

# ARBOinformatie *thema*: Bedrijfshulpverlening

Uitgave van: Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia, versie 5

Auteur: Harmen Geel en Peter Tegel, Dienstencentrum



**Gezondheid = Continuïteit**

## Colofon

Auteurs Harmen Geel en Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Productie Dienstencentrum B.V. / Amstelveen

Oorspronkelijke teksten dhr. ing. P.A. Tegel

Bewerking Technische Werkgroep Arbocatalogus Grafimedia en de Gebruikersgroep Grafimedia

Eindredactie Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Vormgeving Dienstencentrum / Amstelveen

Dit ARBOinformatiethema is een gezamenlijke uitgave van de paritaire Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia (WAGG), een initiatief van de sociale partners binnen de grafimedia-branche:



De uitgave is tot stand gekomen dankzij de financiële ondersteuning van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB), in het kader van de ontwikkeling van het Arbobeleid 'Gezond Ondernemen in de Grafimedia 2009 - 2012'.

PRAKTISCH ARBOBELEID IN DE GRAFIMEDIA

ARBOinformatie *thema*:  
Bedrijfshulpverlening



Auteur: Harmen Geel en Peter Tegel, Dienstencentrum

Datum: Amstelveen, maart 2012 (versie 5)

# 4. praktisch arbobeleid in de grafimedia    bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2. Achtergronden van de BHV</b>	<b>8</b>
2.1 Samenhang tussen milieu- en arbocalamiteiten	9
2.2 Risico's	10
<b>3. Onderwerpen van de bedrijfshulpverlening</b>	<b>12</b>
3.1 Interne en externe communicatie	12
3.2 Ontruiming	13
3.3 Eerste hulp bij ongevallen	14
3.4 Brandbestrijding	14
3.5 Nazorg	15
<b>4. Bedrijfshulpverlening</b>	<b>16</b>
4.1 Taken en verantwoordelijkheden van de BHV-er	17
4.2 Vaststellen van het aantal BHV-ers	18
4.3 Opleiding	20
4.4 Samenwerken	21
<b>5. Het bedrijfshulpverleningsplan</b>	<b>22</b>
5.1 Borging	24

# 6. praktisch arbobeleid in de grafimedia    bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

## 1. Inleiding

Noodsituaties leiden vaak tot paniek. De oorzaak daarvan is meestal onzekerheid. Die is weer het gevolg van onduidelijkheid. Onduidelijkheid over wie precies wat moet doen en wie waarvoor in zo'n situatie verantwoordelijk is.

Die onzekerheid, en dus ook die paniek, is niet echt nodig. Tenminste, als uw bedrijf heeft voldaan aan de wettelijke verplichting een eigen interne bedrijfshulpverlening op te zetten. Als iedereen in uw onderneming weet wie 'de BHV-ers' zijn, kunt u ervan uitgaan dat het wel goed zit. Is dat niet zo, dan moet u dit ARBOinformatiethema beslist verder lezen.

Bedrijfshulpverlening (kortweg BHV) valt al sinds 1 januari 1994 binnen de Arbowetgeving. Het gevolg daarvan is, dat bedrijven verplicht zijn hun eigen bedrijfshulpverlening zo te organiseren, dat in noodsituaties op de juiste manier wordt gehandeld. Denk daarbij aan het verlenen van eerste hulp bij ongevallen (EHBO), brandbestrijding en ontruiming en evacuatie van het bedrijfspand. Bedrijfshulpverlening is niet alleen belangrijk vanwege de veiligheid van de werknemers, maar ook vanwege de mogelijke bedrijfseconomische gevolgen. Als een brand bijvoorbeeld een hele afdeling verwoest, komt de continuïteit van het productieproces in gevaar en lijdt het bedrijf financiële schade.

Een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening (hoe eenvoudig ook) kan het leed en de schade tot een minimum beperken.

Door het lezen van dit ARBOinformatiethema krijgen werkgevers en werknemers op eenvoudige wijze inzicht in de achtergronden van BHV. Als je in combinatie met dit boekje ook de vragen uit de ARBO RI&E Grafimedia doorloopt, heb je op een systematische wijze geïnventariseerd welke aspecten van BHV allemaal voor jullie organisatie van belang zijn.



## 2. Achtergronden van de BHV

Hoe uitgebreid de bedrijfshulpverlening georganiseerd moet zijn, hangt af van de complexiteit van de productieprocessen en de grootte van het bedrijf. Vanzelfsprekend dient een prepress-bedrijf, een drukkerij of een binderij minder zaken geregeld te hebben dan een olieraffinaderij of een ander groot industrieel bedrijf.

De Arbowetgeving noemt in dat kader expliciet een aantal factoren dat bepaalt hoe uitgebreid de bedrijfshulpverlening geregeld moet zijn:

- de aard, grootte en ligging van het bedrijf;
- de in het bedrijf aanwezige risico's, voorstelbare calamiteitenscenario's en de beveiligingsmogelijkheden tegen brand;
- het gemiddeld aantal aanwezige medewerkers en andere personen (klanten) en de tijdstippen waarop zij aanwezig zijn;
- het aantal personen dat zich bij een ongeval of brand niet zelfstandig in veiligheid kunnen brengen (lichamelijk gehandicapt);
- de opkomsttijd en de uitgebreidheid van de brandweer en andere hulpverleningsorganisaties;
- de mogelijkheid om met andere organisaties samen te werken;
- de inschakeling van externe deskundigen.

Afhankelijk van bovengenoemde aspecten zal de opzet van de BHV dus meer of minder complex zijn.





## 2.1 Samenhang tussen milieu- en arbocalamiteiten

**Het beperken van de gevolgen van calamiteiten omvat zowel arbo- als milieucalamiteiten. Milieucalamiteiten zijn onverwachte gebeurtenissen die direct schade toebrengen aan het milieu. Arbocalamiteiten brengen direct schade toe aan mensen. Aangezien schade aan het milieu meestal gevolgen heeft voor het welzijn van de mens, zijn milieucalamiteiten binnen de bedrijven vaak ook arbocalamiteiten.**

Als bijvoorbeeld iemand een drum iso-propylalcohol (IPA) of thinner laat vallen, en deze stroomt vervolgens leeg, dan komen deze snel verdampende oplosmiddelen voornamelijk in de lucht terecht. Dit is slecht voor ons (leef)milieu. Maar wat dacht u van de plotselinge blootstelling van medewerkers aan hoge concentraties van vluchtige oplosmiddelen? Hoewel iemand natuurlijk niet van één keer blootstelling aan grote hoeveelheden oplosmiddeldampen acute *Chronische Toxische Encephalopathie (CTE)*, ook wel Organisch Psycho Syndroom (OPS) genoemd, kan krijgen, is deze blootstelling natuurlijk nooit goed voor de gezondheid. Daarnaast krijgt het bedrijf te maken met enige 'bedrijfseconomische' gevolgen door het wegvloeien van relatief dure grondstoffen. Al met al een incident waar geen enkele ondernemer op zit te wachten.

Bij de hierboven geschetste noodsituatie is er zowel sprake van een milieu- als een arbocalamiteit. Beide aspecten zijn dus nauw met elkaar verbonden, zij overlappen of beïnvloeden elkaar dan ook vaak. Dus je ziet al dat het verstandig is om tijdens het inventariseren van risico's voor 'arbo' ook meteen de mogelijke milieurisico's mee te nemen. Dan sla je mooi 'twee vliegen in een klap'.



Een ander praktijkvoorbeeld uit onze branche: in een bedrijf was een vat van 60 liter vloeibare oplosmiddelhoudende inkt omgevallen. De BHV-er werd erbij gehaald om te bepalen wat er gedaan moest worden. De BHV-er adviseerde om de inkt maar snel weg te schrobben via de riolering, om onnodige blootstelling aan oplosmiddelen te voorkomen. Dit is natuurlijk de makkelijkste en snelste manier om de troep op te ruimen. Wat de BHV-er zich echter niet realiseerde is het feit dat de afvalwaterzuiveringsinstallatie van het Waterschap hier niet echt blij mee was. Via onderzoek kwam vast te staan wie de 'dader' was van deze illegale lozing van gevaarlijk afval en het bedrijf kreeg een fikse boete opgelegd van € 10.000,-. Daarnaast mocht het bedrijf 2 weken lang geen druppel bedrijfsafvalwater lozen, om te kunnen bewijzen dat het productieproces weer in orde was. Dit afvalwater moest, gezien de grote hoeveelheden, via een officiële afvalverwerker worden afgevoerd, wat ook weer veel geld kostte. Al met al een zeer duur vaatje inkt.

Het wegspoelen van inkt in de riolering komt je misschien wel erg dom over. Klopt, maar hoe vaak komt het wel niet voor dat lekkages van bijvoorbeeld een plaatontwikkelmachine of een drukpers gewoon wordt opgeruimd met water en een schrobber (lozing op het riool) of met wegwerp poetsdoeken. Deze werkwijze is vanuit de wetgeving niet toegestaan, omdat het schrobwater of de vuile poetsdoeken gevaarlijk afval zijn geworden en naar een officiële afvalverwerker moeten worden afgevoerd.

Zo zijn er nog veel meer voorbeelden te noemen, waar gevaarlijk afval (per ongeluk) als gewoon bedrijfsafval wordt aangemerkt. Met het tegenwoordige lik-op-stuk-beleid van de overheid kunnen hier aardige boetes tegenover staan.

## 2.2 Risico's

**Om de BHV goed op te zetten, moet je eerst een duidelijk beeld hebben van de mogelijke gevaren in het bedrijf. Denk hierbij aan onvoldoende vluchtwegen, te weinig brandblusmiddelen, te veel brandbare vloeistoffen (onnodig grote werkvoorraden dus), houten i.p.v. stenen tussenmuren of plafonds, aanwezigheid van asbest, etc.**

**De Arbo Risico-Inventarisatie en Evaluatie stelt een bedrijf in staat vast te stellen welke arbeidsrisico's aan het werk in uw bedrijf verbonden zijn. Alle vastgestelde risico's samen bepalen hoe uitgebreid de BHV-organisatie moet zijn.**

Ook vanwege verzekeringstechnische redenen is het belangrijk om over een goede bedrijfs hulpverlening te beschikken. Een juiste aanpak tijdens een noodsituatie kan er namelijk voor zorgen dat er geen onnodige schade optreedt. Het onnodig laten uitbranden van een bedrijfspand zal de verzekeraar dan ook niet makkelijk accepteren.

**Door middel van experts zullen verzekeraars proberen te bepalen of:**

- a) de brand onnodig is ontstaan** (*bijvoorbeeld door te roken in de drukkerij*), en
- b) of er voldoende hulp is geboden** *om de beginnende brand te blussen.*

## 11. praktisch arbobeleid in de grafimedia bedrijfshulpverlening (versie 4)

Indien de oorzaak van de brand of de omvang van de schade terug te voeren is op een van de twee bovengenoemde punten, heeft u er waarschijnlijk een probleem bij: de verzekeraar betaalt minder of zelfs niet uit door (grove) nalatigheid! Dus, zoals nog veel bedrijven denken: "Bij brand zo hard mogelijk wegrennen en de tent maar laten aflikken (dat is tenslotte beter dan een half verbrand pand)", is dus niet altijd de juiste keuze.



### 3. **Onderwerpen van de bedrijfshulpverlening**

Het is buitengewoon belangrijk te weten hoe men in noodsituaties, zoals bijvoorbeeld bij brand, moet reageren. Het is ook belangrijk, dat duidelijk is wie intern en extern ingeschakeld moeten worden en hoe gehandeld moet worden bij ontruiming van het bedrijfspand. Onnodige vertragingen kunnen immers soms desastreuze gevolgen hebben voor zowel het individu als voor de organisatie. Die moeten dan ook zo veel mogelijk voorkomen worden. De werkgever moet daarom in overleg met werknemers afspraken maken over de te treffen voorzieningen (blusmiddelen, extra nooduitgangen), de te nemen maatregelen (ontruimingsprocedure, calamiteitenkaarten) en wie van de werknemers er een taak als bedrijfshulpverlener (BHV-er) bij krijgt. Zie voor meer informatie en wettelijke grondslag artikel 3 lid e en artikel 15 van de Arbowet.

Onderwerpen die bij het maken van de afspraken aan bod komen zijn:

- communicatie, zowel intern als extern;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van werknemers;
- eerste hulp bij ongevallen;
- het bestrijden en beperken van brand;
- nazorg.

#### 3.1 **Interne en externe communicatie**

**Aandacht voor een goede communicatie, zowel intern als extern, zorgt ervoor dat iedereen weet wat hij/zij van de ander kan verwachten. Daarmee voorkom je dat er misverstanden kunnen ontstaan.**

Interne communicatie is belangrijk als het gaat om de onderlinge samenwerking tussen de bedrijfshulpverleners binnen de onderneming. Om deze zo optimaal mogelijk te laten verlopen, zullen de nodige organisatorische maatregelen getroffen moeten worden.

Voor wat betreft de externe communicatie wordt van bedrijfshulpverleners verwacht dat zij de officiële hulpverleningsorganisaties (zoals brandweer en politie) optimaal kunnen bijstaan. Ook zij kunnen hun werk immers pas echt goed doen als zij goed geïnformeerd zijn over de situatie ter plaatse.

Om de communicatie in- en extern te verbeteren, is het noodzakelijk (wettelijk verplicht) de procedures van bedrijfshulpverlening schriftelijk vast te leggen.



## 3.2 Ontruiming

**Afhankelijk van de soort calamiteit kan het mogelijk zijn dat een pand ontruimd moet worden. In een bedrijfshulpverleningsplan is daarom ook een hoofdstuk gewijd aan het ontruimen van het pand (de ontruimingsprocedure).**

Degene die met de ontruimingstaken is belast heeft te maken met:

- de werksituatie en personele bezetting ter plaatse;
- de plaatsen in het bedrijf waar zich hoofdschakelaars en afsluiters bevinden;
- de bestaande vluchtwegen en toepassingsmogelijkheden van vluchtmiddelen en
- zijn/haar afgebakende rol binnen de ontruimingsprocedure.

Bij een noodsituatie is het belangrijk dat iedereen binnen het bedrijf direct weet wie van de collega's is aangewezen als bedrijfshulpverlener en waar hij of zij bereikbaar is (op welke afdeling en welk telefoonnummer).

De BHV-ers bepalen dan, afhankelijk van de omvang van de noodsituatie, of het pand ontruimd moet worden. Indien er tot evacuatie wordt overgegaan, moet iedereen weten welke vluchtwegen gebruikt moeten worden om het bedrijf zo veilig mogelijk te verlaten. Daarnaast is het van essentieel belang dat de werknemers zich naar een vooraf afgesproken plaats begeven, zodat de BHV-ers makkelijk de 'koppen kunnen tellen'. Alleen op die manier weten zij zeker dat iedereen het pand verlaten heeft en hoeven brandweerlieden zich niet onnodig in gevaar te begeven om te zoeken naar 'vermisten' die niet vermist zijn.

Het is belangrijk om de ontruimingsprocedure regelmatig te oefenen en zo een soepel verloop van de procedure te waarborgen. Paniek tijdens een calamiteit moet te allen tijde voorkomen worden. Onderschat niet hoe snel in een noodsituatie paniek kan ontstaan. Vooral als er sprake is van flinke rookontwikkeling kunnen veel mensen snel gedesoriënteerd raken.

## 3.3 **Eerste hulp bij ongevallen**

Eén van de taken van de bedrijfshulpverlener is het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, zoals het stoppen van een slagaderlijke bloeding of reanimatie. Afhankelijk van de complexiteit van het productieproces (en het aantal risico's) moeten de BHV-ers meer of minder opgeleid zijn in eerste hulp bij ongevallen. De vroeger verplicht gestelde EHBO-diploma's zijn in ieder geval niet meer verplicht, maar wel aan te bevelen om een betere inzetbaarheid te waarborgen.



## 3.4 **Brandbestrijding**

Het risico dat brand uitbreekt in of rond het bedrijf is iedere dag in iedere onderneming aanwezig. Daarom is het belangrijk voldoende voorbereidingen te hebben getroffen om een onverwachte calamiteit op een verantwoorde manier het hoofd te kunnen bieden. De werkgever is in het kader van goede Arbozorg overigens wettelijk verplicht maatregelen te treffen om brand effectief te kunnen bestrijden.

Het risico van brand of explosie hangt af van diverse factoren, zoals bijvoorbeeld:

- de aanwezigheid en hoeveelheid van brandbaar materiaal, zoals papier en vaatjes met ontvlambaar wasmiddel;
- de indeling van ruimten;
- de mogelijkheid om bepaalde afdelingen te isoleren van andere met bijvoorbeeld branddeuren;
- ontstekingsbronnen en
- onoplettendheid of risicovol gedrag (roken in de buurt van oplosmiddelen).

Om de kans op brand of explosie te beperken, is het uiterst belangrijk aan al deze aspecten de nodige aandacht te besteden. En natuurlijk de nodige aanpassingen te doen, voorzieningen te treffen, procedures in te stellen en veiligheidsmaatregelen te nemen. Denk daarbij aan het verminderen van de werkvoorraden van ontvlambare reinigings- en oplosmiddelen of het plaatsen van branddeuren en voldoende blusmateriaal en een rookverbod in de drukkerij.

## 3.5 Nazorg

**Als zich een calamiteit heeft voorgedaan, is het van belang dat mensen, die een traumatische ervaring zoals een brand, hebben meegemaakt, niet aan hun lot worden overgelaten. Er dient te worden gezorgd voor een goede opvang. Ook voor de bedrijfshulpverleners zelf.**

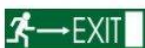
In de meeste gevallen hebben BHV-ers immers te weinig professionele ervaring om zich makkelijk over een traumatische ervaring heen te zetten. Een bezoek aan de arts van de Arbodienst, een psycholoog of een traumadienst kan zinvol zijn om de mensen de kans te geven hun verhaal kwijt te kunnen.





## 4. Bedrijfshulpverlening

Om alle onderwerpen rond bedrijfshulpverlening binnen een organisatie goed te kunnen waarborgen, is het van belang dat elk bedrijf dit 'procedureel' gaat uitwerken. Vanuit de Arbowet (artikel 3 en 15) gezien houdt dit in dat elk bedrijf verplicht is om de *Bedrijfshulpverleningsorganiseren* te regelen. Het is daarbij het beste als elk bedrijf geheel zelfstandig de BHV-organisatie kan bewerkstelligen, zonder daarbij afhankelijk te zijn van andere partijen (zoals bedrijven in de buurt).



Vanuit de Arbowet worden de volgende eisen gesteld aan de bedrijfshulpverlening:

- Binnen enkele minuten na het plaatsvinden van een ongeval of brand moet snel en effectief kunnen worden opgetreden tot het moment waarop de hulpverlening wordt overgenomen door professionele externe hulpverleningsorganisaties, zoals brandweer en ambulancediensten;
- De aanwezigheid en beschikbaarheid van een voldoende aantal bedrijfshulpverleners dient te allen tijde gewaarborgd te zijn;
- Als de veiligheid en gezondheid van andere werknemers in de nabije omgeving van het bedrijf kunnen worden bedreigd, moeten de betrokken werkgevers er voor zorgen dat de betrokken bedrijfshulpverleners van verschillende bedrijven elkaar over en weer bijstand kunnen verlenen.

Zoals je ziet vervult de BHV-er dus een soort eerste hulpfunctie. Hij of zij is een voorpost die doelmatig en deskundig moet optreden. Zijn of haar taken en de te nemen maatregelen zijn gericht op het op verantwoorde wijze overbruggen van de tijd tussen het moment waarop de calamiteit zich voordoet tot het moment dat externe deskundigen de taken overnemen.

**Het is maar dat je het weet:**

**Voldoende uitrusting, de juiste middelen en de juiste scholing van de BHV-er(s) zijn basisvoorwaarden voor een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening.**



De werkgever heeft dus de verplichting om de bedrijfshulpverlening op een verantwoorde manier vorm te geven. Tevens heeft de werkgever de verplichting ervoor te zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de werkzaamheden die hij of zij verrichten en de risico's die deze werkzaamheden met zich mee brengen. (artikel 8, Arbowet) Hij of zij moet dan ook aan de volgende aspecten aandacht besteden:

- vastleggen van de taken en verantwoordelijkheden van de BHV-er;
- vaststellen van het aantal BHV-ers;
- vaststellen van de opleidingsbehoefte;
- samenwerkingsmogelijkheden met derden.



#### 4.1 **Taken en verantwoordelijkheden van de BHV-er**

**BHV-ers hebben duidelijk omschreven taken en verantwoordelijkheden en weten welke hulpmiddelen hen ter beschikking staan om een noodsituatie zo goed mogelijk het hoofd te bieden.**

Vanuit de Arbowet hebben BHV-ers de volgende taken uit te voeren:

- het verlenen van eerste hulp bij ongevallen (EHBO);
- het beperken en bestrijden van een beginnende brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
- in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf;
- het alarmeren van en samenwerken met de gemeentelijke of regionale brandweer en andere hulpverleningsorganisaties in de hierboven omschreven situaties;
- het redden van slachtoffers;
- het begeleiden van externe hulpverleners.



**Het is maar dat je het weet:**

**De taken van de BHV-ers moeten schriftelijk zijn vastgelegd in het bedrijfshulpverleningsplan.**

## 4.2 Vaststellen van het aantal BHV-ers

Afhankelijk van het aantal aanwezige personen en de aard van het productieproces, moet elk bedrijf voor zichzelf vaststellen hoeveel BHV-ers minimaal nodig zijn te allen tijde de veiligheid en gezondheid van de aanwezigen te kunnen garanderen.

De wetgeving is echter wat vaag over het vaststellen van het aantal BHV-ers: *'De BHV moet op maat zijn voor de risico's van het bedrijf'*. Deze maat moet dan volgen uit de ARBO RI&E van je bedrijf. Het aantal BHV-ers is dus per bedrijf verschillend. Aan jullie om vast te stellen hoeveel jullie er in het bedrijf nodig hebben.

De beste manier op een BHV-er aan te stellen is op vrijwillige basis, maar op grond van artikel 15 van de Arbowet mag de werkgever zelfs een werknemer aanwijzen als bedrijfshulpverlener.

De uitgebreidheid van het aantal BHV-ers is onder andere afhankelijk van de risico's die zich in het bedrijf voor kunnen doen en de grootte van het bedrijf. Het klinkt logisch dat een grote diepdrukkerij meer risico's heeft dan een kleine digitale drukkerij. Maar het gaat niet alleen om het aantal personeelsleden, maar ook om andere aanwezigen. Denk maar aan leveranciers en klanten. En denkt u ook aan vakanties en ziekte. Het is daarom verstandig om altijd meerdere BHV-ers aan te stellen, anders zouden de BHV-ers nooit meer ziek mogen worden of op vakantie mogen gaan. Houdt ook rekening met de vakantieplanning van de BHV-ers.

Om de wetgeving te vertalen naar een wat praktischer aanpak, zal de hierop volgende berekeningsmethodiek zeker uitkomst kunnen bieden. Bij het bepalen van het aantal BHV-ers (die altijd aanwezig dienen te zijn) kan je de onderstaande tabel gebruiken. Let wel: dit is een indicatie. Indien je nog verder wilt gaan in het exact berekenen van het aantal BHV-ers, verwijzen wij naar het internetinstrument op [www.aantalbhvers.nl](http://www.aantalbhvers.nl). Maar naar alle waarschijnlijkheid zal de uitkomst van die berekening niet afwijken van de onderstaande berekeningstabellen. Dus, voor diegenen die praktisch aan de slag wil: volg de onderstaande aanwijzingen:

### Inventarisatie:

Eerste drie rijen bij elkaar optellen. Dan komt u uit op een getal.

Soort gebouw	Laagbouw - geen etages (+1)	Meerdere etages (+3)	Alleenstaand (+5)
Technische voorzieningen	Verouderd, onvoldoende (+0)	Nieuw voldoende(+1)	
Type bedrijfsproces	Incident in het bedrijfsproces veroorzaakt ernstige stagnatie (+1)  Illustratie en verpakkingsdiep-drukkerij (+7)	Magazijndiensten, eenvoudige werkzaamheden, inpakwerkzaamheden (+9)  Offsetdrukkerij, zeefdrukkerij (+8)	Digitale drukkerij, Pre-Press, kantoorwerkzaamheden (+11)
Preventieve voorzieningen	Aanwezig (+1)	Niet aanwezig (+0)	
Aantal medewerkers	15-49 (+7) 50-99 (+6)	100-249 (+5) 250-499 (+4)	400-749 (+3) 700-999 (+2) meer dan 1000 (+1)

### Risicoklasse:

Bepaal aan de hand van de berekening (het getal) de risicoklassen:

3-10 klasse (zeer hoog)	11-14 klasse 2 (hoog)	15-18 klasse 3 (normaal)	19 en hoger klasse 4 (laag)
-------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------------

### Bepalen aantal BHV-ers:

Bepaal het aantal aanwezige personen. Ga hieruit van een gemiddelde, dus bereken ook de bezoeker en leveranciers. Zet dit weg tegen de risicoklasse en je krijgt het aantal BHV-ers dat te allen tijde aanwezig dient te zijn.

Risicoklasse	1	2	3	4
Aantal aanwezige personen	Aantal BHV-ers			
15	5	3	2	2
50	7	5	3	2
100	9	6	4	3
150	11	7	5	4
200	13	9	6	5
300	17	11	8	6
400	21	14	10	7
500	25	16	12	8



### Uitkomst:

De uitkomst is het aantal BHV-ers dat te allen tijde aanwezig moet zijn. Let er hierbij nogmaals op dat je ook na moet gaan of dit operationeel haalbaar is (ploegendienst, verlofdagen, vakanties, ziekte, etc.).

### Het is maar dat je het weet:

**Zoals je zult merken vallen de meeste bedrijven in onze bedrijfstak in risicoklasse 3.**

### 4.3 Opleiding

**Gerichte opleiding zorgt ervoor dat de BHV-ers beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, dat zij hun taken naar behoren kunnen uitvoeren. Het hangt van het soort risico's en van de organisatie af voor welke opleiding het beste gekozen kan worden. Bij kleine bedrijven zal vooral de nadruk gelegd worden op eerste hulp en brandbestrijding. Bij grotere bedrijven ligt het accent daarnaast ook op ontruiming en communicatie.**

BHV-ers zijn niet de enigen die opgeleid moeten worden. Ook het resterende personeel moet voldoende op de hoogte zijn van de ontruimingsprocedures. U zult zelf in alle redelijkheid moeten bepalen hoe vaak u het BHV-plan moet oefenen. Voor kleine bedrijven zal dit veel minder frequent zijn dan bij grotere.

Middelgrote en grote bedrijven adviseren wij het plan minstens één keer per jaar en in ieder geval één keer in de twee jaar te oefenen. Iedereen leert wel iets tijdens zo'n oefening.

Vaak blijft dan ook de 'blusdemonstratie' van de brandweer nog lang bij het personeel hangen: 'Het was toch verbazend hoe snel die poetsdoekencontainer in brand vloog...'



## 4.4 Samenwerken

Het is mogelijk om als bedrijf samen te werken met andere instanties in de nabije omgeving. Denk aan bedrijven op hetzelfde industrieterrein of werkgevers die in hetzelfde pand gehuisvest zijn (*bedrijfsverzamelgebouw* of *kantorencomplex*). Een gezamenlijke organisatie van bedrijfshulpverlening heeft vaak voordelen en is soms zelfs noodzakelijk om aan het gewenste aantal BHV-ers te kunnen komen, of om voldoende expertise in huis te hebben.

In (gelukkig maar) een beperkt aantal gevallen lukt het een bedrijf niet om over voldoende opgeleide BHV-ers te beschikken. Geen nood. De wet voorziet hier ook in. Als het je namelijk inderdaad niet lukt, kan je altijd even overleg plegen met je burens. Wellicht dat zij jullie bedrijf willen bijstaan in de BHV-organisatie. Oké, het is niet de meest ideale oplossing, maar het is een oplossing, waarmee je risico's voor het bedrijf afdekt.

**Een voorbeeld met betrekking tot de noodzaak en de voordelen van samenwerking tussen bedrijven:**

In plaats van dat elk klein bedrijf in een gebouwencomplex of op een industrieterrein elk jaar een ontruimingsoefening uitvoert, kunnen de oefeningen verdeeld worden over verschillende bedrijven. Ieder jaar is een ander bedrijf aan de beurt voor de oefening. Dat belast de bedrijfsvoering van de verschillende bedrijven veel minder, terwijl de BHV-ers wel ieder jaar hun kwaliteiten kunnen oefenen.

In een gebouwencomplex is het niet meer dan normaal om samen te werken. Als er op een verdieping namelijk onverhoopt brand uitbreekt, moet ieder bedrijf (en elke afdeling) hiervan terstond op de hoogte worden gebracht. De BHV-ers van de verschillende bedrijven moeten dan met elkaar communiceren om er voor te zorgen dat ieder bedrijf op tijd wordt ontruimd. Een extra voordeel van samenwerking is dat kleinere bedrijven gebruik kunnen maken van de kennis en middelen van grote bedrijven om hun heen.



Zoals ook de samenwerking tussen bedrijfshulpverleners en extern deskundigen als brandweer, ambulancedienst en politie van groot belang is.

**Het is maar dat je het weet:**

**Bedrijfshulpverlening kan echter nooit helemaal aan derden worden uitbesteed. BHV-ers zijn de enigen die echt snel ter plaatse zijn. De betrokkenheid van de eigen werknemers moet dus te allen tijde gewaarborgd blijven.**



## 5. Het bedrijfshulpverleningsplan

Een bedrijfshulpverleningsplan (vaak ook wel het bedrijfsnoodplan genoemd) is een document, waarin vastgelegd is hoe een bedrijf noodsituaties beheerst en bestrijdt. Het BHV-plan is daarmee dus hét regieboek geworden ten behoeve van een adequate aanpak van noodsituaties.

Om je een beeld te geven van de opbouw van een BHV-plan, kan je de onderstaande opsomming van onderwerpen gebruiken:

- de doelstelling;
- inventarisatie van de risico's van een noodsituatie;
- wijze van melden en alarmeren;
- beschrijving van hoe te handelen in een bepaalde noodsituatie;
- organisatie van de bedrijfshulpverlening;
- goede en heldere vastlegging van de coördinatie en communicatie;
- overzichtslijsten met:
  - telefoonnummers van BHV-ers, externe hulpverleners en overige belangrijke telefoonnummers
  - plattegronden van totaaloverzicht per gebouw, bouwdeel en verdieping
  - aanwezige voorzieningen, zoals bijvoorbeeld alarmeringsvoorzieningen, blusapparatuur, EHBO-middelen, verzamelplaatsen enz;
- evacuatie;
- taken en verantwoordelijkheden;
- instructie aan het personeel;
- oefeningenregistratie.

Let er op dat:

- alle werknemers over de inhoud van het bedrijfshulpverleningsplan geïnformeerd worden;
- het plan een heldere en overzichtelijke structuur heeft;
- iedereen in het bedrijf het plan moet naleven!
- Het BHV-plan geborgd is.

Hoewel de bovenstaande opsomming veel onderwerpen bevat, willen we jullie op het hart drukken niet te verzanden in elllange procedures en beschrijvingen. Houdt het functioneel en informatief, zodat het BHV-plan ook daadwerkelijk door iedereen gelezen wordt.

Werk bij het opstellen van het plan nauw samen mét de BHV-ers. Het kan namelijk zo zijn dat de schrijver van het plan de functie als KAM-coördinator heeft en dat hij/zij geen onderdeel uitmaakt van het BHV-team. Het plan moet in ieder geval gedragen worden door alle BHV-ers. Alleen dán kan jullie bedrijf garant staan voor de veiligheid van werknemers en bezoekers.

## 5.1 Borging

- Voor de borging van de BHV zijn de volgende aspecten van belang:
- De BHV dient tijdens bedrijfstijd altijd paraat te zijn.
- Een regelmatige evaluatie en bijstelling van de BHV op van een actuele RI&E.
- De BHV-organisatie wordt bijgesteld in geval van verandering aan gebouwen en inrichting, bedrijfsprocessen en het personeelsbestand.
- Er worden structureel oefeningen gehouden, op basis van de beschreven scenario's.
- De competenties van BHV-ers worden op peil gehouden door een regelmatige herhalingscursus, regelmatig oefenen en eventuele bijscholing.
- Het personeel en andere aanwezigen krijgen structureel instructies en voorlichting over wat ze moeten doen in geval van calamiteiten.

Bedrijven die gebruik maken van een kwaliteits- of arbozorgsysteem, kunnen er voor kiezen de BHV-organisatie en –procedures daarin op te nemen, zodat ze ook meegenomen worden in de audits die in dat kader regelmatig plaatsvinden.

Tevens is het voor de borging van het BHV-plan van belang om interne controles uit te voeren. Hieronder is een overzicht weergegeven van factoren die van belang zijn bij een dergelijke interne controle.

Factoren		Onvoldoende/ Actiepunt	Schriftelijk vastgelegd	Niet van toepassing
Wettelijke eisen				
1	Zijn er buiten de Arbowet nog andere wetten, besluiten of branchespecifieke eisen van toepassing?			
2	Zijn er eisen vanuit het gebruiksbesluit of de milieuvergunning?			
3	Is de BHV gebaseerd op de uitkomsten uit een actuele RI&E?			
4	Zijn de maatgevende factoren geïnventariseerd?			



## 25. praktisch arbobeleid in de grafimedia bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

Factoren	Onvoldoende/ Actiepunt	Schriftelijk vastgelegd	Niet van toepassing
5	Zijn de doelstellingen van de BHV in overeenstemming met de actuele wet- en regelgeving?		
6	Zijn de restrisico's beschreven? Organisatiemodel		
Organisatiemodel			
7	Zijn er altijd een of meer BHV-ers paraat en beschikbaar?		
8	Werken bedrijven in de directe omgeving samen met één BHV-organisatie? BHV beleid		
BHV beleid			
9	Is vastgelegd wat de doelstelling en reikwijdte van de BHV is?		
10	Is het BHV-plan schriftelijk door de directie vastgesteld?		
11	Als bij calamiteiten samengewerkt wordt met andere bedrijven, is de BHV-samenwerking dan goed beschreven?		
12	Heeft het BHV-plan en de BHV-organisatie de instemming van de OR, PVT of het personeel?		
13	Zijn er de benodigde faciliteiten en budgetten beschikbaar gesteld?		
BHV-plan			
14	Is er een vastgesteld BHV-plan?		
15	Wordt het BHV-plan regelmatig geactualiseerd?		
16	Worden de plattegronden regelmatig bijgewerkt?		
17	Zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van BHV-ers opgenomen in het BHVplan?		

## 26. praktisch arbobeleid in de grafimedia bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

Factoren	Onvoldoende/ Actiepunt	Schriftelijk vastgelegd	Niet van toepassing
18	Is er een overzicht van BHV-ers, hun functie en opleiding?		
19	Zijn er brand- en ongevalsscenario's opgemaakt?		
20	Is er een intern en extern alarmeringsschema?		
21	Is er een oefenprogramma?		
22	Zijn er afspraken over deskundige bijstand bij calamiteiten?		
23	Is er een ontruimingsplan opgenomen in het BHV-plan?		
24	Zijn er verzamelplaatsen aangewezen voor opvang van de geëvacueerde?		
<b>Organisatie van de BHV</b>			
25	Is een aanvullende opleiding Brandbestrijding noodzakelijk?		
26	Heeft de BHV-organisatie voldoende mandaat om haar taken goed uit te voeren?		
27	Is de risico's die BHV beschreven?		
28	Weten werknemers wie BHV-ers zijn?		
29	Weet ieder hoe de interne alarmeringsprocedure werkt?		
30	Is er een beheerder van de BHV-documenten?		
31	Hebben bedrijfshulpverleners een schriftelijke aanwijzing?		

## 27. praktisch arbobeleid in de grafimedia bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

Factoren	Onvoldoende/ Actiepunt	Schriftelijk vastgelegd	Niet van toepassing
32	Hebben alle bedrijfshulpverleners een passende opleiding gevolgd?		
33	Is een aanvullende EHBO-opleiding noodzakelijk?		
34	Is er een BHV-materiaalbeheerder?		
35	Beschikt de BHV over een geschikte uitrusting en persoonlijke beschermingsmiddelen?		
36	Zijn de risico's die BHV-ers lopen tijdens hun inzet voldoende beschreven?		
37	Weten werknemers wie BHV-ers zijn?		
38	Hoe worden BHV-ers gealarmeerd?		
39	Zijn er communicatiemiddelen?		
40	Heeft de BHV haar eigen blusmiddelen?		
<b>Operationaliteit</b>			
41	Kan de BHV binnen 3 minuten na eerste alarm operationeel zijn?		
42	Kunnen BHV-ers altijd en snel worden opgeroepen?		
43	Is de vervanging van BHV-ers bij hun afwezigheid geregeld?		
44	Is opvang en gidsen externe hulpverleners georganiseerd?		

## 28. praktisch arbobeleid in de grafimedia bedrijfshulpverlening (versie 4)



Gezondheid = Continuïteit

Factoren		Onvoldoende/ Actiepunt	Schriftelijk vastgelegd	Niet van toepassing
Hulpmiddelen / uitrusting				
45	Zijn er geschikte en voldoende hulpmiddelen aanwezig om de hulpverlening naar behoren te kunnen uitvoeren?			
46	Worden BHV-hulpmiddelen periodiek gecontroleerd?			
47	Is er een BHV-materiaalbeheerder?			
48	Beschikt de BHV over geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen?			
49	Dragen BHV-ers herkenbare kleding?			
50	Zijn er communicatiemiddelen?			
51	Heeft de BHV haar eigen blusmiddelen?			
52	Zijn er EHBO-middelen en zo nodig brancards?			
53	Moeten er opgeleide ademluchtdragers zijn?			

