

Methoden om het aantal BHV-ers te bepalen (PRAKTIJKVOORBEELD)

1. Scenario's uitwerken

Nadat de hele situatie in het bedrijf is geïnventariseerd kan de inzet van de BHV worden bepaald door een aantal scenario's te schetsen van calamiteiten die zich in het bedrijf kunnen voordoen.

Mogelijke scenario's die uitgewerkt worden, zijn:

- een brand die door BHV-ers zelf geblust kan worden;
- een brand waarbij inzet van de brandweer nodig is;
- een ongeval waarbij alleen eerste hulp door BHV-ers nodig is;
- een ongeval waarbij iemand naar een arts of ziekenhuis moet worden gebracht;
- een ongeval waarbij de inzet van een ambulance nodig is;
- een ontruiming van een gebouw of gebouwdeel.

Per scenario wordt (bijv. in een bijeenkomst met BHV-ers, aangevuld met leidinggevenden, preventiemedewerker en evt. vertegenwoordigers vanuit het personeel) besproken:

- hoe de alarmeringsprocedure werkt (intern en extern);
- hoe BHV-ers dienen te handelen en welke taken zij op zich nemen;
- wat van de aanwezigen wordt verwacht (en waarover zij geïnstrueerd dienen te worden)
- hoeveel BHV-ers (al dan niet met aparte taken als ontruimer, specialist, etc.) paraat moeten zijn om tot een adequate BHV-inzet te komen;
- welke hiërarchische structuur nodig is om de BHV-inzet gecoördineerd te laten verlopen;
- hoe professionele hulpverleners worden opgevangen en naar de calamiteit worden geleid;
- welke voorzieningen nodig zijn voor de BHV;
- hoe de veiligheids- en gezondheidsrisico's van BHV-ers kunnen worden vermeden en beperkt.

Voordeel: Aantal BHV-ers en taakverdeling afgestemd op daadwerkelijke risico's.

Nadeel: Vergt uitgebreid overleg, dus duurt lang voordat er duidelijkheid is.

2. De oude wettelijke stelregel

Veel bedrijven gaan nog steeds uit van het vervallen artikel 2.19 van het Arbobesluit:

- In een bedrijf of inrichting waar te hoogste 250 werknemers werkzaam plegen te zijn, is er tenminste één BHV-er per 50 of minder werknemers aanwezig.
- In een bedrijf of inrichting waar meer dan 250 werknemers werkzaam plegen te zijn, zijn tenminste vijf BHV-ers aanwezig.

Deze oude regel kan een indicatie geven van een minimumbezetting van de BHV, maar houdt in zijn algemeenheid geen rekening met alle bijzondere omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het aantal BHV-ers.

Ook houdt deze regel geen rekening met de mogelijkheid om BHV-taken afzonderlijk bij werknemers te beleggen, zoals in de functie van ontruimer.

Voordeel: Makkelijk te berekenen

Nadelen:

- 1 Per 50, 5 bij 250, is in de praktijk weinig
- Houdt geen rekening met risico's, taakverdeling en verdeling over ruimtes

3. Rekenmethode oude NEN-norm

De versie uit 2006 van de (overigens voor niemand verplichte) NEN 4000 geeft een globale rekenmethode om het aantal BHV-ers te bepalen voor bedrijven met overwegend administratieve functies. Deze versie van de NEN-norm dateert nog van voor de wetswijziging van de Arbowet per 1 januari 2007. In de geactualiseerde NEN 4000 die in de loop van 2008 verschijnt, is deze rekenmethode niet meer opgenomen.

Desondanks kan deze methode als controle dienen om vast te stellen of er sprake is van voldoende BHV-ers.

De operationele sterkte per dagdeel wordt gevonden uit de formule:

$$BHV0 = 0.02 \times P \times K \times O$$

waarbij:

- BHV0 = de operationele sterkte (= het totaal aantal BHV-ers);
- P = de persoonsfactor;
- K = de niet-zelfredzamenfactor;
- O = de operationaliteitsfactor.

De persoonsfactor (P) wordt bepaald door het totaal aantal aanwezigen: medewerkers en bezoekers, inclusief het aantal niet-zelfredzame personen.

De niet-zelfredzame personenfactor (K) wordt bepaald door de verhouding van:

- de persoonsfactor (P);
- de persoonsfactor minus het aantal niet-zelfredzame werknemers en bezoekers.

De operationaliteitsfactor (O) is de afwezigheid van BHV-ers als gevolg van werkafspraken buiten het gebouw, verlof, ziekte, zwangerschap, ploegendienst, e.d.

Deze factor wordt bepaald door de verhouding van:

- het bruto-aantal werkuren (= voltijd-aantal uren per week x 52);
- het netto-aantal werkuren (bruto-aantal uren minus aantal afwezigheidsuren door vakantie, gemiddeld verzuim, werkafspraken, etc.).

Voorbeeld

Een bedrijf heeft een 36-urige werkweek en het netto aantal werkuren is 1634

De operationaliteitsfactor is: $O = (52 \times 36) : 1634 = 1,14$

Er wordt tussen 8.00 en 18.00 uur gewerkt. Er zijn 25 zelfredzame werknemers, 20 bezoekers en 3 niet-zelfredzamen

De persoonsfactor is: $P = 25 + 20 + 3 = 48$

De niet-zelfredzamenfactor is: $K = (25 + 20 + 3) : (25 + 20) = 1,07$

De operationele sterkte van de BHV is dan:

$BHV0 = 0,02 \times 48 \times 1,07 \times 1,14 = 1,17$ afgerond 2 personen

Voordeel: exact aantal benodigde BHV-er bij bepaalde bezetting duidelijk

Nadelen:

- Ingewikkelde berekening
- Momentopname (in de praktijk zal het aantal aanwezige medewerkers en bezoekers gedurende de dag fluctueren), dus moet steeds opnieuw berekend worden

(uit de Handreiking Bedrijfshulpverlening van de Stichting voor de Arbeid)