

2

Opzet van de BHV

Het opzetten van een BHV-organisatie doet u niet eventjes. Maar met een heldere en goed omschreven RI&E bent u wel een heel eind op weg. Dat document is de basis voor de opzet van de bedrijfshulpverlening in uw organisatie. Dit hoofdstuk geeft u handvatten om de bedrijfshulpverlening in uw organisatie vorm te geven.

2.1 RI&E

Van de Arbeidsomstandighedenwet moet u een BHV-organisatie opzetten. De wetgever – de overheid – wil werknemers namelijk zoveel mogelijk beschermen tegen gevaarlijke arbeidsomstandigheden. Daarom bent u verplicht om er alles aan te doen om iedere situatie die gevaar op kan leveren binnen uw bedrijf te elimineren. Deze verantwoordelijkheid rust niet alleen op uw schouders, ook de werknemer is verantwoordelijk. Zo moet hij bijvoorbeeld de beschermingsmiddelen die zijn werkgever tegen gevaren ter beschikking heeft gesteld ook echt gebruiken.

2.1.1 Risico's

Verder zegt de Arbowet onder meer dat u een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet maken, waaruit blijkt wat de risico's in uw organisatie zijn. Vervolgens is het de bedoeling dat u die risico's gaat aanpakken. Risico's verschillen uiteraard per organisatie. Er zijn bedrijven die hogere risico's hebben, omdat er bijvoorbeeld veel met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt of omdat er brandgevaarlijke werkzaamheden worden verricht. Maar denkt u ook eens aan een organisatie waar veel bezoekers aanwezig zijn, die niet precies weten waar zich de nooduitgangen bevinden.

Natuurlijk zijn niet in elke organisatie de risico's zo groot. In kantooromgevingen lopen de werknemers over het algemeen een lager risico dan in de industrie of de bouw, om maar eens wat sectoren te noemen. Daar staat dan weer tegen-

Elke sector heeft zijn eigen risico



over dat kantoorwerk wel sneller een risico geeft op bijvoorbeeld klachten aan de nek, schouders en armen, zoals RSI (Repetitive Strain Injury).

2.1.2 Plan van aanpak

Welke risico's voor uw bedrijf ook gelden, u moet in een plan van aanpak (PvA) duidelijk beschrijven welke maatregelen u gaat nemen en heeft genomen om die risico's aan te pakken. Natuurlijk kunt u niet van de ene op de andere dag alle risico's uit de weg ruimen. Daarom is het PvA vaak een plan dat enige tijd in beslag zal nemen, het is een langetermijnplanning.

Als u alle risico's heeft aangepakt, is de kans dat er een ongeval gebeurt – als het goed is – zo klein mogelijk geworden,

maar helemaal uitsluiten kunt u dat natuurlijk niet. Daarom zullen er in uw organisatie altijd situaties kunnen blijven ontstaan waardoor werknemers gevaar lopen (zogenaamde restrisico's). Dat is de reden dat er in uw bedrijf één of meerdere personen aanwezig moeten zijn die zodanig moeten zijn opgeleid dat zij in geval van nood passende maatregelen kunnen nemen. Deze maatregelen worden met elkaar 'bedrijfshulpverlening' genoemd en uw werknemers die – als zich een noodsituatie aandient – deze maatregelen zullen gaan uitvoeren, zijn de bedrijfshulpverleners van uw bedrijf of organisatie.

2.1.3 NEN-norm

Voor de opzet van de bedrijfshulpverlening in uw organisatie neemt u de (rest)risico's uit de RI&E en de maatgevende factoren als basis.

Maatgevend

De maatgevende factoren staan weliswaar niet meer genoemd in de huidige Arbowet, maar u vindt ze wel terug in de NEN 4000, de Nederlandse norm voor bedrijfshulpverlening. Onder maatgevende factoren worden bijvoorbeeld verstaan:

Hulpje

Hoeveel hulpverleners u nodig heeft, kunt u gratis berekenen op de website www.hoeveelbhvers.nl. Aan de hand van de vragen die daar gesteld worden, geeft u aan welke zaken specifiek voor uw bedrijf gelden. Zo kunt u het aantal benodigde hulpverleners berekenen dat in uw bedrijf noodzakelijk is.

- het soort bedrijf of instelling;
- de plaats waar uw organisatie is gevestigd;
- het aantal aanwezige werknemers;
- het aantal personen binnen uw organisatie dat zichzelf niet in veiligheid kan stellen als er zich een nood-situatie voordoet.

Denk bij het laatste punt aan bijvoorbeeld gehandicapten of kleine kinderen. Verder is de opkomsttijd van de hulpverleningsdiensten van belang. Zolang de professionele hulpverleners er nog niet zijn, zal de spoedeisende hulp namelijk moeten worden verleend door uw bedrijfshulpverleners. Alle bedrijfshulpverleners die in uw organisatie zijn aangesteld, maken deel uit van de BHV-organisatie van uw bedrijf of instelling.

2.2 Beleid

Voor de opzet van een BHV-organisatie is het onder meer van belang dat er een actuele RI&E is opgesteld en moeten de maatgevende factoren in kaart zijn

Eerst beleid, dan een plan

gebracht. Naar aanleiding van de RI&E en de maatgevende factoren stelt u als eerste het BHV-beleid vast, op basis waarvan u een bedrijfsnoodplan opstelt. In dit plan wordt aan de hand van procedures en werkinstructies beschreven hoe de BHV-organisatie zal optreden in geval van een calamiteit of incident. Ook beschrijft u hierin de opzet van de BHV-organisatie.

Doelstellingen

Wat gaat u nu zoal in het BHV-beleid beschrijven? In het BHV-beleid legt u vast welke doelstellingen u wilt behalen met de BHV-organisatie. Daarbij kijkt u natuurlijk goed naar datgene wat de Arbowet vereist. Ook is het belangrijk om het BHV-beleid goed af te stemmen

Toetsing

Nadat u een RI&E en een PvA heeft opgesteld, moet u deze in sommige gevallen nog laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of deskundige. Deze kijkt of u wel alle risico's heeft opgenomen en of de RI&E de situatie in uw organisatie wel goed weergeeft. Zo weet u ook zeker dat de RI&E een goed uitgangspunt is voor de opzet van de BHV. Wanneer moet u de RI&E laten toetsen?

- als uw organisatie 25 of minder werknemers heeft en u voor de risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik heeft gemaakt van een branche-erkend RI&E-instrument, dat eveneens is opgenomen in uw cao. Een lichte toets is dan voldoende, waarin geen bedrijfsbezoek plaatsvindt.
- als uw organisatie meer dan 25 werknemers in dienst heeft.

op de (rest)risico's en de maatgevende factoren die op uw bedrijf van toepassing zijn. Natuurlijk moet uw BHV-organisatie wel steeds blijven voldoen aan de van tevoren vastgelegde doelstellingen. Blijkt dat u deze niet behaalt, dan moet u maatregelen nemen die ervoor zorgen dat de BHV-organisatie in het vervolg de doelstellingen wel haalt.

Als laatste zult u het BHV-beleid, inclusief het bedrijfsnoodplan en de BHV-organisatie regelmatig moeten beoordelen, om vast te kunnen stellen of dit beleid nog steeds aan de wettelijk vastgestelde eisen voldoet. Als dit niet het geval is, zult u uw beleid onder de loep moeten nemen en aanpassen.

2.3 Hoeveel BHV'ers

Vroeger was het makkelijk: de Arbowetgeving vertelde u wel hoeveel bedrijfshulpverleners u minimaal nodig had in uw organisatie. Maar die tijd is voorbij. U zult zich dus wel afvragen hoeveel van die bedrijfshulpverleners u moet aanstellen als u een BHV-organisatie gaat opzetten. U moet daarvoor kijken naar de (rest)risico's en de maatgevende factoren die specifiek voor uw organisatie gelden. U moet zoveel hulpverleners aanstellen als nodig is om iedere taak die daarbij uitgevoerd moet worden ook goed – dat wil zeggen adequaat en competent – uit te voeren. Dat lijkt nogal een vage stelling, want hiermee wordt niet concreet voorgeschreven hoeveel hulpverleners dit dan zijn. In het oude Arbeidsomstandighedenbesluit bestond de regel dat er één bedrijfshulpverlener

op de vijftig werknemers en bezoekers aanwezig moest zijn. Tegenwoordig moet de bedrijfshulpverlening gebaseerd zijn op de uitkomst van uw eigen RI&E en uw eigen maatgevende factoren. Een algemene regel is dan ook niet meer van toepassing.

2.3.1 Maatwerk

U moet dus eigenlijk van tevoren goed bedenken hoe de hulp in uw organisatie geregeld zal zijn als er zich een nood-

BHV is op maat voor bedrijf

toestand aandient. Waar komt de melding binnen? Wie mogen besluiten dat er een ontruiming gaat plaatsvinden? Waar bevinden zich de bedrijfshulpverleners? Welke weg moeten de mensen afleggen om zich in veiligheid te kunnen stellen? Welke deuren moeten ze door en is dat op een eenvoudige manier mogelijk? Wat is de meest handige plek om hulpverleningsmaterialen te plaatsen? Hoe kunnen de bedrijfshulpverleners zo snel mogelijk beginnen met de hulpverlening? Welke competenties van de bedrijfshulpverlener zijn in het specifieke bedrijf noodzakelijk? Wat is de beste manier om de BHV-organisatie in de organisatie op te zetten? Het zijn allemaal vragen waarop het antwoord per bedrijf en instelling kan ver-

schillen en waarbij de te nemen maatregelen specifiek op uw organisatie moeten zijn afgestemd. Dit wordt maatwerk genoemd en daarom zijn algemene regels voor het aantal bedrijfshulpverleners dat uw bedrijf nodig heeft niet te geven.

Groepjes

In verband met de continuïteit van uw BHV-organisatie is het in ieder geval van belang dat meerdere personen in uw bedrijf competent genoeg zijn en ook aanwezig zijn om de bedrijfshulpverlening uit te voeren. Want om de BHV'ers zelf zo min mogelijk in gevaar te brengen, is het belangrijk dat zij altijd minstens in groepjes van twee personen werken. Daarnaast moet u natuurlijk rekening houden met vrije dagen, ziekteverzuim, personeelsverloop, onregelmatige werktijden et cetera. Als u eenmaal heeft bepaald hoeveel hulpverleners uw organisatie nodig heeft, kunt u gaan bekijken wie u als bedrijfshulpverlener wilt gaan aanstellen.

Opleiding

Het aantal bedrijfshulpverleners dat uw bedrijf nodig heeft, is afhankelijk van de (rest)risico's en de maatgevende factoren

Beter opgeleid, minder BHV'ers

van uw organisatie, maar kan worden beïnvloed door het soort kennis en vaardigheden dat de bedrijfshulpverlener tijdens zijn opleiding heeft geleerd. Er zijn verschillende soorten BHV-cursussen. De meeste BHV-cursussen die in Nederland worden gegeven, zijn basisopleidingen BHV. Hier leren uw werknemers de basishandelingen. Er zijn ook uitgebreidere cursussen waar uw bedrijfshulpverleners meer leren, waardoor u uiteindelijk minder BHV'ers nodig heeft. Het competentieniveau van de bedrijfshulpverlener kan zich dus op basisniveau en op hoger niveau bevinden.

Principes

Bij de NedCert-methode voor het opzetten van een BHV-organisatie wordt gewerkt volgens een vaste structuur. Die is als volgt:

- Inventariseer het probleem.
- Bepaal de doelstellingen.
- Maak een Plan van Aanpak (PvA) met maatregelen om de doelstellingen te behalen.
- Voer het PvA uit.
- Controleer en evalueer het resultaat van de actie en stel vast of de doelstel-

lingen zijn bereikt.

- Neem preventieve en/of corrigerende maatregelen als de doelstellingen niet geheel zijn bereikt en implementeer die na een beoordeling in het PvA.
- Koppel terug en begin weer opnieuw bij de eerst stap (de inventarisatie van het probleem).
- Als het probleem is gewijzigd, worden de doelstellingen gewijzigd en wordt de actie aangepast.

2.3.2 De ideale BHV'er

Een bedrijfshulpverlener is ten eerste iemand die geestelijk en lichamelijk in staat is de hulp te verlenen die nodig is. Dat betekent dat iemand zich de kennis en vaardigheden eigen moet kunnen maken en ook in staat moet zijn anderen te helpen in noodsituaties. Zo moet hij bijvoorbeeld een persoon kunnen verslepen als deze bewusteloos is en zich op een gevaarlijke plaats bevindt. Bovendien moet hij in noodsituaties stressbestendig kunnen reageren en niet in paniek raken. Ook moet een bedrijfshulpverlener ook echt aanwezig zijn in het bedrijf. Het heeft dus niet zoveel zin om een vertegenwoordiger die altijd op pad is of een vrachtwagenchauffeur op te leiden tot bedrijfshulpverlener, want zij zijn vrijwel nooit in uw bedrijf aanwezig. Daarmee is natuurlijk niet gezegd dat een vertegenwoordiger of een vrachtwagenchauffeur zich deze kennis en vaardigheden niet eigen zou moeten maken: onderweg kan er natuurlijk ook van alles gebeuren.

2.4 Opzet BHV-organisatie

Voor de opzet van uw BHV-organisatie heeft u meerdere mogelijkheden. U kunt ervoor kiezen om de BHV-organisatie hiërarchisch in te delen met bijvoorbeeld een hoofd BHV, ploegleider BHV en natuurlijk de bedrijfshulpverleners zelf. Een andere mogelijkheid is om alle BHV'ers evenveel verantwoordelijkheid te geven en ook evenveel kennis en des-

kundigheid, u heeft dan alleen allround BHV'ers in uw organisatie rondlopen.

2.4.1 Hiërarchisch

Een BHV-organisatie die is opgezet volgens de hiërarchische methode, werkt met een aantal ploegen van bedrijfshulpverleners, die soms ook weer worden aangestuurd door een leidinggevende (ploegleider BHV). Daarboven staat iemand die de hele hulpverlening coördineert (coördinator BHV) en daarboven staat weer iemand die de algehele leiding heeft (hoofd BHV). De bedrijfshulpverleners komen dan in uw bedrijf

Welke opzet kiest u?

alleen in actie als zij van hun leidinggevende de opdracht krijgen om een bepaalde handeling uit te voeren en mogen zelf nauwelijks beslissingen nemen.

Nadelen

Deze hiërarchische methode wordt in veel (grotere) bedrijven toegepast. Deze methode kent echter ook een aantal nadelen. Ten eerste zijn er vele schakels in de hulpverleningsketen binnen het bedrijf waardoor er soms onnodig lange communicatielijnen zijn. Ten tweede kunnen de bedrijfshulpverleners zelf alleen iets doen als zij daartoe een op-

dracht krijgen van hun leidinggevende BHV'er. Ten slotte is de totaal benodigde kennis om adequaat hulp te kunnen verlenen versnipperd aanwezig in het bedrijf of in sommige gevallen zelfs helemaal niet aanwezig.

Communicatiestoornis

Omdat er binnen een hiërarchische opzet van een BHV-organisatie lange communicatielijnen zijn, kan er in een noodsituatie een communicatiestoornis ontstaan, met alle gevolgen van dien.

Hiërarchie niet altijd handig



Als er zich binnen uw organisatie een calamiteit of incident voordoet, dan is het mogelijk dat een gedeelte van uw BHV-organisatie daardoor wordt uitgeschakeld. Deze personen kunnen zich immers in uw bedrijf op de plek bevinden waar zich nu helaas net de calamiteit heeft afgespeeld. Het gevolg is bijvoorbeeld dat de bedrijfshulpverleners geen opdracht meer kunnen ontvangen van hun leidinggevende om in actie te komen. Als de boodschap hen wel bereikt, kan het zijn dat de bedrijfshulpverleners alleen in staat zijn om simpele taken uit te voeren.

2.4.2 Allround BHV'ers

Er is er een alternatieve methode ontwikkeld voor de opzet van een BHV-organisatie, waarmee de nadelen van de hiërarchische methode tot het verleden behoren. In deze methode laat u alle bedrijfshulpverleners zodanig opleiden dat zij alle BHV-taken kunnen verrichten. Elk BHV'er heeft dan evenveel verantwoordelijkheid en kennis.

NedCert

Omdat u een goed veiligheidsbeleid voor uw werknemers natuurlijk belangrijk vindt, maar ook op de kosten moet letten, moet een goede opleiding zo min

mogelijk geld kosten. Daarom moet een BHV-opleiding in korte tijd een goed gekwalificeerde hulpverlener opleveren. Dit is mogelijk met een nieuwe methode, waarbij u uw BHV-organisatie kunt inrichten met bedrijfshulpverleners die een allround opleiding hebben gevolgd, waarmee ze in korte tijd veel kennis en vaardigheden hebben opgedaan. Deze methode wordt ook wel de methode volgens NedCert genoemd, omdat dit de certificeringsinstelling is die de bedrijfshulpverleners die volgens deze methode te werk gaan, een officieel certificaat geeft. Zo kunt u als de Arbeidsinspectie langskomt, onomstotelijk laten zien dat uw BHV'ers over voldoende kennis en vaardigheden beschikken.

Hoger niveau

De NedCert-methode gaat uit van hulpverleners die allemaal op hetzelfde hogere niveau zijn geschoold. Er zijn twee allround opleidingen op hoger niveau: spoedeisende hulpverlening bij slachtoffers (SEHSO) en spoedeisende hulpverlening bij calamiteiten en incidenten (SEHCI). De allround opleiding voor SEHSO en SEHCI is alleen bij de betere opleidingsinstituten verkrijgbaar. Als u uw BHV-organisatie heeft ingericht met deze allround SEH-BHV'ers, dan kan de BHV'er binnen ieder onderdeel van uw bedrijf in noodsituaties zelfstandig werken. Communicatiestoornissen behoren daarmee tot het

verleden. Omdat deze hulpverleners allround geschoold zijn, zijn zij bovendien allemaal in staat de benodigde hulp te verlenen. Hierdoor heeft u in ieder onderdeel van uw bedrijf goede bedrijfshulpverlening beschikbaar en zijn de kennis en vaardigheden niet langer versnipperd aanwezig.

NEN 4000

Met de beide NedCert-certificaten voor spoedeisende hulpverlening kan uw werknemer een BHV-organisatie opzet-

Basisopleiding volstaat in klein bedrijf



ten volgens de nieuwe dynamische verbetermethode van NedCert, waarbij wordt aangesloten op de Nederlandse Norm voor bedrijfshulpverlening – de NEN 4000. Tevens is uw werknemer dan ook een officieel volgens SEHCI gecertificeerd preventiemedewerker.

Kleinere organisaties

Vooral in kleinere organisaties en bedrijven waar de risico's beperkt zijn, kan vaak volstaan worden met BHV'ers die een basisopleiding BHV hebben gevolgd, eventueel met een hoofd BHV die de BHV regelt en coördineert. Dan kunnen uw werknemers alle wettelijke taken uitvoeren die de Arboret heeft bepaald. Deze taken zijn de minimale taken die een bedrijfshulpverlener moet kunnen uitvoeren. Omdat de werkgever van bijvoorbeeld een kleine organisatie waar slechts één of twee werknemers aanwezig zijn en af en toe een klant langskomt meestal wel genoeg heeft aan de basisopleiding Bedrijfshulpverlener, worden de certificaten SEHSO en SEHCI vooral aanbevolen voor bedrijfshulpverleners van de wat grotere bedrijven. Als u een bedrijf heeft waar sprake is van meer risico, dan zullen de bedrijfshulpverleners immers ook meer moeten weten en kunnen.

Dynamisch

De dynamische verbetermethode van NedCert is van toepassing bij:

- de veiligheidsprocedures bij normale werkzaamheden;
- het verrichten van preventieve werkzaamheden;
- het uitvoeren van spoedeisende hulp;
- het leiding geven aan een inzet;
- de werkzaamheden van het Crisis Management Team;
- het opstellen en onderhouden van het bedrijfshulpverleningsplan;
- de opzet en het onderhoud van de BHV-organisatie.