



prevent:

vhp human performance BV

Huijgensstraat 13a

2515 BD 's-Gravenhage

T +31 (0)70 - 38 92 010

info@vhp.nl

www.vhp.nl

IBAN NL27ABNA0486072894

BIC ABNANL2A

KVK 27259365

BTW NL8121.45.471.B01

Versterking van de rol van de deskundige werknemer: op weg naar de preventieadviseur

In opdracht van de directie Gezond & Veilig Werken ressorterend onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Versie 1.0

Datum

11 september 2024

Auteurs

Peter van Scheijndel

Joeri Willemsen

Hetty Vermeulen

Jacqueline Snijders

Veronique De Broeck

Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

vhp projectnummer

002339



Het kwaliteitsmanagementsysteem van **vhp** human performance is gecertificeerd op basis van ISO 9001:2015.

© **vhp** human performance

Niets uit dit document mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt in enige vorm zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van vhp human performance bv, noch mag het zonder dergelijke toestemming worden gebruikt voor enig ander werk dan waarvoor het is vervaardigd, behoudens schriftelijk anders overeengekomen. vhp human performance aanvaardt geen aansprakelijkheid voor enigerlei schade die voortvloeit uit of verband houdt met het wijzigen van de inhoud van het door vhp human performance geleverde document.

Samenvatting

Goede arbeidsomstandigheden zijn een belangrijke voorwaarde voor gezond en veilig werken. Ondanks alle inspanningen om arbeidsrisico's te beperken, zijn er in bedrijven nog steeds arbeid gerelateerde factoren die tot verzuim, arbeidsongevallen of schade aan de gezondheid van werknemers kunnen leiden.

Op grond van de Arbowet moet de werkgever zich voor de naleving van zijn verplichtingen ten aanzien van gezond en veilig werken laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers. Deze verplichting vloeit voort uit de Europese Kaderrichtlijn voor veiligheid en gezondheid (89/391). Indien het niet of onvoldoende mogelijk is de bijstand met de eigen werknemers te organiseren dan dienen aanvullend externe deskundigen te worden ingeschakeld. De deskundige werknemer(s) en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, en zijn zodanig in aantal en gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd dat (samen) de bijstand naar behoren kan worden uitgevoerd. In Nederland wordt voor de deskundige medewerker vaak de term preventiemedewerker gebruikt, andere landen gebruiken weer andere termen. In dit rapport wordt de term deskundige werknemer gebruikt zoals in de Arbowet beschreven staat.

Dit rapport heeft als doel inzicht te geven in mogelijke handelwijzen/ scenario's voor SZW om de positie van de deskundig werknemer te verbeteren. Deze scenario's zijn mede gebaseerd op de analyse van wettelijke systemen in andere EU-lidstaten. Daarbij wordt in de vorm van enkele scenario/opties een beschrijving gegeven van mogelijke specificaties van taken, een indicatie van mogelijke deskundigheidseisen, en bijbehorende opleidingen.

Dit rapport bevat een verslag van onderstaande onderzoeksvragen:

- Op welke wijze wordt door het Nederlandse bedrijfsleven de rol van deskundige werknemer ingevuld?
- Wat is het domein van de deskundige werknemer in het Nederlandse bedrijfsleven?
- Wat is het kennis & vaardighedeniveau van de deskundige werknemer in Nederland?
- Hoe verhoudt de Nederlandse invulling van de rol van de deskundige werknemer zich tot die in andere Europese lidstaten?
- Hoe verhoudt het deskundigheidsniveau van de Nederlandse deskundige werknemer zich tot de deskundige werknemers uit andere Europese lidstaten?
- Op welke mogelijke wijzen kan de Kaderrichtlijn worden getransponeerd in Nederlandse regelgeving?
- Welke scenario's zijn er denkbaar voor SZW om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren door een nadere specificatie van taken, deskundigheid en opleidingseisen?

Verschillende onderzoeksmethodieken zijn ingezet om antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Door een literatuuronderzoek zijn effecten van gevoerd beleid in Europese databases zoals ESENER en ESAW geanalyseerd. Er is een scan gedaan op welke wijze verschillende Europese landen artikel 7 van de Kaderrichtlijn in nationale wetgeving hebben getransponeerd. 20 interviews hebben er plaatsgevonden met onder meer deskundigen van multinationals die actief zijn in de landen die in de Europese scan naar voren kwamen en met Nederlandse bedrijven en de deskundige werknemers. Tenslotte zijn verschillende scenario's getoetst in 3 stakeholdersessies. De eerste sessie met arboprofessionals en deskundige werknemers. De tweede sessie met werknemer en werkgever vertegenwoordigers van sectororganisaties en de derde met beleidsmedewerkers van het ministerie van SZW inclusief de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

Hieronder worden de verschillende onderzoeksvragen beantwoord.

De rol van deskundige werknemer

Het onderzoek toont aan dat de invulling van de rol varieert per organisatie en afhankelijk is van factoren zoals bedrijfsgrootte, positie binnen de organisatie, takenpakket en beschikbare tijd. Grote bedrijven

hebben meestal een stevigere invulling van de rol dan kleinere bedrijven. Bij organisaties met meerdere filialen wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen centrale en decentrale deskundige werknemers. Het aantal deskundige werknemers wordt meestal niet systematisch vastgesteld. Deskundige werknemers en stakeholders geven aan dat de deskundig medewerkers vaak te veel taken hebben in verhouding tot de beschikbare tijd. De tijd varieert van een dag per week tot fulltime. De samenwerking met externe partijen beïnvloedt de invulling van de rol, waarbij de deskundige werknemer soms als doorgeefluik fungeert of zelf ook de mogelijkheid heeft om knelpunten op te lossen. De gesproken organisaties geven aan dat het verhelderen van de taken en werkzaamheden bijdraagt aan de verwachtingen die organisaties hebben richting de deskundig medewerkers en daarmee de positie van de deskundig medewerker kan versterken.

Een belangrijk instrument voor de werkgever voor het bepalen van de benodigde deskundigheid en de capaciteit is de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). In praktijk wordt dit echter zelden meegenomen bij het opstellen of updaten van de RI&E. Bij kleinere bedrijven vindt dit nog minder plaats.

Er is behoefte aan een verduidelijking van de verantwoordelijkheden/deeltaken van de deskundige werknemer, hierbij rekening houdend met de benodigde tijd voor de werkzaamheden, de risico's en grootte van de organisatie. Het opnemen van de taken en deskundigheden in de RI&E en zal een positieve bijdrage leveren aan de versterking van de positie van de deskundig medewerker.

Het domein van de deskundige werknemer

Het domein van de deskundige medewerker moet voortkomen uit de RI&E (Arbowet art 13 lid 4 en 9). Uit het onderzoek blijkt dat hoewel hun taken het hele Arbo domein bestrijken de taken van de deskundige werknemers vooral gericht zijn op operationele risico's en minder op het geven van advies over het beleid binnen de organisatie. Daarnaast blijkt er dat er grote verschillen zijn tussen organisaties. Een concrete conclusie over het domein van de deskundige werknemers in Nederland kan er daardoor niet getrokken worden.

Zowel werkgevers als deskundige werknemers hebben behoefte aan meer duidelijkheid en richtlijnen over de taken en tijdsbesteding. Deskundige werknemers willen dit om hun rol en tijd binnen de organisatie beter te kunnen claimen. Werkgevers daarentegen zoeken houvast in de tijd die ze aan deze werknemers moeten toekennen en wat ze van hen mogen verwachten. Uit zowel de stakeholdersbijeenkomst als uit de interviews komt naar voren dat de taken die beschreven staan in de wetgeving verduidelijkt dienen te worden. Uitbreiding van de taken op beleidsvlak zal de positie verder verstevigen.

Bij multinationals, waar hogere eisen gelden, hebben deskundige werknemers in het algemeen een stevige positie en meer invloed op de werkgever dan bij kleinere bedrijven. Nederlandse deskundige medewerkers met beleidsmatige taken, hebben vaak de opleiding Hogere Veiligheidskunde (HVK)- of Integrale Veiligheidskunde (IVK) afgerond, nemen een centrale rol in en werken samen met operationele betrokkenen om het beleid te implementeren.

Samenvattend kan worden gesteld dat de invulling van de rol en taken van de deskundige werknemer sterk varieert afhankelijk van de grootte van de organisatie en de sector. Bij kleinere bedrijven ligt de nadruk meer op het operationele, terwijl bij grotere bedrijven zowel het operationele als het beleidsmatige niveau belangrijk zijn.

Kennis & vaardighedenniveau van de deskundige werknemer

De Arbowet kent geen gedetailleerde omschrijving van de taken en de deskundigheid van de deskundige werknemer. Mede als gevolg hiervan zijn de beschikbare opleidingen divers. Veel deskundige werknemers beginnen met hun werkzaamheden in het bedrijf zonder gerichte opleiding en leren voornamelijk door ervaring. Meestal starten zij met de uitvoering van de RI&E, soms zonder enige voorkennis. Vervolgens volgt een aantal deskundige werknemers een cursus preventiemedewerker van één tot twee dagen, die alleen kennis van gezond en veilig werken op hoofdlijnen biedt. Deze cursussen besteden vaak weinig

aandacht aan adviesvaardigheden en communicatie, waardoor werknemers zich onvoldoende voorbereid voelen om het management te adviseren. Bijscholing is niet verplicht en wordt vaak ad-hoc gedaan via online platforms of samenwerking met externe deskundigen.

Deskundige werknemers en stakeholders die in dit onderzoek zijn gesproken benadrukken de behoefte en noodzaak van een betere omschrijving van de taken en verantwoordelijkheden en van opleidingen op verschillende niveaus waarbij ook aandacht is voor het ontwikkelen van adviesvaardigheden. Deskundige werknemers van hele grote bedrijven hebben vaker een opleiding Hogere Veiligheidskunde (met HVK)- of Integrale Veiligheidskunde (IVK) afgerond.

Het deskundigheidsniveau van deskundige werknemers is dus divers maar meestal beperkt, zowel inhoudelijk als in adviesvaardigheden. Er is een duidelijke behoefte aan minimale kaders voor kennis en vaardigheden om de deskundige werknemers beter voor te bereiden op hun taken. De STECR Leidraad (Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers, 2005) geeft daarbij een goede houvast voor het gewenste deskundigheidsniveau (Basis, MBO of HBO niveau).

Mogelijke transpositie van de kaderrichtlijn in Nederlandse wetgeving

In Artikel 7 van de Kaderrichtlijn is vastgelegd dat:

- dat de werkgever één of meer werknemers aanwijst die zich met de preventietaken bezighouden,
- als er in het bedrijf onvoldoende mogelijkheden zijn, doet de werkgever een beroep op deskundigen (personen of diensten) buiten het bedrijf;
- de aangewezen werknemers mogen geen nadeel ondervinden van deze rol en moeten voldoende tijd, deskundigheid en middelen hebben om de taken te kunnen uitvoeren,
- de aangewezen werknemers en de geraadpleegde personen of diensten van buitenaf moeten voldoende bekwaam zijn en voldoende in aantal zijn,
- de werkgever moet de externe deskundigen inlichten over de risico's voor de veiligheid en de gezondheid en een samenwerking organiseren;
- de lidstaten kunnen, rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van het bedrijf, de categorieën van bedrijven bepalen waarin de werkgever zelf de preventietaken op zich neemt, mits die over de nodige capaciteiten beschikt.

We zien behoorlijke verschillen in het transponeren van de Kaderrichtlijn. In sommige landen worden de rol, taken, tijdbesteding en/of opleiding meer dwingend voorgeschreven dan in Nederland. Zie bijvoorbeeld België en Duitsland. Ook zien we in sommige landen een meer hybride vorm van het toewijzen van de preventieve taken in organisaties. Enerzijds door verschillende functionarissen met verschillend deskundigheid of rollen binnen de organisatie te laten samenwerken zoals bijvoorbeeld in Ierland en Denemarken. Anderzijds zien we in andere landen dat de samenwerking tussen interne en externe deskundigheid laagdrempeliger is vormgegeven zoals in Duitsland en Frankrijk.

Vergelijking Nederlandse deskundige werknemer met andere lidstaten

In dit overzicht wordt de invulling van de rol en deskundigheid van de deskundige werknemer in Nederland vergeleken met die in enkele andere Europese lidstaten. De nadruk ligt op de nationale implementatie van de Europese Kaderrichtlijn 89/391 en de bijbehorende eisen ten aanzien van opleiding en deskundigheid.

België

België heeft de Europese Kaderrichtlijn uitgebreid en gedetailleerd geïmplementeerd in de Welzijnswet van 1996. Elk bedrijf met meer dan 20 werknemers is verplicht om een interne preventiedienst op te richten, bestaande uit ten minste één preventieadviseur. Deze dienst staat de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemers bij in het toepassen van de regelgeving inzake het welzijn van werknemers. De wetgeving specificeert vijf domeinen van multidisciplinariteit: arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, arbeidshygiëne, en psychosociale aspecten van de arbeid.

De taken en opleidingsniveaus van de preventieadviseurs zijn gedetailleerd beschreven, waarbij verschillende niveaus zijn vastgesteld afhankelijk van de bedrijfsgrootte en het risiconiveau. De

basismodule van 120 studie-uren is verplicht voor alle preventieadviseurs en biedt een multidisciplinaire basis. Daarna volgen specifieke modules gericht op de bovengenoemde domeinen.

Bijscholing is verplicht, met een aanbevolen jaarlijkse driedaagse training voor de lagere deskundigheidsniveaus.

De gedetailleerde beschrijving van taken, opleidingsniveaus en verplichte bijscholing maakt de Belgische aanpak zeer gestructureerd en dwingend.

Denemarken

In Denemarken is elke werkgever met minstens 10 werknemers verplicht om een interne preventiedienst op te richten. Deze dienst moet bestaan uit ten minste één verkozen veiligheidsafgevaardigde (safety representative) en één aangeduide leidinggevende die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake gezond en veilig werken.

In ondernemingen met 35 of meer werknemers worden er twee niveaus van preventiediensten opgericht: zogenaamde 'groepen' die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse taken op het gebied van veiligheid en gezondheid, en 'comités' die zich richten op de algemene taken.

Ondanks deze structuur kent Denemarken geen verplichte specifieke opleidingen voor veiligheidsafgevaardigden of leidinggevendenden die betrokken zijn bij de preventiediensten. Dit betekent dat de deskundigheid van de betrokken personen sterk kan variëren en afhankelijk is van de interne opleiding en ervaring binnen de organisatie.

Duitsland

In Duitsland moet de werkgever worden ondersteund door een bedrijfsarts en één of meer veiligheidskundigen. Deze deskundigen adviseren de werkgever bij het uitvoeren van risicobeoordelingen en het implementeren van preventieve maatregelen. De ondersteuning door deze deskundigen is afhankelijk van de bedrijfsgrootte en de specifieke risico's die aan de onderneming verbonden zijn. Indien de vereiste interne competenties ontbreken, dient externe ondersteuning te worden aangetrokken. Dit systeem is strikt en afhankelijk van de grootte en risicocategorie van het bedrijf. De mate van ondersteuning wordt bepaald door een tijdsfactor die wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers, waardoor een minimale prestatieduur per risicogroep wordt vastgesteld. Voor bedrijven met hoge risico's (groep I) is bijvoorbeeld een ondersteuning van 2,5 uur per werknemer per jaar vereist, terwijl dit voor bedrijven met lage risico's (groep III) slechts 0,5 uur per werknemer per jaar is.

Opleidingen in Duitsland beginnen vaak met een basistraining van een week, georganiseerd door sectorale Berufsgenossenschaften, waarna er verdiepende opleidingen kunnen worden gevolgd.

Frankrijk

In Frankrijk is de werkgever verplicht om één of meerdere werknemers aan te wijzen voor de bescherming en preventie van risico's op de werkplek. Deze 'bevoegde' werknemers spelen een actieve rol in het risicobeheer door deel te nemen aan risicobeoordelingen, bij te dragen aan de ontwikkeling van actieplannen, en mee te werken aan ongevalsanalyses. In grote bedrijven worden deze functies vaak vervuld door veiligheidsingenieurs of gespecialiseerde medewerkers.

Indien de interne vaardigheden niet toereikend zijn, kunnen externe experts worden ingehuurd, op voorwaarde dat zij geregistreerd zijn bij bevoegde instanties en erkend door diverse organisaties.

De opleiding voor de bevoegde werknemers duurt drie dagen en wordt verzorgd door regionale instellingen zoals de CARSAT en INRS. Deze korte opleiding is vooral gericht op werknemers in kleinere bedrijven die de rol van deskundige op zich nemen.

Dit systeem maakt het mogelijk om snel een basisniveau van kennis te verwerven, maar er is minder nadruk op uitgebreide of gespecialiseerde opleiding.

Ierland

In Ierland wijst de werkgever één of meer Safety and Health Advisors aan, die verantwoordelijk zijn voor het geven van advies over preventiebeleid en technische zaken. Deze adviseurs moeten beschikken over

voldoende training, ervaring en kennis, met als minimumvereiste een opleiding vergelijkbaar met MBO-niveau 3.

Het aantal adviseurs dat wordt aangesteld, hangt af van de grootte van de organisatie en de bijbehorende risico's, waarbij ploegenwerk extra aandacht krijgt. Daarnaast worden Safety Representatives gekozen door de werknemers, die samenwerken met de Safety and Health Advisors en de werkgever. Deze vertegenwoordigers voeren inspecties uit, onderzoeken incidenten, en adviseren over aanpassingen op de werkplek, maar voor hen gelden geen specifieke opleidingseisen. Dit duidt op een duale benadering waarbij professionele adviseurs en gekozen vertegenwoordigers gezamenlijk werken aan veiligheid en gezondheid, met een onderscheid in de opleidingsvereisten.

Geconcludeerd kan worden dat de implementatie van de rol en deskundigheid van de deskundige werknemer aanzienlijk varieert tussen de onderzochte Europese landen. België heeft een zeer gedetailleerde en gestructureerde aanpak met uitgebreide opleidingseisen en een verplicht multidisciplinair kader. Duitsland volgt een vergelijkbare strikte aanpak, met nadruk op de combinatie van interne en externe deskundigheid afhankelijk van de risico's, ondersteund door gerichte basistrainingen. Frankrijk en Ierland hanteren minder strikte opleidingsvereisten, waarbij Frankrijk zich richt op kortdurende opleidingen voor specifieke rollen en Ierland een duidelijk onderscheid maakt tussen professionele adviseurs en gekozen vertegenwoordigers. Denemarken legt de nadruk op een organisatorische aanpak met interne preventiediensten, maar zonder specifieke opleidingseisen. Deze verschillen in nationale benaderingen weerspiegelen de uiteenlopende manieren waarop Europese landen invulling geven aan de Kaderrichtlijn en hun eigen prioriteiten in arbeidsveiligheid en gezondheid.

Scenario's om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren

Kijkend naar dit onderzoek, zijn er drie mogelijke thema's denkbaar voor het versterken van de positie van de deskundige werknemer. Deze drie thema's bestaan elk uit een aantal elementen. In onderstaande figuur is een overzicht van de thema's en elementen weergegeven.

Deskundigheid verhogen	Positie binnen bedrijf verstevigen	Taken en tijdsbesteding
<ul style="list-style-type: none"> • Voorschrijven vereist deskundigheidsniveau op basis van type organisatie • Voorschrijven inhoud opleiding • Diploma en/of certificeren opleiding • Sectororganisaties minimum eisen deskundigheid laten opstellen • Modulaire opbouw van de opleiding • Kennis toegankelijk maken 	<ul style="list-style-type: none"> • Benoeming OR, PVT of door medewerkers • Gezamenlijke rol management en medewerkers • Onderscheid tussen operationele taken en beleidstaken • Verhogen deskundigheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Te besteden tijd expliciteren in wetgeving • Taken verhelderen in wetgeving • Taken en te besteden tijd laten definiëren door sectororganisaties • Tijdsbesteding opnemen in beleidsregels • Betere voorlichting over wetgeving

Voor verdere uitwerking van deze thema's verwijzen we naar Hoofdstuk 5. Deze thema's en elementen zijn in drie stakeholdersbijeenkomsten bediscussieerd. Uiteindelijk worden op basis daarvan in hoofdstuk 6, 2 scenario's geadviseerd die verder verkend kunnen worden: een minimaal en een optimaal scenario.

Scenario 1. Het minimale scenario

Zorg voor een minimaal deskundigheidsniveau van de deskundige werknemer.

Beschrijf het minimale deskundigheidsniveau waar een deskundige werknemer aan moet voldoen. Dit zou in lijn kunnen liggen met een middelbare opleiding zoals in analogie met bijvoorbeeld die voor Middelbaar Veiligheidskundige (MVK) met ongeveer 120 uur studiebelasting. In ieder geval zouden naast risico- en functie inhoudelijke onderwerpen ook onderwerpen als adviesvaardigheden en gedragsverandering moeten bevatten. Met aangetoonde competenties zouden bepaalde vrijstellingen verkregen kunnen worden in de opleiding.

Beschrijf de deeltaken/werkzaamheden van de deskundige werknemer duidelijker/concreter

De deskundige werknemer dient de werkgever bij te staan bij zijn verplichtingen in het kader van de Arbowet. Over de concretisering wat dan mogelijke (deel)taken of werkzaamheden zijn is artikel 13 van de Arbowet nogal summier. Uit zowel de interviews als uit de stakeholdersbijeenkomsten komt naar voren dat er een sterke behoefte is om deze taken verder te concretiseren. In de bestudeerde lidstaten zijn de werkzaamheden veelal meer gespecificeerd. In de Arbowet kan concreter worden vastgelegd welke werkzaamheden of deeltaken er door de deskundige werknemer kunnen worden uitgevoerd. Dit schept duidelijkheid rondom de verwachtingen en verplichtingen, geeft ook extra gewicht aan de rol of functie en verbetert daarmee de positie van de deskundige werknemer binnen de organisatie. De volgende werkzaamheden zouden opgenomen kunnen worden in de taakbeschrijving van de deskundige werknemer:

- de medewerking aan de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak;
- het signaleren van potentiële arbeidsrisico's, door middel van een periodieke rondgang in het bedrijf;
- het geven van adviezen voor aanpassing van werkplekken waar nodig;
- het doen van of deelnemen aan onderzoek naar oorzaken van arbeidsongevallen en bijna ongevallen in het bedrijf;
- het toezien op de opleidingen en de instructies voor de werknemers;
- het toezien op de juiste wijze bij het opslaan en werken met gevaarlijke stoffen;
- het adviseren van de werkgever en OR / werknemersvertegenwoordiging over het te voeren arbobeleid en de toepassing van de arbowet;
- het ondersteunen van de werkgever bij het overleg met de werknemersvertegenwoordiging (OR/PvT) over de arbeidsomstandigheden;
- Het ondersteunen van de werkgever bij het afsluiten van het basiscontract met de arbodienst of kerndeskundigen;
- het optreden als contactpersoon tussen het bedrijf en de externe arboprofessionals en externe deskundigen.

Benut de arbodienst/kerndeskundige om de werkzaamheden van de deskundige werknemer en diens deskundigheid te toetsen

Het nadrukkelijk toetsen door de kerndeskundige van de werkzaamheden en de benodigde tijdbesteding van de deskundige werknemer kan diens rol en positie verbeteren. Uit dit onderzoek komt naar voren dat deze rol veelal niet (goed) wordt opgepakt.

Zoals bij meerdere onderdelen van arbobeleid is de RI&E de basis voor de invulling van de werkzaamheden en het benodigde deskundigheidsniveau van de deskundige werknemer. In de RI&E wordt aandacht besteed aan de arbeidsrisico's in het bedrijf, de ernst daarvan, de kwaliteit van de arbozorg en de bedrijfsspecifieke omstandigheden. Aan de hand van deze elementen moet een bedrijf in de RI&E beschrijven hoeveel deskundige werknemers er nodig zijn, hoeveel tijd voor deze rol beschikbaar moet zijn en welke deskundigheid de deskundige werknemers moet hebben. De RI&E moet getoetst worden door een of meerdere kerndeskundigen die de volledigheid van de beschreven risico's en

maatregelen moeten toetsen. En dus ook de invulling zoals benodigde tijdbesteding en taken van de deskundige werknemer.

Scenario 2: het optimale scenario

Naast de elementen van het minimale scenario zouden voor een meer optimale benadering daar nog de volgende elementen aan toegevoegd kunnen worden.

Het vereiste deskundigheidsniveau modulair uitbreiden

Naast het minimumdeskundigheidsniveau dat voor alle organisaties geldt, kunnen er voor grotere organisaties, of voor organisaties met specifieke risico's aanvullende eisen rondom de deskundigheid van de deskundige werknemer worden gesteld. Deze deskundigheid kan worden verkregen door het volgen van aanvullende opleidingsmodules rondom specifieke thema's.

Beschrijf de hoeveelheid tijd dat verwacht wordt aan preventie te besteden.

Door expliciet te maken hoeveel tijd er besteed moet worden aan preventieve werkzaamheden, kunnen bedrijven beter inschatten of hier voldoende tijd aan wordt besteed. Daarbij kan het Duitse model van 0,5 uur, 1,5 uur of 2,5 uur per medewerker per jaar als uitgangspunt worden gehanteerd. De variatie van het aantal uur per medewerker hangt af van de risico's in een organisatie. Dit kan bindend worden opgenomen in regelgeving. Een ander middel is het opnemen van een advies over de tijdsbesteding in beleidsregels. Op deze manier hebben bedrijven die hier behoefte aan hebben de nodige sturing, maar hebben bedrijven zelf de vrijheid om wel of niet te kiezen deze beleidsregels te volgen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	10
1 Inleiding	12
1.1 De deskundige werknemer in Nederland.....	12
2 Doel en onderzoeksvragen	15
2.1 Doel van het onderzoek.....	15
2.2 Onderzoeksvragen	15
2.3 Methode van onderzoek	16
3 De deskundige werknemer in Europa	17
3.1 Implementatie artikel 7 van de kaderrichtlijn.....	17
3.2 België	17
3.3 Denemarken	22
3.4 Duitsland.....	26
3.5 Frankrijk.....	29
3.6 Ierland.....	33
3.7 Aandachtpunten uit de landenstudies.....	36
4 De rol in de praktijk	38
5 Drie thema's ter verbetering positie van de deskundige werknemer	43
5.1 Deskundigheid deskundige werknemer.....	43
5.2 Positie in bedrijf verstevigen.....	45
5.3 Taken en tijdsbesteding.....	46
6 Scenario's	48
6.1 Inleiding	48
6.2 Resultaten stakeholdersbijeenkomsten	49
7 Advies	52
7.1 Minimaal scenario.....	52
7.2 Optimaal scenario.....	53
8 Literatuurlijst	54
Bijlage 1 Onderzoeksmethodieken	55
1.1 Literatuuronderzoek.....	55
1.2 Kwalitatief onderzoek	58
1.3 Sectororganisaties, beroepsverenigingen en de NLA.....	58
Bijlage 2 Opleidingen arbodeskundigheid	59
1.1 Deskundige werknemers en arbocoördinatoren	59
1.2 Vertrouwenspersoon	59
1.3 Middelbaar veiligheidskundige – MVK.....	59
1.4 Hoger Veiligheidskundige – HVK.....	59
1.5 Arbeid en Organisatie deskundige – A&O'er	59
1.6 Middelbaar arbeidshygiëne.....	60

1.7	Arbeidshygiënist	60
1.8	Arbeidsdeskundigen – AD'er	60
1.9	Casemanagers	60
1.10	Praktijkondersteuners bedrijfsarts – POB	61
1.11	Bedrijfsarts – BA – Kerndeskundige zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet	61
1.12	Verpleegkundig specialist – VS	61
1.13	Physician assistant – PA	62
1.14	Arboverpleegkundigen – AVK.....	62
1.15	Bedrijfsfysiotherapeuten	62
1.16	Bedrijfsmaatschappelijk werker	62

**Bijlage 3 Veiligheid en gezondheid op de werkplek binnen EU-
lidstaten 64**

Tabellen behorende bij bijlage 3	68
--	----

Bijlage 4 Tabellen bij Hoofdstuk 469

Genoemde verbeter suggesties uit interviews.....73

1.1	Verbeter voorstellen vanuit de interviews deskundige werknemers NL:	73
1.2	Verbeter voorstellen vanuit de interviews met de multinationals	74
1.3	Verbeter voorstellen vanuit de stakeholderinterviews:.....	75

Bijlage 5 Discussiepunten stakeholdersessies76

Bijlage 6 Verslaglegging stakeholdersessies80

1.1	Opzet stakeholderbijeenkomsten	80
1.2	Resultaten stakeholderbijeenkomst 1 en 2 per thema	80
1.3	Resultaten stakeholdersessie 3 in grote lijnen.....	83

1 Inleiding

Goede arbeidsomstandigheden zijn een belangrijke voorwaarde voor gezond en veilig werken. Ondanks alle inspanningen om arbeidsrisico's te beperken, zijn er nog steeds aan arbeid gerelateerde factoren die tot klachten, ongevallen en verzuim leiden. In de SZW "Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040" van mei 2021 is de opgave geformuleerd om te komen tot een significante reductie van het aantal slachtoffers als gevolg van factoren op het werk. In de kamerbrief van Minister Van Gennip van 30 oktober 2023, en de "Arbovisie 2040: De trend gekeerd" wordt gestreefd naar "zero death" door slechte arbeidsomstandigheden in 2040. Het kabinet wil daarvoor een trendbreuk realiseren. Het aantal ongevallen en zieken door en op het werk moet significant dalen. Dit vraagt om fundamentele veranderingen.

Er zijn zeven hoofdlijnen geformuleerd in de hoofdlijnennotitie uit 2021. Meer focus op preventie staat daarbij bovenaan. De SER is om advies gevraagd op die hoofdlijnen en adviseert (onder andere) meer focus op preventie en het toekennen van een belangrijke rol voor de deskundige werknemer in bedrijven, inclusief expertise-ontwikkeling. Naast een inhoudelijke versterking is het advies om de samenwerking van de deskundige werknemer met bedrijfsartsen en andere arboprofessionals te verbeteren.

Op grond van de Arbowet moet de werkgever zich voor de naleving van zijn verplichtingen ten aanzien van gezond en veilig werken bij laten staan door (zoals het geformuleerd is in het [Arbobesluit artikel 13](#)) 'één of meer deskundige werknemers'. Op dit moment zijn de rol, taken, deskundigheid, ervaring en uitrusting van de deskundige werknemer (in Nederland) algemeen geformuleerd in de regelgeving.

De arbowetgeving (art 13, lid 9) gaat ervan uit dat de deskundigheid van de medewerker (of werkgever bij minder dan 25 medewerkers) volgt uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) (art. 5). In Lid 9 van art 5 staat dat:

"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. Lid 4 stelt dat: 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."

In praktijk wordt voor de deskundige werknemer vaak de term preventiemedewerker gebruikt. In dit rapport wordt conform de Arbowetgeving de term deskundige werknemer gebruikt.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) overweegt om de taken van de deskundige werknemer specifiek te beschrijven in de Arbo wetgeving, evenals de noodzakelijke deskundigheid en opleiding. vhp Human Performance, Panteia en Prevent hebben onderzoek gedaan naar welke maatregelen bij kunnen dragen aan het verbeteren van de positie van de deskundige werknemer in het bedrijf.

1.1 De deskundige werknemer in Nederland

De verplichting tot het beschikken over één of meer deskundige werknemers in het bedrijf vloeit voort uit de Europese Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk artikel 7 (*Framework Directive 89/391/CEE, Art 7 Beschermings- en preventiediensten*). De Kaderrichtlijn is een Europese richtlijn die minimumvoorschriften vaststelt voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers op de werkplek

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseerde in 2014 dat preventie en duurzame inzetbaarheid centraal moeten staan in het toekomstige stelsel van bedrijfsgezondheidszorg. Dit stelsel zou gericht

moeten zijn op het voorkomen van gezondheidsproblemen, verzuim en uitval, wat ook maatschappelijke kosten zou kunnen besparen. De SER noemde drie mogelijke vormen van bedrijfsgezondheidszorg:

1. Interne arbodiensten binnen grote bedrijven.
2. (Arbo)diensten georganiseerd op sector- of regionaal niveau.
3. De huisarts en eerstelijnszorg voor andere werkenden.

Deze ontwikkelingen benadrukken de verschuiving naar meer interne en lokaal georganiseerde vormen van bedrijfsgezondheidszorg, met een focus op preventie en duurzame inzetbaarheid van werknemers. In de kabinetsreactie hierop heeft het kabinet aangegeven zich in te willen spannen voor de deskundige werknemer.

In 2015 heeft de SER het advies “Versterking van de positie van de deskundige werknemer en samenwerking met de arbodienstverleners” uitgebracht. Daarnaast is er aandacht voor meer betrokkenheid bij de keuze van de persoon voor die rol van deskundige werknemer. Doordat de aanwijzing en aanstelling met instemming van de OR gebeurt, neemt de vertrouwensband met werknemers toe. Dit draagt bij aan een hoger draagvlak van de deskundige werknemer en diens positionering in de organisatie. In 2017 heeft dat geresulteerd in een wijziging van artikel 13 van het Arbobesluit (Kamerstuk 34375, nr. 3).

De rol van de deskundige werknemer is wettelijk verankerd in de Arbowet. Alle bedrijven dienen ten minste één deskundige werknemer aan te stellen. De rol van de deskundige werknemer in Nederland in relatie tot deze richtlijn omvat de in ieder geval de volgende (brede) taken- en verantwoordelijkheden (Arbowet Art 13 lid 7):

- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5 van de Arbowet,
- het adviseren van en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad (OR) / personeelsvertegenwoordiging (of bij het ontbreken daarvan met belanghebbende werknemers), inzake de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid,
- (medewerking verlenen aan) de uitvoering van de maatregelen, zoals bedoeld onder het vorige punt.

Veel werknemers, werkgevers en deskundige werknemers hebben onvoldoende beeld van de concrete taken die bij de rol van deskundige werknemer horen. Tegen deze achtergrond heeft de SER hiervoor in 2020 een handreiking ontwikkeld (SER, 2020).

De precieze **inhoud van en tijdsbesteding** aan de taken van de deskundige werknemer in Nederland is afhankelijk van onder andere de grootte, structuur en omstandigheden van het bedrijf. In Nederland kan een werkgever tot 25 werknemers zelf de preventietaken waarnemen mits die beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting.

Als er **onvoldoende mogelijkheden** zijn om de deskundige bijstand binnen het bedrijf te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen (Arbowet artikel 13 lid 2). Als interne deskundigheid ontbreekt, wordt deze bijstand door andere deskundigen verleend (Arbowet artikel 13 lid 3).

Onderzoek uit 2015 (Tucker & Turner, 2015) stelt dat het hebben van één of meer deskundige werknemers **voordelen** heeft. Interne deskundige werknemer(s) stellen een organisatie in staat om het preventiebeleid meer toe te spitsen op de specifieke situatie met behulp van maatwerk interventies. Ook het langdurig betrokken blijven bij de implementatie van preventieve interventies wordt als kracht van een interne deskundige werknemer genoemd. Tot slot wordt aangegeven dat het delen van expertise en het ophalen van informatie via persoonlijk contact een belangrijke functie is die de deskundige werknemer vervuld en die moeilijk anders ingevuld kan worden.

Toch komt de deskundige werknemer **onvoldoende uit de verf**, zo schrijft de SER in het advies (nr 2014/07, p24) 'Betere zorg voor werkenden'. Onvoldoende aandacht voor preventie belemmert het behoud en herstel van werknemers en leidt indirect tot hoger verzuim en lagere arbeidsparticipatie. De SER wijst in dat advies ook op de constatering van de NLA (toen nog Inspectie SZW) dat de aandacht voor preventie binnen de bedrijven afneemt: de deskundige werknemer heeft te vaak een ondergeschikte positie. Dit terwijl de Europese kaderrichtlijn de deskundige werknemer juist centraal stelt vanuit de veronderstelling dat bij goed functioneren er geen of weinig noodzaak is voor afnemen van externe diensten. Hoewel er aan de hand van dit advies in 2017 wetswijzigingen zijn doorgevoerd, hebben die de positie van de deskundige werknemer beperkt versterkt.

Ondertussen wordt de rol van de deskundige werknemer complexer. Bijvoorbeeld door de toename van het aantal onderaannemers en ZZP'ers dat voor een werkgever actief is (Vogel, 2015). Richtlijnen rondom de exacte competenties die nodig zijn voor deze rol ontbreken, waardoor in praktijk grote verschillen ontstaan in competentieniveaus tussen deskundige werknemers. Desondanks wordt de deskundige werknemer door alle stakeholders erkend als een belangrijke schakel in de keten om een gezondere en veiligere werkomgeving te creëren (EU-OSHA., 2021b).

In 2023 is het standpunt van het kabinet om werkgevers **eigen regie** te laten houden op preventie- en verzuimbeleid bevestigd. Kern van het in te zetten beleid is een betere arbodienstverlening door meer betrokkenheid van de werknemers, meer preventie op het werk, een basiscontract voor professionele arbodienstverlening en een goede samenwerking tussen de reguliere gezondheidszorg en de arbeidsgelateerde zorg (Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, Aanhangsel van de Handelingen, nr. 3233).

2 Doel en onderzoeksvragen

2.1 Doel van het onderzoek

Het door het ministerie gevraagde onderzoek heeft als doel:

Inzicht te verschaffen in mogelijke handelwijzen/ scenario's voor SZW om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren.

Het eindresultaat van de opdracht is een rapport dat inzicht geeft in mogelijke handelwijzen/ scenario's voor SZW om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren door een nadere omschrijving van taken en deskundigheid/opleidingseisen. Deze scenario's zijn mede gebaseerd op de analyse van wettelijke systemen in andere EU-lidstaten. De opdrachtnemer geeft in de vorm van enkele scenario/opties een beschrijving van mogelijke specificaties van taken, een indicatie van mogelijke deskundigheidseisen, en bijbehorende opleidingen; bijvoorbeeld met behulp van een (modulair) opleidingssysteem.

2.2 Onderzoeksvragen

Bovenstaande doelstelling vertaalt zich in meerdere onderzoeksvragen verdeeld over verschillende thema's. Deze staan beschreven in onderstaande paragrafen.

- Op welke wijze wordt door het Nederlandse bedrijfsleven de rol van deskundige werknemer ingevuld?
- Wat is het domein van de deskundige werknemer in het Nederlandse bedrijfsleven?
- Wat is het kennis & vaardighedenniveau van de deskundige werknemer in Nederland?
- Op welke mogelijke wijzen kan de kaderrichtlijn worden getransponeerd in Nederlandse regelgeving?
- Hoe verhoudt de Nederlandse invulling van de rol van de deskundige werknemer zich tot die in andere Europese lidstaten
- Hoe verhoudt het deskundigheidsniveau van de Nederlandse deskundige werknemer zich tot de deskundige werknemers uit andere Europese lidstaten?
- Welke scenario's zijn er denkbaar voor SZW om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren door een nadere specificatie van taken, deskundigheid en opleidingseisen?

2.3 Methode van onderzoek

Er zijn verschillende onderzoeksmethodieken ingezet om antwoord op de hoofdvragen te kunnen geven:

1. Literatuuronderzoek. De verkenning van wetenschappelijke literatuur is gedaan via Google Scholar en Google. Hierbij is gezocht in het Nederlands en Engels en is gekeken naar artikelen van de afgelopen 20 jaar. Daarnaast zijn er bronnen verzameld van relevante partijen zoals EU-OSHA en is er gezocht via reguliere zoekmachines om relevante grijze literatuur te vinden.,
2. Er heeft een Europese scan van wet- en regelgeving rondom de deskundigheid, taken en verantwoordelijkheden van de deskundige werknemer plaatsgevonden.
3. Vergelijking van de impact van preventiebeleid in Europese lidstaten aan de hand van onderzoek van Europese databases zoals EUROFOUND, ESENER en ESAW.
4. Interviews met multinationals die actief zijn in de landen die in de Europese scan naar voren kwamen, Interviews met deskundige werknemers NL, stakeholdergroepen (zoals sectororganisaties, beroepsverenigingen en andere preventie deskundigen
5. Tenslotte zijn verschillende scenario's getoetst in 3 stakeholdersessies. De eerste sessie met arboprofessionals en deskundige werknemers. De tweede sessie met werknemer en werkgever vertegenwoordigers van sectororganisaties en de derde met beleidsmedewerkers van het ministerie van SZW inclusief de Arbeidsinspectie.

In dit rapport zijn deze methodieken nader toegelicht in bijlage 1.

3 De deskundige werknemer in Europa

Elke EU-lidstaat is verplicht om de kaderrichtlijn 89/391 in de nationale wetgeving te implementeren. De implementatie van deze richtlijn verschilt per lidstaat wat tot verschillen leidt bij de invulling van de deskundige werknemer, maar er ook voor zorgt dat er de gebruikte termen verschillen tussen de EU-lidstaten.

Van Peteghem & De Broeck hebben in opdracht van het Ministerie van SZW een onderzoek uitgevoerd naar de implementatie van enkele artikelen van de kaderrichtlijn 89/391 (Van Peteghem & De Broeck, 2019), waaronder artikel 7 die gaat over de deskundige medewerker. Hierbij hebben ze de implementatie in Nederland vergeleken met de implementatie in 10 andere Europese landen. In het onderzoek concluderen de onderzoekers dat zowel de organisatie van de interne deskundigheid, als ook de deskundigheids- c.q. opleidingseisen behoorlijk verschillen tussen de landen.

De EU-lidstaten hebben de kaderrichtlijn dus elk op een eigen manier vertaald naar landelijke wetgeving en omgezet in beleid. In dit hoofdstuk is beschreven hoe artikel 7 van de kaderrichtlijn in de 5 gekozen lidstaten (België, Denemarken, Duitsland, Frankrijk en Ierland) is opgenomen in de landelijke wetgeving en wat de gevolgen van hiervan zijn op de manier waarop de preventietaken zijn geregeld in de praktijk. Deze landen zijn gekozen omdat elk land de kaderrichtlijn op een andere manier heeft geïnterpreteerd. Hierdoor is er een zo breed mogelijk beeld geschetst van de mogelijkheden.

3.1 Implementatie artikel 7 van de kaderrichtlijn

Artikel 7 van de kaderrichtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk beschrijft:

- dat de werkgever één of meer werknemers aanwijst die zich met de preventietaken bezighouden,
- als er in het bedrijf onvoldoende mogelijkheden zijn, doet de werkgever een beroep op deskundigen (personen of diensten) buiten het bedrijf;
- de aangewezen werknemers mogen geen nadeel ondervinden van deze rol en moeten voldoende tijd, deskundigheid en middelen hebben om de taken te kunnen uitvoeren,
- de aangewezen werknemers en de geraadpleegde personen of diensten van buitenaf moeten voldoende bekwaam zijn en voldoende in aantal zijn,
- de werkgever moet de externe deskundigen inlichten over de risico's voor de veiligheid en de gezondheid en een samenwerking organiseren;

De lidstaten kunnen, rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van het bedrijf, de categorieën van bedrijven bepalen waarin de werkgever zelf de preventietaken op zich neemt, mits die over de nodige capaciteiten beschikt.

3.2 België

België heeft artikel 7 van de Europese Kaderrichtlijn gedetailleerd ingevuld met de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en de daarbij behorende uitvoeringsbesluiten die zijn opgenomen in Boek II, Titels 1 tot en met 4 van de codex welzijn op het werk¹. Dit laat toe om de organisatie van de deskundige ondersteuning iets uitvoeriger en gedetailleerder te beschrijven².

¹ <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren>

² <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/interne-dienst-voor-preventie-en-bescherming>

3.2.1 Deskundige ondersteuning

Elke werkgever richt één interne preventiedienst (IDPB) op die ten minste uit één preventieadviseur bestaat. Deze dienst staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers. Hierbij wordt gestreefd wordt naar een multidisciplinaire benadering. De multidisciplinariteit heeft betrekking op 5 domeinen: arbeidsveiligheid; arbeidsgeneeskunde; ergonomie; arbeidshygiëne; psychosociale aspecten van de arbeid.

Een interne dienst kan in grotere ondernemingen bestaan uit 2 onderdelen, één belast met het risicobeheer en één belast met het gezondheidstoezicht. De preventieadviseur-arbeidsarts ziet toe op de gezondheid van de werknemers. Wanneer een werkgever geen departement voor gezondheidstoezicht heeft, worden deze opdrachten vervuld door een externe dienst.

De interne preventiedienst maakt onderdeel uit van het hoogste niveau van de onderneming en de openbare diensten omdat de beleidsbeslissingen op dit niveau worden genomen.

Als de interne dienst niet alle opdrachten kan vervullen, moet aanvullend een beroep gedaan worden op een externe preventiedienst (EDPB). Dit is een absolute verplichting, waarvan de inhoud wordt bepaald door de kennis en vaardigheden die in deze dienst of in de rest van de onderneming aanwezig zijn. De werkgever heeft buiten de externe dienst ook nog de mogelijkheid om een beroep te doen op gespecialiseerde instanties.

3.2.2 Rol werkgever

België maakt gebruik van de bepaling in de kaderrichtlijn, lid 7 en geeft aan de werkgever in ondernemingen tot 20 werknemers de mogelijkheid om zelf de preventietaken op zich te nemen. De deskundigheid is niet bepaald en er is geen verplichting om een opleiding te volgen.

3.2.3 Externe deskundigheid

De externe dienst is een vereniging zonder winstoogmerk en moet een erkenning aanvragen aan de federale overheid. De lijst met de 10 erkende diensten is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg³.

De werkgever koopt taken in bij de externe dienst, afhankelijk van de beschikbare deskundigheid in het bedrijf. Voor het mkb zijn dit minstens een actieve medewerking aan de risicoanalyse en het uitvoeren van een periodiek bedrijfsbezoek. De aard van de samenwerking en de opdrachten worden in een identificatiedocument vermeld.

In ruil voor de verplicht te leveren diensten betalen de ondernemingen een bepaald bedrag op jaarbasis dat afhangt van de branche en het aantal werknemers. Kleinere bedrijven hebben in ruil voor deze bijdrage recht op een forfaitair basispakket. Voor grotere bedrijven wordt de bijdrage uitgedrukt in een budget aan preventie-eenheden. De tariefregeling is gebaseerd op preventie-eenheden.

3.2.4 De deskundige werknemer

Aanstelling en positie in het bedrijf

³ <https://werk.belgie.be/nl/erkenningen/erkenning-externe-diensten-voor-preventie-en-bescherming-op-het-werk-edpbw>

De interne preventieadviseur is een werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst. Hij/zij kan slechts aangesteld, vervangen en uit de functie verwijderd worden na een voorafgaand akkoord van het comité preventie en bescherming op het werk. Het paritair samengestelde comité is een overlegorgaan dat vanaf 50 werknemers wordt geïnstalleerd en dat waakt over het functioneren van de interne preventiedienst.

De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs waarborgt de bescherming van de preventieadviseurs tegen ontslag. Een preventieadviseur kan slechts worden ontslagen om redenen die niet met diens rol als preventieadviseur te maken hebben of om redenen waaruit blijkt dat die niet bekwaam is om diens opdrachten uit te oefenen.

Onafhankelijkheid en bescherming

De aangestelde preventieadviseur bekleedt een staffunctie en vervult de opdrachten in volledige onafhankelijkheid tegenover werkgevers en werknemers. De preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst valt rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid voor het dagelijkse bestuur van de onderneming. Bij meningsverschillen over de onafhankelijkheid wordt het conflict op verzoek van de preventieadviseur, de werkgever of de werknemers voorgelegd aan de met het toezicht belaste ambtenaar.

Taken en verantwoordelijkheden

De preventieadviseur staat de werkgever bij inzake de toepassing van de maatregelen bedoeld in de welzijnswet. Deze heeft een adviserende functie ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

De opdrachten van de interne dienst zijn het adviseren over:

- de medewerking aan de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak;
- deelnemen aan het onderzoek naar de oorzaken van de arbeidsongevallen;
- de verschillende thema's die betrekking hebben op de hele codex over het welzijn op het werk;
- het opstellen en uitvoeren van voorlichting en instructies, en andere informatieoverdracht voor de werknemers;
- het ter beschikking staan voor alle vragen met betrekking tot de toepassing van de wetgeving;
- meewerken aan de toepassing van de maatregelen bij ernstig en onmiddellijk gevaar, de uitwerking van de interne noodprocedures en de organisatie van de eerste hulp.

De preventieadviseur-arbeidsarts heeft een aantal bijkomende opdrachten:

- het onderzoek van de wisselwerking tussen de mens en de arbeid, en het onderzoek naar de harmonisering van beide;
- het gezondheidstoezicht verzekeren;
- toezicht houden op de organisatie van de eerste hulp en de dringende verzorging.

Deze opdrachten resulteren in een aantal concrete taken, zoals:

- de uitvoering van het onderzoek van de arbeidsplaatsen en werkposten, op eigen initiatief, op verzoek van de werkgever, de werknemers of het comité;
- ten minste één maal per jaar een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en van de werkposten;
- onderzoeken doen naar de arbeidsongevallen en incidenten;
- analyses en controles uitvoeren of laten uitvoeren;
- kennis nemen van de fabricageprocédés, werkmethodes, arbeidsprocessen en de andere elementen van de arbeidsorganisatie en ze onderzoeken;
- bijhouden van de documentatie;

- het opstellen van de maandverslagen, driemaandelijke verslagen, jaarverslagen en arbeidsongevallensteekkaarten;
- follow-up van de klassieke procedure inzake het preventiebeleid;
- bijhouden van de mededelingen aan de overheid.

De preventieadviseur-arbeidsarts moet erop toezien dat de werknemers de eerste hulp krijgen en moet aangifte van beroepsziekten doen.

Taakverdeling interne versus externe dienst

De opdrachten en taken kunnen uitgevoerd worden door zowel de interne dienst als een externe dienst. Een aantal basistaken en -opdrachten moeten steeds intern uitgevoerd worden, zoals bij voorbeeld de risicoanalyse en de medewerking bij het onthaal van werknemers, de instructies en de opleiding. Om te bepalen welke basisopdrachten steeds uitgevoerd moeten worden door de interne dienst zijn de werkgevers opgedeeld in vier groepen (A,B,C en D) naargelang het aantal werknemers en de aard van het risico, zie Bijlage 4. Deze indeling bepaalt ook het niveau van de aanvullende opleiding van de preventieadviseur.

- Groep A omvat de werkgevers die in totaal meer dan 1000 werknemers tewerkstellen;
- Groep B omvat de werkgevers die in totaal tussen de 200 en de 1000 werknemers tewerkstellen;
- Groep C omvat de werkgevers die minder dan 200 werknemers tewerkstellen die geen specifieke risico's hebben;
- Groep D omvat de werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult.

De verdeling van de taken tussen de interne en externe dienst moet vastgelegd worden in een schriftelijke overeenkomst die onder andere de volgende elementen moet bevatten:

- de opdrachten die worden toevertrouwd aan de externe dienst;
- de aard, reikwijdte en minimale duur van de prestaties om deze opdrachten te vervullen;
- de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;
- de manier waarop samengewerkt wordt met de interne dienst van de werkgever;
- de verhouding met het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de verbrekingsmodaliteiten van het contract.

De externe dienst kan haar opdrachten niet verder uitbesteden.

3.2.5 Bekwaamheden en opleiding

Alle preventieadviseurs moeten minstens beschikken over voldoende kennis van de wetgeving alsook technische en wetenschappelijke kennis om hun preventieactiviteiten te kunnen vervullen.

Interne preventieadviseur

De opleidingsvereiste van de interne preventieadviseur wordt zwaarder in functie van de aanwezige risico's in het bedrijf en het aantal werknemers.

Een interne preventieadviseur in bedrijven met verhoogd risico (groep A en B) moet een aanvullende vorming (arbeidsveiligheid) volgen, hetzij van niveau I of van niveau II, al naargelang de groep waartoe de werkgever behoort en het feit of zij al dan niet de leiding hebben van de interne dienst. Niveau 1 is vergelijkbaar met de opleiding hogere veiligheidskunde (HVK), terwijl niveau II vergelijkbaar is met de opleiding middelbare veiligheidskunde (MVK).

Onderstaande Tabel 1 geeft de opleidingsvereisten weer van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst en voor de andere preventieadviseurs binnen de interne dienst.

Tabel 1: Opleidingsvereisten volgens de groep van het bedrijf

	Hoofd van de interne dienst	Preventieadviseurs
Groep A	Niveau I + 2 jaar ervaring	Niveau II
Groep B	Niveau II	Basiskennis
Groep C	Basiskennis	Basiskennis
Groep D (werkgever zelf)	Basiskennis	Basiskennis

Preventieadviseur externe dienst⁴

De preventieadviseur van een externe dienst moet deskundig zijn op het gebied van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten van het werk.

Hij/zij moet in elk geval beschikken over een masterdiploma: voor arbeidsgeneesheren, preventieadviseurs arbeidsveiligheid en preventieadviseurs psychosociale aspecten worden slechts een aantal specifieke diploma's aanvaard; voor de overige disciplines volstaat een niet nader bepaald masterdiploma van een universiteit of van hoger onderwijs op universitair niveau.

De preventieadviseur van de externe dienst moet een aanvullende vorming volgen die een multidisciplinaire basismodule omvat (120u), aangevuld met de relevante specialisatiemodule (280u). Dit geldt niet voor de arbeidsartsen.

Met uitzondering van de arbeidsartsen en de preventieadviseurs-arbeidsveiligheid wordt van elke preventieadviseur van een externe dienst ook een aantal jaren (3 of 5 al naargelang het geval) nuttige praktische ervaring vereist, zie Tabel 2.

Tabel 2: Opleidingsvereisten in de externe preventiedienst

Discipline	Basisdiploma	Aanvullende vorming	Vereiste ervaring
1. arbeidsveiligheid	Master ingenieur of industrieel ingenieur	Niveau I (basismodule + specialisatie niveau I)	-
2. arbeidsgeneeskunde	Arts	Specialisatie arbeidsgeneeskunde	-
3. ergonomie	Masterdiploma	Basismodule + specialisatie ergonomie	3 jaar
4. arbeidshygiëne	Masterdiploma	Basismodule + specialisatie arbeidshygiëne	3 jaar
5. psychosociale aspecten	Masterdiploma met belangrijk aandeel psychologie en sociologie	Basismodule + specialisatie psychosociale aspecten	5 jaar

3.2.6 Opleidingsprogramma's

Basisopleiding

De preventieadviseur die enkel over een basiskennis moet beschikken (zie Bijlage 4) volgt een basisopleiding. Dit is een opleiding van 40 lesuren conform de bepalingen van Art. II.1-20 van de codex. Hierin komen de technieken van de RI&E aan bod, de coördinatie van de preventieactiviteiten, de

⁴ artikel II.3-30 van de codex

maatregelen in verband met de hygiëne op de arbeidsplaatsen, de organisatie van de eerste hulp alsook de opdrachten van de preventieadviseur.

Aanvullende vorming

Inrichters van de basisopleiding moeten aan een aantal voorwaarden voldoen conform Titel 4 van boek II van de codex, om een erkenning aan te vragen aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De lijsten van de erkende inrichters staan op de site van de FOD⁵.

De preventieadviseur die een aanvullende vorming niveau I of II dient te volgen (zie Bijlage 4) start met een multidisciplinaire basismodule van 120 uren, gevolgd door een specialisatiemodule voor preventieadviseurs-arbeidsveiligheid: niveau I (280 uren) of niveau II (90 uren). Wat betreft ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten van het werk bestaan er specifieke specialisatiemodules (280 uren) per discipline.

De inrichters van de cursussen moeten aan de voorwaarden conform Titel 4 van boek II van de codex voldoen. Ook hiervan staan de erkende inrichters in een door de FOD gepubliceerde lijst⁶.

Bijscholing

Alle preventieadviseurs hebben het recht en de plicht om zich bij te scholen, om op de hoogte te blijven van de wijzigingen in de reglementering over het welzijn op het werk en van de wetenschappelijke en technische vooruitgang in dit domein. De omvang van de bijscholingsplicht voor de preventieadviseur wordt door de regelgeving niet vastgelegd, en moet worden bepaald in overleg met de werkgever. Voor niveau 1 en 2 geldt echter de jaarlijkse driedaagse bijscholing als een goede praktijk die sterk aanbevolen wordt.

Deze bijscholingen kunnen worden georganiseerd door de inrichters die de aanvullende vormen voor preventieadviseurs aanbieden, maar ook door andere organisatoren die worden opgesomd in artikel II.4-30, 1° tot 5° van de codex.

3.2.7 Tijdsbesteding

De werkgever bepaalt, na voorafgaand akkoord van het comité, de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs. Ook de wijzigingen hierin gebeuren volgens dezelfde procedure. Het tijdsbestek moet *ruim genoeg* zijn, zodat de preventieadviseur de toegewezen taken kan afhandelen.

In het identificatiedocument dat de samenwerking tussen de interne en de externe dienst regelt, wordt de prestatieduur van de externe preventieadviseur(s) expliciet opgenomen.

3.3 Denemarken

Denemarken heeft de kaderrichtlijn omgezet in Deense wetgeving door de Danish Working Environment Act⁷. Deze wet, die van toepassing is op alle vestigingen van werkgevers op het Deense grondgebied, wordt aangevuld met uitvoeringsbesluiten (Executive orders), dit zijn bindende reglementaire bepalingen.

Daarnaast zijn er de richtlijnen (WEA guidelines) die een toelichting geven op de regelgeving.

Het uitvoeringsbesluit nr 1839 in de versie van 2023 met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden⁸ bevat een toelichting op de bepalingen van de kaderrichtlijn en ook het uitvoeringsbesluit

⁵ <https://werk.belgie.be/nl/erkenningen/melding-lijst-van-instellingen-die-een-basiscursus-voor-preventieadviseurs-verstrekken>

⁶ <https://werk.belgie.be/nl/erkenningen/erkenning-cursussen-voor-aanvullende-vorming-van-preventieadviseurs-niveau-i-en-niveau>

⁷ <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/>

⁸ <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejdets-udfoerelse-1839/>

nr 1406 versie 2020 met betrekking tot psychosociaal welzijn⁹ volgt de preventieprincipes en de arbeidshygiënische strategie van de kaderrichtlijn.

3.3.1 Deskundige ondersteuning

Interne organisatie

Elke werkgever met minstens 10 werknemers moet een interne preventiedienst oprichten (AMO in het Deens). Op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen gebeurt dit al bij 5 werknemers en indien het werk langer dan 14 dagen duurt. De dienst bestaat uit minstens één verkozen afgevaardigde van het personeel (safety representative of veiligheidsafgevaardigde) en tenminste één aangeduide leidinggevende, die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake gezond en veilig werken. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden maatregelen over gezond en veilig werken besproken via rechtstreeks contact en overleg tussen werkgever, werknemers en leidinggevenden (*Working environment act, art 6*).

In ondernemingen met 10 tot 35 werknemers bestaat de interne preventiedienst uit één of meer leidinggevenden, één of meer veiligheidsafgevaardigden en de werkgever of een vertegenwoordiger hiervan. De werkgever is voorzitter. De interne preventiedienst is verantwoordelijk voor zowel de dagelijkse als de algemene taken met betrekking tot veiligheid en gezondheid (*Working environment act, art 6a*).

In ondernemingen met 35 of meer werknemers wordt een interne dienst opgericht met twee niveaus, de zogenaamde groepen en de comités. De groepen zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse taken op het gebied van veiligheid en gezondheid. De comités zijn verantwoordelijk voor de algemene taken met betrekking tot veiligheid en gezondheid.

Groepen en comités zijn samengesteld uit werknemersafgevaardigden en leidinggevenden. De voorzitter van een comité is de werkgever of een vertegenwoordiger van de werkgever (*Working environment act, art 6b*).

De werkgever bepaalt in samenwerking met de werknemers en de leidinggevenden het aantal leden van de interne dienst. Deze moet uit voldoende personen bestaan en over voldoende uitrusting beschikken, rekening houdend met de aard van het werk en de grootte van de onderneming. Er moeten minstens evenveel veiligheidsafgevaardigden als leidinggevenden in de interne dienst zijn.

3.3.2 Rol werkgever

Denemarken maakt gebruik van de bepaling in de kaderrichtlijn, lid 7 en geeft aan de werkgever in ondernemingen tot 10 werknemers de mogelijkheid om zelf de preventietaken op zich te nemen.

3.3.3 Externe deskundigheid

De werkgever doet een beroep op externe deskundigheid indien de interne competenties niet aanwezig zijn of op gerechtelijke bevel of advies van de inspectie. Er worden geen verdere voorwaarden gesteld aan deze samenwerking.

Wel moeten externe diensten die optreden in het geval van opmerkingen vanwege de inspectiediensten daartoe gemachtigd zijn door de Deense Arbeidsinspectie. Een dergelijke machtiging kan slechts verkregen worden indien de deskundigen kunnen attesteren dat zij een gespecialiseerde opleiding van minstens drie jaren hebben doorlopen op één van de domeinen inzake gezond en veilig werken, en daarnaast voldoende praktijkervaring kunnen voorleggen.

Tot 2005 waren Deense ondernemingen verplicht om extern advies in te winnen bij multidisciplinaire externe diensten indien de kennis in de onderneming niet aanwezig was om de risico's te beheersen. De externe diensten werden gecertificeerd en gecontroleerd door de Deense Accreditatieautoriteit. De externe

⁹ <https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/>

diensten moesten beschikken over een kwaliteitsmanagementsysteem dat gebruik maakte van de ervaringen uit de praktijk in de ondernemingen en het verstrekte advies moest preventief en holistisch zijn en aansluiten bij het eigen vermogen van de ondernemingen om preventieve veiligheids- en gezondheidsactiviteiten uit te voeren.

In 2005 installeerde de Arbeidsinspectie een systeem dat gebaseerd is op een combinatie van marktconforme advisering en een netwerk van adviseurs. De Deense inspectie brengt een bezoek aan ondernemingen in het kader van de opvolging van de RI&E en kent een groene, gele of rode smiley toe al naar gelang een veiligheids- of gezondheidsprobleem wordt vastgesteld. De inspectie kan een onderneming gelasten om het advies van een erkende adviseur in te winnen.

Op dit moment biedt de Deense Arbeidsinspectie tot 2 uur extra begeleiding aan na een inspectie waarbij het bedrijf een aanmaning tot verbetering of een onmiddellijke aanmaning tot verbetering heeft ontvangen over een of meer gezondheids- en veiligheidsproblemen. Alleen geselecteerde bedrijven krijgen een aanbod voor extra begeleiding. Dit kan een bezoek, een telefoongesprek, of een virtuele vergadering met een inspecteur zijn..

De WEA Guideline D.1.1-3 on Risk Assessment biedt de mogelijkheid aan de bedrijven om externe adviesbureaus in te schakelen en elektronische tools te gebruiken die de bedrijven bij de RI&E en het nakomen van de wettelijke vereisten ondersteunen. Ook wordt verwezen naar de elektronische hulpmiddelen die het bedrijf helpen een 'plan van aanpak' op te stellen. Er is een lijst van erkende adviesbureaus beschikbaar, maar ook andere externe dienstverleners kunnen ingeschakeld worden. Deense bedrijven doen slechts beperkt een beroep op de diensten van de externe diensten.

3.3.4 De deskundige werknemer

Aanstelling en positie in het bedrijf

De werkgever stelt ten minste één personeelslid en één leidinggevende aan in de interne dienst.

Onafhankelijkheid en bescherming

De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.

Taken en verantwoordelijkheden

De interne dienst werkt mee aan de organisatie en planning van veilige en gezonde werkomstandigheden.

Meer specifiek wordt de medewerking gevraagd aan onderstaande taken:

- het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- het opstellen van het actieplan en het adviseren over de preventiemaatregelen;
- het toezicht op opleiding en instructies voor werknemers;
- de deelname aan ongevalsonderzoek, bijna-ongevallen en werkgerelateerde aandoeningen;
- het organiseren van veiligheidsrondgangen;
- het opstellen van procedures voor brandveiligheid en evacuatie;
- het opstellen en onderhouden van procedures voor onderhoudswerkzaamheden;
- het opstellen van regels voor de opslag en omgang met gevaarlijke stoffen.

Het advies wordt gevraagd omtrent de planning van nieuwe of aanpassing van bestaande werkplekken, werkprocessen, werkmethodes en technologieën.

Het advies is ook vereist voor de aankoop van technische uitrusting, persoonlijke beschermingsmiddelen, gevaarlijke stoffen en materialen.

Taakverdeling intern vs extern

De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.

Bekwaamheden en opleiding

De veiligheidsafgevaardigden en de leidinggevenden in de interne dienst moeten een verplichte driedaagse training over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. De training moet ervoor zorgen dat zij basiskennis krijgen over risico's en preventiemaatregelen. Het helpt hen om de risico's op de werkplek effectief te beheren en te voldoen aan hun wettelijke verplichtingen.

De cursus dient uiterlijk 3 maanden na de aanstelling of verkiezing afgerond te worden. Het opleidingsprogramma beslaat 37 uur.

De werkgever biedt de leden van interne dienst in het eerste jaar een aanvullende cursus over veiligheid en gezondheid van twee dagen aan en in elk van de volgende jaren een cursus van anderhalve dag. De eerste twee dagen aanvullende opleiding op het gebied van veiligheid en gezondheid moeten binnen de eerste 12 maanden van de ambtsperiode worden volbracht.

Erkende externe adviseurs moeten een geschikte opleiding van minstens 3 jaar hebben afgerond of gelijkwaardige opleidingskwalificaties hebben behaald. Bovendien moeten ze twee jaar concrete praktijkervaring hebben in advisering inzake veilig en gezond werken.

3.3.5 Opleidingsprogramma's

Basiscursus

De basiscursus is bedoeld voor verkozen veiligheidsvertegenwoordigers en aangeduide leidinggevenden in de interne dienst. De bedoeling is om kennis bij te brengen over de taken en om vaardigheden aan te leren om systematisch te werken rond preventie.

De cursus omvat de volgende onderwerpen:

- Wetgeving over veiligheid en gezondheid
- Verantwoordelijkheden, rechten, plichten en taken
- De veiligheidsorganisatie en haar taken
- Samenwerking tussen de veiligheidsgroepen en de veiligheids- en gezondheidscomités
- Communicatie en samenwerking
- Een model om problemen op te lossen
- Wat kenmerkt een goede, efficiënte en systematische aanpak van veiligheid en gezondheid?
- Werkplekbeoordeling (WPA)
- Veiligheidsbewustzijn
- Werkgerelateerde letsels en bijna-ongevallen
- Psychologische werkomgeving
- Spelers op het gebied van veiligheid en gezondheid
- Informatie
- Gedragsbeïnvloeding en veiligheidscultuur.

De kennisopbouw verloopt interactief waarbij de deelnemers actief omgaan met het cursusmateriaal. Ervaringen worden uitgewisseld, er worden debatten georganiseerd en er wordt aan een groepsopdracht gewerkt.

De opleiding duurt 3 dagen. De beide eerste dagen volgen op elkaar en eindigen met een opdracht waarbij 2 leden van de groep samenwerken. De presentatie gebeurt op dag drie, een week later dan de eerste dagen. Aan het einde van de opleiding wordt een certificaat uitgereikt dat door de Deense Arbeidsinspectie ter inzake moet bewaard worden.

Een aangepaste opleiding is ook voor de off-shore sector beschikbaar.

3.3.6 Tijdsbesteding

De werkgever zorgt ervoor dat de leden van de interne dienst naargelang de omstandigheden voldoende tijd krijgen om hun taken uit te voeren.

3.4 Duitsland

Het „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ van 7 augustus 1996 (*Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG*) zet de grote lijnen uit de kaderrichtlijn om in de Duitse regelgeving. Deze wet met de uitvoeringsbesluiten (Verordnungen) wordt aangevuld met veiligheidsnormen of *Unfallverhütungsvorschriften* van de Berufsgenossenschaften, dit zijn autonoom functionerende verzekeringsinstellingen die per branche georganiseerd zijn.

3.4.1 Deskundige ondersteuning

De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts (Betriebsarzt) en een of meerdere veiligheidskundigen (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sifa). Beide functies adviseren de werkgever bij de uitvoering van de risicobeoordeling en de preventiemaatregelen. Veiligheidskundigen adviseren op het vlak van de keuze van RI&E-methodes, een analyse van de oorzaken van arbeidsongevallen en gezondheidsrisico's en zij helpen bij de implementatie van preventie- en beschermingsmaatregelen. Bedrijfsartsen adviseren op basis van een analyse van de geneeskundige onderzoeken en biomonitoring en rekening houdend met de competenties van de individuele werknemers.

Indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn - dit hangt mee af van de bedrijfsgrootte en de risico's eigen aan de onderneming – moet de ondersteuning extern aangetrokken worden. De meeste ondernemingen werken met een externe dienst (*überbetrieblicher Dienst*), die de beide deskundigheden aanbiedt. Vele werkgevers doen ook een beroep op de Berufsgenossenschaften, die een team van veiligheidskundigen aanbieden.

Ondersteuningsmodellen

Bedrijven hebben de keuze uit een aantal modellen om zich te laten ondersteunen door de bedrijfsartsen en de veiligheidskundigen, gebaseerd op de omvang van de risico's en het aantal werknemers. De verordening “Unfallverhütungsvorschrift DGUV 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit”¹⁰ bevat een gedetailleerd overzicht van dit aanbod.

Bedrijven vanaf 10 werknemers doen een beroep op de reguliere ondersteuning (Regelbetreuung). Deze bestaat uit twee componenten: de basisondersteuning (Grundbetreuung), waarvoor een specifieke tijdsbesteding wordt gegeven en de bedrijfsspecifieke zorgverlening (Betriebsspezifische Betreuung - dauerhaft /anlassbezogen), die voor elke onderneming anders is. Beide delen zijn verplicht.

Voor de basisondersteuning worden de bedrijven in 3 groepen ingedeeld, afhankelijk van de risicograad, Tabel 3. De toewijzing van de bedrijven tot een van de groepen is zichtbaar in de bijlagen van de DGUV 2 verordening¹¹. De omvang van de ondersteuning wordt berekend door de toewijzing van een tijdsfactor te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.

¹⁰ https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/index.jsp

¹¹ https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/downloads/wz_liste.pdf

Tabel 3: Prestatieduur voor de basisondersteuning volgens risicogroep

Risico	Prestatieduur van de dienstverlening Veiligheidskundige en bedrijfsarts samen
Hoog (groep I)	2,5u per wkn per jaar
Middelmatig (groep II)	1,5u per wkn per jaar
Laag (groep III)	0,5u per wkn per jaar

De bedrijfsspecifieke ondersteuning is gebaseerd op de risicoanalyse en wordt aan de hand van een criterialijst bepaald. De lijst heeft betrekking op de blootstelling aan specifieke gevaarlijke situaties, specifieke doelgroepen, psychosociale belastingen, en andere relevante risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Werkgever, veiligheidskundige en bedrijfsarts bepalen samen de omvang van de benodigde ondersteuning.

De reguliere ondersteuning voor de ondernemingen tot 10 werknemers omvat basisondersteuning en activiteit-gerelateerde ondersteuning. Basisondersteuning omvat in essentie ondersteuning bij de risicobeoordeling en het aanbieden van preventie- en beschermingsmaatregelen. De omvang van de ondersteuning is niet gebonden aan het aantal werknemers maar aan de reële risico's. Alle resultaten van risicobeoordelingen en ondersteuningsactiviteiten moeten gedocumenteerd worden.

Kleine ondernemingen tot 50 werknemers kunnen voor een alternatieve ondersteuning kiezen die de reguliere vervangt, het zogenaamde ondernemermodel (Unternehmermodell). Met dit begeleidingsmodel wordt de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever, die net in kleine ondernemingen bij alle beslissingen een centrale rol speelt, doorslaggevend versterkt. Door middel van specifieke opleidingen, die door de beroepsverenigingen worden aangeboden wordt de werkgever geïnformeerd en gemotiveerd, waardoor hij in staat is om zelf een risicobeoordeling uit te voeren. Extern advies is enkel bij specifieke adviesvereisten noodzakelijk, bijvoorbeeld bij de aanschaffing van nieuwe machines of bij de invoering van nieuwe arbeidsprocedures.

3.4.2 Rol werkgever

Er is geen algemene verplichting voor alle werkgevers om zelf een formele opleiding inzake veiligheid en gezondheid te volgen. Echter, in de praktijk moeten werkgevers wel voldoende kennis hebben om hun verplichtingen na te komen. Dit betekent dat zij vaak deelnemen aan relevante trainingen en cursussen om op de hoogte te blijven van de laatste wet- en regelgeving, evenals best practices op het gebied van arbeidsveiligheid. Afhankelijk van de sector kunnen er specifieke verplichtingen zijn die vereisen dat werkgevers of hun vertegenwoordigers bepaalde trainingen of opleidingen volgen. Voorbeelden hiervan zijn de bouwsector, chemische industrie, of andere sectoren met hogere risico's.

In kleine ondernemingen (<10 wkn en <50 wkn) kunnen de werkgevers die gebruik maken van het *Unternehmermodell* zelf een aantal preventietaken opnemen. De Berufsgenossenschaften verstrekken de nodige opleidingen om de deskundigheid te versterken.

3.4.3 De deskundige werknemer

Aanstelling en positie in het bedrijf

De aanstelling van de veiligheidskundigen en de bedrijfsarts gebeurt via een aanstellingsdocument, met akkoord van de ondernemingsraad.

Onafhankelijkheid en bescherming

De aangestelde veiligheidskundigen en de bedrijfsarts bekleden een staffunctie; zij werken samen en in volledige onafhankelijkheid, bepaald bij wet.

Taken en verantwoordelijkheden

De veiligheidskundige en de bedrijfsarts werken samen aan de RI&E, zij stellen preventiemaatregelen voor en houden toezicht op de uitvoering, zij integreren veiligheid en gezondheid in de bedrijfsstructuren en de procesorganisatie. De ondersteunende taken van de veiligheidskundige en de bedrijfsarts staan algemeen bepaald in het Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG, §3 & §6)¹² en verder in de DGUV 2 verordening.

AsiG vermeldt de adviestaken van de veiligheidskundige:

- ondersteuning bij de RI&E en het plan van aanpak
- planning en onderhoud van installaties, technische en sociale voorzieningen
- aankoop en gebruik van arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen
- werkplekontwerp, ergonomie en arbeidsomstandigheden
- ongevalsanalyse
- organisatie van veiligheidsrondgangen
- opleiding en sensibilisatie, meewerken aan een preventiecultuur

Taakverdeling intern versus extern

De werkgever beslist zelf, op basis van de bepalingen in de verordening DGUV 2, welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.

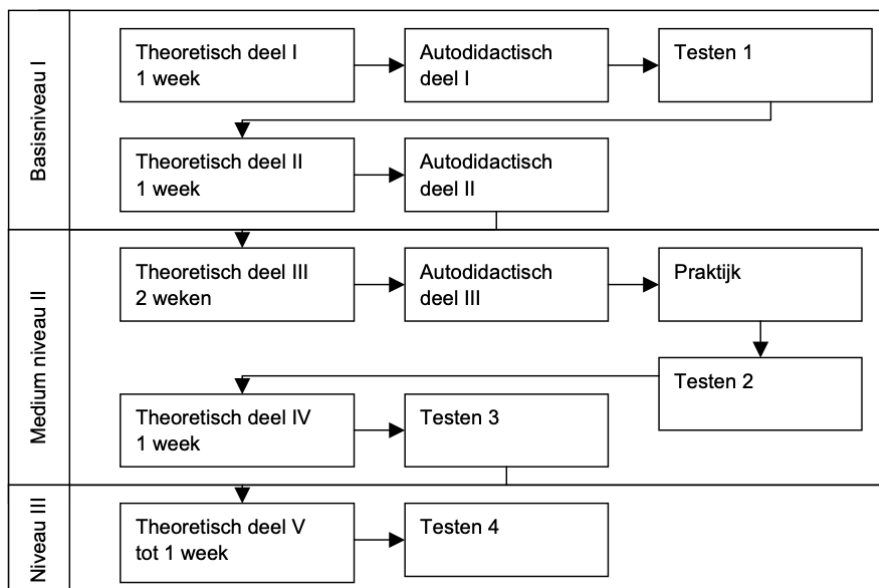
3.4.4 Bekwaamheden en opleiding

De veiligheidskundigen en de bedrijfsartsen moeten over de technische veiligheidskennis beschikken, die relevant is voor de uitvoering van de hun opgedragen taken. Veiligheidskundigen zijn ingenieurs met een bijkomende opleiding veiligheidskunde en twee jaar ervaring. Bedrijfsartsen zijn universitair geschoolde artsen met een specialiteit bedrijfsgeneeskunde (DGUV Vorschrift 2, Kap.1§3 & §4).

Er bestaan drie niveaus in de bijkomende opleiding van de veiligheidskundigen die elk hun eigen opleidingscurriculum kennen en een vastgelegd niveau van vooropleiding hebben genoten. Ook is praktijkervaring vereist, en moeten ze kunnen samenwerken met het veiligheidscomité en de ondernemingsraad.

Via een computerondersteund programma kan elke deelnemer in eigen tempo de kerncompetenties verwerven. Daarna is er een stageperiode om competenties te verwerven die passen bij het werkgebied. De kerncompetenties vallen uiteen in competenties met betrekking tot het vakgebied, tot de methodologie en tot de sociale aspecten. De competenties worden aangeleerd op drie niveaus: een basisniveau I, een medium niveau II en een sectorgebonden niveau III. De drie niveaus sluiten op elkaar aan en zijn opgebouwd uit een theoretisch deel, een autodidactisch deel en een praktijkstage, zie Figuur 1. De Berufsgenossenschaften organiseren de opleidingen voor de aangesloten leden.

¹² <https://www.gesetze-im-internet.de/asig/>



Figuur 1: voorstelling van het aanvullend opleidingstraject van de veiligheidskundige

3.4.5 Tijdsbesteding

De tijdsbesteding van de veiligheidskundigen en bedrijfsartsen is specifiek vastgelegd voor de basisondersteuning van bedrijven, volgens een risicograad waarbij de omvang van de ondersteuning wordt berekend door de toewijzing van een tijdfactor, en deze te vermenigvuldigen met het aantal werknemers. Deze tijdfactor geldt voor de beide functies samen. Daarbij gelden 2 uitgangspunten:

- bij de verdeling van de taken moet elke dienstverlener ten minste 20 procent van de basisondersteuning leveren,
- deze mag niet minder zijn dan 0,2 uur per jaar per werknemer.

In alle andere types van ondersteuning wordt de tijdsbesteding vastgelegd in samenwerking met de werkgever en op basis van de RI&E.

3.5 Frankrijk

De Kaderrichtlijn werd in de Franse reglementering hoofdzakelijk omgezet in de Code du Travail¹³, articles L4111-1 à L4831-22).

Overige interessante teksten om te raadplegen zijn o.a.

- de omzendbrief DGT/n°13 van 9 november 2012¹⁴ over de omvorming van de arbeidsgeneeskunde en de arbeidsgeneeskundige diensten
- de wet n° 2021-1018 van 2 augustus 2021¹⁵ voor de versterking van de preventie in de aanpak van gezondheid op het werk

¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-01-01

¹⁴ https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30112012/TRE_20120011_0110_0006.pdf

¹⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Kfhp4uzKYCIO4d0RRPB2AKzJjCIAdyVclT8YLRvUK-g=>

- het decreet n° 2022-1435 van 15 november 2022¹⁶ over de erkenning en de activiteitenverslagen van de diensten voor preventie en gezondheid op het werk

3.5.1 Deskundige ondersteuning

Bevoegde werknemer

De werkgever duidt één of meerdere personeelsleden aan (salarie compétent) die bevoegd zijn voor activiteiten ter bescherming en preventie van de risico's in de onderneming (Code du Travail, Article L4644-1).

De bevoegde werknemers worden benoemd na advies van het comité (CSE). Zij beschikken over de tijd en middelen die nodig zijn om hun taken uit te voeren, zij voeren hun taken in alle onafhankelijkheid uit en zij krijgen op hun verzoek een opleiding inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

In de praktijk in grote bedrijven wijzen werkgevers veiligheidsingenieurs aan als bevoegde werknemers. Ook een werknemer met gedelegeerde bevoegdheden op het gebied van veiligheid kan hiervoor aangeduid worden of een persoon die speciaal is aangeworven om deze taak uit te voeren. De delegatie van bevoegdheden onthefft de werkgever niet van zijn eindverantwoordelijkheid inzake veiligheid en gezondheid in het bedrijf. De bevoegdheidsdelegatie is ook alleen geldig als de persoon aan wie de bevoegdheid wordt gedelegeerd, beschikt over het gezag, de vaardigheden en de middelen die nodig zijn om de taak uit te voeren.

De bevoegde werknemer neemt deel aan de risicobeoordelingen, ondersteunt de opstelling van een plan van aanpak, draagt bij tot de ongevalsanalyse en ondersteunt de werkgever bij de uitvoering van deze acties.

Deskundige inzake preventie van beroepsrisico's

Indien het bedrijf niet over de nodige vaardigheden beschikt om deze activiteiten te organiseren, kan het een beroep doen op de diensten van een deskundige inzake preventie van beroepsrisico's (intervenat en prévention des risques professionnels IPRP). De deskundigen zijn werkzaam bij een externe interbedrijfsgezondheids- en preventiedienst waarbij het bedrijf is aangesloten voor het gezondheidstoezicht. Of zij kunnen als zelfstandige actief zijn, hiervoor moeten zij geregistreerd staan bij de bevoegde administratieve instantie (DREETS¹⁷). De adviseurs moeten erkend zijn door de CARSATs (ziekenfondsen), OPPBTP (preventie-instituut in de bouwsector) en de ARACTs (regionale agentschappen voor de arbeidsomstandigheden).

De diensten van de IPRP worden ingekocht na het advies van het comité (CSE).

De deskundigen adviseren en ondersteunen de werkgevers in hun aanpak van risicopreventie op het werk. Zij benaderen de risico's en de maatregelen op een multidisciplinaire manier.

(Inter)bedrijfsgezondheids- en preventiedienst

De Code du Travail verplicht de werkgever om een bedrijfsgezondheids- en preventiedienst op te richten of om aan te sluiten bij een externe dienst. Indien de kennis intern onvoldoende is dient de werkgever verplicht een beroep te doen op de externe diensten (service de prévention et de santé au travail). De diensten waren oorspronkelijk sterk medisch georiënteerd (service de santé au travail), met een team van enkel bedrijfsartsen en verpleegkundigen. Ondertussen zijn zij omgevormd tot een multidisciplinaire dienst, waarin de preventie van beroepsrisico's centraal staat (Code du Travail, Article 4622-2).

De diensten worden erkend voor een periode van 5 jaar, waarna de aanvraag opnieuw ingediend wordt (Code du Travail, Article 4622-9-3).

¹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=5o4LlbBnCCEzaICIXQ-MA2Ji709HFzX71t0Vtk29T2s=>

¹⁷ <https://dreets.gouv.fr/>

Overige regionale en federale ondersteuning

Werkgevers kunnen ook een beroep doen op andere externe bronnen (preventiediensten van socialezekerheidsfondsen (CARSAT¹⁸), met de steun van het Institut national de recherche et de sécurité (INRS.fr), het organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT.com), het Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT.fr) en zelfstandige consultants.

3.5.2 Rol werkgever

Werkgevers moeten over voldoende kennis beschikken om de veiligheids- en gezondheidsrisico's op de werkplek aan te pakken. Er is geen expliciete verplichting voor alle werkgevers om zelf een opleiding te volgen, maar om over voldoende kennis te beschikken om de risico's op de werkplek effectief te kunnen beheren en te voldoen aan hun wettelijke verplichtingen is een opleiding aan te bevelen.

3.5.3 De deskundige werknemer

Aanstelling en positie in het bedrijf

Indien het bedrijf beschikt over een interne dienst voor preventie en gezondheid neemt de *bedrijfsarts* de coördinatie van de preventietaken op zich.

De bevoegde werknemers worden benoemd na advies van het comité (CSE).

De deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP werkt ofwel in de interne dienst, ofwel worden zijn diensten ingekocht bij een externe dienst of als zelfstandige. De diensten van de IPRP worden ingekocht na het advies van het comité (CSE).

Onafhankelijkheid en bescherming

De bevoegde werknemers en de deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP worden aangesteld na overleg met het comité of bij ontstentenis, na consultatie van de werknemersafvaardiging. Zij krijgen de tijd en de middelen die ze nodig hebben om de taken uit te voeren. Zij mogen niet gediscrimineerd worden op grond van de preventieve activiteiten. Zij voeren taken uit onder omstandigheden die de onafhankelijkheid garanderen.

Taken en verantwoordelijkheden

De bedrijfsarts spoort de risico's op werkgerelateerde aandoeningen en beroepsziekten op en verricht medisch toezicht. Hij coördineert de samenwerking bij de inkoop van externe expertise.

De bevoegde werknemer neemt deel aan de risicobeoordelingen, ondersteunt de opstelling van een plan van aanpak, draagt bij tot de ongevalsanalyse en ondersteunt de werkgever bij de uitvoering van deze acties.

De deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP beschikt over technische of organisatorische vaardigheden op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk (ergonomie, toxicologie, industriële hygiëne, werkorganisatie). Hij helpt de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, met als enige doel preventie. De IPRP voert een diagnose uit, biedt advies en ondersteuning en deelt de resultaten van zijn onderzoeken mee aan de bedrijfsarts.

Taakverdeling interne vs externe dienst

De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed, afhankelijk van de beschikbare expertise in het bedrijf.

¹⁸ <https://www.retraite.com/caisse-retraite/carsat/>

3.5.4 Bekwaamheden en opleiding

Bedrijfsarts

De opleiding van de bedrijfsartsen is streng gereguleerd, en omvat een relatief langdurig bijkomend lescurriculum (stage inbegrepen) voor personen die reeds een artsendiploma verworven hebben. INRS en CARSAT hebben een dertigtal organisaties in heel Frankrijk geaccrediteerd om opleidingen te geven voor de bevoegde werknemers. Deze cursussen blijken echter beperkt succes te hebben bij bedrijven, ofwel omdat ze niet bekend zijn met het programma, ofwel omdat ze liever een beroep doen op een externe IPRP.

Opleidingsprogramma

Train the trainer "Rol en taken van de bevoegde werknemer"¹⁹

INRS organiseert een opleiding voor trainers die gecertificeerd willen worden om de trainingen "Risiko-evaluatie" en "Rol en taken van de bevoegde werknemer" te geven, in overeenstemming met de nationale referentiekaders voor vaardigheden van de Assurance maladie-Risques professionnels en het INRS. De cursus bestaat uit twee reeksen. De eerste reeks duurt 4 dagen en bestaat uit kennisverwerving, oefeningen en werksituaties. In een interval werken de deelnemers gedurende 5 dagen aan een persoonlijke opdracht. De tweede reeks duurt 2,5 dagen en bestaat uit 1 dag input en 1 dag certificeringsproeven.

Rol als bevoegde werknemer²⁰

De opleiding richt zich naar het doelpubliek van de nieuw aangeduide bevoegde werknemers. Het programma bevat de verschillende uitdagingen: menselijk, financieel en economisch, de hieraan verbonden risico's, de mogelijkheden om deze in kaart te brengen, te beoordelen en maatregelen voor te stellen. De deelnemers krijgen een zicht op alle actoren, alle administratieve verplichtingen en de ondersteuningsmogelijkheden. De opleiding wordt ingericht door Carsat Moselle, een van de erkende opleidingsinstanties.

Deskundige inzake preventie van beroepsrisico's (IPRP)

De deskundigen IPRP hebben een diverse achtergrond, het zijn psychologen, ergonomen, toxicologen, trainers, deskundigen op het gebied van industriële hygiëne, metrologie of werkorganisatie, om een aantal voorbeelden te noemen.

Zij werken in een interne of externe bedrijfsgezondheids- en preventiedienst of zijn zelfstandig. In dit geval moeten zij geregistreerd staan bij de bevoegde administratieve instantie DREETS. Zij tonen aan over een reeks diploma's te beschikken:

- een ingenieursdiploma;
- een diploma waaruit blijkt dat zij een hogere opleiding van ten minste twee jaar hebben gevolgd op het gebied van gezondheid, veiligheid of arbeidsorganisatie;
- een diploma dat getuigt van ten minste drie jaar hoger onderwijs op wetenschappelijk gebied of op het gebied van arbeidsgerelateerde menselijke en sociale wetenschappen, of ten minste vijf jaar beroepservaring op het gebied van de preventie van beroepsrisico's;

¹⁹ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages.html?reflNRS=N13302_2024

²⁰ <https://formation-prev.fr/carsat-alsacemoselle/4/Assurer-sa-mission-de-salarie-designe-competent-en-sante-et-securite-au-travail>

- een verslag over de activiteiten van de beroepsbeoefenaar op het gebied van risicopreventie van de afgelopen vijf jaar in het geval van verlenging van de registratie.

De registratie is geldig voor heel Frankrijk en wordt na vijf jaar vernieuwd.

Opleidingsprogramma

“Professionnalisation des IPRP et des équipes pluridisciplinaires²¹”

De ééndaagse cursus die door Carsat Moselle wordt ingericht is bedoeld als opfrissing van de taken en de rol van de IPRP. De deelnemers delen ervaringen, getuigenissen en gaan samen aan de slag rond specifieke vraagstukken en actuele thema's. De resultaten van discussies worden gepresenteerd en hierop wordt voortgewerkt in groep. De cursus richt zich naar nieuwe IPRP's en deze die reeds een tijd aan het werk zijn.

Inhoud van de cursus

- Presentatie van de verschillende preventievraagstukken: menselijk, financieel en economisch
- Bundelen en profiteren van praktijken in andere sectoren
- Presentatie van bestaande aanvullende diensten

3.5.5 Tijdsbesteding

Alleen de bedrijfsarts geniet in Frankrijk een reglementair statuut. De reglementering stelt dat de arts minstens één derde van zijn/haar tijd moet besteden aan het onderzoek van de arbeidsomstandigheden in de onderneming die zijn/haar diensten afneemt.

De bevoegde werknemers en de deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP krijgen de tijd en de middelen die ze nodig hebben om de taken uit te voeren. Er is geen specifieke tijdsduur bepaald.

3.6 Ierland

De kaderrichtlijn is in Ierland omgezet door de Safety, Health and Welfare at Work Act 2005²². De Safety, Health and Welfare at Work Regulations S.I. No. 299/2007²³ zijn de uitvoeringsbesluiten op de wet.

3.6.1 Deskundige ondersteuning

Safety and Health Advisor

Zoals bepaald in de HSW Act van 2005 stelt de werkgever een of meerdere adviseurs (Safety and Health Advisor) aan die advies kunnen geven over het preventiebeleid alsook over technische materies. Hierbij geniet de interne deskundigheid de voorkeur boven het inkopen van externe deskundigheid. De personen moeten voldoende training, ervaring en kennis bezitten om de taken uit te kunnen voeren.

²¹ <https://www.carsat-am.fr/home/entreprises/ameliorer-vos-conditions-de-travail/notre-offre-de-service/iprp.html>

²² <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/10/section/18/enacted/en/html>

²³ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2007/si/299/made/en/print>

De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn. Deze kan aangeboden worden door een persoon of een adviesbureau. Naast een Safety and Health Advisor dient de werkgever beroep te doen op een geregistreerde arts.

Safety Representative

De werkgever laat zich bijstaan door een of meer Safety Representatives, dit zijn werknemers die gekozen worden door collega's om preventieproblemen te bespreken met de werkgever. De werkgever houdt rekening met de opmerkingen en handelt hiernaar.

3.6.2 Rol werkgever

De werkgever kan de taken opnemen indien hij/zij zich bekwaam acht.

Hoewel de Ierse wetgeving niet expliciet vereist dat alle werkgevers zelf een opleiding inzake veiligheid en gezondheid volgen, moeten werkgevers wel voldoende kennis hebben om de risico's op de werkplek effectief te beheren en te voldoen aan hun wettelijke verplichtingen.

3.6.3 De deskundige werknemer

Aanstelling en positie in het bedrijf

Safety and Health Advisor

De werkgever stelt een of meerdere adviseurs (Safety and Health Advisor) aan die advies kunnen geven over het preventiebeleid alsook over technische materies. De personen moeten voldoende training, ervaring en kennis bezitten die passend zijn voor de aard van het werk dat moet worden uitgevoerd. De bevoegde administratie Health and Safety Authority (HSA.ie) adviseert om in te zetten op opleiding en de adviseur(s) deel te laten maken van het management team. Ook beroep doen op externe deskundigheid wordt aanbevolen.

Het aantal adviseurs is afhankelijk van de grootte van de organisatie en de risico's. Specifieke aandacht is nodig bij ploegenwerk.

Safety Representative

De Safety Representative wordt gekozen door de werknemerspopulatie.

Onafhankelijkheid en bescherming

De werkgever ziet erop toe dat de Safety and Health Advisor en de Safety Representatives in alle onafhankelijkheid kunnen werken.

Taken en verantwoordelijkheden

Safety and Health Advisor

De adviseurs geven advies aan de werkgever en het management inzake preventie, ze helpen mee om de risico's te analyseren en preventiemaatregelen voor te stellen. Op grond van de definitie van 'bevoegd persoon' onder de wet van 2005 moeten ze beschikken over voldoende opleiding, ervaring en kennis voor het uit te voeren werk. Bovendien moeten ze beschikken over communicatieve vaardigheden en kunnen overtuigen.

De adviseurs hebben de status en de kennis om het management en de werknemers gezaghebbend en onafhankelijk te adviseren, omtrent:

- het formuleren en ontwikkelen van veiligheids- en gezondheidsbeleid, niet alleen voor bestaande activiteiten maar ook met betrekking tot aankopen of processen;
- het bevorderen van een positieve veiligheids- en gezondheidscultuur in de organisatie en het waarborgen van een doeltreffende uitvoering van het veiligheids- en gezondheidsbeleid;
- de planning voor veiligheid en gezondheid, waaronder het vaststellen van realistische doelstellingen voor de korte en lange termijn, het bepalen van prioriteiten en het opzetten van adequate systemen en prestatienormen;
- de dagelijkse uitvoering van en toezicht op het beleid en de plannen, inclusief onderzoek, rapportage en analyse van ongevallen en incidenten;
- het beoordelen van de prestaties en het auditen van het hele veiligheids- en gezondheidsbeheersysteem.

Safety Representatives

Tot de taken van de Safety Representatives behoren werkplekinspecties, ongevals- en incidentonderzoek, klachtenonderzoek, begeleiding van inspectie en bespreking van mogelijke maatregelen, voorafgaandelijk advies aan werkgevers, overleg met collega's en deskundige personen.

De Safety Representative werkt samen met de adviseur en de werkgever. Deze moet de Safety Representative raadplegen voorafgaand aan aanpassingen van de werkplek die mogelijk van invloed kunnen zijn op de gezondheid en veiligheid op de werkplek.

Taakverdeling interne vs externe dienst

De werkgever bepaalt of en voor welke taken en opdrachten externe deskundigheid moet aangekocht worden. Dit wordt mee bepaald door de omvang en de aard van de risico's.

3.6.4 Bekwaamheden en opleiding

Safety and Health Advisor

Om hun taken te kunnen uitvoeren moeten de adviseurs:

- goed opgeleid zijn door erkende en kwaliteitsvolle organisaties,
- lid zijn van erkende beroepsorganisaties zoals IOSH;
- over een diploma van minimaal niveau MBO 3 beschikken;
- kunnen aantonen dat zij in staat zijn de wet te interpreteren;
- het lijnmanagement adviseren over wettelijke en technische normen;
- ongevallen en incidenten rapporteren, onderzoeken en analyseren;
- monitoren, evalueren en auditeren voor managementdoeleinden;
- het advies onafhankelijk en doelgericht presenteren.

De Safety and Health Advisor en de Safety Representatives kunnen opleidingen en bijscholingen volgen in functie van de eerder verworven opleidingen, kennis en ervaring. De omvang en duur van de opleidingen is niet gespecificeerd.

NISO organiseert een 2 daagse cursus met certificaat voor de Safety representatives. Deze is erkend door de Health and Safety Authority.

3.6.5 Tijdsbesteding

De wet voorziet voldoende tijd voor de adviseurs om de taken en opdrachten te kunnen vervullen. Dit wordt niet verder gespecificeerd.

3.7 Aandachtpunten uit de landenstudies

3.7.1 Deskundigheid als basis van de zorg voor gezond en veilig werken

Het hebben van een gekwalificeerde deskundige werknemer binnen elk groter bedrijf lijkt essentieel voor succes. Wereldwijde zorgsystemen zoals OHSAS en ISO 45001 beschouwen een bekwame preventiedeskundige op een hoog niveau binnen de organisatie als een voorwaarde tot conformiteit met de norm en tot bijbehorende certificatie.

3.7.2 Verplichte opleiding van de deskundige werknemer

Bijna alle EU-landen bieden korte opleidingen voor het mkb, vaak bestaande uit slechts enkele tientallen uren les van een expert. Deze basisopleidingen lijken overal goed te werken, zelfs zonder dat ze verplicht zijn.

De aanvullende specialisatieopleidingen volgen vaak een stappenmodel, zoals dit ook in Nederland bekend is. De opleiding Hogere Veiligheidskunde in Nederland komt qua inhoud en duur ongeveer overeen met de Belgische opleiding voor preventieadviseur niveau I (vooropleiding master). Deze richt zich op arboprofessionals in grotere en risicovolle bedrijven. Voor de middencategorie geldt iets gelijkaardig: in België is er de opleiding voor preventieadviseur niveau II (vooropleiding bachelor), in Nederland is dit de Middelbare Veiligheidskunde.

In België heeft deze aanpak zijn vruchten afgeworpen. De opleidingen zijn multidisciplinair opgezet en richten zich naast veiligheid ook op andere aspecten van welzijn op het werk, zoals ergonomie, psychosociale risico's en arbeidshygiëne. De opleidingen zijn ook verplicht. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf en de sector waarin het actief is, moet de verantwoordelijke van een interne arbodienst een bepaald opleidingsniveau hebben. Deze opleidingsplicht wordt door de ondernemingen goed geaccepteerd en nauwgezet nageleefd, ook al omdat de inspectiediensten hier streng op toezien.

Een generiek gevormde preventieadviseur zou beter gewapend moeten zijn om de complexe problematiek van preventie op de werkvloer aan te pakken. Er wordt meer ergonomie, psychosociale aspecten en arbeidshygiëne in de opleiding gevraagd.

3.7.3 Bijscholing

In een aantal landen geldt ook een bijscholingsplicht voor de deskundige werknemer. Dit maakt tevens het werk van de inspecteurs makkelijker, omdat ze dan in grotere of risicovollere bedrijven altijd een deskundige gesprekspartner hebben.

3.7.4 Positie van de deskundige werknemer

De aangestelde deskundige werknemers bekleden meestal een staffunctie; zij beschikken over middelen en tijd om de taken in onafhankelijkheid uit te voeren.

Opdat preventie goed kan werken moet de deskundige werknemer voldoende gewicht hebben in het bedrijf. Hij moet goed op de hoogte zijn van de materie en een directe toegang hebben tot de leidinggevende van het bedrijf.

3.7.5 Takenpakket van de deskundige werknemer

In de studie zijn een aantal opdrachten en taken geformuleerd, die gemeenschappelijk zijn aan meerdere landen. Tot de gemeenschappelijke algemene opdrachten behoren o.a.:

- het formuleren en ontwikkelen van een veiligheids- en gezondheidsbeleid (DK, IRL);
- het meewerken aan een preventiecultuur /veiligheidscultuur (D, IRL);

Ook onderstaande taken komen in de meeste landen terug:

- ondersteuning bij de RI&E en het plan van aanpak (BE, DK, D, FR);
- onderzoek naar de oorzaken van de arbeidsongevallen/ incidenten (BE,DK,D,FR);
- opstellen en uitvoeren van voorlichting en instructies voor de werknemers (B,DK,D);
- aankoop en gebruik van arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen, .. (BE,DK,D,IRL)
- planning van nieuwe of aanpassing van bestaande werkplekken, werkprocessen, werkmethodes/ planning en onderhoud van installaties, technische en sociale voorzieningen/ ergonomie en arbeidsomstandigheden (BE,DK,D);
- veiligheidsrondgangen (B,DK,D).

3.7.6 Operationele taken vs taken op beleidsniveau

De European Network of Safety and Health Practitioner Organisations (ENSHPO) heeft 2 standaarden opgesteld voor de wederzijdse erkenning in Europa van de diploma's voor de veiligheidsdeskundigen²⁴. De EurOSHT of veiligheidstechnicus werkt nauw samen met het lijnmanagement en het personeel om dagelijkse veiligheids- en gezondheidsproblemen op te lossen. De EurOSHM of veiligheidsmanager adviseert het topmanagement, bereidt het veiligheids- en gezondheidsbeleid voor, helpt bij de implementatie, monitort en evalueert het beleid. Voor beide functies zijn thema's opgesteld die in de verplichte opleidingen aan bod kunnen komen.

De cursussen op technicusniveau bieden training voor functies in veiligheid en gezondheid op een tactisch niveau, de cursussen op managementniveau focussen op het strategische en beleidsniveau. De thema's zijn gelijkaardig, de verschillen liggen in de diepte en omvang ervan.

Onder meer het Nederlandse en het Belgische model sluiten nauw aan bij de beide niveaus.

²⁴ <https://www.enshpo.eu/certification/>

4 De rol in de praktijk

Om de bestaande informatie aan te vullen en een beter beeld te krijgen van de praktijksituatie zijn er interviews gehouden met verschillende stakeholders inclusief deskundige werknemers van nationale en multinationale bedrijven. Daarnaast zijn er drie intervisiebijeenkomsten georganiseerd met stakeholders (bedrijven, belangenorganisaties, en beleidsmakers en toezichthouders).

De opgehaalde informatie is gestructureerd aan de hand van de hoofdvragen zoals geformuleerd in de projectaanpak en betreft de onderzoeksvragen 1 t/m 3.

Hoofdvraag 1: Op welke wijze wordt door het Nederlandse bedrijfsleven de rol van deskundige werknemer ingevuld?

De invulling van de rol verschilt omdat pas sinds 2017 de deskundig medewerker in de Arbowet is opgenomen en omdat de rol niet in detail geformuleerd is. Vanuit de interviews zijn verschillen in aantal deskundige werknemers (één of meerdere per bedrijf of locatie) gezien, maar ook in aanstelling, positie binnen de organisatie, te besteden tijd, takenpakket, etc..

Omvang van het bedrijf.

Er zijn grootte verschillen te zien met betrekking tot hoe de rol van de deskundige werknemer wordt ingevuld in de verschillende bedrijven. Daarnaast is vanuit de interviews te merken dat bij bedrijven met soortgelijke werkzaamheden, de omvang van het bedrijf mede bepaald hoe uitgebreid de rol wordt ingevuld. Grotere bedrijven hebben de rol van de deskundige werknemer over het algemeen steviger ingevuld. Echter zijn er in de interviews ook uitzonderingen op de regel aangetroffen.

Bij grote organisaties is een variatie in aantal deskundige werknemers aangetroffen. Soms maakt deze onderdeel uit van een groter (Quality) (Safety, Health and Environment (Q)SHE team, soms werkt de deskundige werknemer als solist. Bij kleinere bedrijven is meestal slechts één deskundige werknemer aangesteld.

Meerdere filialen/bedrijfsonderdelen

Bij de organisaties met meerdere filialen en/of bedrijfsonderdelen, wordt geregeld onderscheid gemaakt tussen een of meerdere centrale deskundige werknemers (gericht op de grote lijnen en het beleid) en decentrale deskundige werknemers (gericht zijn op de operationele uitvoering). Ook komt het voor dat de deskundige werknemer alleen de operationele uitvoering heeft en dat de beleidzaken (bijvoorbeeld advies OR) wordt uitgevoerd door HRM.

Aantal deskundigen

Het aantal deskundige werknemers wordt niet onderbouwd vastgesteld. Slechts in één geval is er een indicatief rekenmodel toegepast waarbij op basis van zes factoren een advies is gegeven aan de organisatie van het aantal benodigde deskundige werknemers. Dit aantal is echter niet aangesteld door de organisatie.

Taken en tijd

Het merendeel van de deskundige werknemers geeft aan dat ze teveel taken hebben in relatie tot de beschikbare tijd. De deskundige werknemers die aangeven wel genoeg tijd te hebben, benoemen dat ze vrij zijn in hun tijndeling en daarin gesteund worden door hun management. De tijdbesteding varieert van 1 dag per week tot fulltime. Dit is niet meteen te koppelen aan de omvang van het bedrijf. Er spelen meer factoren een rol. Zoals de aard van de risico's, die hiërarchische gelaagdheid in een bedrijf en of er andere functionarissen (niet deskundige werknemer) een bijdrage leveren aan preventietaken. Denk aan HR of een HSEQ functionaris.

Unaniem geeft men aan het lastig te vinden om de benodigde tijd voor het invullen van de preventietaken in te schatten. Vaak ontwikkelt zich dit gedurende het proces en hangt het (mede) af van welke taken en in welke mate de deskundige werknemer zaken naar zich toe trekt, dan wel juist delegeert naar anderen (intern of extern).

Zowel werkgevers als deskundige werknemers hebben behoefte aan meer duidelijkheid en richtlijnen over de taken en tijdsbesteding. Deskundige werknemers willen dit om hun rol en tijd binnen de organisatie beter te kunnen claimen. Werkgevers daarentegen zoeken houvast in de tijd die ze aan deze werknemers moeten toekennen en wat ze van hen mogen verwachten.

Functie/rol

Meestal is de deskundige werknemer geen functie, maar een pakket met taken (rol) die een medewerker in aanvulling op een andere functie(-naam) vervult.

Samenwerking derden

Ook de samenwerking met externe partijen (Arbodienst, specialisten) bepaalt hoe de rol van de deskundige werknemer wordt ingevuld: een soort doorgeefluik, signaleren knelpunten, inschakelen externe expertise en/of bijdragen aan oplossen van knelpunten.

Conclusie:

Geconcludeerd wordt dat uit de interviews blijkt dat er meer duidelijkheid moet komen over eisen betreffende de minimale hoeveel tijd beschikbaar moet zijn en welke verantwoordelijkheden en taken bij de deskundige medewerker ligt. Bij de invulling van deze minimum eisen dient rekening te worden gehouden met de risico's en grootte van de organisatie en eventueel de samenwerking met externe deskundigheid.

Hoofdvraag 2: Wat is het domein van de deskundige werknemer in het Nederlandse bedrijfsleven?

Arbobeleid

De voor het bedrijf noodzakelijke deskundigheid van de deskundig medewerker(s) zou moeten volgen uit de RI&E. Tevens moet de deskundige medewerker ervaring hebben en uitgerust zijn om te ondersteunen bij de uitvoering van de RI&E, samen te werken met de kerndeskundigen en OR en maatregelen te ondersteunen voor een zo goed mogelijk arbobeleid. Wat het werk van de deskundige medewerker dus uniek maakt is dat er arbo-brede deskundigheid gevraagd wordt. Het is daarbij belangrijk dat de deskundige medewerker goed moet kunnen signaleren wat er aan de hand is, vervolgens goed weet waar diens grenzen liggen op het gebied van kennis en vaardigheden én waar die (aanvullend) welke specialist voor moet inschakelen.

Nadruk op Veiligheidsbeleid

Opvallend is dat de deskundige medewerkers meer aandacht lijken te hebben voor en meer kennis hebben over veiligheidsrisico's en minder voor PSA en fysieke belasting. Het werk van de deskundige medewerker omvat doorgaans wel het gehele Arboterrein: van machineveiligheid tot werkdruk en van geluid tot fysieke belasting en alles daar tussenin.

De deskundige medewerkers die gesproken zijn tijdens de interviews geven aan de breedte van het vakgebied leuk te vinden, maar daar ook een valkuil in te zien. De diversiteit aan onderwerpen is groot, en vergt veiligheidkundige, arbeidshygiënische, ergonomische en arbeid en organisatie deskundigheid. Het is niet eenvoudig om op al die terreinen voldoende deskundig te zijn en vervolgens ook die deskundigheid actueel te houden. De focus op middelbare veiligheidkundige opleiding bij de deskundige medewerker is mede opvallend daar overgrote deel van het verzuim in Nederland veroorzaakt wordt door psychische klachten en klachten aan het bewegingsapparaat. Preventie en dus deskundigheid zou meer op deze onderwerpen gericht moeten zijn.

Operationele taken versus beleidsadvies

De deskundige medewerker lijkt zich primair te richten op operationele taken. De geïnterviewde deskundige medewerkers vinden het belangrijk dat ze vragen van medewerkers meteen zelf kunnen beantwoorden, waardoor ze het gevoel hebben écht mensen te helpen. Het geven van beleidsadvies en het innemen van een goede positie ten opzichte van het management wordt als lastiger ervaren. Hun activiteiten zijn minder goed ingebed in een structuur en komen erg ad hoc over ten opzichte van de deskundige medewerkers die meer beleidsmatige taken hebben. Er wordt aangegeven dat de relatie met de OR meestal goed is.

Bij multinationals is dat net een beetje anders. Mede omdat er deskundige medewerkers werkzaam zijn in andere lidstaten met hogere eisen aan opleiding en deskundigheid, zijn voor die bedrijven de eisen voor opleiding en deskundigheid gelift naar de maatstaven van die buitenlandse locaties. Deze deskundig medewerkers nemen hierdoor gemakkelijker een stevige positie in ten opzichte van het management.

Actief op beleidsniveau

Nederlandse deskundige medewerkers die zich bezighouden met beleid hebben, net als de hierboven beschreven deskundige medewerkers van multinationals, vaker de ervaring en vaardigheden om een goede positie ten opzichte van het management te bemachtigen. Daardoor kunnen zij impact maken: gezond en veilig werken staat op de agenda van het management én het management voelt verantwoordelijkheid naar zeggen van deze deskundige medewerkers. Dit zijn de deskundige medewerkers met vaker een HVK of IVK opleiding, óf het zijn deskundige medewerkers die dicht tegen HR aan zit. Zij zijn in staat om vanuit een meer centrale positie de grote lijnen te overzien en schrijven (mee) aan het arbobeleid. Deze deskundige medewerkers werken dan vaak met een soort ambassadeurs op uitvoerend niveau die hen helpen het beleid toe te passen in de praktijk. Binnen deze organisaties lijkt de aandacht voor preventie beter gestructureerd.

Conclusie

Geconcludeerd wordt dat het domein verschillend wordt ingevuld. Van operationeel niveau waarbij inzichten over risico's op de werkvloer worden opgepakt. Tot een meer beleidsmatig niveau, waarbij meer een coördinerende rol wordt ingenomen en een adviesrol richting management en (in mindere mate) OR wordt ingevuld. Het deskundigheidsniveau verschilt sterk. De taak- en functiebeschrijving van de deskundige werknemer staat meestal niet in de RI&E.

Hoofdvraag 3: Wat is het kennis & vaardighedenniveau van de deskundige werknemer in Nederland?

Huidige opleidingen van deskundig werknemers in Nederland

Het is niet vereist dat er een opleiding wordt gevolgd om deskundige werknemer te worden. Er zijn verschillende cursussen die worden aangeboden, veelal van 1 of 2 dagen. Deskundige werknemers die een uitgebreidere opleiding hebben genoten hebben veelal de opleiding tot MVK of HVK gevolgd. Hierdoor hebben veel van de wat beter opgeleide deskundige werknemers een veiligheidskundige blik op het werk.

Enquête-onderzoek uit 2023 onder 368 deskundige werknemers in Nederland geeft aan dat 14% geen opleiding of cursus heeft gevolgd ter ondersteuning van hun werkzaamheden. Bijna de helft (49%) van de respondenten geeft aan een cursus te hebben gevolgd van minder dan 5 dagen (SZW, 2023). Iets meer dan de helft (57%) van de deskundige werknemers die aan dit onderzoek hebben meegedaan geven aan dat ze vinden dat er betere opleidingen moeten komen voor deskundige werknemers om deze rol goed te kunnen vervullen.

Doordat er geen eisen zijn aan de opleidingen zitten er grote verschillen tussen de opleidingsachtergrond. In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** is een overzicht gegeven van een aantal van deze opleidingen, gecategoriseerd op omvang. Hierbij dient vermeld te worden dat er grote verschillen zitten in de duur, kosten en inhoud van de verschillende opleidingen. In deze tabel worden grove indicaties gegeven. In Bijlage 2 staat een overzicht met verschillende opleidingen weergegeven. Er dient vermeld te worden dat er grote verschillen zitten in de opleidingsduur tussen verschillende aanbieders, daarom is de studiebelasting niet expliciet benoemd. De doorlooptijd van de opleidingen is de totale duur van de opleiding, dit zegt niets over de studiebelasting van de opleiding, omdat niet alle opleidingen fulltime zijn.

Tabel 4 Overzicht cursussen deskundige werknemer

Soort opleiding	Cursus/opleiding	Tijdsduur	Kosten
E-learning	E-learning preventiemedewerker	< 1 dag	< 100 euro
Korte cursus	Cursus preventiemedewerker	1-3 dagen	€300,- tot €800,-
Uitgebreide meerdaagse cursus	Uitgebreide cursus preventiemedewerker (zoals door BvAA)	5 dagen	€1.000,-
Arbo professional	Middelbaar veiligheidskundige / Middelbaar arbeidshygiënist /	12 maanden	€6.000,- tot €7.000,-
	Arboverpleegkundige	6 – 18 maanden	€10.000,-
Arbokerndeskundige	HVK / AH / A&O	6 – 18 maanden	€7.000,- tot €17.000,-
	Bedrijfsarts	4 jaar	€64.000,-

Aan de curricula van opleidingen tot deskundig medewerker die worden aangeboden in de markt worden geen eisen gesteld en het merendeel van de deskundig medewerkers en stakeholders is van mening dat de meesten opleidingen bereiden de deskundige werknemer onvoldoende voor op de praktijk. Beide groepen pleiten voor de invoering van verplichte curricula voor opleidingen op verschillende niveaus, waar ook meer aandacht voor (advies) vaardigheden in is opgenomen (niet alleen inhoudelijke kennis).

Het komt niet zelden voor dat de deskundige werknemer wordt aangesteld zonder gerichte opleiding. Voor veel deskundige werknemers komt het neer op *learning-by-doing*. Meestal start men met het uitvoeren van de RI&E. Vaak is er al wel een link naar veiligheid (BHV of MVK), maar niet altijd. Veel voorkomende praktijk is dat organisaties operationele medewerkers vragen om taken van de deskundige werknemer te gaan uitvoeren voor een vastgesteld aantal uren per week, terwijl die nog geen enkele kennis en ervaring hebben met betrekking tot preventie. Deze werknemers worden dan na aanstelling door de werkgever in de gelegenheid gesteld een cursus of opleiding te volgen.

Dit betreft dan veelal een basiscursus preventiemedewerker van 1 (a 2) dag(en). Zo'n basiscursus bestaat uit opdoen kennis over de Arbowet, vertaling van deze kennis naar de praktijk, de rol van de deskundige werknemer in het bedrijf en hoe werkdocumenten en rapporten gemaakt moeten worden. Omdat al deze onderwerpen in één dag op het programma staan, betreft het kennisoverdracht op hoofdlijnen. De deskundige werknemers die zo'n basiscursus tot preventiemedewerker hebben gevolgd, vonden unaniem dat ze daarmee onvoldoende voorbereid waren op de werkzaamheden als deskundige werknemer. In de basiscursus is er meestal geen aandacht voor adviesvaardigheden en communicatie. Een deel van deze cursussen wordt online gegeven en er zijn zelf cursussen die slechts bestaan uit een e-learning.

Naast het hebben van inhoudelijke kennis, zijn er bepaalde eigenschappen die helpend zijn bij de uitvoering van de taken van de deskundige medewerker. Denk aan goede communicatieve vaardigheden en het hebben van een gezonde dosis enthousiasme.

Veel deskundige werknemers leren bij vanuit de praktijk, bijvoorbeeld ook door operationele samenwerking met externe experts. Het hangt erg van de deskundige werknemer en de organisatie waarin deze werkt af of bijscholingen plaatsvindt. Genoemd worden verdiepingen op onderwerp of na bijvoorbeeld Arbowetswijzigingen. Ook zijn er online platforms, zoals Arboportaal of Arbo-online, waar deskundige werknemers actuele kennis ophalen. Vaak wordt dit gedaan op het moment dat die kennis nodig is. Bijvoorbeeld in het kader van de aanpassing van de RI&E, in voorbereiding op een toolbox, of als er een incident is geweest.

De geïnterviewden geven aan dat het ontbreekt aan een gebruikersvriendelijke database waar hij de benodigde kennis uit kan halen.

De opleidingen worden altijd gefaciliteerd / gefinancierd door de werkgever.

Conclusie

Geconcludeerd wordt dat het deskundigheidsniveau van de deskundige werknemers zeer divers is, veelal beperkt, zowel inhoudelijk als ook wat betreft advies- en communicatievaardigheden. En dat het deskundigheidsniveau meestal niet gebaseerd is op de RI&E zoals de Arbowet voorschrijft.

5 Drie thema's ter verbetering positie van de deskundige werknemer

Kijkend naar de verschillende onderdelen van dit onderzoek, zijn er drie mogelijke thema's denkbaar voor het verbeteren van de positie van de deskundige werknemer. Deze drie thema's bestaan elk uit een aantal elementen. In Figuur 2 is een overzicht van de thema's weergegeven en in de rest van het hoofdstuk worden deze verder uiteengezet.

Deskundigheid verhogen	Positie binnen bedrijf verstevigen	Taken en tijdsbesteding
<ul style="list-style-type: none">• Voorschrijven vereist deskundigheidsniveau op basis van type organisatie• Voorschrijven inhoud opleiding• Diploma en/of certificeren opleiding• Sectororganisaties minimum eisen deskundigheid laten opstellen• Modulaire opbouw van de opleiding• Kennis toegankelijk maken	<ul style="list-style-type: none">• Benoeming OR, PVT of door medewerkers• Gezamenlijke rol management en medewerkers• Onderscheid tussen operationele taken en beleidstaken• Verhogen deskundigheid	<ul style="list-style-type: none">• Te besteden tijd expliciteren in wetgeving• Taken verhelderen in wetgeving• Taken en te besteden tijd laten definiëren door sectororganisaties• Tijdsbesteding opnemen in beleidsregels• Betere voorlichting over wetgeving

Figuur 2: Thema's en elementen ter verbetering positie deskundige werknemer

5.1 Deskundigheid deskundige werknemer

Uit het onderzoek blijkt dat het verhogen van de deskundigheid en het kennisniveau kan bijdragen aan het verbeteren van de positie van de deskundige werknemer. Voor dit scenario zijn er zeven verbetersuggesties.

5.1.1 Voorschrijven vereist expertiseniveau op basis van type organisatie

Het benodigde deskundigheidsniveau van een deskundige werknemer is sterk afhankelijk van het type organisatie. Door middel van een classificatiesysteem kan per organisatie worden gekeken wat het vereiste kennis- en opleidingsniveau voor een deskundige werknemer is.

Hierbij kan aangesloten worden op bestaande classificatiesystemen zoals in België of Duitsland worden toegepast.

Eventueel in samenwerking met sectororganisaties en /of O&O fondsen kunnen minimeisen worden geformuleerd voor de verschillende classificaties.

5.1.2 Voorschrijven inhoud opleiding

Er zijn verschillende aanbieders in de markt van opleidingen/cursussen om een deskundige werknemer voor te bereiden op de rol en uitvoering van wettelijk vastgelegde taken. De verschillen wat betreft inhoud en tijdsduur van deze opleidingen zijn groot.

Door regie te nemen op de omvang, vorm en inhoud in deze opleiding, kan de opleiding, naar Belgisch voorbeeld gestandaardiseerd worden. In een multidisciplinaire en geaccrediteerde basisopleiding kan worden geborgd dat de deskundige werknemers breed worden opgeleid.

Naast inhoudelijke deskundigheid is het belangrijk om ook aandacht voor de zogenoemde soft skills op te nemen. Denk aan communicatie- en adviesvaardigheden, verandermanagement en stakeholdermanagement (inclusief samenwerking met o.a. kerndeskundigen en de OR). Zo wordt de deskundige werknemer een goede basis geboden om een gesprekspartner van het juiste niveau te kunnen zijn en dit draagt weer bij aan de verbetering van de positie van de deskundig werknemer in de organisatie.

5.1.3 Diploma en/of Certificeringssysteem

Door een opleiding af te sluiten met een diploma of certificaat krijgt de term deskundige werknemer meer gewicht en wordt een minimum deskundigheidsniveau aangeduid.

Dit certificaat zou een beperkte geldigheid kunnen hebben en het behouden van dit certificaat kan ervaring en bijscholing vereisen. Er kan bijvoorbeeld gewerkt worden met een puntensysteem zoals dat bij sommige arboprofessionals, kerndeskundigen en sommige geregistreerde beroepen wordt gebruikt.

5.1.4 Sectororganisaties minimumeisen benodigde deskundigheid laten opstellen

In plaats van het reguleren van de opleiding vanuit de overheid, kan er ook voor worden gekozen dat sectororganisaties minimumeisen opstellen wat betreft de benodigde deskundigheid voor deskundige werknemers in een betreffende sector.

Zo regelen de sectoren welke kennis deskundige werknemers moeten hebben en zullen de opleidingen hierin voorzien zonder regulering.

5.1.5 Modulaire opbouw van de opleiding

Om de drempel voor de multidisciplinaire basisopleiding te verlagen en ingroei te stimuleren kan de opleiding worden opgebouwd uit verschillende modules. Naast een basismodule kunnen modules over specifieke risico's, over adviesvaardigheden en over andere relevante onderwerpen ontwikkeld worden.

Per type organisatie en/of sector kan er dan bepaald worden welke aanvullende modules vereist zijn voor bedrijven met dat risicoprofiel. Samenwerking met sectororganisaties is hierbij een gedachte om zo gezamenlijk de prioritaire risico's uit te werken in een aanvullende opleiding.

5.1.6 Kennis toegankelijker maken

Deskundige werknemers geven aan behoefte te hebben aan informatie die hen helpt bij het uitvoeren van hun taken en het actueel houden van hun kennis. Door bestaande online platforms (zoals inpreventie.nl en/of arboportaal.nl) te stimuleren zich verder uit te bereiden worden deskundige werknemers ondersteund in hun werkzaamheden. Ook het onderling uitwisselen van informatie tussen deskundige werknemers kan worden gestimuleerd in bijvoorbeeld (regionale) intercollegiale toetsing. Dit zou bijvoorbeeld door de BvAA, de sector of bij plaatselijke ondernemersverenigingen kunnen worden gefaciliteerd.

Veel van de informatie en expertise die deskundige werknemers gebruiken is sectorspecifiek. In samenwerking met onder andere brancheorganisaties kan deze specifieke informatie verzameld en/of ontwikkeld worden. Dit gebeurt al bij de ontwikkeling van een branche-specifieke RI&E en een Arbo catalogus, hierop kan worden aangesloten.

5.2 Positie in bedrijf verstevigen

Uit het onderzoek is gebleken de rol van deskundige werknemers onvoldoende is verankerd in de arbozorgstructuur van organisaties. Door de positie van de deskundige werknemer binnen de organisatie te verbeteren kan de positie verbeterd worden en zal preventie als thema hoger op de agenda komen te staan. Om dit te bereiken zijn er vijf mogelijke maatregelen te destilleren.

5.2.1 Benoemen door ondernemingsraad (OR), met instemming werkgever

Op het moment wordt de deskundige werknemer benoemd door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging. Door deze benoeming om te draaien wordt de relatie tussen werkgever, deskundige werknemer en OR veranderd. De regie op preventie zal hierdoor meer op de overlegtafel van de directie en OR komen te liggen is de verwachting. Hierdoor kan de positie van de deskundige werknemer mogelijk verbeteren. Bij organisaties die geen OR of PVT hebben zou de deskundige werknemer door de medewerkers gekozen kunnen worden.

5.2.2 Gezamenlijke rol management en medewerkers

Door preventietaken te verdelen tussen directie / MT-lid en de medewerker en ze gezamenlijke op te laten trekken, wordt de urgentie van preventietaken geborgd binnen het management. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de implementatie van alle maatregelen inzake gezond en veilig werken. Tevens zal deze leidinggevende in de dagelijkse besluitvorming de impact op arbeidsomstandigheden mee kunnen wegen en/of bespreekbaar maken in het management team.

5.2.3 Maak onderscheid in deskundige werknemers voor beleidszaken en operationele taken

Uit de praktijk blijkt dat het geregeld voorkomt dat in grotere organisaties (met meerdere locaties) wordt gewerkt met verschillende type deskundige werknemers. Waar een deel van de deskundige werknemers bezig is operationele uitvoering van preventiebeleid (zoals de RI&E) en de directe contacten onderhoud met de teamleiders en de mensen van de werkvloer, zijn er andere meer gericht op het schrijven en uitdragen van het beleid. Deze meer centrale deskundige werknemers zijn de adviseurs van het management, de operationele deskundige werknemers vormen de verbinding tussen werkvloer en beleid.

Door deze functies meer van elkaar te onderscheiden is het mogelijk om voor beide groepen andere deskundigheids-eisen en navenante opleiding op te stellen. Dit maakt het voor deskundige werknemers makkelijker zich te profileren. Dit onderscheid kan daarnaast gebruikt worden bij het differentiëren van deskundigheidseisen en het creëren van doorgroeimogelijkheden voor de deskundige werknemers.

5.2.4 Verhogen deskundigheid

Door de (eisen aan) deskundigheid van deskundige werknemers te verhogen door het invoeren van een basisopleiding en aanvullende opleidingen, afgesloten met een diploma of certificaat, stijgt het deskundigheidsniveau van de deskundige werknemer. Adviezen van de deskundige werknemers zullen hierdoor beter onderbouwd zijn en door management serieuzer genomen worden. De deskundig werknemer is dan meer een volwaardig adviseur, dan een medewerker die preventietaken erbij doet en zal binnen een organisatie meer aanzien verwerven.

Meer over het verhogen van de deskundigheid is te vinden in thema Deskundigheid Deskundige werknemer, zoals beschreven in paragraaf 7.1.

5.3 Taken en tijdsbesteding

Het derde thema is het aanscherpen van de eisen rondom de taken en tijdsbesteding die nodig zijn voor het uitvoeren van preventieve taken. Hiervoor zijn vijf mogelijkheden:

5.3.1 Expliciteren hoeveel tijd er besteed moet worden

Door beleidsmatig expliciet te maken hoeveel tijd er besteed moet worden aan preventieve werkzaamheden, kunnen organisaties beter inschatten of deskundig werknemers hier voldoende tijd aan besteden. Dit kan bindend worden opgenomen in regelgeving. Veel organisaties zoeken naar een goede invulling van de rol en hebben behoefte aan sturing op dit gebied. Daarnaast geeft het de deskundig werknemer een handvat om deze tijd ook te kunnen claimen.

5.3.2 Taken verhelderen in wetgeving

Naast eisen rondom de tijdsinvestering kan er ook in de wet worden vastgelegd welke taken er door de deskundige werknemer moeten worden uitgevoerd. Dit schept duidelijkheid en rondom de verwachtingen en verplichtingen en geeft extra gewicht aan de rol en verbetert daarmee de positie.

De volgende werkzaamheden zouden opgenomen kunnen worden in de taakbeschrijving van de deskundige werknemers:

- de medewerking aan de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak;
- het signaleren van potentiële arbeidsrisico's, door middel van een periodiek rondgang in het bedrijf;
- het geven van adviezen voor aanpassing van werkplekken waar nodig;
- het doen van of deelnemen aan onderzoek naar oorzaken van arbeidsongevallen en bijna ongevallen in het bedrijf;
- het toezien houden op de juiste wijze bij het opslaan en werken met gevaarlijke stoffen;
- het toezien op de opleidingen en de instructies voor de werknemers;
- het adviseren van de werkgever en OR / werknemersvertegenwoordiging over het te voeren arbobeleid en de toepassing van de arbowet;
- het ondersteunen van de werkgever bij het overleg met de werknemersvertegenwoordiging (OR/PVT) over de arbeidsomstandigheden;
- Het ondersteunen van de werkgever bij het afsluiten van het basiscontract met de arbodienst of kerndeskundigen;
- het optreden als contactpersoon tussen het bedrijf en de externe arboprofessionals en externe deskundigen.

5.3.3 Taken en te besteden tijd laten definiëren door sectororganisaties

Als alternatief op bovenstaande punten is het ook een gedachte om het concretiseren van de taken en tijdsbesteding over te laten aan de sectororganisaties. Hierdoor kunnen er per sector richtlijnen of normen worden opgesteld die passen bij de organisaties in die sector.

5.3.4 Tijdsbesteding opnemen in beleidsregels

Een ander middel dat de overheid kan inzetten is het opnemen van een advies over de tijdsbesteding in beleidsregels. Op deze manier hebben bedrijven die hier behoefte aan hebben de nodige sturing, maar hebben bedrijven zelf de vrijheid om wel of niet te kiezen deze beleidsregels te volgen.

5.3.5 Betere voorlichting over wetgeving

De eisen in de wetgeving worden lang niet altijd goed nageleefd in de praktijk. Door meer voorlichting over deze wetgeving bij organisaties, deskundige werknemers en kerndeskundigen kan de naleving van de eisen verbeterd worden.

Denk hier bijvoorbeeld aan de eis dat de taken en tijdsinvestering van de deskundige werknemer verplicht in een RI&E moet zijn beschreven. Dit is iets dat zelden gebeurt en vaak niet actief wordt meegenomen bij de toetsing van een RI&E. Door de bijscholingsverplichting en mogelijk de certificering zullen de deskundige werknemers beter op de hoogte zijn van de geldende wetgeving en de aanpassingen.

6 Scenario's

6.1 Inleiding

Aan de hand van de thema's uit het vorige hoofdstuk zijn er drie mogelijke scenario's omschreven die de positie van de deskundige werknemer kunnen verbeteren. Deze scenario's zijn ingedeeld aan de hand van de mate van het (wettelijk) vastleggen van de maatregelen. Daarbij is per thema "Deskundigheid", "Positie in bedrijf" en "Taken en tijdbesteding" een aantal keuzen van de maatregelen voorgelegd die allemaal, gedeeltelijk of slechts één maatregel per thema gekozen kan worden. Deze scenario's zijn tijdens de intervisiebijeenkomsten met bedrijven, belangenorganisaties en beleidsmakers besproken.

Meer wettelijk voorschrijven

Het eerste scenario staat in het teken van het voorschrijven van wettelijke eisen. De overheid neemt hierbij de regie en scherpt de wetgeving aan. Dit scenario lijkt op het model zoals dat in onder andere België en Duitsland wordt gebruikt. Hierbij worden in de wetgeving duidelijke en concrete eisen gemaakt over zaken als de opleiding, deskundigheidseisen, taken en aan preventie te besteden tijd.

Afspraken op sectorniveau

In dit scenario wordt de regie meer decentraal bijvoorbeeld op sectorniveau neergelegd. Afhankelijk van specifieke risico's in een bedrijfstak kan dan meer maatwerk worden ingeregeld. Dit vergt natuurlijk meer beleidsvolwassenheid op sectorniveau. En verschillen in organisatiegraad tussen sectoren zijn aanwezig, dus geanalyseerd moet worden of alle sectoren in staat zijn deze regie te nemen.

Zelfregulering met meer ondersteuning

In dit laatste scenario wordt ingezet om meer ondersteuning en voorlichting aan organisaties en minder op regulering. Hiermee worden organisaties ondersteund in de uitvoering van hun wettelijke taken, zonder aan de wettelijke voorschriften zelf (veel) te wijzigen.

In Tabel 5, wordt een overzicht gegeven van de drie scenario's. Hierbij worden de mogelijke maatregelen per scenario en thema weergegeven.

Tabel 5: Overzicht van de scenario's per thema

Scenario	Thema		
	Deskundigheid	Positie binnen bedrijf versterken	Taken en tijdsbesteding
Meer wettelijk regelen	Voorschrijven vereist deskundigheidsniveau op basis van type organisatie	Benoeming door OR, PVT of door medewerkers	Te besteden tijd expliciteren in wetgeving
	Voorschrijven inhoud opleiding	Gezamenlijke rol management en medewerkers	Taken expliciteren in wetgeving
	Diploma en/of certificering	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken	
	Modulaire opbouw van de opleiding	Deskundigheid verhogen	
Afspraken op sectorniveau	Sectororganisaties minimumeisen laten opstellen	Rapportage verplichting voor preventiebeleid	Taken en te besteden tijd laten definiëren door sectororganisaties
	Modulaire opbouw van de opleiding	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken	
		Verhogen deskundigheid	
Zelfregulering met meer ondersteuning	Modulaire opbouw van de opleiding	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken	Tijdsbesteding opnemen in beleidsregels
	Kennis toegankelijk maken	Verhogen deskundigheid	Betere voorlichting over wetgeving

6.2 Resultaten stakeholdersbijeenkomsten

In de stakeholdersbijeenkomsten zijn bovenstaande scenario's en de bijhorende maatregelen besproken. Daaruit is het onderstaande beeld naar voren gekomen.

Zoals bij meerdere onderdelen van arbobeleid is de RI&E de basis voor de invulling van de taken van de deskundige werknemer. In de RI&E staan het aantal arbeidsrisico's, de ernst daarvan, de kwaliteit van de arbozorg en de bedrijfsspecifieke omstandigheden beschreven. Aan de hand van deze elementen moet een bedrijf in de RI&E beschrijven hoeveel deskundige werknemers er nodig zijn, hoeveel tijd voor deze rol beschikbaar moet zijn en welke deskundigheid de deskundig medewerkers moeten hebben. Op zich is deze opbouw via de RI&E logisch consistent. De RI&E moet immers getoetst worden door een of

meerdere kerndeskundigen die de volledigheid van de beschreven risico's en maatregelen moeten toetsen. De praktijk is echter weerbarstig. Afgezien van het feit dat ca. 50% (25-30% van de medewerkers in NL werkt bij een bedrijf zonder RI&E) van de bedrijven niet beschikt over een (actuele) RI&E, blijkt ook de functiebeschrijving van de deskundige werknemer in de praktijk veelal te ontbreken.

Organisaties worstelen dan ook met het vraagstuk hoeveel tijd is afdoende en welke kennis van risico's en competenties de PMW beschikken. Uit de stakeholdersessies komen daarbij 3 lijnen naar voren waar men meer sturing van de overheid verwacht:

1. De taken die beschreven staan in de wetgeving dienen verduidelijkt te worden. Uitbreiding van de taken op beleidsvlak zal de positie verder verstevigen.
2. De benodigde tijdbesteding die aan preventie dient verder uitgewerkt te worden.
3. Er dienen eisen met betrekking tot de opleiding van de deskundige werknemer opgesteld te worden. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de grootte van de organisatie en de risico's op de werkvloer. Een modulaire opbouw is daarbij voor de hand liggend. Waarbij in ieder geval beschreven moet worden wanneer welke risico's onderdeel van de opleiding moeten zijn en hoeveel tijd de opleiding minimaal moet duren. Door de opleiding af te sluiten met een diploma van een erkende instelling kan de kwaliteit bewaakt worden.

Bij alle drie de punten is de tendens in de stakeholdersmeeting dat het:

- a. Hier zou moeten gaan om een minimum kader waar op terug gevallen kan worden. Echter het minimumniveau dient wel explicieter gemaakt te worden dan nu in de wetgeving staat en in de SER richtlijn wordt beschreven. Eventuele aanvullende eisen zouden prima op sector niveau of bedrijfsniveau gesteld kunnen worden.
- b. Dat er rekening gehouden moet worden met de grootte en de risico's in het bedrijf.

Waar verder naar niet een geheel duidelijk beeld naar voren is gekomen:

4. Om de rol en positie te verstevigen zou of een rolverdeling tussen management en werknemers verdeeld kunnen worden. In ieder geval zou zowel beleidsmatige taken als ook uitvoerende taken beschreven moeten worden in punt 1. Daarbij zou je vanaf een bepaalde grootte van de organisatie kunnen eisen dat er twee PMW actief zijn: een operationeel en een beleidsmatig PMW.
5. Een afweging daarbij zou kunnen zijn om zowel de werknemers (vertegenwoordiging of OR) als de werkgever een deskundig medewerker aan te laten wijzen.

Aanvullend op bovenstaande punten komt naar voren dat meer voorlichting en handhaving ook wenselijk is. Bijvoorbeeld over:

6. Dat de rol/ deskundigheid etc van de deskundige werknemer in de RI&E moet staan (kerndeskundigen en OR kunnen hier hun rol nog beter invullen).
7. Gericht informatie afgestemd op de uitvoering van de taken van de deskundige werknemer beschikbaar stellen en actueel houden.

Zoals aangegeven wordt die niet ter vervanging van de eerste 3 punten gezien, maar meer ter aanvulling.

Waar de stakeholders sceptisch over waren was de rol van de branches bij het versterken van de opleiding, definiëren van de taken van de deskundige werknemer en of te besteden tijd. De stakeholders zien dat in de branches de kennis over de arbeidsrisico's en datgene wat nodig is om de deskundige werknemer een sterkere rol te verschaffen in opleiding, tijd of taken voorhanden is/ of zou moeten zijn. Echter ziet men ook zeer grote verschillen tussen de verschillende branches in aanwezige kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden en / of beschikbare middelen om daarin te investeren. Veel arbocatalogi zijn immers niet compleet in onderwerpen of niet meer actueel. Dat geldt tevens ook voor de

branche RI&E's. De branches / sectororganisaties een grote rol geven in het versterken van de rol en positie van de deskundig werknemer zou dus tot grote verschillen in uitvoering leiden tussen branches. Wel zouden branches een rol kunnen krijgen om de minimale eisen zoals beschreven in punt 1 nog verder uit te breiden en branchespecifiek te maken. Denk aan een gelijke opzet als bij de arbocatalogi: indien er (door de NLA goedgekeurde) afspraken op brancheniveau zijn gemaakt, dan komen die in plaats van de landelijke afspraken.

7 Advies

Op basis van de scenario's en de stakeholdersessies en de daarvoor gemaakte internationale vergelijking en literatuurstudie, komen we tot onderstaand advies. Daarbij gaan we uit van een minimaal scenario en een optimaal scenario om de rol en positie van de deskundige werknemers te verbeteren.

Nagedacht kan worden over de balans tussen de regeldruk en kosten aan de ene kant, en de voordelen van veilig en gezond werken aan de andere kant. Voor sommige organisaties, zoals micro-ondernemingen, kunnen bepaalde maatregelen veel gevraagd zijn. Daarom kan het bij de uitvoering van deze maatregelen nuttig zijn om uitzonderingen of aangepaste regelingen voor deze organisaties te overwegen.

7.1 Minimaal scenario

Hieronder worden de elementen van ons minimale scenario gegeven.

Zorg voor een minimaal deskundigheidsniveau van de deskundige werknemer

Beschrijf het minimale deskundigheidsniveau waar een deskundige werknemer aan moet voldoen. Dit zou in lijn kunnen liggen met een middelbaar opleiding zoals in analogie met bijvoorbeeld die voor Middelbaar Veiligheidskundige (MVK) met ongeveer 120 uur studiebelasting. In ieder geval zouden naast risico- en functie inhoudelijke onderwerpen ook onderwerpen als adviesvaardigheden en gedragsverandering moeten bevatten. Met aangetoonde competenties zouden bepaalde vrijstellingen verkregen kunnen worden in de opleiding.

Beschrijf de deeltaken/werkzaamheden van de deskundige werknemer duidelijker

In de wet kan concreter worden vastgelegd welke taken er door de deskundige werknemer moeten worden uitgevoerd. Dit schept duidelijkheid en rondom de verwachtingen en verplichtingen en geeft extra gewicht aan de rol of functie. De volgende werkzaamheden zouden opgenomen kunnen worden in de taakbeschrijving van de deskundige werknemers:

- de medewerking aan de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak;
- het signaleren van potentiële arbeidsrisico's, door middel van een periodiek rondgang in het bedrijf;
- het geven van adviezen voor aanpassing van werkplekken waar nodig;
- het doen van of deelnemen aan onderzoek naar oorzaken van arbeidsongevallen en bijna ongevallen in het bedrijf;
- het toezien houden op de juiste wijze bij het opslaan en werken met gevaarlijke stoffen;
- het toezien op de opleidingen en de instructies voor de werknemers;
- het adviseren van de werkgever en OR / werknemersvertegenwoordiging over het te voeren arbobeleid en de toepassing van de arbowet;
- het ondersteunen van de werkgever bij het overleg met de werknemersvertegenwoordiging (OR/PvT) over de arbeidsomstandigheden;
- Het ondersteunen van de werkgever bij het afsluiten van het basiscontract met de arbodienst of kerndeskundigen;
- het optreden als contactpersoon tussen het bedrijf en de externe arboprofessionals en externe deskundigen.

Benut de arbodienst/kerndeskundige om de werkzaamheden van de deskundige werknemer en diens deskundigheid te toetsen

Het nadrukkelijk toetsen door de kerndeskundige van de /werkzaamheden en de benodigde tijdbesteding van de deskundige werknemer kan diens rol en positie verbeteren. Uit dit onderzoek komt naar voren dat deze rol veelal niet goed wordt opgepakt.

Zoals bij meerdere onderdelen van arbobeleid is de RI&E de basis voor de invulling van de werkzaamheden en het benodigde deskundigheidsniveau van de deskundige werknemer. In de RI&E

wordt aandacht besteed aan de arbeidsrisico's in het bedrijf, de ernst daarvan, de kwaliteit van de arbozorg en de bedrijfsspecifieke omstandigheden. Aan de hand van deze elementen moet een bedrijf in de RI&E beschrijven hoeveel deskundige werknemers er nodig zijn, hoeveel tijd voor deze rol beschikbaar moet zijn en welke deskundigheid de deskundig werknemers moet hebben. De RI&E moet getoetst worden door een of meerdere kerndeskundigen die de volledigheid van de beschreven risico's en maatregelen moeten toetsen. En dus ook de invulling zoals benodigde tijdbesteding en taken van de deskundige werknemer.

7.2 Optimaal scenario

Naast de elementen van het minimale scenario zouden voor een meer optimale benadering daar nog de volgende elementen aan toegevoegd kunnen worden.

Het vereiste deskundigheidsniveau modulair uitbreiden

Naast het minimumdeskundigheidsniveau dat voor alle organisaties geldt, kunnen er voor grotere organisaties, of voor organisaties met specifieke risico's aanvullende eisen rondom de deskundigheid van de deskundige werknemer worden gesteld. Deze deskundigheid kan worden verkregen door het volgen van aanvullende opleidingsmodules rondom specifieke thema's.

Beschrijf de hoeveelheid tijd dat verwacht wordt aan preventie te besteden.

Door expliciet te maken hoeveel tijd er besteed moet worden aan preventieve werkzaamheden, kunnen bedrijven beter inschatten of hier voldoende tijd aan wordt besteed. Daarbij kan het Duitse model van 0,5 uur, 1,5 uur of 2,5 uur per medewerker per jaar als uitgangspunt worden gehanteerd. De variatie van het aantal uur per medewerker hangt af van de risico's in een organisatie. Dit kan bindend worden opgenomen in regelgeving. Een ander middel is het opnemen van een advies over de tijdsbesteding in beleidsregels. Op deze manier hebben bedrijven die hier behoefte aan hebben de nodige sturing, maar hebben bedrijven zelf de vrijheid om wel of niet te kiezen deze beleidsregels te volgen.

8 Literatuurlijst

- AStri. De positie van de bedrijfsarts, 2011. Kamerstukken II 2011/12, 25 883, nr. 186.
- Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2)*. (2012).
- Corver, E., Diehl, P., Dros, D., Folkers, D., Jansma, Y., Peters, J., Scheurer, L., Toes, J., De Witte, M., & Wolters, N. (2005). *STECR Leidraad: Taken en deskundigheid van preventiemedewerkers*. STECR.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Third European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2019) :how European workplaces manage safety and health: Overview report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/413156>
- Executive Order No. 559 (2004). [https://at.dk/en/regulations/executive-orders/performance-work-559/Framework-Directive-89/391/CEE, Art 7 Protective and preventive services](https://at.dk/en/regulations/executive-orders/performance-work-559/Framework-Directive-89/391/CEE,Art-7-Protective-and-preventive-services). (1989).
- Gerritse, J. (2023). *Enquete preventiemedewerker BVAA*.
- Tucker, S., & Turner, N. (2015). Sometimes it hurts when supervisors don't listen: The antecedents and consequences of safety voice among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 72-81. <https://doi.org/10.1037/a0037756>
- SER. (2020). *Handreiking arbomaatregelen preventiemedewerker*. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2020/preventiemedewerker-handreiking.pdf>
- Van Peteghem, J., & De Broeck, V. (2019). *Europese vergelijking GVW verplichtingen. Onderzoek naar de implementatie en doorvoering van de artikelen 6,7 en 9 van de Kaderrichtlijn 89/391 in 10 Europese landen*.
- Vogel, L. (2015). *The machinery of occupational safety and health policy in the European Union- History, institutions, actors*.
- Walters, D., Johnstone, R., Bluff, E., Limborg, H. J., & Gensby, U. (2021a). *Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overarching Review, European Risk Observatory Literature Review*.
- Walters, D., Johnstone, R., Bluff, E., Limborg, H. J., & Gensby, U. (2021b). *Verbetering van de naleving van voorschriften voor veiligheid en gezondheid op het werk: Een overkoepelend onderzoek*. Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2023). *Occupational safety and health prevention services / experts in Europe*.
- Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, 34375, 2015 3. *Working environment act, art. 6*. (2010). <https://webapps.ilo.org/dyn/travail/docs/2463/Working%20Environment%20Act.pdf>

Bijlage 1 Onderzoeksmethodieken

1.1 Literatuuronderzoek

Relevante zoektermen

Aangezien er geen vaste internationale functietitel is voor de medewerker die de preventietaken uitvoert, is als eerste gezocht naar relevante termen voor de literatuurverkenning. De Nederlandse en Engelse versies van het Framework Directive vormden hiervoor de basis, aangevuld met informatie uit de Nederlandse Arbowet en Arbobesluit. Ten slotte is via een aantal vrije Google opdrachten gekeken naar welke termen het meest waarschijnlijk zijn om te vinden in relevante literatuur.

De uitkomst van deze zoekopdrachten is dat veel van de literatuur gaat over op specifieke preventieve interventies waar medewerkers een rol in spelen. Er is daarom gebruik gemaakt van zoekopdrachten waarbij de verschillende zoektermen zijn gecombineerd om de kans op te specifieke en/of niet relevante bronnen te verminderen. Dit is gedaan door de zoektermen onder te verdelen in drie kolommen. Er is gezocht naar artikelen die tenminste 1 term uit alle 3 de kolommen bevat. Een overzicht van de gebruikte zoekwoorden uit elke kolom is te vinden in Tabel 6.

Tabel 6: Gebruikte zoektermen

Zoekterm 1	Zoekterm 2	Zoekterm 3
Employee prevention	Protection and prevention of occupational risks	OSHA
Prevention employee	Protective and preventive services	Framework
Employee with prevention tasks	Activities related to prevention	Directive
Prevention officer	Prevention of occupational risks	Article 5
Representative	General principles of prevention	Article 6
Internal preventive service	Prevention Policy	Article 7
Designated workers		Combating the risks at source
Representative with specific responsibility for the safety and health of workers		Evaluating risks
Prevention tasks		Adaptation the work to the individual
		Giving appropriate instructions to the workers
		Protective measures
		Avoiding risks

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte combinaties onderzocht:

- "Prevention tasks" **AND** "OSHA" **AND** "Occupational risks" **AND** employee
- "Designated workers" **AND** "preventive tasks"
- ("prevention officer" **OR** " Internal prevention officer" **OR** "Prevention employee") **AND** ("occupation" **OR** "Occupational") **AND** OSHA **AND** -Crime **AND** -"COVID-19" **AND** -mining

- ("prevention officer" OR " Internal prevention officer" OR "Prevention employee") AND (impact OR role) AND (Workplace OR Occupational) AND -Crime AND -"COVID-19" AND -mining AND -Healthcare AND -Violence AND -Fire AND -Cost

In totaal hebben alle zoekopdrachten 177 artikelen opgeleverd (met enige overlap tussen de opdrachten). Deze artikelen zijn gescand. Acht artikelen met relevante informatie voor dit onderzoek bleven over.

Nederlandse bronnen

Hoewel er in het algemeen weinig wetenschappelijke literatuur in het Nederlands wordt gepubliceerd, is ook gekeken naar wetenschappelijke literatuur in het Nederlands. Er wordt geen enkele bron gevonden op een algemene zoekterm naar literatuur in het Nederlands op dit onderwerp (zoekterm: preventiemedewerker OF "Medewerker met preventietaken" OF "Preventiemanagement" OF "preventie officier"). Er is daarom niet verder gezocht naar wetenschappelijke literatuur in het Nederlands.

Overige bronnen

Naast de literatuurscan via Google Scholar is er ook gekeken naar andere bronnen. Zo zijn de website van EU-OSHA, OSHA (US) en International Labour organisation (ILO) bekeken en is er via Google gekeken naar relevante bronnen.

Op de website van EU-OSHA, OSHA en ILO is gebruik gemaakt van de zoektermen uit onderstaande tabel. Deze zijn in het Nederlands en/of Engels ingevoerd afhankelijk van de taal van de artikelen en website.

Tabel 7 Zoektermen overige bronnen

Nederlandse zoekwoorden	Engelse zoekwoorden
Preventiemedewerker	Prevention officer
Preventie officier	Health- and safety representative
Preventietaken	Prevention tasks
Preventiebeleid	Prevention policy
Activiteiten preventie	Activities related to prevention

De meeste zoektermen leverden geen nieuwe resultaten op. Bij termen waar wel resultaten op terugkwamen betrof het beschikbare bronnen over specifieke interventies of artikelen over preventie in het algemeen, zonder daarbij de focus te leggen op de rol van de preventiemedewerker.

Tot slot is gekeken naar de resultaten van de meest recente Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA; Van den Heuvel et al., 2023). Helaas is ook hier geen relevante informatie gevonden voor dit onderzoek.

Naast documenten zullen we een aantal databases raadplegen die inzicht geven in de veiligheid en gezondheid op de werkplek in andere lidstaten. Deze gegevens geven inzicht in de context waarin de maatregelen worden uitgevoerd en helpen bij het beoordelen van de maatregelen (inclusief best practices) en de mate van overdraagbaarheid naar Nederland.

Deze databronnen zijn:

- ESENER (European Survey of enterprises on New and Emerging Risks) – EU-OSHA.
- EWCTS (European Working Conditions Telephone Survey) – EUROFOUND.
- Flash Eurobarometer – OSH Pulse survey – EU-OSHA
- ESAW (European Statistics on Accidents at Work) - EUROSTAT.

Europese scan van wet- en regelgeving rondom deskundigheid, taken en verantwoordelijkheden van de deskundige werknemer

In de meeste Europese lidstaten worden de taken van ‘de preventiemedewerker’ specifiek omschreven dan in Nederland en worden er concrete deskundigheid/opleidingseisen gesteld. In deze fase worden de geanalyseerde invullingen die hieraan is gegeven in België, Duitsland, Ierland, Denemarken en Frankrijk, waarmee alle drie de varianten van intern preventiebeheer deel zullen uitmaken van de analyse. Bij de analyse van Europese databases worden, waar relevant, tevens andere lidstaten meegenomen.

Concreet bevat de analyse per land:

- Taken, verantwoordelijkheden en deskundigheids-eisen die in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd voor “de deskundige werknemer”.
- Meetbare indicatoren van de geleverde prestaties op het gebied van preventie, zoals:
 - Percentage bedrijven met een RI&E (ESENER 2019)
 - Inzet van externe expertise (arbokemdeskundigen) door bedrijven (ESENER 2019)
 - Statistieken van risico's verzuimcijfers en arbeidsongevallen (ESAW, ESENER, EUROFOUND)

Om de taken, verantwoordelijkheden en deskundigheids-eisen voor elk land in kaart te brengen wordt gebruik gemaakt van het uitgebreide Europese netwerk van Arbo-experts dat Panteia / vhp beheert (het “European OSH-netwerk”). Door middel van zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek wordt verdieping aangebracht aan de bureaustudie in de vorige fase.

Op basis van bestaande bronnenonderzoek (zoals uit het rapport van Prevent uit 2019) zal op een systematische manier verdere informatie worden verzameld en geanalyseerd over de wijze waarop de rol van deskundige werknemer wordt ingevuld in Nederland en omliggende Lidstaten. Voorbeelden van vragen die zullen worden gesteld zijn:

- Hoe zijn de EU-richtlijnen op het gebied van preventie en de implementatie in de nationale wetgeving?
- Is dit geïmplementeerd in de praktijk ... Zijn er nationale studies die de effectiviteit ervan onderzoeken?
- Welk onderwijs wordt verstrekt, verplicht voor PM.
- Welke taken zijn toegewezen aan de PM?
- Wat is de invloed van de PM?

Tevens wordt er gekeken naar mogelijke best practices. Voor iedere geïdentificeerde best practice zal de volgende info verzameld worden:

- Korte beschrijving practice
- Wanneer geïntroduceerd
- Welk land

- Betrokken stakeholder(s)
- Waarom ingevoerd
- Wat waren uitdagingen bij de invoering
- Wat zijn uitdagingen bij de uitvoering
- Is er informatie over de effectiviteit
- Wat zijn succes en faalfactoren
- Kan de practice ook in Nederland worden uitgevoerd en zo ja hoe.

De resultaten uit het deskresearch worden samengevat in een notitie of PowerPointpresentatie (in overleg met de opdrachtgever bepalen wij welk product wordt oplevert). Dit tussenproduct is de input voor de verdieping van het kwalitatieve onderzoek middels de interviews.

1.2 Kwalitatief onderzoek

In aanvulling hierop worden er twee of drie multinationals die in meerdere van de eerdergenoemde landen actief zijn geïnterviewd. Daarnaast wordt er onderzocht wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende werkwijzen.

Ook nemen worden er in deze stap twee interviews afgenomen bij EU-OSHA en DG EMPL om het beeld dat is verkregen op basis van de EU-scan te verifiëren. Er wordt besproken in welke landen het preventiebeleid effectief is vormgegeven en wat de succes- en faalfactoren zijn.

Interviews deskundige werknemers en het bedrijfsleven

De precieze inhoud van de taken van de deskundige werknemer is afhankelijk van onder andere de grootte, structuur, sector en andere omstandigheden van het bedrijf. Dit biedt ruimte voor verschillende invullingen van de rol deskundige werknemer. Er zijn een 10-tal bedrijven van verschillende omvang en uit verschillende sectoren gesproken over de wijze waarop zij de preventietaken hebben ingevuld. De gesprekken hebben plaatsgevonden met directie en deskundige werknemers. In deze interviews met de bedrijven inventariseren de onderzoekers de verschillen in de wijze waarop ze de rol van deskundige werknemer hebben ingevuld en gaan op zoek naar best practices. Hierbij zullen in een interview onder andere de volgende vragen worden gesteld:

- Welke taken...
- Welke deskundigheid/competenties...
- Welke verantwoordelijkheden...
- Effect / nut / toegevoegde waarde

1.3 Sectororganisaties, beroepsverenigingen en de NLA

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) is bevraagd naar wat zij zien als belangrijke randvoorwaarden voor een goede invulling van de taken van de deskundige werknemer, en naar best practices.

In verdiepende gesprekken met enkele sectororganisaties, is gesproken over welke kennis en ervaring zij zien voor de deskundige werknemer en welke positie in de organisatie nodig is.

Tenslotte zijn de beroepsverenigingen (Preventiemedewerker, Arbeidshygiëne, Veiligheidskundigen, A&O deskundigen, Bedrijfsartsen, ergonomen) gesproken over waar zij in de praktijk tegen aan lopen én welke goede praktijkvoorbeelden zij zien.

Bijlage 2 Indicatief overzicht opleidingen arbodeskundigheid

Deze lijst is een indicatief overzicht van de verschillende opleidingen. Dit overzicht is niet volledig en het is mogelijk dat er opleidingen ontbreken.

1.1 Deskundige werknemers en arbocoördinatoren

Opleiding:

[Persoonscertificering Arbocoördinator - Preventiemedewerker \(kiwa.com\)](#)

Beroepsvereniging:

BVVA (Beroepsvereniging Arbo Adviseurs): [BVAA - InPreventie](#), bvaa.bestuur@gmail.com

1.2 Vertrouwenspersoon

Opleiding:

[Overzicht erkende Opleiding Vertrouwenspersoon \(kiwa.com\)](#)

Beroepsvereniging:

LVV (Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen): [Home - LVV \(lvvv.nl\)](#)

1.3 Middelbaar veiligheidskundige – MVK

Opleiding:

Kader opleidingen: [MVK opleiding – Middelbare Veiligheidskunde » Kader Opleidingen \(kader-opleidingen.nl\)](#)

ROVC: [Middelbare Veiligheidskunde \(MVK\) \(rovc.nl\)](#)

PHOV: [Middelbare Veiligheidskunde - PHOV](#)

Gelling Publishing & Training: [MVK opleiding - Middelbare Veiligheidskunde van Gelling Veiligheid \(mvkhvk.nl\)](#)

Beroepsvereniging:

NVVK (Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde): [Homepage \(veiligheidskunde.nl\)](#), nvvk@veiligheidskunde.nl

1.4 Hoger Veiligheidskundige – HVK

Opleiding:

Kader opleidingen: [HVK opleiding – Hogere Veiligheidskunde » Kader Opleidingen \(kader-opleidingen.nl\)](#)

NCOI: [Hogere Veiligheidskunde \(HVK\) | NCOI Opleidingen](#)

ROVC: [Opleiding Hogere Veiligheidskunde \(HVK\) \(rovc.nl\)](#)

PHOV: [Hogere Veiligheidskunde - PHOV](#)

Gelling Publishing & Training: [Opleiding Hogere Veiligheidskunde - Opleidingen voor Hogere en Middelbare Veiligheidskunde \(mvkhvk.nl\)](#)

Beroepsvereniging:

NVVK (Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde): [Homepage \(veiligheidskunde.nl\)](#), nvvk@veiligheidskunde.nl

1.5 Arbeid en Organisatie deskundige – A&O'er

Opleiding:

Hollands College: [Hollands College | Opleiding | Arbeids- en Organisatiedeskundige](#)
NAAW (Nederlandse Academie voor Arbeids Wetenschappen): [NAAW | Opleiding A&O incl CMC programma](#)
PHOV: [Inhoud kopopleiding - PHOV](#)

Beroepsvereniging:

BA&O (Beroepsvereniging Arbeids- en organisatiedeskundigen): [BA&O - Beroepsvereniging Arbeids- & organisatiedeskundigen \(baeno.nl\)](#), Renske Krispijn, voorzitter 06 10436275 bestuur@baeno.nl

1.6 Middelbaar arbeidshygiëne

Opleiding:

Kader opleidingen: <https://kader-academy.nl/gezondheid/middelbare-arbeidshygiene-opleiding>
PHOV: <https://www.phov.nl/opleiding/middelbare-arbeidshygiene/startdata-mah/>

Beroepsvereniging:

NVvA (Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne) [Home | NVvA \(arbeidshygiene.nl\)](#), e-mail: voorzitter.nvva@arbeidshygiene.nl

1.7 Arbeidshygiënist

Opleiding:

PHOV: [Arbeidshygiëne - PHOV](#)
Kader opleidingen: [Arbeidshygiëne opleiding » Kader Opleidingen \(kader-opleidingen.nl\)](#)
NCOI: [Opleiding Arbeidshygiëne | NCOI Opleidingen](#)

Beroepsvereniging:

NVvA (Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne) [Home | NVvA \(arbeidshygiene.nl\)](#), e-mail: voorzitter.nvva@arbeidshygiene.nl

1.8 Arbeidsdeskundigen – AD'er

Opleiding:

De onderstaande opleidingen zijn geaccrediteerd door het Hobéon SKO. [Ik wil Arbeidsdeskundige worden | Arbeidsdeskundigen](#)

Capabel Hogeschool [Post HBO Arbeidsdeskundige - Capabel](#)
Scolea [Opleiding Arbeidsdeskundige | Post HBO niveau en erkend door CPION \(scolea.nl\)](#)
IVA-opleidingen: [Arbeidsdeskundige - IVA opleidingen](#)
CS-opleidingen i.s.m. HAN: [Post Bachelor Arbeidsdeskundige \(cs-opleidingen.nl\)](#)

Beroepsvereniging:

NVvA - Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, 033-2473456 E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

AKC (Arbeidsdeskundig Kennis Centrum) [Over AKC | Arbeidsdeskundigen](#),

1.9 Casemanagers

Opleiding:

Crov®: Casemanager regie op verzuim
Rccm®: Register case- en caremanager
IVA-opleidingen: [Tweedaagse casemanagement - IVA opleidingen](#); [RCCM opleiding – IVA Opleidingen](#);
[Crov-Opleiding: Casemanager regie op verzuim – IVA Opleidingen](#)

Scolea [Opleiding Casemanager van Scolea | 18-daagse op Post HBO niveau](#)
Capabel Hogeschool: [Casemanager Regie op Verzuim bij Capabel Hogeschool | Erkend HBO - Capabel; Post HBO Register Case- en Caremanager \(RCCM®\) studeren? Kies voor Capabel Hogeschool - Capabel](#)
Avans: [Crov opleiding: register casemanagement verzuim | Avans+ \(avansplus.nl\)](#)
SV-Land: [Post HBO opleiding tot Casemanager regie op Verzuim \(Crov\) - SV Land - Specialisten Sociale Zekerheid](#)
CS-opleidingen: [Post Bachelor Register Casemanagement \(cs-opleidingen.nl\)](#) samen met HAN [Opleiding Casemanagement regie op verzuim \(han.nl\)](#)
Gezond in bedrijf: [Opleiding Casemanager \(in Taakdelegatie\) | Crov® / RCMT® - Schadelastbeheersing door mensgericht handelen bij verzuim - Gezond in Bedrijf Business School](#)

Beroepsvereniging:

RNVC (): [Welkom - RNVC | voor case- en caremanagers, info@rnvc.nl](#)

1.10 Praktijkondersteuners bedrijfsarts – POB

Opleiding:

NSPOH (Netherlands School of Public & Occupational Health): [Opleiding praktijkondersteuner bedrijfsarts - NSPOH](#)

Breederode Hogeschool: [Praktijkondersteuner Bedrijfsarts \(POB\) | Breederode Hogeschool](#)

Forta opleidingen: [Opleiding Praktijkondersteuner Bedrijfsarts \(POB\) \(102 uur\) - FortaOpleidingen - FortaOpleidingen](#)

Zuyd Professional: [Praktijkondersteuner Bedrijfsarts – Zuyd Professional](#)

IKA-Ned: [Opleiding Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts \(POB\) – Reïntegratie consultant - IKA Academy \(ika-academy.nl\)](#)

Gezond in bedrijf: [Opleiding Casemanager Verzuim / Casemanager in Taakdelegatie / POB - Gedragmatig en mensgericht handelen bij verzuim - Gezond in Bedrijf Business School](#)

Beroepsvereniging:

NVPOB (Nederlandse Vereniging voor Praktijkondersteuners Bedrijfsarts): [home \(nvpob.nl\)](#). Email: [bestuur@nvpob.nl](#)

Spelers met een BIG-registratie: [Wet- en regelgeving | Registratie | BIG-register \(bigregister.nl\)](#)
[Artikel 3 beroepen + Artikel 14 beroepen \(specialisten register\)](#)

1.11 Bedrijfsarts – BA – Kerndeskundige zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet

Opleiding:

SGBO (Sociaalgeneeskundige beroepsopleidingen, Radboud UMC): [Vervolgopleiding tot bedrijfsarts \(SGBO\) - Radboudumc](#)

NSPOH (Netherlands School of Public & Occupational Health): [Opleiding bedrijfsarts - Bedrijfsgeneeskunde NSPOH](#)

Beroepsvereniging:

NVAB: [NVAB | Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde \(nvab-online.nl\)](#)
Voorzitter, [voorzitter@nvab-online.nl](#) (m)

1.12 Verpleegkundig specialist – VS

Opleiding:

[Master of Advanced Nursing Practice | Hogeschool Inholland](#)
[Master Advanced Nursing Practice studeren? Kom naar de HAN!](#)
[Advanced Nursing Practice | Hanze](#)
[Master Advanced Nursing Practice \(MANP\) dual | Hogeschool Utrecht \(hu.nl\)](#)
[Master Advanced Nursing Practice \(zuyd.nl\)](#)
[Duale master opleiding Advanced Nursing Practice - Hogeschool Rotterdam](#)
[Master Advanced Nursing Practice dual | Hogeschool Leiden \(hsleiden.nl\)](#)
[Advanced Nursing Practice duale master Tilburg | Fontys](#)
Beroepsvereniging:
V&VNVS (V&VN Verpleegkundig Specialisten) [V&VN VS \(venvnvs.nl\)](#)
[Artikel 3 beroepen Wet BIG](#)

1.13 Physician assistant – PA

Opleiding:
[Master Physician Assistant \(PA\) dual | Hogeschool Utrecht \(hu.nl\)](#)
[Physician Assistant | Hanze](#)
[Master Physician Assistant studeren? Kom naar de HAN!](#)
[Master Physician Assistant - Hbo-masteropleiding - Hogeschool Inholland](#)
[Duale master opleiding Physician Assistant \(algemeen\) - Hogeschool Rotterdam](#)
Beroepsvereniging:
NAPA (Nederlandse Associatie Physician Assistants) [Welkom bij NAPA - NAPA](#)

1.14 Arboverpleegkundigen – AVK

Opleiding:
HAN (Hogeschool Arnhem Nijmegen): [De opleiding Arboverpleegkundige \(han.nl\)](#)
NSPOH (Netherlands School of Public & Occupational Health): [Opleiding arboverpleegkundige - NSPOH](#)
Beroepsvereniging:
V&VN Arboverpleegkundigen: [Arboverpleegkundigen, Verpleegkundigen Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Werk, AVK, Vitaliteit | V&VN \(venvn.nl\). arbo@venvn.nl \(m\)](#)

1.15 Bedrijfsfysiotherapeuten

Opleiding:
Nu geen lopende opleiding
Beroepsvereniging:
NVBF (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsfysiotherapeuten): [Home Page \(kngf.nl\)](#)

Nauw betrokken beroepsgroepen:

1.16 Bedrijfsmaatschappelijk werker

Opleiding:
CSE (Christelijke Hogeschool Ede): [Deeltijd Bedrijfsmaatschappelijk Werk | Christelijke Hogeschool Ede \(che.nl\)](#)
Haagse Hogeschool: [De Haagse Hogeschool | post-hbo Bedrijfsmaatschappelijk Werk](#)
Beroepsvereniging:

BPSW (beroepsevereniging van professionals in sociaal werk): [Functiegroep Bedrijfsmaatschappelijk werk | BPSW](#)

Bijlage 3 Veiligheid en gezondheid op de werkplek binnen EU-lidstaten

Naast het literatuuronderzoek, zoals beschreven in hoofdstuk 3, is ten behoeve van dit onderzoek de situatie in Nederland vergeleken met andere Europese lidstaten. Daartoe zijn een aantal databases geraadpleegd die inzicht geven in de veiligheid en gezondheid op de werkplek in de EU -lidstaten. Deze data zijn in het kader van dit onderzoek en het beantwoorden van de hoofdvragen 4, 5 en 6²⁵ geanalyseerd. Gekeken is naar:

- de mate waarin het preventiebeleid wordt uitgevoerd en vervolgens helpen bij het beoordelen van de maatregelen (inclusief best practices),
- de mate van overdraagbaarheid naar Nederland.

Naast Nederland is de analyse gericht op de situatie in de 5 landen die vallen binnen de scope van dit onderzoek, te weten België, Duitsland, Ierland, Denemarken en Frankrijk.

Aanwezigheid deskundige werknemer, veiligheids- en gezondheidsdiensten etc.

In Denemarken is het aandeel vestigingen dat gebruik maakt van veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordigers of -diensten, relatief hoog. Ierland volgt daar vlak achter. Bij de andere landen is het beeld wisselend. Zie onderstaande tabel voor het volledige overzicht. Met de pijlen wordt het EU gemiddelde gemarkeerd, én de uitkomsten van de 6 landen binnen scope. In Nederland is het aandeel veiligheids- en gezondheidsspecialisten en -diensten over de hele linie lager dan het EU gemiddelde.

²⁵ **Hoofdvraag 4:** Op welke mogelijke wijzen kan de kaderrichtlijn worden getransponeerd in Nederlandse regelgeving?

Hoofdvraag 5: Hoe verhoudt de Nederlandse invulling van de rol van de preventiemedewerker zich tot die in andere Europese lidstaten?

Hoofdvraag 6: Hoe verhoudt het deskundigheidsniveau van de Nederlandse preventiemedewerker zich tot de preventiemedewerkers uit andere Europese lidstaten?

Tabel 48: Algemene en specifieke veiligheids- en gezondheidsspecialisten en -diensten (ESENER2019)

Country	Health and safety representative	Works council	Health and safety committee	Trade union representation
EU-27	56	24	22	18
AT	70	20	10	-
BE	27	23	29	23
BG	78	56	45	12
CH	34	25	19	13
CY	42	-	39	22
CZ	61	6	8	8
DE	73	18	24	-
DK	72	44	58	52
EE	60	29	14	6
EL	26	16	15	12
ES	49	30	18	21
FI	66	39	41	32
FR	24	35	29	20
HR	63	19	26	15
HU	48	12	7	7
IE	69	38	35	18
IS	52	7	30	55
IT	81	23	10	16
LT	87	28	17	8
LU	62	49	21	-
LV	26	10	3	10
MK	52	-	-	13
MT	61	10	28	14
NL	42	19	16	6
NO	80	15	32	68
PL	26	12	20	15
PT	24	4	13	7
RO	87	36	36	18
RS	61	10	25	18
SE	72	-	37	48
SI	33	16	-	20
SK	63	31	27	17
UK	72	32	37	19

Bron: EU-OSHA, Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2019): Overview Report, 2022, <https://osha.europa.eu/nl/publications/Esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

Selectie van de veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordiger

Aan de vestigingen die een veiligheids- of gezondheidsvertegenwoordiger hebben, is gevraagd of deze door werknemers, de werkgever of door allebei is gekozen. België, Denemarken, Frankrijk zitten bij de top 10 van lidstaten met het hoogste percentage aan vestigingen waarin de deskundige werknemer wordt gekozen door de werknemers. Nederland, Duitsland, Ierland zitten in de laagste categorie. Het percentage vestigingen waarin een deel door werknemers en een deel door werkgevers wordt gekozen is relatief beperkt.



Figuur 3: Verkiezing preventiemedewerker door werkgever of werknemers in % (ESENER2019)

Bron: EU-OSHA, Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2019): Overview Report, 2022, <https://osha.europa.eu/nl/publications/Esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

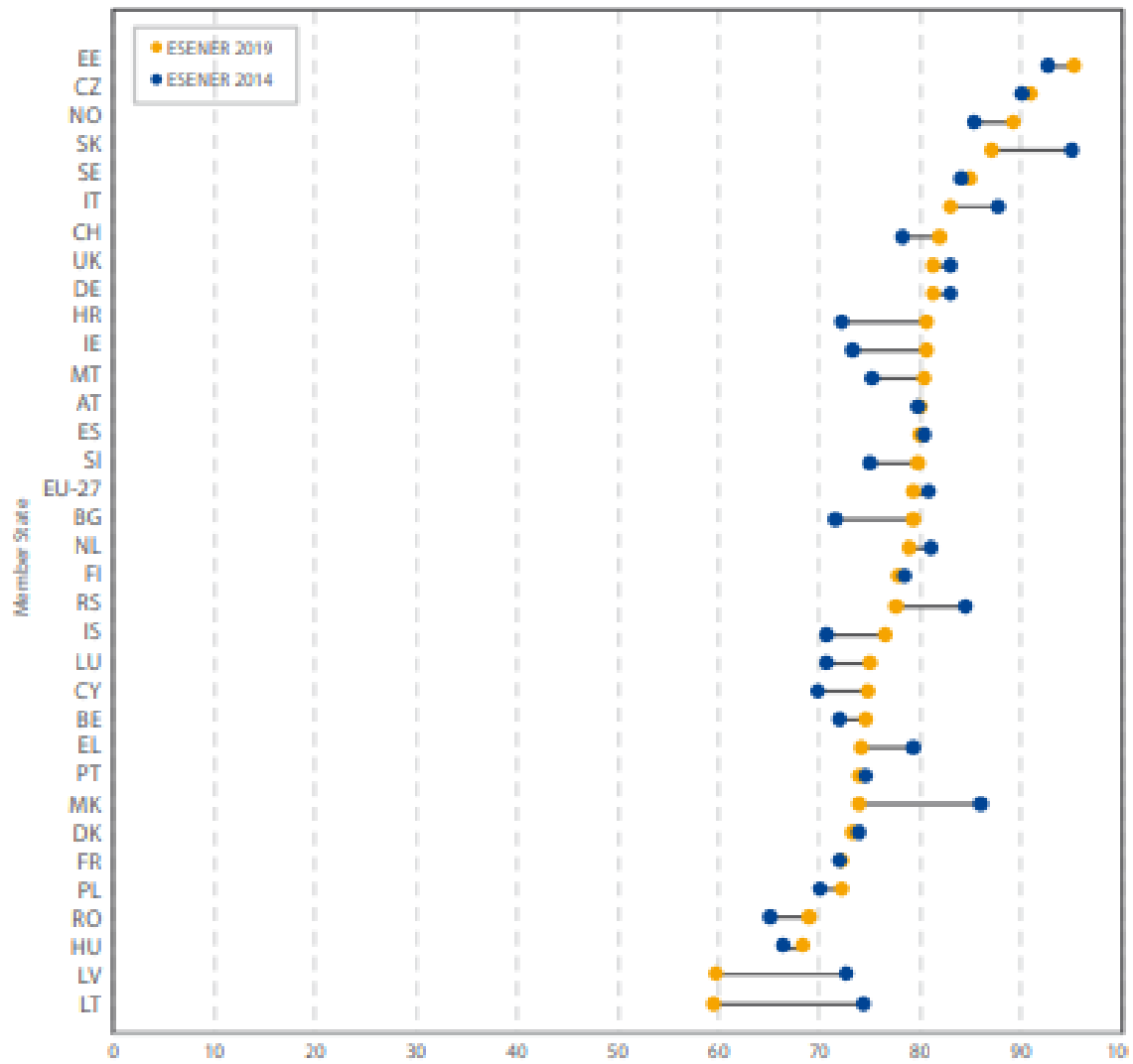
Overleg tussen personeelsvertegenwoordigers en de directie

In het geval van aanwezigheid van veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordiger of ondernemingsraad, zijn is de vestigingen gevraagd hoe vaak (regelmatig, af en toe of vrijwel nooit) er besprekingen zijn tussen de personeelsvertegenwoordigers en de directie over veiligheid en gezondheid? In België, Denemarken, Frankrijk Duitsland, Ierland en Nederland vindt dit meer dan EU gemiddelde (51%) plaats.

Bron: EU-OSHA, Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2019): Overview Report, 2022, <https://osha.europa.eu/nl/publications/Esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

Opleiding veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordigers

Aan de vestigingen met veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordigers is gevraagd of zij een opleiding of training tijdens de werkuren krijgen om hun rol goed te kunnen vervullen. Het EU-gemiddelde ligt op 80%. Voor de 6 bedrijven binnen scope is de variatie tussen de 72-82%, waarbij Duitsland en Ierland de hoogste percentages laten zien, Nederland met 77% iets lager dan het EU gemiddelde scoort. België, Denemarken en Frankrijk volgen met de relatief laagste percentages.



Figuur 4 Opleiding / training van de veiligheids- en gezondheidsvertegenwoordigers tijdens werktijd.

Bron: EU-OSHA, Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2019): Overview Report, 2022, <https://osha.europa.eu/nl/publications/Esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

Tabellen behorende bij bijlage 3

Tabel 9 Aantal niet-fatale en fatale ongelukken op het werk (personen), EEA Landen (excl. Liechtenstein), totaal en geslacht, 2021

	Non-fatal accidents at work involving at least four calendar days of absence from work			Fatal accidents at work	
	Total	Men	Women	Total	
EU	2 886 507	1 970 298	915 117	3 347	3 347
Belgium	62 038	43 544	18 493	47	47
Bulgaria	1 953	1 338	615	70	70
Czechia	36 704	25 283	11 406	88	88
Denmark	85 309	42 094	42 760	43	43
Germany	810 127	601 988	207 682	435	435
Estonia	5 478	3 907	1 571	13	13
Ireland	16 505	9 873	6 517	34	34
Greece	4 476	3 247	1 229	22	22
Spain	457 435	322 379	135 056	376	376
France	655 024	409 833	245 191	674	674
Croatia	9 697	6 218	3 477	35	35
Italy	272 787	190 056	82 731	601	601
Cyprus	1 428	1 081	347	5	5
Latvia	2 272	1 538	734	38	38
Lithuania	4 483	2 821	1 617	49	49
Luxembourg	6 474	5 064	1 410	7	7
Hungary	23 518	15 222	8 296	82	82
Malta	1 587	1 256	331	9	9
Netherlands	82 420	48 575	33 844	25	25
Austria	55 490	43 941	11 549	105	105
Poland	67 929	42 610	25 319	220	220
Portugal	113 976	82 063	31 913	93	93
Romania	2 779	1 982	797	172	172
Slovenia	14 197	9 302	4 895	14	14
Slovakia	8 050	5 247	2 803	32	32
Finland	36 994	24 346	12 648	19	19
Sweden	47 378	25 491	21 887	39	39
Iceland	1 151	724	427	2	2
Norway	10 938	6 512	4 427	39	39
Switzerland	93 978	72 986	20 992	35	35

Note: non-fatal accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work (serious accidents).
Source: Eurostat (online data codes: hsw_n2_01 and hsw_n2_02)

Bron: https://ec.europa.eu/Eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents

Bijlage 4 Tabellen bij Hoofdstuk 4

Deskundige ondersteuning

België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Ierland
Interne deskundigheid				
Elke werkgever richt een interne preventiedienst op. Deze moet opgericht worden op het hoogste niveau van de onderneming of de openbare dienst omdat de beleidsbeslissingen op dit niveau worden genomen.	De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts en een of meerdere veiligheidskundigen.	De werkgever richt een interne preventiedienst in of sluit verplicht aan bij een externe dienst.	De werkgever met minstens <u>10 werknemers</u> (wkn) moet een interne preventiedienst oprichten. Deze bestaat uit minstens één (verkozen) personeelslid en tenminste één leidinggevende, die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake gezond en veilig werken.	HSW Act - De werkgever moet zich laten bijstaan door een of meerdere bekwame personen (Safety and Health Advisor), interne deskundigheid geniet de voorkeur boven externe deskundigheid. HSW Regulations – De werkgever laat zich bijstaan door Safety Representatives, dit zijn werknemers die gekozen worden door collega's om preventieproblemen te bespreken met de werkgever.
Rol van de werkgever				
In ondernemingen tot 20 werknemers neemt de werkgever zelf de preventietaken op zich.	In kleine ondernemingen (<10 wkn en <50 wkn) kunnen de werkgevers zelf een aantal preventietaken opnemen (Unternehmermodell).		De werkgever kan de taken opnemen in bedrijven tot 10 werknemers.	De werkgever kan de taken opnemen indien hij/zij zich bekwaam acht.
Externe deskundigheid				
De werkgever is <u>verplicht</u> om een beroep te doen op externe deskundigheid als de interne deskundigheid ontbreekt.	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn. De inspectiedienst kan bepalen voor welke specifieke ondernemingen de werkgever geacht wordt om zelfstandig de zorg om de arbeidsveiligheid op te nemen en dus geen beroep moet doen op een externe veiligheidsdeskundige.	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn.	De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn of op gerechtelijk bevel of advies van de inspectie. De inspectie publiceert een lijst van erkende adviesbureaus.	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn. Deze kan aangeboden worden door een persoon of een adviesbureau.
Multidisciplinariteit				
5 disciplines dienen aanwezig te zijn in de externe diensten:	Met uitzondering van de bedrijfsarts en de veiligheidsdeskundige, die	De <i>services de prévention et de santé</i> beschikken over bedrijfsartsen en diverse	Externe diensten zijn multidisciplinair samengesteld.	Naast een Safety and Health Advisor dient de werkgever

arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne, psychosociale aspecten van de arbeid.	volgens de voorschriften moeten samenwerken, kan de aanwezige kennis van zaken in een externe dienst variëren.	deskundigen (<i>Intervenant en prévention des risques professionnels</i>) De bedrijfsartsen coördineren de samenwerking met de respectieve bedrijven.		beroep te doen op een geregistreerde arts.
België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Ierland
Taakverdeling tussen interne en externe deskundigen				
Afhankelijk van de beschikbare expertise in het bedrijf worden taken ingekocht (via preventie-eenheden) bij de externe dienst. Voor het MKB zijn dit minstens een actieve medewerking aan de risicoanalyse en het uitvoeren van een periodiek bedrijfsbezoek.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.

Rol en taken van de deskundige werknemer

België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Ierland
Taken				
Opsporen van risico's op arbeidsongevallen of beroepsziekten, toezicht houden op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk. De taken worden verdeeld tussen de preventiedeskundigen intern en extern aan het bedrijf, dit wordt in een identificatiedocument vastgelegd.	De veiligheidskundige en de bedrijfsarts werken samen aan de RI&E, zij stellen preventiemaatregelen voor en houden toezicht op de uitvoering, zij integreren veiligheid en gezondheid in de bedrijfsstructuren en de procesorganisatie. De tijdsbesteding bij de basisondersteuning is bepaald en gaat van 2,5u/jaar/wkn bij ernstige risico's tot 0,5u/jaar/wkn beperkte risico's	De bedrijfsarts spoort de risico's op werk gerelateerde aandoeningen en beroepsziekten op en verricht medisch toezicht. Hij coördineert de samenwerking bij de inkoop van externe expertise. De bevoegde werknemer ondersteunt de werkgever bij de uitvoering van preventieve acties. De IPRP voert een diagnose uit, biedt advies en ondersteuning en deelt de resultaten van zijn onderzoeken mee aan de bedrijfsarts.	De interne preventiedienst werkt mee aan de RI&E, het opstellen van het actieplan en het adviseren over de preventiemaatregelen, toezicht op opleiding en instructies voor wkn, deelname aan ongevalsonderzoek, bijna-ongevallen en werk gerelateerde aandoeningen, optreden als contactpersoon tussen de wkn en het comité, het comité informeren over problemen inzake GVW. De dienst werkt mee aan de organisatie en planning van veilige en gezonde werkomstandigheden.	Safety and Health Advisor: advies aan werkgever en management inzake preventie, problemen onderzoeken en maatregelen voorstellen. Communicatie en overtuigen zijn belangrijke vaardigheden. Safety Representatives: werkplekinspecties, ongevals- en incidentonderzoek, klachtenonderzoek, begeleiding van inspectie en mogelijke maatregelen bespreken, voorafgaandelijk advies aan wkg, overleg met collega's en de deskundige personen.
Onafhankelijkheid en bescherming				
De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij genieten bescherming tegen verwijdering uit de functie.	De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij werken in volledige onafhankelijkheid, bepaald bij wet.	De bedrijfsarts geniet van een onafhankelijke positie. De bevoegde werknemers en de deskundige inzake	De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.	De werkgever ziet erop toe dat de Safety and Health Advisor en de Safety Representatives in alle

		preventie van beroepsrisico's IPRP worden aangesteld na overleg met het comité en werken in alle onafhankelijkheid		onafhankelijkheid kunnen werken.
--	--	--	--	----------------------------------

Aanstelling en onafhankelijkheid van de preventieadviseur

België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Ierland
Aanstelling				
Aanstelling gebeurt na goedkeuring van het comité.	Aanstelling gebeurt via een aanstellingsdocument, met akkoord van de ondernemingsraad.	De bedrijfsarts neemt de coördinatie van de preventietaken op zich. De bevoegde werknemers en de deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP worden aangesteld na overleg met het comité	De werkgever stelt een personeelslid en een leidinggevende aan in de interne dienst.	De werkgever stelt een of meerdere Safety and Health Advisers aan die advies kunnen geven over het preventiebeleid alsook over technische materies. De personen moeten voldoende training, ervaring en kennis bezitten die passend zijn voor de aard van het werk dat moet worden uitgevoerd. HSA adviseert om in te zetten op opleiding en de adviseur(s) deel te laten maken van het management team. Ook beroep doen op externe deskundigheid wordt aanbevolen. Safety Representatives worden gekozen door de werknemerspopulatie.
Onafhankelijkheid en bescherming				
De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij genieten bescherming tegen verwijdering uit de functie.	De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij werken in volledige onafhankelijkheid, bepaald bij wet.	De bedrijfsarts geniet van een onafhankelijke positie. De bevoegde werknemers en de deskundige inzake preventie van beroepsrisico's IPRP worden aangesteld na overleg met het comité en werken in alle onafhankelijkheid	De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.	De werkgever ziet erop toe dat de Safety and Health Advisor en de Safety Representatives in alle onafhankelijkheid kunnen werken.

De opleiding van de deskundige werknemer

België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Ierland
Basisopleiding masterdiploma of bedrijfsarts. Afhankelijk van de grootte en de risicograad van de	Basisopleiding ingenieur of bedrijfsarts. Twee jaar ervaring en bijkomende opleiding afhankelijk van de aard en	Bedrijfsarts: opleiding arts met bijkomende specialisatie. De opleiding van de bevoegde werknemer duurt	Het personeelslid en de leidinggevende in de interne dienst moeten een driedaagse opleiding volgen.	Safety and Health Advisor en Safety Representatives: de werkgever kijkt naar de opleiding, kennis en ervaring; in functie hiervan kunnen zij opleidingen en

onderneming : opleiding van 42u tot 400u.	de risicograad van de onderneming: zelfstudie gecombineerd met een aantal weken hoorcollege en stage. De werkgever staat in voor de opleiding.	3 dagen of een totaal van 21u. De IPRP beschikt over een diploma hogere (arbeidsgerelateerde) studies		bijscholing volgen, bv om de wijzingen in de wetgeving te kennen. Omvang en tijd is niet gespecificeerd.
---	--	--	--	---

Indeling van werkgevers in groepen volgens economische activiteit en aantal werknemers

	Activiteit van het bedrijf of organisatie	NACE-code beginnend met ... (indicatieve aanduiding)	Aantal werknemers			
			A	B	C Werkgever ≠ interne preventieadviseur	D Werkgever = interne preventieadviseur
Zeer zware risico's	winning en vervaardiging van splijt- en kweekstoffen	07.21, 24.46	minstens 50	20 tot 49	1 tot 19	1 tot 19
	cokesovenbedrijven	19.1				
	aardolie-industrie	06, 09.1, 19.2				
	- chemische grondstoffenfabrieken - petro- en carbochemische industrie - vervaardiging van andere chemische producten met voornamelijk industriële of agrarische toepassing	20.1, 20.2, 20.51, 20.52, 20.53, 21.1				
Zware risico's	productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warmwater	35	minstens 200	50 tot 199	1 tot 49	1 tot 19
	- vervaardiging en eerste verwerking van metalen	24 (behalve 24.46 = zeer zware risico's),				
	- vervaardiging van producten uit metaal	25, 31.01, 31.09, 32.11, 32.2, 32.3, 32.4				
	machinebouwnijverheid	28				
	vervaardiging van steen, cement, betonwaren, aardewerk, glas	23				
	chemische industrie, behalve de subsectoren die vallen in de categorie zeer zware risico's	20.3, 20.4, 20.5 (behalve 20.51, 20.52, 20.53 = zeer zware risico's), 21, 22				
	de kunstmatige en synthetische continugaren- en vezelindustrie.	20.6				
	- autobouwbouw en de fabrieken van auto-onderdelen; - de overige transportmiddelenfabrieken;	29, 30				
	houtindustrie en de fabrieken van houten meubelen;	02.2, 16, 31.01, 31.02, 31.09, 32.4				
	bouwnijverheid	41, 42, 43				
	veesverwerkende nijverheid	10.1				
menselijke gezondheidszorg	86					
vervoer en opslag	49, 50, 51, 52, 53					
Beperkte risico's	winning, reiniging en distributie van water;	36, 37	minstens 500	100 tot 499	1 tot 99	
	de metaalverwerkende industrie, en de fijnmechanische en optische industrie, behalve deze met zware risico's	26, 27, 31, 32				
	- vervaardiging van elektronische en informaticaproducten, elektrische apparatuur					
	- vervaardiging van meubelen (niet hout of metaal = zware risico's)					
de andere be- en verwerkende industrieën, behalve deze met zware risico's	10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8, 10.9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18					
- overige industrie (niet hout of metaal = zware risico's)						
- andere voedingsindustrie dan vleesverwerking, tabak						
- textiel						
- vervaardiging van leer, bont, schoenen,						
- papier en karton, drukkerijen						
Bedrijven en organisaties niet hierboven vermeld			minstens 1000	200 tot 999	1 tot 199	

Genoemde verbeter suggesties uit interviews

1.1 Verbeter voorstellen vanuit de interviews deskundige werknemers

NL:

Opleiding

1. Positie en impact van de deskundige werknemer verbeteren door een gedegen opleiding, met aandacht voor vaardigheden (softskills), communicatie, cultuur. Volwaardige MBO- of HBO- opleiding, inclusief eindopdracht en diploma.
2. Diploma is aantal jaren geldig. Door puntensysteem (door ervaring en bijscholingen of andere manieren om je kennis actueel te houden) is hercertificering mogelijk.
3. Aandacht voor het verbeteren (uitbreiden) van de opleiding en het vastleggen van een minimaal opleidingsniveau.
4. Opleidings- en deskundigheidseisen sector- en bedrijfsafhankelijk: aard van de risico's (aansluiten op de Arbocatalogus), complexiteit van het bedrijf.
5. Modulaire opbouw van de opleiding. Op basis van intredetoets en de leerbehoefte de opleiding op maat samenstellen (sectorafhankelijk en complexiteit van het bedrijf).
6. In opleiding ook aandacht voor hoe je je als deskundige werknemer positioneert ten opzichte van OR en MT en hoe je het belang van goede arbeidsomstandigheden kunt benadrukken. Omgaan met weerstand.
7. Bied themagerichte bijscholingen aan. Verdiepingen.
8. Besteed ook aandacht aan contact met de NLA.
9. deskundige werknemer moet ook dingen kunnen organiseren – planmatig en de gelegenheid hebben. Dit ook meenemen in de opleiding.

Kennisgroep deskundige werknemers

10. Platform voor deskundige werknemer in NL zodat ze meer van elkaar kunnen leren.

Positie in het bedrijf

11. Maak onderscheid in deskundige werknemers voor beleidszaken en deskundige werknemers voor operationele taken.
12. Meer beslissingsbevoegdheid. Is nu niet een opgetuigde functie. Volwaardig adviseur van het management.
13. Positionering van de deskundige werknemer moet verbeterd worden om serieus genomen te worden.
14. In de opstartfase is meer capaciteit nodig om de preventietaken goed in te regelen. Hier moet aandacht voor zijn bij de aanstelling van de deskundige werknemer.
15. Binnen het MT moet iemand arbo in zijn portefeuille hebben: veilig en gezond werken moet één van de beleidslijnen zijn. Duidelijk maken dat aandacht voor arbo niet alleen gezondheidswinst, maar ook geld oplevert. Dit MT lid is de directe gesprekspartner van de deskundige werknemer.
16. De preventiemedewerker als volwaardige functie. Niet als rol 'erbij' en dus geen combi met andere taken en functies. Goede functiebeschrijving en goede inschaling is noodzakelijk voor de positie van de deskundige werknemer binnen het bedrijf.
17. Koppeling met de grootte, complexiteit van het bedrijf en de aard van de sector. Het effect zal zijn dat je je als deskundige werknemer sterker voelt staan en je meer serieus genomen wordt door het management.
18. Positionering van de deskundige werknemer moet verbeterd worden om serieus genomen te worden.
19. Verplicht aantal uren hangen aan deskundige werknemer taken dan laat je als organisatie zien dat je deskundige werknemer serieus neemt.
20. Zorg ten alle tijden dat er budget is voor preventie in organisaties (dat is heel vaak nog niet zo).

21. Deskundige werknemer taken verdelen over meerdere medewerkers (Arboteamleden), dat maakt meer impact. Ook draagvlak creëren vanuit meerdere functielagen in het team om verschillende perspectieven en typen mensen te hebben (het moet schuren om de beste oplossingen te realiseren).
22. Aanstellen van iemand die intrinsiek gemotiveerd is en impact heeft. Het risico blijft altijd dat productie vóór gaat. Laat mensen uit operatie altijd meedenken voor draagvlak.
23. Samenwerking met externe adviseurs voor specifieke inhoudelijke kennis.

Arbowet

24. Vereenvoudiging van de regelgeving.
25. Geef een raamwerk voor het aantal deskundige werknemers, waarbij een koppeling met de grootte, complexiteit van het bedrijf en de aard van de sector. Het effect zal zijn dat je je als deskundige werknemer sterker voelt staan en je meer serieus genomen wordt door het management.
26. Geef duidelijkere kaders mee voor opleiding en tijdbesteding (bijvoorbeeld zoveel uren voor organisatie < 100 medewerkers, 100-500 medewerkers en > 500 medewerkers).
27. Eén Europese wetgeving mbt arbeidsomstandigheden. O.a. mbt de uitvoering van de RI&E en het beter vastleggen van preventietaken. Mn bij bedrijven met een internationale bedrijfsvoering.
28. Preventietaken scherper omschrijven.

1.2 Verbetervoorstellen vanuit de interviews met de multinationals

29. In België gaat men serieuzer om met de aanstelling van een PA met de juiste kennis en kunde. PA heeft echt een plek in de organisatie en maakt impact .
30. Belangrijk criterium is veiligheid moet in je hart zitten en niet alleen in je hoofd. It's a way of live+ core value. Ook het upgraden van de opleiding zal bijdragen aan de positie van de deskundige werknemer.
31. Algemeen PA /mdws BENELUX meer aandacht nodig voor niet inhoudelijke kennis zoals soft skills en de communicatie skills.
32. In België – meer onduidelijkheid in communicatie dan Nederland – hou die duidelijkheid vooral vast.
33. In België is lage bezetting qua staf ES – Leuven is grote brouwerij en heeft maar 3 ES mdws. Wel zijn aantallen wettelijk geregeld in België– zoveel mensen zoveel uren ES.
34. Meer duidelijkheid voor de bedrijven wat je nodig hebt om de Health & Safety rol goed te kunnen vervullen binnen je organisatie; qua aantallen, qua niveaus; ga met verschillende classificaties werken – naar voorbeeld België; het is nu te vaag en er zijn geen richtlijnen
35. Gedegen opleiding naar voorbeeld Duitsland → op inhoud en uitvoering
36. De acceptatie en normalisatie van gezond en veilig werken zoals in de UK
37. Voeg de menselijke en holistische blik en werkwijze toe aan H&S zoals in Scandinavië
38. Verbinding deskundige werknemer/H&S met arbodiensten. Dit krijgt nu veel te weinig aandacht. Hierdoor zou meteen ook het melden van beroepsziekten kunnen worden verbeterd. Dit wordt nu veel te weinig gedaan omdat het veel gedoe oplevert en er te weinig opvolging aan wordt gegeven in de bedrijven. Als je interne en externe expertise op dat gebied met elkaar verbindt zou hier veel winst behaald kunnen worden.
39. Besteed (extra) aandacht aan het beleggen van preventietaken binnen MKB bedrijven. Daar is meer dan in grote bedrijven de valkuil dat die taken naast een gewone functie worden gedaan. Men krijgt daar dan wel wat uren voor, maar de productie gaat toch altijd voor. Bovendien worden deze deskundige werknemers die de taken 'erbij doen' niet voor vol aangezien.
40. Training van een paar dagen is ver onvoldoende. Het is een mooie aanzet, maar dit moet echt groter opgetuigd worden. Profiel vaststellen.

41. 'De preventiemedewerker' en dus 'de opleiding en deskundigheidseisen bestaan niet'.
42. Ben je goed voorbereid op je taak. Hangt af van sector, complexiteit van risico's en omvang van het bedrijf. Dit maakt welke kennis en vaardigheden er nodig zijn:
43. Arbowet
44. Wet op de ondernemingsraad
45. Inhoudelijke deskundigheid. Evt verdeeld over meerdere deskundige werknemers (hangt af van grootte van het bedrijf).
46. Ervaring (inclusief een coachingstraject)
47. Specifieke vaardigheden om te kunnen manoeuvreren tussen de verschillende lagen in een organisatie.

1.3 Verbetervoorstellen vanuit de stakeholderinterviews:

- BA&O: Ruimte maken voor het onderhouden van een complete database; Arbo kennisnet zou daar een goed platform voor zijn. Subsidies / investering vanuit de overheid is daarvoor nodig.
- Vastleggen minimaal niveau en deskundigheidseisen kan helpen
- Minimaal basishniveau (werk- en denk niveau)
 - Algemene deskundigheid en specifieke deskundigheid
- Scherpere toetsing van rol deskundige werknemer in RI&E.
- Adviesvaardigheden trainen van deskundige werknemer.
- BvAA: Subsidie voor eigen beroepsvereniging zodat die de taak beter kunnen vervullen. Dan zou het bereik een stuk groter zijn. Dit kan gericht zijn op bepaalde taken of dingen zijn (gratis training, marketing)
 - Dat zou ook helpen om het aantal leden flink te kunnen laten groeien.

Bijlage 5 Discussiepunten stakeholdersessies

		Deskundigheid	
Scenario		Argumenten voor	Argumenten tegen
Meer wettelijk regelen	Voorschrijven vereist deskundigheidsniveau op basis van type organisatie	Met de huidige regelgeving loopt het vast. Er is meer nodig. Deskundigheidsniveau gaat omhoog. Gemotiveerde medewerkers blijven over.	Medewerkers haken af Meer regeldruk Alsnog veel verschillende soorten bedrijven over dezelfde kam scheren. Weinig mogelijkheid tot maatwerk als je het wettelijk regelt.
	Voorschrijven inhoud opleiding	Goed om grote verschillen tussen opleidingen tegen te gaan Altijd voldoende aandacht voor de belangrijkste onderwerpen	Mensen haken af Opleidingen worden langer
	Diploma en/of certificering	Diploma bij geaccrediteerde opleiding wordt als goede optie gezien Meer aanzien voor de betreffende medewerkers Mogelijk aantrekkelijk voor medewerkers	Wordt een te zwaar middel gevonden. Zeker het certificeringstraject.
	Modulaire opbouw van de opleiding	Geeft ruimte aan benodigde deskundigheid	
<p>Randvoorwaarden: Differentiatie nodig voor bedrijfsomvang.</p> <p>Naamgeving (Preventiemedewerker) werpt misverstand op. Daar iets aan doen. Er zijn nl heel veel andere arbo-functionarissen die nu geen PMW genoemd willen worden als HSE manager, KAM coördinator Arbo-coördinator</p> <p>Huidige wetgeving werkt blijkbaar niet, dus moeten we iets nieuws/extra's proberen!</p>			
Afspraken op sectorniveau	Sectororganisaties minimumeisen laten opstellen	Via arbocatalogus of branche RI&E	Risico op grote verschillen tussen sectoren Niet alle sectoren hebben kennis en capaciteit om dit (goed) te doen

			Vraagt inzet van de NLA (controle, aanpassing in manier van handhaven)
	Modulaire opbouw van de opleiding		Steeds minder bedrijven aangesloten bij sectororganisaties

Randvoorwaarden:

Sectoren kunnen ingezet worden om te bepalen welke minimumeisen of modules er nodig zijn. Echter moet je sectoren niet zelf de eisen laten opstellen of de modules laten ontwikkelen, dan krijg je te grote verschillen tussen sectoren.

Zelfregulering met meer ondersteuning	Modulaire opbouw van de opleiding		
	Kennis toegankelijk maken	Gebruik de bestaande platformsites hiervoor, zoals arboportaal.nl en Inprevent.nl. Moet wel actueel en peer reviewed zijn. Ook meenemen in standaard mbo onderwijs, zodat kennis over gezond en veilig werken beter bekend is	De maatregel op zich veranderd weinig, alleen aanvullend wordt het als meerwaarde gezien.

Randvoorwaarden:

Als kennis toegankelijker wordt gemaakt moet dit ook doorlopend bijgehouden worden. Hiervoor is capaciteit (en budget) nodig. Een eenmalige update van de platformen is niet effectief op lange termijn.

Positie binnen bedrijf verstevigen			
Scenario		Argumenten voor	Argumenten tegen
Meer wettelijk regelen	Rapportage verplichting voor preventiebeleid	Kan gecombineerd worden met ESG-rapportage Geeft urgentie aan preventiebeleid op directieniveau	Zeer indirecte maatregel. Er wordt sterk getwijfeld aan de nut en noodzaak Door preventiebeleid openbaar te maken wordt het een juridisch document. Daarmee verliest het zijn waarde.
	Benoeming door OR, PVT of door medewerkers	Betere machtsverhouding tussen OR en directie "Master's voice" wordt voorkomen.	Populariteitswedstrijd OR weet niet altijd wie het meest geschikt is voor de rol.

	Gezamenlijke rol management en medewerkers		
	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken	Zo kan je makkelijk het onderscheid maken tussen expertise op de werkvloer en veranderkundige skills.	Te zwaar voor MKB
	Deskundigheid verhogen		
Afspraken op sectorniveau	Rapportage verplichting voor preventiebeleid		
	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken		
	Verhogen deskundigheid	Adviseurs vanuit de brancheorganisatie kunnen bedrijven helpen	Alleen nuttig voor aangesloten bedrijven.
Zelfregulering met meer ondersteuning	Onderscheid tussen deskundige werknemer voor operationele taken en beleidstaken		Huidige systeem is te vrijblijvend.
	Verhogen deskundigheid		

Taken en tijdsbesteding			
Scenario		Argumenten voor	Argumenten tegen
Meer wettelijk regelen	Te besteden tijd expliciteren in wetgeving	Meer houvast voor bedrijven Geeft deskundig medewerker een wapen om tijd en rol af te dwingen	Per bedrijf verschilt de behoefte en de risico's je kan dit niet wettelijk regelen op een manier dat het voor iedereen past. Verplichtingslast voor MKB
	Taken expliciteren in wetgeving	Men is voor jaarlijks overleg vastleggen tussen PMW en BA	Er worden vraagtekens gesteld of meer regels tot betere uitvoering leidt. Wel doel, geen taakvoorschriften Zie bovenstaande punten
Randvoorwaarden: <u>Duidelijk</u> beschrijven van de taken in wetgeving. Helder taalgebruik!			
Afspraken op sectorniveau	Taken en te besteden tijd laten definiëren door sectororganisaties		

Zelfregulering met meer ondersteuning	Tijdsbesteding opnemen in beleidsregels	<p>Meer houvast voor bedrijven terwijl ze nog wel de mogelijkheid hebben om het zelf in te vullen</p> <p>Geeft deskundig medewerker een wapen om tijd en rol af te dwingen</p> <p>Verleiden tot goede praktijken</p>	Blijft een vrijblijvend systeem.
	Betere voorlichting over wetgeving		<p>Arbokerndeskundige staan al onder druk op het moment.</p> <p>Huidige systeem is te vrijblijvend.</p> <p>Voorlichting bereikt bedrijven niet.</p>

Bijlage 6 Verslaglegging stakeholdersessies

Om de visie van de betrokken stakeholders mee te nemen in het onderzoek, zijn er drie stakeholdersessies georganiseerd. Tijdens deze sessies zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek geëvalueerd.

Bij elk van de drie bijeenkomsten is een andere doelgroep aangesloten. De eerste bijeenkomst is gehouden met preventiemedewerkers, Arbo professionals en de beroepsgroepen. Voor de tweede sessie zijn er sectororganisaties uitgenodigd en de laatste sessie is gehouden met de Nederlandse arbeidsinspectie en belanghebbende binnen het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid. In deze bijlage worden de opzet en belangrijkste inzichten van deze drie sessies uiteengezet.

1.1 Opzet stakeholderbijeenkomsten

Bijeenkomst 1 en 2

De eerste twee bijeenkomsten volgen dezelfde opzet. In deze bijeenkomsten is het onderzoek uitgelegd en zijn de verschillende maatregelen doorgesproken met de deelnemers. Daarna is er in subgroepen gediscussieerd over de voorgestelde scenario's. De focus hierbij lag op de voor- en nadelen en bij het identificeren van randvoorwaarden van elk scenario. Tot slot hebben de deelnemers te kans gekregen om in een visieronde zelf een eigen scenario vorm te geven.

Bijeenkomst 3

Voor de derde bijeenkomst is er een andere opzet gekozen. Gebruikmakend van de inzichten uit het onderzoek en de eerste twee stakeholderbijeenkomsten zijn er discussiethema's bedacht die door middel van stellingen aan de deelnemers zijn voorgelegd. Met behulp van de daaropvolgende discussies, zijn de inzichten, ervaringen en standpunten van de deelnemende beleidsmakers verzameld.

1.2 Resultaten stakeholderbijeenkomst 1 en 2 per thema

1.2.1 Deskundigheid

Het draait niet om de preventiemedewerker, het draait om risicomanagement

"We moeten ons blijven realiseren dat het niet gaat om de preventiemedewerker, maar om één of meerdere mensen binnen een organisatie die zich bezig houden met arbobeleid/duurzame inzetbaarheid/gezond en veilig werken. Of dit nu een preventiemedewerker of een hele HSE-afdeling is, dat is irrelevant."

- Wat voor soort inzet er nodig is, is afhankelijk van de grootte en het type organisatie
- PMW kan gezien worden als het instapniveau, taken worden overgenomen door deskundigen als de organisatie verder ontwikkeld. Voor het instapniveau dient wel een minimum opleiding te zijn.
- Wat er nodig is, is afhankelijk van het bedrijf, als je dit teveel reguleert gaat dat verloren. Dan gaan we alle bedrijven over dezelfde kam scheren.

Deskundig, maar ook aantrekkelijk

Naast deskundigheid kan/moet er ook naar gekeken worden om de functie aantrekkelijker te maken. Dit maakt het makkelijk om preventiemedewerkers te vinden, iets dat soms nu nog een uitdaging is.

Platformsites voor het toegankelijk maken van kennis

- Hoe houden we ze actueel & peer reviewed
- Te weinig (geen?) geld voor onderhoud

Uniformeren van basis opleiding

- Met diploma dat geldt als certificering -> zolang het maar geen administratief proces wordt

- Onderscheid tussen beleidsmatig en operationeel -> 2 aparte opleidingen?
- Nascholing -> Zoals bij BHV of EHBO zou wenselijk zijn.

Algemene basisopleiding met aanvullende modules

- Kaders door overheid
- Invulling door sector
- RI&E voor invulling als er geen sector is (dus controle door arbo kerndeskundige)
- Basisopleiding bevat info over waar kennis te halen is

Betere informatievoorziening door overheid en sectoren

- Ook meer kennis over gezond en veilig werken/preventie meenemen in andere opleidingen, zodat preventie meer leeft op de werkvloer en PMW minder alleen staat

Ondersteuning van bedrijven door sectoren (Sectoradviseurs, bijv. arbo kerndeskundige)

- Relatie met Arbo catalogus en branche RI&E.

1.2.2 Positie binnen bedrijf verstevigen

Leer van het Deense model

In de gesprekken is het Deense model meerdere keer naar voren gekomen als een interessant en goed werkend model waar we in Nederland veel van kunnen leren. Met name de samenwerking tussen management en PMW is iets dat in praktijk goed werkt.

Benoeming door OR

- Meer evenwicht
- Kunnen medewerkers de deskundigheid van een PMW beoordeling?
- Hoe zorgen we ervoor dat het geen populariteitswedstrijd wordt?

Nieuwe naam voor Preventiemedewerker

- Deskundige V&G (opmerking: zullen veel deskundige tegen zijn!)

Meer autoriteit door betere samenwerking met Arbo kerndeskundige

Hybride model: Intern als het kan, extern als het moet

- Zo kan je gebruik maken van de al aanwezige kennis en hoeft niet elk bedrijf het wiel opnieuw uit te vinden

Ook positie binnen de sector verstevigen

- PAGO / Branche RI&E -> koppeling met sector (benchmarks)

Rol OR/PVT vergroten door verantwoordelijkheid bij hen te leggen.

1.2.3 Taken en tijdsbededing

PMW op procesniveau, niet op inhoud

Rol van PMW zou veel meer op het proces moeten liggen dan op de inhoud (eigenlijk hoeft die alleen maar te weten wanneer welke deskundige nodig is, dus echt op procesniveau). Opleiding en

ondersteuning zou hier ook op afgestemd moeten zijn. Taken kunnen/moeten dan ook breder worden gemaakt en verder worden geëxpliciteerd (in wetgeving of beleidsregels).

- Hierbij hoort een duidelijke taakverdeling tussen PMW, HR, Management, etc. Dit loopt nu nog te vaak in elkaar over.

Tijd-> normen -> kader -> Belangrijk! -> Wettelijk?

Meer handvatten, zoals bij BHV

De vergelijking met het systeem is gemaakt zoals dat wordt gebruikt rondom het inzetten van BHV'ers. Hier kunnen we van leren, dit werkt in praktijk goed. Het biedt houvast zonder teveel in detail te gaan.

Beleidsregels: Meer houvast voor eigen invulling

Door de benodigde tijdbesteding en taken uit te voeren door de PMW op te nemen in de beleidsregels zou dit meer vrijheid geven voor eigen invulling dan door op te nemen in wetgeving.

Kijk naar grootte en risico dat een organisatie loopt -> niet alles over 1 kam!

- Voorkom verplichtingslast voor MKB

Wel doel, geen taakvoorschriften wettelijk regelen

De voordelen van wettelijk vastleggen voorkomt de onduidelijkheid die er nu is met betrekking tot de taken en de hoeveelheid tijd. Wel gaven de stakeholders aan vast te willen houden aan de doelvoorschriften in de arbowet en niet de taken en tijd tot in detail (door wie, wat moet worden gedaan) vast te leggen. Eigen invulling van hoe het ingevuld kan worden geeft organisaties de flexibiliteit om naar eigen inzicht invullen te geven aan de arbowet.

Meer duidelijkheid in regelgeving, zonder de regeldruk te verhogen

- Eventueel vaststellen van tijdsbesteding, wettelijk of adviserend
- Geeft houvast voor PMW en directie, creëert draagvlak binnen de org.
- Verdieping/details op sectorniveau

Differentiatie naar omvang en risicocategorie

- Bij grotere organisaties onderscheid tussen beleid en operationeel PMW
- Bijv: 1 FTE per 1000 medewerkers

Samenwerking tussen AKD en PMW uitbouwen en duidelijker omschrijven

Kerndeskundige aanspreken op hun toetsende rol

- Stelsel rondom AKD staat al onder druk, mogelijk niet handig om daar extra olie op te gooien

1.2.4 Overige inzichten

Gebruik de RI&E

RI&E toetskader is mogelijk middel waarin veel van de punten die besproken zijn kunnen worden opgenomen voor eenvoudige implementatie binnen bestaande procedures

Maatregel: Registratie van preventiemedewerkers

Bijvoorbeeld bij de KVK of een overheidsorgaan. Zo krijgen de preventiemedewerkers meer aanzien binnen de organisatie en wordt hun rol officiëler. Daarnaast geeft het meer inzicht in wie de preventiemedewerkers zijn en ontstaat er een manier om deze te bereiken ("je kan ze pas bereiken/helpen

als je weet wie het zijn"). Hierbij is aangegeven dat je geen invloed kan uitoefenen op een groep als je die niet in beeld hebt.

- Dit kan de functie ook meer aanzien geven!

Veel sectoren hebben niet voldoende kennis om dit te kunnen dragen

Hoewel het een mooi middel zou kunnen zijn om meer afspraken te maken die passen binnen het type werk binnen een sector, hebben we in het verleden gezien dat dit niet werkt. Er zijn een aantal sectoren waar dit zou werken maar bij veel andere sectoren niet. Dit zien we ook bij de arbocatalogus en branche-RI&E. Die zijn vaak incompleet of verouderd. Sectoren hebben vaak onvoldoende kennis (of middelen) om dit effectief op te pakken.

Het Belgische model op inhoud, maar niet wettelijk

Veel van de dingen die in België worden gedaan (duidelijkheid over taken, opbouw van de opleiding, etc) zijn goede maatregelen. Dit moet volgens een deel van de deelnemers alleen niet wettelijk worden vastgelegd. Dat haalt de flexibiliteit weg bij de grotere bedrijven en zorgt voor regeldruk bij de kleinere bedrijven. Door te werken met richtlijnen is er wel duidelijkheid, maar hebben bedrijven vrijheid om dit in te vullen zoals het bij dat bedrijf past. Waar die richtlijnen dan vandaan komen is minder relevant.

Huidige systeem is te vrijblijvend

Voorlichting bereikt bedrijven niet

Geef de NLA een rol bij het borgen van de kwaliteit van de arbocatalogus & Branche RI&E

- Nu zijn deze vaak niet volledig en/of actueel, is een probleem
- Zware belasting voor de NLA -> Is dat haalbaar?

Maak van de RI&E geen juridisch document

Door de RI&E publiek te maken (rapportageverplichting), loop je het risico dat het een juridisch document wordt. Risicomanagement moet centraal staan in een RI&E, zonder daarbij zorgen te hebben over publieke backlash van wat er opgeschreven is. Het mag niet zo zijn dat juristen of communicatiemedewerkers invloed krijgen op óf en de manier waarop risico's worden beschreven in de RI&E.

- Mogelijk om aansluiting te vinden bij het ESG rapport

Toenemende individualisatie van bedrijven -> minder deelnemers vakbonden en sectororganisaties. Daardoor meer zelf het wiel uitvinden

1.3 Resultaten stakeholdersessie 3 in grote lijnen

De beschrijving van de taken van de preventiemedewerker

Tijdens de discussie is voor voren gekomen dat de meeste deelnemers van de stakeholderbijeenkomst het ermee eens zijn dat het er een verduidelijking moet komen van de taken. Er is veel consensus dat de huidige situatie niet voldoet.

Er is veel discussie geweest over de beste manier en plek om deze verduidelijking te plaatsen. Zo zijn er een aantal deelnemers voorstander van verduidelijken in de wet, omdat het wettelijk regelen mogelijkheden biedt voor handhaving en de urgentie vanuit de overheid duidelijk maakt. Anderen zijn er geen voorstander van om het wettelijk te regelen omdat het dan te weinig mogelijkheden tot maatwerk

biedt, en mogelijk het MKB onnodig hard raakt. Ook zijn er twijfels hoeveel impact het gaat hebben om dit wettelijk te regelen.

Wat betreft het uitbreiden van de taken in de wetgeving zijn de meningen flink verdeeld. Sommige deelnemers geven aan dat ook de huidige taken al niet gedaan worden, en dat daar in eerste instantie de focus moet liggen. Anderen denken dat het uitbreiden van de taken, wel een effectief middel kan zijn in combinatie met een set van andere maatregelen.

De beschrijving van de minimum tijdsbesteding van de preventiemedewerker

Een ander onderwerp waar over is gediscussieerd is het vastleggen of schetsen van kaders rondom de minimum te besteden tijd. Hoewel er een aantal deelnemers voor dit idee waren is er ook flinke weerstand. De deelnemers zijn erover eens dat het bedrijven kan helpen om deze kaders te krijgen, en dat het voor de preventiemedewerker nuttig kan zijn om diens tijd te claimen binnen de organisatie. Echter zijn er ook tegenargumenten te bedenken. Zo wordt er aangegeven dat er al rekentools zijn die deze kaders bieden. Ook wordt er aangegeven dat er beter vanuit de taken beredeneerd kan worden bij het bepalen van de benodigde capaciteit, de invulling van de rol verschilt immers enorm tussen organisaties, dus 1 kader meegeven kan niet goed.

De preventiemedewerker moet geen moetje zijn

In de discussie is op meerdere momenten naar voren gekomen dat de effectiviteit van maatregelen in grote mate samenhangt van de motivatie van de organisaties. Bedrijven die niet willen, gaan het door deze maatregelen niet ineens wel goed doen. Er wordt besproken of de maatregelen niet meer in de motiverende hoek moeten zitten dan in de wetgevende//compliance hoek. Bedrijven zien vaak onvoldoende de toegevoegde waarde van de preventiemedewerker. Bij rollen zoals de bhv'er en vertrouwenspersoon zien bedrijven die in regel een stuk beter, daardoor worden die rollen vaak met meer succes ingevuld.

Er wordt daarbij echter aangegeven dat ook handhavende acties ervoor kan zorgen dat er urgentie ontstaat binnen bedrijven. Een bezoek van de inspectie is een zeer effectief middel om urgentie voor gezond en veilig werken te creëren en kan de preventiemedewerker helpen om stappen te zetten binnen de organisatie. Er wordt daarbij afgevraagd of dat niet een onderliggend probleem is, dat bedrijven zelf te weinig gemotiveerd zijn om een gezonde en veilige manier te willen werken.

Borgen van de inzet van de preventiemedewerker

Naast het vastleggen in de RI&E en de wetgeving, kunnen arbodiensten hier ook een rol in spelen. Door in het basiscontract met de arbodienst afspraken te maken over de preventiemedewerker kan er vanuit die kant ook controle plaatsvinden.

Onderscheid in invulling

Het maken van onderscheid in de deskundigheid en tijdsbesteding van werkzaamheden van de deskundige medewerker op basis van omvang en risico's van organisaties kan zorgen voor een betere afstemming van capaciteiten en vereiste kennis. Er is weinig animo om ook de taken van de preventiemedewerker te laten afhangen van het soort organisatie. Er kunnen immers ook incidenten plaatsvinden bij kleine organisaties.

Daarbij worden wel de tegenargumenten besproken dat we zien dat er bij landen waar dit strakker is geregeld niet persé betere arbeidsomstandigheden zijn dan bij ons, dus dat werpt de vraag op of het strakker regelen wel leidt tot het gewenste effect.

Ook wordt er genoemd dat er heel bewust in de hele arbowet geen onderscheid wordt gemaakt tussen type organisaties. Om dat nu wel te gaan doen op dit onderwerp is een breuk met de lijn die de overheid over de hele linie hanteert.

Inrichten van een kwalificatiesysteem voor de preventiemedewerker

Een groot onderwerp van discussie tijdens de sessie óf en op welke manier er een kwalificatiesysteem of deskundigheidseisen moeten worden opgesteld voor de preventiemedewerker. Hoewel er consensus is dat het kennisniveau van de preventiemedewerker in praktijk vaak niet toereikend is om de complexe onderwerpen te kunnen aanpakken die bij hun rol hoort, is er veel discussie geweest over de manier waarop dat aangepakt kan worden.

De deskundigheid waarover de preventiemedewerker zou moeten beschikken is dusdanig dat de opleiding hiervoor een stuk intensiever zou moeten zijn dan de cursussen van enkele dagen zoals die nu worden gegeven. In de discussie wordt genoemd dat een opleiding van middelbaar niveau wenselijk is. Dit zou in praktijk bijvoorbeeld neer komen op een opleiding vergelijkbaar met MVK of middelbaar AH (120 uur, mbo-niveau). Het creëren van dergelijke deskundigheidseisen zal een grote impact hebben voor met name kleine organisaties waar nu de veel ontbreekt. Dit roept te vragen op of dit gevraagd kan worden van organisaties. Ook wordt aangegeven dat het een enorme operatie is zijn als alle preventiemedewerkers een dergelijke bijscholing moeten ondergaan. Dit zou jaren kunnen duren en veel weerstand oproepen.