



**UNIVERSITEIT
GENT**

WELZIJN OP HET WERK VAN POLITIEPERSONEEL EN ANDERE FIRST RESPONDERS INGEZET IN NOODSITUATIES

Studiedag: Crisissen van de toekomst. Uitdagingen in crisisparaatheid – Bart Vanclooster, Ir – 31 mei 2022

INHOUD

- Welzijnswet en Codex
- Interventiezone als arbeidsplaats
- Eigenschappen interventiezone
- Onderzoek: methodiek
- Preventieprincipes (selectie)
- DRBS (selectie)
- Multidisciplinaire interventies
- Een noodsituatie in een noodsituatie
- Psychosociale aspecten op het werk
- Conclusie
- Zijn er afwijkingen mogelijk?
- Is een minder strenge regelgeving mogelijk?
- Aanbevelingen



WELZIJNSWET EN CODEX

– Welzijnsregelgeving

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/toelichting-over-de-welzijnswet>.
- Codex over het welzijn op het werk. <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk>.

‘De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.’

– Kortweg: ‘Welzijn op het werk’

#	DOMEINEN
1	arbeidsveiligheid
2	bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
3	psychosociale aspecten van het werk
4	ergonomie
5	arbeidshygiëne
6	verfraaiing van de arbeidsplaatsen
7	maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op punten 1 tot 6.

INTERVENTIEZONE ALS ARBEIDSPLAATS

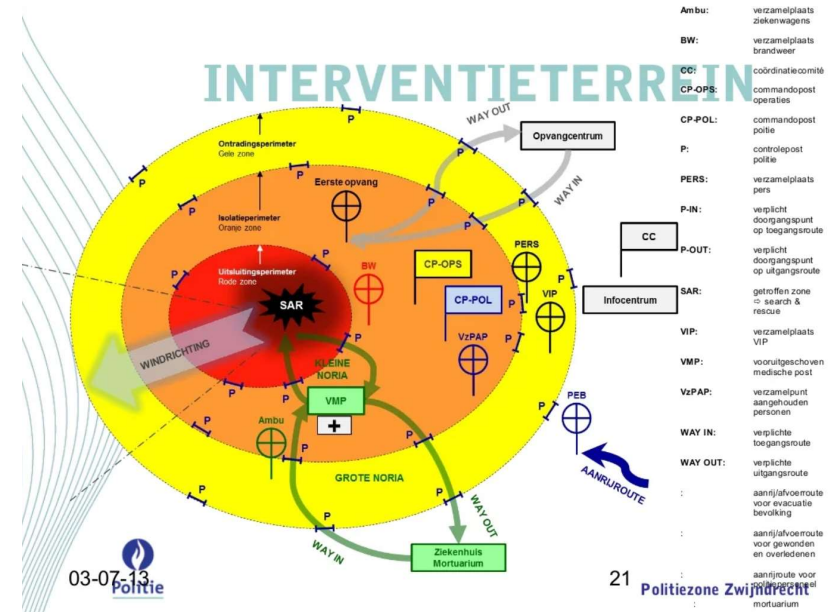
– De arbeidsplaats (welzijnsregelgeving):

‘elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich

- binnen of buiten een inrichting bevindt;**
- in een besloten of in een open ruimte bevindt’**

– Interventiezone als bijzondere arbeidsplaats

- Koninklijk besluit van 22 mei 2019 betreffende de noodplanning en het beheer van noodsituaties op het gemeentelijk en provinciaal niveau en betreffende de rol van de burgemeesters en de provinciegouverneurs in geval van crisisgebeurtenissen en -situaties die een coördinatie of een beheer op nationaal niveau vereisen. BS. <https://crisiscentrum.be/nl/documentation/wetgeving/22052019-koninklijk-besluit-betreffende-de-lokale-noodplanning>.
- Rode zone (uitsluitingsperimeter)
- Oranje zone (isolatieperimeter)
- Gele zone (ontradingsperimeter)



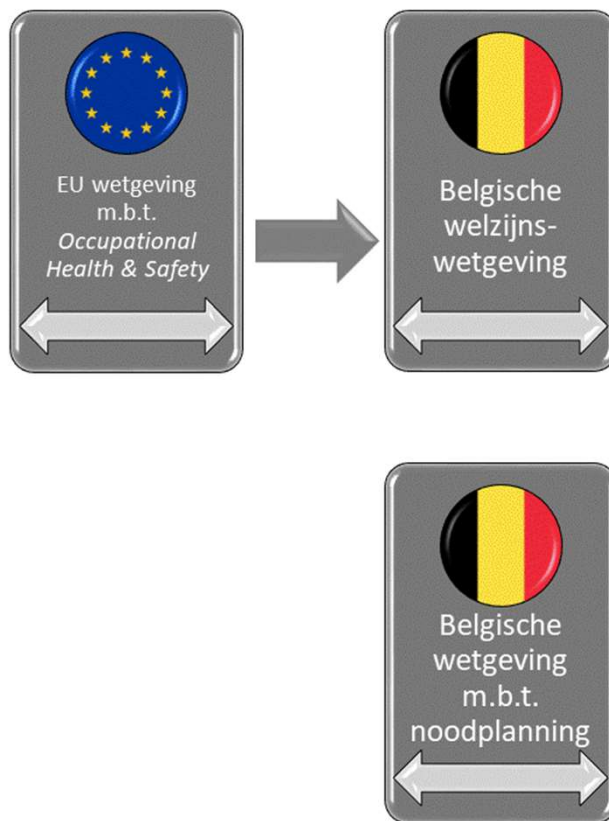
EIGENSCHAPPEN INTERVENTIEZONE

- VUCA
 - Volatile Vision
 - Uncertain Understanding
 - Complex Clarity
 - Ambiguous Agility
- Leidinggevendenden moeten in staat zijn om
 - te **anticiperen** en te **reageren** op een snel en van aard wijzigende omgeving;
 - **doortastend** te kunnen **optreden** ondanks het gebrek aan duidelijke richting;
 - te **navigeren doorheen** de **chaos** en de **verwarring** eigen aan de omgeving;
 - **effectiviteit** te **handhaven** ondanks continue verrassingen en een gebrek aan voorspelbaarheid.

ONDERZOEK: METHODIEK

The work as described

Gebaseerd op analyse van wetgeving



The work as done

Gebaseerd op analyse van vakliteratuur



PREVENTIEPRINCIPES 1/4 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
voorkomen van risico's	"Waar het leven van burgers op het spel staat, moet worden ingegrepen om erger te voorkomen." (C. Busch)



PREVENTIEPRINCIPES 2/4 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen	"De meeste problemen ontstaan bij de zogenaamde fast-burning situaties waarbij risico's opduiken wanneer niemand het vermoedt noch verwacht." (W. Bruggeman)
bestrijding van de risico's bij de bron	idem



PREVENTIEPRINCIPES 3/4 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
vervangen van wat gevaarlijk is door wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is	“milieurisico’s zijn nu eenmaal het voornaamste product zijn geworden van onze industriële samenleving” (U. Beck)



PREVENTIEPRINCIPES 4/4 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
rekening houden met de stand van de techniek	“voortdurende kennis- en innovatiekloof bij de politie en andere overheidsdiensten” (W. Bruggeman)
• verstrekken van passende instructies aan de werknemers • een redelijke garantie op de naleving van deze instructies	“improvisatie, het vermogen om zich aan te passen en creativiteit zijn kritische succesfactoren” (J.R. Harrauld)
materiële maatregelen hebben voorrang op iedere andere maatregel	• “naast een technologische en een systeembenadering is ook een culturele benadering vereist” (P. Hudson) • “belang van veiligheidscultuur: reporting culture, just culture, flexible culture, learning culture” (J. Reason)
voorlichten van de werknemer over • de aard van zijn werkzaamheden, • de daaraan verbonden overblijvende risico's en • de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken	Geen evidentie gezien de enorme tijdsdruk en werken in een complexe en onzekere omgeving (W. Bruggeman)

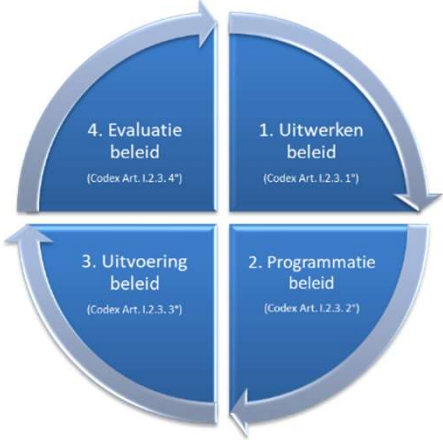
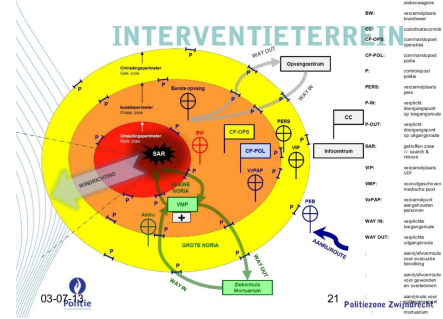
DRBS 1/2 (SELECTIE)

The work as described

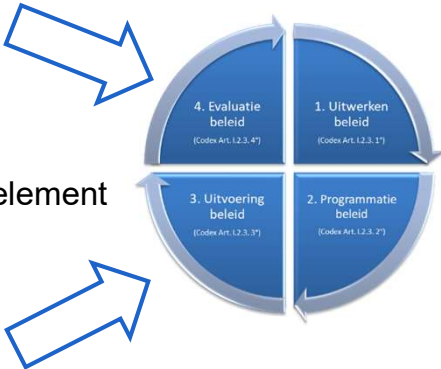
Het dynamisch risicobeheersingssysteem = Wettelijke systeembenadering (Mgt systeem)



DRBS 2/2 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
Voor alle elementen van het DRBS geldt: tijdig het advies inwinnen van de IDPBW/EDPBW 	<u>Tijd</u>: Quid - fast-burning situaties? (W. Bruggeman) - tijdsdruk? (W. Bruggeman) 24/7 bereikbaarheid van IDPBW/EDPBW? <u>Ruimte</u>: toegang tot rode – oranje zone 
Voor alle elementen van het DRBS geldt raadplegen van het CPBW	<u>Inhoud</u>: “Preventieadviseurs moeten zich met hun eigen zaken bemoeien!” (C. Busch) (gelijkaardig)

DRBS 2/2 (SELECTIE)

The work as described	The work as done
- Evaluatie beleid - Uitvoering beleid: superviserend element 	“Er worden te weinig lessen worden getrokken uit evaluaties” (W. Bruggeman) “Het ontbreken van een evaluatiecultuur” (A. Dormaels) “Onvoldoende middelen om de lessen effectief te implementeren” (T. Dereymaeker) “sommige protocollen zijn onbestaande, bestaande protocollen zijn niet afdoende, goede protocollen worden <i>in the heat of the moment</i> niet gevolgd” (National Commission on Terrorist Attacks Upon the US) 

MULTIDISCIPLINAIRE INTERVENTIES

The work as described werknemers van verschillende bedrijven op eenzelfde arbeidsplaats	The work as done
opschaling monodisciplinair → multidisciplinair: op de hoogte brengen van hoofd IDPBW van alle activiteiten op de arbeidsplaats (interventiezone)	Quid bereikbaarheid IDPBW (24/7 permanentie)?
samenwerking, coördinatie en informatie-uitwisseling m.b.t. welzijn op het werk. 	“monodisciplinaire interventieplannen worden vooral uitgewerkt vanuit de eigen discipline; dit bemoeilijkt de interactie” (A. Duchatelet) - pleidooi voor multidisciplinaire analyse in geval van interferentie met het vakgebied van andere disciplines (S. Schaap) “Een discipline-1 lid klaagt aan dat hoewel deze diensten onder dezelfde minister vallen hun werking onvoldoende op elkaar is afgestemd. De kennisdeling vanuit de federale overheid komt maar niet op dreef” (A. Dormaels) “de werking van een Coördinatiecomité varieert (J. Van Den Bossche) - van chaotisch, paniekerig, onbesluitvaardig, niet professioneel en getuigend van slechte communicatie - tot effectief, kwaliteitsvol, doordacht, goed georganiseerd en een meerwaarde biedend.” “de diensten hebben allemaal hard gewerkt, maar niet of onvoldoende samengewerkt!” n.a.v. aanslagen 2016 (W. Bruggeman)

EEN NOODSITUATIE IN EEN NOODSITUATIE 1/3

The work as described KB van 22 mei 2019: beschrijving van noodsituatie Welzijnsreglementering: een noodsituatie op de arbeidsplaats (interventie zone)	The work as done
• gebaseerd op risicoanalyse	
• evacuatie	aanslagen in New York van 11 september 2001: (J. Dwyer en K. Flynn): • evacuatie van de brandweerlui uit de noordelijke WTC-toren werd nauwelijks aangevangen ondanks waarschuwingen voor een nakende ineenstorting • † 121 brandweerlieden 
• nodige verbindingen, alarm- en communicatiesystemen	• “het is van groot belang dat elkeen bij machte moet zijn om het gehele ASTRID systeem in de meest complexe situaties te kunnen gebruiken” n.a.v. aanslagen 2016 (W. Bruggeman)
 • Veiligheidsoefeningen, informatie en instructies, eerste hulp, brandbestrijding	p.m.

EEN NOODSITUATIE IN EEN NOODSITUATIE 2/3

The work as described Welzijnsreglementering: een noodsituatie op de arbeidsplaats (interventie zone)	The work as done
• In geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar: • De werknemer • verlaat de gevaarlijke zone verlaat; • mag daar geen nadeel van ondervinden; • brengt onmiddellijk het bevoegde lid van de HL en de IDPBW hiervan in kennis. • in uitzonderlijke, naar behoren gemotiveerde gevallen worden de werknemers verzocht hun werk te hervatten in een werksituatie waarin nog een ernstig en onmiddellijk gevaar bestaat. • In geval van onmogelijkheid om contact op te nemen met de bevoegde hiërarchische chef, moet de WG er voor zorgen dat de WN de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen het gevaar te voorkomen.	• intrinsiek gevaarlijk karakter van de interventiezone (W. Bruggeman) (C. Busch) (L. Vanrobaeys)

EEN NOODSITUATIE IN EEN NOODSITUATIE 3/3

The work as described	The work as done
Welzijnsreglementering: een noodsituatie op de arbeidsplaats (interventie zone)	
• Psychosociale aspecten op het werk	
• maatregelen om PTSD te voorkomen of te beperken (wordt enkel vermeld m.b.t. noodsituatie in context van welzijnsregelgeving)	• problematiek is ruimer • potentieel risico op traumatische stress bij first responders (E. De Soir) (N. Rentmeesters) • psychologische steun aan bepaalde actoren van de interventie- en hulpketen n.a.v. aanslagen 2016 (W. Bruggeman)
• procedures die aangepast zijn aan gevallen van geweld van externe oorsprong.	• geweld tegen politie en andere first responders (V. Laureys) (E. Bergman)

PSYCHOSOCIALE ASPECTEN OP HET WERK 1/2

The work as described	The work as done
- In het kader van de PsySoc risicoanalyse dient de werkgever o.a. rekening te houden met de situaties die aanleiding kunnen geven tot - stress of burn-out,	- Stress in VUCA-omgeving - Beslissingen nemen en coördineren (A. Dormaels) - Psychologisch incasseringsvermogen wordt op de proef gesteld (L. Vanrobaeys) - Potentially traumatic events (PTE) (N. Rentmeesters)
schade aan de gezondheid die voortvloeit uit geweld (psychisch of fysiek; bedreiging of aanval)	- Geweld - Handhaving van de rechtsorde en de openbare veiligheid (V. Laureys); - Slachtoffer van beschimping, bedreiging, slagen, etc. (V. Laureys); - Soft targets (terrorisme) (W. Bruggeman)

PSYCHOSOCIALE ASPECTEN OP HET WERK

Preventieve maatregelen		Codex Art. I.2-7.		
		Prio 1 Risico's voorkomen (WW Art. 5-§1.a)	Prio 2 Schade voorkomen	Prio 3 Schade beperken
WW Art. 5-§1.e en Codex Art. I.2-7.	Prio 1 Op Niv van de Org in haar geheel	Prio's (WW Art. 5-§1.h) T: materiële (technische) maatregelen O: andere (organisatorische) maatregelen M: bedrijfscultuur (mens)*	Prio's T O M*	Prio's T O M*
	Prio 2 Op Niv van elke groep van [...] functies	Prio's T O M*	Prio's T O M*	Prio's T O M*
	Prio 3 Op Niv v/h individu	Prio's T O M*	Prio's T O M*	Prio's T O M*

*: niet vermeld in welzijnsregelgeving

PSYCHOSOCIALE ASPECTEN OP HET WERK 2/2

Preventieve maatregelen		Codex Art. I.2-7.	
WW Art. 5-§1.e en Codex Art. I.2-7		Prio 1 Risico's voorkomen (WW Art. 5-§1.a)	Prio 2 Schade voor
	1° Werkgever dient samen te werken met de preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk (PA-PA)	Prio's (WW Art. 5-§1.h) T: materiële (technische) maatregelen O: andere (organisatorische) maatregelen M: bedrijfscultuur (mens)*	3° Advies van PA-PA m.b.t. technische maatregelen vraagt multidisciplinaire aanpak in nauwe samenwerking met PA's van andere disciplines.
	Prio 2 Op Niv van elke groep van [...] functies	Prio's T O M*	Prio's T O M*
	Prio 3 Op Niv v/h individu	Prio's T O M*	Prio's T O M*

2° advies PA-PA m.b.t. schade beperken op individueel niveau.

- E.g. individuele psychotherapeutische behandeling voorzien;
- MAAR, ook andere velden van de matrix moeten overwogen worden!

*: niet vermeld in welzijnsregelgeving

CONCLUSIE

- Enerzijds, heeft het er alle schijn van dat de welzijnsreglementering niet geschreven werd met de inzet van de interveniërende disciplines in noodsituaties voor ogen. Sommige bouwstenen van deze wetgeving lijken onuitvoerbaar.
- Anderzijds, biedt de welzijnsreglementering een stevige hefboom voor tekortkomingen inzake
 - voorlichting en opleiding van personeel;
 - interdisciplinaire samenwerking;
 - coördinatie en informatie-uitwisseling;
 - de psychosociale aspecten en geweld tegen first responders;
 - evaluatie van het beleid.

ZIJN ER AFWIJKINGEN MOGELIJK?

- De werkgever dient rekening te houden met de **aard van de activiteiten** en de **specifieke risico's** eigen aan die activiteiten.
- Er wordt **geen redelijkheidsclausule** geëxpliciteerd in de welzijnsregelgeving:
 - De wetgever beoogt wel een zekere redelijkheidstoets: algemene zorgvuldigheidsplicht die op een redelijke wijze moet geïnterpreteerd worden.
(MvT)
 - Rechters brengen weinig begrip op voor werkgevers die omwille van financieel-economische overwegingen nalaten een ernstig veiligheidsbeleid te voeren.
(C. Persyn)
- De **inbreuken** op de bepalingen van de welzijnsregelgeving worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

IS EEN MINDER STRENGE REGELGEVING MOGELIJK?

The work as described	Omzetting → The work as described
<u>Kaderrichtlijn:</u> (Richtl.Raad 89/391/EEG) Deze richtlijn is van toepassing op de Politie, <u>maar geldt niet</u> wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten bij de Politie de toepassing ervan in de weg staan. <u>In dat geval</u> moet ervoor worden gezorgd dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers van de Politie <u>zoveel mogelijk</u> worden verzekerd, met inachtneming van de doelstellingen van deze richtlijn.	<u>Welzijnsregelgeving:</u> <u>De Koning kan</u> bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van de politiediensten met het oog op het bereiken van een <u>gelijkwaardig beschermingsniveau</u>.
	<u>Arbowet en -regelgeving:</u> Werkgevers- en werknemersorganisaties beschrijven in een Arbocatalogus gezamenlijke afspraken over de wijze waarop zij (zullen) voldoen aan de doelvoorschriften uit de Arbowet en -regelgeving die gaan over veilig en gezond werken.
	<u>Health and Safety at Work etc. Act 1974 (HASAWA)</u> Deze wet verplicht de werkgever te zorgen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers <i>so far as is reasonable practicable</i> (SFAIRP). De HASAWA vereist niet dat alle risico's worden geëlimineerd. In essentie betekent dit dat politieagenten en medewerkers verstandig en verantwoordelijk moeten handelen binnen <i>the command and control</i> van hun werkgever.

AANBEVELINGEN

De facto wordt er in de interventiezone afgeweken van de welzijnsregelgeving zonder dat dit wettelijk is vastgelegd. Nochtans kunnen er wettelijk uitzonderingen voorzien worden.

Het is aan te raden om rekening te houden met de volgende elementen:

1. **Differentiatie van het aanvaardbaar risico**

Het is aangewezen dat de interveniërende disciplines tijdens noodsituaties in uitzonderlijke, naar behoren gemotiveerde gevallen de toelating krijgen om af te wijken van sommige minimale en nodige preventiemaatregelen.

2. **Harmonisering van het aanvaardbaar risico**

Bovendien is het aan te bevelen om de samenwerking, coördinatie en informatie-uitwisseling tussen de interveniërende disciplines aangaande de aanvaardbare risico's in de interventiezone te versterken.

3. **Organisatiecultuur**

Gezien het VUCA-karakter van de interventiezone zijn echter ook improvisatie, het vermogen om zich aan te passen en creativiteit cruciaal voor het succesvol beheren van de noodsituatie. Hiervoor is een aangepaste organisatiecultuur nodig bij de interveniërende disciplines die vanuit gemeenschappelijk geleerde waarden, overtuigingen en veronderstellingen dicteert wat als passend risicogedrag moet worden beschouwd in de interventiezone.

4. **Bekendheid verhogen van de welzijnsregelgeving**

Sommige thema's binnen de wetgeving kunnen als hefboom worden gebruikt om operationele en tactische behoeftes kracht bij te zetten.

Bart Vanclooster, Ir

Vakgroep Criminologie, Strafrecht en Sociaal Recht
van de faculteit Recht en Criminologie, UGent.
PhD-student

E Bart.vanclooster@ugent.be
T +32 0 486 79 79 30

www.ugent.be

Afdeling Risicobeheersing, IDPBW Defensie
Diensthoofd

E Bart.vanclooster@mil.be
T +32 0 486 79 79 30

www.mil.be