

Vakopleiding Junior ambtelijk secretaris ondernemingsraad (VAS1)

*“Aan de slag met de basis: Financiën, HR en **Arbo**”*

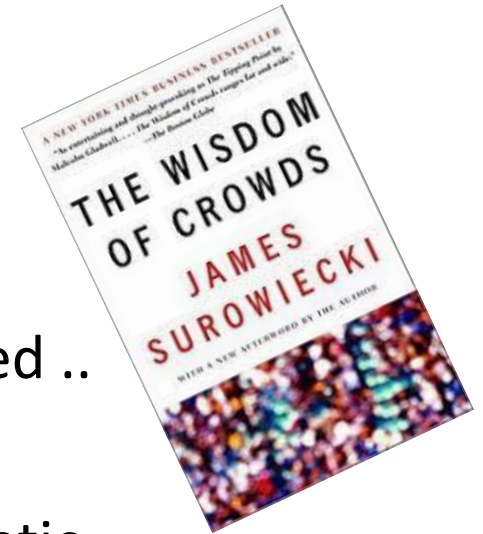
2 april 2024



4. Arbo



Wat is medezeggenschap?



Medezeggenschap is het uitoefenen van invloed ..

.. op de **(arbeids)omstandigheden**, arbeidsrelatie
en de organisatie ..

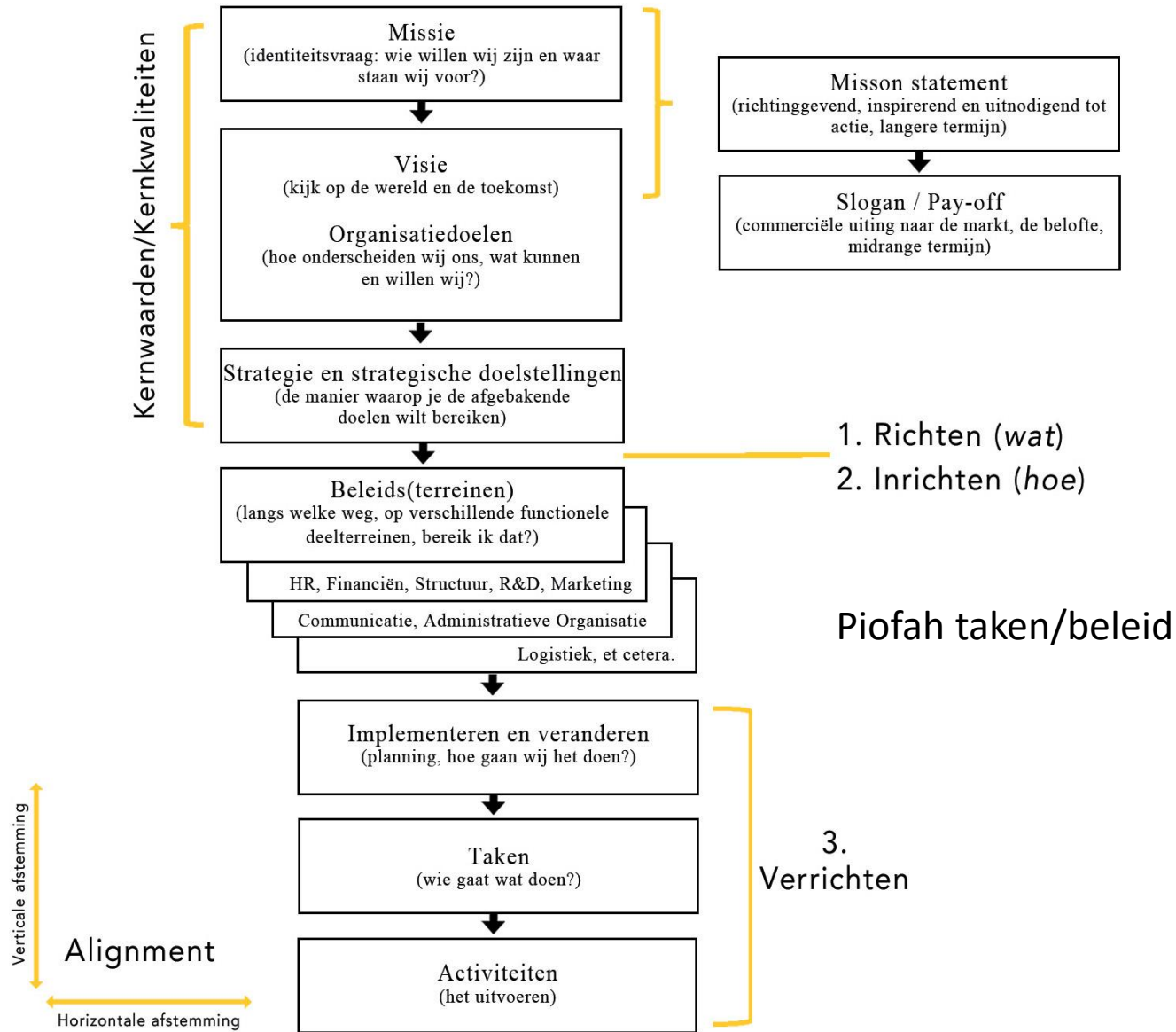
.. door werknemers of andere direct betrokkenen,
zoals medewerkers, studenten/cliënten of ouders



Arbo-onderwerpen

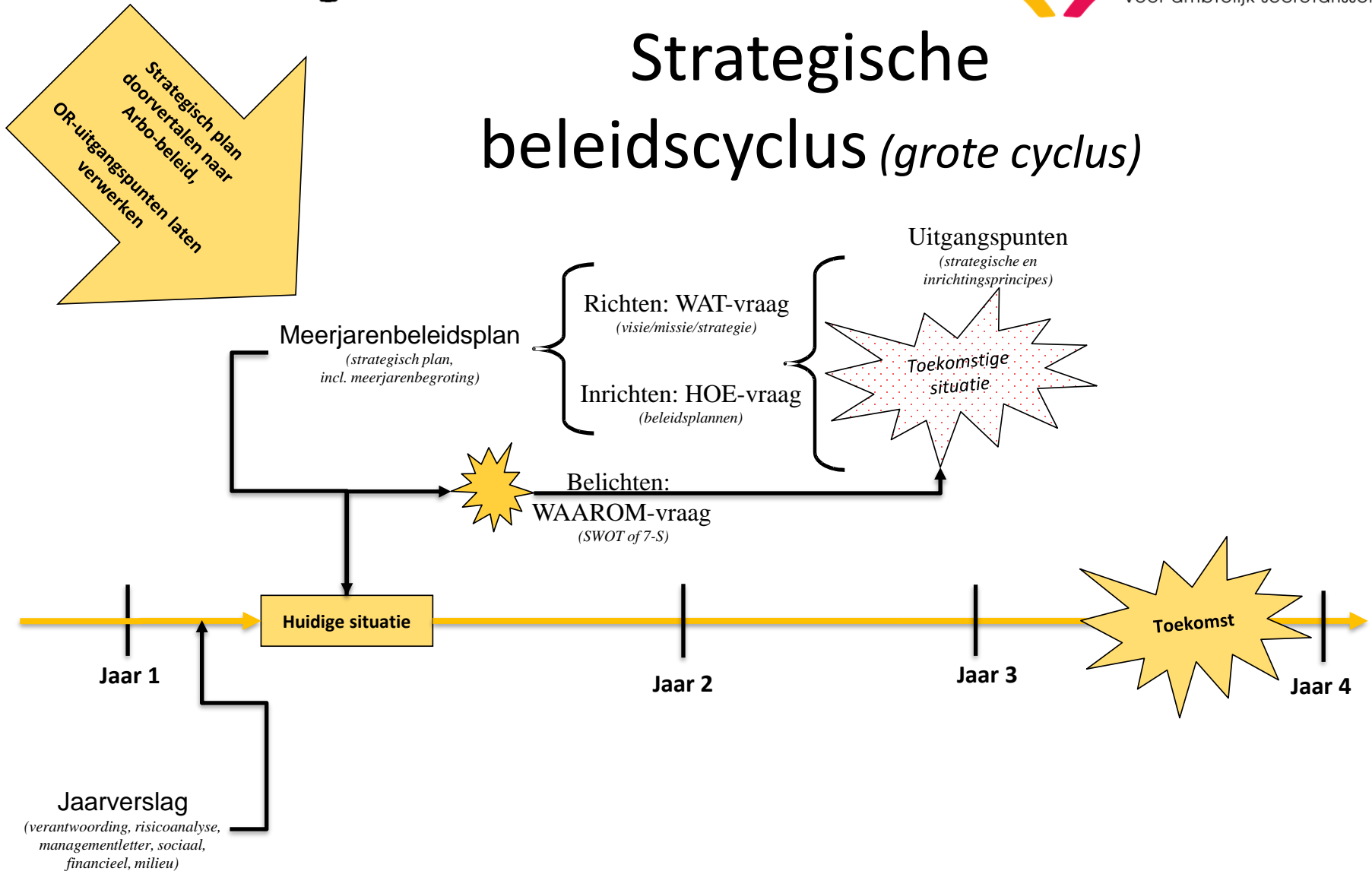
1. Inrichten van de jaarkalender samen met Arbo-commissie en deskundigen
2. Analyseren van b.v. (sociaal) Jaarverslag
3. Verzuimbeleid analyseren i.o.m. ARBO (plan van aanpak, RI&E)
4. Jaargesprekken voeren met: oa. verzuim coördinator, Arbodienst, Preventiemedewerker, Vertrouwenspersoon, etc.
5. Monitoren van diverse Projecten.....

Actiepunten commissie....

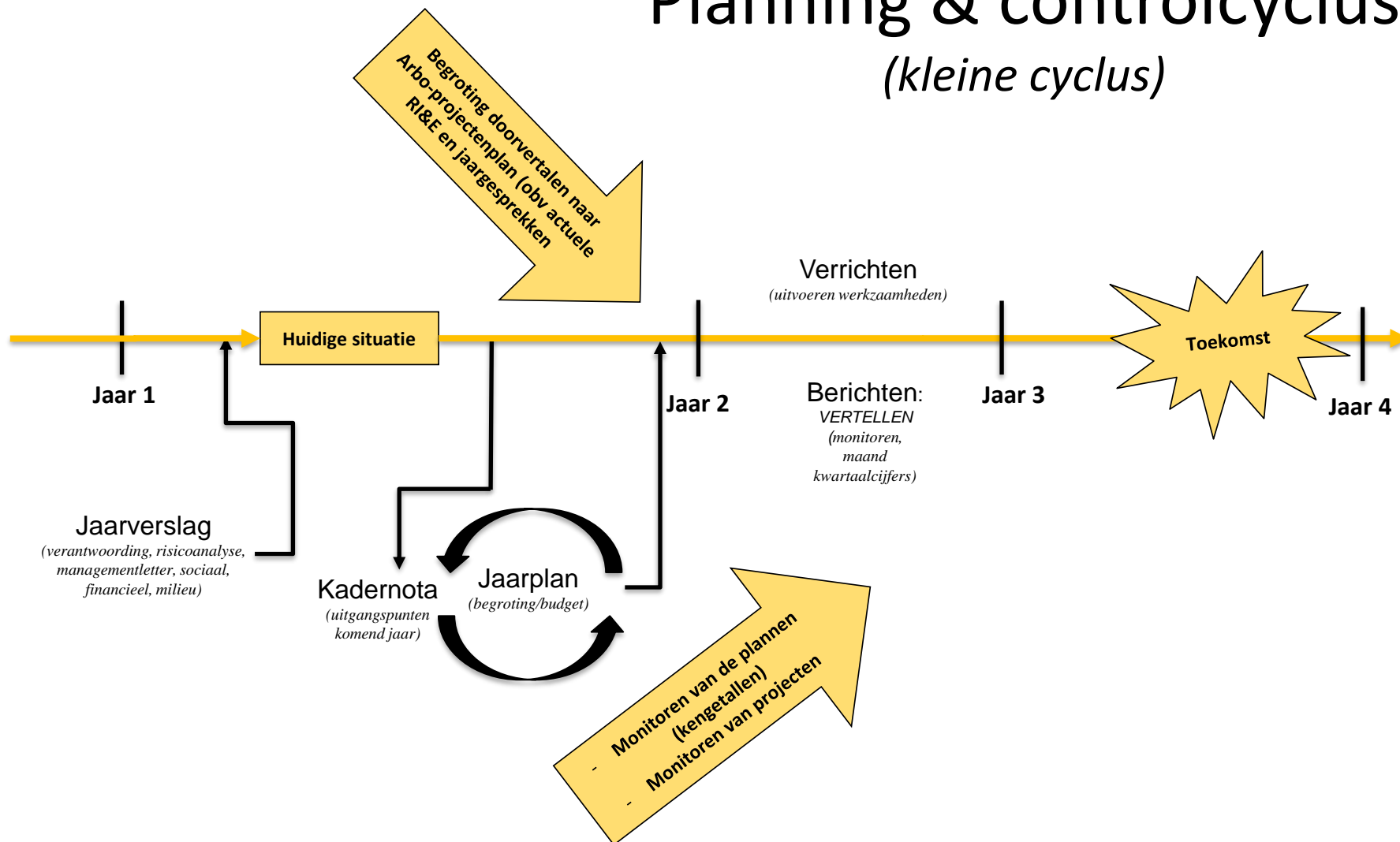


PIOFAH staat voor **P**ersoneel, **I**nformatievoorziening, **O**rganisatie, **F**inanciën, **A**utomatisering/**A**ministratie en **H**uisvesting.

Strategische beleidscyclus (*grote cyclus*)



Planning & controlcyclus (kleine cyclus)

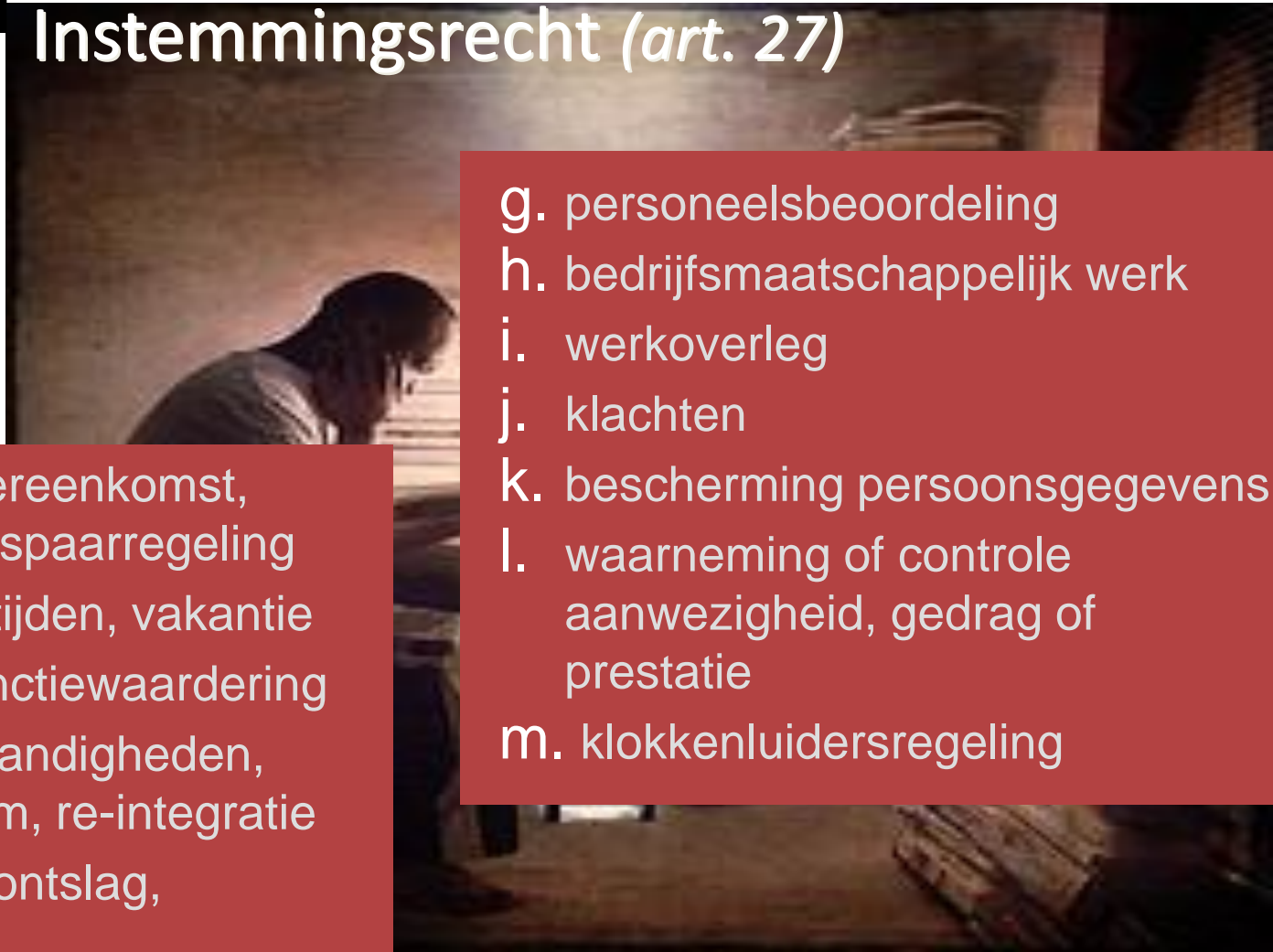


Pak de WOR erbij

Instemmingsrecht (art. 27)

- a. pensioenovereenkomst, winstdeling, spaarregeling
- b. arbeids-rusttijden, vakantie
- c. beloning, functiewaardering
- d. arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, re-integratie
- e. aanstelling, ontslag, bevordering
- f. personeelsopleiding

- g. personeelsbeoordeling
- h. bedrijfsmaatschappelijk werk
- i. werkoverleg
- j. klachten
- k. bescherming persoonsgegevens
- l. waarneming of controle aanwezigheid, gedrag of prestatie
- m. klokkenluidersregeling



- > Wetgeving (arbeidsrecht, arbeidstijden)
- > Cao ---- vakverenigingen (algemeen bindend)
- > Bedrijfsregelingen (mogelijkheden):
 - Limitatief vanuit art. 27 WOR
 - Personeelshandboek afgesproken volledig art. 25 of art. 27 WOR
 - Betrokkenheid via de CAO geregeld of een zelfstandige afspraak OR-bestuurder, convenant
 - Geen OR betrokkenheid
- > Arbeidsvoorwaarden onderhandelingen OR....via convenant en verankering in arbeidscontracten (AVR-regeling, onderhandeling vast laten leggen in individuele contracten)
- > Individuele contracten

Toegevoegde waarde OR:
draagvlak en inhoudelijk kritisch

Pak de WOR erbij

Adviesrecht (art. 25)

- a. overdracht zeggenschap
- b. overnemen of afstoten andere onderneming, duurzame samenwerking
- c. beëindigen werkzaamheden
- d. inkrimping, uitbreiding, wijziging werkzaamheden
- e. wijziging organisatie of verdeling bevoegdheden
- f. plaats van vestiging
- g. groepsgewijs inlenen arbeidskrachten

- h. investeringen
- i. aantrekken krediet
- j. verstrekken krediet, stellen zekerheid
- k. invoeren technologische voorziening
- l. Milieuzorg
- m. zelf risico dragen op basis WIA
- n. externe deskundige onderwerp hiervoor

- Luisterend oor, doorverwijsfunctie...

Zorgtaken (art. 28)

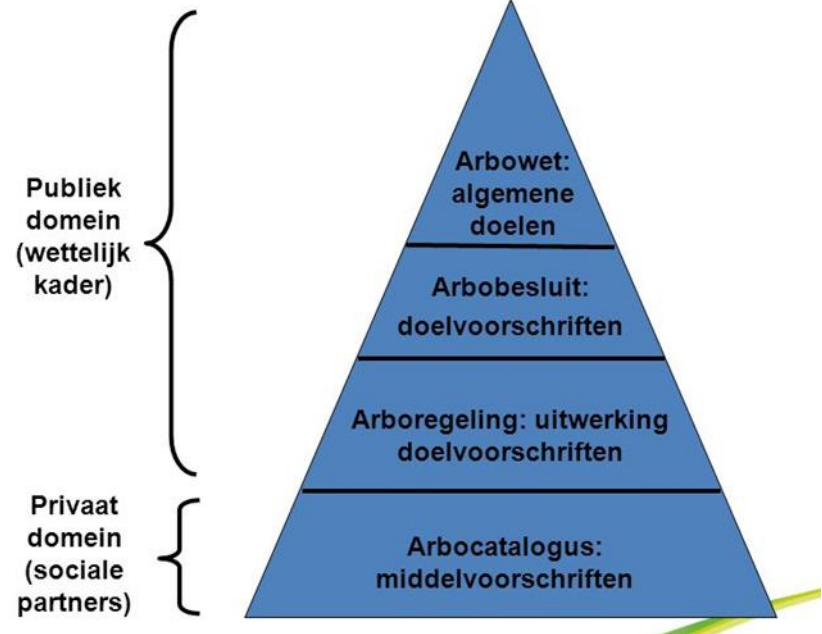


- Bevorderen / bewaken:
 - ✓ Toezien op naleven CAO
 - ✓ Naleven VGW-voorschriften
 - ✓ Bevorderen werkoverleg en overdragen van bevoegdheden
 - ✓ Waken tegen discriminatie
 - ✓ Bevorderen inschakelen gehandicapte werknemers en allochtonen



Arbowetgeving – drie niveaus

1. Arbowet
2. Arbobesluit
3. Arboregeling





Arbowet

De Arbowet vormt de **basis van de Arbowetgeving**. Hierin staan de **algemene bepalingen** die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. De Arbowet is een **kaderwet**. Dat betekent dat er geen concrete regels in staan. Die zijn verder uitgewerkt in het **Arbobesluit** en de **Arboregeling**.

Arbobesluit

Het Arbobesluit is een **uitwerking van de Arbowet**. Hierin staan de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. Deze regels zijn **verplicht**. Er staan ook afwijkende en aanvullende regels in voor een aantal sectoren en categorieën werknemers.

Afdeling 2. Veiligheids- en gezondheidssignalering



Artikel 8.4. Algemene vereisten veiligheids- en gezondheidssignalering



- 1 Ter voorkoming of beperking van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers zorgt de werkgever ervoor dat, indien de gevaren op de arbeidsplaats of de gevaren van een arbeidsmiddel daartoe aanleiding geven, doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering aanwezig is.
- 2 Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld met betrekking tot het eerste lid.

Arboregeling

De Arboregeling is weer **een verdere uitwerking van het Arbobesluit**. Het gaat hierbij om **concrete voorschriften**. Bijvoorbeeld de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen of hoe een arbodienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren. Ook deze regels zijn verplicht voor werkgever en werknemer.

Arboregeling

Hoofdstuk 8. Veiligheids- en Gezondheidssignalering



Artikel 8.1. Vereisten



- 1 Veiligheids- of gezondheidssignalering als bedoeld in [artikel 8.4 van het besluit](#) voldoet aan het tweede lid en de [artikelen 8.2 tot en met 8.29](#).
- 2 Veiligheids- of gezondheidssignalering wordt, al naar gelang het geval, geregeld schoongemaakt, onderhouden, geverifieerd en gerepareerd of zo nodig vervangen, met het oog op het behoud van hun intrinsieke of functionele kwaliteiten.

Artikel 8.2. Permanente signalering



- 1 De signalering met betrekking tot een verbod, een waarschuwing en een gebod, alsmede de signalering met betrekking tot de lokalisatie en de identificatie van reddings- of hulpmiddelen geschiedt permanent door middel van borden.
- 2 De signalering voor de lokalisatie en identificatie van brandbestrijdingsmateriaal geschiedt permanent door middel van borden of een veiligheidskleur.
- 3 De signalering op reservoirs en leidingen geschiedt overeenkomstig de [artikelen 8.4, derde lid, 8.9 en 8.11 tot en met 8.15](#).
- 4 De signalering van gevaren van stoten tegen obstakels en van vallen van personen geschiedt permanent door middel van een veiligheidskleur of borden.
- 5 De markering van verkeerswegen geschiedt permanent door middel van een veiligheidskleur.

Artikel 8.3. Occasionele signalering



Doelvoorschriften

Sinds 2007 is de Arbowet **vereenvoudigd**. Dat wil zeggen dat de wet een aantal zogenoemde doelvoorschriften stelt, maar dat werkgevers en werknemers **meer mogelijkheden** hebben gekregen om zelf te bepalen hoe ze deze **normen** bereiken. Zo geeft de Arbowet wel eisen aan het maximale geluid op de werkplek, maar bepaalt het bedrijf zelf hoe ze dit bereiken.

Arbocatalogus

Werkgevers bekijken samen met de werknemers (via ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) hoe aan deze doelvoorschriften het best voldaan kan worden. Dit wordt vastgelegd in een Arbocatalogus. Bedrijven kunnen **zelf een Arbocatalogus opstellen** of zich aansluiten bij de **Arbocatalogus van hun branche**. De **Nederlandse Arbeidsinspectie** toetst de Arbocatalogi die voor een hele sector of branche worden opgesteld, om zeker te stellen dat aan de doelvoorschriften wordt voldaan.





Nieuwe Arbowet ingegaan per 1 juli 2017 (nieuw 😊)
(met overgangstermijn van 1 jaar)

In **2017** is de Arbowet veranderd. In de vernieuwde Arbowet is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Zo is de positie van de **preventiemedewerker** versterkt, heeft het **medezeggenschapsorgaan** een grotere rol bij het arbobeleid gekregen en zijn de randvoorwaarden voor het handelen van de **bedrijfsarts** aangescherpt.

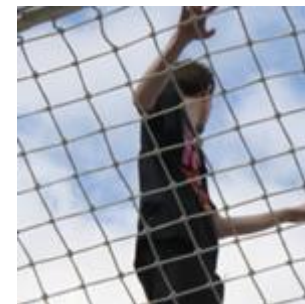
Nieuwe Arbowet: de belangrijkste wijzigingen op een rij

- Basiscontract
- Open spreekuur
- Vrije toegang werkvloer
- Second opinion
- Adviesrol bedrijfsarts
- Melden beroepsziekte
- Klachtenprocedure
- Duidelijkere rol preventiemedewerker
- Grotere medewerkersbetrokkenheid
- Toezicht en handhaving

Nieuwe Arbowet: basiscontract

Eén van de belangrijkste punten van de vernieuwde Arbowet is de invoering van het **basiscontract**. Het basiscontract stelt **minimumeisen** aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion. In het basiscontract staan **rechten** en **plichten** voor de **werkgever**, **werknemer** en de **arbodienstverleners**. Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om meer te doen, hiervoor kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt.

Nieuwe Arbowet: basiscontract middels vangnetregeling



In de meeste gevallen zal de werkgever een basiscontract sluiten met een **gecertificeerde arbodienst**. De werkgever maakt dan gebruik van de **vangnetregeling**.

Bij de vangnetregeling sluit de werkgever hiervoor een contract af met één gecertificeerde arbodienst. De arbodienst kan verschillende **kerndeskundigen** inzetten die de werkgever ondersteunen.

Voordat de werkgever het basiscontract afsluit met de arbodienst, moet de werkgever **instemming** krijgen van de **OR of PVT**.

Nieuwe Arbowet: basiscontract middels maatwerkregeling



In sommige situaties kan de werkgever **zelf bepalen** wie hem ondersteunt bij de uitvoering van zijn taken volgens de Arbowet. De werkgever organiseert het arbo- en verzuimbeleid dan via een **maatwerkregeling**.

Bij de maatwerkregeling is de hulp van in ieder geval **één bedrijfsarts** – die de wettelijke arbotaken uitvoert – verplicht.

Om van de maatwerkregeling gebruik te mogen maken moet de werkgever met de OR, PVT of via de cao **schriftelijke overeenstemming** bereiken. Wanneer het voorstel door de werknemers wordt geblokkeerd, is de werkgever verplicht om de vangnetregeling toe te passen.

Nieuwe Arbowet: inhoud basiscontract

In het basiscontract moeten de volgende punten zijn opgenomen:

- Overleg met OR en preventiemedewerker
- Bezoek aan de werkplek
- Second opinion
- Klachtenprocedure
- Melden beroepsziekten
- Advisering over preventie



Nieuwe Arbowet: open spreekuur



In de vernieuwde Arbowet moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer de **bedrijfsarts** kan bezoeken als hij vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk, ook als de werknemer nog niet verzuimt of klachten heeft. Dit kan bijvoorbeeld via een **open spreekuur**. Iedere werknemer heeft dus het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.

Nieuwe Arbowet: vrije toegang werkvloer



De **bedrijfsarts** moet **iedere werkplek** kunnen **bezoeken** om zo het bedrijf beter te leren kennen. Dit geeft de bedrijfsarts goed inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk.

Nieuwe Arbowet: second opinion



Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een **second opinion** van een **andere bedrijfsarts** aanvragen. Dit geeft een werknemer de mogelijkheid om het oordeel van de bedrijfsarts te laten wege door een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek **altijd honoreren**, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion wordt door de **werkgever betaald**.

Nieuwe Arbowet: adviesrol bedrijfsarts



In de vernieuwde Arbowet staat **preventie** nog meer centraal. Zo moet de **bedrijfsarts** de werkgever **adviseren** over het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers.

Nieuwe Arbowet: melden beroepsziekte

Het signaleren en melden van **beroepsziekten** was al een taak van de bedrijfsarts. Het basiscontract stelt nu dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het **Nederlands Centrum voor Beroepsziekten** en hier dus ook tijd aan moet kunnen besteden.

**Nederlands Centrum
voor Beroepsziekten**



Nieuwe Arbowet: klachtenprocedure



Iedere **bedrijfsarts** moet een **klachtenprocedure** hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen. Dit geldt voor alle bedrijfsartsen, ook als zij niet werkzaam zijn bij een gecertificeerde arbodienst en bijvoorbeeld werken als zelfstandig bedrijfsarts.

Nieuwe Arbowet: duidelijkere rol preventiemedewerker

- Naast de bedrijfsarts heeft ook de **preventiemedewerker** een **stevigere rol** gekregen in de vernieuwde Arbowet.
- Elk bedrijf moet **ten minste één werknemer** aanwijzen als preventiemedewerker.
- De preventiemedewerker heeft als taak te **adviseren** aan en **samen te werken** met de **bedrijfsarts** en andere **arbodienstverleners**.
- De **benoeming** van de persoon en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie moet met **instemming** van de **OR of PVT** plaatsvinden.

Nieuwe Arbowet: grotere medewerkersbetrokkenheid



- Met de instemming op de persoon en de positie van de preventiemedewerker krijgt de **OR** meer betrokkenheid bij het arbobeleid.
- Daarnaast hebben de bedrijfsarts en andere Arbodeskundigen de mogelijkheid om **overleg** te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerkers.
- Werknemers en arbodeskundigen kunnen daardoor beter **samenwerken** en zijn zo goed betrokken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.

Nieuwe Arbowet: toezicht en handhaving



Nederlandse Arbeidsinspectie
*Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid*

De **Nederlandse Arbeidsinspectie** kan werkgevers, arbodienstverleners en bedrijfsartsen **sancties** opleggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

Arbeidsomstandigheden en de OR

De OR speelt een belangrijke rol bij het arbobeleid en heeft daarbij flink wat bevoegdheden die vastgelegd zijn in de **Wet op de ondernemingsraden**:

- ***Instemmingsrecht***
- ***Adviesrecht***
- ***Initiatiefrecht***
- ***Stimulerende taak***
- ***Recht op informatie en het inhuren van externe deskundigheid***



Arbeidsomstandigheden en de OR: instemmingsrecht

De OR heeft **instemmingsrecht** bij de vaststelling en wijziging van het **arbobeleid** van de organisatie. In de WOR staat letterlijk:

‘De ondernemer behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van: een **regeling** op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid’

Het gaat hier bijvoorbeeld om:

- het opzetten en uitvoeren van de **RI&E**;
- het opstellen en uitvoeren van het **plan van aanpak**;
- het instemmen met de persoon en de positie van de **preventiemedewerker, vertrouwenspersoon**;
- het **kiezen** van een **arbodienstverlener** en het mede vormgeven van de **inhoud van het contract**.



Arbeidsomstandigheden en de OR: adviesrecht

De OR kan ook vanuit het adviesrecht aspecten van Arbo aan de orde stellen.

Bij belangrijke **investeringen** bijvoorbeeld, of bij de invoering van **nieuwe technologie**, moet de OR een **adviesaanvraag** krijgen.



Arbeidsomstandigheden en de OR: initiatiefrecht

Als derde wettelijke bevoegdheid kan de **OR zelf initiatieven** ontplooiën door gebruik te maken van het **initiatiefrecht**. De bestuurder moet reageren op voorstellen van de OR.

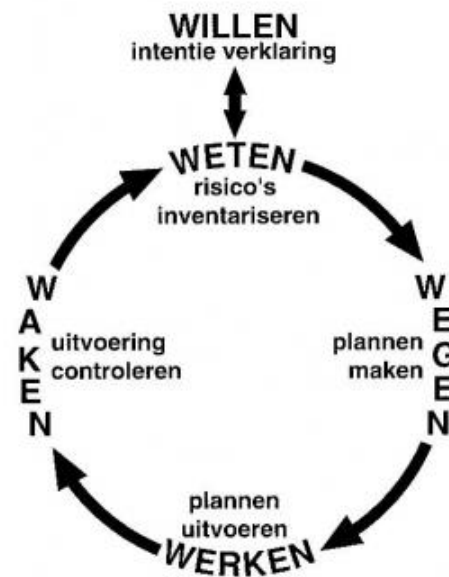


Arbeidsomstandigheden en de OR: stimulerende taak

Als laatste handvat uit de WOR heeft de OR de mogelijkheid haar stimulerende taak op te pakken. In de WOR staat dat de OR zoveel mogelijk **toeziet** op de **naleving** van de regels die in de organisatie gelden. Ook voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden vallen hieronder.

De arbobeleidscyclus

Kenmerkend van de Arbowet is dat de werkgeversverplichtingen zo zijn opgebouwd dat er sprake is van een beleidscirkel: **de arbobeleidscyclus** die verloopt via de vijf W's: **Willen, Weten, Wegen, Werken en Waken.**



Het Arbonetwerk binnen en buiten de organisatie (stakeholders)

Intern:

- Werkgever
- Werknemers
- OR / Arbo-cie
- BHV
- Preventiemedewerker
- Veiligheidskundige
- HR/M&O
- Ergo coaches



Extern:

- Arbodienst / bedrijfsarts / kerndeskundigen
- Nederlandse Arbeidsinspectie
- ?

Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

De **algemene verplichting** tot van het maken van een **RI&E** staat in **artikel 5** van de **Arbowet**.

Voor bijzondere onderwerpen zijn er **specifieke RI&E-verplichtingen** maar die staan niet in de Arbowet, maar in het **Arbobesluit**. Dit betreft bijvoorbeeld nadere inventarisaties van geluid, gevaarlijke stoffen, welzijn, machineveiligheid, biologische factoren en trillingen.



Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

- Het maken van een RI&E is een verplichting voor iedere **werkgever met personeel**.
- Het daadwerkelijk opstellen van een RI&E met een plan van aanpak wordt meestal gedaan door de **preventiemedewerker**. Dat is ook logisch want het hoort bij één van de wettelijke taken van de preventiemedewerker.
- De RI&E en het Plan van Aanpak moeten ter **toetsing** worden voorgelegd aan een **gecertificeerde arbodienst** of een **gecertificeerde kerndeskundige**.
- Werknemers hebben via het **instemmingsrecht** van de **OR** inspraak in het opstellen van de **RI&E** en het **Plan van Aanpak**.

Taken van de preventiemedewerker

Elk bedrijf is verplicht ten minste één (1) werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Dit mag niet iemand zijn van buiten het bedrijf. Als het bedrijf maximaal 25 werknemers in dienst heeft, mag de werkgever ook zelf de preventiemedewerker zijn.

De precieze inhoud van de taken van de preventiemedewerker is afhankelijk van onder andere de grootte, structuur en omstandigheden van het bedrijf. De preventiemedewerker heeft in ieder geval drie wettelijke taken ([artikel 13 van de Arbowet, lid 7](#)):

1. Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit gebeurt via de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

De preventiemedewerker ondersteunt met het opstellen van een overzicht van alle risico's over de veiligheid, gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf. Dit resulteert in de [RI&E](#). De werkgever krijgt door de RI&E snel inzicht in waar verbeteringen nodig of gewenst zijn. [Lees hier meer over de RI&E-verplichting.](#)

2. Het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad (OR) / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.

De preventiemedewerker werkt mee aan het [plan van aanpak](#). De preventiemedewerker moet adviseren aan en samen werken met de [bedrijfsarts](#) en andere arbodienstverleners. In het basiscontract is vastgelegd dat de bedrijfsarts tijd moet reserveren voor overleg met de preventiemedewerker.

3. Het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.

Het is gebruikelijk dat de preventiemedewerker afkomstig is van de werkvloer, waardoor hij of zij vindbaar is en een actieve bijdrage levert om de kans op gezondheidsklachten en ongevallen op het werk tot een minimum te beperken. Praktische voorbeelden van risico's zijn bijvoorbeeld blijvende [gehoorschade](#), werken met [gevaarlijke stoffen](#) of het krijgen van (blijvende) rugklachten door [tillen](#). De preventiemedewerker vervult een brugfunctie tussen de werkgever en werknemers en let erop dat er aandacht wordt besteed aan de – in de RI&E beschreven – risico's. De preventiemedewerker assisteert bijvoorbeeld de werkgever met heldere voorlichting over duidelijke werkinstructies, het correct gebruik van beschermingsmiddelen en handige tools bij langdurig beeldschermgebruik.

Takepakket uitbreiden

Naast de drie wettelijke taken kan de preventiemedewerker – in overleg met de werkgever – diens takenpakket ook uitbreiden. Denk hierbij aan het:

- Bijhouden en registreren van [bedrijfsongevallen](#);
- Vervullen van de rol van vertrouwenspersoon binnen het bedrijf;
- Organiseren van de samenwerking met de [bedrijfshulpverlening](#);

Bron:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker/taken-van-de-preventiemedewerker>

Aandachtspunten

Inspraak en rol van medewerkers

- De [ondernemingsraad](#) of personeelsvertegenwoordiging en de werkgever moeten het eens zijn over de keuze om deskundigheid zelf te organiseren. Of er moet een cao-afspraken over zijn. Anders geldt de [vangnetregeling](#) (en moet de deskundigheid dus worden ingehuurd via een arbodienst).
- Als gebruik is gemaakt van de [maatwerkregeling](#), moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben ingestemd met de keuze over hoe de arbodeskundige taak wordt georganiseerd.
- Eigen medewerkers mogen ook worden opgeleid en ingezet tot gecertificeerd arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Dit kan echter alleen indien schriftelijke overeenstemming is bereikt met de vakbond, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
- In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging mag een bedrijf afspreken dat werknemers ook andere arbodeskundigen kunnen inschakelen, zoals een arbeidsdeskundige, bedrijfsverpleegkundige, bedrijfspsycholoog of bedrijfsfysiotherapeut of andere deskundigen op het gebied van arbeidsomstandigheden, zoals een ergonom.

Risico Inventarisatie en - Evaluatie

- Bedrijven met méér dan 25 werknemers moeten hun [risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\)](#) laten toetsen door een arbodeskundige. Bedrijven met 25 of minder werknemers hoeven hun RI&E niet te laten toetsen. Zij vallen onder het cao-model, mits deze bedrijven met een door de branche erkend RI&E-instrument werken.
- In de RI&E moet staan hoe werknemers arbodeskundigen kunnen spreken, zoals een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige.
- Arbodeskundigen mogen altijd de RI&E inzien. Het kan voorkomen dat werkgevers de inzage in de RI&E niet toestaan omdat er mogelijk bedrijfsgeheimen in de RI&E staan. Dit is geen reden om inzage in de RI&E te weigeren. Arbodeskundigen moeten de informatie vertrouwelijk behandelen. Als er een risico bestaat, dan kan de werkgever de arbodeskundige een geheimhoudingsverklaring laten ondertekenen.

Bron:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbodeskundigen-kerndeskundigen/aandachtspunten>

Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

- **Werknemers** moeten de **complete RI&E** en plan van aanpak kunnen **inzien**.
- In de RI&E dient aandacht besteed te worden aan de **toegang** van werknemers tot een **preventiemedewerker** of een **kerndeskundige** (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige).
- De RI&E wordt net zo vaak **aangepast** als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

- **Inventarisatie** van de aanwezige **gevaren** en van de al genomen **risicobeperkende maatregelen** op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn, ook met specifieke aandacht voor werknemers die behoren tot de '**bijzondere categorieën van werknemers**' (bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zwangeren, jeugdigen en ouderen).
- De **evaluatie** van de **risico's** die aan de gevaren zijn verbonden.
- De **prioritering** van de risico's.
- De vaststelling welke maatregelen genomen zullen worden: het **Plan van Aanpak**.

Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

In het Arbobesluit zijn ten aanzien van de volgende onderwerpen nadere voorschriften met betrekking tot de RI&E gegeven:

- Jeugdigen (artikel 1.36);
- Zwangere werknemers (artikel 1.41);
- Psychosociale arbeidsbelasting (artikel 2.15);
- Voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (artikelen 2.2 t/m 2.5b);
- Explosieve veiligheid (artikel 3.5c);
- Gevaarlijke stoffen in het algemeen (artikel 4.2);
- Aanvullende registratie gevaarlijke stoffen (artikel 4.2a);
- Kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen (artikel 4.13)
- Biologische agentia (artikelen 4.85 en 4.97);
- Fysieke belasting (artikel 5.3 b);
- Beeldschermwerk (artikel 5.9);
- Lawaai (artikel 6.7);
- Trillingen (artikel 6.11b en 6.11c),
- Kunstmatige optische straling (artikel 6.12d);
- Elektromagnetische velden (artikel 6.12k);
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (artikel 8.2).

Toetsing van de RI&E



- Nieuwe wetgeving vanaf **1 juli 2022**.
- **Systeemoets:** kerndeskundige beoordeelt of alle wettelijke verplichtingen beschreven staan in de RI&E.
- **Scopetoets:** kerndeskundige beoordeelt of de RI&E afdoende ingaat op alle risico's die zich kunnen voordoen.
- Kerndeskundige mag scopetoets alleen uitvoeren op zijn **expertisegebieden**.
- Kan dus betekenen dat **meerdere kerndeskundigen** betrokken moeten worden bij de scopetoets.

X = ja

Expertise	A&O <i>mag volgende toetsen</i>	AH <i>mag volgende toetsen</i>	HVK <i>mag volgende toetsen</i>
Hoofd- en deelrisico's			
1. Psychosociale arbeidsbelasting	X		
2. Gevaarlijke stoffen			
A. Gezondheidsrisico's		X	
B. Veiligheidsrisico's			X
3. Biologische agentia		X	
4. Fysische factoren			
a. klimaat		X	
b. Straling		X	
c. Verlichting, daglicht		X	X
d. schadelijk geluid		X	X
e. Trillingen en schokken		X	X
f. Werken onder overdruk		X	X
5. Werk- en rusttijden	X		
6. Arbeidsmiddelen en arbeidsplaatsen			
a. Arbeidsmiddelen			X
b. inrichting arbeidsplaatsen			X
c. persoonlijke beschermingsmiddelen		X	X
7. Fysieke belasting		X	
8. Bijzondere categorieën werknemers die mogelijk extra risico lopen	X	X	X

A&O = arbeids- en organisatiekunde

AH = arbeidshygiëne

HVK = hogere veiligheidskunde