

Implementatiewijzer PPMO en AK

Handreiking aan brandweerregio's voor invoering van
Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO)
en Aanstellingskeuring (AK)

Versie 4.1 – januari 2014

Opdrachtgever: Raad van Regionale Commandanten (RRC)
Mevrouw L. Sievers, portefeuillehouder Management & Bedrijfsvoering

Opdrachtnemer: NVBR/ Brandweer Nederland
De heer Y. Attema, programmacoördinator Management & Bedrijfsvoering
Mevrouw J. Gerritzen, voorzitter netwerk P&O

Projectleider: J.A.G. Hendriks, projectleider AK&PPMO/Beleidsadviseur HR VRR

Inhoud

Bijlagen:

1. Ledenbrief Loga 14 december 2010
2. Rechtspositioneel kader (ledenbrief Loga)
3. Onderzoek alternatieve traplooptest (Coronel instituut Amsterdam)
4. Instemming/validering Loga alternatieve traplooptest (Stairmaster)
5. Protocol brandbestrijdingstest
6. Protocol traplooptest
7. Protocol Stairmaster
8. Bouwtekeningen brandbestrijdingstest
9. Instroomprofiel testleider
10. Handleiding testleider/assistant (SEH plan)

Inleiding

In 2004 hebben de sociale partners van de gemeentelijke sector, verenigd in het LOGA (Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden) opdracht gegeven aan het Coronel Instituut om onderzoek te doen naar de houdbaarheid van de FLO-regeling (het vervroegd uittreden van repressief brandweerpersoneel). Aanleiding hiervoor was o.a. de maatschappelijke discussie over langer doorwerken en de fiscale boete bij regelingen van vervroegd uittreden

Uit het onderzoek van het Coronel Instituut blijkt dat er geen objectieve rechtvaardiging is om voor al het *repressieve brandweerpersoneel* te kunnen stellen dat er een leeftijd is onder de 60 jaar waarop het werk niet meer op veilige en verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. Dat heeft er toe geleid dat in het nieuwe FLO-overgangsrecht de focus is verlegd van een uittredingsregeling, naar een regeling gericht op een tweede loopbaan.

Uit het onderzoek bleek dat met het stijgen van de leeftijd er een grotere kans bestaat op gezondheidsklachten en dat de capaciteiten die nodig zijn om de specifieke *repressieve* taken van het brandweerpersoneel *veilig en verantwoord te kunnen uitvoeren*, afnemen. Een van de adviezen uit het onderzoek was daarom ook om een specifiek testprotocol te ontwikkelen.

Gekoppeld aan de CAO wijzigingen in 2006 (afschaffen FLO en afspraken over loopbaanbeleid) werd vervolgens besloten tot het ontwikkelen van een periodieke keuring (PPMO). Omdat het logisch is dat vervolgonderzoeken (PPMO-keuringen) gebaseerd zijn op een beginsituatie is tevens een aanstellingskeuring (AK) ontwikkeld. Op basis van een aantal bijzondere functie-eisen dat voor brandweermensen geldt is door het Coronel-instituut zowel een aanstellingskeuring als een periodieke keuring uitgewerkt.

Om deze keuringen te toetsen is in 2008/2009 een pilot gehouden binnen een drietal regio's: Brabant Zuidoost - Amsterdam – Amstelland en Rotterdam - Rijnmond. In deze pilot is de AK en PPMO getoetst bij in totaal 321 repressieve medewerkers. De testgroep bestond uit beroeps en vrijwilligers, mannen en vrouwen en jongere en oudere medewerkers. Voor alle groepen bleken de keuringen een goede indicatie te geven voor de belastbaarheid en voor de geschiktheid om de functie uit te oefenen.

In februari 2010 heeft de Raad van Regionaal Commandanten (RRC) ingestemd met:

- het basisontwerp van PPMO en AK zoals door het Coronel instituut is voorgesteld aan de stuurgroep van het A+O fonds Gemeenten
- de gefaseerde invoering van PPMO en AK
- Evaluatie door Loga partijen in 2014.

Dit document beschrijft in de vorm van een implementatiewijzer de ervaringen van de vier startregio's (Brabant Zuidoost, Twente, Gelderland Zuid en Noord Holland Noord) met de implementatie van AK en PPMO. Het doel van de implementatiewijzer is het bieden van een handreiking aan de overige regio's wanneer zij starten met de invoering van AK en PPMO. Eind 2013 dient de implementatie van PPMO en de AK binnen alle regio's een feit te zijn zodat er vanaf 2014 een evaluatie kan plaatsvinden.

Leeswijzer:

In hoofdstuk 1 staat beschreven wat PPMO en de AK inhouden en wat dit betekent voor beroeps en vrijwillig brandweerpersoneel.

In hoofdstuk 2 geven wij u inzicht in de overeenkomst van Loga partijen, het rechtpositioneel kader in de CAR-UWO, de cyclus van PPMO, de tussentijdse PPMO en de jaarlijkse fysieke test.

In hoofdstuk 3 kunt u lezen wat u nodig heeft in personele en materiële zin voor de implementatie van PPMO en de AK binnen de regio's.

In hoofdstuk 4 worden een financieel berekeningsmodel model aangereikt

In hoofdstuk 5 worden de adviezen gegeven over de alternatieve traplooptest, contractering Arbodiensten en registratie van de testgegevens. Tenslotte worden aandachtspunten benoemd voor de evaluatie in 2014 door het LOGA.

1.0 Wat en voor wie is PPMO en AK?

1.1 Doel en kaders

Het bijzondere karakter van de repressieve functie van brandweermensen maakt een aanstellingskeuring en periodiek medisch onderzoek noodzakelijk. Het doel van deze keuringen is om vast te stellen dat brandweermensen in fysiek medisch opzicht voldoen aan de eisen die de functie stelt én dat zij zonder gevaar voor zichzelf, dus op een veilige en verantwoorde manier hun werk kunnen doen.

Veilig en verantwoord werken

PPMO en de AK zijn functionele testen: het veilig en verantwoord werken in de dagelijkse praktijk staat voorop. Daarom maken de testen ook geen verschil op grond van geslacht of leeftijd. Iedereen die in een repressieve functie wil gaan werken of deze functie heeft, moet deze testen met goed gevolg afleggen.

De fysieke testen zijn representatief voor de werkzaamheden en situaties waarmee brandweermensen/repressief brandweerpersoneel in de praktijk tijdens een inzet ook geconfronteerd kan worden. De lat ligt dan ook niet hoger dan strikt nodig voor de veilige en verantwoorde uitoefening van de repressieve functie, er worden dus geen hogere belastbaarheidseisen gesteld dan nodig om de functie goed uit te kunnen voeren.

PPMO en AK wordt in de eerste plaats gebruikt als beoordelingsinstrument om vast te stellen of de medewerker aan de (minimale) medische, psychische en fysieke eisen voldoet om veilig en verantwoord in deze functie te kunnen werken. De medewerker en de werkgever kunnen de uitslag van PPMO en daarnaast van de jaarlijkse fysieke test gebruiken als belangrijke informatie om een inschatting te maken wat ervoor nodig is om ook in de (nabije of verdere) toekomst inzetbaar te blijven in de repressieve functie.

PPMO en AK meten dus enerzijds de (minimale) functionele eisen en hebben anderzijds een signaalfunctie naar individuele medewerker en werkgever toe. In het kader van bevorderen van duurzame inzetbaarheid is juist die signaalfunctie van belang, omdat dit medewerkers en werkgevers de kans geeft om te anticiperen op mogelijke problemen in de toekomst en hierover met elkaar in gesprek te komen.

PPMO staat dus niet op zichzelf, maar wordt onderdeel van de bedrijfsgezondheidszorg en heeft een relatie met HR instrumenten. Een integrale benadering met HR instrumenten, zoals de gesprekscyclus, loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling geven zowel de werkgever als de medewerker de mogelijkheid om vroegtijdig te anticiperen.

Naast een zorgvuldige verzuimbegeleiding, is het aan te bevelen om tijdens de gesprekscyclus afspraken te maken om gezond, vitaal, veilig en verantwoord werken van medewerkers te bespreken en bevorderen.

De AK kan worden beschouwd als een 0-meting. PPMO en daarnaast de jaarlijkse fysieke test geeft daarna voortdurend inzicht in de medische en fysieke gesteldheid van de medewerker.

In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de onderdelen van AK en PPMO. Het complete protocol van AK en PPMO vindt u **in de bijlagen**

1.2 Doelgroep

Met de nu ontwikkelde AK en PPMO beschikt de brandweersector over een gevalideerde test die voldoet aan de Wet op de Medische Keuringen.

Manschap en Bevelvoerder:

De ontwikkelde AK en PPMO zijn gebaseerd op de bijzondere functie-eisen die gelden voor repressieve medewerkers in de functie van manschap en bevelvoerder. De test geldt voor zowel vrijwillig als beroepspersoneel.

Overige repressieve functies:

De uitgewerkte testen zijn niet bedoeld voor de overige repressieve functies. Wel is in het protocol PPMO een richtlijn uitgewerkt voor de bijzondere functie-eisen die mogelijk aan de overige repressieve functies worden gesteld. Aangezien er lokale verschillen bestaan in de uitwerking van deze functies is het advies om eventuele (periodieke) toetsen gerelateerd aan de bijzondere functie-eisen van deze functies lokaal uit te werken en te verankeren.

1.3 Inhoud

De ontwikkelde AK en PPMO is gebaseerd op 14 bijzondere functie-eisen op het gebied van klauteren en klimmen, hurken, knielen of kruipen, tillen, energetische belasting, rugbelasting (houdingen en krachtleverantie), werken met armen boven schouderhoogte, zicht, gehoor, verhoogde waakzaamheid en oordeelsvorming, emotionele piekbelasting en blootstelling van de huid/luchtwegen aan (voedings)stoffen, producten en andere personen. Per bijzondere functie-eis worden uit de testen signalen voor verminderde belastbaarheid gesignaleerd.

Het onderzoek bestaat uit een signaalvragenlijst, enkele biometrische testen en twee fysieke testen: de functionele brandbestrijdingstest en de traplooptest. Hieronder een korte beschrijving van de testen:

1.3.1 Signaalvragenlijst

Deze door de medewerker in te vullen vragenlijst bestaat voornamelijk uit signaalvragen die een indicatie van belastbaarheid en verwerkingsvermogen aangeven. Hiernaast wordt een aantal vragen gesteld die de mate van diverse relevante gezondheidsklachten in kaart kunnen brengen. Tot slot wordt de zogenaamde PAR-Q vragenlijst afgenomen, deze is erop gericht om een inschatting te maken over de veiligheid van het uitvoeren van de fysieke testen.

1.3.2 Biometrische testen

Deze testen worden door de doktersassistent(e) afgenomen en bestaan o.a. uit meting van de bloeddruk, lichaamslengte en –gewicht, buikomvang, oogtest en functionele gehoortest. Afhankelijk van de uitkomsten van de signaalvragenlijst kunnen aanvullende testen worden uitgevoerd.

1.3.3 Functionele fysieke testen

Er worden 2 functionele testen uitgevoerd in vaste volgorde: eerst de brandbestrijdingstest en

binnen een kwartier tot maximaal een uur na afloop van de brandbestrijdingstest wordt de traplooptest uitgevoerd

A. De Brandbestrijdingstest:

Is een test met herkenbare praktijksituaties, zoals slang afleggen, beklimmen ladder, deur forceren, aanval in rokerige ruimte, persoon redden, plafond slopen etc. In deze test die gebonden is aan tijd en een technische juiste uitvoering worden een groot aantal van de 14 bijzondere functie-eisen getoetst. **Zie bijlage..... ..**

B. De traplooptest:

Is een piekbelastingstest die kan checken of een brandweermedewerker met volledige bepakking plus een functiegerelateerde tilbelasting een voldoende belastbaar hartlongsysteem heeft. De medewerker moet in volledige uitruktenue, een belasting van 20 kilo en aangesloten ademlucht 20 meter stijgen in een trappenhuis. **Zie bijlage**

NB: Alternatieve traplooptest :

In september 2012 en februari 2013 werd in Nijmegen een wetenschappelijk onderzoek gedaan naar een alternatieve traplooptest. Bij dit onderzoek werden 45 brandweermensen getest op de zowel de reguliere trap als de Stairmaster. De testgroepen van bestonden uit mannen en vrouwen, beroeps- en vrijwilligers en van diverse leeftijden. De resultaten van deze testen werden voorgelegd aan het Coronel Instituut te Amsterdam.

Het Coronel Instituut heeft in april 2013 een positief advies geven over de geschiktheid van de Stairmaster als alternatief naast de reguliere traplooptest. Bijgaand het rapport.

http://www.brandweernederland.nl/wat_doen_we/thema-optimale/ppmo/documenten-ppmo/@35730/document/

Het LOGA heeft in haar overleg van 18 april ingestemd met het gebruik van de Stairmaster.

<http://www.vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/brandweerpersoneel/ppmo-loga-stelt-alternatief-voor-traplooptest-vast>

Testprotocol:

Door het Coronel instituut is in opdracht van de sociale partners een testprotocol uitgewerkt, dit is terug te vinden op de VNG-site als bijlage bij de ledenbrief van 14 december 2010. In de uitrolofase van PPMO (tot aan de evaluatie in 2014) is over een aantal punten uit de brandbestrijdingstest nader overleg geweest en werd het onderstaande afgesproken:

- A. Voor het onderdeel slang doorvoeren gaan wij uit van een gewicht van 15 kg (was 80 kg in de pilot) en meer onderzoek te doen naar de praktijksituatie. Dat onderzoek maakt onderdeel uit van de evaluatie.
- B. Voor het onderdeel deur forceren (met stootram) gaan wij voor het stoten op 1 hoogte (zoals in de pilot) en niet op 3 hoogten aangezien dit in de praktijk niet voorkomt en het stoten op 3 hoogten niet Arbotechnisch is onderzocht
- C. Bij de biometrische testen in PPMO wordt geen inspannings-ECG opgenomen, aangezien de noodzaak hiervan onvoldoende kan worden aangetoond. Ook dit maakt nog onderdeel uit van nader onderzoek.

De specificaties cq bouwtekeningen voor de apparaten van de brandbestrijdingstest zijn opgenomen

in bijlage

2.1 Rechtspositioneel kader Car-UWO

Bij de invoering van het PPMO per 1 januari 2011 heeft het LOGA aangegeven een model te ontwikkelen waarin de te nemen (rechtspositionele) stappen bij de verschillende uitkomsten van het PPMO zijn beschreven. Dit model is door het LOGA in samenwerking met de NVBR opgesteld. Doel van het model is om een gelijke uitvoering bij de verschillende brandweerorganisaties te stimuleren. Daar waar beleidsmatige stappen worden beschreven zijn organisaties vrij het model te volgen, de rechtspositionele stappen bij het PPMO zijn bindend en voor iedere organisatie gelijk omdat deze voortvloeien uit de CAR.

De uitkomst van PPMO geeft een uitslag over de geschiktheid van de medewerker om te kunnen functioneren in de bezwarende functie. Een (deels) negatieve uitslag is voor werkgever en medewerker het signaal om stappen te ondernemen. Deze (negatieve) uitslag is niet vrijblijvend. Het negeren van negatieve keuringsuitkomsten kan immers grote gevolgen hebben voor medewerker, collega of derden.

Afhankelijk van de mate waarin de medewerker niet voldoet aan de keuringseisen zijn dit matige of verdergaande stappen. Deze stappen zijn niet nieuw en komen voort uit de huidige rechtspositie. Doel van dit model is om een landelijk gelijke uitvoering te stimuleren. In de bijlage... treft u het LOGA model.

2.2 Onderdelen Rechtspositioneel kader:

Verplichtingen:

- Manschap en bevelvoerder:
- Verplichting om periodiek de medische gezondheid van brandweermensen in deze functie te toetsen.
- Overige repressieve functies:
- lokaal vaststellen of er – gelet op de functie-eisen – een noodzaak is voor een (periodieke) medische keuring

2.3 Keuringsuitslagen en rechtsgevolg:

Indien (tijdelijk) ongeschikt om functie uit te oefenen:

- CAR-UWO H7: ziekte en reïntegratie met als doel:
 - Herplaatsing in oude functie, indien niet mogelijk:
 - Herplaatsing in nieuwe functie (na max 2 jaar), indien niet mogelijk
 - Ontslag (na 3 jaar), gerekend vanaf ziektemelding)
- CAR-UWO H9b: versneld tweede loopbaanbeleid met als doel:
 - Benoeming in nieuwe functie met afkoop FLO-rechten en bezoldigingsgarantie toe einde loopbaan

2.4 Frequentie en aansprakelijkheid:

In de CAR-UWO is vastgelegd hoe vaak PPMO wordt afgenomen. De frequentie is afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. De termijnen zijn op wetenschappelijk onderzoek vastgesteld.

Medewerker tot 40 jaar	: éénmaal per 4 jaar
Medewerker van 40 tot 50 jaar	: éénmaal per 2 jaar
Medewerker vanaf 50 jaar	: elk jaar

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid maatregelen te zorgen dat de keuring tijdig wordt uitgevoerd. Gebeurt dit niet dan is er een kans dat de werkgever aansprakelijk wordt gesteld bij onverhoopte ongelukken of gezondheidsklachten van de medewerker. De werkgever wordt geadviseerd bij de planning van de testen in enige mate rekening te houden met onverwachte omstandigheden als ziekte.

2.5 Verantwoordelijkheden:

2.5.1 De medewerker:

De medewerker heeft een belangrijke eigen verantwoordelijkheid. Het is immers een eigen keuze om alles op alles te zetten, de gerichte trainingen te volgen om in de repressieve functie te kunnen blijven werken, of ervoor te kiezen om zich te gaan oriënteren op een andere (minder belastende) functie. De medewerker kan daarbij gebruik maken van de faciliteiten die door de werkgever worden geboden.

2.5.2 De werkgever/leidinggevende:

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om medewerkers in het proces van PPMO te faciliteren, ondersteunen en hen te stimuleren om hier tijdig mee aan de slag te gaan (voordat er sprake is van het daadwerkelijk niet halen van PPMO).

Het is dus de rol van de leidinggevende om de medewerker bewust te maken van het belang van een voortdurende functionele geschiktheid. Het is goed om over matige uitslagen van PPMO en/of jaarlijkse fysieke testen als medewerker en leidinggevende met elkaar in gesprek te raken, en niet te wachten tot een negatieve PPMO-uitslag.

De werkgever kan de leidinggevende hierin ondersteunen door een helder visie op en uitwerking van loopbaanbeleid, verzuimbegeleiding en bedrijfs gezondheidszorg, die hun doorwerking hebben in HR-instrumenten zoals de gesprekscyclus /functioneren en beoordelen.

2.6 Tussentijdse PPMO

Wanneer tijdens de afname van de jaarlijkse fysieke test of tijdens het dagelijks functioneren blijkt dat er een verandering in de medische gesteldheid van de medewerker is opgetreden met mogelijke gevolgen voor het goed uitvoeren van de taken en voor het veilig en verantwoord werken in de functie, dan kan dit aanleiding zijn voor een tussentijds PPMO. De werkgever neemt dan het initiatief voor deze tussentijdse keuring of voor een medisch onderzoek anderszins.

2.7 Aanstellingskeuring (AK)

Naast PPMO kent de rechtspositie (CAR-UWO nog een andere keuring. Dat is de aanstellingskeuring. De AK wordt voor afgenomen om te bepalen of de kandidaat geschikt is voor de repressieve functie. De inhoud van de AK is op een groot aantal punten gelijk aan PPMO. Daarom wordt de AK gezien als eerste keuringsmoment, een nulmeting.

2.8 Jaarlijkse fysieke test

In de CAR-UWO is geregeld dat jaarlijks de fysieke conditie van de medewerker moet worden getoetst.

Advies van Brandweer Nederland om als jaarlijkse fysieke test de brandbestrijdingstest te gebruiken, omdat:

- De BBT gevalideerd is als fysieke test voor AK en PPMO
- De test een directe relatie heeft met de functie
- De test zich uitstekend geschikt is als functionele fysieke test
- De (delen van) test onderdeel kunnen zijn van de jaarlijkse oefenkaarten
- Medewerkers jaarlijks ervaring houden/op doen met de testen voor het “echte” PPMO
- Optimaal gebruik gemaakt wordt van faciliteiten.

Voor medewerker is het een herkenbare test en heeft als voordeel dat de medewerker direct feedback krijgt op zijn functionele geschiktheid en (zodanig) gericht advies krijgt om de volgende PPMO-test weer met goed gevolg af te kunnen leggen.

NB:

In het jaar dat PPMO wordt afgenomen, kan het fysieke deel van PPMO tevens gelden als jaarlijkse test. De regio kan zelf bepalen welke toets zij gebruiken om jaarlijks de fysieke conditie van de medewerker te toetsen.

2.9 Medezeggenschap

PPMO is door LOGA-partijen vastgesteld en vastgelegd in de rechtspositie van medewerkers. Hiertoe heeft de OR geen instemmingsrecht meer op de inhoud van PPMO. Het is wel aan te raden de OR te betrekken bij de invoering van PPMO en de AK in de organisatie. Dit is echter meer van informatieve aard.

De OR heeft wel een rol bij het bepalen van de inhoud van de jaarlijkse fysieke test. Hiervoor kan het fysieke deel van PPMO worden gebruikt. Er is overeenstemming met de OR nodig om hiertoe over te kunnen gaan.

3.0 Wat is nodig voor PPMO en AK?

3.1 Implementatie PPMO:

Voor de implementatie van PPMO is het gewenst om gebruik te maken van een projectteam, waarin verschillende disciplines zijn vertegenwoordigd.

- Projectleider met mandaat en steun van het management
- Lijnmanager Repressie
- P&O-adviseur en/of Arbo-coördinator
- Sport-instructeur/Testleider
- Brandweerinstructeur/Testleider
- Controller
- Vertegenwoordiger Arbo-dienst

3.2 Fasering invoer PPMO:

Voor zowel de organisatie als de medewerker is het van belang dat de ruimte genomen wordt om proef te draaien. Voor de medewerker om een beeld te krijgen wat de test inhoudt. Advies is te starten met een 0-meting. Enerzijds een kennismaking voor de medewerker en anderzijds een indicatie te krijgen over de fysieke gesteldheid, zonder dat het onmiddellijk rechtsgevolg heeft. Voor de organisatie om de doorlooptijd en een efficiënte planning te doorgronden, testleiders goed op te leiden en om tegen een aantal besispunten aan te lopen waarover afspraken gemaakt moeten worden.

3.3 Rol lijnmanagement:

De lijnmanager moet werkgeversverantwoordelijkheid kunnen nemen. Voorlichting over inhoud van AK & PPMO en relatie met bedrijfsgezondheidszorg en HR-instrumenten is een voorwaarde. Begeleiding bij de implementatie en ondersteuning bij de uitvoering door HR adviseurs en bedrijfsarts ligt voor de hand.

3.4 Rol staf (HR/P&O, Arbo-coördinator):

HR/P&O en/of Arbo-coördinator stellen hun kennis in dienst van een juiste uitvoering van PPMO. Zij kunnen vanuit hun expertise de relatie leggen met bedrijfsgezondheidszorg en HR instrumenten en het lijnmanagement ondersteunen en adviseren om de gewenste doelstellingen te bereiken.

3.5 Rol Arbodienst: (afspraken keuringsartsen) Van belang hierbij is dat de arbodienst afspraken maakt over hoe gegevens uit de keuringen over te brengen naar lijnmanagement/P&O. Zij geven immers uitsluitsel over de functionele geschiktheid van de medewerker en adviezen voor wat betreft de loopbaanmogelijkheden (PPMO als sondering voor geschiktheid voor eerste loopbaan). Tot wanneer zijn de adviezen nog vrijblijvend en vanaf wanneer is geen sprake meer van een keuze, maar van een verplichting om een tweede loopbaanplan op te stellen.

Bij de uitvoering van PPMO hebben de keuringsarts en assistenten vanuit de Arbo-dienst een rol

3.6 Rol testleider:

De testleider is opgeleid en wordt gecertificeerd door het IFV. Hij heeft de algemene leiding bij de fysieke testen. Draagt zorg voor rust in de testomgeving en handelt volgens het testprotocollen. Schouwt de uitvoering van de kandidaat en legt afwijkingen en resultaten vast voor de keuringsarts. **Zie bijlage**

3.7 Rol testassistent:

Ondersteunt de testleider bij de uitvoering/ van de brandbestrijdingstest en traplooptest en registratie van resultaten. Draagt (mede) zorg voor de veiligheid van de kandidaat, het materiaal en een correcte baan. **Zie bijlage**

3.8 Testbaan brandbestrijdingstest

De apparatuur van de testbaan dient aan alle Arbo-eisen te voldoen, om medewerkers op een veilige en verantwoorde manier de test te kunnen laten uitvoeren.

De brandbestrijdingstest wordt volgens een bepaald protocol uitgevoerd en de apparatuur dient aan alle eisen qua afmetingen (hoogte(n), lengte(n), breedte(s), gewichten te voldoen. De afstanden tussen de verschillende onderdelen zijn bepaald.

Omdat op 2 onderdelen met kracht en gewicht wordt gewerkt wordt aanbevolen om een onderhoudscontract af te sluiten en de apparatuur jaarlijks te laten ijken.

3.9 Lokatie traplooptest:

Indien wordt gekozen voor uitvoering van de reguliere traplooptest, dient deze aan de eisen te voldoen zoals deze in het testprotocol zijn gesteld.

3.9.1 Alternatieve traplooptest:

Indien gebruik gemaakt wordt van de Stairmaster, dient deze volgens het protocol te worden uitgevoerd. De Stairmaster dient aan de technische specificaties en veiligheidsvoorzieningen te voldoen, zoals is vastgesteld.

4.0 Financien

Structurele/incidentele kosten

Berekeningsmodel: zie bijlage

5.1 Adviezen:

5.2 Aandachtspunten evaluatie LOGA

Uitvoering PPMO:

- inhoud vragenlijst + biometrische deel
- inhoud functionele testen
- aanpassingen functie-praktijk
 - onderzoek slang doorvoeren (gewicht?)
 - onderzoek deur forceren (op 1 hoogte, anders met zaag)
 - vervangen ladderwagen door hoogwerker (hoogtevreestest)
 - eventuele functie-differentiatie
- aandachtspunten uitvoering (kosten, uitvoerbaarheid)
- aanbeveling PPMO voor piket-officieren

Uitkomsten PPMO:

- Aantal signaleringen per onderdeel.
- Aantal adviezen m.b.t. vervroegde tweede loopbaan.
- Aantal adviezen dat langer doorwerken verantwoord is.
- Tendensen (verschillen m/v, op basis van leeftijd, beroeps/vrijwilligers).
- Advies van kernteam m.b.t. maten en gewichten, advies van bedrijfsartsen m.b.t. medische normeringen
- aantal blessures, overige bijzonderheden

Overig:

- aanbeveling PPMO voor piket-officieren
- aanbeveling sportbeleid voor vrijwilligers?

5.3 Landelijke registratie testresultaten:

5.4 Advies /aandachtspunten contractering Arbodiensten

Bijlagen:

Werkinstructies

