

‘Bedrijfs- hulpverlening is niet langer stiefkind’



FOTO: MICHEL WIELICK

Voldoet de cursus aan het opleidingsprofiel BHV?

Een pleister plakken, een beginnende brand bestrijden, een verband aanleggen of een ongeval melden.

Ongeveer 300 000 keer per jaar komen bedrijfshulpverleners in actie.

Vaak lopen de ongevallen goed af.

Toch volgt in 3000 gevallen een ziekenhuisopname en blijft meer dan de helft daarvan arbeidsongeschikt.

Reden genoeg om de bedrijfshulpverlening binnen het bedrijf professioneel op poten te zetten.

Suzanne Torenvliet

Snelle en deskundige hulp kan een hoop ellende beperken of zelfs voorkomen. In 1994 is daarom een aantal bepalingen over bedrijfshulpverlening (BHV) opgenomen in de Arbowet (art. 22-23b). Ook is in dat jaar het Besluit bedrijfshulpverlening van kracht geworden. Dit besluit is opgegaan in afdeling 2.4 van het Arbobesluit. BHV is dus een wettelijke plicht. Elke werkgever moet maatregelen op het gebied van de bedrijfshulpverlening treffen.

Het hoe, wat en waarom staat allemaal keurig in de wet. Maar wat is bedrijfshulpverlening, of afgekort BHV, nu eigenlijk precies? Johan Schouten, manager van NS Beveiligings Services (één van de vele opleiders BHV) omschrijft het als volgt: 'Ervor zorgen dat een werkgever kan optreden bij een incident binnen zijn bedrijf. En een incident is alles waarbij in ieder geval werknemers en/of bezoekers betrokken zijn.'

Omdat het ene bedrijf het andere niet is, valt niet te zeggen: 'dit is bedrijfshulpverlening en zó vul je het in'. Ook de opleidingen voor de hulpverlener en oefening in de praktijk verschillen per bedrijf en niveau. Het deskundigheidsniveau moet afgestemd zijn op de risi-

co's in het bedrijf. Dit betekent bijvoorbeeld dat een bedrijfshulpverlener (BHV'er) in een bedrijf met bijtende gevaarlijke stoffen een andere deskundigheid moet hebben dan een BHV'er in een kantoorgebouw, op een bouwplaats of in de horeca. Schouten merkt dat. 'Steeds meer bedrijven willen dat we cursussen geven bij hen op locatie. Eigenlijk heel logisch. Als er een ongeval plaatsvindt is dat natuurlijk daar. Op locatie kun je direct inspelen op de praktijksituatie. Zijn er veel trappen? Hoe ga je dat oplossen in geval van een calamiteit? Natuurlijk moeten we voor het oefenen met kleine blusmiddelen wel uitwijken naar onze eigen buitenlocatie.'

Naast het soort deskundigheid is het aantal BHV'ers in een organisatie van groot belang. Op plaatsen met meer dan 250 werknemers, moeten minimaal vijf BHV'ers aanwezig zijn. Op andere plaatsen minimaal één per vijftig of minder aanwezige werknemers. Feitelijk betekent dit dat er meerdere werknemers binnen het bedrijf moeten zijn opgeleid tot BHV'er. Die ene BHV'er heeft namelijk ook recht op vakantie en kan bovendien ziek worden. Vervanging moet dus geregeld zijn.

OPLEIDINGSPROFIEL BEDRIJFSHULPVERLENER

Eerste hulp

Bedrijfshulpverleners:

- kunnen een gevaarlijke situatie als zodanig herkennen en kunnen de juiste maatregelen nemen ten behoeve van hun eigen veiligheid en die van het slachtoffer;
- kunnen het slachtoffer in noodsituaties verplaatsen;
- kunnen nagaan wat er met het slachtoffer is gebeurd;
- kunnen op de juiste wijze deskundige hulp verlenen;
- zijn vaardig in het verlenen van eerste hulp bij bewustzijnsstoornissen, ademhalingsstoornissen, bloedsomloopstoornissen en uitwendige bloedingen;
- kunnen eerste hulp verlenen bij shock, uitwendige wonden, brandwonden, botbreuken en oogletsel;
- kennen hun afgebakende rol binnen het taakgebied eerste hulp.

Beperking en bestrijding van een beginnende brand

Bedrijfshulpverleners:

- kunnen een beginnende brand beperken en bestrijden;
- kunnen veiligheidsvoorzieningen gebruiken;
- (her)kennen de belangrijkste functies van de brandpreventieve maatregelen en voorzieningen;
- kunnen een branddriehoek toepassen;
- kennen de ontwikkeling van een brand;
- kennen hun afgebakende rol binnen het taakgebied 'beperking en bestrijding van een beginnende brand'.

Ontruiming

Bedrijfshulpverleners:

- kunnen een ontruiming begeleiden;
- kunnen gebruik maken van veiligheidsmiddelen;
- kennen het ontruimingsplan en het doel ervan;
- kennen de toepassingsmogelijkheden van vluchtmiddelen;
- kennen hun afgebakende rol binnen het taakgebied ontruiming.

Communicatie

Bedrijfshulpverleners:

- kunnen op de juiste wijze een ongeval of brand melden;
- kunnen binnen het bedrijf communiceren;
- weten wat relevante informatie is voor andere diensten;
- kunnen hulpverleningsdiensten van relevante informatie voorzien;
- kennen hun afgebakende rol binnen het taakgebied communicatie.

Hoe zet je nu de organisatie rond bedrijfshulpverlening op? Door eerst het bedrijf eens goed onder de loep te nemen. Dat kan door middel van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Aan de hand van de uitkomsten van de RI&E wordt een voorstel gemaakt voor het beperken van de risico's. Het aantal BHV'ers, de middelen en het noodzakelijke deskundigheidsniveau hangen mede af van de risico's die dan nog overblijven in het bedrijf en het aantal mensen dat alleen of in kleine groepen werkt. Risico's die aandacht verdienen zijn bijvoorbeeld uitglijden, brand en

explosie, gebruik van giftige stoffen, stroomuitval, beknelde raken, verstikking en geraakt worden door voorwerpen. Dan zijn er ook nog bedrijven die niet alleen te maken hebben met hun eigen medewerkers maar ook met bezoekers. Een restaurant heeft daarom een grotere bedrijfshulpverleningsorganisatie nodig dan een advocatenkantoor. Ziekenhuizen, verzorgingshuizen of gevangenis hebben bovendien te maken met mensen die extra hulp nodig zullen hebben bij een ontruiming. Het opzetten van de bedrijfshulpverlening gaat overigens altijd in overleg met

de ondernemingsraad of met de werknemers. Aan de orde komen in ieder geval de personele bezetting, het opstellen van een calamiteitenplan en afspraken over regelmatige oefening door de werknemers. Een vergoeding voor BHV'ers is niet wettelijk geregeld en is dan ook een punt van overleg met de ondernemingsraad of kan in de CAO worden vastgelegd.

OPLEIDING

Opleidingen bedrijfshulpverlening schieten als paddestoelen uit de grond. De concurrentie onderling is groot. De prijzen per cursus variëren van f 300 tot f 800 per dag. J.H. van Schoonhoven, directeur van de Nederlandse Vereniging voor Bedrijfshulpverlening (NVB) zet vraagtekens bij hele lage prijzen. 'Bij zo'n hele goedkope opleider moet er geld bij. Dat kan niet anders. Misschien circuleert er bij zo iemand wel een verrichtingenlijst door het cursuslokaal. Deelnemers geven op de lijst aan wat ze kunnen. Dat scheelt al een hoop tijd én geld.'

Van Schoonhoven adviseert bedrijven na te gaan of de cursus zo is ingericht dat de cursist aan het einde voldoet aan het opleidingsprofiel BHV, afgerond met een gecertificeerd diploma. Onder andere het Nederlands Bureau Brandweerexamens (NBBE) en de NVB bieden de mogelijkheid om examen te doen na een cursus BHV, bij wie dan ook gevolgd. De examens van de NVB zijn gecertificeerd door de Nederlandse Stichting voor de Certificatie van Bedrijfshulpverleners (NCBHV). Deze persoonscertificatie betekent dat de examens voldoen aan de Europese norm (NEN-EN 45013) die door de NCBHV vertaald is voor BHV. Veel werk voor een diploma dat wettelijk niet verplicht is. Een eindtoets is niet vereist en een aantekening dat de 'BHV'er' de opleiding heeft doorlopen evenmin. Maar de werkgever moet wel kunnen aantonen dat zijn BHV'ers voldoende zijn opgeleid.

Van Schoonhoven: 'Ondanks dat een diploma niet verplicht is, is de persoonscertificatie een goede zaak. Dat scheidt het kaf van het koren. Ik heb zelfs wel eens gehoord dat bedrijven BHV-diploma's kunnen kopen bij opleiders zonder dat hun medewerkers een opleiding hebben gevolgd. Dat vinden we echt een gruwel. Stel dat binnen zo'n bedrijf een ongeval plaatsvindt. Dan ontstaat naast persoonlijk leed ook een aanspra-

kelijkheidskwestie die nadelig kan uitpakken voor het bedrijf.'

CERTIFICAAT

Certificering lijkt de trend. Dus ook binnen de bedrijfshulpverlening. De NCBHV, heeft in de eerste helft van dit jaar al rond de vijfhonderd BHV'ers gecertificeerd.

Niet elke BHV-opleider is er gelukkig mee. Johan Schouten vindt het ook een béétje overdreven. 'Ik vind het schieten met een kanon op een mug. Voor de bedrijven wordt het duurder terwijl je hetzelfde doet. Het certificaat heeft dus geen enkele toegevoegde waarde. De overheid wil te rug treden in haar rol van toezichthouder op naleving van de Arboret. Het ministerie van Sociale Zaken denkt dat te bereiken door middel van persoonscertificatie op een stuk of zeven elementen uit de Arboret zoals voor asbestverwijderaars en kraanmachinisten. Via persoonscertificatie kun je dan kwaliteit afdwingen. Maar BHV is volgens de wetgever echt iets tussen werkgever en werknemer. Dat zoeken ze zelf maar uit. Persoonscertificatie is dan eigenlijk niet nodig.'

Van Schoonhoven is het daar niet mee eens. 'Bedrijven vragen steeds meer kwaliteit. Dat is juist een goede ontwikkeling. Certificering staat voor kwaliteit, ook bij bedrijfshulpverlening. BHV is daarmee niet langer meer het stiefkindje in de organisatie.'

NVB

De Nederlandse Vereniging voor Bedrijfshulpverlening behartigt de belangen van bedrijven, instellingen en ministeries die bij de vereniging zijn aangesloten. Alle bedrijven zijn verplicht een BHV-organisatie te voeren en de NVB ondersteunt daarbij. De NVB geeft lesstof uit, geeft opleidingen, houdt gecertificeerde examens en geeft adviezen. Voor informatie over de activiteiten van de NVB: tel. 070-3886976.

DE AUTEUR

Suzanne Torenvliet is freelance journalist.

Extra beveiliging

Toos Hoekstra

Tijdens het afknippen van een stuk betonstaal kreeg een lasser een klein staaldeeltje in zijn oog. Hij raakte daardoor gedeeltelijk blind. De knipmachine had geen afdekplaatje. Daardoor zou de werkgever volgens de lasser zijn zorgverplichting hebben geschonden. De werkgever voert aan dat op de knipmachine standaard geen afdekplaatje zit en dat er volgens de informatie van de fabrikant nooit eerder een dergelijk ongeluk heeft plaatsgevonden. De kantonrechter stelt vast dat een normale veiligheidsbril het wegspringende stukje niet had kunnen tegenhouden. Het ongeluk had wel voorkomen kunnen worden door de machine van een afdekplaatje te voorzien. De Hoge Raad heeft in een vergelijkbaar geval (NJ 1979, 245) overwogen dat de werkgever niet verplicht is een werknemer volledig tegen elk gevaar te beschermen. Echter, als een ongeval voorkómen kan worden door een bepaalde voorziening, kan van de werkgever onder bepaalde omstandigheden gevergd worden dat hij deze voorziening aanbrengt.

In dit geval was het aanbrengen van een afdekplaatje niet bezwaarlijk geweest. Door dit niet te doen is de werkgever in zijn veiligheidsverplichtingen tekortgeschoten. Hij is daarom aansprakelijk voor de geleden schade. De rechter beseft dat dit oordeel een risico-aansprakelijkheid zeer dicht benadert, maar stelt dat dit volgt uit de rechtspraak van de Hoge Raad. Alleen als een ongeval in geen enkel opzicht de werkgever valt te verwijten, is hij niet aansprakelijk voor de schade.

VOORKÓMEN

Een heftruckchauffeur is als gevolg van het naar voren schuiven van een accuafdekplaat, waar de bestuurdersstoel op was bevestigd, met zijn been bekneld geraakt. De chauffeur heeft hierdoor

zijn been op enkele plaatsen gebroken. Zijn werkgeefster stelt dat de heftruckchauffeur onvoorzichtig heeft gereden. Uit een door de Arbeidsinspectie opge maakt rapport blijkt dat de werkgeefster in het algemeen niet is tekortgeschoten met betrekking tot haar zorgplicht voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Wel is het zo, dat borging (het beveiligen tegen losraken) van de afdekplaat het ongeval waarschijnlijk had kunnen voorkómen. Dit kan met name afgeleid worden uit het feit dat de borging van de afdekplaat na het ongeval verbeterd is. De rechter oordeelt dat niet is komen vast te staan dat de rijwijze van de chauffeur de oorzaak is geweest van het ongeval. De rechter concludeert dat de werkgeefster erop toe had moeten zien dat de accuafdekplaat geborgd was en stelt haar daarom in het ongelijk.

(Ktg. Emmen 26 februari 1997, nr. 23283/96/1146, JAR 1997/68; Ktg. Amersfoort 7 februari 1996, Prg. 1996, 4553)