

## Webinar 'Doe eens gek en begin een gesprek!' | Vragen en antwoorden

Op 31 augustus 2017 organiseerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Webinar in het kader van de landelijke Dag van de BHV. De webinar is hier terug te kijken: <http://www.gezondenveiligwerkt.nl/webinar-bhv>. De vragen die door de deelnemers zijn gesteld, worden hieronder beantwoord.

*Uit alle vragen en reacties die zijn binnengekomen is een selectie gemaakt.*

---

### **Vraag 1: Mag ik BHV uitbesteden?**

**Antwoord:** Uitbesteden mag, maar dat dient schriftelijk te worden overeengekomen. Echter, de (hoofd) opdrachtgever draagt te allen tijde de eindverantwoordelijkheid.

### **Vraag 2: Hoe beleeft u het spanningsveld tussen a) BHV willen organiseren en oefenen en b) normen en richtlijnen die voorschrijven hoe dat allemaal volgens de regels ingevuld moet worden?**

**Antwoord:** De overheid heeft de afgelopen jaren de verantwoordelijkheid meer en meer verlegd naar de werkgevers en trekt zich verder terug ten aanzien van duidelijk omschreven wettelijke bepalingen. Deze hebben meer 'open einden' gekregen en zijn niet meer zo zeer dwingend voorschrijvend voor wat betreft de te nemen maatregelen voor gezond en veilig werken. De wetgeving kan meer als een leidraad worden gezien. Risico's zijn per organisatie uniek. De risicoinventarisatie & evaluatie (RI&E) is het hulpmiddel om de bedrijfsspecifieke risico's – en dus welke risicobeperkende maatregelen getroffen moeten worden – in kaart te brengen. Waar de wetgever duidelijk over is, is dat de BHV'ers opgeleid, getraind en geoefend moeten zijn en dat de werkgever hen daartoe in de gelegenheid stelt. En daar zit het spanningsveld tussen compliance - wettelijk voorgeschreven - en participatie - de wil en wens om met zijn allen veilig en gezond werken zeker te stellen. Van *moeten* naar *willen*. Vanuit goed werkgeverschap zou van beide sprake moeten zijn en maakt de BHV onderdeel uit van de bedrijfsvisie.

Zowel op de [website van het Programma Zelfregulering Gezond en Veilig Werken](#) als in het magazine van [Dag van de BHV 2017](#) zijn de uitkomsten van het onderzoek door dr. Joyce Rupert opgenomen. Zij heeft een wetenschappelijke studie verricht hoe compliance en participatie zich tot elkaar verhouden.

Overige bronnen: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>

### **Vraag 3: Is een vereniging die bijvoorbeeld een zwembad huurt verplicht een bhv-organisatie te hebben of moeten zij alleen kennis nemen van een ontruimingsplan?**

**Antwoord:** De meest ideale situatie is, dat de verhuurder de verantwoordelijkheid heeft en neemt ten aanzien van het ontruimingsplan. Als huurder dien je in ieder geval op de hoogte te zijn van de inhoud van het ontruimingsplan 'wat te doen bij'. De aanwezigheid van een huismeester, conciërge of een andere functionaris van de verhurende partij is ideaal, zodat hij/zij BHV'ers kan oproepen indien dit aan de orde is. Als dat niet zo is, dan zou je zelf als huurder niet anders moeten willen dan zelf BHV'ers binnen de gelederen te hebben. In ieder geval luidt het advies: raadpleeg te allen tijde de verhuurovereenkomst. Daarin zal een bepaling ten aanzien van verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden moeten worden of zijn opgenomen.

**Vraag 4: In hoeverre kan de brandweer faciliteren bij het houden van oefeningen op zorglocaties? Juist met de brandweer erbij maakt het realistisch.**

**Antwoord:** Dit is geen primaire taak meer van de Veiligheidsregio. Uitzonderingen daargelaten en op uitnodiging van risicogebonden instellingen waarin de brandweer zelf ook 'voordeel' ziet.

**Vraag 5: Is het management verplicht om mee te werken aan een ontruiming als het een oefening betreft: denk daarbij aan daadwerkelijk het pand verlaten of is dit niet echt vastgelegd en moet dat in goed overleg tussen management en Hoofd BHV?**

**Antwoord:** Als BHV'er ben je verplicht iedereen te ontruimen, ongeacht de functie binnen de organisatie. Het kan binnen een bedrijf echter beleid zijn, dat in geval van een oefening, bepaalde functies of ook hele afdelingen (denk bijvoorbeeld aan een laboratorium) niet aan de oefening deel (kunnen) nemen. Evident is dat dit *niet* de voorkeur heeft.

**Vraag 6: Heeft de Nationale Politie geen aangestelde preventiemedewerker, voldoen zij dan wel aan de Arbowet?**

De politie heeft op iedere eenheid een preventiemedewerker, volgens het LFNP (Landelijk Functiehuis Nationale Politie) is de formele benaming bedrijfsvoeringspecialist B. Bij de politie is de functionele sturing op de BHV ondergebracht binnen het landelijke preventieteam van HRM Veilig en Gezond werken. Veilig en Gezond Werken is een aparte HR kolom, naast bijvoorbeeld HR Ontwikkeling, Beheer, Advies, etc. De samenwerking tussen de preventiemedewerker en het hoofd BHV wordt structureel vormgegeven. Ze werken beiden in hetzelfde Veilig en Gezond Werken team binnen een eenheid en voeren de RI&E's zoveel mogelijk gezamenlijk uit. Ze worden daarbij ondersteund door een RI&E tool, waarin een aanvullend onderdeel voor de BHV RI&E is gebouwd.

**Vraag 7: Moet BHV worden gezien als een soort organisatie zoals een OR? BHV is tijdrovend en daardoor kostbaar en wordt vaak naast een functie gedaan. Zou er periodiek ruimte moeten worden gemaakt voor deze functie? En zo ja, hoe moet je dit realiseren?**

*Gecombineerd met vraag:*

**Hoe kun je het dermate aantrekkelijk aankleden dat een medewerker in de rol van BHV'er stapt? Naast tijd wellicht een financieel tintje?**

**Antwoord:** Je kan de BHV-organisatie zien als een andere organisatie van een groep mensen met eenzelfde belang of hetzelfde doel, zoals een OR-organisatie die heeft. Dat is de grote gemene deler, maar verder gaat de vergelijking ook niet.

De OR heeft de Wet op de Ondernemingsraden, zoiets bestaat niet voor de BHV-organisatie.

De OR is pas aan de orde bij een bepaald aantal medewerkers, dat is niet van toepassing voor een BHV-organisatie. Noot: je kan het woord organisatie uitleggen als een groep mensen die bijeenkomen, je kan het ook zien als het organiseren van BHV.

Ten aanzien van het stimuleren om BHV'er te worden. BHV'er zijn is voor veel mensen iets dat ze geweldig vinden om te doen, het past bij ze ('het zit in mijn bloed') en ze staan graag overal en altijd voor iedereen klaar. Of, en dat is met grote regelmaat dé reden dat men zich aanmeldt als BHV'er: zij hebben van nabij iets meegemaakt en beseffen het belang van direct en adequaat handelend kunnen optreden. Machteloos toekijken is iets dat ze nooit meer willen meemaken. Voor hen is het dus ook totaal niet aan de orde of ze er wel of niet een financiële vergoeding voor krijgen.

BHV'er ben je 24/7. Ambassadeur van Dag van de BHV Erik Akerboom noemt ook, vanuit zijn functie als korpschef, dat de politie de inzet van BHV'ers op straat enorm waardeert en zich realiseert dat BHV'ers letterlijk van levensbelang kunnen zijn in die eerste minuten wanneer de politie (of andere professionele hulpverleners) nog aanrijdtijd hebben.



De Dag van de BHV begrijpt de vraag ten aanzien van het vrijmaken van tijd voor het goed uit kunnen voeren van BHV-taken naast de eigen functie. Naar onze mening en visie is het voor iedereen, ongeacht de functie en grootte van de organisatie, vanzelfsprekend dat veilig en gezond werken hoog op de agenda staat. Niet op een enkel moment in het jaar, maar altijd en op ieder moment. En ja, dat kost tijd, energie en geld en dat investeer je in iets waarvan je hoopt dat je het nooit nodig zal hebben. Een dilemma voor veel ondernemers. Aan de andere kant, vanuit budgettering bekeken: als je preventief geen acties onderneemt, zal het je, wanneer je onverwachts wél iets overkomt, naar grote waarschijnlijkheid vele malen meer geld kosten dan wanneer je voorbereidingen treft. Met betrekking tot tijdinvestering: er zijn functies waar BHV onderdeel uitmaakt van de functie-inhoud, -eisen en taken. In het functieprofiel is dit opgenomen en is tijdbesteding geregeld, evenzo maakt het onderdeel uit van het salaris.

Is dit niet aan de orde, dan is wel of niet een vergoeding geven menigmaal een dilemma, zo merken wij ook steeds weer. Er zijn werkgevers die stellen dat ook in de privésfeer of in clubverband, mensen profijt hebben van de BHV- training die door de werkgever wordt geregeld en bekostigd en om die reden een vergoeding niet nodig achten. Voor wat betreft de hoogte van de vergoeding, wanneer daartoe wél wordt besloten, dit is weer een heel andere discussie die hier ook niet kan worden gevoerd.