

PREVENTIEMEDEWERKER

Alle bedrijven zijn verplicht om tenminste één preventiemedewerker aan te stellen. De preventiemedewerker weet wat er aan knelpunten ten aanzien van gezond en veilig werken op de werkvloer leeft. Samen met collega's probeert hij/ zij oplossingen hiervoor te verzinnen en bevordert het (laten) invoeren van de beste oplossingen.

Het gewenste deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker dient n.a.v. de risicoinventarisatie en -evaluatie te worden bepaald. Hij of zij moet kennis hebben van de arbo-risico's in het bedrijf.

Risico

Zonder preventiemedewerker is er een risico op onvoldoende coördinatie binnen het bedrijf over het te voeren arbobeleid.

Eisen

Eisen te stellen aan de preventiemedewerker zijn:

- werkt mee aan het verrichten en opstellen van de RI&E.
- draagt bij aan de uitvoering van maatregelen uit het Plan van Aanpak van de RI&E.
- voert overleg met en geeft advies aan de OR of PVT
- geeft voorlichting over de gezondheidsrisico's
- geeft voorlichting over de maatregelen die het bedrijf en de werknemers kunnen treffen
- biedt uitleg over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
- fungeert als vraagbaak voor werknemers in het bedrijf.

Wensen

- Leg de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (zoals tijd en middelen) van de preventiemedewerker schriftelijk vast.
- Zorg dat de preventiemedewerker kennis heeft of krijgt (eventueel opleiding) over de belangrijkste arborisico's binnen het bedrijf.
- Om zicht te krijgen op onveilig of ongezond gedrag kan een preventiemedewerker gedragsaudits houden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een checklist. Op deze checklist zijn drie categorieën ongewenst gedrag opgenomen:
 - A: direct ingrijpen, direct een gesprek met de werknemer aangaan (bijvoorbeeld werknemer tilt veel te zwaar of verkeerd).
 - B: ongewenst gedrag waarop een werknemer door zijn leidinggevende aangesproken moet worden in een persoonlijk gesprek (b.v. geen gebruik van tilhulpmiddelen).
 - C: ongewenst gedrag waarvoor op groepsniveau maatregelen gewenst zijn, zoals bijvoorbeeld herhaling van een training (b.v. tillen op een minder gezonde manier).
- De uitslagen van de audit zijn input voor het invoeren van verbeteringen en/of correctieve maatregelen richting werknemers.
- Een gedragsaudit is met name geschikt in situaties waar de ergonomie van de werkplekken goed is, maar de werknemers er slecht mee omgaan. Werknemers maken geen gebruik van hulpmiddelen of werken nog niet op een gezonde manier (b.v. na een tilinstructie).