



**Protestantse
Kerk**

Brochure over arbowetgeving

Arbowetgeving

Medewerkers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Dit recht is verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbowet geeft richting aan beleid en arbeidsomstandigheden die daaraan voldoen. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor die gezonde en veilige werkplek. De werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan het op een veilige manier benutten van deze omstandigheden en op een veilige manier zijn werkzaamheden verricht. Hoe de doelen worden bereikt mag de werkgever zelf bepalen. Dit wordt vastgelegd in een arbobeleid dat is opgesteld in samenwerking met een personeelsvertegenwoordiging. Onderdelen van dit arbobeleid zijn onder andere:

1. Arbodienstverlening

Elke werkgever moet zich laten bijstaan door een arbodeskundige, die adviezen geeft over het verbeteren van arbeidsomstandigheden en een zorgvuldige begeleiding van zieke werknemers. De werkgever is verplicht om een basiscontract af te sluiten met een bedrijfsarts/arbodienst. Hiervoor kunt u bijvoorbeeld contact opnemen met Perspectief en/of Mensely.

Naast de verzuimbegeleiding kan de arbodienst u ondersteunen bij het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en (waar nodig) functiegerichte aanstellingskeuringen.

Basiscontract

In het basiscontract met de arbodienstverlener moet in ieder geval omschreven staan dat:

- De bedrijfsarts toegang moet hebben tot de werkplek. Dit is in de wet opgenomen zodat de bedrijfsarts de organisatie beter kan leren kennen zodat dit de bedrijfsarts kan helpen goed inzicht in de arbeidsomstandigheden te krijgen.
- De werknemer heeft recht op het bezoeken van de bedrijfsarts uit preventief oogpunt, dus zonder dat de werknemer verzuimt of klachten heeft. Een voorbeeld om dit te regelen is een open spreekuur. Vrijwel alle arbodiensten hebben hier een mogelijkheid voor. Let goed op dat deze afspraken zijn opgenomen in het basiscontract.
- Als een werknemer twijfels heeft bij het advies dat is gegeven door de bedrijfsarts heeft een werknemer recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten een dergelijk verzoek altijd accepteren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen. De kosten voor een second opinion komen voor rekening van de werkgever.
- Melden beroepsziekten: Het basiscontract stelt dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). De bedrijfsarts moet hier dus ook tijd aan besteden indien dit van toepassing is.

- Klachtenprocedure: Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben. Zodat, indien nodig, de werknemer een klacht kan indienen.

2. Preventiemedewerker

Werkgevers zijn verplicht om ten minste één werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Heeft de organisatie niet meer dan 25 werknemers, dan mag de werkgever zelf de taken van de preventiemedewerker op zich nemen. In alle gevallen moet de preventiemedewerker binnen de organisatie werken. De preventiemedewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) – zie ook punt 3.
- Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.

Er zijn geen speciale opleidingseisen voor de preventiemedewerker. Het is echter wel van belang dat de preventiemedewerker die wordt aangesteld, over voldoende deskundigheid en ervaring beschikt om de preventietaken goed uit te kunnen voeren.

Belangrijk is om de aanstelling de preventiemedewerker vast te leggen.

3. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

In een RI&E staat welke risico's er binnen de organisatie zijn ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Voortvloeiend uit deze inventarisatie moet een Plan van Aanpak worden opgesteld met daarin de maatregelen die genomen zullen worden om de risico's aan te pakken.

Op [de website](#) staat een model voor de RI&E. De laatste versie is van 2021. Deze is getoetst door een arbodienst en erkend door [het steunpunt RIE](#). Deze kunt u als plaatselijke kerkelijke werkgever gebruiken als branchemodel. Indien u minder dan 25 werknemers heeft, hoeft u uw RI&E dan niet meer te laten toetsen door een arbodienst.

Door middel van de RI&E toetst u in hoeverre u voldoet aan diverse arboverplichtingen. Denk aan BHV, goede werkplekken, voorlichting, lichamelijke belasting, ongewenst gedrag en dergelijke.

4. BHV

BHV staat voor BedrijfsHulpVerlening en is een instrument vanuit de arbowetgeving. In de arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat een werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners. De bedrijfshulpverleners moeten beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, en zodanig in aantal en zodanig georganiseerd zijn dat zij in staat zijn de volgende taken naar behoren te kunnen vervullen:

1. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
2. het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
3. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
4. (In veel gevallen zal de bhv'er ook zorgdragen voor het contact met de hulpdiensten.)

Er zijn diverse bhv-cursussen te volgen die voldoen aan een standaardnorm (NEN). Alleen het aanwijzen van een bhv'er is onvoldoende om aan de verplichtingen vanuit de arbowetgeving en het

bouwbesluit te voldoen. Zo moet u bijvoorbeeld ook een Risico-Inventarisatie en Evaluatie houden (zie punt 3), maar heeft u ook een gedegen ontruimingsplan nodig (Bouwbesluit 2012).

In de volgende gevallen is het **verplicht** om een bhv'er te hebben, namelijk als:

- a. de gemeente een werknemer (niet predikant) in dienst heeft, of;
- b. de gemeente in het kader van een vergunning, een aanwijzing vanuit de burgerlijke gemeente/brandweer of vanwege een verzekering expliciet een verplichting opgelegd heeft gekregen.

Dus ook bij één werknemer is er sprake van een zorgplicht van de werkgever. De invulling daarvan *kan* zijn het (laten) doen van een BHV-cursus. In de wet staat niet heel concreet een verplichting tot een BHV-cursus. Er staat dat er een zorgplicht is en er voldoende bekwaamheid moet zijn, maar hoe dat verder ingekleurd wordt is juridisch niet ingekleed (met uitzondering van specifieke vergunningsverplichtingen) en hangt ook af van de plaatselijke situatie. Het [NIBHV](#) kan hierin adviseren. Als een medewerker van u als bhv'er is aangewezen (bijvoorbeeld de kosten), dan heeft deze recht op een toelage op zijn salaris conform de arbeidsvoorwaardenregeling. Heeft u een medewerker aangewezen als EHBO'er, dan heeft deze recht op een EHBO-toelage.

5. Meer informatie

Extra informatie vindt u in [het model voor de RI&E](#) en op www.rie.nl

U kunt ook veel informatie vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.arboportaal.nl.

Specifiek met betrekking tot BHV is te vinden op de website van het Nederlands instituut bedrijfshulpverlening www.nibhv.nl

Indien u aangesloten bent bij de vereniging voor kerkrentmeesterlijk beheer (VKB) kunt u ook bij hen terecht voor informatie en modellen:

www.kerkrentmeester.nl

Meer informatie via het Contactcentrum : info@protestantsekerk.nl of (030) 880 1880
Bereikbaar op maandag tot en met donderdag van 09.00 – 17.00 uur, op vrijdag van 09.00 – 16.00 uur.

Op de website van de protestantse kerk staat de meest actuele informatie:
www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden

Versie: november 2022