

Published on *Werk & Veiligheid* - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid
<https://www.werkenveiligheid.nl>

[Home](#) > OR en de preventiemedewerker

OR en de preventiemedewerker

Door [Alex Daems](#) op ma, 23/07/2018 - 12:40

Rollen en verantwoordelijkheden
 Achtergrondartikel



De preventiemedewerker wordt door de wijziging in de Arbowet geacht (meer) samen te werken met de bedrijfsarts en met de ondernemingsraad. Wat is de betekenis van het instemmingsrecht voor de beoogde versterking van de positie van de preventiemedewerker? En wat betekent dit voor de samenwerking met de ondernemingsraad?

Preventie krijgt meer aandacht door de wijziging in de Arbowet. Dit is logisch, gezien de berichten over dodelijke ongevallen en de gevolgen van beroepsziekten. De wetswijziging beoogt de versterking van de positie van twee deskundigen: die van de bedrijfsarts en van de preventiemedewerker. Dit artikel gaat over jou als preventiemedewerker. Naast versterking van de positie is met de wetswijziging ook meer nadruk gelegd op samenwerking. De preventiemedewerker wordt geacht (meer) samen te werken met de bedrijfsarts en met de ondernemingsraad.

De ondernemingsraad krijgt de toepassing van de wetswijziging een belangrijke stem, namelijk het instemmingsrecht. Je ziet wel uitspraken als 'Arbowet drijft preventiemedewerker in armen or' ARBO, 22 mei 2017). Instemmingsrecht betekent dat de OR een voorgenomen wijziging van een regeling beoordeelt en vervolgens besluit om al dan niet in te stemmen. De ondernemingsraad had al instemmingsrecht op de functie, taak van de preventiemedewerker, maar nu ook op diens positie en de persoon van preventiemedewerker. Het instemmingsrecht, en met name de uitbreiding door de wetswijziging, brengt ook verantwoordelijkheid met zich mee. Wel of niet instemmen betekent een weloverwogen besluit nemen over taak, functie, positie en de persoon van de preventiemedewerker. Wat is de betekenis van het instemmingsrecht voor de beoogde versterking van de positie van de preventiemedewerker en met name op de samenwerking met de ondernemingsraad?

Samenwerking

Voor OR en preventiemedewerker is samenwerking essentieel. Samenwerking is geen doel op zich, maar gericht bereiken van een gezamenlijk resultaat. Samenwerking heeft tal van vormen. In de praktijk zien we dat het vooral beperkt blijft tot het delen van informatie, met name van preventiemedewerker naar OR. De OR kan informatie ter kennisgeving aannemen en zelf knelpunten inbrengen. De inbreng van de OR is dan vaak het bespreken van

incidenten, en andere operationele punten. Het resultaat van deze vorm van samenwerking beperkt zich dan tot meer inzicht in bijvoorbeeld de dingen die spelen en in de plannen voor de komende periode.

Als de preventiemedewerker en OR meer resultaat uit de samenwerking willen halen, dan zal het gesprek veel meer gaan plaatsvinden op het niveau van beleid, regelingen. De samenwerking is dan gericht op verbetering van beleid, waardoor incidenten en knelpunten zoveel mogelijk worden voorkomen. Daarbij is het van belang dat de ondernemingsraad met jou afspraken kan maken. Dit veronderstelt overigens dat je ook bevoegdheden hebt om daadwerkelijk afspraken te maken en daar ook gevolg aan kunt geven. Als beiden er op uit zijn, om waar zinvol, afspraken te maken die leiden tot verbetering, dan brengt dit de arbeidsomstandigheden op een hoger peil. Aansluitend op het doel van de wetswijziging zou het daarbij in de eerste plaats moeten gaan om preventie.

Het niveau waarop en de vorm waarin OR en preventiemedewerker wensen samen te werken wordt door beiden onderling afgestemd. Niveau en vorm van waarin de OR wenst samen te werken is dus (mede) bepalend bij de afweging die de OR in het kader van het instemmingsrecht maakt bij de aanstelling van de preventiemedewerker. Anders gezegd, een goede, zorgvuldige invulling van het instemmingsrecht vormt de basis voor een goede samenwerking. Samenwerking stelt ook eisen aan de positie die je als preventiemedewerker inneemt in de organisatie.

Positie

De positie van de preventiemedewerker(s) kan eenvoudig worden weergegeven in een organogram. Hiervoor zijn diverse structuren denkbaar en ook in de praktijk herkenbaar. De preventiemedewerker moet de gelegenheid krijgen zijn taken zelfstandig en onafhankelijk uit te voeren (Arbowet, art. 13.). Dit veronderstelt een rechtstreeks lijntje naar de hoogst verantwoordelijke: de werkgever. Vraag is wel wat dit lijntje nu precies inhoudt. Hiervoor is inzicht nodig in de functieomschrijving. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn bepalend voor de positie in de organisatie. In de praktijk zien we vaak dat de preventiemedewerker deel uitmaakt van de afdeling HR en daarmee verantwoording schuldig is aan de HR-manager. In de praktijk zien we dat dit afbreuk doet aan de veronderstelde onafhankelijkheid en zelfstandigheid. Als je als preventiemedewerker steeds dingen moet navragen of zult meenemen, dan legt dit beperkingen op aan een meer verdergaande vorm van samenwerking. Een zelfstandige, onafhankelijke positie draagt dus bij aan de samenwerking van OR en preventiemedewerker.

De OR kan hier door middel van het instemmingsrecht invloed op uitoefenen. Instemmen met de positie van preventiemedewerker zal betrekking hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het zelfstandig en onafhankelijk functioneren. Ook hier is het ambitieniveau van de OR mede bepalend. Na invloed van de OR op de gewenste positie en bevoegdheden komt het vervolgens aan op de persoon in kwestie.

Persoon

Het is ongebruikelijk om de OR rechtstreeks te betrekken bij de aanstelling van de persoon in een functie als die van de preventiemedewerker. De OR heeft instemmingsrecht op de persoon. Dit betekent dat de OR de persoon van de preventiemedewerker, jou dus, kan afwijzen. Bij de persoon gaat het uiteraard niet om uiterlijke kenmerken, maar wel om aantoonbare kwaliteiten, competenties. Bij competenties denken we al snel aan kennis, deskundigheid. De preventiemedewerker is immers een deskundige medewerker.

In het kader van samenwerking preventiemedewerker en OR mag worden verondersteld dat de je ook over de juiste competenties beschikt om samen te werken. Samenwerken is wettelijk geregeld, maar we komen dan wel terug op de vraag wat samenwerken is. Samenwerken met verantwoordelijken in de organisatie is anders dan samenwerken met de OR.

Omdat samenwerking betrekking heeft op beide partijen, is uiteraard ook jouw visie op samenwerking, maar ook op de rol van de OR van belang. Hoe zie jij de taak/rol van de OR op het gebied van arbeidsomstandigheden? Dit zegt de iets over jou als persoon. Er zijn preventiemedewerkers die de OR volstrekt onbelangrijk vinden. Dit werkt door in de samenwerking met en advisering aan de OR. Je kunt het belang van de OR met woorden onderschrijven, maar er niet naar handelen. De preventiemedewerker zal dus een persoon zijn die niet alleen afspraken kan, maar ook wil maken en deze ook nakomt. Ook hier zal de OR in het kader van instemmingsrecht een zorgvuldige afweging moeten maken en zich moeten verdiepen in de persoon van de beoogd preventiemedewerker om tot een goed besluit te komen.

Taak en functie

De Arbowet spreekt in artikel 13 van de Arbowet niet over preventiemedewerker, maar over deskundige medewerker. Deskundigheid krijgt dan ook veel aandacht en wordt wel omschreven als het beschikken over kennis van zaken, ervaring en vaardigheid nodig om een taak of functie te vervullen. In het functieprofiel staat welke taken de preventiemedewerker heeft. De kerndeskundige die de RI&E toetst, neemt de gewenste deskundigheid mee in zijn

advies. Je hebt als preventiemedewerker niet meteen alle benodigde deskundigheid in huis om de taak of functie van preventiemedewerker te kunnen uitvoeren. Het is wel belangrijk dat je bereid bent om je deskundigheid op peil te brengen en te houden. Voor samenwerking met de OR is een duidelijke taak- en functieomschrijving erg belangrijk. Wat kan de OR in de samenwerking wel of niet van de preventiemedewerker verwachten en welke deskundigheid heeft hij in huis om te adviseren.

Als preventiemedewerker heb je daarnaast ook de wettelijke taak om de OR te adviseren. Dit veronderstelt dat je over adviesvaardigheden beschikt.

In de praktijk komt het voor dat de OR in samenwerking met en/of geadviseerd door jou een initiatiefvoorstel maakt. Dit is een krachtig middel om invloed uit te oefenen, waarbij de werkgever ongevraagd wordt geadviseerd. Voor een goed advies is deskundige onderbouwing essentieel.

Een initiatiefvoorstel dat door samenwerking tot stand komt is doorgaans van een betere kwaliteit en heeft meer draagvlak. Dit is een mooi voorbeeld van een resultaat dat door samenwerking tot stand komt.

Samenwerking OR en preventiemedewerker is niet vrijblijvend en kan door middel van het instemmingsrecht van de OR beïnvloed worden. Wacht als preventiemedewerker niet totdat de OR een instemmingsaanvraag ontvangt, maar ga eerder met elkaar in gesprek. In dit gesprek kunnen beide partijen elkaars belangen toelichten en wederzijdse verwachtingen naar elkaar uitspreken. Dit is een belangrijke basis van samenwerking waarbij jouw eigen positie en preventie beter tot hun recht komen.

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/rollen-en-verantwoordelijkheden/or-en-de-preventiemedewerker>