

B. Arbobeleid

1. Algemene uitleg over arbobeleid

Werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken. Werkgevers zijn verplicht daarvoor te zorgen. Wat dit precies betekent, staat in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Om deze wet- en regelgeving na te leven moet iedere werkgever een arbobeleid hebben. Dat is het beleid dat de werkgever voert op het gebied van arbeidsomstandigheden: alles wat de werkgever doet om werknemers veilig en gezond te laten werken.

2. Wat staat er in de Arbowet over arbobeleid?

Het doel van de Arbowet staat vermeld in artikel 3: “De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat zich richt op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.” ([Arbowet artikel 3](#))

3. Afspraken arbobeleid

Ieder departement(onderdeel) moet een eigen arbobeleid uitwerken en uitvoeren, afgestemd op de eigen situatie. Het arbobeleid bestaat - naast de arbeidsrisico specifieke afspraken opgenomen in de deelcatalogi - uit de volgende 6 algemene onderdelen en aanpak:

1. Visie belang gezond en veilig werken

Maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken zijn vooral effectief, wanneer deze onderdeel zijn van een planmatig arbobeleid, gebaseerd op een heldere visie. Een visie waarin het belang van gezond en veilig werken tot uitdrukking komt. De visie sluit aan op de rijksvisie op werk en gezondheid: [Visie op werk en gezondheid - Rijksportaal \(overheid-i.nl\)](#).

2. Onderdelen en instrumenten

Ieder departement(onderdeel) heeft:

- **Een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)** – In een RI&E staat welke risico's de aard van de arbeid met zich meebrengt op het gebied van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Onderdeel van de RI&E is een Plan van Aanpak met maatregelen die genomen zullen worden, inclusief wie per maatregel verantwoordelijk is en per wanneer de maatregel ingevoerd zal zijn, om de risico's te ondervangen.

Elke werkgever draagt zorg voor een actuele RI&E. Bij ingrijpende wijzigingen aan werkmethoden, werkomstandigheden, werkorganisatie of gebruikte techniek wordt de RI&E voor de departementen/organisatieonderdelen die het betreft geactualiseerd. Voorbeelden van ingrijpende wijzigingen: een verbouwing binnen de organisatie, een verhuizing, een reorganisatie of een fusie, de aanschaf van nieuwe machines of systemen, verandering in arbeidsprocessen en andere functies/werkzaamheden of een wijziging in de wetgeving.

Jaarlijks wordt tijdens een overleg preventiemedewerker-arbodienstverlener nagegaan of de RI&E (incl. te nemen maatregelen als voorlichting per doelgroep) actualisatie behoeft.

- **Voorlichting en instructie** – Werknemers ontvangen voorlichting, onderricht en instructies over veilig en gezond werken. Dit wordt periodiek herhaald. De frequentie van herhaling wordt afgestemd op het risico en opgenomen in het plan van aanpak van de RI&E.

Onderdeel van voorlichting en onderricht zijn: de eigen verantwoordelijkheid van het tijdig signaleren en bespreken van knelpunten met de leidinggevende en de deskundige bijstand die werknemers zelfstandig kunnen benaderen bij vragen en/of knelpunten (bijv. preventiemedewerker, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk of een vertrouwenspersoon).

- **Basiscontract; deskundige ondersteuning voor arbo- en verzuimbeleid** – De afspraken die het departement(onderdeel) maakt met de arbodienstverlener - over hoe en met welke (arbo)deskundigen preventie en verzuimbegeleiding wordt geregeld - voldoen aan de elf

minimumeisen die de wet daaraan stelt: [Waar moet het basiscontract aan voldoen? | Basiscontract | Arboportaal](#).

- **Preventiemedewerker** – Een preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid. De preventiemedewerker kent de arbeidsrisico's van de organisatie en de preventieve maatregelen. Preventiemedewerkers zijn betrokken bij het opstellen van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak. Ze spelen ook een belangrijke rol bij het uitvoeren van de maatregelen uit het plan van aanpak. Hierbij adviseren zij en werken ze samen met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad.

Elk departement heeft een preventiemedewerker op strategisch niveau die zowel de organisatie als de Secretaris-Generaal adviseert. In hoeverre een departement ook tactisch preventiemedewerkers (zij vormen de schakel tussen het strategisch en operationeel niveau binnen de preventiestructuur) en/of operationeel preventiemedewerkers heeft, is afhankelijk van de RI&E, de omvang van de organisatie, de locatie en de complexiteit. De operationeel preventiemedewerker is actief op de werkvloer van een departement(onderdeel). Kennis en ervaring van preventiemedewerkers die nodig is op verschillende plekken binnen de sector Rijk staat in de [handreiking preventiemedewerkers sector Rijk \(pdf\)](#).

- **Bedrijfshulpverlening** – In ieder departement zijn BHV'ers aanwezig. Hoeveel hangt af van het aantal werknemers en van de risico's in de organisatie. BHV'ers krijgen ieder jaar bijscholing. De BHV-organisatie heeft jaarlijks overleg met de preventiemedewerker. [200901_def_kader_hernieuwde_afspraken_rijksbrede_bhv.pdf \(overheid-i.nl\)](#)
[bedrijfshulpverlening_5181-bzk-ijpdf_bhv_web-2.pdf \(overheid-i.nl\)](#).
- **PAGO** (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) – Het departement (onderdeel) stelt de werknemer periodiek in de gelegenheid een PAGO te ondergaan, dat er op gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid en veiligheid met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Voor de inhoud van het PAGO zijn de in de arbeidssituatie voorkomende gezondheidsrisico's bepalend. Welke risico's dit zijn volgt uit de RI&E. Het onderzoek wordt meestal uitgevoerd onder een groep werknemers, maar het kan ook op individueel niveau. Inhoud en periodiciteit van het PAGO worden vastgesteld in overleg met en met instemming van de OR. Deelname aan het PAGO gebeurt op basis van vrijwilligheid.

3. Arbobeleidscyclus

Het opstellen en naleven van een goed arbobeleid is een cyclisch proces, de zogeheten arbobeleidscyclus. Hierbij stelt het departement(onderdeel) via Plan, Do, Check en Act (PDCA) of een vergelijkbare methodiek een eigen beleid op, evalueert dit en blijft dat verbeteren. De arbobeleidscyclus bestaat uit het geheel van inventariseren van de risico's en het vastleggen en uitvoeren van maatregelen, tot het evalueren (en vervolgens bijstellen) van het beleid en de afzonderlijke maatregelen. Bevindingen en uitkomsten van evaluatie en bijstelling vormen input voor actualisatie van het plan van aanpak RI&E. Bij evalueren komen de volgende drie punten aan de orde: is het gedaan conform plan, is het gewenste effect bereikt en kunnen we hiervan leren.

4. Arbeidshygiënische strategie

Bij het bepalen welke maatregelen getroffen moeten worden om risico's te voorkomen of te beperken wordt de arbeidshygiënische strategie gehanteerd. Dit betekent dat in volgorde van prioriteit:

- De gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan worden voorkomen of beperkt;
- Naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, andere doeltreffende maatregelen worden getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming;
- Slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

5. Vertegenwoordiging van werknemers

Het departement(onderdeel) stelt het arbobeleid op in samenwerking met de betreffende medezeggenschapsorgaan. Ten minste één keer per jaar bespreken werkgever,

preventiemedewerker, bedrijfsarts (klantteam) en de betreffende OR (of personeelsvertegenwoordiging) de actuele situatie van het gezond en veilig werken, de doeltreffendheid van de maatregelen en de voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak met elkaar.

Besluiten over de arbeidsomstandigheden, voor zover deze niet in de CAO staan, vallen onder het instemmingsrecht (WOR Art 27) en zullen dus altijd goedkeuring moeten krijgen van de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging).

6. Gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid

Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving:

- De werkgever – en dus iedere leidinggevende – brengt de vereiste beschermingsmaatregelen onder de aandacht van de werknemer en ziet erop toe dat deze worden toegepast.
- De werkgever – en dus iedere leidinggevende – bespreekt minimaal één keer per jaar de werkomstandigheden met de werknemer.
- De werknemer werkt mee aan de voor hem georganiseerde voorlichting en onderricht.
- De werknemer past de aangeboden beschermingsmaatregelen en arbeids-/hulpmiddelen op de juiste wijze toe, signaleert mogelijkheden tot verbetering actief en meldt risico's.
- De werknemer staat indien nodig de werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, BHV'er, arbodienstverlener) bij, bij de uitvoering van hun verplichtingen.

Bovenstaande Afspraken arbobeleid sluit aan bij de door de sector Rijk afgesproken gezamenlijk [kader](#) om de wijzigingen in de Arbowet in 2017 te implementeren.