

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 ISZW 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	10
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 belangrijke 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 opgenomen 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 in opdracht van FNV overheid, CNV publieke zaak, CMHF, De vakvereniging brandweervrijwilligers en Brandweer Nederland.

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 onderstaande drie delen.

Deel A: algemene informatie

In dit eerste deel is algemene informatie te vinden. Bijvoorbeeld hoe kan worden voldaan aan de minimale eisen van de Arbowet of 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 uitzonderingsregels en het algemeen arbobeleid.

Deel B: door ISZW getoetste brancherichtlijnen

Medewerkers van de brandweer komen met diverse risico's in aanraking tijdens de uitoefening van hun vak. De voornaamste risico's 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 risico wordt, in samenspraak met de verschillende sociale partners, bepaald of het wordt opgenomen in de Arbocatalogus en welke minimale maatregelen er vervolgens genomen kunnen worden om dit 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 Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De richtlijnen zijn bindend voor de hele sector en beschrijven hoe men moet omgaan 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 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. Dit onderdeel is nog niet door de Inspectie getoetst.

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 zijn getoetst door de inspectie SZW en daarmee een structurele en eenduidige invulling geven aan de zorgplicht.
- Een Arbocatalogus maakt kennis 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 worden ingespeeld op de actualiteit.

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

Het beheer van de Arbocatalogus is belegd bij de vakgroep Arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland en het kenniscentrum Arbeidsveiligheid van het Instituut Fysieke 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 de vakgroep 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)
- Herziening bij toevoeging nieuwe onderwerpen

³ <https://www.brandweer.nl/ons-werk/arbocatalogus>.

DEEL A

Algemene informatie

In dit eerste deel is algemene informatie te vinden. Bijvoorbeeld hoe kan worden voldaan aan de minimale eisen van de Arbowet of 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 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 inspanning 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 mentale impact van het incident 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
- depressie
- posttraumatisch stressstoornis (PTSS)

Visie arbeidsveiligheid

De visie arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland⁷ laat aan de hand van tien uitgangspunten zien vanuit welke principes er wordt gestreefd naar *optimale arbeidsveiligheid van medewerkers in goede fysieke en mentale gesteldheid*. De visie is een kapstok en voor arbeidsveiligheid van de brandweer en deze Arbocatalogus.

De brandweer en de Arbowet

In het kader van de veiligheid en gezondheid 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 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/injury.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

7 *Brandweer Nederland, Visie op arbeidsveiligheid brandweer, 2015.*

Artikel 3

Algemene zorgplicht 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
- 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

Zich laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming.

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 Inspectie SZW 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. 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 Inspectie SZW op dat moment niet handhavend mag optreden. Als er tegenstrijdige belangen⁸ ontstaan tussen enerzijds de bepalingen van de Arbowet en anderzijds de taak van de overheid ten aanzien van de repressieve taak, dan hebben deze laatste belangen voorrang.

⁸ Dit wordt niet toegelicht in de Arbowet of andere wetgeving.

Ed Oomes beschrijft dit in zijn boek 'Arbeidsomstandigheden bij de brandweer'⁹ 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 inzetgereed 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:

- het uitvoeren van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (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 bewaken van veilig en gezond werken.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

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 risicobeperkende 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 vragenlijst beschikbaar die gebruikt kan worden voor het uitvoeren van de RI&E.

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

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 werkmethoden, werkomstandigheden of stand van de wetenschap en techniek¹⁰.

Met het uitvoeren van een RI&E wordt inzichtelijk welke risico's er zijn en hoe groot 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 kunnen worden opgenomen 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. Ook de OR heeft hierin een rol.

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.

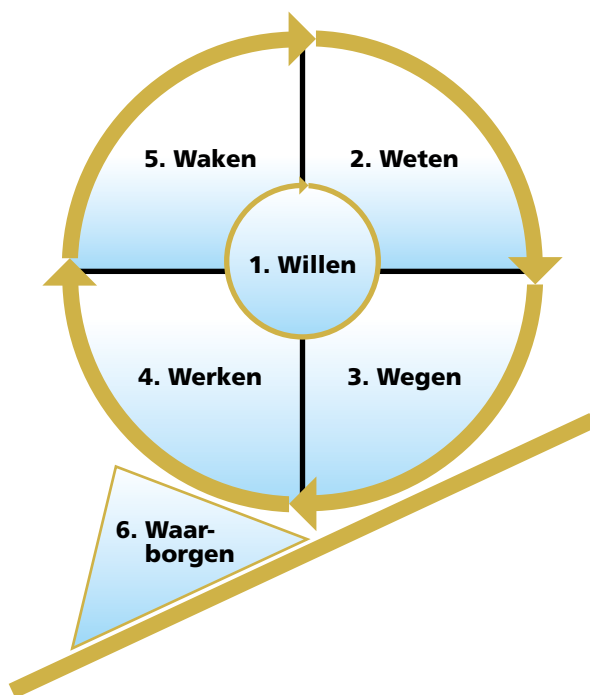
6 Waarborgen: staand beleid, procedures

Het waarborgen van het gekozen beleid en de bijbehorende procedures.



¹⁰ 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.

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 kleding¹¹. 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 voorkomen.

De bijstand op het gebied van preventie en bescherming betreft onderstaande 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. In zijn algemeenheid wordt er uitgegaan van drie deskundigheidsniveaus¹², deze worden in onderstaande tabel beschreven.

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

¹¹ Artikel 8.1, 8.2 en 8.3 van het Arbobesluit geven regels over persoonlijke beschermingsmiddelen.

¹² Arboinformatieblad nummer 44, de preventiemedewerker.

Het deskundigheidsniveau en het aantal medewerkers dat zich bezighoudt met arbobeleid worden vastgesteld naar aanleiding van de grootte van de organisatie en de aard en omvang van de risico's. Deze worden beschreven in de 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 moeten zijn om de taken op het gebied van preventie en bescherming uit te voeren. Het deskundigheidsniveau wordt door het management vastgesteld en getoetst door een gecertificeerde deskundige.

De OR heeft instemmingsrecht over de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van het deskundigheidsniveau en de persoon.

De arbeidsrisico's gevaarlijke stoffen (rook), explosiegevaar, instortingsgevaar, hitte en werken onder overdruk tijdens repressieve activiteiten bij de brandweer liggen vooral op het deskundigheidsgebied van een veiligheidskundige/arbeidshygiënist. Bij de veiligheidsregio's is het, gelet op deze risico's, aan te bevelen 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 brandweersector 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 Nederland¹³.

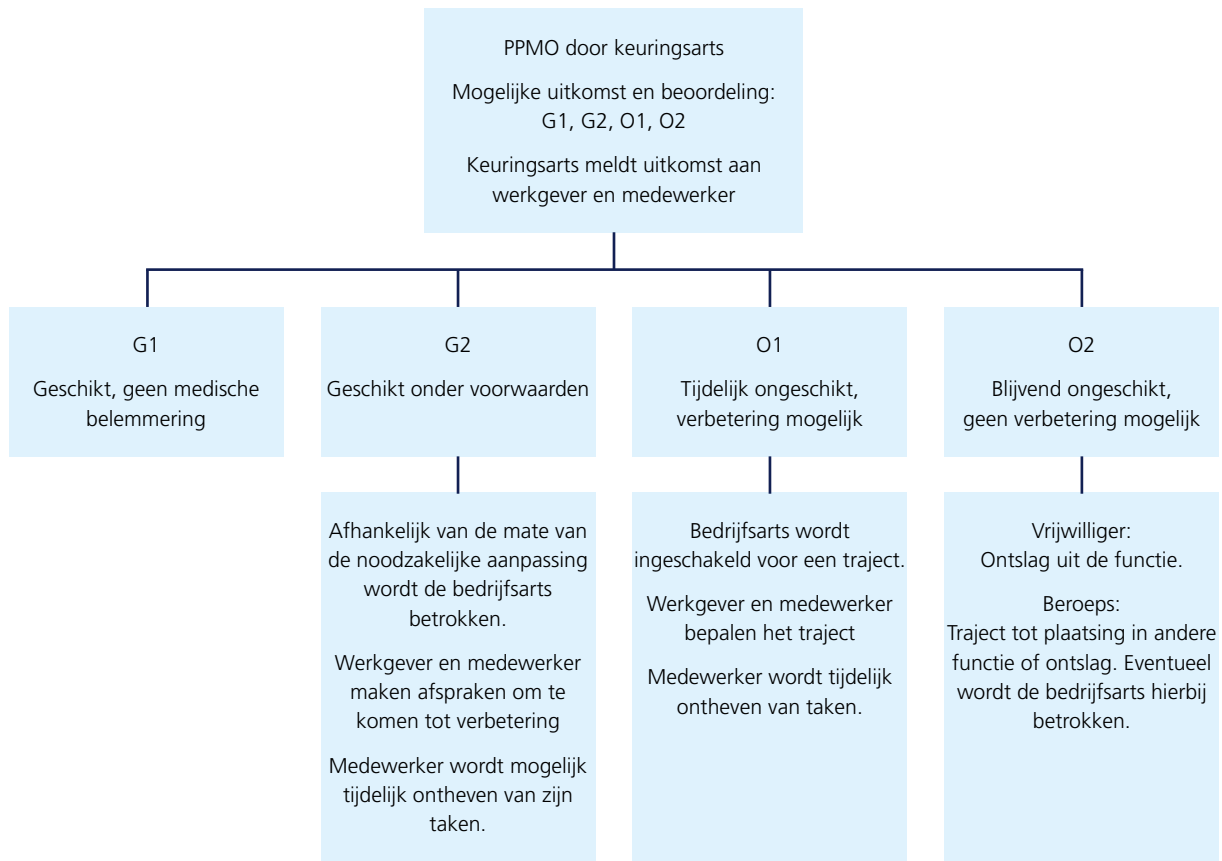
Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

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 afhankelijk van je leeftijd. In onderstaande tabel is dit weergegeven.

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. Zie hiervoor het schema op de volgende pagina.

13 <https://www.brandweer.nl/ons-werk/ppmo-fit-en-veilig-je-werk-doen>



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 lawaaibelasting. Het is een preventief onderzoek bedoeld voor het opsporen van gevolgen van risico's. 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 kwaliteitsbureau@brandweernederland.nl

I www.brandweernederland.nl

Vakgroep arbeidsveiligheid

E arbeidsveiligheid@brandweernederland.nl

T (026) 355 24 55

Redactie Communicatie Brandweer Nederland

Vormgeving OudZuid Ontwerp mediavormgevers

Maart 2018

Contact

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





BRANDWEER

Nederland