

ARBOCATALOGUS

DEEL A VEILIG, GEZOND EN PLEZIERIG WERKEN

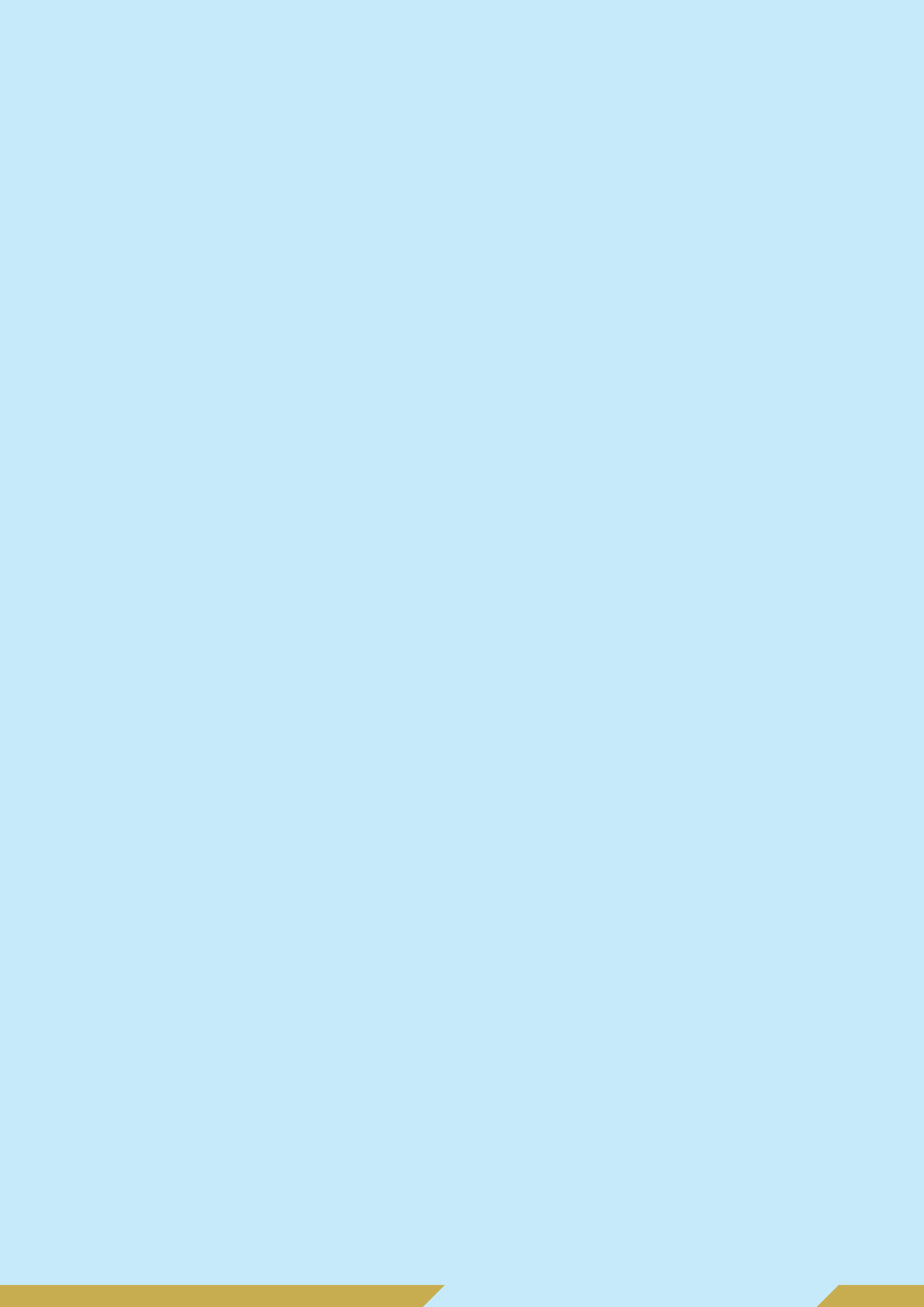


ARBOCATALOGUS

DEEL A VEILIG, GEZOND EN PLEZIERIG WERKEN

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
Leeswijzer	6
Deel A: algemene informatie	6
Deel B: door de Nederlandse Arbeidsinspectie getoetste brancherichtlijnen	6
Deel C: handreikingen, adviezen en overige informatie	6
Beheer en borging	7
Deel A: algemene informatie	8
Het werk van de brandweer	8
Visie arbeidsveiligheid	8
De brandweer en de Arbowet	8
Geen uitzonderingspositie	9
Arbeidstijdenwet	10
Rol van de ondernemingsraad	10
Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)	11
Arbobeleidscyclus	11
De arbeidshygiënische strategie	12
Deskundige bijstand	13
Keuringen	14
Aanstellingskeuring	14
Periodiek Preventief Medisch Onderzoek	14
Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	15
Colofon	17



INLEIDING

Dit document is een handreiking ter verbetering van de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers bij de brandweer.

Het document is een naslagwerk met uitleg, tips, instrumenten en voorbeelden over veilig, gezond en plezierig werken bij de brandweer. Hiermee geven we als brandweer duiding aan de Arbowetgeving (doelvoorschriften). In het document behandelen we activiteiten en thema's die de belangrijkste arbeidsrisico's met zich meebrengen.

Voor wie

De Arbocatalogus is bestemd voor al het brandweerpersoneel waarop de CAO van de sector Gemeenten van toepassing is¹. De in deze Arbocatalogus opgenomen maatregelen zijn daarmee van toepassing op elke brandweermedewerker die in aanraking komt met dat betreffende risico.

De Arbocatalogus brandweer is van toepassing náást de bestaande Arbocatalogus voor gemeenten waarin met name een aantal 'koude' risico's zijn uitgewerkt². De Arbocatalogus voor de brandweer is aanvullend hierop en richt zich alleen op de risico's in 'warme' situaties waarin voor de brandweer specifiek werk wordt gedaan.

Voorbeeld: elke medewerker van de brandweer die in aanraking komt met asbest zal moeten handelen volgens de richtlijn asbest die is opgesteld in deel B van de Arbocatalogus. Het maakt hierbij niet uit of het gaat om een brandonderzoeker, medewerker vakbekwaamheid, manschap of bevelvoerder.

Door wie

Dit document is opgesteld door het netwerk Arbeidsveiligheid en het kenniscentrum Arbeidsveiligheid van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. De eerste versie is in opdracht gedaan van FNV overheid, CNV publieke zaak, CMHF, De vakvereniging brandweervrijwilligers en Brandweer Nederland. Dit is de eerste herziene versie.

¹ Vrijwilligers bij de brandweer hebben een andere status dan vrijwilligers volgens de Arbowet. Bij een brandweervrijwilliger is er sprake van een formeel dienstverband volgens de CAO gemeenten.

² Hierin zijn de risico's Werkdruk & werkstress, Fysieke Belasting, Beeldschermwerk en Agressie & Geweld uitgewerkt.

LEESWIJZER

Om een duidelijk verschil aan te brengen in welke informatie er is en wat hiermee kan (en soms moet), bestaat de totale Arbocatalogus uit drie delen.

Deel A: algemene informatie

In dit eerste deel is algemene informatie te vinden. Bijvoorbeeld hoe kan worden voldaan aan de minimale/kader stellende eisen van de Arbowet en hoe arbobeleid kan worden vormgegeven. Dit is gedaan om op een aantal belangrijke onderdelen duidelijkheid te creëren. Bijvoorbeeld op het gebied van de rol van de ondernemingsraad, de vereiste deskundige bijstand, de uitzonderingsregels en het algemeen arbobeleid.

Deel B: door de Nederlandse Arbeidsinspectie getoetste brancherichtlijnen

Medewerkers van de brandweer komen met diverse gevaren in aanraking tijdens de uitoefening van hun vak. De voornaamste gevaren en hoe deze te beperken en beheersbaar te houden, worden vastgelegd in een Arbocatalogus. De Arbocatalogus voor de Nederlandse brandweer is een groeidocument dat wordt aangevuld en geactualiseerd wanneer daar aanleiding toe is. Per gevaar wordt bepaald of het wordt opgenomen in de Arbocatalogus en welke minimale maatregelen er vervolgens genomen kunnen worden om het risico te beperken en beheersen.

In de Arbocatalogus Deel B zijn richtlijnen opgenomen die zijn overeengekomen met de sociale partners en werkgevers en die zijn getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De richtlijnen zijn bindend voor de hele sector en beschrijven hoe men om moet gaan met een aantal specifieke risico's zoals asbest of duiken. De inspectie toetst aan de hand van deze opgestelde richtlijnen.

Deel C: handreikingen, adviezen en overige informatie

In deel C zijn handreikingen, adviezen en andere nuttige informatie te vinden over diverse onderwerpen die binnen Brandweer Nederland zijn afgestemd. Bijvoorbeeld over het dragen van ademlucht in combinatie met baardgroei, of het op de juiste wijze vervoeren van ademluchtcilinders. Deze handreikingen zijn (nog) niet door de Inspectie getoetst. Handreikingen uit deel C kunnen op termijn worden 'opgewaard' naar deel B.

Belangrijk om te weten:

- Een Arbocatalogus is niet onuitputtelijk. Onderwerpen waar geen afspraken over worden gemaakt worden gewoon getoetst aan de Arbowet en de daarbij behorende besluiten.
- Men is niet verplicht de maatregelen uit de Arbocatalogus te volgen. Als er andere oplossingen zijn om de risico's op een minimaal gelijkwaardig niveau te beheersen dan mag dat ook.

Een Arbocatalogus is niet verplicht maar wel nuttig:

- Oplossingen in de Arbocatalogus deel B zijn getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie en geven daarmee een structurele en eenduidige invulling aan de zorgplicht.
- Een Arbocatalogus maakt Arbokennis en producten voor de hele branche inzichtelijk.
- Een Arbocatalogus laat zien dat de brandweer de invulling van haar wettelijke zorgtaak serieus neemt.

Beheer en borging

Deel A van de Arbocatalogus bevat algemene informatie. Omdat in deel B en C inhoudelijke onderwerpen staan die snel kunnen wijzigen (door bijvoorbeeld veranderende wetgeving, actualiteiten of nieuw onderzoek) is besloten tot een opbouw in delen.

Dit maakt het mogelijk om een brancherichtlijn of handreiking te maken zonder dat deel A van de Arbocatalogus hiervoor hoeft te worden aangepast. Zo kan er efficiënt en dynamisch ingespeeld worden op de actualiteit.

Op de website³ van Brandweer Nederland is deze indeling gehandhaafd en zie je een duidelijk onderscheid in deel A, B en C van de Arbocatalogus.

Het beheer van de Arbocatalogus is belegd bij het netwerk Arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland en het kenniscentrum Arbeidsveiligheid van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. Periodiek zullen de delen A, B en C worden herzien. Aangezien elke deel een ander uitgangspunt heeft zijn de herzieningstermijnen als volgt:

Deel A

- Jaarlijkse controle door het netwerk Arbeidsveiligheid
- Herziening bij wijzigingen in de Arbowet en onderliggende besluiten
- Aanpassingen bij wijzigend beleid vanuit Brandweer Nederland (bijv. bij wijziging in keuringsbeleid)

Deel B

- Herziening bij wijzigende wetgeving
- Herziening bij nieuw onderzoek (stand van de wetenschap)
- Herziening bij overige aanleidingen (actualiteiten)
- Herziening bij toevoeging nieuwe onderwerpen

Deel C

- Herziening bij veranderende normering en/of nieuwe instructies leveranciers
- Herziening bij nieuw onderzoek
- Herziening bij overige aanleidingen (actualiteiten, bijvoorbeeld leren van (bijna) ongevallen)
- Herziening bij toevoeging nieuwe onderwerpen

³ <https://www.brandweernederland.nl/onderwerpen/arbocatalogus/>

DEEL A:

algemene informatie

In dit eerste deel is algemene informatie te vinden. Bijvoorbeeld hoe kan worden voldaan aan de minimale/kader stellende eisen van de Arbowet en hoe arbobeleid kan worden vormgegeven. Dit is gedaan om op een aantal belangrijke onderdelen duidelijkheid te creëren. Bijvoorbeeld op het gebied van de rol van de ondernemingsraad, de vereiste deskundige bijstand, de uitzonderingsregels en het algemeen arbobeleid.

Het werk van de brandweer

Het is algemeen bekend dat het repressieve brandweerwerk veel van mensen vraagt. Het werk kenmerkt zich door relatief korte periodes met fysieke en mentale inspanningen die worden afgewisseld met relatief lange periodes van rust. Bovendien is het brandweerwerk onvoorspelbaar voor wat betreft aard, omvang, frequentie en tijdstip van de inzetten. Deze factoren tezamen noemen we de *arbeidsbelasting*⁴. De mate van arbeidsbelasting wordt bepaald door een combinatie van:

- de uit te voeren werkzaamheden;
- het dragen van persoonlijke bescherming en uitrusting;
- omgevings- en klimatologische factoren;
- de impact die het incident heeft op het individu.

Deze factoren worden de ‘belastende factoren’ van arbeid genoemd. Deze hebben een zekere uitwerking op repressieve brandweermensen. Dit geldt zowel voor de korte als de lange termijn.

Korte termijn effecten of ‘belastingsverschijnselen’ zijn o.a. (fysieke en psychische) vermoeidheid, verhoogde hartslag en lichaamstemperatuur, verminderde alertheid, afgenomen prestatievermogen en een verstoorde energie- en vochtbalans. Afhankelijk van de fysieke, psychische en emotionele toestand van de betrokkenen zijn deze verschijnselen van tijdelijke aard.

Arbeidsbelasting heeft ook lange termijn effecten. Deze effecten hebben een meer permanent karakter. Deze kunnen positief zijn: lichamelijke conditieverbetering, vergroting van vaardigheden en kennisvermeerdering.

Maar ze kunnen ook negatief zijn: chronische vermoeidheid, ziekte en slijtage.

Door het Amerikaanse National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)⁵ is een overzicht gegeven van aan brandweerwerk gerelateerde gezondheidseffecten. De volgende ziekten/aandoeningen worden genoemd⁶:

- kanker;
- aandoeningen van het houdings- en bewegingsapparaat;
- hart- en vaatziekten;
- gehoorschade;
- aandoeningen van het ademhalingsstelsel;
- rhabdomyolyse (afbraak van spierweefsel)
- depressie;
- post traumatisch stress stoornis (PTSS).

Visie arbeidsveiligheid

De visie arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland wordt op dit moment herzien. De visie is een kapstok voor arbeidsveiligheid van de Brandweer en voor de Arbocatalogus van Brandweer Nederland.

De brandweer en de Arbowet

In het kader van de veiligheid, gezondheid en welzijn van brandweerpersoneel gelden in ieder geval de onderstaande verplichtingen vanuit de Arbowet.

Verplichtingen voor de werkgever

Van alle artikelen uit de Arbowet hebben de onderstaande betrekking op specifiek de werkgever.

⁴ Dijk, F.J.H. van, M. van Dormolen, M.A.J. Kompier en T.F. Meijman (1990) Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschrift Sociale Geneeskunde*, jaargang 68, nr. 1, 3-9.

⁵ <http://www.cdc.gov/niosh/firefighters/health.html>

⁶ Guidotti, T.L. (1992) Human factors in firefighting: ergonomic-, cardiopulmonary-, and psychogenic stress-related issues. *Int Arch Occup Environ Health*. 1992;64(1):1-12

Artikel 3:

Algemene zorgplicht op de arbeidsomstandigheden en het nemen van beschermende maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie (lid 1 sub b) te weten:

- bronmaatregelen;
- technische of organisatorische maatregelen gericht op collectieve bescherming;
- individuele maatregelen;
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

Artikel 5:

Inventariseren en evalueren van arbeidsrisico's inclusief een plan van aanpak.

Artikel 8:

Werknemers voorlichten en scholen.

Toezicht houden op naleven van instructies van de werkgever.

Artikel 9:

Melden en registreren van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Artikel 13:

De werkgever laat zich bijstaan door een of meer deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming. Dit gebeurt in samenwerking met de OR/PVT (vangnetregeling). Bij de vangnetregeling sluit de werkgever een contract af met één gecertificeerde Arbodienst⁷.

Artikel 14:

De werkgever kan zelf bepalen door wie hij zich laat ondersteunen bij het uitvoeren van zijn taken volgens de Arbowet. Dit gebeurt in samenwerking met de OR/PVT. Er wordt dan gebruik gemaakt van de 'maatwerkregeling'. Hierbij is de hulp van in ieder geval één bedrijfsarts die de wettelijke Arbo taken uitvoert verplicht.

Artikel 18:

Aanbieden van arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Verplichtingen voor de werknemer**Artikel 11:**

Beschrijft de algemene verplichtingen van de werknemer. Deze dient zich zo te gedragen dat de eigen gezondheid en die van anderen niet in gevaar komen. Dit betekent:

- voorlichting en onderricht volgen en toepassen;
- beschikbaar gestelde arbeidsmiddelen op een juiste en verantwoorde manier gebruiken;
- gevaren voor de veiligheid en gezondheid direct melden bij de werkgever.

Geen uitzonderingspositie

De Arbowet is volledig van toepassing op de brandweer. In tegenstelling tot wat er soms gedacht wordt, bestaat er voor medewerkers bij de brandweer dus géén vrijstelling van de Arbowet.

Er is één regel in de Arbowet die specifiek is opgesteld voor de brandweer. Dit is artikel 1.17 van het Arbobesluit. Hierin staat dat: *'(...) voor zover deze taak betrekking heeft op het repressief optreden bij brand, ongevallen en rampen, zijn de artikelen 10, 27, 28, 28a, 28b en 29 van toepassing, voor zover door de toepassing van deze artikelen een goede taakuitoefening niet wordt belemmerd.'*

Artikel 10 van de Arbowet is gericht op het voorkomen van gevaar voor derden. In de artikelen 27, 28, 28a, 28b en 29 van de Arbowet is geregeld dat de Nederlandse Arbeidsinspectie tijdens het repressief optreden van de brandweer geen eis tot naleving mag stellen, geen stillegging van werk mag bevelen en geen bestuursdwang op kan leggen als de brandweer daardoor zijn taak niet kan uitvoeren.

⁷ [Maatwerkregeling en vangnetregeling | Arboportaal](#)

Ook is een werknemer van de brandweer niet bevoegd tot werkonderbreking als dit de goede taakuitoefening belemmert.

De veiligheid van de medewerkers van de brandweer en de veiligheid van de burgers staan soms op gespannen voet met elkaar en kunnen niet altijd gelijktijdig gewaarborgd worden. De brandweer heeft als wettelijke taak burgers in veiligheid te stellen. Als een werknemer van de brandweer daardoor zelf in gevaar komt, is in de Arbowet geregeld dat de Nederlandse Arbeidsinspectie op dat moment niet handhavend mag optreden.

Ed Oomes beschrijft dit in zijn boek 'Arbeidsomstandigheden bij de brandweer'⁸ als volgt.

Binnen de brandweer is algemeen bekend dat er een uitzondering is op de bevoegdheden van de Inspectie bij repressie. In voorkomende gevallen gaan de artikelen 10, 27,28 en 29 buiten werking. Wat minder bekend is, is dat de beginselen van de Arbowet wel blijven gelden. Bovendien is de uitzondering aan zware restricties gebonden. In het Arbobesluit wordt beschreven dat het moet gaan in (vermoed) levensgevaar en het gestelde van de Arbowet moet de brandweer belemmeren bij een goede taakuitoefening. U kunt er dus vanuit gaan dat de Arbowet altijd geldt, met uitzondering van (heel) soms (Oomes, 2002, pp. 39).

Voorbeeld: redding met tijdsdruk Onder redding wordt verstaan: redding van mensen, die zich zonder hulp van de brandweer niet uit hun situatie kunnen bevrijden. Tijdsdruk houdt in dat er snel gehandeld moet worden, anders heeft redding geen zin meer. Opbrengst van zo'n inzet is hoog (mensenlevens), het te lopen arbeidsrisico mag daarom ook hoger zijn.

Uitgangspunt is dan, dat die Arbovoorschriften die een snelle inzet in de weg staan op verantwoorde wijze aan de situatie mogen worden aangepast. Dit zijn veelal brandsituaties en situaties met gevaarlijke stoffen. Overigens vallen dieren niet onder deze categorie. Dieren vallen onder schadebeperking om waarde discussies te vermijden en om de aanpassing van Arbovoorschriften zo veel als mogelijk te beperken (Oomes, 2002, pp. 46-47)

Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) zijn van toepassing voor de brandweer, ook als het incidentbestrijding betreft. De ATW en het ATB zijn bedoeld om de fitheid en inzetbaarheid en daarmee de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen. De werkgever moet de bepalingen uit de ATW en ATB toepassen en erop toezien dat de werknemers daadwerkelijk inzet gereed zijn.

Rol van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) heeft een aantal bijzondere rechten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Arbowet. De OR heeft onder meer instemmingsrecht op;

- Arbo en verzuimbeleid;
- het uitvoeren van de RI&E;
- het opstellen en uitvoeren van het plan van aanpak;
- het kiezen van een arbodienstverlener en het maken van afspraken met deze partij;
- de organisatie van de preventietaken;
- de aanstelling van de preventiemedewerker

De OR heeft hiermee een belangrijke rol in het zorgen voor een fysieke en mentale veilige en gezonde werkomgeving.

⁸ Oomes, D.E. (2002). *Arbeidsomstandigheden bij de brandweer*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Op basis van artikel 5 van de Arbowet heeft iedere werkgever de verplichting om de risico's die de werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden loopt te inventariseren en schriftelijk vast te leggen. De inventarisatie bevat feitelijk een beschrijving van de gevaren, daadwerkelijke risico's en de risico beperkende maatregelen. De manier waarop de RI&E wordt uitgevoerd staat niet beschreven in de Arbowet, daarin is een organisatie vrij. Er is voor de brandweer een branche Rie beschikbaar die gebruikt kan worden voor het uitvoeren van de warme en natte RI&E.

Er is geen vaste termijn voor het uitvoeren van een RI&E. Enige voorwaarde is dat een RI&E actueel moet zijn. Met andere woorden, deze moet worden aangepast bij (ingrijpende) wijzigingen aan werkmethode, werkomstandigheden of stand van de wetenschap en techniek⁹.

Met het uitvoeren van een RI&E wordt inzichtelijk welke gevaren er zijn en hoe risicovol deze zijn. De te nemen beheersmaatregelen moeten worden opgenomen (en uitgevoerd) volgens het plan van aanpak dat tevens behoort tot de RI&E. Op basis van de RI&E, maar ook door gebruik te maken van andere informatiebronnen, kan besloten worden beheersmaatregelen te ontwikkelen die op kunnen worden genomen in de Arbocatalogus. Daarmee worden het oplossingsrichtingen voor de hele branche.

Arbobeleidscyclus

Om de arbeidsomstandigheden op een goed niveau te krijgen en te behouden is het van belang deze systematisch te beheersen en te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door te werken met de 6 W-methode:

1. Willen: doelen van het arbobeleid

- De organisatie stelt de doelen van het arbobeleid vast. Dit is een taak van de werkgever samen met de OR.

2. Weten: RI&E, registratie en analyse

- Breng de arbeidsrisico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en werkplezier in kaart. Bijvoorbeeld door het uitvoeren van een RI&E of het analyseren van beschikbare gegevens. Dit is een verantwoordelijkheid van de werkgever.

3. Wegen: plan van aanpak met prioriteiten

- Met het plan van aanpak worden verbetervoorstellen gedaan voor de knelpunten. Het plan van aanpak is een afspraak van de werkgever en de OR. In het plan staat welke maatregelen genomen worden, op welke termijn deze worden uitgevoerd en wie ervoor verantwoordelijk is.

4. Werken: (jaarwerk)plannen uitvoeren

- Het uitvoeren van de plannen en afgesproken acties.

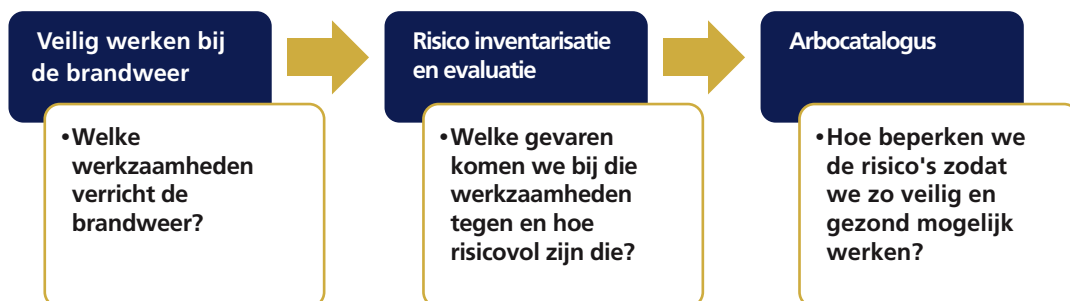
5. Waken: evaluatie en rapportage (bijstelling plan van aanpak)

- Het toetsen of maatregelen effect hebben opgeleverd is nuttig. Stel daarom plannen periodiek bij waar nodig.

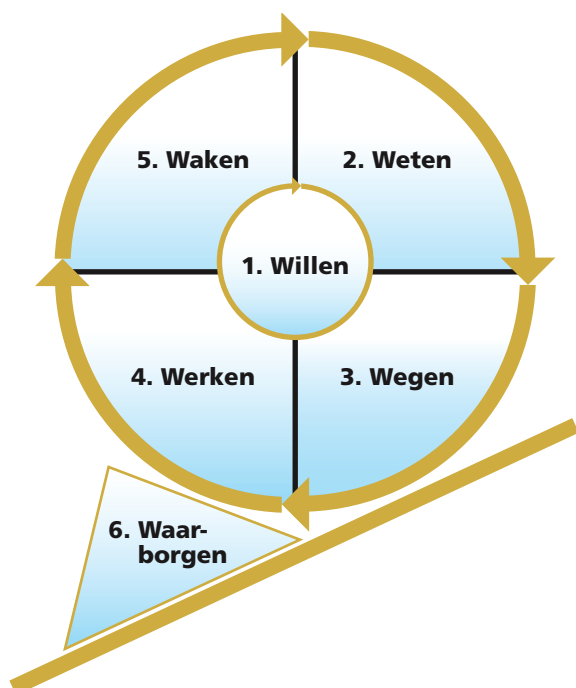
6. Waarborgen: staand beleid, procedures

- Het waarborgen van het gekozen beleid en de bijbehorende procedures.

⁹ Artikel 5, lid 4 Arbowet



Deze zes fasen van arbobeleidsvoering noemen we de arbobeleidscyclus en is een bewerking van de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check Act). Dit model illustreert dat voor het realiseren van een veilige, gezonde en prettige werksituatie een continu verbeterproces nodig is waarbij de resultaten worden geborgd.



De arbeidshygiënische strategie

Het is van belang om de veiligheids- en gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te beperken door middel van diverse maatregelen. Het totaal van deze maatregelen wordt de arbeidshygiënische strategie genoemd (artikel 3 Arbowet).

De strategie omvat een stelsel van beheersmaatregelen en dient achtereenvolgens te worden toegepast. Wanneer het niet lukt om op het bovenste niveau (beginnen bij de bron) risico's weg te nemen, wordt er gekeken naar de mogelijkheden binnen het volgende niveau. De arbeidshygiënische strategie bestaat uit vier fases: bronmaatregelen, collectieve maatregelen, individuele maatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Bij de richtlijnen die in dit stuk zijn opgenomen wordt deze strategie altijd gevolgd.

Arbeidshygiënische strategie



Bronmaatregelen

Door middel van bronmaatregelen wordt getracht de oorzaak van een incident of risico weg te nemen. In de praktijk komt dit neer op het niet meer uitvoeren van datgene wat de belasting geeft of het vervangen van een gevaarlijke bron door een veilig alternatief. Virtueel oefenen is een voorbeeld van een bronmaatregel.

Collectieve maatregelen:

Wanneer bronmaatregelen niet volstaan, worden collectieve maatregelen getroffen om risico's te verminderen. Deze maatregelen zijn algemeen geldend voor het gehele personeel. Uitsluiten van bepaalde werkzaamheden is een voorbeeld van een collectieve maatregel.

Individuele maatregelen

Voor de verdere beperking van risico's wordt er gebruik gemaakt van individuele maatregelen. Deze zijn meer op de persoon gericht en kunnen van elkaar verschillen. Taakrotatie is een voorbeeld van een individuele maatregel.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Als laatste maatregel kunnen persoonlijke beschermingsmiddelen worden ingezet, zoals bijvoorbeeld onafhankelijke adembescherming en speciale kleding¹⁰. Naast het juiste gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen is het onderhoud ervan van groot belang.

Deskundige bijstand

Artikel 13 van de Arbowet beschrijft dat de werkgever zich op het gebied van arbeidsomstandigheden laat bijstaan door een of meer deskundige werknemers. De Arbowet zelf spreekt niet over een preventiemedewerker, deze term wordt in de toelichting van de wetswijziging genoemd. Een preventiemedewerker kan iedere medewerker zijn, mits deskundig en mits deze preventietaken uitvoert, die risico's bij het uitoefenen van arbeid zoveel mogelijk probeert te identificeren en te voorkomen.

De bijstand op het gebied van preventie en bescherming betreft de volgende aandachtsgebieden:

- Het verlenen van medewerking aan het tot stand komen van de risico-inventarisatie en evaluatie;
- Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) inzake de genomen en de te nemen maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
- Het uitvoeren van de maatregelen dan wel de medewerking daarbij verlenen;
- Adviseert aan, en werkt samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.

Gezien de omvang en complexiteit van de brandweerorganisatie zijn één of meerdere medewerkers doorgaans volledig vrijgemaakt om zich met de taken van een preventiemedewerker bezig te houden.

Deskundigheid

De Arbowet geeft geen nadere omschrijving van de deskundigheid van de interne preventiemedewerker. Er wordt alleen beschreven dat de interne preventiemedewerker 'deskundig' moet zijn op het gebied van preventie en bescherming. In zijn algemeenheid wordt er uitgegaan van drie deskundigheidsniveaus¹¹, deze worden in onderstaande tabel beschreven.

¹⁰ Artikel 8.1, 8.2 en 8.3 van het Arbobesluit geven regels over persoonlijke beschermingsmiddelen.

¹¹ Arbo informatieblad nummer 44, de preventiemedewerker.

Organisatie / opleidingsniveau	Deskundigheid	Diploma's / certificaat
Strategisch (HBO+/WO)	Hoger leidinggevend niveau Beleidsadviseur op managementniveau	Hoger Veiligheidskundige Arbeidshygiënist Bedrijfsarts Arbeid- en organisatiedeskundige
Tactisch (MBO+/HBO)	Uitvoerend middelbaar leidinggevend niveau	Middelbaar veiligheidskundige Bedrijfsverpleegkundige Arbomanagement
Operationeel (VMBO+/MBO)	Uitvoerend signalerend niveau	Preventiemedewerker Operationeel veiligheidskundige

Het deskundigheidsniveau en het aantal medewerkers dat zich bezighoudt met arbobeleid en verzuimbeleid worden vastgesteld naar aanleiding van de grootte van de organisatie en de aard en omvang van de risico's. Deze worden beschreven in de risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Afhankelijk van de aard en omvang van de arbeidsrisico's wordt in de RI&E bepaald wat het deskundigheidsgebied en deskundigheidsniveau in de organisatie moet zijn om de taken op het gebied van preventie en bescherming uit te voeren. Het gewenste deskundigheidsniveau wordt door het management vastgesteld.

De OR heeft instemmingsrecht over de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van de deskundigheid van de persoon (intern en extern).

De arbeidsrisico's psychosociale arbeidsbelasting, gevaarlijke stoffen (rook), explosiegevaar, instortingsgevaar, hitte en werken onder overdruk biologische agentia, tijdens repressieve activiteiten bij de brandweer liggen vooral op het deskundigheidsgebied van een veiligheidskundige/arbeidshygiënist/Arbeids- en organisatiedeskundige. Bij de veiligheidsregio's is het, gelet op deze risico's, noodzakelijk om minimaal één medewerker in dienst te hebben met scholing op strategisch niveau met kennis van de betreffende risico's van het brandweervak. Daarnaast is het belangrijk om een aantal preventiemedewerkers op een lager niveau in dienst te hebben (tactisch, operationeel).

Keuringen

Het bijzondere karakter van de functie van brandweerman- of vrouw maakt een aanstellingskeuring en periodiek medische keuring noodzakelijk. Het doel van deze keuringen is om vast te stellen dat brandweermensen zonder gevaar voor zichzelf, voor collega's en voor anderen hun werk kunnen doen en voldoen aan de eisen die het werk daaraan stelt. Beide keuringen zijn verplicht.

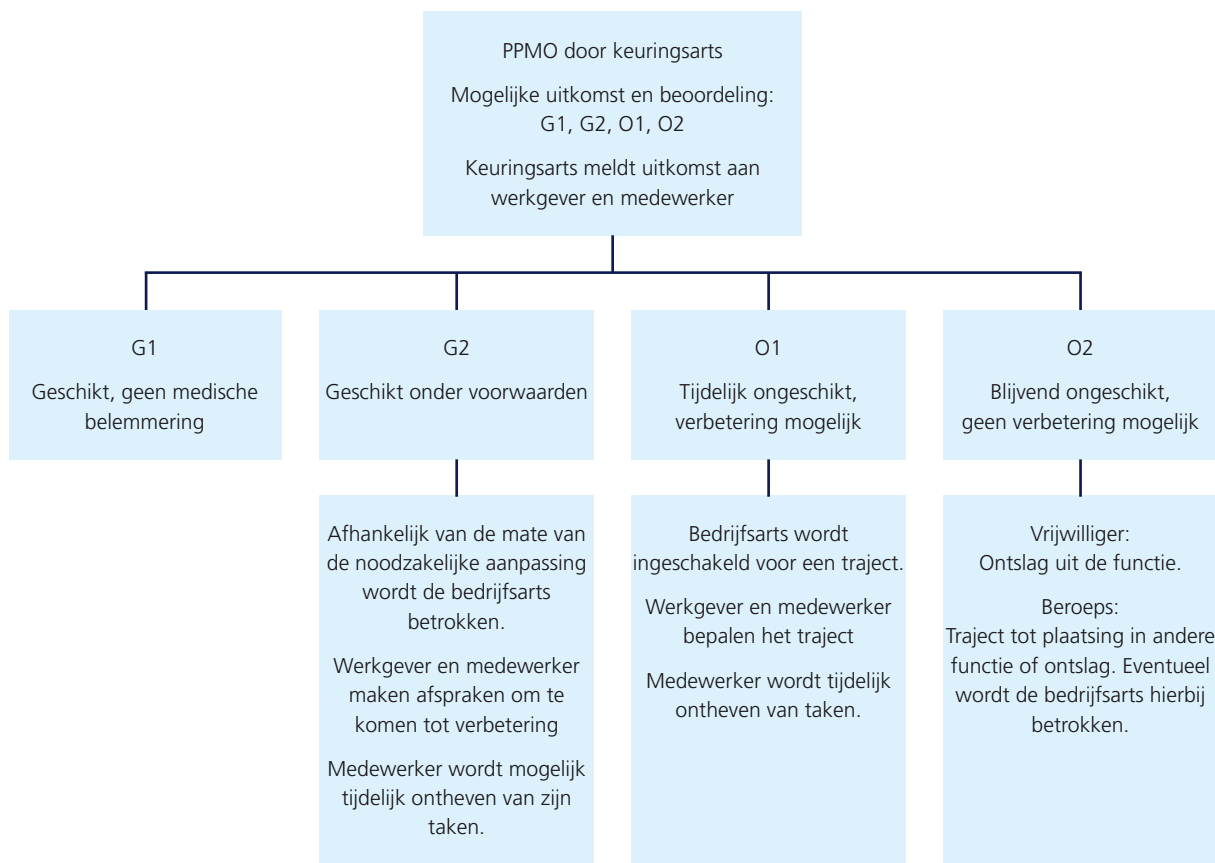
Aanstellingskeuring

Met de voor de brandweersektor ontwikkelde aanstellingskeuring (AK) wordt beoordeeld of iemand fysiek en mentaal geschikt is voor het brandweervak. Hij of zij legt een parcours af en doet een aantal testen om aangenomen te worden of toegelaten te kunnen worden tot de opleiding Manschap A. Meer informatie hierover is te vinden op de website van Brandweer Nederland¹².

Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) is géén verplichting vanuit de Arbowet maar vanuit de CAR-UWO en Wet veiligheidsregio's. Op het PPMO is de Wet op de medische keuringen van toepassing. De inhoud van het PPMO is volledig vastgelegd, het is niet toegestaan om onderdelen toe te voegen of weg te laten. De frequentie is bepaald afhankelijk van je leeftijd. In onderstaande tabel is dit weergegeven.

¹² <https://www.brandweernederland.nl/onderwerpen/periodiek-preventief-medisch-onderzoek-ppmo/>



Leeftijd	Frequentie
Tot 40 jaar	Eenmaal per 4 jaar
40-50	Eenmaal per 2 jaar
Boven 50 jaar	Eenmaal per jaar

De uitslag van het PPMO kan, net als bij de aanstellingskeuring, arbeidsrechtelijke consequenties hebben.

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

De werkgever stelt, op basis van artikel 18 van de Arbowet, de werknemer in de gelegenheid een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. Dit onderzoek is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. Er gaat geen individuele uitslag naar de werkgever, wel kan er eventueel een groepsrapportage (>15 personen) worden afgegeven. De werkgever moet het aanbieden op basis van de risico's in het werk (gevonden bij de RI&E). Bijvoorbeeld een audiogram bij lawaai-belasting. Het is een preventief onderzoek bedoeld voor het opsporen van gevolgen van gevaren. Onderwerpen die ook deel uit kunnen maken van het PAGO zijn: leefstijl, werkvermogen, gezondheid, verzuim, vitaliteit, energiebronnen en stressfactoren.

De uitslag kan geen arbeidsrechtelijke consequenties hebben.

Colofon

Dit is een uitgave van Brandweer Nederland

Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

Postbus 7010
6801 HA Arnhem
T 026 355 24 55
F 026 351 50 51

E arbeidsveiligheid@brandweernederland.nl
I www.brandweernederland.nl

Netwerk arbeidsveiligheid

E arbeidsveiligheid@brandweernederland.nl
T 026 355 24 55

Redactie Communicatie Brandweer Nederland

juni 2022

Contact

Heb je vragen, opmerkingen, aanvullingen op de inhoud of goede praktijkvoorbeelden? Neem dan contact op met het netwerk Arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland via arbeidsveiligheid@brandweernederland.nl



