



Geachte lezer,

De tweede nieuwsbrief.

Op de eerste nieuwsbrief kregen we veel positieve reacties, daar zijn we erg trots op.

Hieruit blijkt dat u, als onze relatie achter onze manier van werken staat en de toegevoegde waarde ziet van de "SBS- Totaalservice" voor de dienstverlening Mens, Arbeid en Organisatie: vertrouwen, gemak en een scherp tarief. Op onze hernieuwde web site [www.sbs-support.nl](http://www.sbs-support.nl) staat duidelijk wat we daar mee bedoelen. Op onze web site staan onder meer de zes gerelateerde business-units elk met hun eigen producten. Maatwerk producten voor MKB- Nederland, in het bijzonder voor het MKB en de Zorgbranche en altijd in de regio

De digitale nieuwsbrief geeft aan dat we niet stil staan en met onze stap voor stap strategie onze kwalitatieve dienstverlening voor u als klant steeds verbeteren en landelijk uitbreiden.

De inhoud van de nieuwsbrief is weer opgebouwd uit SBS nieuws, zodat u op de hoogte blijft van waar we mee bezig zijn en een aantal artikelen/ nieuwsfeiten uit het vakgebied van de zes business units. Het zijn nieuwsfeiten die bij ons in het oog springen en waarvan wij denken dat ze interessant zijn voor u

Als u reacties heeft op deze SBS Nieuwsbrief (in positieve of negatieve zin), dan horen wij horen dat natuurlijk graag!

De nieuwsbrief is ook te lezen op onze site: [www.sbs-support.nl](http://www.sbs-support.nl).

De volgende nieuwsbrief komt uit in oktober.

Rest ons u een prettige zomervakantie te wensen!

Vriendelijke groet,

Namens het hele SBS team

Jac Verbeek

**Swilion Business Support**  
Kromme Spieringweg 248b  
2141 BR Vijfhuizen  
Tel. 023 558 90 22  
Fax. 023 558 18 70  
e-mail: [info@sbs-support.nl](mailto:info@sbs-support.nl)  
[www.sbs-support.nl](http://www.sbs-support.nl)

## SBS Nieuws

### Spreiding kantoren

Zoals u weet heeft onze dienstverlening een landelijke dekking met kantoren in Haarlem, Leeuwarden, Breda en vanaf 2011 ook in Veenendaal.

De spreekuurlocaties voor SBS Arbodienst en SBS Reïntegratie staan op de website.

### Nieuwe collega's/ partners

Wij zijn erg blij u te kunnen melden dat er weer een drietal professionals zich hebben aangesloten bij SBS.

Dit zijn: Nienke Schamper als manager SBS Reïntegratie, Bart Bink als manager SBS Kwaliteit en Marty den Boer als financieel adviseur t.b.v. SBS P&O en SBS Reïntegratie.

### Informatie Seminar

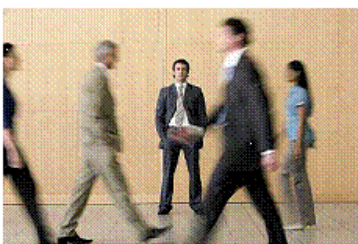
In het najaar gaan we een seminar organiseren met als onderwerp "Plezier in je werk....., ook tot je 67 jaar?!" met o.a. items als: duurzaam personeelsbeleid, vitaliteitmanagement en dienstverlenend denken.

De planning is dat als eerste het seminar wordt gehouden in de regio Zuid. Meer informatie volgt op korte termijn.

### SBS Arbeidsmobiliteit

SBS Arbeidsmobiliteit biedt het MKB Nederland een Arbeidsmobiliteitscan aan. De Arbeidsmobiliteitscan zal eind deze maand gereed zijn voor gebruik. Met behulp van de Arbeidsmobiliteitscan wordt zowel de organisatie als de arbeidsmobiliteit gemeten: een nul-meeting.

Dat houdt in dat (kwantitatief als kwalitatief) de huidige organisatie in relatie met het personeelsbestand en personeelskosten in beeld komt, zodat een uitgangspunt ontstaat om op redelijke termijn te kunnen vaststellen wat te doen met o.a. afvloeiing en/of instroom van personeel of bijscholing enz. dit alles in relatie met de missie en doelstellingen van de organisatie.



De organisatie krijgt rapportage van de gegevens. Op basis van de gegevens wordt een plan van aanpak opgesteld. Uiteraard kunnen wij u daar verder in begeleiden.

Wij zoeken een bedrijf van ongeveer 50 medewerkers dat als pilot zou willen fungeren. Uiteraard zal dit kosteloos zijn. Aanmelden kan via [info@sbs-support.nl](mailto:info@sbs-support.nl)

### **SBS Arbodienst**

Wij zijn steeds beter te vinden. Ook via internet, bijvoorbeeld met zoekmachine Google, komen steeds meer bedrijven bij SBS terecht. Onze collega Martijn is dagelijks bezig om Google via Add-Words te bestoken.

Steeds meer bedrijven laten hun mensen medisch keuren bij SBS Arbodienst, dit kan voor St. Arbouw, de CROW 132 ( bouwbedrijven) en de PAGO/PMO's.

### **SBS Kwaliteit**

Zoals u eerder heeft gelezen is Bart Bink sinds kort de manager van SBS Kwaliteit. Bart is zeer gedreven en heeft er veel zin in om de BU verder uit te bouwen.

Binnenkort start SBS Kwaliteit de marketingcampagne "VCO". VCO staat voor Veiligheid Certificaat voor Opdrachtgevers en richt zich vooral op Woningcorporaties die VCA- onderaannemers inhuren en zelf geen handvaten hebben om te checken of de opdrachten volgens de kwalitatieve normen wordt uitgevoerd. VCO helpt de organisaties daarbij.

### **SBS Reïntegratie**

Nienke Schamper trekt sinds kort de kar bij SBS Reïntegratie. De nadruk zal de komende tijd liggen op het verder vermarkten van de diensten. Er zit veel potentie in reïntegratie. Mensen bewegen en zoeken naar een goede balans met zichzelf, hun naaste omgeving en hun werk.

Opdrachten Spoor 2 en IRO's UWV zijn op dit moment aan de orde. Tevens werken we ook voor Blik op Werk, een organisatie vanuit de werkgeverskant.



## **Interessante Nieuwsberichten**

### **Vitaliteit: Meer bewegen**

Volgens de nieuwe cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beweegt bijna een op de twee Nederlanders te weinig, lijdt een op de tien aan ernstig overgewicht, drinkt een op de tien te veel alcohol en rookt een op de vier Nederlanders.

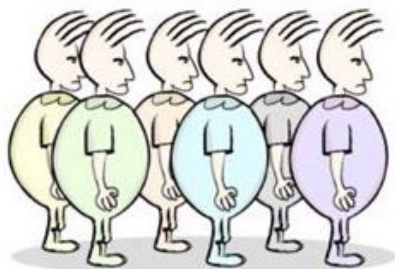
Nederlanders boeken de laatste jaren nauwelijks winst bij het streven naar een gezondere leefstijl. Zo is er in 2009 geen verbetering in het aantal mensen dat voldoende gezond beweegt. Het percentage mannen met ernstig overgewicht was sinds het begin van de waarneming niet eerder zo hoog.

De afname in de laatste jaren van het percentage zware drinkers stagneert nu. Een positieve ontwikkeling is dat over een wat langere periode bekeken het aantal rokers licht blijft dalen. Dit blijkt uit nieuwe cijfers van het CBS.

Het lijkt erop dat het steeds moeilijker wordt om meer Nederlanders in (gezonde) beweging te krijgen. In 2009 lag het percentage Nederlanders van 12 jaar of ouder dat voldoet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen op 56 procent, evenveel als in 2007 en in 2008. De stagnatie is in alle leeftijdsgroepen zichtbaar, zowel bij mannen als bij vrouwen.

De uitkomsten voor matig overgewicht bij volwassenen van 20 jaar of ouder waren in 2009 nagenoeg gelijk aan die van 2008. Vier op de tien mannen en drie op de tien vrouwen hebben matig overgewicht. Het percentage volwassenen met ernstig overgewicht blijft echter nog steeds toenemen. Bij mannen (11,2%) was het aandeel met ernstig overgewicht sinds het begin van de waarneming in 1981 niet eerder zo hoog. Ouderen kampen het meest met ernstig overgewicht. Bij vrouwen boven de 65 jaar is dat een op de zes.

Overmatig alcoholgebruik onder Nederlanders van 12 jaar of ouder is in 2009 gelijk gebleven. Een op de tien wordt gerekend tot de zware drinkers. Deze mensen drinken op minimaal één dag in de week minstens zes glazen alcoholhoudende drank. In de leeftijdsgroep van 12 tot 24 jaar komt zwaar drinken het meest voor. Ruim 1 op de 8 jongeren wordt gerekend tot de groep zware drinkers. De laatste twee jaar is echter sprake van een afname van het



aandeel zware drinkers in deze leeftijdsgroep. Eén op de vijf Nederlanders drinkt geen alcohol en dat cijfer is al jarenlang constant.

In 2009 rookte 27 procent van de Nederlanders van 12 jaar of ouder. Dat is iets minder dan in 2008. De verklaring ligt vooral in het feit dat minder vrouwen van 25 jaar en ouder roken. Van alle vrouwen rookt 23 procent. Bij de mannen is dat 31 procent. In de jongste leeftijdsgroep (12-24 jaar) is de laatste vijf jaren het percentage rokers met 23 procent gelijk gebleven. In het algemeen is er over de laatste 10 jaar gezien sprake van een licht dalende tendens in het percentage rokers onder mannen en vrouwen. Dit geldt ook voor het percentage zware rokers (minstens 20 sigaretten per dag).

### **Weinig animo voor thuiswerken onder werkgevers**

AMSTERDAM – Werkgevers moedigen thuiswerken niet bepaald aan. Volgens 62 procent van de werknemers wordt mobiel werken niet gestimuleerd door de baas. Dat blijkt maandag uit onderzoek van Peil.nl, het onderzoeksbureau van Maurice de Hond.

Voor drie procent van de 909 deelnemers aan het onderzoek geldt dat mobiel werken in hun contract is vastgelegd. Ongeveer tien procent krijgt de beschikking over middelen of een vergoeding om thuiswerken mogelijk te maken.

Werknemers willen juist wel graag thuiswerken. Dit kan tot conflicten op de werkvloer leiden, aldus het onderzoeksbureau.

#### *Problemen*

Volgens audiocommunicatiebedrijf Plantronics, de opdrachtgever voor het onderzoek, staan bedrijven die weigeren thuiswerken te faciliteren in de toekomst grote problemen te wachten. De jongere generatie hecht veel waarde aan mobiel werken en zou eerder geneigd zijn te kiezen voor een bedrijf dat deze mogelijkheid wel biedt.

Daarnaast zouden dergelijke ondernemingen te maken krijgen met 'mentaal verzuim', waarbij de werknemers fysiek aanwezig zijn, maar mentaal afwezig. Dit mentaal verzuim zou in organisaties drie tot acht maal hoger uitpakken dan ziekteverzuim.

#### *Kostenbesparingen*

Bovendien kan thuiswerken kostenbesparingen opleveren en de betrokkenheid van werknemers vergroten. Uit eerder onderzoek van Peil.nl is gebleken dat werknemers thuis productiever zijn en dat 75 procent loyaler wordt ten opzichte van de werkgever.

Gegevens van TNS NIPO hebben aangetoond dat een kwart van de Nederlanders graag meer thuis zou willen werken. Bovendien zou het onder jonge hoogopgeleiden de populairste secundaire arbeidsvoorwaarde zijn.

### **Vergrijzing en het effect op uw bedrijfsvoering**

De vergrijzing raakt steeds meer organisaties in de kern van hun bedrijfsvoering. Vergrijzing heeft invloed op zaken als het verkrijgen en behouden van voldoende en gekwalificeerd personeel, kennismanagement, personeelsbeleid en -ontwikkeling en aansturing van de organisatie.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vele organisaties nog weinig actie ondernemen om met de gevolgen van de vergrijzing om te gaan. Daarom hebben Kluwer, KPMG en Randstad hun verschillende expertises gebonden onder de naam "Netwerk Organisatie & Vergrijzing" om zo de vergrijzingproblematiek integraal te benaderen.

#### *Vergrijzingsmonitor*

Met de Vergrijzingsmonitor wil het Netwerk, in samenwerking met MarketResponse, de effecten van de vergrijzing in organisaties in kaart brengen en zo een brede discussie starten over de consequenties van de vergrijzing voor de bedrijfsvoering van organisaties.

De monitor richt zich vooral op de wijze waarop organisaties omgaan met de vergrijzing en niet op de macro-economische zaken zoals de betaalbaarheid ervan. Het onderzoek is voor het eerst in 2007 uitgevoerd. In januari is de vierde ronde, Vergrijzingsmonitor 2010, gestart.

## **Goedkoop' eigen risicodragerschap arbeidsongeschiktheid valkuil voor ondernemer**

Ondernemers denken te makkelijk over eigenrisicodragerschap. Voor velen is premiebesparing de voornaamste reden om de risico's voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet langer onder te brengen bij het UWV, maar bij een particuliere verzekeraar. In tijden van recessie klinkt een lagere premie als muziek in de oren. Zolang er geen beroep gedaan hoeft te worden op de verzekering, lijkt dat een prima keuze. Veel bedrijven denken ten onrechte dat zij risico's hebben afgekocht, maar schieten vaak tekort in preventie van langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid waardoor niet alleen uiteindelijk de kosten toenemen. Daarnaast staat het ook goed werkgeverschap in de weg. Dit zegt Rik Nijkamp, directeur van de mkb-arbodienst Mkbasics.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om het WGA-risico (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgechikten) van werknemers tien jaar lang voor eigen rekening te nemen. Zij zijn daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer zolang die een dienstverband heeft. Ruim 30% van ondernemend Nederland heeft inmiddels de risico's voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid privaat verzekerd.

Evenals WGA worden, met name in het MKB, ook de risico's die horen bij verzuim verzekerd. Ook vaak tegen de meest gunstige tarieven en voorwaarden. Belangrijk bij het afsluiten van een verzuimverzekering is de mate van opgelopen 'vervuiling'; het verzuim van de meest recente jaren. Dit biedt geen garantie voor de toekomst. Bedrijven die niet of in mindere mate investeren om langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen, dreigen te worden geconfronteerd met een forse premieverhoging in het volgende jaar als gevolg van meer langdurig verzuim.

Dit gevaar schuilt ook bij het afsluiten van een WGA-eigen risicodragersverzekering. Uit de Zorg- en Inkomensverzekeringsmonitor blijkt dat 62% wordt afgesloten via assurantietussenpersonen. Vanuit verzekeringsoogpunt logisch, vanuit verzuim oogpunt en schadelastbeperking is dit minder logisch. Daarom is het van belang om samen met een arbodienst te blijven focussen op verzuimpreventie. Daardoor ontstaat er minder langdurig verzuim en blijft de premie scherp in de volgende jaren. Het is dus zeker de moeite waard, om naast het hebben van een WGA-eigen risicodragersverzekering, te blijven investeren in goed preventiebeleid. Volgens Nijkamp moeten werkgevers een actievere opstelling innemen qua preventiebeleid om langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Daar zijn zowel werkgevers als werknemers bij gebaat.

## **Nederland zeer ondernemend**

Het aandeel ondernemers in de beroepsbevolking (de ondernemersquote) ligt relatief hoog in Nederland. Dat blijkt uit de Internationale Benchmark Ondernemerschap, een onderzoek van EIM.

Van de onderzochte benchmarklanden - de VS, Japan en diverse Europese landen - heeft alleen Italië, met zeer veel kleine ondernemingen, een hogere ondernemersquote. Ook blijkt dat sinds halverwege de jaren tachtig in Nederland de waardering voor het ondernemerschap is toegenomen. Dit heeft zich vertaald in een almaar stijgende quote. Het is een trend die ook in andere landen waarneembaar is. EIM onderzocht ook het percentage snelgroeiende bedrijven. Dat zijn bedrijven die in drie jaar tijd een omzetgroei realiseren van meer dan 60 procent. In Nederland bedraagt dat percentage tussen 2004 t/m 2007 bijna 19 procent, een laag percentage vanuit internationaal perspectief bezien. De oprichtingsquote is in Nederland echter bovengemiddeld, alleen in het Verenigd Koninkrijk is dit kengetal hoger. Nog een ander kengetal, de opheffingsquote, is internationaal gezien in Nederland gemiddeld. (Bron: EIM).

## **Nieuw instituut voor de gezondheidszorg**

Nederland krijgt een Nationaal Kwaliteitsinstituut Gezondheidszorg. Het moet de kwaliteit van de zorg verhogen en tegelijk voorkomen dat onnodig kosten worden gemaakt.

Concreet betekent dit dat de nieuwe organisatie de ontwikkeling van richtlijnen moet bevorderen. Daarnaast gaat het resultaten over de zorgkwaliteit openbaar maken, zoals bijvoorbeeld de sterftcijfers van ziekenhuizen of het percentage infecties na een operatie. Het nieuwe instituut gaat ook beoordelen of behandelingen wel veilig en doelmatig worden uitgevoerd. Nu worden deze taken nog gedaan door onder meer de Inspectie voor de Gezondheidszorg.



Er is inmiddels al kritiek geuit op het besluit de nieuwe organisatie op te richten. Waarom nog een instituut erbij, er is toch al een Inspectie voor de Gezondheidszorg en een Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)? Een nieuw instituut drukt op het budget voor de zorg. Kan dit geld niet beter besteed worden aan 'meer handen aan het bed'?

### **Laatste vergadering over ISO 26000**

Van 17 tot en met 21 mei vond in Kopenhagen de achtste en laatste internationale vergadering plaats over de conceptrichtlijn ISO 26000 over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties.

In Kopenhagen is overeenstemming bereikt over de commentaren die diverse landen het afgelopen jaar hebben ingediend. Een belangrijk punt voor de Nederlandse delegatie was om het begrip 'invloedsfeer van organisaties' in de productieketen meer te koppelen aan de daadwerkelijke activiteiten. Dit punt is gehonoreerd – ook tot volle tevredenheid van de Speciale Vertegenwoordiger van de VN voor Mensenrechten en Bedrijfsleven. Ook heeft NEN succesvol gestreden voor het onderwerp dierenwelzijn. Canada had op dit onderwerp vanwege de jacht op zeehonden een geheel eigen visie, maar ook op dit punt kwamen Nederland en Canada tot overeenstemming in de tekst. Daarin wordt nu vermeld dat het belangrijk is de welzijnsbehoeften en integriteit van dieren te respecteren, wrede praktijken te vermijden en te voorzien in goede zorg voor (landbouw)huisdieren. Voor meer informatie over ISO 26000 kunt u contact opnemen met Ad Wilbers of Bart Bink, tel. 023-5581235.

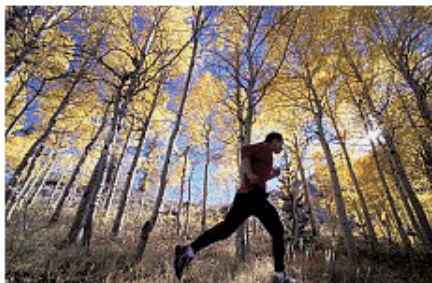
### **Belangrijk: Werkkostenregeling**

Per 1 januari 2011 treedt de werkkostenregeling (WKR) in werking. Door de WKR verminderen de administratieve lasten voor werkgevers. De regeling zorgt er ook voor dat u fiscaal op een andere manier moet omgaan met deze vergoedingen en verstrekkingen. Er worden door verschillende organisaties voorlichtingsbijeenkomsten over de regeling gehouden.

Marty den Boer van SBS P&O organiseert workshops t.a.v. de werkkostenregeling. Meer informatie, tel. 023-5581235.

### **'Laat verpleegkundige niet doorwerken tot 67'**

Verpleegkundigen: ze moeten net als bouwvakkers of stratenmakers eerder met pensioen kunnen, vinden onderzoekers van TNO.



Dat zeggen zij in het economenvakblad Economisch Statistische Berichten (ESB). De onderzoekers breken daarmee een lans voor psychisch zwaar werk als criterium voor een AOW-leeftijd van 65 jaar. In de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar worden vooral lichamelijk zware beroepen genoemd, die onder voorwaarden recht geven op een pensioen van 65 jaar.

#### *Verpleging is psychisch zwaar*

Maar de TNO-onderzoekers vinden dat onterecht. De praktijk leert immers dat niet alleen mensen met zwaar lichamelijk werk moeite hebben om gezond tot hun 65ste door te werken. 'Psychisch zwaar werk speelt een minstens even belangrijke rol', schrijven zij in ESB. Zo heeft ongeveer veertig procent van de mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering psychische klachten. Bovendien is tegenwoordig precies aan te geven wat bepaalde beroepen zwaar maakt.

#### *Psychisch en fysiek zwaar werk*

Psychisch zwaar werk is volgens de onderzoekers vooral te vinden in de zorgsector, in het onderwijs en bij de politie en brandweer. Lichamelijk zwaar werk wordt vooral aangetroffen in de agrarische en industriële sector en in de bouw en de transportwereld. Sommige banen zijn bovendien psychisch en fysiek belastend, zoals het werk van verpleegkundigen of ziekenverzorgenden.

#### *Werken tot 67*

Voor verpleegkundige Martine Deddens (27) is dat herkenbaar. 'De meeste oudere collega's stoppen op hun 58ste. Ze zijn gewoon op', zegt Deddens in een interview in Trouw. Volgens haar is doorwerken in de verpleging tot 67 jaar niet vol te houden.

### *criterium zware beroepen*

Het kabinet heeft donderdag de Tweede Kamer beloofd nog dit jaar de eisen te zullen presenteren voor het criterium zware beroepen. Daarbij zal, naast specifieke banen en functies, gekeken worden naar de mate waarin mensen in bepaalde beroepsgroepen na dertig jaar werken arbeidsongeschikt raken.

### **Werknemers in de bouw tillen te zwaar**

Werknemers in de bouwsector tillen tijdens hun werk vaak zwaar materiaal zonder hulpmiddelen te gebruiken. Bij controles van de Arbeidsinspectie bleek bijna de helft van de bouwvakkers te zwaar te tillen. Vorig jaar heeft de Arbeidsinspectie op 475 bouwplaatsen bekeken hoeveel kilo glaszetters, gevelmonteurs en betonstaalvlechters tijdens hun werk tillen. In 44 procent van de gevallen werd te zwaar getild. Als dat structureel gebeurt, leidt dat tot overbelasting, met als gevolg klachten aan rug, knieën en armen.

Het kan werknemers zelfs blijvend arbeidsongeschikt maken. Ruim een derde van de bouwvakkers die in de WIA terechtkomen, hebben last van hun gewrichten of hun rug.

### *Hulpmiddelen niet gebruikt*

Bij de inspecties bleek dat bouwvakkers nog regelmatig glasplaten of stenen trottoirbanden met de hand tillen, terwijl ze daar eigenlijk hulpmiddelen bij moeten gebruiken, zoals kranen of apparaten die ver kunnen reiken. Vaak bleken ze eenvoudigweg niet te weten dat die hulpmiddelen bestaan. Ook fysieke beperkingen stonden het gebruik soms letterlijk in de weg, bijvoorbeeld vanwege ruimtegebrek op de werkplek of versperringen door machines of ander bouw materiaal. Als de aanwezige hulpmiddelen voor sjuouwen en sjourren niet werden gebruikt, was dat in ruim tachtig procent van de gevallen omdat ze technisch niet in orde of slecht bereikbaar waren.

### *Tillen minder belangrijk dan valgevaar*

Uit de controles werd duidelijk dat het gedrag van werknemers rondom tillen voor een groot deel wordt bepaald door het denken en doen daarover van direct leidinggevenden. In de praktijk vinden zij het tillen van te zware gewichten vaak minder belangrijk dan bijvoorbeeld het gevaar dat bouwvakkers van een steiger vallen. De kennis over het inzetten van hulpmiddelen moet daarom beter worden verspreid. Verder zouden er op een bouwplaats minder machines of materialen in de weg moeten staan. Tot slot zorgt een goede planning van de werkzaamheden ervoor dat hulpmiddelen makkelijker ingezet kunnen worden.

### *In het najaar gerichte inspectiecampagne*

De Arbeidsinspectie blijft controleren op de manier van tillen in de bouw. Dit zal gebeuren tijdens de inspecties op bouwplaatsen die het hele jaar door plaatsvinden. Bovendien zal komend najaar een gerichte inspectiecampagne plaatsvinden. Deze vindt gelijktijdig ook in andere Europese landen plaats. De Arbeidsinspectie gaat daarnaast met de bouwsector bespreken hoe die het tilgedrag van de werknemers gaat verbeteren.

### **Bedrijfshulpverlener?**

Een bedrijfshulpverlener (BHV-er) is een aangewezen persoon binnen het bedrijf die de volgende taken kan uitvoeren:

Eerste hulp bij ongevallen.

Bestrijden van brand.

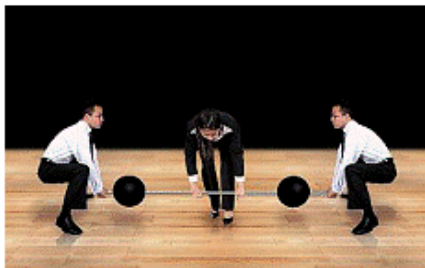
Het in noodsituaties evacueren van werknemers.

Het aantal BHV-ers dat je aanstelt, ligt niet vast in de wet. Wel moet je bij het bepalen van het aantal BHV-ers en bij de manier waarop je de BHV organiseert, rekening houden met de grootte van je bedrijf en de risico's binnen je bedrijf.

Om te zorgen dat de BHV-er zijn taak goed kan uitvoeren zijn er cursussen en opleidingen. Als de risico's in het bedrijf klein zijn, voldoet vaak alleen de BHV-opleiding. Zo niet, dan is het aan te raden om de BHV-er een complete EHBO-cursus plus een opleiding Brandbestrijding te laten volgen.

### *Hoeveel BHV-ers moeten er in mijn bedrijf aanwezig zijn?*

Naar aanleiding van de risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) berekening kan je kijken hoeveel BHV-ers er minimaal binnen het bedrijf aanwezig moeten zijn. De wet stelt geen eisen aan het aantal BHV-ers. De werkgever mag ook zelf de taak van bedrijfshulpverlener op zich nemen als hij maar voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting heeft. Wanneer de werkgever afwezig is, moet er een andere opgeleide BHV-er aanwezig zijn.



*Let op:*

Mocht een of meerdere van je BHV-ers niet op alle dagen aanwezig zijn wanneer je bedrijf geopend is, moet je ervoor zorgen dat je meer BHV-ers opleidt dan er verplicht aanwezig moeten zijn. Hiermee voorkom je dat je BHV-er afwezig is wanneer er een ongeval plaatsvindt, met alle gevolgen van dien. Voor iedere mindervalide werknemer dient ook nog eens één extra BHV-er aangesteld te worden.

*BHV-opleiding*

Samen met de werknemers moet de werkgever zorgen dat iedereen weet wat te doen in het geval van onveilige situaties. Het is sinds 1 januari 2007 niet meer verplicht een jaarlijkse opfriscursus te volgen

Heeft u nog geen bedrijfshulpverlener: mail dan voor een vrijblijvend offerte naar [info@sbs-support.nl](mailto:info@sbs-support.nl)