

## **Hoofdstuk III Keuringen brandweerpersoneel**

### **Artikel 1 Algemeen**

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. De werkgever kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

### **Artikel 2 Aanstellingskeuring**

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage 1 behorende bij dit hoofdstuk.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door de werkgever zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever.

### **Artikel 3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek**

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage 2 behorende bij dit hoofdstuk.
3. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indiensttreding.
4. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
  - a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
  - b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
  - c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.
5. Als de werkgever daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.
6. Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding tot geeft, kan de werkgever de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
7. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn bezoldiging en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien

verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 NRGGA onverkort van toepassing.

8. De werkgever kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

#### **Artikel 4                    Fysieke test**

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 1, getoetst.

## Toelichting bij hoofdstuk III Keuringen brandweerpersoneel

---

### **Algemeen**

In dit hoofdstuk is de aanstellingskeuring en de periodieke medische keuring voor repressief brandweerpersoneel geregeld.

### **Artikel 1**

Omdat het werk in repressieve dienst bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de medewerker en gevaren met zich mee kan brengen voor de medewerker zelf en voor derden die zijn betrokken bij zijn werkzaamheden, wordt de medewerker in repressieve dienst onderworpen aan een aanstellingskeuring en een periodiek medische keuring. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers) in een functie van manschap a en b of bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's. Onder aanstelling in de functie van bevelvoerder, manschap A en B wordt hier niet verstaan de rechtspositionele aanstelling, maar het toegekende takenpakket door BAA op basis van de functies zoals vermeld in het BPV. De werkgever heeft de mogelijkheid andere functies aan te wijzen waarvoor de aanstellingskeuring en periodieke medische keuring wordt verplicht. Uitgangspunt hierbij moet wel zijn dat het uitoefenen van de functie belastend is voor de gezondheid van de medewerker, dan wel risico's voor derden met zich meebrengt. Hierbij dient de Wet op de medische keuringen in acht te worden genomen.

### **Artikel 2**

Al het brandweerpersoneel dat in dienst treedt in de functie van manschap A en B of bevelvoerder moet gekeurd worden. Dit zijn de functies binnen de brandweer waarbij aan medewerkers bijzondere eisen aan de medische geschiktheid worden gesteld. Dit geldt zowel voor beroepspersoneel als voor vrijwilligers. Lokaal kan worden vastgesteld bij welke andere functies ook gekeurd moet worden. Onder indiensttreding in de functie van manschap A en B of bevelvoerder wordt hier niet verstaan de rechtspositionele indiensttreding, maar het na indiensttreding toegekende takenpakket door BAA op basis van de functies zoals vermeld in het BPV

Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De inhoud van de aanstellingskeuring is vastgelegd in bijlage 1 behorende bij dit hoofdstuk. Deze aanstellingskeuring is in opdracht van het LOGA door het Coronel instituut ontwikkeld.

### **Artikel 3**

Het LOGA heeft een model gemaakt over het rechtspositioneel kader bij keuringen. Hierin staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij keuring. Dit model is onder meer te vinden op [vng.nl](http://vng.nl).

#### Lid 1

Vanwege bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweerman en vanwege de bescherming van de gezondheid en veiligheid van derden bij de uitvoering van de arbeid is het noodzakelijk om de medische geschiktheid van de medewerker ook na aanstelling te blijven toetsen. Daarom zijn regels gesteld over het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Uit het PPMO volgt een oordeel over de medische geschiktheid van de medewerker voor de uitoefening van zijn functie. Het PPMO geeft daarnaast een prognose over de belastbaarheid van de medewerker in de nabije toekomst.

#### Lid 2

De inhoud van het PPMO is ontwikkeld door het Coronel Instituut in samenwerking met de sociale partners en mensen uit de brandweerbranche. Het PPMO geeft inzicht in de ontwikkeling van de belastbaarheid. Met de keuring is beoogd in te schatten of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen aan medische geschiktheid die de functie vereist. Dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker en ter bescherming van derden die betrokken zijn bij het werk van de medewerkers.

Als uit het PPMO blijkt dat de medewerker nu of op termijn zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren dan ondernemen de werkgever en de medewerker gezamenlijk actie. Doel hierbij is de medewerker klaar te stomen voor een andere functie. Het LOGA zal in overleg met de NVBR een handreiking maken over hoe omgegaan kan worden met keuringresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.

#### Lid 3 en 4

De frequentie van het PPMO is gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker. Bij indiensttreding wordt het PPMO afgenomen als nulmeting. Vervolgens wordt iedere medewerker die jonger is dan 40 jaar eenmaal per 4 jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en 50 jaar, eens per twee jaar en medewerkers ouder dan 50 worden ieder jaar getest. Met deze frequentie is aangesloten bij het oude besluit brandweerpersoneel en dus bij de frequenties van de oude medische testen.

#### Lid 6

Oefenen is ook onderdeel van de taken van een medewerker. Bij de beoordeling van welke taken de medewerker wordt vrijgesteld moet dus ook worden vastgesteld in hoeverre de medewerker nog kan meedoen aan de oefening.

**Artikel 4**

De functie van manschap a en b en bevelvoerder stelt bijzondere eisen aan de fysieke conditie van de medewerker. Jaarlijks wordt de fysieke conditie daarom getoetst. De functiespecifieke test van het PPMO kan hiervoor gebruikt worden.