Beleid Bedrijfshulpverlening
Gemeente Súdwest-Fryslân

2025

Gemeente Súdwest-Fryslân

Samenvatting

Dit document beschrijft de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) binnen de gemeente Súdwest-Fryslân en de maatregelen die worden genomen om deze efficiënt te laten functioneren. Het doel is om goed voorbereid te zijn op noodsituaties en om snel en effectief te kunnen handelen. De BHV-organisatie heeft voldoende capaciteit, kennis en middelen en is tijdens kantooruren altijd operationeel. Taken zoals het verlenen van eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie zijn vastgelegd in BHV-plannen van de locaties, die zijn gebaseerd op de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E).

De BHV-organisatie houdt rekening met verschillende factoren, zoals het aantal aanwezigen in een gebouw en hun specifieke hulpbehoefte bij evacuatie. De RI&E is essentieel voor het identificeren en beperken van restrisico's, waarop de BHV-strategie wordt afgestemd.

De organisatie kent diverse rollen: een BHV-coördinator, ploegleiders en BHV'ers. De basisopleiding voor BHV'ers bestaat uit twee modules: eerste hulp bij ongevallen en brandbestrijding/ontruiming. Ploegleiders en coördinatoren volgen extra opleidingen voor het organiseren en evalueren van BHV-activiteiten. BHV'ers moeten jaarlijks herhalingscursussen volgen om hun vaardigheden up-to-date te houden. Het aantal BHV'ers per locatie wordt bepaald door risico's, gebouwindeling en bezettingsgraad, waarbij hybride werken extra aandacht vraagt. BHV'ers worden geworven op vrijwillige basis of aangewezen door de werkgever en ontvangen een vergoeding volgens de CAO.

Het melden van BHV-incidenten is verplicht om de veiligheid te verbeteren, procedures aan te passen en risico's te verkleinen. De BHV-strategie zorgt voor een veilige werkomgeving en een effectieve hulpverlening in noodsituaties door een op maat gemaakte benadering en een goed georganiseerde structuur.

Inhoudsopgave

Samenvatting 2
1. Inleiding 4
2. Doelstelling 5
3. Wettelijke kaders 6
3.1 Nederlandse wetgeving 6
3.2 Europese Kaderrichtlijn 6
3.3 Overige relevante regelgeving 7
4. Locaties 8
5. Maatgevende factoren 10
6. Operationele organisatie van de bedrijfshulpverlening 11
6.1 Functies binnen de bedrijfshulpverlening 11
6.1.1 Coördinator BHV/Hoofd BHV 11
6.1.2 Ploegleider 11
6.1.3 BHV'er 11
6.1.4 Het Servicepunt 11
6.2 Aantal bedrijfshulpverleners 11
6.3 Bepaling 13
6.4 Werving 14
6.5 Aanstelling 14
6.6 Opleiding en training 14
6.6.1 Ontruimingsoefening 15
7. Materialen en middelen 18
8. Aansprakelijkheid en verzekering 19
9. Nazorg 20
9.1 Protocol voor de opvang van medewerkers na een ingrijpend incident 20
10. Melding & registratie 22
10.1 Melding doen via Intranet 22
Bijlagen 24
Bijlage I - Restrisico's RI&E 25
Bijlage II – BHV melding Intranet 26

1. Inleiding

De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk. Hij voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Daarbij wordt de werkgever ondersteund door deskundige werknemers op het gebied van preventie, bescherming en bedrijfshulpverlening. Het voorbereid zijn op incidenten en calamiteiten maakt ook onderdeel uit van dit beleid. Daarom moet elke werknemer bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van dit gevaar te voorkomen.

Bedrijfshulpverlening (BHV) omvat alle maatregelen bij acute voorvallen die de veiligheid en de gezondheid van medewerkers en derden bedreigen. Onder deze maatregelen vallen in ieder geval de wettelijke taken zoals omschreven in de Arbeidsomstandighedenwet (ARBO-wet):

- alarmeren en ontruimen van het gebouw;
- het bestrijden van brand;
- het beperken van de gevolgen van incidenten en calamiteiten.

Deze wettelijke taken staan omschreven in Artikel 15, lid 2 van de ARBO-wet. Naast deze wetgeving is ook andere landelijke en lokale wet- en regelgeving van toepassing. Daarnaast gelden eisen vanuit vergunningverleners, zoals de gemeente. Voor een organisatie is het van belang dat de BHV-organisatie competent en adequaat kan optreden, tevens m.b.t. de bedrijfscontinuïteit. Ondanks alle beheersmaatregelen die getroffen zijn blijft altijd de kans bestaan dat een calamiteit zich kan voordoen. Dit betekent dat de bedrijfshulpverleners onder andere competent moeten zijn om de gevolgen van incidenten en calamiteiten te beperken, alle aanwezige personen te alarmeren en in veiligheid te brengen. Als de externe hulpverleningsdiensten de verantwoordelijkheid hebben overgenomen, kan de BHV-organisatie eventueel een ondersteunende rol vervullen. Daarnaast kan de overheid handelend of dwingend optreden ter handhaving van de openbare orde en/of veiligheid of opsporing van strafbare feiten of bij het onderzoek naar de oorzaak van een incident(calamiteit), in dit geval is de overheidsdrempel overschreden en heeft de overheid het opperbevel.

In dit plan zijn de taken van de BHV'ers van de gemeente opgenomen in het geval van een calamiteit en incident. In het geval van een calamiteit of incident treedt dan ook dit plan in werking. Naast de beschreven incidenten kunnen er ook andere incidenten zich voordoen, hierbij zal afhankelijk van de situatie worden gehandeld. Het uitgangspunt bij de opzet van de BHV is dat veiligheid en gezondheid zijn geïntegreerd in het beleid van de organisatie en dat BHV een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers. Het implementeren van veiligheid en gezondheid binnen de totale organisatie vereist betrokkenheid van zowel de werkgever als de werknemers. De kwaliteit van de geboden hulpverlening, maar ook de acceptatie van het veiligheidsbeleid door iedereen die zich in de organisatie bevindt, is daarbij van belang. Die acceptatie zal uiteindelijk resulteren in een optimaal effect van de investering in veiligheid en gezondheid.

2. Doelstelling

De doelstelling van dit document is om helderheid te bieden over de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) binnen de gemeente Súdwest-Fryslân en de genomen maatregelen om deze effectief te laten functioneren. Het doel is eenvoudig: ervoor zorgen dat we voorbereid zijn op noodsituaties en dat er snel en adequaat gehandeld kan worden wanneer dat nodig is.

Om dit te bereiken, zijn enkele belangrijke uitgangspunten vastgesteld. De BHV-organisatie is zodanig ingericht dat zij beschikt over voldoende capaciteit, kennis en middelen. De openingstijden zijn locatieafhankelijk en de BHV bezetting moet hier op zijn berekend. Tijdens de openingstijden van een locatie is er binnen aanzienbare tijd iemand beschikbaar om hulp te bieden. Of het nu gaat om het blussen van een beginnende brand, het verlenen van eerste hulp, of het begeleiden van een ontruiming, de procedures zijn vastgelegd in BHV-plannen. Deze plannen zijn gebaseerd op scenario's die voortkomen uit de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en zijn specifiek gericht op die locatie.

De BHV-organisatie is voornamelijk gericht op het snel en effectief handelen bij noodsituaties die zich tijdens kantoortijden kunnen voordoen. Voorbeelden hiervan zijn een collega die medische hulp nodig heeft, een kleine brand of een evacuatie van een gebouw. BHV'ers staan paraat om in te grijpen, met als prioriteit het waarborgen van de veiligheid van personen en het beperken van schade.

Na een incident dragen de BHV'ers bij aan het zo snel mogelijk normaliseren van de situatie. Zij helpen niet alleen bij het onder controle brengen van de situatie, maar ook bij het hervatten van de dagelijkse werkzaamheden. Zo dragen ze bij aan een veilige en stabiele werkplek, zelfs in moeilijke omstandigheden.

De aanpak van de BHV-organisatie is afgestemd op de risico's die specifiek zijn vastgelegd voor de gemeente Súdwest-Fryslân. BHV'ers zijn goed getraind, kennen de specifieke uitdagingen en behoeften van de organisatie, en handelen professioneel en effectief. Dit maatwerk is van belang voor een veilige werkomgeving.

Snelheid is hierbij van belang. BHV'ers zijn binnen enkele minuten ter plaatse om hulp te bieden, of het nu gaat om het blussen van een beginnende brand, het evacueren van personen of het stabiliseren van een slachtoffer. Zij fungeren als eerste aanspreekpunt totdat professionele hulpdiensten, zoals brandweer, politie of ambulance, arriveren. Dankzij hun snelle optreden kan vaak worden voorkomen dat een situatie escaleert.

De BHV-organisatie vormt een belangrijke schakel in het waarborgen van veiligheid binnen de gemeente Súdwest-Fryslân. Door hun deskundigheid en betrokkenheid zorgen zij niet alleen voor de veiligheid van collega's en bezoekers, maar brengen zij ook rust en structuur in stressvolle situaties.

3. Wettelijke kaders

Een goed BHV-beleid is verankerd in de wet- en regelgeving. Dit hoofdstuk bespreekt de belangrijkste wettelijke kaders die van toepassing zijn op BHV, zoals de Arbowet, Europese richtlijnen en relevante normen. Zo wordt duidelijk welke verplichtingen onze gemeente heeft en hoe deze vertaald kunnen worden naar een veilige werkomgeving.

3.1 Nederlandse wetgeving

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen, zoals vastgelegd in de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek. Deze wetten benadrukken het belang van deskundige BHV en het nemen van maatregelen om arbeidsongevallen en gezondheidsrisico's te voorkomen.

Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

De Arbeidsomstandighedenwet, beter bekend als de Arbowet, vormt de basis voor het organiseren van een veilige werkomgeving in Nederland. Artikel 3, eerste lid, onderdeel e, stelt dat werkgevers verplicht zijn doeltreffende maatregelen te treffen op drie belangrijke gebieden:

- Eerste hulp bij ongevallen (EHBO);
- Brandbestrijding;
- Evacuatie van werknemers en andere aanwezigen.

Deze verplichting gaat verder dan het alleen aanwijzen van BHV'ers. De werkgever moet ook zorgen voor een effectieve communicatie en samenwerking met externe hulpverleningsorganisaties, zoals de brandweer en ambulance. Dit zorgt ervoor dat in geval van nood, iedereen snel en veilig geholpen kan worden.

De basis voor een goed BHV-beleid ligt in de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Dit wettelijk verplichte document brengt alle gevaren op de werkvloer in kaart en maakt een inschatting van hoe groot de kans is dat deze risico's werkelijkheid worden. Op basis hiervan worden restrisico's vastgesteld: de risico's die ondanks alle maatregelen niet volledig weggenomen kunnen worden. Met behulp van een goed op maat gemaakte BHV-organisatie kunnen de gevolgen van deze restrisico's tot een minimum worden beperkt.

Zorgplicht Burgerlijk Wetboek

Naast de Arbowet heeft ook het Burgerlijk Wetboek bepalingen over veiligheid op de werkvloer. Artikel 658 legt een zorgplicht op aan werkgevers: zij moeten ervoor zorgen dat hun werknemers veilig kunnen werken. Dit betekent dat zij verplicht zijn maatregelen te nemen om arbeidsongevallen en gezondheidsrisico's te voorkomen. Deze bepaling vormt een belangrijke aanvulling op de verplichtingen in de Arbowet.

Aantal BHV'ers

Er is geen vaste regel meer die stelt hoeveel BHV'ers een organisatie nodig heeft. Het juiste aantal wordt bepaald door:

- De aard en omvang van de organisatie;
- De specifieke risico's die voortkomen uit de bedrijfsactiviteiten;
- De locatie en bereikbaarheid van de werkplek;
- Het aantal werknemers en bezoekers dat normaal gesproken aanwezig is.

Deze flexibiliteit betekent dat iedere organisatie haar BHV-organisatie op maat kan inrichten, afhankelijk van haar unieke situatie.

Uitgebreidere informatie over het aantal BHV'ers is opgenomen in het hoofdstuk "Operationele organisatie van de bedrijfshulpverlening".

3.2 Europese Kaderrichtlijn

De verplichting om aandacht te besteden aan BHV is niet alleen in Nederland vastgelegd. Ook op Europees niveau is dit een belangrijk thema. De Europese Kaderrichtlijn (89/391/EEG) benadrukt de verantwoordelijkheid van werkgevers om een veilige en gezonde werkomgeving te garanderen. BHV wordt hierin expliciet genoemd als een essentieel onderdeel van deze veiligheidsmaatregelen.

Nederland heeft deze richtlijn vertaald in de Arbowet en het Arbobesluit. Deze wet- en regelgeving biedt concrete handvatten om aan de verplichtingen te voldoen en maakt het mogelijk om BHV op een praktische en effectieve manier te organiseren.

3.3 Overige relevante regelgeving

Brandveiligheid
Gebouwen waarin wordt gewerkt, moeten voldoen aan brandveiligheidseisen. Deze eisen zijn onder andere vastgelegd in de Woningwet en het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl). De BHV-organisatie speelt een belangrijke rol in het naleven van deze voorschriften en in het waarborgen van de veiligheid van iedereen in het gebouw.

Cao-vergoeding
Werknemers die naast hun gewone functie ook BHV-taken* uitvoeren én een geldig BHV-certificaat hebben, hebben recht op een vergoeding. Dit is geregeld in artikel 3.20 van de CAO Gemeenten. Het bedrag dat genoemd wordt in de CAO is het bruto bedrag. Voorwaarde is wel dat zij deelnemen aan verplichte opleidingen en oefeningen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden.

Hulpverlening op straat
Voor collega's die buiten werken, zoals bij reiniging, groenbeheer, handhaving, brugbediening en de haven, is het belangrijk om te weten wat te doen in noodsituaties. Daarom is er een korte en praktische training voor eerste hulp op straat. In deze training leert men de belangrijkste handelingen om snel en goed te helpen totdat professionele hulpverleners er zijn.

De training Hulpverlening op straat en de BHV-cursus worden beide door de werkgever aangeboden, maar er is een verschil in het toekennen van de vergoeding. Medewerkers met een BHV-certificaat krijgen een maandelijkse vergoeding, omdat BHV wettelijk verplicht is en dit een officiële rol binnen de organisatie is. De training Hulpverlening op straat is een extra, korte cursus zonder officiële functie. Daarom krijgen medewerkers die deze training volgen geen maandelijkse vergoeding, maar leren ze wel hoe ze in noodsituaties snel en effectief kunnen handelen.

NEN-normen
Verschillende normen van het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN) bieden praktische richtlijnen voor het organiseren van BHV. Enkele belangrijke normen zijn:

- NEN 4000
  Richtlijn voor het opzetten en beheren van een BHV-organisatie.
- NEN 8112
  Leidraad voor het opstellen van ontruimingsplannen.
- NEN 1414
  Norm voor de gebruikte symbolen op ontruimingsplattegronden. Hierdoor weten alle betrokkenen precies wat ze moeten doen in geval van een calamiteit.

Het naleven van deze normen zorgt ervoor dat een BHV-organisatie niet alleen voldoet aan de wet, maar ook in de praktijk goed functioneert en klaar is voor onverwachte situaties.

4. Locaties

De organisatie van de BHV van gemeente Súdwest-Fryslân is van toepassing op de volgende locaties:

Opvang locaties Oekraïne:

Naam	Adres	Plaats
De Woldenhof	Maria Louisestraat 1	Sneek
Amicitia hotel	Graaf Adolfstraat 37	Sneek
Hotel de Stadsboerderij	Nieuwstad 9	Hindeloopen
It Soal	Suderseleane	Workum
Hotel Wymerts	Noard 37	Workum
Galamadammen	Galamadammen 1	Koudum

Bruggen en havens

Naam	Adres	Plaats
Havenkantoor Makkum	Workumerdijk 1	Makkum
Havenkantoor	Oppenhuizerweg 50-52	Sneek
Havenkantoor	Noard 16	Stavoren

Gemeentekantoren

Naam	Adres	Plaats
Gemeentekantoor	Marktstraat 15	Sneek
Leerhuis	Nauwe Noorderhorne 12	Sneek
Súdwesthûs	Marktstraat 8	Sneek
Bestjoershûs	Marktstraat 1	Sneek
Poort 20	Oude koemarkt 20	Sneek
Gemeenteloket Bolsward	Jongemastraat 2	Bolsward
Garage en kantoor Oude Oppenhuizerweg	Oude Oppenhuizerweg 67	Sneek
Parkeergarage Waterpoort	Lemmerweg 26	Sneek

Milieustraten/Steunpunten

Naam	Adres	Plaats
Milieustraat Sneek	Wetterskipsdyk 4	Sneek
Milieustraat Koudum en wijkpost	Spoarleane 2	Koudum
Milieustraat Heeg en wijkpost	De Draei 17	Heeg
Wijkpost Bolsward Marne	De Marne 61	Bolsward
Wijkpost Bolsward Park	Snekerstraat 56a	Bolsward
Wijkpost Sneek Wetterskipsdyk	Wetterskipsdyk 1	Sneek
Wijkpost begraafplaats Sneek	Kerkhoflaan 31A	Sneek
Wijkpost Makkum (wijkpost-opslag)	Workumerwaard 1	Makkum
Wijkpost Workum	Panwurk 4	Workum
Wijkpost Sneek Sytsingawiersterleane	Sytsingawiersterleane 152	Sneek
Wijkpost Sneek Molenkrite	Molenkrite 130C	Sneek

Molen

Naam	Adres	Plaats
Houtzaagmolen De Rat	Sneekerpad 16	IJlst

Sporthallen

Naam	Adres	Plaats
Sneker sporthal	Van Giffenstraat 3	Sneek
Sportcentrum Schuttersveld	Thomas Zandstrastraat 1	Sneek
Sporthal Duinterpen	Keizersmantel 1	Sneek
Zwembad Vitaloo	Badweg 5	Bolsward
Sporthal De Middelzee	Blink 3	Bolsward
Sporthal De Greidhoeke	Stittenserleane 29	Easterein

Grotere locaties met vaste werkplekken en frequente aanwezigheid van meerdere medewerkers/personen op een dag (zoals onder andere de grotere pauzelocaties binnen de Keten Openbare ruimte) zijn opgenomen in dit overzicht.

Ontruimingsplan
Alle locaties voorzien van een brandmeldinstallaties hebben ook een ontruimingsplan. Het ontruimingsplan dient als leidraad voor een snelle en efficiënte ontruiming van het gebouw of terrein bij brand of een andere calamiteit. De ontruimingsplannen zijn eenduidig beschreven. De plattegronden zijn uniform opgesteld om herkenning te bevorderen en een snelle, efficiënte ontruiming mogelijk te maken.

5. Maatgevende factoren

Een werkgever voldoet aan de wettelijke verplichtingen door een goed georganiseerde BHV op te zetten. Dit betekent dat er rekening gehouden moet worden met verschillende maatgevende factoren die bepalend zijn voor de inrichting en werking van de BHV-organisatie. Hieronder worden de belangrijkste factoren besproken:

1. *De aard, grootte, ligging en indeling van het gebouw.*
   De specifieke kenmerken van het gebouw spelen een grote rol in hoe de BHV georganiseerd wordt. Dit betreft bijvoorbeeld de grootte van het gebouw, het aantal verdiepingen, de ligging (centraal of afgelegen) en de interne indeling. Deze factoren bepalen hoe de evacuatie wordt ingericht en waar de BHV-posten en -materialen het beste geplaatst kunnen worden.
2. *De aanwezige gevaren en brandscenario's.*
   Het is belangrijk om te weten welke gevaren zich binnen het gebouw kunnen voordoen, zoals brandrisico's, elektrische problemen, en gevaarlijke stoffen. Daarnaast moet het gebouw voldoen aan wettelijke brandveiligheidsnormen, zoals de aanwezigheid van brandblussers, rookmelders, noodverlichting en brandcompartimenten. Dit helpt om de risico's te beperken en ervoor te zorgen dat de BHV'ers goed voorbereid zijn.
3. *Het aantal mensen en de tijden waarop zij aanwezig zijn.*
   Het aantal mensen dat zich in het gebouw bevindt en de tijdstippen waarop zij aanwezig zijn, zijn essentieel voor de BHV-planning. Dit kan verschillen per werkdag, avonden, weekenden en feestdagen. Een goede inschatting van het aantal personen helpt om de juiste maatregelen te nemen voor de veiligheid van iedereen, bijvoorbeeld door het aantal BHV'ers af te stemmen op de drukte.
4. *Personen die hulp nodig hebben bij evacuatie.*
   Het is van belang om te weten hoeveel mensen zich in het gebouw bevinden die bij brand of een ongeval niet zelfstandig in veiligheid kunnen komen. Dit kunnen medewerkers zijn met een beperking, ouderen of mensen met gezondheidsproblemen. Het plannen van extra hulp bij de evacuatie en het toewijzen van specifieke taken aan bepaalde BHV'ers is belangrijk om de veiligheid van deze personen te waarborgen.
5. *De responstijd van hulpdiensten.*
   Hoe snel de brandweer, politie en ambulance kunnen reageren, heeft invloed op hoe de BHV-organisatie moet worden ingericht. In stedelijke gebieden kunnen de hulpdiensten sneller ter plaatse zijn dan in meer afgelegen gebieden. Dit kan de noodzaak beïnvloeden om meer interne maatregelen te treffen totdat professionele hulp aanwezig is.

Een BHV-organisatie is bedoeld om letsel en schade van werknemers en derden zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken. De BHV-organisatie is alleen bedoeld ter overbrugging van de tijd totdat de professionele hulpverleners arriveren. Zodra de hulpdiensten er zijn worden de taken overgenomen. Het kan voorkomen dat de hulpdiensten vragen om hulp van de BHV'ers.

De rol van de RI&E

Een belangrijke stap bij het opzetten van een BHV-organisatie is het uitvoeren van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Dit proces helpt bij het identificeren van mogelijke risico's binnen het bedrijf of gebouw, het inschatten van de ernst en het bepalen van passende maatregelen. De resultaten van de RI&E vormen de basis voor het plan van aanpak, waarin wordt beschreven hoe de risico's het beste kunnen worden beheerst. Dit zorgt ervoor dat de BHV-strategie aansluit bij de werkelijke situatie en dat de organisatie voorbereid is op onverwachte situaties.

Het opstellen van een RI&E en het plan van aanpak is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een belangrijke manier om de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen. Het zorgt ervoor dat er altijd een duidelijk beeld is van de risico's en dat er passende acties zijn ondernomen om deze te beperken.

Uit de RI&E komen namelijk restrisico's. Dat zijn risico's die niet te voorkomen zijn. Op basis van de restrisico's geef je de BHV invulling.

De restrisico's zijn per locatie aangegeven in bijlage I.

6. Operationele organisatie van de bedrijfshulpverlening

De BHV moet steeds operationeel zijn. Het totaal aan bemensing van de taken en het pakket aan maatregelen en voorzieningen is zodanig georganiseerd, dat binnen enkele minuten na het plaatsvinden van een ongeval of brand de BHV-taken op adequate wijze kunnen worden uitgevoerd.

Zo nodig en mogelijk dient bijstand te worden verleend aan hulpverleningsorganisaties zodra deze ter plaatse zijn. Er zijn steeds voldoende BHV'ers beschikbaar en bereikbaar om bij brand en ongeval de hulpverleningstaken adequaat uit te voeren.

6.1 Functies binnen de bedrijfshulpverlening

Binnen de bedrijfshulpverleningsorgansatie zijn er verschillende rollen. Er is een coördinator BHV, ploegleiders en BHV'ers. Daarnaast speelt ook het Servicepunt een rol.

6.1.1 Coördinator BHV/Hoofd BHV

De coördinator BHV zorgt ervoor dat de BHV-organisatie zich positioneert in de organisatie en naar aanleiding van een crisissituatie gaat optreden. Daarnaast zorg je ervoor dat de BHV organisatie voortdurend paraat en op orde is.

6.1.2 Ploegleider

Per locatie kan het zijn dat er één of meerdere ploegleiders zijn. De ploegleiders zijn de schakel tussen de BHV'ers en Hoofd BHV. De kerntaak is:

- Het geven van leiding tijdens een oefening of inzet van BHV. (Bij afwezigheid van ploegleider neemt een BHV'er de taken van ploegleider waar.)

6.1.3 BHV'er

De taken van de BHV'ers zijn:

- Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- Het beperken en bestrijden van een beginnende brand;
- Het voorkomen en beperken van ongevallen en brand;
- Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen op locatie;
- Het alarmeren van en samenwerken met de brandweer en andere hulpverleningsinstanties als deze ter plaatse zijn;
- Het op de juiste wijze kunnen communiceren gerelateerd aan de hulpverlening.

Ook wanneer er geen ploegleider aanwezig is dienen BHV'ers op de hoogte te zijn van de procedures en moeten deze kunnen uitvoeren.

6.1.4 Het Servicepunt

Het Servicepunt heeft voornamelijk een faciliterende rol ten aanzien van de BHV organisatie. Dit omvat onder andere:

- Telefonische noodmelding(en) aannemen die binnenkomen via telefoonnummer 0515-489112 en de BHV'ers alarmeren.
- Benodigdheden zoals sleutels of andere benodigdheden uitgeven aan de BHV-ers.
- Ook wordt verwacht dat zij actief de portofoon uitluistert en hierbij een ondersteunende rol aannemen.

6.2 Aantal bedrijfshulpverleners

Per gebouw of locatie en gerelateerd aan de gevaren en omstandigheden, wordt een criterium voor het aantal BHV'ers vastgesteld. Rekening moet worden gehouden met de maatgevende factoren, de aanwezige risico's, de indeling en inrichting van het gebouw en de mobiliteit van de werknemers aan wie de BHV- taken zijn of worden opgedragen.

Elk gebouw moet worden gezien als een bedrijf. Er dient binnen alle gebouwen een aantal werknemers te worden aangewezen als BHV'ers dat de optimale uitvoering van de BHV- taken onder alle omstandigheden gewaarborgd is.

Bij een oproep via het systeem wordt verwacht dat alle BHV'ers reageren op de melding, ook wanneer de melding zich richt op een andere locatie in het gebouw. BHV'ers van het Gemeentekantoar dienen bijvoorbeeld ook te reageren op een melding in het Bestjoershûs, het Súdwesthûs, Poort 20 en andere locaties die gemakkelijk te bereiken zijn.

De keuze van het aantal BHV'ers staat ook in verband met de afwezigheidsfactoren zoals ploegendiensten, onregelmatige diensten, werken met dienstrooster, verlof, ziekteverzuim, en werkzaamheden elders. De bezetting moet wel goed verdeeld zijn over een gebouw, daarin tellen de bouwlagen en grootte van een gebouw mee, dit heeft continu aandacht nodig.

Ook heeft het 'hybride werken' invloed op de bezetting. Het hybride werken wat nu veel mensen doen en misschien wel blijven doen, heeft aandacht nodig om de bezetting van de BHV'ers op peil te houden.

Om ervoor te zorgen dat er voldoende BHV'ers zijn op een locatie, moet er worden gekeken naar planningen. Vrije dagen, thuiswerkdagen, afspraken buiten, buitenwerk, zijn voorbeelden om rekening mee te houden. Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om hierop toe te zien. Wanneer er problemen ontstaan in de bezetting kan er contact worden opgenomen met de Coördinator BHV, Agressie & Geweld.

Onderstaande tabel betreft een **minimale** bezetting. Het kan dan ook voorkomen dat er meer BHV'ers zijn aangesteld per locatie om te zorgen voor een goede dekking waarbij rekening wordt gehouden met ziekte, vakantie en hybride werken.

De gemeente streeft naar de volgende ***minimale*** bezetting:

Opvang locaties Oekraïne:

Naam	**BHV**
De Woldenhof Sneek	2
Amicitia hotel Sneek	2
Hotel de Stadsboerderij Hindeloopen	2
It Soal Workum	2
Hotel Wymerts Workum	2
Galemadammen Koudum	2

Bruggen en havens

Naam	**BHV**
Havenkantoor Makkum	1*
Havenkantoor Sneek	2
Havenkantoor Stavoren	1*

Gemeentekantoren

Naam	**BHV**
Gemeentekantoor Sneek	10
Leerhuis	-
Súdwesthûs Sneek	4
Bestjoershûs Sneek	-
Poort 20 Sneek	2
Gemeenteloket Bolsward (De Tiid)	1*/**
Garage en kantoor Oude Oppenhuizerweg Sneek	3
Parkeergarage Waterpoort Sneek	1

Milieustraten/Steunpunten

Naam	**BHV**
Milieustraat Sneek	2
Milieustraat Koudum en wijkpost	2
Milieustraat Heeg en wijkpost	2
Wijkpost Bolsward Marne	1*
Wijkpost Bolsward Park	1*

Wijkpost Sneek Wetterskipsdyk	1*
Wijkpost begraafplaats Sneek	1*
Wijkpost Makkum (wijkpost-opslag)	1*
Wijkpost Workum	1*
Wijkpost Sneek Sytsingawiersterleane	1*
Wijkpost Sneek Molenkrite	1*

Molen

Naam	**BHV**
Houtzaagmolen De Rat IJlst	1*

Sporthallen

Naam	**BHV**
Sneker sporthal Sneek	1**
Sportcentrum Schuttersveld Sneek	1**
Sporthal Duinterpen Sneek	1**
Zwembad Vitaloo Bolsward	2
Sporthal De Middelzee Bolsward	1**
Sporthal De Greidhoeke Easterein	1**

** Op deze locatie zijn naast een BHV'er ook medewerkers aanwezig die een cursus "Hulpverlening op straat" hebben gevolgd.*
*** Deze ruimtes worden verhuurd, de hurende partij is ook verantwoordelijk voor de BHV ter plaatse.*

Om te zorgen voor een optimale bezetting van BHV'ers, wordt de bezetting en de beschikbaarheid iedere zes maanden geëvalueerd door de coördinator BHV, Agressie & Geweld. Dit geeft de organisatie voldoende tijd om veranderingen, zoals aanpassingen in de organisatie, ziekteverzuim of hybride werken, tijdig op te merken en bij te sturen waar nodig. Daarnaast vindt na belangrijke veranderingen of incidenten een evaluatie plaats, zodat de bezetting kan worden afgestemd op de actuele situatie. Deze regelmatige evaluaties helpen om ervoor te zorgen dat er altijd voldoende BHV'ers beschikbaar zijn, ongeacht de omstandigheden.

6.3 Bepaling

In de Arbowet staat dat iedere werkgever verplicht is bedrijfshulpverlening te organiseren en één of meer bhv'ers aan te wijzen. Het aantal bhv'ers is afhankelijk van de grootte van het bedrijf en de risico's die er spelen.

Er moeten voldoende BHV'ers aanwezig zijn om een incident het hoofd te bieden en de situatie te beheersen tot het moment dat de professionele hulpverleningsdiensten arriveren. Het aantal aan te stellen BHV'ers dient te worden bepaald door middel van het 'Zorg op Maat principe'. De organisatie moet ten alle tijde operationeel zijn, ook in het geval van ziekte of verlof van de medewerkers met een BHV-taak.

De inspectie SZW kan controleren of een werkgever op de juiste wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen uit de Arbowet.
Uitgangspunt is dat de BHV 'Zorg op Maat' is. In de Basis inspectie module (BIM) BHV van de inspectie SZW wordt een kader geschetst hoe een bij werkgever dit maatwerk wordt getoetst. De inspectie SZW geeft hierin aan dat het invullen van de scenario's maatwerk creëert. Voor gemeente Súdwest-Fryslân moeten we rekening houden met verschillende teams en werkzaamheden. Denk hierbij aan: buitendienst, kantoorfunctie en sporthallen.

De gevolgen van de restrisico's kunnen vertaald worden naar scenario's. Deze scenario's moeten realistisch en beheersbaar zijn. Hiernaast kunnen scenario's worden samengevoegd, waardoor een bedrijf niet oneindig veel scenario's heeft.

Een aantal scenario's die wij kunnen voorkomen, zijn:

- ongeval waarbij de BHV eerste hulp kan verlenen. (bijvoorbeeld: een snijwondje verzorgen);

- ongeval waarbij het slachtoffer moet worden begeleid naar een arts of een arts geraadpleegd moet worden. (bijvoorbeeld snijwond aan gezicht of oogletsel);
- ongeval waarbij de inzet van een ambulance nodig is, zonder spoed (bijvoorbeeld gebroken been);
- ongeval waarbij de inzet van een ambulance nodig is, spoedeisend (bijvoorbeeld: meerdere letsels, of een hartstilstand);
- ongeval waarbij de inzet van een ambulance nodig is, spoedeisend, met meerdere slachtoffers;
- brandje wat door de BHV kan worden geblust, inzet brandweer zonder spoed;
- brand die inzet van de brandweer met spoed vraagt;
- een ontruiming (bijvoorbeeld door brand, gaslekkage of bommelding).

Bij de bepaling van het aantal BHV'ers is gekeken naar bovenstaande scenario's, de hoeveelheid mensen dat werkzaam is op de locatie en de (rest)risico's op de locaties. Daarnaast is er ook gekeken welke BHV'ers kunnen helpen bij meerdere locaties. Zo worden bijvoorbeeld bij het gemeentekantoor en het Súdwesthûs alle aanwezige BHV'ers opgepiept en kunnen zij op beide locaties hulpverlenen.

6.4 Werving

De werkgever kan ervoor kiezen om medewerkers aan te wijzen BHV'er te worden. In een paar gevallen is de taak van BHV'er in een functie opgenomen, maar de meeste BHV'ers hebben zich vrijwillig aangemeld. Met het hybride werken is het wel belangrijk dat we gaan kijken hoe de bezetting uitpakt in de toekomst en moeten we misschien nog meer medewerkers gaan vragen om BHV'er te worden, zeker mensen die op de locaties werken.

Het is belangrijk dat de BHV'ers plezier hebben in het uitvoeren van de BHV-taken, dit motiveert mensen om het BHV-team te versterken.

6.5 Aanstelling

Wanneer een BHV'er succesvol de opleiding heeft afgerond zal deze een aanstellingsbrief ontvangen. In deze brief wordt de medewerker gewezen op zijn/haar rechten en plichten. De BHV'er zal ook bij de salarisadministratie worden aangemeld voor de, in de CAO vastgestelde, vergoeding (zie paragraaf 3.3.).

Wanneer een medewerker geen BHV'er meer kan (in verband met bijvoorbeeld gezondheidsredenen) zijn, maar dit wel wordt geacht vanuit de functie, kan een manager dispensatie hiervoor geven.

6.6 Opleiding en training

BHV-taken worden uitgevoerd door BHV'ers met een erkend bewijs van bekwaamheid. Echter, in noodsituaties mogen ook andere collega's, binnen hun mogelijkheden en kennis, hulp verlenen. Herhalingscursussen blijven belangrijk om kennis en vaardigheden op peil te houden. Om de kennis en vaardigheden op peil te houden zijn herhalingscursussen belangrijk.

- *Basisopleiding bedrijfshulpverlener*

De basisopleiding BHV'er is gericht op de taakgebieden en bestaat uit twee modules.

1. Eerste hulp bij ongevallen:
    - Een gevaarlijke situatie kunnen herkennen en de juiste maatregelen nemen voor het slachtoffer en de eigen veiligheid.
    - Het daadwerkelijk verlenen van eerste hulp bij stoornissen van bewustzijn, ademhaling en bloedsomloop, shock, uitwendige wonden, brandwonden, botbreuken en oogletsel.
2. Brandbestrijding, ontruiming en communicatie
    - Een beginnende brand kunnen beperken en bestrijden.
    - Het kunnen toepassen en werken met kleine blusmiddelen
    - De branddriehoek toepassen
    - Kennis van brandpreventieve maatregelen en voorzieningen

- Kennis van het totale ontruimingsplan, de eigen taken en taken van derden, vluchtwegen en repressiemiddelen.
- Een daadwerkelijke ontruiming kunnen begeleiden.
- Op de juiste wijze communiceren en informatie uitwisselen bij melding van een ongeval of brand, tijdens de eigen inzet met de BHV'ers.
- Het kunnen gebruiken van de beschikbare communicatiemiddelen.

- *Opleiding ploegleider bedrijfshulpverlening*

Voor de ploegleiders is een extra opleiding vereist. De opleiding geeft kennis en vaardigheden over:

- Het voorbereiden van een inzet van de BHV'ers.
- Het oefenen en trainen met BHV'ers.
- Het beoordelen van de veiligheidssituatie in het werkgebied.
- Het evalueren en rapporteren van de oefening en inzet.

- *Opleiding Hoofd (coördinator) bedrijfshulpverlening*

Ook voor het uitvoeren van de kerntaken van Hoofd BHV is een extra opleiding vereist. Deze opleiding bevat onder andere kennis en vaardigheden op het gebied van:

- Het organiseren van de bedrijfshulpverlening.
- Het beheer van de BHV organisatie.
- De communicatie (techniek en vaardigheden).
- Het (laten) opleidingen en oefenen van de bedrijfshulpverleners.

- *Herhalingslessen bedrijfshulpverlening*

Om de deskundigheid van de BHV'ers op peil te houden moeten zij jaarlijks de aangeboden herhalingscursussen volgen. De herhaling staat in het teken van het opfrissen van de kennis en vaardigheden van het levensreddend handelen en brandbestrijding.

De BHV'ers worden gedurende werktijd in de gelegenheid gesteld om de vereiste herhalingslessen te volgen. De kosten voor deze opleidingen, oefeningen en andere voor de BHV'ers te organiseren activiteiten komen voor rekening van de werkgever.

Medewerkers die reeds in het bezit zijn van een geldig BHV certificaat kunnen worden vrijgesteld van de basisopleiding.

- *Instructie en informatie voor medewerkers*

Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over de BHV organisatie door middel van een pagina in de presentatie van de Paadwizers. Er wordt aandacht besteed aan het interne telefoonnummer waarop de BHV organisatie te bereiken is, hoe de BHV organisatie kan worden gealarmeerd via Intranet en de locatie van de verzamelplaats.

6.6.1 Ontruimingsoefening

Iedere werknemer en regelmatige gebouwgebruiker moet op de hoogte zijn van de vluchtwegen, uitgangen en nooduitgangen en de gang van zaken bij een eventuele ontruiming. Om dit te bereiken kunnen gebouwen ontruimd worden tijdens een ontruimingsoefening.

Deelname door werknemers en andere betrokkenen aan een dergelijke oefening is verplicht. De oefening en eigenlijke ontruiming wordt uitgevoerd volgens de ontruimingsplannen van de locaties.

Naast het oefenen van de ontruimingsprocedures zullen de BHV'ers ook hun vaardigheden op het gebied van eerste hulp, communicatie, en brandbestrijding regelmatig moeten oefenen om in noodsituaties adequaat te kunnen handelen.

Oefeningen houden heeft een aantal voordelen:

- BHV'ers raken zo beter vertrouwd met hun BHV-taken.
- BHV-middelen worden gecontroleerd en de BHV'ers raken ermee vertrouwd.
- BHV'ers merken hoe de aanwezige personen op een incident reageren.
- Teambuilding!

Na een oefening dient er geëvalueerd te worden en een verslag te worden opgesteld. Verbeterpunten dienen te worden doorgevoerd in het ontruimingsplan van de desbetreffende locatie.

Locaties ontruimingsoefening
De volgende locaties hebben in ieder geval jaarlijks een ontruimingsoefening:

Naam	Adres	Plaats
De Woldenhof	Maria Louisestraat 1	Sneek
Amicitia hotel	Graaf Adolfstraat 37	Sneek
Hotel de Stadsboerderij	Nieuwstad 9	Hindeloopen
Hotel Wymerts	Noard 37	Workum
Galemadammen	Galamadammen 1	Koudum
Havenkantoor	Oppenhuizerweg 50-52	Sneek
Gemeentekantoor	Marktstraat 15	Sneek
Súdwesthûs	Marktstraat 8	Sneek
Bestjoershûs	Marktstraat 1	Sneek
Poort 20	Oude koemarkt 20	Sneek
Gemeenteloket Bolsward	Jongemastraat 2	Bolsward
Garage en kantoor Oude Oppenhuizerweg	Oude Oppenhuizerweg 67	Sneek
Parkeergarage Waterpoort	Lemmerweg 26	Sneek
Milieustraat Koudum en wijkpost	Spoarleane 2	Koudum
Milieustraat Heeg en wijkpost	De Draei 17	Heeg
Wijkpost Bolsward Marne	De Marne 61	Bolsward
Wijkpost Sneek Wetterskipsdyk	Wetterskipsdyk 1	Sneek
Wijkpost begraafplaats Sneek	Kerkhoflaan 31A	Sneek
Wijkpost Makkum (wijkpost-opslag)	Workumerwaard 1	Makkum
Houtzaagmolen De Rat	Sneekerpad 16	IJlst
Sneker sporthal	Van Gifffenstraat 3	Sneek
Sportcentrum Schuttersveld	Thomas Zandstrastraat 1	Sneek
Sporthal Duinterpen	Keizersmantel 1	Sneek
Zwembad Vitaloo	Badweg 5	Bolsward
Sporthal De Middelzee	Blink 3	Bolsward
Sporthal De Greidhoeke	Stittenserleane 29	Easterein

Hierbij is gekeken naar:
- Locaties met een brandmeldinstallatie
- Locaties met mogelijk veel aanwezigen
- Locaties met meerdere vast bemande werkplekken

7. Materialen en middelen

Om bedrijfshulpverlening zo veilig mogelijk uit te voeren is het noodzakelijk om voldoende middelen beschikbaar te stellen voor de BHV'ers. Hieronder wordt een aantal van deze middelen toegelicht.

- *AED*

Automatische Externe Defibrillatoren (AED's) kunnen van levensbelang zijn bij de reanimatie van slachtoffers van een hartstilstand. AED's zijn geplaatst op centrale en goed toegankelijke locaties, zoals de ingang van gemeentelijke panden of nabij veelbezochte ruimtes. Het apparaat moet goed zichtbaar zijn aangegeven met een universeel AED-pictogram. De AED's moeten jaarlijks worden gecontroleerd en onderhouden door een gecertificeerd bedrijf. Alle BHV'ers krijgen in hun BHV opleiding instructies over het gebruik van een AED.

- *Brandveiligheidsvoorzieningen*

Gemeentelijke gebouwen zijn voorzien van de volgende brandveiligheidsvoorzieningen:
Brandblussers: Deze zijn strategisch geplaatst in alle gebouwen en voldoen aan de gestelde wettelijke eisen. Ze worden jaarlijks gecontroleerd en gekeurd door een gecertificeerd bedrijf.
Brandhaspels: Deze zijn strategisch geplaatst in alle gebouwen en voldoen aan de gestelde wettelijke eisen. Ze worden jaarlijks gecontroleerd en gekeurd door een gecertificeerd bedrijf.
Rookmelders en brandmeldinstallaties (BMI): Deze systemen zijn geïnstalleerd om branden vroegtijdig te detecteren en alarm te slaan. Alle systemen worden periodiek getest en onderhouden.

- *Communicatie(middelen)*

Effectieve communicatie is van noodzakelijk belang tijdens een noodsituatie. Om snel te kunnen alarmeren, maken we gebruik van piepers, handbrandmelders en het slow-whoop-alarm. Daarnaast zijn er verschillende communicatiemiddelen beschikbaar, zoals portofoons en telefoons, om onderling contact te houden en de situatie efficiënt te coördineren.

- *EHBO Koffers*

EHBO-koffers zijn een belangrijk onderdeel van de bedrijfshulpverlening (BHV). Ze zijn strategisch geplaatst op goed zichtbare en bereikbare locaties binnen gemeentelijke gebouwen. Iedere EHBO-koffer voldoet aan de Nederlandse Richtlijnen voor Eerste Hulp. Een verzegeling van de koffer en controle van de inhoud zijn van belang om te garanderen dat de koffers altijd volledig en up-to-date zijn.

- *Evac-chair*

Een Evac-chair is een evacuatiehulpmiddel dat wordt ingezet om mensen met beperkte mobiliteit snel en veilig van trappen of verhoogde locaties te evacueren in geval van nood. Deze stoelen zijn in het Gemeentekantoar Sneek geplaatst nabij medewerkers die deze in een noodsituatie nodig zouden kunnen hebben.

- *Intern noodnummer*

Het interne noodnummer, 0515-489112, is tussen 08:00 – 16:00 bereikbaar voor het melden van incidenten en calamiteiten binnen gemeentelijke gebouwen. Dit nummer wordt bemand door medewerkers van het servicepunt/facilitair. Het noodnummer is prominent aangegeven op verschillende locaties. Buiten kantooruren vindt er een automatische doormelding plaats naar de brandweer in het geval van brand. Bij incidenten moet 1-1-2 gebeld worden.

- *Ontruimingsplan*

Alle locaties voorzien van een brandmeldinstallaties hebben ook een ontruimingsplan. Het ontruimingsplan is een leidraad om het gebouw of terrein ingeval van brand of andere calamiteit zo snel en efficiënt mogelijk te ontruimen en personen in veiligheid te brengen. De ontruimingsplannen zijn eenduidig beschreven. Ook zijn de plattegronden zoveel mogelijk in hetzelfde format opgemaakt om herkenning te bevorderen, zodat bij een brand of calamiteit de ontruiming zo snel en efficiënt mogelijk verloopt.

8. Aansprakelijkheid en verzekering

BHV'ers worden geacht direct in actie te komen bij een noodsituatie. Tijdens noodsituaties, zoals brand, een ongeval of een ontruiming, wordt van hen verwacht dat ze direct handelen. Dit vraagt om snelle beslissingen en improvisatie, vaak onder hoge druk. Ondanks hun inzet kan het gebeuren dat achteraf blijkt dat niet alles volgens plan is verlopen. Misschien werd er een verkeerde inschatting gemaakt, werden niet de juiste maatregelen getroffen, of heeft een actie geleid tot schade of letsel.

Om BHV'ers te ondersteunen en te beschermen, is het belangrijk om duidelijkheid te scheppen over hoe aansprakelijkheid geregeld is en welke verzekeringen daarvoor bestaan.

Aansprakelijkheid van de BHV'er
BHV'ers voeren hun taken uit in opdracht van de werkgever en in het belang van de veiligheid op de werkvloer. Volgens de wet (artikel 6:170 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek) is de werkgever aansprakelijk voor schade die ontstaat door fouten van werknemers, ook als die fouten worden gemaakt door een BHV'er tijdens een noodsituatie.

Dit betekent dat BHV'ers zich geen zorgen hoeven te maken over persoonlijke aansprakelijkheid, zolang ze handelen binnen hun rol en bevoegdheden als BHV'er. De verantwoordelijkheid voor mogelijke schade ligt bij de werkgever, die wettelijk verplicht is om achter de BHV'er te staan.

Letsel van de BHV'er
Noodsituaties kunnen niet alleen leiden tot schade bij anderen, maar ook risico's met zich meebrengen voor de BHV'er zelf. Stel dat een BHV'er gewond raakt tijdens het blussen van een brand, een ontruiming of het verlenen van eerste hulp, dan geldt ook hier dat de werkgever verantwoordelijk is.

De wet (artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek) bepaalt dat de werkgever moet zorgen voor een veilige werkomgeving en aansprakelijk kan worden gesteld voor arbeidsongevallen. Dit geldt tenzij de werkgever kan aantonen dat hij alles heeft gedaan om ongelukken te voorkomen.

Verzekeringen
Om de risico's die bij het werk van een BHV'er horen op te vangen, heeft de gemeente Súdwest-Fryslân een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

Een aansprakelijkheidsverzekering dekt schade die door een BHV'er wordt veroorzaakt tijdens het uitvoeren van zijn of haar taken. Hiermee worden eventuele claims van derden afgehandeld, bijvoorbeeld wanneer iemand schade lijdt door een inschattingsfout van een BHV'er.

9. Nazorg

Er kunnen zich verschillende soorten calamiteiten voordoen in een organisatie. In het kader van de BHV zijn dat calamiteiten waarbij mensen ernstig gewond kunnen raken of kunnen overlijden. Mensen die hier getuige van zijn, kunnen hier last van krijgen. Daarom is het belangrijk dat daar veel aandacht voor is.

9.1 Protocol voor de opvang van medewerkers na een ingrijpend incident

Na het meemaken van een ingrijpend incident, zoals het uitvoeren van een reanimatie of het meemaken van een andere heftige situatie, is het van belang om de medewerker goed te ondersteunen. Hieronder staan de stappen die gevolgd dienen te worden.

1. *Directe opvang*
   - Zorg ervoor dat de medewerker direct na het incident (binnen een uur) naar een rustige, veilige plek kan gaan om even tot rust te komen.
   - Dit biedt de medewerker de kans om de eerste stress en emoties te verwerken in een comfortabele omgeving.
2. *Emotionele steun*
   - Bied de medewerker ruimte om zijn of haar gevoelens te uiten. Luister actief en zonder oordeel.
   - Het is belangrijk om te laten merken dat het normaal is om emoties te voelen na een ingrijpende gebeurtenis.
3. *Professionele hulp*
   - Als de medewerker aangeeft dat het moeilijk is om de situatie te verwerken, of wanneer het duidelijk is dat meer hulp nodig is, verwijs dan door naar een vertrouwenspersoon of bedrijfspsycholoog.
   - Professionele hulp kan essentieel zijn om de gebeurtenis goed te verwerken.
4. Evaluatiegesprek
   - Plan een gesprek binnen 24 uur na het incident om de situatie te bespreken. Dit helpt te begrijpen hoe de medewerker zich voelt en wat ze nodig hebben om verder te gaan.
   - Het gesprek biedt ruimte voor eventuele zorgen of vragen, en het is belangrijk om de medewerker te laten weten dat ze niet alleen staan.
5. *Nazorg*
   - Blijf na het incident regelmatig contact houden met de medewerker om te vragen hoe het gaat en of er aanvullende ondersteuning nodig is.
   - Herstel kan tijd kosten, dus blijf bereikbaar en toon interesse in het welzijn van de medewerker.
6. *Vertrouwelijkheid*
   - Behandel alle informatie over de medewerker met de hoogste vertrouwelijkheid. Dit creëert een veilige omgeving waarin de medewerker zich vrij voelt om te delen.

Doel: Het doel van dit protocol is om medewerkers de nodige ruimte en ondersteuning te bieden na een ingrijpend incident, zodat zij zich ondersteund voelen en goed kunnen herstellen van de gebeurtenis.

De leidinggevende en de coördinator BHV, Agressie & Geweld zijn verantwoordelijk voor verdere nazorg. Hij/zij volgt de medewerker gedurende drie maanden (of langer indien nodig) bij het herstelproces en signaleert eventuele knelpunten. Mogelijke verdere nazorg kan bestaan uit:

- *Collegiale opvang*
  Het voorval bespreken met één of meerdere collega's en de leidinggevende, de Coördinator BHV, Agressie & Geweld kan hierbij ook betrokken worden

- *Opvang binnen de organisatie*
  Een vertrouwenspersoon, leidinggevende, of de HR-adviseur.

- *Professionele opvang*
  Het inschakelen van deskundige hulpverlening, door via de verzuimbegeleiders een doorverwijzing naar bedrijfsarts te geven. De bedrijfsarts kan aan de hand van een diagnose vaststellen of de inzet van en traumadeskundige nodig is.

- *Traumaverwerking*
  Inschakelen van gespecialiseerd persoon voor verwerking van traumatische ervaringen. Deze hulp kan op korte termijn worden ingeroepen.

De betrokkene is ook bevoegd om zelf contact te leggen met de een HR-adviseur of de bedrijfsarts voor de inschakeling van professionele hulp. Voor het maken van een afspraak met de bedrijfsarts kan contact worden opgenomen met Medprevent via arbo@medprevent.nl. De betrokkenen mag ook altijd een beroep doen op de aangestelde vertrouwenspersonen.

10. Melding & registratie

Het melden van BHV-incidenten is meer dan een formaliteit. Het is een waardevolle manier om samen te zorgen voor een veilige werkplek, risico's te verkleinen en te leren van wat er is gebeurd. Door meldingen serieus te nemen, kunnen we niet alleen de veiligheid vergroten, maar ook het vertrouwen en de betrokkenheid van iedereen binnen de organisatie versterken.

Het melden van BHV-incidenten op de werkvloer is dan ook een belangrijke stap in het waarborgen van veiligheid en het verbeteren van procedures binnen een organisatie. Of het nu gaat om een klein ongelukje, een brandje dat snel geblust is, of een grote ontruiming, elk incident biedt waardevolle inzichten. Toch wordt het belang van melden soms onderschat, waardoor kansen om de veiligheid te verbeteren verloren gaan.

Wanneer een incident plaatsvindt, kan dit als een wake-up call dienen. Misschien blijkt dat de nooduitgang moeilijk toegankelijk was, of dat een EHBO-koffer niet volledig gevuld was. Door dit soort zaken te melden, zorgt de organisatie ervoor dat risico's tijdig worden aangepakt. Het niet melden van incidenten kan leiden tot herhaling van fouten en daarmee onnodige risico's voor werknemers.

Het vastleggen van incidenten biedt daarnaast praktische voordelen. Ten eerste helpt het om te leren van wat er is gebeurd. Waar liep het goed en waar ging het minder soepel? Deze informatie kan worden gebruikt om veiligheidsprocedures te verbeteren. Ten tweede voorkomt het de herhaling van dezelfde fouten. Als bijvoorbeeld blijkt dat de communicatie tijdens een ontruiming niet duidelijk genoeg was, kan dat worden aangepakt voordat een vergelijkbare situatie zich voordoet.

Bovendien is het melden van incidenten ook een wettelijke verplichting. De Arbowet stelt dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor een veilige werkomgeving. Het documenteren en evalueren van BHV-incidenten laat zien dat een organisatie serieus werk maakt van deze verplichting. Dit kan belangrijk zijn bij controles door de Inspectie SZW of bij juridische vraagstukken rondom aansprakelijkheid.

Daarnaast draagt het melden van incidenten bij aan een sterkere BHV-organisatie. BHV'ers zijn de eerstehulpverleners in een noodsituatie en hun ervaringen zijn van grote waarde. Door te melden wat goed ging en wat beter kan, kunnen trainingen en middelen gericht worden aangepast. Dit helpt niet alleen de BHV'ers zelf, maar ook de organisatie als geheel om beter voorbereid te zijn op toekomstige noodsituaties.

Belangrijkste voordelen van het melden van BHV-incidenten:

- Het helpt om te leren van wat er goed en fout ging.
- Het voorkomt dat dezelfde fouten of problemen opnieuw optreden.
- Het voldoet aan de wettelijke verplichtingen volgens de Arbowet.
- Het versterkt de BHV-organisatie door gerichte verbeteringen mogelijk te maken.

Bij een incident staan BHV'ers direct met elkaar in contact via de portofoon en een gezamenlijke communicatie-app. Incidenten kunnen ook via het intranet worden gemeld en komen binnen in een aparte BHV-mailbox. Deze meldingen worden actief bijgehouden en opgevolgd, zodat er snel en effectief gehandeld kan worden. Na elk incident bespreken de betrokken BHV'ers samen wat er goed ging en wat beter kan. Zo leren ze van elkaar en worden ze steeds beter voorbereid op toekomstige situaties.

10.1 Melding doen via Intranet

Op onze Intranetpagina kun je een melding maken van een BHV incident. Je doet dit door de klikken op "Voor mij", vervolgens ga je naar "Melding doen" en staat bovenaan "BHV".

Benieuwd naar welke informatie gevraagd wordt? In *Bijlage II – BHV melding Intranet* kun je dit terug vinden.



Bij het doen van een melding kan gebruik worden gemaakt van de zogenaamde 7W's, waarbij het volgende vermeld wordt:

1. Wie was erbij betrokken
2. Wat gebeurde er
3. Waar gebeurde het
4. Waarom gebeurde het
5. Wanneer gebeurde het
6. Waarmee gebeurde het
7. Op welke wijze gebeurde het

Door het gebruik van de zogenaamde 7W's zorgen we voor een duidelijke en volledige registratie van ieder incident.

Bijlagen

Bijlage I – Restrisico's RI&E

Bijlage II – BHV melding Intranet

Bijlage I - Restrisico's RI&E

Gemeentelijke huisvesting (binnen en buitendienst)

Algemene restrisico's
Ongeval (o.a. uitglijden, vallen, stoten en/of struikelen, geraakt worden door voorwerpen, elektrocutie, verbranding, bevriezing en acuut optredende ziekten en/of aandoeningen
Brand
Calamiteit die leidt tot ontruiming (o.a. gaslek, bommelding en poederbrief)
Specifieke restrisico's
Agressie/geweld/bedreiging
Explosie
Vrijkomende schadelijke micro-organismen
Vrijkomen van giftige, schadelijke of etsende stoffen
Aanrijding door voertuigen
Natuurlijke aard (o.a. blikseminslag, storm, wateroverlast en sneeuw)
Werken met machines (o.a. beknellingsgevaar, ernstige verwonding)
Werken in besloten ruimte (verstikking, bedelving
Werken in/nabij water (verdrinkingsgevaar en onderkoeling)
Werken op hoogte (valgevaar)

De Tiid Bolsward

Algemene restrisico's
Ongeval (o.a. uitglijden, vallen, stoten en/of struikelen, geraakt worden door voorwerpen, elektrocutie, verbranding, bevriezing en acuut optredende ziekten en/of aandoeningen
Brand
Calamiteit die leidt tot ontruiming (o.a. gaslek, bommelding en poederbrief)
Specifieke restrisico's
Agressie/geweld/bedreiging
Vrijkomende schadelijke micro-organismen

Sporthallen (Sneker sporthal, sporthal Duinterpen, sportcomplex Schuttersveld, sporthal de Middelzee (Bolsward), sporthal Greidhoeke (Easterrein)

Algemene restrisico's
Ongeval (o.a. uitglijden, vallen, stoten en/of struikelen, geraakt worden door voorwerpen, elektrocutie, verbranding, bevriezing en acuut optredende ziekten en/of aandoeningen
Brand
Calamiteit die leidt tot ontruiming (o.a. gaslek, bommelding en poederbrief)
Specifieke restrisico's
Agressie/geweld/bedreiging
Natuurlijke aard (o.a. blikseminslag, storm, wateroverlast en sneeuw)

Zwembad Vitaloo Bolsward

Algemene restrisico's
Ongeval (o.a. uitglijden, vallen, stoten en/of struikelen, geraakt worden door voorwerpen, elektrocutie, verbranding, bevriezing en acuut optredende ziekten en/of aandoeningen
Brand
Calamiteit die leidt tot ontruiming (o.a. gaslek, bommelding en poederbrief)
Specifieke restrisico's
Agressie/geweld/bedreiging
Vrijkomen van giftige, schadelijke of etsende stoffen
Aanrijding door voertuigen
Werken met machines (o.a. beknellingsgevaar, ernstige verwonding)
Werken in besloten ruimte (verstikking, bedelving
Werken in/nabij water (verdrinkingsgevaar en onderkoeling)

Bijlage II – BHV melding Intranet

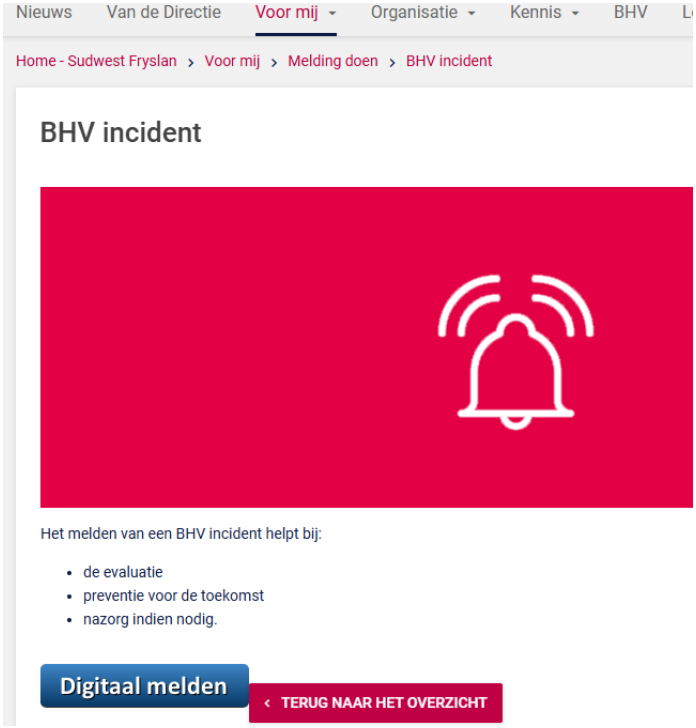
a. Je klinkt op de Intranetpagina op “Voor mij” en gaat vervolgens naar “Melding doen”.

Vervolgens volg je de volgende stappen:

b. Je klikt op “BHV incident”

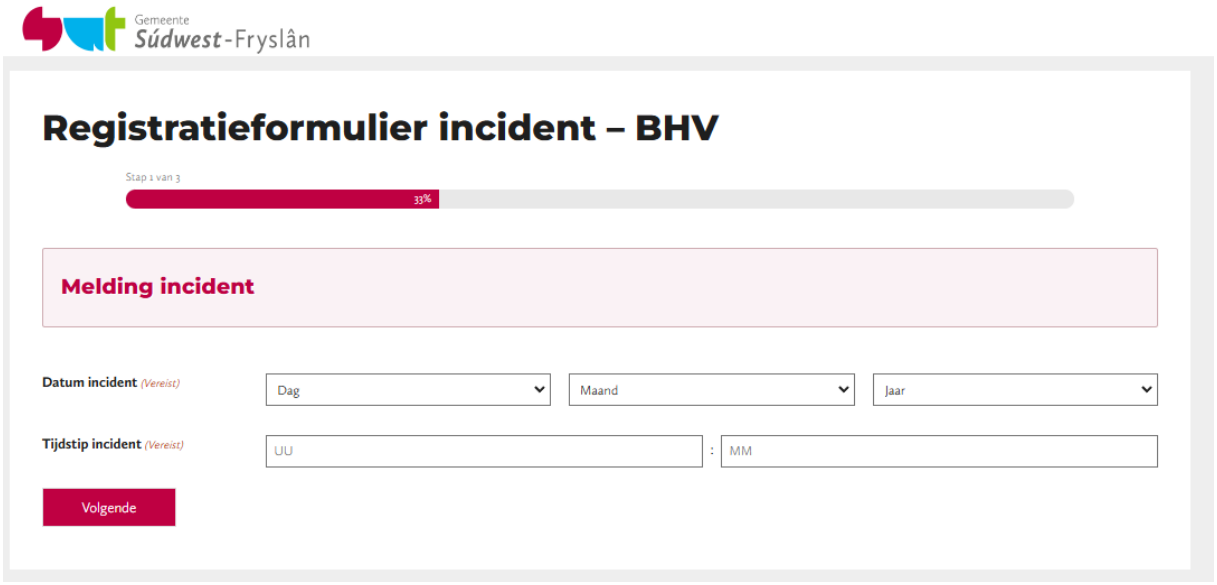


c. Wanneer je daar op klikt zie je het volgende scherm en klik je op “Digitaal melden”.

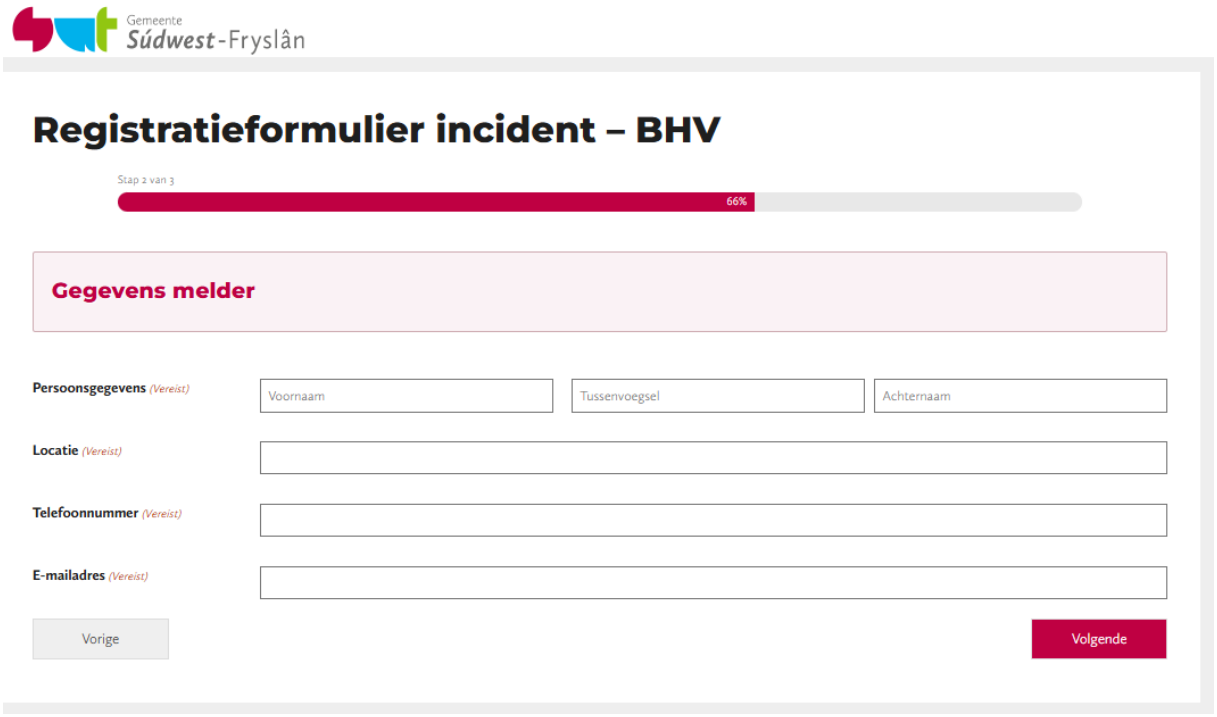


d. Vervolgens vul je het registratieformulier in.

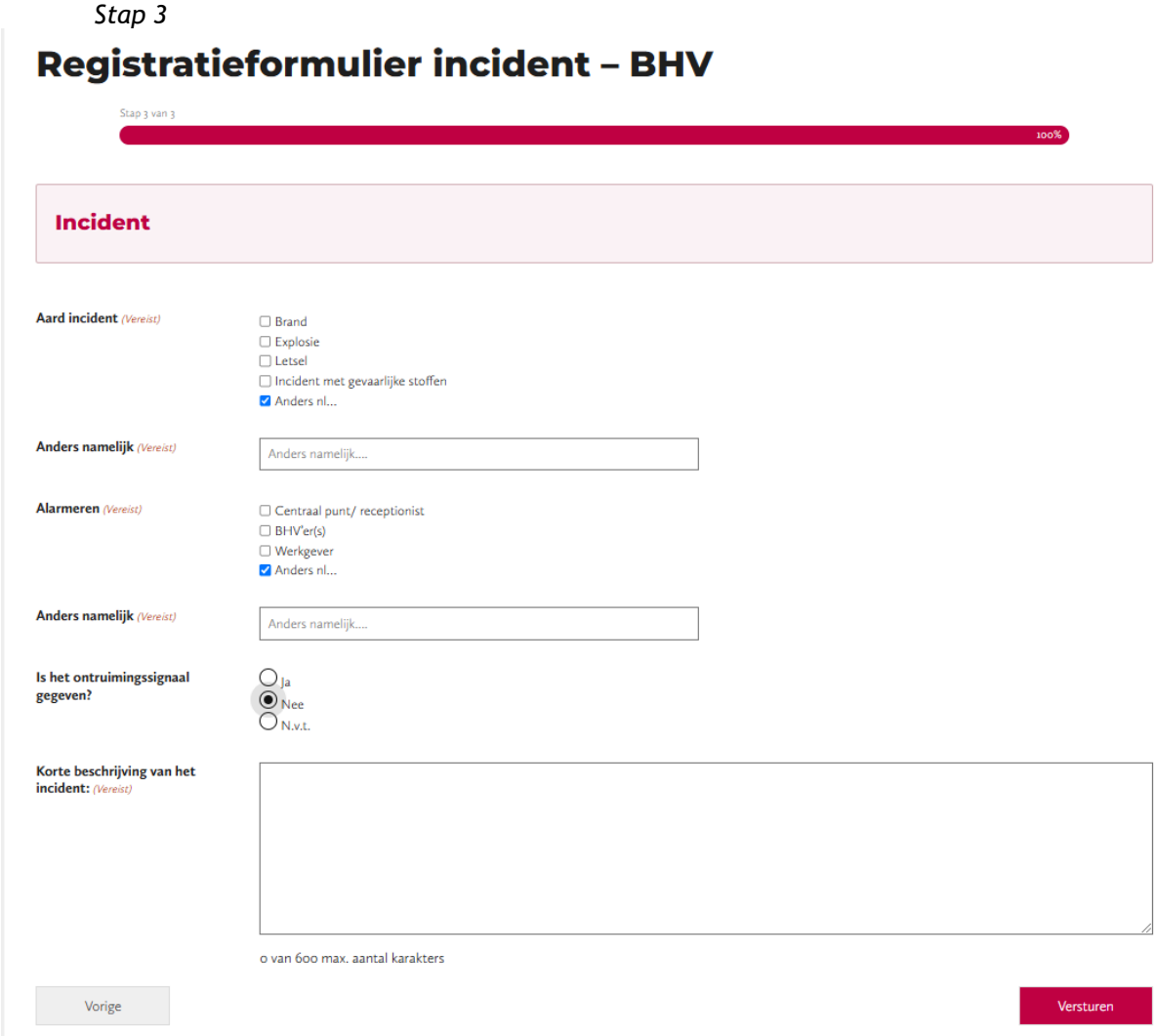
Stap 1



Stap 2



Stap 3



e. Vervolgens klik je op “Versturen”.