

Kracht biedt keuze ...

Notitie

Aan : Raad van Bestuur
Van : ...
Betreft : Beleidsnotitie BHV en veiligheidsorganisatie...
Datum : Juni 2009

Inleiding

In december 2006 is er in het document 'Witte of zwarte rook' een advies gegeven met betrekking tot de opzet en instandhouding van de BHV-organisatie ten behoeve van De afgelopen jaren wij ons als organisatie geconcentreerd op de implementatie en uitvoering van deze notitie. Er zijn vele mensen opgeleid en enkele miljoenen geïnvesteerd om de veiligheid van onze cliënten en medewerkers op een hoger peil te brengen.

Medio 2009 zijn we zover gekomen om het voorgaande vastgestelde beleid te evalueren en te bezien op welke wijze wij met betrekking tot veiligheid en BHV onze organisatie verder gaan optimaliseren. Met name gaat op dit moment de aandacht uit naar de borging van de eerder vastgestelde uitgangspunten. Voor u licht de notitie welke de situatie beschrijft van de BHV-organisatie van ... waar wij op dit moment staan met een advies omtrent de verdere ontwikkeling hiervan de komende periode.

Parallel aan dit rapport wordt op dit moment gewerkt aan een landelijke BHV-norm. Deze norm wordt ontwikkeld door de werkgroep Integrale Veiligheid, welke hiervoor vanuit de RvB de opdracht heeft gekregen. Vooralsnog gaan we ervan uit dat de hier beschreven opzet van de BHV-organisatie een blauwdruk zou kunnen zijn voor de gehele organisatie van

AANLEIDING

Bedrijfshulpverlening komt voort uit de Arbeidsomstandighedenwet (2007). Het is een wettelijke verplichting voor ... om een bedrijfshulpverleningsorganisatie op te zetten en te handhaven. Hiermee wordt er een bepaalde mate van veiligheid gegarandeerd tegenover de werknemers.

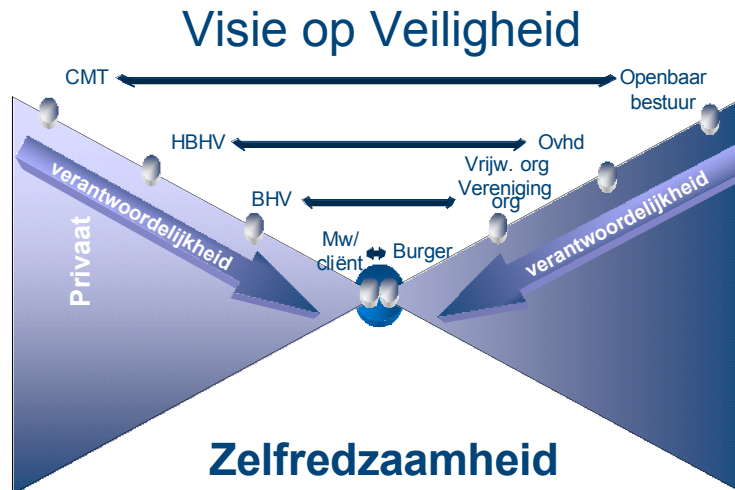
Ook hebben wij te maken met de zorgplicht die zij heeft tegenover haar cliënten en bezoekers. Deze verplicht de werkgever om de BHV zo in te richten dat tijdens een evacuatie de cliënten en bezoekers ook geëvacueerd worden.

Naast deze wettelijke verplichting zijn er ook een aantal andere overwegingen voor het juist handhaven van de BHV organisatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het voorkomen van imagoschade, bij incidenten die uit de hand lopen zal er negatieve publiciteit ontstaan die het imago van ons als organisatie kunnen beschadigen. Ook kan ... bij het onjuist uitvoeren van de BHV organisatie met civielrechtelijke claims worden geconfronteerd.

... wil een veilige woon en werkomgeving bieden.

Visie op veiligheid

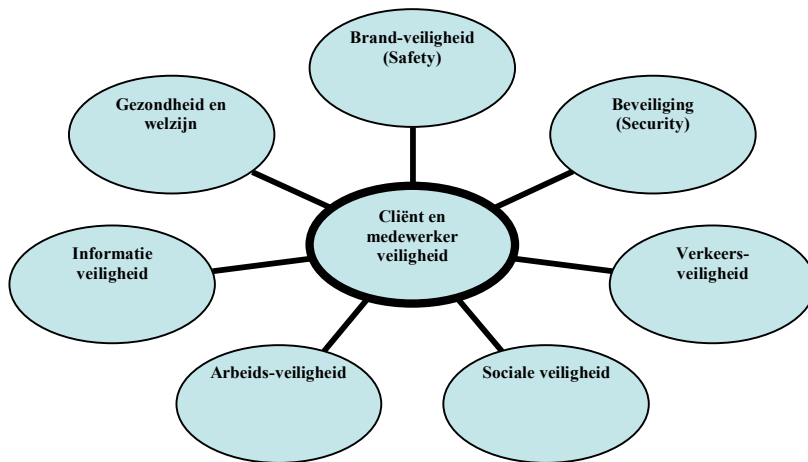
De ontwikkelingen op het gebied van integrale veiligheid in Nederland en daarbuiten volgen elkaar in een hoog tempo op. Mede door de effecten van de laatste rampen en met name de Schipholbrand (zelfredzaamheid, BHV en compartimentering), maken dat branches in de zorg veel aandacht besteden aan veiligheid. Daarnaast zijn de agressie- en geweldsescalaties een veelvuldig item waar de branche en de maatschappij steeds meer mee te maken krijgt. Als laatste is veiligheid steeds meer ingrijpt/aansluit op het primaire proces waardoor het een noodzaak wordt veiligheid in een breder spectrum te plaatsen.



In het bovenstaande model wordt uitgelegd dat maatschappelijke trends aansluiten bij de ontwikkelingen welke wij doormaken als organisatie. Beiden sluiten naadloos aan op elkaar. Aan de publieke zijde is te zien dat verantwoordelijkheid voor veiligheid meer en meer gedelegeerd wordt vanuit de het bestuur richting de burger. Hiermee spreken we vooral over zelfredzaamheid en burgerparticipatie. Iedereen heeft dus een (deel)verantwoordelijkheid voor zijn of haar eigen veiligheid. Een identieke trend nemen wij waar binnen de BHV-organisaties. Veiligheid is iets van en voor iedereen (medewerkers en cliënten). Derhalve zijn onze besluiten en voorstellen mbt de BHV hier dan ook gebaseerd.

Definitie Integrale Veiligheid

Veiligheid is een gevoel. Een gevoel dat leeft bij medewerkers, management en niet op de laatste plaats bij cliënten en hun verwanten. Veiligheid heeft vele "componenten". Wij onderkennen acht verschillende "componenten" waarbij de veiligheid van de cliënt centraal staat. Met de samenhang tussen deze componenten wordt integrale veiligheid bedoeld. In het onderstaande figuur wordt dit weergegeven.



De primaire taak van onze organisatie is de zorg rondom de cliënt. Dit betekent dat integrale veiligheid geïntegreerd is binnen het primaire proces.

Één van de belangrijkste aspecten bij integrale veiligheid binnen het primaire proces is het bevorderen van de bewustwording van risico's en daaruit voortvloeiend de alertheid van medewerkers en cliënten op onveilige situaties. Door de verantwoordelijkheid voor integrale veiligheid en daarmee het beheersen van risico's in de lijn te beleggen wordt draagvlak gecreëerd om veilig met elkaar te werken. Wat echter geconstateerd wordt is dat centrale regie noodzakelijk is en blijft en dat veiligheid geen taak is die uitbesteed kan worden aan derden.

Doelstelling

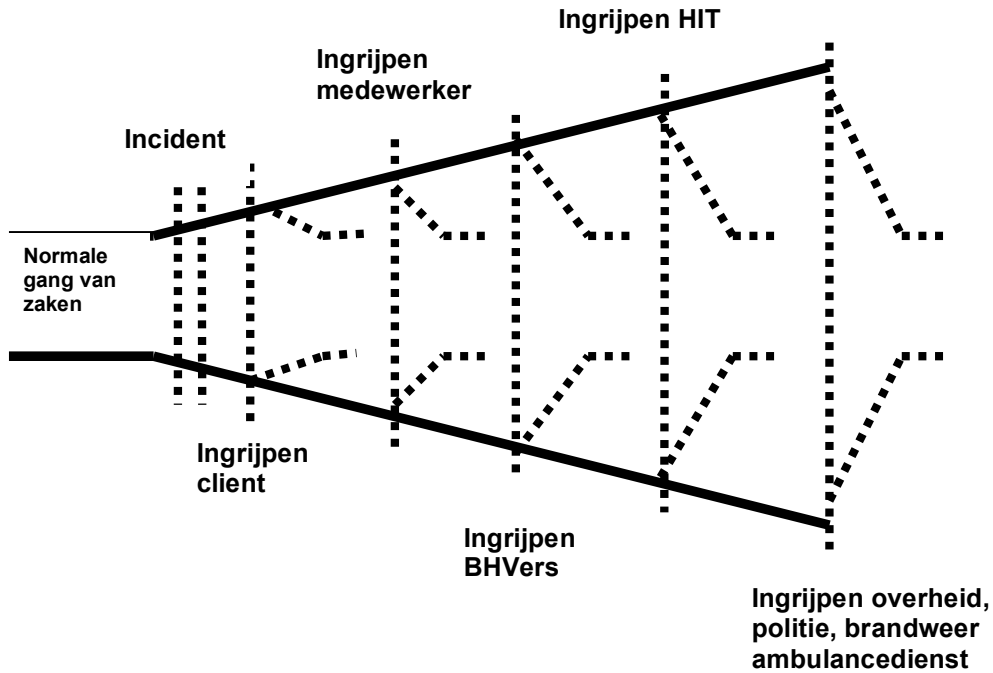
De complexiteit van het vakgebied veiligheid maakt het noodzakelijk hier centrale sturing aan te geven, door middel van een juist vormgegeven veiligheidsbeleid. Doelen hiervan zijn:

- kostenbesparing
- efficiency
- betere dienstverlening
- veiligere woon en werkomgeving
- duidelijke regie en sturing op alle facetten van integrale veiligheid
- tevreden klanten
- voldoen aan wet- en regelgeving.

HOOFDLIJNEN EN BELEID

Met een BHV organisatie wordt beoogd de direct nadelige gevolgen van ongevallen, brand en andere incidenten voor zowel de cliënten als medewerkers zoveel mogelijk te beperken.

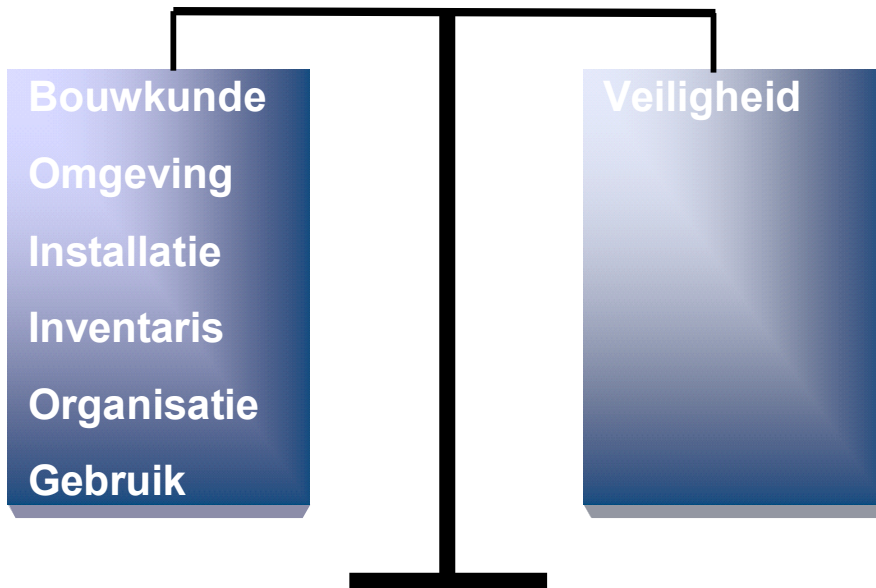
Het gaat om het zo snel en efficiënt mogelijk optreden ter plaatse en om het zo nodig inschakelen van professionele hulpverleners is essentieel. Bij ... is gekozen voor integraal samenwerken op het terrein van veiligheid en wordt gewerkt met onderstaand opschalingsmodel.



Structuur veiligheid en risico's

Veiligheid dient in balans te worden gehouden: Dit betekent dat wij als organisatie op zes punten kijken naar risico's.

Wij focussen ons op de restrisico's die overblijven na het inventariseren van de veiligheid op deze zes onderdelen. Ten aanzien van deze RI&E kan worden gesteld dat er op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe RI&E waar in samenwerking met PO&O en facilitair de vragen met betrekking tot de BHV en veiligheid zijn samengesteld.



Hoe is de BHV op dit moment bij ... georganiseerd?

Vanaf eind 2006 zijn in West Nederland enkele duizenden medewerkers intern geschoold. Vanaf die periode is er uitvoering gegeven aan de vorige notitie "zwarte of witte rook". Als bijlage 2 is deze notitie toegevoegd. Gesteld kan worden dat we deze notitie integraal uitgevoerd hebben en dat we op dit moment beschouwen in hoeverre wij naar de toekomst verdere optimalisatie en kostenefficiëntie kunnen bereiken. Hierbij kan gedacht worden aan de inzet van e-learning en e-training, het trainen op de werkplek, de borging en vastlegging van de BHV-organisatie en het onderzoek naar uitbreiding van taken van de voormalige bedrijfsbrandweer (hierna te noemen HIT, ... InterventieTeam).

Op basis van de eerdere notitie "zwarte of witte rook" wordt onderstaand de huidige en geadviseerde situatie van de BHV beschreven. Per onderdeel van de BHV wordt dit nader uitgewerkt.

ORGANISATIE, TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Conform het uitgangspunt dat verantwoordelijkheden voor de uitvoering van beleid en richtlijnen bij de sectie/resultaatverantwoordelijke eenheid liggen, moet de eindverantwoordelijkheid bij de managers en op de woningen/locaties blijven.

Regiomanagers beslissen of en hoe een gebouw gebruikt wordt en zij beheren de budgetten. Daarom moeten zij eindverantwoordelijk blijven voor de gebruiksvergunning, de handhaving hiervan en de bedrijfshulpverleningsorganisatie. Teammanagers krijgen gedelegeerde verantwoordelijkheid voor hun locatie en worden daarbij ondersteund door een BHV-verantwoordelijke. Hierover later meer

Afdeling Bouwbureau of Techniek draagt er zorg voor dat opdrachten van de regiomanagers voor nieuw-, verbouw en onderhoud uitgevoerd worden conform wettelijke eisen. Zij beheren het centraal archief en voorzien managers van informatie en technische ondersteuning.

In geval van nieuwbouw verzorgt het Bouwbureau de gebruiksvergunning conform het programma van eisen zoals opgesteld door de regiomanagers.

De relatie kan vastgelegd worden in Dienstverleningsovereenkomsten (leveringsafspraken) en in Programma's van Eisen voor nieuwbouw.

De veiligheidsfunctionaris en zijn medewerkers faciliteert alle betrokkenen en houdt toezicht op het functioneren van de BHV-organisatie, gebruiksvergunningen en de brandmeldinstallaties.

Hij voorziet betrokkenen van informatie en logboeken. Hij draagt zorg voor een terugkoppelingsmechanisme om knelpunten te signaleren en houdt steekproefsgewijs inspecties en controles.

En hij rapporteert en adviseert hierover gevraagd en ongevraagd aan team- en regiomanagers.

Terugkoppeling kan gebeuren door overleg met regio- en teammanagers, de BHV-verantwoordelijke en middels inspectierondes.

Taken en rollen binnen de BHV-organisatie van ...

Cliënt/bewoner

Binnen ... is ervoor gekozen, dat de zelfstandig wonende cliënt zelf kan bijdragen aan een brandveilige woonomgeving. Door middel van een training/instructie kan de cliënt basale kennis verkrijgen over brandveiligheid. Het primair proces bepaald welke personen deze basistraining in aanmerking kunnen komen. Er zijn de afgelopen jaren reeds enkele cliënten getraind. Ten aanzien van de borging van voorgaande adviseren wij om, indien een cliënt een veiligheidsinstructie/training heeft genoten, dit vast te leggen in het persoonlijke dossier.

BHV verantwoordelijke

De rol en de werkzaamheden van de BHV-verantwoordelijke zijn gericht op:

- Adequate signalering, registratie en controle van technische en bouwkundige veiligheidseisen.
- Oefening en instrueren van personeel.

De taken van de BHV verantwoordelijke:

- Bijhouden technische en bouwkundige staat zoals noodverlichting, vluchtwegen, deuren, blussers, etc.
- Het doorgeven van gebreken aan Techniek.
- Het maandelijkse controleren van de brandmeldcentrale.
- Het maken en het oefenen van een ontruimingsplan.
- Het bijhouden en actualiseren van alle benodigde gegevens.
- Het vastleggen van een verslag in een logboek.
- Het bespreken van BHV-zaken op locatieniveau.

Per maand besteed de BHV verantwoordelijke ongeveer 3 uur aan het uitvoeren van de hierboven beschreven taken.

Er zijn een aantal randvoorwaarden gesteld voor het invoeren van BHV verantwoordelijken:

- minimaal één BHV-verantwoordelijke per locatie of cluster van woningen;
- een goede opleiding van deze medewerkers;
- eindverantwoordelijkheid bij de teammanager;
- geldige gebruiksvergunningen inclusief gecertificeerde brandmeldinstallaties;
- een goede instructie en begeleiding door de veiligheidsfunctionaris.

Evaluatie BHV-verantwoordelijke

Het takenpakket van het HIT (de voormalige bedrijfsbrandweer) bevat veel taken die op dit moment de BHV verantwoordelijken op zich nemen. Er is sprake van een overlap op sommige onderwerpen. Mede hierdoor is gebleken dat de BHV verantwoordelijke minder dan 3 uur per maand nodig heeft om zijn of haar taken uit te voeren. Ten tweede is het aantal opgeleide personen voor de taak van BHV-verantwoordelijke dermate groot dat er onvoldoende sturing kan plaatsvinden op deze groep personen. Ook als gevolg van de grote mobiliteit van personeel en het gegeven dat er geen instrumenten waren om eea te borgen maken dat deze functie onvoldoende ontwikkeld en geborgd is. Dit afgezet tegen de kennis, welke voor het uitoefenen van deze taak onontbeerlijk is maken dat deze functie aanpassingen zou behoeven, waardoor de eerdere doelstellingen op dit gebied wel realiseerbaar zijn.

Naast een overlap in het takenpakket van de BHV verantwoordelijke is er nog een duidelijk knelpunt. Medewerkers zien zichzelf als volwaardig BHV-er. Het is bij de BHV verantwoordelijken niet of onvoldoende duidelijk dat zij geen BHV-er zijn en dus

op repressief gebied geen extra verantwoordelijkheid dragen. De oorzaak hiervoor is enerzijds de gebrekkige communicatie, als het takenpakket op de juiste manier was gecommuniceerd was er hierover geen onduidelijkheid ontstaan. Vooral het communiceren naar andere medewerkers (die geen BHV verantwoordelijke zijn) heeft nauwelijks en gebrekkig plaatsgevonden.

Anderzijds is de naam van deze functie een oorzaak van dit knelpunt. Mensen krijgen vooral door het woord 'verantwoordelijke' de illusie dat zij meer verantwoording dragen dan andere collega's, terwijl hiervan op repressief gebied geen sprake is.

Voorstel

Naar aanleiding van de geconstateerde knelpunten stel ik een aantal acties voor. Ten eerste is het verkleinen van de BHV verantwoordelijkengroep belangrijk. Er is dan niet meer op iedere locatie een BHV verantwoordelijke aanwezig, maar door het werken met clusters worden de taken op iedere locatie uitgevoerd. Daarnaast stel ik voor om van deze groep BHV verantwoordelijken een mailing op te starten. Tot slot wordt de naam 'BHV verantwoordelijke' van deze functie veranderd, om onduidelijkheden te voorkomen. Hieronder worden deze acties toegelicht.

Actie 1 Clusters

Er is gebleken dat de BHV verantwoordelijke niet de ingeplande drie uur per maand nodig heeft om alle taken uit te voeren. Enerzijds als gevolg van de grote hoeveelheid aan andere taken, alsmede door het ontstaan van het HIT. Daarom wordt er aanbevolen om iedere BHV verantwoordelijke meerdere woningen toe te kennen, en dit geografisch in clusters te verdelen. De geografische verdeling is belangrijk om de uitvoering van de taken voor de medewerker gemakkelijk te houden. Tevens wordt de goede verstandhouding tussen verschillende locaties bevorderd door het periodieke contact. Er zullen tot ongeveer 6 locaties in een cluster vallen.

Er zullen een aantal BHV verantwoordelijken afvallen. Het is belangrijk om dit in overleg met de BHV verantwoordelijken te doen. Hierdoor zullen er geen scheve verhoudingen of ontevreden medewerkers ontstaan.

Actie 2 Communicatie

Bij het invoeren van deze verandering wordt er goed gewaakt over de juiste communicatie naar zowel de BHV verantwoordelijken als naar de medewerkers. Er zullen een aantal BHV verantwoordelijken afvallen, en er zullen een aantal BHV verantwoordelijken meer woningen toegekend krijgen. Voor deze beide groepen en voor alle andere medewerkers is het belangrijk om goede informatie hierover te krijgen. Dit om (zoals eerder vermeld) geen scheve verhoudingen te krijgen, maar ook om het functioneren van dit 'vernieuwde systeem' te waarborgen.

Om de communicatie te vergemakkelijken stel ik voor om een mailinglijst te ontwikkelen voor de BHV verantwoordelijken. Hierdoor kunnen zij gemakkelijk worden ingelicht over veranderingen, informatie met elkaar uitwisselen maar ook tips van de veiligheidsfunctionaris ontvangen. Denk hierbij aan extra aandacht voor veiligheid bij kerstversiering e.d.

Deze verandering kan het beste worden gestart met een gezamenlijke bijeenkomst voor BHV verantwoordelijken, die dan allemaal worden ingelicht over de verandering. Hierin wordt dan tevens aandacht besteed aan de kennisontwikkeling en -borging van deze personen.

Actie 3 Naam

Om onduidelijkheid over de aard van de functie te voorkomen wordt de naam 'BHV verantwoordelijke' veranderd in 'aandachtsfunctionaris veiligheid'. Deze naam geeft meer weer wat het takenpakket precies inhoud.

Voor wat betreft de registratie en de borging van het één en ander komt dit terg later in dit document.

BHV-gecertificeerde voor de buitenlocaties.

Op de meeste buitenlocaties ontbreekt naast het toezicht op de brandveiligheid en de handhaving van de gebruiksvergunning de wettelijk vereiste BHV-organisatie.

Met het aanstellen van BHV-ers die opgeleid zijn conform de eisen gesteld in het brandveiligheidsbesluit voldoen we aan deze wettelijke eis.

Taken van de BHV-gecertificeerde zijn dezelfde als die van de BHV-locatieverantwoordelijke. Ze zijn gericht op het toezien op en preventie van de brandveiligheid en de het handhaven van de gebruiksvergunning (zie BHV-locatieverantwoordelijke). De veiligheidsfunctionaris zal net als bij de BHV-verantwoordelijke ondersteuning bieden bij de invulling en uitvoering van de taken.

Evaluatie BHV-gecertificeerde

De afgelopen jaren zijn op veel buitenlocatie personen als gecertificeerd BHV opgeleid. Dit met name met het oog op het hebben van een BHV-organisatie op die locatie. De wijzigingen in de Arbowet van 2007 hebben echter gemaakt dat we als organisatie maatwerk kunnen en moeten leveren in het kader van BHV. Daarnaast was er door de gebrekkige borging onvoldoende zicht op het aantal BHV-ers per buitenlocatie. Dit afgezet tegen de grote mobiliteit van personeel maakte dat er een mogelijk veilige situatie was, welke mogelijk onveilig bleek te zijn als gevolg van personeel wat reeds op andere woningen actief was (schijnveiligheid). Hiermee is de doelstelling van de functie, het hebben van een gecertificeerde BHV-er, niet of onvoldoende realiseerbaar. Dit met als gevolg dat er veel onduidelijk was en is met betrekking tot deze functie.

Voorstel

Gezien de onduidelijke situatie en borging van de BHV gecertificeerde wordt voorgesteld deze functie niet meer als zodanig in de BHV organisatie te handhaven. Gezien het feit dat wij als organisatie hebben besloten iedereen te scholen in het kader van BHV en hiermee dus ook impliciet iedereen (deel)verantwoordelijk te maken hiervoor, maken dat de functie van gecertificeerde BHV-er niets toevoegt aan de veiligheid van cliënten en medewerkers binnen

Ten aanzien van de certificering kunnen wij het volgende aangeven. In de Arbowet is op geen enkele wijze vastgelegd dat er een certificering noodzakelijk is met betrekking tot de opleiding tot BHV-er. Dit staat namelijk lijnrecht ten opzichte van het maatwerk wat in de huidige arbowet beschreven staat. Daarnaast hebben wij ten aanzien van de borging een aantal kwalitatieve stappen kunnen nemen als gevolg waarvan op elk gewenst tijdstip kunnen aangeven welke personen getraind zijn in het kader van BHV en welke personen voor een herhaling in aanmerking komen.

De huidige opleidingen zijn op dit moment al geruime tijd stopgezet en de personen welke voor een herhalingstraining in aanmerking komen worden meegenomen in de herhalingstrainingen van de BBT.

De avond- en nachtzorg

Om ook in de avond en nachturen aan de wettelijke eis te kunnen voldoen moet de avond- en nachtzorg opgeleid worden en ontruimingstaken krijgen. Alle medewerkers dienen dan minimaal een BBT te krijgen. Inmiddels heeft de brandweer geëist dat er 's nachts te allen tijden gecertificeerde BHV-ers aanwezig moeten zijn. Hierdoor zal een deel als BHV-gecertificeerde opgeleid moet worden.

Voorstel

In 2008 is reeds besloten om, vanuit het budget veiligheid, alle ANW coördinatoren en werknemers van de nachtzorg een volledige BHV opleiding te verstrekken. Deze actie is in gang gezet en deels uitgevoerd voor de locaties ... en Jaarlijks ontvangen deze personen een herhalingstrainingen en worden zij betrokken bij enkele ontruimingsoefeningen. Hierover zijn afspraken gemaakt met het primair proces en deze worden in de loop van 2009 verder uitgevoerd.

Basis brandtraining voor alle medewerkers.

Op veel locaties weten medewerkers niet hoe te handelen in geval van brand. Personeel is niet op de hoogte van brandcompartimentering, vluchtwegen en blusmiddelen. Hierdoor kan paniek ontstaan bij brand met mogelijk zeer ernstige gevolgen.

Doel van de Basis Brand Training (BBT) is dat alle medewerkers kennis hebben van (brand)veiligheid en de eigen rol daarin en praktische vaardigheden hebben om te kunnen handelen in geval van calamiteit of brand. Deze kennis en vaardigheden zullen gekoppeld worden aan de praktijksituatie. Resultaat hiervan zal zijn dat er permanent een hogere veiligheid geboden kan worden aan onze cliënten.

De cursusinhoud is deels theoretisch en deels praktisch en zal bestaan uit drie hoofdonderdelen:

- a. Preventie. Bouwtechnisch: gebruiksvergunning, naleving en andere materialen.
 Alarmapparatuur: Pve en Bmi.
- b. Repressie Snelle alarmering: Werking Bmi, handbrandmelders, verstrekken informatie.
 Voorkomen verspreiding
 Blussen en blusmiddelen
 Ontruimen
- c. Nazorg Opvang

Teammanagers hebben aangegeven dat ze voorkeur hebben voor een open inschrijving, een locatie buiten de eigen voorziening en cursustijden die in overleg vastgesteld kunnen worden. Dit kan het beste gerealiseerd worden door de cursus binnen ... te verzorgen. Ook de wens van dagbesteding om de studiedagen te gebruiken kan binnen deze opzet gerealiseerd worden.

Overige voordelen van een incompany cursus zijn de lagere kosten, een grotere flexibiliteit bij het inroosteren van medewerkers en de grotere continuïteit over de jaren.

De afdeling opleiding heeft aangegeven dat ze organisatorische zaken kunnen regelen zoals inschrijving, locatie en meedenken over cursusopzet en inhoud.

Evaluatie BBT

Vanaf medio 2006 zijn herhaaldelijk alle medewerkers opgeroepen om zich in te schrijven voor de BBT trainingen. Dit met als achtergrond de goedgekeurde notitie "zwarte of witte rook", waarin is vastgesteld dat IEDEREEN werkzaam bij ... 1 maal per 2 jaar deze training dient te volgen.

De afgelopen periode heeft zich gekenmerkt door het in grote volumes trainen van alle medewerkers. Dit met als resultaat dat het overgrote deel van onze organisatie de training hebben genoten en we op dit moment de herhaling BBT (BBT2) hebben ontwikkeld en aan het uitvoeren zijn.

Als gevolg van de uiteindelijke registratie in Beaufort hebben wij, dit voorjaar, een actueel inzicht kunnen verkrijgen in het aantal geschoolde medewerkers en het aantal nog te scholen of te herhalen personen. Op dit moment wordt gewerkt aan de realisatie van de laatste trainingen zodat wij tot een percentage van 100% komen. Hiervoor is echter wel alle medewerking vanuit het primair proces noodzakelijk om de laatste personen te bewegen de training BBT basis te volgen.

Voorstel

Allereerst zal de basis BBT verder door moeten worden gezet. Dit enerzijds om de laatste medewerkers te scholen welke nog geen training hebben ontvangen. Aan de andere kant verwelkomen wij maandelijks enkele nieuwe medewerkers die tevens de basis BBT dienen te volgen. In het hoofdstuk borging wordt aangegeven op welke wijze hiermee omgaan.

Ten tweede is 2009 het jaar van de eerste herhalingen BBT. In het najaar van 2008 is door de interne docenten gewerkt aan een herhalingsprogramma, welke aansluit op de risico's en incidenten welke wij binnen onze organisatie kunnen aantreffen. Hierop is besloten om de herhaling BBT (BBT2) met name te richten op levensreddende handelingen (slikken, verstikken en reanimatie). Naast het risico op brand en als gevolg hiervan een ontruiming achten wij dit risico tevens als maatgevend. Derhalve willen wij voorstellen om de BBT2 in te richten conform dit voorstel. Vanaf 2011 wordt de BBT3 ontwikkeld. Deze training zal een mix bevatten van brand, levensreddend handelen en ontruimen. Hiermee hebben wij als organisatie alle risico's, welke wij als organisatie hebben, beoordeeld, gewogen en voor zover als mogelijk geminimaliseerd. Deze training zal dan ook, net als de BBT2 training gecombineerd worden met de 2 ontruimingsoefeningen op de werkplek.

Als gevolg van de verdere optimalisatie van de trainingen hebben wij gehoor gegeven aan het verzoek om de BBT qua tijdsduur op een andere wijze vorm en inhoud te geven. Om dit te kunnen realiseren, binnen de kwalitatieve doelstellingen omtrent veiligheid, zijn er aan aantal zaken ontwikkeld.

Allereerst hebben wij, in aansluiting op landelijk geïnitieerde ontwikkelingen, NIVEO Zorg aangeschaft (zie bijlage 3 voor een andere uitleg).

In principe kunnen we, via NIVEO, vanaf juni 2009 beginnen met het E-learning en E-trainingsprogramma welke specifiek voor de zorg is ontwikkeld. In dit programma wordt de complete les/ en leerstof BHV geleverd inclusief een oefenbank waarmee op maat getraind zal gaan worden. Hiermee kunnen wij nog meer verletkosten reduceren. Een andere uitwerking en organisatorische inbedding van NIVEO Zorg vindt nog plaats aangezien dit systeem een veel bredere toepassing kent als alleen voor BHV en veiligheid.

Tevens zullen wij, het in 2008 ingezette beleid, om elke woning minimaal 1 maal per jaar begeleid te ontruimen doorzetten. Om de verletkosten zoveel als mogelijk te beperken zullen we de ontruimingsoefeningen op de werkplek verder gaan uitbouwen en optimaliseren. Tijdens de oefeningen, welke 2 maal per jaar per woning zullen gaan plaatsvinden, wordt tevens het onderdeel brandbestrijding en preventie meegenomen. Eén en ander vindt plaats conform onderstaande schema.

Basistraining	Duur	Herhalingstraining	Duur	Voor wie
BBT	4 uur	1 maal per 2 jaar	2 uur	Iedereen
BHV	16 uur	1 maal per jaar	8 uur	Nachtzorg
AF Veiligheid	8 uur	1 maal per jaar	2 uur	Per cluster woningen
HIT	72 uur	1 maal per jaar	40 uur	10 pers. Cal. Dienst
Ontruimingsoefening	2 uur	2 maal per jaar	1 uur	Elke groep/gebouw

Het jaarlijks houden van een ontruimingsoefening is een wettelijke verplichting. Uit het recente rapport van de Arbeidsinspectie, naar aanleiding van gehouden inspecties in 2007/2008, komt naar voren dat veel instellingen in de gehandicaptenzorg moeite hebben met de organisatie van ontruimingsoefeningen. Op bovenstaande beschreven wijze willen wij hier vorm en inhoud aan gaan geven.

BEDRIJFSBRANDWEER OMBOUWEN NAAR OPROEBBARE BHV-ORGANISATIE

De bedrijfsbrandweer voldoet op beide locaties niet meer aan de wettelijk gestelde eisen.

De bedrijfsbrandweer kan in twee jaar tijd omgebouwd worden naar een oproepbare BHV-organisatie, het HIT. Taken worden meer gericht op ontruiming, ondersteuning van de gemeentelijke brandweer en assisteren bij opschaling van een calamiteit. Voor beide locaties zijn ongeveer 20 BHV-ers nodig om een permanente inzet te kunnen garanderen.

Omdat de opzet vergelijkbaar is met de huidige bedrijfsbrandweer zijn de personele consequenties minimaal. Honorering, mensen en bijvoorbeeld communicatieapparatuur kunnen overgenomen worden, alleen de taakomschrijving en de frequentie van oefeningen zullen veranderen.

De bedrijfsbrandweer kan pas omgebouwd worden naar een oproepbare BHV-organisatie als de gebruiksvergunningen overal actueel zijn en de medewerkers op de locatie opgeleid zijn.

Hiermee zorgen we dat brand minder snel ontstaat en uitbreid en creëren we zo permanente passieve veiligheid.

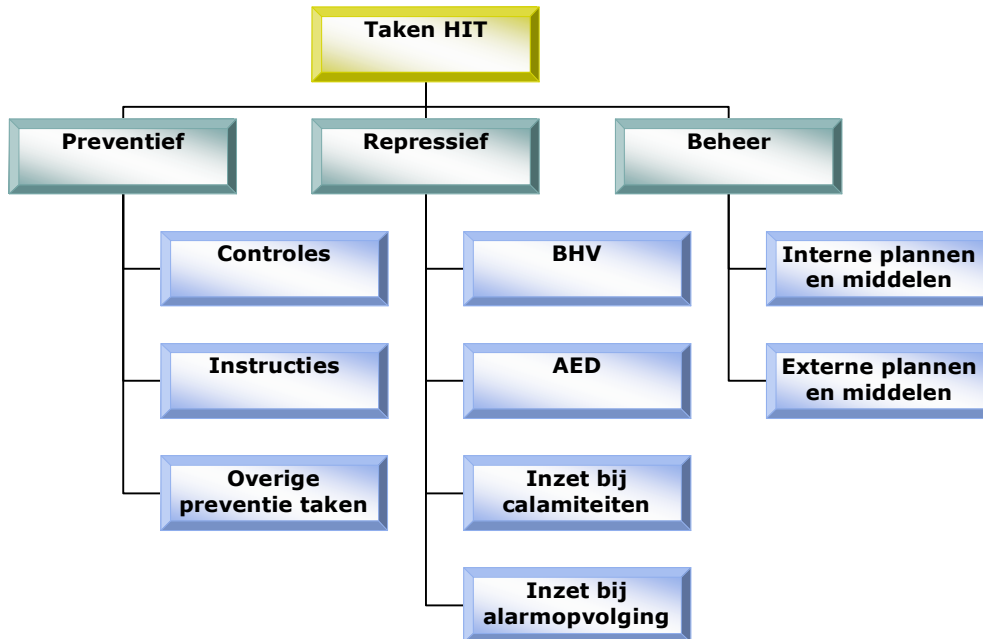
Een andere reden is het aantal valse meldingen. Bij het huidige aantal valse meldingen zal de gemeentelijke brandweer deze uitrukken zeker in rekening gaan brengen. Met een betere organisatie op locatieniveau zal dit aantal afnemen.

Huidige situatie

HIT (... Interventieteam)

Sinds voorjaar 2008 is het ... Interventieteam (HIT) in ... reeds operationeel. Dit team gaat op iedere alarmmelding en heeft een zeer uitgebreide opleiding gevolgd. Voor Monster staat de scholing en de ombouw gepland voor Q2.

De taken van het HIT zijn hieronder weergegeven. In de bijlage worden de taken uitgebreid beschreven.



Binnen het HIT zijn een 2 personen actief met het verzorgen van de instructie en de controles. Voor ... en ... zijn, op projectbasis, 2 personen aangesteld die zich fulltime bezighouden met de controles en de verzorging van de instructies. In Q3 worden deze functies geëvalueerd, waarbij wij verwachten dat dit positief uit zal pakken. Kijkende naar de wettelijk verplichte taken in het kader van de Arbowet, NEN normen en het gebruiksbesluit, werken wij op deze wijze op een optimale werkwijze ten aanzien van deze onderwerpen.

Op dit moment worden nog niet alle taken uitgevoerd zoals deze onderstaand zijn beschreven. Het is in die optiek een groeimodel waarbij per onderwerp telkens wordt beoordeeld in hoeverre bepaalde taken toegevoegd zouden kunnen worden. Uitgangspunt hierbij is efficiency, dienstverlenend naar het primair proces en kostenbesparend.

Taken HIT Preventief

- Controles
 - Controlerondes veiligheid
 - Controle op noodverlichting
 - Controle op EHBO materialen
 - Controle op verkeersveiligheid
 - Sluitrondes
- Instructies
 - Verzorgen van veiligheidsopleiding voor medewerkers
 - Ontruimingsoefening op onderlinge groepen
 - Voorlichting over juist gebruiken van beschermingsmiddelen
 - Voorlichting geven over arbeidsrisico's
- Overige preventieve taken
 - Grote ontruiming
 - Communicatie naar hulpdiensten
 - Oefenen met hulpdiensten

Repressief

- BHV
 - Uitvoeren van taken bedrijfshulpverlener
 - 1 keer per jaar herhalingscursus HIT volgen
- AED bediening
 - Kunnen hanteren van AED in noodgevallen
- Inzet bij calamiteiten
 - Brand
 - Vermissing
 - Liftopsluiting
 - Escalatie van agressie incidenten
 - Enz.
- Inzet bij iedere alarmopvolging

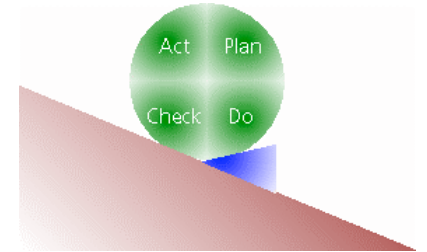
Beheer

- Interne plannen / middelen
 - Beheer noodplannen
 - Beheer vluchttekeningen
 - Bijhouden logboeken
 - Schrijven, beheren en invoeren van legionellaplan
 - Beheer- en onderhoudstaken conform NEN 2654 brandmeldinstallaties
- Externe plannen / middelen
 - Vergunning brandgevaarlijke werkzaamheden bewaken
 - Certificering blusmiddelen bijhouden
 - Alles conform wet en regelgeving

Borging en bewaking

De borging m.b.t. veiligheid plaats door middel van een cyclus. Hiervoor gebruiken wij als model de Deming-cirkel. De deming-cirkel is een model voor het permanent verbeteren van kwaliteit. Het bestaat uit een logische opeenvolging van vier herhalende stappen.

Plan:	De opgestelde doelstellingen m.b.t. veiligheid
Do:	De procesbeschrijvingen
Check:	De controles, registraties en rapportages
Act:	De bijsturing of aanpassing op de doelstellingen



Afspraken met betrekking tot scholing en de registratie hieromtrent:

- Alle personen welke in Beaufort zijn geregistreerd worden gekoppeld aan één of meerdere functies (BBT, BHV verantwoordelijke, HIT en BHV-er) in het kader van veiligheid. Hieraan gekoppeld is tevens de maximale geldigheid van een opleiding;
- Met terugwerkende kracht worden dit alles ingevoerd in Beaufort door de afdeling P&O en per 1 maart 2009 moet eea gerealiseerd zijn;
- Bij het invoeren wordt per functie een begin- en einddatum ingevoerd om te monitoren in hoeverre mensen nog actueel geschoold zijn;
- Maandelijks wordt er door P&O een voortgangsrapportage gemaakt richting team- en regiomanagers en in kopie naar de veiligheidsfunctionaris;
- Na 1 maart 2009 zal P&O vanuit de actuele lijst, via de scholingsmakelaars, alle personen uitnodigen die nog geen training BBT basis hebben genoten. Dit geldt ook voor de overige functionarissen;
- Alle nieuwe medewerkers worden 1 maal per maand, vanuit de registratie in Beaufort, benaderd om zich op te geven voor de basistraining BBT. Dit proces wordt begeleid door de scholingsmakelaar in overleg met de teammanager. Indien na 3 maanden de nieuwe medewerker nog niet is opgegeven zal de veiligheidsfunctionaris contact opnemen met de team- dan wel de regiomanager;
- Na 1 maart 2009 zal P&O, via de scholingsmakelaar, alle personen uitnodigen welke in aanmerking komen voor de herhalingstraining BBT. Hierbij wordt een periode gehanteerd van 18 maanden na de laatst genoten scholing BBT. Elke maand wordt deze lijst aangeleverd. Personen welke meer dan 24 maanden na de laatst genoten scholing nog niet zijn opgegeven worden door de veiligheidsfunctionaris benaderd via de team- en regiomanager;
- Voorgaande geldt voor alle bovenstaande vermelde opleidingen en trainingen
- De jaarlijks verplichte ontruimingsoefeningen worden bijgehouden door de veiligheidsfunctionaris en de veiligheidscoördinator in ... en ...;

TOT SLOT

Het advies kan niet officieel getoetst worden door handhavende instanties omdat de ene instantie alleen achteraf beoordeeld en de brandweer als partij geen eisen mag en kan formuleren met betrekking tot dit onderwerp. Wel zien wij de trend bij meerdere zorginstellingen en ziekenhuizen (o.a. ... en ...) om de BHV-organisatie op deze wijze vorm te (gaan) geven.

De VGN en de brandweer is gevraagd om te reageren op deze nota. Hun reacties zijn positief en sterken ons in onze opvatting dat we met dit advies een goed, haalbaar en werkbaar BHV advies voor ... hebben opgesteld.

De Arbeidsinspectie zal in 2010 gaan toetsen op invulling van de nieuwe regelgeving m.b.v. de instrumenten die genoemd staan in de arbocatalogus Gehandicaptenzorg. Naar onze mening zou deze opzet ook model kunnen staan voor de verdere landelijke implementatie van de BHV voor Eén en ander past dan ook naadloos in de ontwikkelingen van het SCC en een verdere optimalisatie van processen en beheersing van kosten.

Bijlage 1
Opkomsttabel BHV organisatie

Bijlage 2
Beleidsnota "zwarte of witte rook"

Bijlage 3
Plan van Aanpak NIVEO Zorg