deskundige werknemers aan deze organen en personen kan vervolgens worden betrokken in het overleg met de werkgever. De deskundige werknemers hebben voorts tot taak mee te werken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of om die maatregelen geheel zelf uit te voeren. Soms beschikken de deskundige werknemers over voldoende specialistische kennis om de maatregelen zelf uit te voeren, soms zal daar een gespecialiseerd persoon bijgehaald moeten worden. In ieder geval zal een deskundige werknemer ten minste altijd bij de uitvoering van de maatregelen zijn betrokken.

Specifieke toelichting op het tiende lid van artikel 13

Op grond van het tiende lid heeft een werkgever die een natuurlijke persoon is met niet meer dan 15 werknemers, geen deskundige werknemer(s) aan te wijzen maar kan hij de bijstandstaken zelf uitvoeren. Deze kleine werkgever is hiertoe bevoegd indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren uit te voeren. Op grond van het negende lid worden in de 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.

COLOFON

Opdrachtgever

Stichting A+O fonds Gemeenten
Nassaulaan 15
Postbus 30435, 2500 GK Den Haag
Telefoon: (070) 373 88 22
www.aeno.nl
e-mail: gezondwerk@aeno.nl

Auteur

J.H. Kwantes (TNO Arbeid/Kwaliteit van leven)

Projectteam Gezond Werk A+O fonds Gemeenten

R. Davits, V. Rijcken, L. Uitenwerf

Met medewerking van

T. van Oostrum, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. Vaneman, Arbeidsinspectie, T. van Nimwegen, Arbeidsinspectie, R. Ganzinga, milieudienst Cuijk, H. Dijkman, gemeente Rotterdam, S. Taal, gemeente Rotterdam, K. Flim, gemeente Den Haag, D. Pesschier, gemeente Den Haag, J. Lubbers, gemeente Spijkenisse, R. de Heer, gemeente Gouda, J. van Onselen, gemeente Den Haag, F. van der Kroft, gemeente Amsterdam, M. Vermeulen, Ardyn, S. Gerdingh, Arbo Unie, J. van der Wal, Achmea Arbo, S. Kanters, Arboned, E. Franck, TNO Arbeid, P. van Scheijndel, VHP ergonomie, S. Cuppen, Arbo Unie, F. Brakshoofden, Achmea Arbo, J.K. van Wijnen, Arboned, J. West, Arbo Unie, J. Wijma, Ardyn, A. Janssens, Arbo Unie, Ch. Uytdehaag, Arboned.



Met dank aan

De leden van de Branche Begeleidingscommissie Arboconvenant Gemeenten/
begeleidingscommissie Gezond Werk A+O fonds Gemeenten:

W.J. Berg (CNV Publieke Zaak)

P. Wiechmann (ABVAKABO FNV)

G.G. ten Hove (CMHF)

D. Juffermans (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

J.D. Voortman (VNG, College voor Arbeidszaken)

C. Matla (VNG, College voor Arbeidszaken)

A.H.T.M. Janssen (Gemeente Eindhoven)

H. Dijkman (Gemeente Rotterdam)

A. Keijser (Gemeente Rotterdam)

M. Brorens (IZA)

Vormgeving

Total Identity

Drukwerk

Drukkerij Aeroprint, Ouderkerk a/d Amstel

Oplage

5.000

ISBN-nummer

9077681132

Stichting A+O fonds Gemeenten
Nassaulaan 15
Postbus 30435, 2500 GK Den Haag
Telefoon: (070) 373 88 22
www.aeno.nl
E-mail: gezondwerk@aeno.nl