

HYBRIDE WERKEN EN TOCH EEN ADEQUATE BHV

Inleiding

'Plaatsonafhankelijk werken' of 'het nieuwe werken' waren al bekende termen, maar werden nog niet door veel organisaties omarmd. Sinds maart 2020 ziet de wereld er anders uit, veroorzaakt door COVID-19, het Coronavirus. Het 'hybride werken' werd in de loop van 2020 een geveugelde term en steeds meer organisaties zijn deze wijze van werken meer en meer gaan normaliseren. Ook al is COVID-19 straks een 'gewoon' (griep)virus, het hybride werken zal gedeeltelijk blijven.

Nu al horen we veelvuldig: 50% op kantoor en 50% thuis, of 'je bent vrij om de verdeling thuis/kantoor te maken'.

Hybride werken heeft invloed op een aantal zaken binnen een organisatie, zoals de bezetting en dus de vraag of het aantal m2 nog wel toereikend is, de drukte op de vrijdagmiddag borrel en het meer ter beschikking stellen van bijvoorbeeld laptops om thuis te kunnen werken. Maar zeker ook op de Bedrijfsnoodorganisatie (BNO) en de Bedrijfs hulpverlening (BHV)!

Door het hybride werken zullen er dagelijks minder medewerkers en dus ook minder BHV'ers op de werkvloer aanwezig zijn. Voor de medewerkers die wél aanwezig zijn, moet de BHV en de veiligheid in het algemeen wel goed geborgd zijn. Hoe organiseer je dit dan?

De wetgeving (Arbowet) als leidraad

Met betrekking tot de BHV is de Arbowet richtinggevend, hoe e.e.a. minimaal geregeld moet zijn:

Artikel 15, lid 1, 2 en 3 zeggen het volgende:

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn/haar verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onder e¹, van deze wet bijstaan door één of meer werknemers die door hem/haar zijn aangewezen als Bedrijfs hulpverleners.
2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:
 - het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
 - het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
 - het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
3. De Bedrijfs hulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd, dat zij de in het tweede lid genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

Graag verwijzen wij voor een toelichting op het bouwbesluit van art 7.11a, m.b.t. ontruiming naar https://rijksoverheid.bouwbesluit.com/Inhoud/docs/wet/bb2012_nvt/artikelsgewijs/hfd7/afd7-2/art7-11a en voor een toelichting m.b.t. de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) naar <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>

Hoe je bovenstaande regelt en wie hiervoor verantwoordelijk wordt gesteld, is door de organisatie vrij te bepalen. De adviseur en/of opleider kan hierin adviseren.

Wat moet sowieso geregeld zijn?

Belangrijk is dat de juiste (brandveiligheids) voorzieningen/maatregelen binnen het gebouw zijn getroffen:

1. Installatietechnisch: brandmeld- of sprinklerinstallatie, nood- en transparantverlichting.
2. Bouwkundig: indien noodzakelijk de compartimentering op orde, goed werkende nooddeuren, vrije vluchtwegen.
3. Organisatorisch: actuele RI&E (let op de eventuele nieuwe risico's m.b.t. hybride werken), BHV-organisatie, instructies/noodplannen, duidelijke veiligheids- en ontruimingsplattegronden.
4. Brandblusmiddelen en BHV-/EHBO middelen.

En verder.....

Er zal meer aandacht moeten zijn voor de bewustwording van de organisatie én alle medewerkers. Omdat een groot deel van de medewerkers niet op het bedrijf aanwezig is, zal het deel wat er wél is ook moeten weten hoe te handelen bij een incident/calamiteit. Dit betekent dat er een groot beroep wordt gedaan op de zelfredzaamheid én de verantwoordelijkheden van de medewerkers zelf.

Hoe doe je dit dan?

Communiceren, communiceren, communiceren!

¹ Doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van eerste hulp bij ongevallen, brandbestrijding en evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties

Informeer de medewerkers regelmatig en op een goede en efficiënte manier. Bijvoorbeeld via Intranet (landingspagina) of via periodieke voorlichtings-nieuwsbrieven met voorbeelden van voorkomende incidenten. Door de aandacht te vestigen op zelfredzaamheid, voorlichting hoe incidenten/calamiteiten voorkomen kunnen worden en instructies;

- ✓ Wat te doen bij.....?
- ✓ Communicatie instructies.
- ✓ Hoe kun je een incident voorkomen?
- ✓ Gebouwkennis: waar zijn welke (brand) veiligheidsmaatregelen voor bedoeld?
- ✓ Aanspreken op ieders verantwoordelijkheid:
juist omdat er minder medewerkers op locatie zijn, en dus ook minder BHV'ers, is je eigen verantwoordelijk steeds belangrijker.

De Bedrijfs hulpverlening:

In de normale situatie is het van belang dat tijdens de operationele openingstijden van een gebouw er altijd voldoende BHV'ers aanwezig zijn om adequaat te kunnen handelen bij een incident/calamiteit.

Bij hybride werken loopt een organisatie juist hier tegen problemen aan. Om het probleem te tackelen, zijn juist de medewerkers met een gebouw gebonden functie (facilitair, receptie, beveiliging) de aangewezen groep om te werven voor de BHV. Deze medewerkers zijn eigenlijk altijd op de locatie. Je kunt makkelijk rekening houden met deeltijdroosters. Op deze wijze kun je een zogenaamde 'kernploeg BHV' vormen, waarvan er altijd een vooraf vastgesteld minimum aantal BHV'ers aanwezig zijn.

Naast deze kernploeg BHV is aan te raden om de rest van de medewerkers te trainen. Dit hoeft geen volledige BHV-opleiding te zijn. Er zijn meerdere opties mogelijk:

1. Veiligheids training (ontruimen, communiceren, letten op/herkennen van (brand) gevaarlijke situaties.
2. Training kleine blusmiddelen.
3. Training Basic Life Support (reanimatie/AED).
4. Training ontruimen.

Deze trainingen kunnen op verschillende manieren georganiseerd worden; raadpleeg hiervoor je adviseur/opleider.

Oefenen

Standaard wordt er minimaal één keer per een ontruimingsoefening gehouden. Meestal in de vorm van een 'alarm, iedereen naar buiten en klaar'. Oefen meerdere keren per jaar (ieder kwartaal), zodat iedereen een keer mee kan doen. Oefen ook verschillende scenario's en niet alleen het ontruimen. Maak gebruik van de kennis van je adviseur/opleider die jou kan begeleiden bij de oefeningen en onafhankelijk kan evalueren en adviseren.

Voor de thuiswerkers

Vanuit de werkgever dient in de RI&E duidelijk te worden welke risico's er verbonden zijn aan het fenomeen thuiswerken. Door middel van verschillende maatregelen kunnen de risico's tot een minimum beperkt worden. Er worden door verschillende (facilitaire) aanbieders, thuiswerk/hybride concepten aangeboden waar werkgevers op kunnen inhaken. Onderdelen van dergelijke concepten zijn onder andere:

- ✓ (Brandveiligheids) instructies: hoe kun je een incident voorkomen en wat kun/moet je doen in geval van een incident?
- ✓ Thuiswerkcoaches: hoe blijf je gemotiveerd, hoe ga je om met psychische druk, hoe blijf je fit, welke ergonomische tips kun je geven?
- ✓ Aanschaf van rookmelder(s), blusmiddelen en een EHBO-trommel.
- ✓ Maak afspraken met collega's. Bijvoorbeeld tijdens digitale overleggen bij elkaar checken hoe je thussituatie is ('zijn er meer mensen thuis of ben je alleen?'). Overleg met elkaar hoe er eventueel gewaarschuwd kan worden als er iets aan de hand is.

Tot slot

Checklist

Stel met je adviseur/opleider een checklist samen. Loop deze regelmatig na en controleer of de benodigde zaken op orde zijn en of alle acties zijn genomen.

BHV-app

Er zijn verschillende apps op de markt die inzicht kunnen geven in het minimale aantal benodigde BHV'ers/ontruimers, maar ook wie er van deze groep wel/niet aanwezig is op (één van de) locatie(s). Ook de alarmering via deze app verloopt efficiënt en snel. Raadpleeg je adviseur/opleider over deze mogelijkheden.

Iedereen verdient een veilige plek!