



CumLaude

Wetgeving

- Arbowet 2007
- Wettelijke Eisen Bedrijfsveiligheid
- RI&E - Risico Inventarisatie & Evaluatie
- Veelgestelde Vragen BHV



Harpdreef 24
4876 ZX Etten leur

076 - 565 80 84
info@cumlaudebhv.nl

www.cumlaudebhv.nl

Arbowet 2007

Artikel 3 - Arbobeleid

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:
 - a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
 - b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen 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, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;
 - c. De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;
 - d. Monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;
 - e. Doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
 - f. Elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.
3. Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.
4. De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Artikel 5 - Inventarisatie en evaluatie van risico's

1. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.
2. In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de artikelen 13 en 14, of de arbodienst.
3. Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

Artikel 5 (vervolg)

4. De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.
5. Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan degene, die de werknemer ter beschikking stelt, de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat diegene deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer.

Artikel 8 - Voorlichting en onderricht

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.
2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in het eerste lid genoemde risico's alsmede op het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
5. Indien binnen de onderneming werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever bij de uitvoering van de in de voorgaande leden genoemde verplichtingen in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Artikel 11 - Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om:
 - a. Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;
 - b. De hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
 - c. De op arbeidsmiddelen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
 - d. Mede te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8;
 - e. De door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast;
 - f. De werkgever en de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, en de arbodienst, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.

Artikel 13 - Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
2. Voor zover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risicoinventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b. Het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. De uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

Artikel 15 - Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfs hulpverlening

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onder e, van deze wet bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfs hulpverleners.
2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:
 - a. Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
 - b. Het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
 - c. Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
3. De bedrijfs hulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij de in het tweede lid genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

Wettelijke Eisen Bedrijfsveiligheid

Sinds 1997 is bedrijfs hulpverlening een verplicht onderdeel van het zogeheten Arbobesluit, bedrijven en instellingen zijn verplicht een organisatie op te zetten voor bedrijfs hulpverlening. De werkgever dient, afhankelijk van aard en omvang van zijn bedrijf, een aantal werknemers aan te wijzen als bedrijfs hulpverlener. Hoeveel BHV'ers er dienen te zijn hangt af van een RI&E.

Een bedrijfs hulpverlener (BHV'er) is dus een gewone werknemer die een aantal extra taken heeft. Als er in het bedrijf iets gebeurt dan is het de bedrijfs hulpverlener die binnen drie minuten ter plaatse is en actie onderneemt. Die weet hoe hij hulp kan bieden of kan ingrijpen bij brand of een ongeval. Hij weet ook wat hij moet doen als een gebouw ontruimd moet worden vanwege brand, een explosie of andere dreigingen. In zo'n geval is het de bedrijfs hulpverlener die er voor zorgt dat alle mensen zoals medewerkers, bezoekers, klanten, bewoners of leerlingen snel het pand kunnen verlaten.

Er dient dus altijd minimaal één BHV geschoolde medewerker in het bedrijf aanwezig te zijn en deze dient binnen 2 minuten hulp te kunnen verlenen. Uiteraard is dit de absolute minimumeis.

Incidenten en calamiteiten

In het bedrijf kunnen zich dus verschillende situaties voordoen waarbij de BHV'er moet optreden om slachtoffers te helpen. Hierbij wordt er onderscheid gemaakt tussen een incident en een calamiteit.

Onder een incident verstaat men een gebeurtenis die ingrijpen noodzakelijk maakt maar de dagelijkse gang van zaken en het bedrijfsproces niet verstoort. Bijvoorbeeld een relatief klein ongeval met één slachtoffer. Een calamiteit is een gebeurtenis die de dagelijkse gang van zaken ernstig verstoort, de inzet van meerdere mensen en instanties noodzakelijk maakt en het bedrijfsproces geheel of gedeeltelijk stillegt. Bijvoorbeeld een brand waarbij het gebouw ontruimd moet worden.

Taken van de BHV'er.

De belangrijkste taken van de BHV'er zijn:

- Het verlenen van eerste hulp. Hij dient binnen drie minuten ter plaatse te kunnen zijn en te starten met de hulpverlening. Het accent ligt op levensreddend handelen.
- Het beperken van en bestrijden van een beginnende brand.
- Ontruiming van het bedrijf vanwege acuut gevaar.
- Verzorgen van de communicatie zowel intern als ook met eventuele hulpdiensten. Hij moet deze professionele hulpdiensten (Brandweer, Politie en Ambulance) kunnen informeren en begeleiden daar waar nodig is.

Preventie

Minstens zo belangrijk als het optreden bij calamiteiten en incidenten is het voorkomen ervan. Van de BHV'er wordt dan ook een actieve rol verwacht. Hij zal regelmatig vluchtwegen controleren (obstakels, aanduidingen, branddeuren) en alert zijn op bedrijfssituaties die gevaar kunnen opleveren. Ook heeft hij een rol bij hoe er wordt omgegaan met gevaarlijke stoffen en met de veiligheidsvoorschriften.

In de opleiding bedrijfs hulpverlening wordt aandacht besteed aan al deze bovengenoemde punten. Na het behalen van het certificaat "Basis Bedrijfs hulpverlener" is er een jaarlijkse nascholing van een halve dag nodig om de vaardigheden te onderhouden.

RI&E - Risico Inventarisatie & Evaluatie

Wat is RI&E?

Als uitvloeisel van de uitgebreide en moeilijk te lezen Arbowet is de RI&E tot stand gekomen.

Dit is een makkelijker hanteerbaar instrument, het gaat uit van systematisch onderzoek van de risico's en de maatregelen daarbij in het eigen bedrijf.

M.b.t. veel risico's zijn er werkprocedures en protocollen vastgelegd met als bedoeling deze risico's te reduceren tot een acceptabel niveau.

De wetgever gaat er dus vanuit dat veiligheid, gezondheid en welzijn van zowel werknemer als bezoeker gegarandeerd moet zijn.

Hoe doe je dat?

Werkgevers met maximaal 25 werknemers kunnen vanaf 1 januari 2011 afzien van een deskundige bij het opstellen en evalueren van risico's in hun bedrijf. Dat mag alleen als zij gebruik maken van een erkend systeem voor Risicoinventarisatie en Evaluatie van de branche.

Ook moeten werknemers vanaf 1 januari 2011 de Risicoinventarisatie van hun bedrijf kunnen inzien.

De meeste brancheverenigingen hebben inmiddels een concept RI&E uitgewerkt. Dit zijn branchespecifieke RI&E's die je zelf voor het eigen bedrijf verder moet invullen. De meeste van deze RI&E's zijn via internet beschikbaar.

Wanneer je de RI&E invult met een bijbehorend bedrijfsnoodplan dan heb je voldaan aan dit deel van je ARBO verplichting.

Via Cum Laude kan je eventueel beschikken over een concept bedrijfsnoodplan (BHV plan).

De werkgever beschrijft hierin de risico's die het werk met zich mee kan brengen en de maatregelen die het bedrijf neemt. Elke werkgever is verplicht een Risicoinventarisatie op te stellen.

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden.

De vereenvoudiging van de Risicoinventarisatie verlaagt de administratieve lasten voor kleine werkgevers. Bedrijven die gebruik maken van een standaard RI&E hoeven geen toetsing meer te laten uitvoeren door een deskundige.

Bedrijven >25 medewerkers

Voor deze bedrijven verandert er weinig.

De eisen die reeds langere tijd golden blijven van kracht.

Veelgestelde Vragen BHV

1. Wat is een BHV-plan?

Een document waarin een werkgever schriftelijk vastlegt op welke restructies de BHV is gebaseerd, hoe de aantallen en opleiding van de BHV zijn bepaald en hoe wordt vastgesteld of de BHV-organisatie werkt (oefenen en evalueren).

2. Wat is het verband tussen Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) en BHV?

Elke werkgever is verplicht een RIE uit te voeren. Gebruik indien mogelijk een (branche) RIE (zie www.rie.nl). In veel branche-RIE's is het onderdeel bedrijfshulpverlening (nog) niet opgenomen. Zijn er in de RIE voor uw branche nog géén vragen over bedrijfshulpverlening opgenomen, dan kunt u het bestand RIE-BHV van de cd-rom te gebruiken om de branche-RIE voor de BHV aan te vullen.

Uit de RIE wordt duidelijk voor welke risico's er in uw bedrijf géén preventieve maatregelen kunnen worden getroffen. Dit zijn de restructies die moeten worden afgedekt met de bedrijfshulpverlening. De BHV is dus het sluitstuk van de arbeidsveiligheid in uw bedrijf.

3. Wat zijn de wettelijke verplichtingen over BHV?

Elk bedrijf heeft wettelijke BHV-verplichtingen. Ieder werkgever moet zorgen dat de deskundige bijstand op het gebied van BHV is geregeld. De RIE is het uitgangspunt om te bepalen welke deskundige bijstand op het gebied van BHV nodig is. Afhankelijk van de aard, grootte, ligging en de restructies in uw bedrijf, moeten één of meerdere werknemers zijn opgeleid als bedrijfshulpverlener. Dit moet ook als u de BHV samen met andere bedrijven in uw omgeving organiseert. Iedere BHV'er moet voor één of meer van de hulpverleningstaken zijn opgeleid. De BHV-organisatie als totaal moet in staat zijn alle hulpverleningstaken uit te voeren. Elke werkgever moet schriftelijk vastleggen hoe de BHV is georganiseerd in zijn bedrijf en welke maatregelen in dit verband zijn genomen. Dat kan in een BHV-plan.

4. Wat doet een BHV'er?

Een BHV'er is een gewone werknemer die in actie komt als er een incident is in het bedrijf. Hij verleent Eerste Hulp bij ongevallen en/of blust indien mogelijk een brandje en/of begeleidt een ontruiming.

5. Hoeveel BHV'ers moet een bedrijf hebben?

Dat is afhankelijk van de restructies die er in het bedrijf zijn. De BHV'er is er om de restructies die niet kunnen worden voorkomen af te dekken. Het gaat dan om ongevallen, branden en het evacueren van medewerkers en handelen dat gericht is op de specifieke restructies in uw bedrijf. Als er gewerkt wordt, moet er altijd BHV geregeld zijn.

6. Moet een klein bedrijf ook over een BHV'er beschikken?

Ja, elke werkgever is verplicht BHV te organiseren.

7. Wat zijn de BHV-verplichtingen voor alleen- of duowerkers?

Alleen werken door werknemers of in kleine groepen werken komt voor in verschillende situaties. Sommige werknemers werken in het eigen bedrijf, maar doen dat alleen of in kleine groepen op tijden dat de BHV'er niet aanwezig is. Bijvoorbeeld monteurs of schoonmakers die buiten de reguliere bedrijfstijden werken.

Sommige werknemers werken niet in het eigen bedrijf, maar verrichten alleen of met enkele andere collega's extern werk. Bijvoorbeeld koeriers of bos- en landarbeiders. Ook kan extern werk worden verricht bij derden; bij een particulier of bij een ander bedrijf. Bijvoorbeeld in de thuiszorg, bij storingsdiensten of in de zakelijke dienstverlening.

In alle gevallen geldt dat de eigen werkgever ook dan BHV-verplichtingen houdt voor de alleen- of duowerkers en ervoor moet zorgen dat elke werknemer zo goed mogelijk zorg kan dragen voor zijn of haar veiligheid. Dat doet de eigen werkgever door te zorgen dat alleen- of duowerkers daarvoor voldoende opleiding of instructie gekregen hebben. Die instructie moet ook schriftelijk zijn vastgelegd.

Als alleen- of duowerkers arbeid verrichten bij een andere werkgever, worden ze beschouwd als bezoekers en zal deze werkgever daar rekening mee moeten houden bij de organisatie van de BHV van zijn bedrijf.

8. Hoe wordt afwezigheid van de BHV'er opgevangen?

Er moet altijd een BHV'er zijn als er gewerkt wordt. Zorg dus voor voldoende BHV'ers zodat vervanging geregeld kan worden.

9. Hoe kan een incident worden gemeld?

Dat is afhankelijk van de situatie. Veel bedrijven hebben een centraal punt met een telefoon waar een incident gemeld kan worden. Vanuit het centraal punt wordt dan gebeld met externe hulpverleningsdiensten. Soms wordt de telefoon bemand door een receptionist of telefonist. In die bedrijven is het raadzaam de receptionist of telefonist instructies te geven voor het omgaan met de melding van een incident en de bevoegdheid te geven om – in overleg met de gewaarschuwde BHV'er - externe hulpverleningsdiensten te bellen via 112.

Als een bedrijf géén receptionist of telefonist heeft, dan moet op een andere wijze geregeld worden dat 1-1-2 wordt gebeld, indien nodig. Bij een klein bedrijf – zonder telefonist – kan een incident direct worden gemeld bij de BHV'er. De BHV'er kan zelf bellen of zonodig een medewerker verzoeken om de brandweer, ambulance of politie via 112 te alarmeren.

10. Welke opleiding moet de BHV'er volgen?

Een BHV'er moet een opleiding of cursus volgen die past bij de restructies in het bedrijf. Er zijn drie wettelijke BHV-taken te onderscheiden:

- het verlenen van Eerste Hulp bij ongevallen;
- het beperken en bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
- het alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf.

Momenteel bestaat de basisopleiding voor bedrijfs hulpverleners uit vier delen:

- Eerste Hulp
 - Niet-spoedeisende Eerste Hulp (NEH, 4 uur);
 - Spoedeisende Eerste Hulp (SEH, 4 uur).
- Brandbestrijding en ontruiming:
 - Brandbestrijding (4 uur);
 - Ontruiming (4 uur).

Kleine bedrijven zonder specifieke restructies kunnen de Basisopleiding BHV voor micro-organisaties volgen. De Basisopleiding BHV voor micro-organisaties bestaat uit de volgende onderdelen:

- Niet-spoedeisende Eerste Hulp (4 uur);
- Brandbestrijding (4 uur).

De Basisopleiding BHV voor micro-organisaties duurt 8 uur.

Basisopleiding Bedrijfs hulpverlener

Bedrijfs hulpverleners dienen een Basisopleiding BHV Eerste Hulp- en/of Brandbestrijding en/of Ontruiming te volgen zodra:

- de aard van de werkzaamheden hiertoe aanleiding geeft;
- de organisatie complexer is (een gebouw met meerdere verdiepingen, of meerdere gebouwen verspreid over het terrein);
- de organisatie groter is (aantal werknemers);
- er niet-zelfredzame personen aanwezig zijn;
- de ligging van het bedrijf risico's oplevert (o.a. met het oog op de beschikbaarheid en opkomsttijd van de professionele hulpverleningsdiensten).

De Basisopleiding Bedrijfs hulpverlener bestaat uit de volgende onderdelen:

- Niet-spoedeisende Eerste Hulp (NEH, 4 uur);
- Spoedeisende Eerste Hulp (SEH, 4 uur).
- Brandbestrijding (4 uur);
- Ontruiming (4 uur).

De cursus voor een allround BHV'er bevat alle onderdelen en duurt 16 uur.

Aanvullende opleidingen voor specifieke restructies

Als een bedrijf te maken heeft met bijzondere restructies dan kan een aanvullende opleiding nodig zijn voor één of meerdere BHV'ers. Voorbeelden van bijzondere restructies zijn werken met gevaarlijke machines, werken met gevaarlijke stoffen, werken in besloten ruimten, het werken met overdruk. Voorbeelden van aanvullende opleidingen zijn werken met adembescherming, Eerste Hulp bij werken met gevaarlijke stoffen.

11. Hoe blijft de kennis van de BHV'er op peil?

Door het houden van oefeningen en het volgen van na- en bijscholing.

12. Kan een werkgever de BHV ook samen met anderen organiseren?

Het is toegestaan om met meer bedrijven samen te werken op het gebied van BHV. Dit geldt voor bedrijven die dicht bij elkaar liggen of in één gebouw zitten. Het kan ook zijn dat verschillende bedrijven op één locatie met elkaar samenwerken. Dat geldt bijvoorbeeld voor winkeliers in een winkelcentrum of werkgevers op een bedrijventerrein.

Over verschillende aspecten van de BHV kunnen samen afspraken worden gemaakt. Zo kan er bijvoorbeeld worden afgesproken welke medewerkers tot BHV'er worden opgeleid. Er kunnen ook afspraken gemaakt worden over aanschaf van blus-, Eerste Hulp- en communicatiemiddelen, over procedures die gevolgd moeten worden bij een incident of over plaatsen die gebruikt zullen worden als verzamelplaats(en) bij een ontruiming. Leg alle afspraken over de samenwerking van de BHV schriftelijk vast.

Het uitgangspunt moet echter altijd zijn dat de BHV'ers binnen enkele minuten in actie kunnen komen en een werkgever mag de BHV nooit volledig uitbesteden. Elke werkgever blijft verantwoordelijk voor de eigen BHV, ook als het bedrijf gevestigd is in een gebouw waarin meer bedrijven zitten. Elke werkgever zal in het kader van de uitvoering van de BHV-taken dan ook minimaal één van zijn eigen werknemers moeten aanwijzen.

13. Kan een werkgever BHV-taken ook uitbesteden aan anderen?

Elke werkgever moet altijd minimaal één bedrijfshulpverlener aanwijzen. In kleine bedrijven mag hij dat ook zelf zijn. Het is toegestaan om met andere bedrijven samen te werken op het gebied van bedrijfshulpverlening.

14. Waar kan een bedrijf zijn BHV-plan bewaren?

Op een centrale plaats zodat het BHV-plan bij een incident eenvoudig te raadplegen is.

15. Waarom is het houden van een BHV-oefening belangrijk?

Om de vaardigheden van de BHV op peil te houden en om te testen of de wijze waarop de inzet van de werknemers en BHV'ers is gepland (in procedures) bij een incident ook daadwerkelijk werkt.

16. Hoe leid ik vanuit de RIE de aard en omvang van de BHV af?

Met de RIE inventariseert u de arbeidsrisico's in uw bedrijf. Die risico's dient u door middel van maatregelen en voorzieningen te voorkomen (volgens de zogeheten arbeidshygiënische strategie). Maar er blijven altijd restrisico's over die u niet kunt voorkomen, bijvoorbeeld een ongeval of brand. De restrisico's dient u af te dekken met de BHV. De restrisico's geven dus inzicht in de aard van de BHV taken.

Het aantal BHV'ers leidt u af van de verschillende incidenten (zie scenario's) die bij uw bedrijf kunnen voorkomen. De centrale vraag is bij elk incident of er voldoende BHV'ers zijn om het incident op een effectieve manier te bestrijden of te beperken.

Voor bedrijven met een specifieke restrisico (bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen) geldt aanvullende wet- en regelgeving voor de BHV. De BHV moet hierop afgestemd zijn (zowel in aard als in omvang).

17. Hoe vaak moet ik een BHV-oefening houden?

U bent wettelijk verplicht om regelmatig ontruimingsoefeningen te houden. Minimaal één keer per jaar een ontruimingsoefening is een goede richtlijn.

Daarnaast moet u zorgen dat het opleidingsniveau van de BHV'ers op peil wordt gehouden zodat zij in noodsituaties adequaat kunnen optreden. Naast het regelmatig laten volgen van na- of bijscholing door de BHV'ers, kunt u door het regelmatig organiseren van oefeningen in het bedrijf de vaardigheden van de BHV'ers op peil houden.

18. Kan ik de BHV ook inzetten bij criminaliteit en agressie?

Een apart aandachtspunt voor veel bedrijven is de toenemende agressie en criminaliteit. Opvang van slachtoffers van (winkel)criminaliteit, agressie en geweld van klanten en/of seksuele intimidatie valt niet onder de BHV-regelgeving. U kunt wel overwegen om de BHV een taak te geven om de nazorg (bedrijfsopvang en hulpverlening) van deze slachtoffers te verbeteren. Ook kunnen meerdere werkgevers in de directe nabijheid afspraken maken over een gezamenlijke aanpak van bijvoorbeeld winkelcriminaliteit. Ook hier geldt: besteedt opvang niet volledig uit.

Voor informatie over het dichtstbijzijnde bureau voor Slachtofferhulp kunt u de plaatselijke politie benaderen of de Landelijke Organisatie Slachtofferhulp (op werkdagen van 09.00-17.00 0900-0101, lokaal tarief). Spreek buiten kantooruren het antwoordapparaat in.

19. Is EHBO nog steeds verplicht?

EHBO is een begrip dat bekend geworden is vanuit de vrijwilligersverenigingen (EHBO verenigingen) die een maatschappelijke rol vervullen. Hiervoor is geen wettelijke basis (meer). De vrijwilligers kunnen hiervoor een EHBO diploma behalen.

Artikel 15 van de Arbo-wet regelt Eerste Hulp in arbeidstijd, waarbij er een verplichting is voor de werkgever om de BHV te regelen. De Eerste Hulp is hierbij een onderdeel van Arbo-beleid, RIE en BHV organisatie. De Eerste Hulp is dan afgestemd op de restrisico's van het bedrijf.

20. Kan ik ook een schriftelijke BHV-cursus volgen?

Nee, de taken van de bedrijfshulpverlening bestaan voornamelijk uit vaardigheden (Eerste Hulp vaardigheden, blussen van een brand, het evacueren van mensen). Voor het leren van die vaardigheden dient de BHV'er direct feedback te ontvangen (zowel verbaal, voorbeeldgedrag en motorische feedback). Fout aangeleerde vaardigheden zijn moeilijk te corrigeren en hebben grote gevolgen voor het slachtoffer. Schriftelijk materiaal kan alleen dienen ter ondersteuning.