



## ‘Effectieve preventie kan niet zonder direct werkvloercontact’

### SAMEN VERANTWOORDELIJK VOOR SOCIALE ZEKERHEID: DE PREVENTIEMEDEWERKER

Op het gebied van gezond en veilig werk de brug slaan tussen directie en werkvloer. Dat is de taak die de wet preventiemedewerkers toebedeelt. In de praktijk staat of valt een effectief preventiebeleid met goede invulling van deze brugfunctie, ziet de **Beroepsvereniging Arbo Adviseurs (BvAA)** telkens weer.

Investeringen in preventiemedewerkers betalen zichzelf dan ook met gemak terug via minder verzuim en betere werkprestaties, zegt **penningmeester Harrij Meijs**: ‘In veel organisaties is grote winst te behalen door de samenwerking tussen management en uitvoering te verbeteren.’

De BvAA is sinds 2003 de beroepsvereniging voor alle arbocoördinatoren en preventiemedewerkers in Nederland. De vereniging stelt zich tot doel de kennis en vaardigheden van deze arboadviseurs te bevorderen en hun positie in de samenleving te versterken. Om deze doelen te bereiken, beheert de BvAA het beroepsprofiel en verzorgt ze de certificering van personen en opleidingen. Ook treedt ze op als maatschappelijk vertegenwoordiger van de achterban, aanbieder van opleidingen en workshops, aanjager van onderzoek en beheerder van InPreventie.nl. Deze site fungeert als online kennisplatform dat alle activiteiten bundelt en beschikbare kennis en hulpmiddelen toegankelijk maakt. Ook casemanagers met interesse in preventie kunnen hier informatie vinden die hen verder brengt. Zo bevat de kennisbank een instructieve inspiratievideo over advisering van het management van een organisatie en praktische tips over succesvol samenwerken aan preventie. Deze hulpmiddelen sluiten aan bij vraagstukken waar casemanagers met preventieve ambities vrijwel zeker tegenaan lopen.

#### OVER DEZE ARTIKELREKES

In een tijd van grote uitdagingen voor de sociale zekerheid moedigt het RSC graag iedereen in het werkveld aan om eigenaarschap te tonen. Of het nu op dossier- of stelselniveau is: niemand kan de huidige knelpunten alleen oplossen. We zullen het samen moeten doen. Dat begint met weten wie je collega-professionals zijn en wat hen drijft. Waar staan en gaan ze voor? Waar dromen of liggen ze wakker van? Hoe kijken ze naar het stelsel en de toekomst? Deze artikelenreeks stelt naast deze vragen telkens één beroepsgroep centraal.

### Samenwerken als sleutelbegrip

Voor preventiemedewerkers is samenwerken om meerdere redenen een sleutelbegrip, zegt Meijs. 'In de eerste plaats is het essentieel dat je in deze functie de kunst verstaat om goed samen te werken met alle stakeholders binnen je organisatie. Denk aan de bedrijfsleiding, stafafdelingen zoals HR, het medezeggenschapsorgaan en externe partners zoals arbo-kerndeskundigen en de bedrijfsarts. Het is essentieel om met al die partijen én hun belangen overweg te kunnen.' Om preventiemedewerkers hierbij te ondersteunen, reikt InPreventie.nl onder meer praktische tips aan voor gespreksvoering en afstemming met de bedrijfsarts. Tegelijkertijd kun je volgens Meijs onmogelijk de brug slaan naar de werkvloer als je niet ook een goede verstandhouding weet te bewaren met de mensen die daar werken. 'Dit vraagt om goed ontwikkelde sociale vaardigheden en het vermogen formele en informele contactmomenten te benutten.

---

**'Je moet oprechte  
interesse hebben in wat collega's  
te vertellen hebben'**

---

Denk niet alleen aan presentaties en veiligheidsinstructies, maar vooral ook aan het spreekwoordelijke gesprek in de wandelgangen of bij de koffieautomaat. Je moet oprechte interesse hebben in wat collega's te vertellen hebben, hen laten ervaren dat je hun problemen en ideeën serieus neemt. Maar ook dat je echt ergens voor staat.' Ter ondersteuning biedt InPreventie.nl onder meer tips over het op de kaart zetten van

preventie en het aanspreken van collega's op onveilig of ongezond gedrag.

### De vinger leggen op problemen

Een preventiemedewerker moet niet alleen zélf kunnen samenwerken: minstens zo belangrijk is om goed de vinger te kunnen leggen op eventuele samenwerkingsproblemen van anderen. Deze vormen in veel bedrijven en instellingen een groot stress- en veiligheidsrisico en dus op zichzelf een belangrijk aandachtspunt, zegt Meijs. Als praktiserend arboconsultant komt hij hiervan talloze voorbeelden tegen. 'In veel organisaties is op het gebied van gezondheid en veiligheid grote winst te behalen door de samenwerking tussen management en uitvoering te verbeteren. Veel directies hebben amper een idee van de knelpunten op de werkvloer, simpelweg doordat ze er zelden komen.' Hierdoor hebben directies volgens hem vaak ook niet door dat op de werkvloer juist op het gebied van samenwerking allerlei dingen misgaan. 'Dikwijls gebeurt dat op een heel basaal niveau. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers die opeens een Engelstalige leidinggevende krijgen, waardoor tal van fijnere nuances in de communicatie verloren gaan. Dat is bijna vragen om verstandhoudings- en stressproblemen. Of denk aan Bulgaarse en Roemeense werkrachten die informatie in het Pools krijgen aangereikt. De veronderstelling is dan dat ze die vanwege hun herkomst in het voormalige Oostblok ook wel zullen begrijpen, terwijl ze er in werkelijkheid niets mee kunnen. En dan heb ik het nog niet gehad over de mensen die hoe dan ook moeite hebben met schriftelijke instructies, ook in hun eigen taal. Om deze en andere knelpunten te signaleren en

op te lossen, moet je regelmatig op de plek zijn waar ze zich voordoen. Effectieve preventie kan niet zonder direct werkvloercontact. Precies daarom is een goede preventiemedewerker van onschatbare waarde.'

---

**'Veel directies hebben  
amper een idee van de knelpunten  
op de werkvloer'**

---

### Een sleutelbijdrage leveren

Organisaties die de toegevoegde waarde van de preventiemedewerker inzien, herken je volgens Meijs aan de manier waarop ze omgaan met de wettelijke verplichtingen rond deze functionaris. Dit heeft alles te maken met de manier waarop de wetgever deze eisen heeft geformuleerd. Van takenpakket tot scholing en van het aantal preventiemedewerkers tot de tijd en middelen die zij ter beschikking horen te krijgen: de wet bevat er voornamelijk algemene bepalingen en minimumvereisten over. En dus zie je organisaties in de praktijk kiezen voor één van 2 smaken, zegt Meijs. 'Er is een groep die op papier aan de vereisten voldoet en het daar verder bij laat. Die hebben een preventiemedewerker omdat de wet zegt dat het moet. En verder niets. Daarnaast heb je gelukkig ook een groep die ervan overtuigd is dat deze functionaris een sleutelbijdrage aan hun preventieve aanpak kan leveren, en die zich inspant om dit voor elkaar te krijgen.' Typerend voor deze laatste organisaties zijn in zijn ervaring investeringen in een gedegen, meerdaagse basisopleiding voor hun preventiemedewerkers. 'Dit zijn werkgevers die beseffen dat mensen

in deze positie alleen van waarde kunnen zijn als ze beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden. En dat hun organisatie uiteindelijk weinig opschiet met iemand die in één achternamiddag een nietszeggend papiertje haalt.'

### Effectieve samenwerking aangaan

De investering in een serieuze opleiding en het verwerven van kennis en vaardigheden betaalt zich op allerlei manieren uit, ziet Meijs in de praktijk. 'De preventiemedewerkers die zo'n meerdaagse basis-cursus hebben gevolgd, slagen er bijvoorbeeld veel beter in om effectieve samenwerking met andere sleutelspelers aan te gaan. Ze leggen vaker met succes contact met professionals op het gebied van verzuim, preventie en bedrijfsgezondheidszorg, zoals de drie arbokerndeskundigen en de bedrijfsarts. En ze te zoeken én vinden daarbij mogelijkheden om elkaar te versterken.' Mede hierdoor spelen goed opgeleide preventiemedewerkers in de ervaring van Meijs beduidend vaker een rol die daadwerkelijk van betekenis is bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak. 'Dan heb je het over een invulling die per definitie verdergaat dan betrokkenheid-omdat-de-wet-het-van-ons-eist. Zulke preventiemedewerkers krijgen bijvoorbeeld de ruimte om regelmatig toolboxmeetings te organiseren. Of ze spelen een actieve rol bij de registratie en opvolging van incidenten en bijna-incidenten. Wat ging er mis, wat kunnen we daarvan leren, hoe voorkomen we herhaling of een slechtere afloop?' Wat de precieze aanpak ook mag zijn, organisaties die hun preventiemedewerker méér laten doen dan de minimumvereisten plukken daar volgens Meijs vrijwel altijd de

Harrij Meijs



- **Leeftijd** 76 jaar.
- **Functie** penningmeester, lid dagelijks bestuur.
- **Achtergrond** fysiotherapeut, ergonom, arboconsulent, externe vertrouwenspersoon.
- **Persoonlijk** jacht- en natuurbeheer.
- **Ambitie** de preventiemedewerker positioneren als een goed opgeleide sparringpartner voor iedereen die zich hard wil maken voor gezondheid en veiligheid op de werkvloer.
- **Site** [www.inpreventie.nl](http://www.inpreventie.nl)
- **Linkedin** 

vruchten van. 'Denk in de eerste plaats aan betere werkprestaties en aan minder verzuim en incidenten. Maar bijvoorbeeld ook aan preventiemedewerkers die zich dusdanig ontwikkelen dat hun organisatie aan hen uiteindelijk mensgerichte, succesvolle leidinggevenden overhoudt.'

### Leren van verzuim

Van leren van incidenten naar leren van verzuim is maar een kleine stap. Op dit terrein liggen voor casemanagers en preventiemedewerkers zeker kansen om elkaar te versterken, vindt Meijs. 'Bij verzuim en re-integratie is altijd de vraag aan de orde wat de precieze situatie op de werkvloer is. Welke rol speelde deze bij het ontstaan van het verzuim, welke

mogelijkheden biedt hij voor succesvolle terugkeer? Wat leren beide zaken ons over de mogelijkheden om de preventie te verbeteren, en hoe kunnen we deze lessen vertalen naar concrete maatregelen? Dat zijn vraagstukken waarbij preventiemedewerkers en casemanagers elkaar door actieve uitwisseling van informatie en inzichten enorm vooruit kunnen helpen.' Een belangrijk inzicht dat zijn achterban volgens hem aan verzuim kan ontlenuen is dat goede preventie nooit uitsluitend gericht kan zijn op fysieke risico's. 'Landelijk is minstens de helft van het verzuim het gevolg van psychosociale arbeidsbelasting. Daar moet je als preventiemedewerker dus vrijwel zeker ook iets mee in jouw organisatie.' Daarnaast ziet Meijs in het aanwijzen van de connectie met verzuim en uitval dé

kans voor preventiemedewerkers om urgentiebesef en beweging op het gebied van preventie te creëren. 'Verzuimproblematiek biedt de best mogelijke ingang om met het management in gesprek te gaan over de kostenbesparingen die een organisatie met betere preventie kan realiseren. Dat schept financiële ruimte voor de verbeteringen die je wilt doorvoeren. Ik kan iedereen die met preventie aan de slag wil aanraden om deze optie op zijn minst te verkennen.'



### Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. We doen dit namens de professionele casemanagers die deze begeleiding verzorgen én namens de riskmanagers sociale zekerheid die sturen op de kaders waarbinnen dat gebeurt. Want bij beide beroepsgroepen levert gecertificeerde kwaliteit een onmisbare bijdrage aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

[register-rsc.nl](http://register-rsc.nl)