

DE BHV-ER: OOK EEN WERKNEMER

De bedrijfshulpverlener is een functionaris die door de wet wordt vereist. In iedere organisatie moeten er één of meerdere zijn. Daarin zijn alle organisaties gelijk. Het wordt echter anders als we de rechtspositie van BHV-ers in de verschillende bedrijven bekijken. In dit artikel gaan we in op de vragen die rond de rechtspositie van BHV-ers bestaan.

De BHV-er: waar komt die vandaan?

De BHV-er werd voor het eerst genoemd in de Arbowet van 1994. De wet vereist van iedere organisatie die personeel in dienst heeft dat er per aantal medewerkers een bedrijfshulpverlener aanwezig is, die geschoold is in het optreden bij, beheersen en bestrijden van calamiteiten. De taken van deze functionaris laten zich samenvatten als het verlenen van eerste hulp aan getroffen en (levensreddende handelingen), het bestrijden van brand en het ontruimen van (delen van) het gebouw of bedrijf.

Het feit dat de wet voorschrijft dat er BHV-ers moeten zijn heeft natuurlijk ook gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de mensen die de functies vervullen. Daar zitten nogal wat haken en ogen aan, en ook is sprake van grote verschillen tussen bedrijven en organisaties onderling, alsmede tussen sectoren en branches.

BHV-ers en andere werknemers: overeenkomsten en verschillen

In de eerste plaats is een BHV-er een gewone werknemer, die een functie in de organisatie vervult. Aan die functie is een waardering toegekend, die zich vertaalt in beloning, emolumenten, toegang tot meer of minder secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals onkostenvergoedingen, auto's van de zaak, pensioenopbouw en dergelijke. De medewerker die tevens BHV-er is heeft een chef aan wie hij voor zijn hoofdfunctie verantwoording schuldig is, en wordt geacht samen te werken met directe collega's op de afdeling en in de rest van de organisatie. Tot hier is er niets aan de hand.

Als BHV-er echter moet hij aan bepaalde additionele opleidings- en vaardigheidsvereisten voldoen. Niet iedereen kan BHV-er zijn, en dus is de gekwalificeerde medewerker om te beginnen gezond en recht van lijf en leden. Daarnaast is hij in staat om onder druk zijn hoofd koel te houden en effectief te blijven handelen. Verder wordt van deze medewerker verwacht dat hij in zekere mate zelfstandig beslissingen kan nemen, prioriteiten kan stellen en risico's in kan schatten. Dat komt allemaal bij zijn normale functie van bijvoorbeeld medewerker technische dienst.

Gezien de eisen die aan een BHV-er gesteld zouden mogen worden lijkt het dus niet meer dan logisch (en redelijk) dat daar iets tegenover staat in de vorm van beloning en faciliteiten.

BHV-ers: de praktijk

Wie zijn die BHV-ers nou eigenlijk? In veel organisaties is de BHV-er iemand die zich het beste laat omschrijven als een "Chinese vrijwilliger": "Jansen, we moeten iets aan BHV doen

het MT heeft besloten dat jij de cursus gaat volgen”. Jansen, niet de meest assertieve medewerker, gaat vervolgens de cursus volgen en is na afloop de BHV-er in het bedrijf – probleem opgelost.

Gelukkig zijn er ook nog heel wat MT's in deze wereld die iets verder kijken dan de probleemoplossingneus lang is. Men zoekt serieus naar mensen die het niet alleen kunnen, maar ook de motivatie, attitude en conditie hebben om als BHV-er te kunnen functioneren. Veel BHV-ers zijn mensen die hun neventaak uiterst serieus nemen en hun best doen (en tijd en moeite investeren) om hun vaardigheden en kennis op een hoog niveau te krijgen en te houden. Ook zijn er veel organisaties die hun zorgplicht serieus nemen en goede BHV-organisaties optuigen en in stand houden.

Hoe betalen we de BHV-er?

In een aantal CAO's zijn inmiddels regelingen opgenomen om de BHV-er geldelijk te belonen voor hun beschikbaarheid en extra functies. Zo kent de CAO voor het HBO in Nederland een regeling die er voor zorgt dat een BHV-er een vaste maandelijkse toeslag bij zijn salaris ontvangt. Volgens mij zijn we er daarmee niet. Om als BHV-er te kunnen (blijven) functioneren is er een substantiële inspanning nodig:

- opleidingen volgen
- bijscholingen volgen
- oefenen in algemene vaardigheden
- oefenen van de uitvoering van calamiteitenplannen

Het lijkt me logisch dat de kosten voor opleidingen voor rekening van de werkgever zijn, al dan niet onder toepassing van regelingen bij voortijdig vertrek van de werknemer. Echter: de werknemer levert ook een inspanning door in de schoolbanken te gaan zitten. Als dat buiten werktijd gebeurt dan ontstaan er in veel bedrijven discussies over of en hoe die uren dan betaald gaan worden. Vaak zijn ook nog de reiskosten een punt van discussie. De vakbonden hebben daar een heel simpele opvatting over, waar ik me in kan vinden: de opleiding komt ten goede aan de werkgever en de werknemer, en kan dus als werk aangemerkt worden. Dat betekent niets meer of minder dan dat de uren als werktijd aangemerkt worden en, indien de opleiding buiten normale werktijden gevolgd wordt, onder het regime voor de beloning van overuren vallen en dat de reiskosten eveneens voor rekening van de werkgever zijn.

Dat is heel mooi, maar in de praktijk werkt het vaak niet zo. Dan wordt er gehandeld over de mogelijkheid om bepaalde kosten juist wel of niet vergoed te krijgen. Ik ben van mening dat omdat de organisatie en opleiding van BHV in organisaties in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de werkgever is, en dus voor zijn rekening dient te komen. Het argument dat de werknemer er ook beter van wordt snijdt hout, maar niet zoveel hout dat dat reden is om de extra kosten maar geheel aan die kant van de streep te laten vallen. Ofschoon de wet voorschrijft dat er BHV-ers moeten zijn wil dat niet zeggen dat er een verplichting bestaat om dat dan ook maar te worden. We heten tenslotte niet allemaal Jansen.

In toenemende mate worden BHV-ers extra beloond door middel van toeslagen op hun salaris. Daarbij doemen er een aantal andere, niet bepaald onbelangrijke vragen op, die zowel voor de werkgever als de werknemer van belang zijn.

Vaak wordt er alleen pensioen opgebouwd over het salaris dat aan de hoofdfunctie is toegekend en vallen toeslagen en onkostenvergoedingen buiten de pensioengrondslag. Op zich is dat logisch – het is om een heel aantal redenen niet verdedigbaar dat bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding een vast deel van het salaris is. Anderzijds kan je je in het geval van BHV-ers afvragen of de toeslag niet zou moeten bijdragen aan de pensioenopbouw. Het gaat hier tenslotte om een niet geringe extra inspanning en, als het ooit zover mocht komen, verantwoordelijkheid.

Faciliteiten en voorzieningen

Een volgend punt zijn faciliteiten en voorzieningen. Om vaardigheden op peil te houden is regelmatige oefening een must. Oefeningen en training hebben zowel betrekking op vaardigheden van de individuele BHV-er als op optreden in bijvoorbeeld het verband van een BHV-team of –organisatie. De eerste categorie zou je als een soort van opleiding of bijscholing kunnen beschouwen. Opleidingen kosten tijd en kunnen tot gevolg hebben dat de medewerker minder beschikbaar is voor zijn hoofdfunctie. Dat kan tot verstoringen van de bedrijfsvoering leiden.

Oefeningen zijn nodig, en betreffen, afhankelijk van de schaal, de hele of delen van de organisatie. Aan de correcte uitvoering van de oefening zitten niet alleen leeraspecten voor de BHV-ers, maar ook voor de andere medewerkers. Anderzijds brengen oefeningen risico's met zich mee, want ook bij oefeningen vallen er wel eens echte gewonden. Ook dat zijn verstoringen van de bedrijfsvoering.

Geen enkel management staat te trappelen om de reguliere gang van zaken in het bedrijf eens flink te verstoren, met als gevolg dat de oefening van vaardigheden dan maar buiten de normale werktijden plaats moet vinden, of, als dat niet gaat, er via roosters en plannings groepen van BHV-ers periodiek worden vrijgemaakt om aan bepaalde trainingen deel te nemen. Een voorbeeld daarvan zijn brandbestrijdingsoefeningen op gespecialiseerde oefenterreinen. Ook hier geldt dat, ofschoon die trainingen tijdens normale werkuren gevolgd worden, er niet alleen sprake is van extra kosten (reizen bijvoorbeeld) maar ook van extra risico's. Niemand rent tenslotte voor zijn lol door een brandende zeecontainer.

Andere aspecten

Mij zijn geen gevallen bekend van mensen die bijvoorbeeld ontslagen zijn vanwege hun functie als BHV-er. Ik kan me echter wel situaties voorstellen die een dergelijke effect zouden kunnen oproepen. Als een BHV-organisatie geactiveerd wordt, dan heeft dat vaak gevolgen voor de normale bedrijfsorganisatie en de functieverdeling daarin. De bevelvoeringstructuur leidt er vaak toe dat de werkorganisatie buiten werking wordt gesteld en dat er een andere commandostructuur voor in de plaats treedt. Het is mogelijk dat chef-ondergeschikte relaties dan omdraaien en dat er dingen gebeuren die na de calamiteit tot

conflicten kunnen leiden.

Ik kan me voorstellen dat daar voorzieningen voor getroffen worden in bijvoorbeeld het bedrijfsreglement. Het gaat misschien wat ver om BHV-ers dezelfde bescherming te geven als leden van de OR (die mogen niet ontslagen worden vanwege redenen die samenhangen met hun OR-lidmaatschap), maar het zou toch handig zijn om daar een paar afspraken over te maken. Immers, een manager die weigert om een aanwijzing van een BHV-er op te volgen als dat echt moet verstoort de beheersing van een calamiteit op een manier die grote gevolgen kan hebben voor de organisatie in zijn geheel. Dan is het goed als de BHV-er zich gesteund weet door een stukje bescherming, en dat hij daarmee de manager zijn wil op kan leggen.

Besluit

Zoals bij veel andere aspecten van zorg in organisaties geldt ook hier de regel dat regeren primair vooruitzien is. Als de nevenfunctie van BHV-er aantrekkelijk gemaakt wordt door beloning en faciliteiten is de keuze uit kandidaten per definitie groter. Toch zullen er mensen zijn die terugdeinzen voor de verantwoordelijkheden. Een BHV-er functioneert, als het goed is, binnen het raamwerk van een BHV-organisatie of tenminste een BHV- of bedrijfsnoodplan. Een goed ingericht belonings- en faciliteitensysteem is daar een logische afgeleide van.

Daan Speetjens BBA
I.C. Improvement

www.icimprovement.com

Verschenen in: Arbo & Milieu, BHV-dossier, september 2002