

Arbo jaarverslag 2017

Vooraf

Alle (hoofd)locaties zijn in de afgelopen jaren bezocht en hebben een Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). Alle RI&E's zijn door de ARBO dienst getoetst en volledig en betrouwbaar bevonden.

De opzet van het jaarverslag is in grote lijnen te vergelijken met die van voorgaande jaren. Dit jaarverslag is een beknopte weergave van wat in het afgelopen jaar aan risico's is geïnventariseerd en met de locatiemanagers besproken is.

In 2013 is het Arbo managementsysteem omgebouwd. Het grote voordeel hiervan is dat de locatiemanagers minder plannen van aanpak hoeven te maken en dat de preventiemedewerker Arbo beter kan monitoren hoe het er op de locaties voor staat waar het gaat om arbeidsomstandigheden. Verderop in het jaarverslag meer hierover.

Arbo op de agenda

Arbo staat op "de agenda" van veel locaties. Er is steeds meer aandacht voor de diverse risico's die op een locatie kunnen voorkomen. En daar wordt goed op geanticipeerd door het management en medewerkers. Is er op een locatie bijvoorbeeld fysieke belasting, dan worden tilcursussen gegeven, passende tilhulpmiddelen aangeschaft en kijkt een fysiotherapeut of ergotherapeut zo nodig mee naar de manier van tillen en transfers. Is er op een locatie agressie, dan wordt vaak de afdeling Leren en Ontwikkelen ingeschakeld en gevraagd om bijvoorbeeld een training Veilig Verder of andere cursus/training te verzorgen. Bij de preventiemedewerker Arbo komen regelmatig vragen binnen over werkplek onderzoeken, fysieke belasting, agressie, machineveiligheid, beeldschermwerk, klimaat, geluidsmetingen, biologische agentia enzovoort.

De risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) en de opvolging daarvan is in de Arbo-wet geregeld en een verplichting vanaf 1994. Een verplichting impliceert over het algemeen een moeten. De afgelopen jaren is dit moeten bij het management van de Gemiva-SVG Groep vooral ook een willen geworden. Het management wil over het algemeen Arbo 'goed op orde' hebben. Kwaliteitsdenken is hierbij ook een uitgangspunt. Zijn de arbeidsrisico's als fysieke belasting, agressie, werkdruk enzovoort goed in kaart gebracht, dan kun je ook actie ondernemen om deze arbeidsrisico's te verminderen. En daarmee bijvoorbeeld het verzuim als gevolg van de arbeidsrisico's. Verderop in het jaarverslag is te lezen hoe hieraan verdere invulling wordt gegeven. Het goed functionerend Arbo managementsysteem speelt hierin ook een duidelijke rol.

In juli 2017 is de Arbowet aangepast. Voor het Arbo managementsysteem van de Gemiva-SVG Groep verandert er echter niets.

Werkwijze RI&E

Voor een (opvolging van de) RI&E (een uitgebreide RI&E of Arbo quickscan) wordt een afspraak gemaakt met de locatiemanager van de betreffende locatie. Als het om een uitgebreide RI&E gaat, gaat de preventiemedewerker Arbo naar de locatie toe en is aanwezig bij een (locatie)overleg. In dit overleg



worden nut en noodzaak van de RI&E uitgelegd en wordt aan de medewerkers gevraagd de RI&E enquête in te vullen. Verder doet de preventiemedewerker Arbo een ronde door de locatie en kijkt naar risico's op het gebied van gevaarlijke stoffen, beeldschermwerkplekken, (brand)veiligheid, nooduitgangen, verbanddozen et cetera. Ook wordt aan de locatiemanager gevraagd om - eventueel samen met een BHVer - de Arbo checklist in te vullen. Met deze gegevens wordt een rapport gemaakt waarin de gesignaleerde risico's staan en worden adviezen gegeven om de risico's te verminderen of op te heffen. Verder wordt aangegeven op welke termijn er actie ondernomen moet worden, door aan het advies een risico index te geven. Risico index 'laag' betekent actie binnen een half jaar, 'midden' betekent actie binnen drie maanden, 'hoog' betekent direct actie ondernemen en 'zeer hoog' betekent werkzaamheden stoppen. Dit rapport wordt verstuurd naar de locatie/de locatiemanager, de regiodirecteur, de Raad van bestuur, de ondernemingsraad en de Arbodienst. De locatiemanager en de regiodirecteur maken vervolgens een plan van aanpak naar aanleiding van de lijst knelpunten en risicofactoren en de toetsingsrapportage van de Arbodienst. Dit plan van aanpak wordt naar de preventiemedewerker Arbo gestuurd. Het plan van aanpak en de RI&E rapportage moet ook binnen het team van de betreffende locatie worden besproken.

De Arbodienst toetst de rapportage op volledigheid en betrouwbaarheid en maakt hiervan een rapport. Soms geeft de arbeidshygiënist die deze toetsing doet ook adviezen om een bepaald risico nog op te nemen of de risico-index te veranderen. Als het verslag van de arbodienst bij de RI&E rapportage gevoegd is, is de RI&E volledig.

De volledige RI&E ligt op de betreffende locatie, bij de regiodirecteur, bij de RvB en is te vinden in de administratie van de preventiemedewerker. Deze rapportage is ook inzichtelijk voor de Arbo arts.

Bij een Arbo quickscan komt de preventiemedewerker naar een locatie toe en neemt met de locatiemanager en/of een BHVer de laatstgehouden RI&E door. Verder wordt een ronde door het pand gedaan. Hierbij let de preventiemedewerker Arbo op de eerder genoemde aandachtspunten en risico's. De rapportage van de Arbo quickscan gaat naar de locatiemanager en regiodirecteur en is te vinden in de administratie van de preventiemedewerker.

Arbo managementsysteem

In 2013 is, mede naar aanleiding van signalen vanuit het management, het Arbo managementsysteem veranderd.

Locatiemanagers hebben in toenemende mate te maken met verhoging van de werkdruk. Waar het kan, proberen we om hier iets aan te doen. De grootste veranderingen zijn dat:

- de RI&E niet meer eens in de vier jaar gehouden wordt;
- de preventiemedewerker Arbo eens per twee jaar naar de locatie komt voor een Arbo quickscan;
- daardoor de plannen van aanpak aanmerkelijk korter worden.

Bovendien kunnen de medewerkers tijdens het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek ook Arbo gerelateerde punten aangeven. Hierdoor wordt de werkdruk van het management, met name de

locatiemanagers, minder en kan de preventiemedewerker Arbo beter monitoren hoe het er op de locaties voorstaat waar het gaat om arbeidsomstandigheden.

Wanneer op een locatie een - door de Arbodienst getoetste - RI&E aanwezig is, hoeft er in principe geen nieuwe RI&E gemaakt te worden. Een nieuwe RI&E is wel van toepassing als binnen de locatie de risico's zijn veranderd (bijvoorbeeld meer agressie of fysieke belasting), de wet en regelgeving wijzigt, er nieuwe wetenschappelijke inzichten zijn of in de huisvesting van de locatie iets is veranderd (bijvoorbeeld een verbouwing).

Tijdens het tweejaarlijks bezoek van de preventiemedewerker aan de locaties worden de lijst knelpunten en risicofactoren met het daarbij behorende plan van aanpak van de laatstgehouden RI&E doorgenomen. Wanneer er aanleiding is om naast deze rondgang toch een volledige RI&E te houden (zie eerdere criteria), wordt deze alsnog gepland.

Voor de ambulante dienstverleningen is een apart onderdeel opgenomen in het beleid.

Omdat een rondgang op de locatie bij de ambulante dienstverlening in praktische zin niet mogelijk is (begeleiden achter de voordeur) en de RI&E jaarlijks op de agenda van het overleg terug moet komen, is besloten om de locaties van de ambulante dienstverlening niet meer te bezoeken. Tijdens de jaarlijkse bespreking van de laatstgehouden RI&E moeten alle Arbo aspecten aan bod komen. Ook is daarbij aandacht voor de bijzondere risico's (onhygiënische situaties, verslavingsproblematiek, honden die niet onder controle van het baasje zijn enzovoort) waarmee medewerkers van de Ambulante dienstverleningen te maken krijgen.

In 2015 is een aandachtspuntenlijst Arbo gemaakt. Deze lijst is bedoeld voor ambulant medewerkers en medewerkers van de Gemiva-SVG Groep die ook binnen andere organisaties werken. De bedoeling van deze lijst is dat bovengenoemde medewerkers zich meer bewust zijn van de risico's die zij en hun collega's kunnen tegenkomen in het werk. Een ander doel is dat naar aanleiding van deze lijst, Arbo onderwerpen gesignaleerd en besproken kunnen worden. Op deze aandachtspuntenlijst staan doorverwijzingen naar de diverse themapagina's op het intranet.

In 2017 is na overleg met en instemming door de ondernemingsraad besloten om de Arbo quickscan - op proef voor twee jaar - meer met de medewerkers te houden in plaats van met alleen de locatiemanager. De medewerkers ervaren de arbeidsrisico's directer in hun dagelijks werk en kunnen daardoor goed aangeven hoe zij de arbeidsrisico's ervaren.

Bezochte locaties en RI&E in 2017

In 2017 is op de volgende locaties een Arbo quickscan of een volledige RI&E gehouden:

Ankerplaats, Ambulante dienst Jeugd Rotterdam, Ambulante dienst Krimpenerwaard, Ambulante dienst Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland, Atalanta, Aves, Baanbreker, Bijenkorf, Binders, Brouwersdijk, Bruglokaal, Calypso, Castorstraat, Centrale nachtzorg, Cronesteijn (hoeve), Cygnus, D'n Duyt, De Bonte Koe, De Driehoek, De Krom, De Mingel, De Werf, Debussyring, Dorpszicht, Duiker, Duytzicht, Ebbe en Vloed, Elsenhoeve, Entrez, Facilitaire dienst (en TD Swetterhage, keuken, winkeltje), Fransezoom (alle

woningen), Gading, Gading etalage, sport@gading en design@gading, Geer, Gelderhof, Geverstraat, Gouwe team, Hendrikshoeve, Het Hof, Hoekmaat, Hoekse Gang en Manege Hoekse Gang, Hoge Gouwe, Ibis, IJsselhage, Irishof, Jakweide 101-104, Jakweide 105-107, Jakweide 108 (de Werkplaats), Jakweide 109, Jakweide 110, Jakweide 111, Jakweide 112, Jakweide 113, Jakweide 114, Jakweide 115, Jakweide 116, Jakweide 117, Jakweide 119, Julianastraat, Karveel en Kogge, Kerspел, Kerspelpad 14, Kleine Oase, Kwekerij Groei en ontwikkeling, Land voor water, Logeerhuis Alphen, Noordbaan, Nesse, Ommedijk, Ophelia, Oude Vest, Overweg, Papenhoeve, Pak-inn, Poolmanweg, Populier en appartementen Fleminghof, Roodbontweide 25, 27, 29, 31, Ronde, Rustenborch, Schouwenhof en Hofstede, Sotaweg, Spar buurtsuper, Spoorzicht, Symfonie, 't Getij, Thiendenland, Thijssewaan, Tilly Koenenlaan, Tom (overleg over Arbo), Variant Dordrecht (Groenderij, Gemivaria, Duurzaamheidcentrum Weizigt, Fideel, Serviceteam), Vlechtbaan, Vlier, Vlietlande, Walnoot, Waterviolier en Zonnedaau, Werklink, Westeinder, Wieken, Wilgenhove, Witrikweide 2, 4, en Zwartbontweide 5, 7, Woonvorm Gouda, Zij aan Zij (Vlietwijk, servicecentrum Zij aan Zij, Zonnehoeke, Zwartbontweide 1, 3, 9, 11, Zwartbontweide 2, 4, Zwartbontweide 6, Zwartbontweide 10, 12, De Ark woongemeenschap (externe organisatie).

Steeds meer wordt samengewerkt met andere organisaties. Onder andere in het kader van de WMO. Cliënten en medewerkers van de Gemiva-SVG Groep verrichten hun werkzaamheden bijvoorbeeld in gebouwen van andere organisaties als verzorgingshuizen, (kinder)boerderijen, een kwekerij enzovoort. Wanneer voor zo'n organisatie/gebouw geen RI&E aanwezig is, kan in onderling overleg besloten worden dat de RI&E door de preventiemedewerker van de Gemiva-SVG Groep wordt gedaan. Papenhoeve in Papendrecht en Sijthoff Cultuur zijn hiervan voorbeelden. Als al een RI&E aanwezig is, beoordeelt de preventiemedewerker de RI&E van de samenwerkingspartner en kijkt hierbij o.a. naar of de RI&E voldoet aan de normen die de Gemiva-SVG Groep hierin stelt. Wilgenhoven en Irishof zijn hiervan voorbeelden.

Voor alle nieuwe locaties is in 2017 een volledige RI&E gemaakt.

Arbo en verzuim en re-integratie

In 2011 is een begin gemaakt met een nauwere samenwerking tussen de afdelingen Verzuim en re-integratie en Arbo. Door deze samenwerking kan adequater beoordeeld worden wat de relatie tussen arbeidsomstandigheden en verzuim is. Hierdoor kan ook de relatie tussen verzuim en de arbeidsrisico's beter in kaart worden gebracht.

Arbeidsongevallen

Enkele jaren geleden is het beleid rond de meldingen van arbeidsongevallen opnieuw bekeken en aangepast. Het beleid staat op een themapagina van het intranet.

Hier staat de definitie van een arbeidsongeval, wat te doen bij een arbeidsongeval, hoe een arbeidsongeval gemeld moet worden en bij wie de overige informatie rond een arbeidsongeval moet terechtkomen. Het afgelopen jaar zijn er 20 interne meldingen geweest van arbeidsongevallen. Er waren geen incidenten waarbij de noodzaak bestond om deze bij de inspectie SZW te melden. De meeste interne meldingen gingen over de gevolgen bij medewerkers die te maken hebben gehad met (de gevolgen van) agressie, een paar over val incidenten.

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (inspectie SZW)

Het afgelopen jaar waren er geen arbeidsongevallen waarbij sprake was van meldingsplicht bij de inspectie SZW.

Beeldschermwerkplekken

De beeldschermwerkplekken voldoen op (bijna) alle locaties aan de richtlijnen. Waar dit niet zo is, gaat het om beeldschermwerkplekken die bijvoorbeeld in een kast staan. Het document “laat je muis los” is in het afgelopen jaar, standaard naar alle locaties die een RI&E hebben gehad, gestuurd. Hierin staan richtlijnen genoemd om de beeldschermwerkplek zo optimaal mogelijk in te richten. Deze richtlijnen zijn ook te vinden op een themapagina van het Intranet.

Werkplek onderzoek

Het afgelopen jaar is op verzoek van medewerkers en/of de leidinggevenden een aantal werkplekonderzoeken gehouden. Het ging hierbij bijvoorbeeld om beeldschermwerkplekken in combinatie met klachten aan het bewegingsapparaat. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn adviezen geformuleerd, waardoor de klachten verminderden.

Verder is een aantal locaties bezocht in verband met klachten over het klimaat. Op deze locaties zijn metingen verricht en aan de hand hiervan zijn oplossingen bedacht en voor zover mogelijk, uitgevoerd.

Er zijn diverse geluidsmetingen geweest op locaties waar met machines wordt gewerkt. Op diverse andere locaties, wordt met enige regelmaat een geluidsmeting gehouden. Dit wordt gedaan door een logopedist die verbonden is aan de betreffende regio of door de preventie medewerker Arbo. Door de manier van communiceren van een aantal cliënten, werd door medewerkers aangegeven dat zij klachten aan het gehoor, concentratie problemen et cetera kregen.

Op de locaties waar met machines wordt gewerkt is tijdens de rondgang bij de Arbo quickscan gecheckt of aan de alle eisen rond machineveiligheid wordt voldaan. Alle locaties voldoen aan de voorschriften en eisen volgens het beleid machineveiligheid.

Het beleid machineveiligheid is terug te vinden op een themapagina van het intranet.

Functie-inhoud en werkdruk

In ongeveer een derde van de locaties hebben medewerkers met schokkende gebeurtenissen te maken. Het gaat vaak om een paar medewerkers van de locatie die dit aangeven. Als oorzaak van de schokkende of aangrijpende gebeurtenissen wordt agressie, maar ook het ziek zijn en overlijden van cliënten genoemd.

Hierbij wordt standaard geadviseerd om helder te krijgen om welke schokkende gebeurtenissen het gaat en om hierover met elkaar in gesprek te gaan/blijven. De nazorg in de vorm van opvang gesprekken en eventueel een gesprek met een nazorgfunctionaris moet onder de aandacht blijven.

In steeds meer locaties wordt door een aantal medewerkers de werkdruk als structureel te hoog ervaren. Het gaat dan om ongeveer driekwart van de locaties. Als oorzaken worden genoemd: dezelfde werkzaamheden moeten met minder collega's worden verricht, de omslag naar het "nieuwe werken" in het kader van de WMO, de introductie van het PC2 en de daarbij horende cursussen. Ook de diverse (verplichte) cursussen/trainingen worden in dit kader genoemd. Werkdruk is als apart onderwerp op een themapagina van het Intranet te vinden.

Gesprekken over het functioneren/ontwikkelgesprekken:

Het systeem van gesprekken over het functioneren van de medewerkers is in 2015 vervangen door ontwikkelgesprekken. Voorbereidend op het ontwikkelgesprek kan een competentiespiegel worden ingevuld. De competentiespiegel is een tool waarmee de medewerkers door middel van een online in te vullen vragenlijst en de mogelijkheid feedback te vragen aan collega's het gesprek met hun leidinggevende over hun ontwikkeling kunnen aangaan. De ontwikkelgesprekken zijn – voor zover de preventiemedewerker bekend – door ongeveer een kwart van de medewerkers geïnitieerd.

Overigens worden op alle locaties regelmatig werk- en/of teamoverleggen gehouden.

Geluid

Regelmatig zijn er klachten over het geluid. Het gaat dan bijvoorbeeld om locaties waar machines staan, maar ook om locaties waar de cliënten harde geluiden produceren.

Cliënten in woonlocaties en activiteiten centra kunnen door bijvoorbeeld hun manier van communiceren ook harde geluiden produceren. Er zijn geluiden van 120 dB gemeten. Hiervoor is het beleid gehoorbescherming opgesteld. Hierin staan de wettelijke kaders. Verder staan hierin de overwegingen, in de vorm van een werkinstructie, om te komen tot een goed en verantwoord gebruik van gehoorbescherming. Het ontwikkelde beleid voldoet goed.

Het afgelopen jaar zijn op verzoek van het management diverse metingen op locaties verricht door een logopedist of de preventiemedewerker Arbo.

Gehoorbescherming is als onderwerp terug te vinden op een themapagina van het intranet.

Verlichting en uitzicht

Hierover zijn bijna geen klachten meer gesignaleerd in het afgelopen jaar. In - vooral - nieuwe locaties zijn veel plafond verlichtingselementen voorzien van (gematteerde) opaalkappen. Hierdoor wordt het TL licht minder fel, maar is toch voldoende licht aanwezig. Deze armaturen worden over het algemeen als erg prettig ervaren. Zowel voor cliënten die bijvoorbeeld een deel van de dag in bed liggen als door medewerkers.

Klimaat

In 2017 werd in ongeveer een kwart van de bezochte locaties door een aantal medewerkers aangegeven dat er klachten over het binnenklimaat waren. De klachten gaan over tocht, zomers te heet en 's winters te

koud, geen regelbaar klimaat, droge ogen of hoofdpijn. Een paar keer is er een vervolgonderzoek door de afdeling bouw en huisvesting uitgevoerd - vooral temperatuur/luchtvochtigheidsmetingen en onderzoeken naar het klimaatbeheersingssysteem.

Gevaarlijke stoffen

Op bijna alle locaties zijn gevaarlijke stoffen als chloor, antikalk, ammoniak en dergelijke vervangen door minder gevaarlijke en milieuvriendelijke stoffen.

Daarom is het risico op gevaarlijke combinaties van deze stoffen, zoals bijvoorbeeld een verdund soort "chloorgas" (chloor en antikalk of chloor en ammoniak) zo goed als niet meer aanwezig. Het advies aan de locaties waar nog wel gevaarlijke stoffen aanwezig zijn is standaard om gevaarlijke stoffen door niet gevaarlijke stoffen te vervangen.

In een aantal locaties zijn wel gevaarlijke stoffen aanwezig. Het gaat dan om locaties waar bijvoorbeeld een zwembad aanwezig is of op de (kinder)boerderijen. Op die locaties worden de gevaarlijke stoffen goed opgeborgen in afsluitbare kasten en in opvangbakken.

Voor "bijzondere" gevaarlijke stoffen als bijvoorbeeld cytostatica is apart beleid. Op sommige locaties is zuurstof aanwezig. Waar dit aanwezig is, zijn waarschuwingstickers bevestigd op de deur naar de ruimte waar de zuurstof opgeslagen is.

Fysieke belasting

In locaties waar sprake is van fysieke belasting, wordt door de medewerkers regelmatig aangegeven dat er vaak getild moet worden en dat medewerkers klachten aan het bewegingsapparaat hebben. In diverse locaties is gesignaleerd dat medewerkers aandoeningen hebben aan nek, schouders, armen, rug of benen. Het advies hierbij is om een tilcursus te geven en wanneer de klachten niet verminderen eventueel de betreffende medewerkers een PMO (preventief medisch onderzoek) aan te bieden. In nieuwe locaties zijn plafondtilsystemen aanwezig. Regelmatig kan de expertise van een fysio- of ergotherapeut worden ingewonnen. Deze functionarissen kijken dan specifiek mee naar bijvoorbeeld de manier van tillen van een bepaalde cliënt.

Het werkpakket "pakketje gezond" wordt, in de locaties waar dit van toepassing is, gebruikt en is bij de preventiemedewerker Arbo of via internet (www.profijtvanarbobeleid.nl) verkrijgbaar.

Verder organiseert de afdeling Leren & Ontwikkelen tilcursussen of wordt op aanvraag van de medewerkers of bij inwerken van nieuwe medewerkers een tilcursus georganiseerd.

In locaties waar fysieke belasting is, zijn de adviezen gericht op het onder de aandacht brengen en houden van til-instructies en het duidelijk krijgen wanneer en in welke omstandigheden fysieke belasting wordt ervaren. Waar nodig in overleg met een fysio- of ergotherapeut.

Fysieke belasting heeft steeds meer de aandacht van het management en de medewerkers. Er zijn voldoende tilhulpmiddelen en waar deze ontbreken of niet voldoen worden andere en/of nieuwe

hulpmiddelen aangeschaft, medewerkers krijgen tilcursussen aangeboden, fysio- en ergotherapeuten kijken mee en adviseren over een goede manier van tillen.

Fysieke belasting is als onderwerp op een themapagina van het intranet te vinden.

Werkplekinrichting

In ongeveer een kwart van de locaties heeft een aantal medewerkers klachten over gladde vloeren. Het dringende advies hierbij aan medewerkers is om geen schoenen met gladde zolen te dragen. Verder zijn gladde vloeren vaak gemakkelijk te voorkomen door een inloop- of droogloopmat neer te leggen of te verlengen.

In een aantal locaties wordt aangegeven dat stoelen niet in hoogte verstelbaar zijn en niet aan de werkzaamheden zijn aan te passen en de ruimte niet goed is ingericht om de werkzaamheden goed te kunnen doen. Over het algemeen zijn deze problemen gemakkelijk op te lossen.

Agressie

Binnen ongeveer de helft van de in 2017 bezochte locaties komt agressie in meer of mindere mate voor. In de ene locatie is dit heftiger dan in de andere. In sommige locaties zeer heftig. Agressie wordt op dezelfde locatie door de ene medewerker wel ervaren en door de andere niet of in mindere mate. In de locaties waar agressie veel voorkomt wordt over het algemeen een, aan de cliënt en locatie aangepaste training Veilig Verder gegeven of een andere training als affect neutraal handelen, gentle teaching, oplossingsgericht werken, terug naar het normale leven, traineeship moeilijk verstaanbaar gedrag enzovoort gevolgd. Waar dit niet zo is, is het advies om dit alsnog te doen.

In sommige locaties moet meer aandacht aan de opvang gegeven worden. Vooral als het gaat om eerste en vervolg opvanggesprekken. Verder kan bij ernstige agressie-incidenten beroep worden gedaan op de nazorgmedewerkers van de afdeling Leren & Ontwikkelen.

Steeds meer hebben managers en medewerkers oog voor (de gevolgen van) agressie, getuige o.a. de diverse trainingen en cursussen die aangevraagd en gegeven worden om agressie te laten verminderen of te laten de-escaleren.

Agressie en Veilig Verder zijn als onderwerp te vinden op een themapagina van het intranet.

Veiligheid

In de locaties waar persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) moeten worden gebruikt, wordt dit niet altijd gedaan. Het gaat dan om beschermende kleding, mondkapjes, handschoenen enzovoort.

Wat betreft PBM bij machines, zie hiervoor het beleid gehoorbescherming en het beleid machineveiligheid op een themapagina op het Intranet. Over het algemeen worden de PBM bij de machines goed gebruikt en spreken medewerkers en de leidinggevende elkaar hierop aan.

Overigens is toezicht op en het aanspreken van de medewerkers door de locatiemanager en/of een collega op het gebruik van PBM een verplichting in de Arbo-wet.

In 2007 is het beleid rondom prik- snij- en bijt incidenten uitgewerkt en vorm gegeven. Naar alle locaties zijn posters en kaartjes gestuurd waarop het beleid en de te nemen stappen staan. Verder staat hierop een telefoon nummer van het “Prikpunt” vermeld. Om de behandeling van deze incidenten zo goed mogelijk vorm te geven, heeft de Gemiva-SVG Groep met deze organisatie een contract afgesloten. In februari 2017 is het contract voor de vierde keer verlengd.

In een kwart van de bezochte locaties wordt door een aantal medewerkers aangegeven dat er risico bestaat op besmetting met micro-organismen (Hepatitis, HIV, excreta etc.). Het advies hierbij is altijd om helder te krijgen wat de besmettingsbron is. Verder wordt standaard geadviseerd om gebruik te maken van PBM in de vorm van handschoenen, mondkapjes etc.

Bedrijfshulpverlening

Bedrijfshulpverlening is binnen de locaties goed bekend, geregeld en verankerd. De bekendheid van de BHVers op de locatie is redelijk goed.

In alle locaties die bezocht zijn is jaarlijks een brandpreventie instructie gegeven en een ontruimingsoefening gehouden.

BHV staat als onderwerp op een themapagina van het intranet.

Brandveiligheid

Tijdens de rondgang in de locatie wordt ook standaard gekeken naar brandveiligheid. Zo wordt gekeken of de vluchtroutes vrij van obstakels zijn, de blusapparatuur goed zichtbaar is en voor het grijpen ligt, wat voor brandmeldinstallatie er is, of er voldoende opgeleide BHVers zijn en medewerkers die de BMI kunnen beheren.

Overigens worden alle locaties jaarlijks bezocht door een medewerker van de afdeling Leren en Ontwikkelen of door de adviseur brandveiligheid. Deze neemt met de medewerkers en soms de cliënten, de brandveiligheid door en er wordt een ontruimingsoefening gehouden. Verder wordt, afhankelijk van de doelgroep, een ontruimingsoefening met cliënten gehouden en kunnen cliënten een training krijgen in het hanteren van kleine blusmiddelen.

Intimidatie

Sinds 2005 is een aantal vragen opgenomen over intimidatie opgenomen in de RI&E enquête .

Intimidatie door cliënten of diens vertegenwoordiger of derden, scoorde het afgelopen jaar een paar keer.

De vraag aan medewerkers of zij zich door een collega of leidinggevende (seksueel) geïntimideerd voelden, werd door enkele medewerkers bevestigend beantwoord. Ook gaven enkele collega's in deze locaties aan dat zij uit eigen waarneming hebben ervaren dat een collega (seksueel) werd geïntimideerd.

Het advies aan de medewerkers is om - als het intern op de locatie niet besproken kan worden - contact op te nemen met een vertrouwenspersoon. In situaties waarin een significant aantal medewerkers van een locatie aangeeft dat er sprake is van intimidatie door een collega of leidinggevende wordt niet volstaan met de oproep om een vertrouwenspersoon in te schakelen maar wordt ook door de managementlijn nagegaan of er een redelijke grond onder die meldingen ligt. Deze situatie heeft zich het afgelopen jaar niet voorgedaan.

Adviezen en aanbevelingen voor de Gemiva-SVG Groep

De adviezen en aanbevelingen verschillen, net als de risico's die over het afgelopen jaar zijn aangegeven, in grote lijnen niet veel met die van voorgaande jaren. Het aantal bezochte locaties (ongeveer de helft van het aantal (hoofd)locaties binnen de Gemiva-SVG Groep geeft een goed beeld van het geheel van de locaties.

Ontwikkelgesprekken

Het systeem van gesprekken over het functioneren van de medewerkers is in 2015 vervangen door de ontwikkelgesprekken.

Geadviseerd wordt om het ontwikkelgesprek nogmaals onder de loep te nemen en te promoten bij de medewerkers.

Werkdruk

In de gesprekken op de locaties over werkdruk komt een beeld naar voren dat de werkdruk in diverse opzichten is toegenomen.

Geadviseerd wordt om binnen alle lagen van het management en diverse commissies en raden, alert te zijn en te blijven op de beleving van de medewerkers dat er een toename van werkdruk is. Het bespreken van dit onderwerp op diverse niveaus is belangrijk. Besproken moet dan worden wat medewerkers als oorzaak zien van de werkdruk en wat er aan gedaan kan worden om de toename van de werkdruk goed te blijven managen waardoor medewerkers niet overbelast worden. Hierbij kan ook de themapagina op het Intranet bezocht worden. Hierop staan tips en tools om goed met (de beleving van) werkdruk om te kunnen gaan.

Arbeidsongevallen

Te laat of niet melden bij de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan de organisatie veel geld gaan kosten. Binnen 24 uur na het ongeval moet de melding bij de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedaan zijn. Maar belangrijker is om zicht te krijgen op de aard en gevolgen voor de medewerkers van de arbeidsongevallen, om daar uiteindelijk van te kunnen leren hoe deze wellicht voorkomen kunnen worden.

Geadviseerd wordt dan ook om het beleid rond arbeidsongevallen en vooral de meldingsverplichting daarvan, onder de aandacht te brengen en te houden van het gehele management.

Fysieke belasting

Hier geldt ook voor 2018: doorgaan op de ingeslagen weg. Aandacht blijven besteden aan fysieke belasting, tillen en tilinstructies. Waar nodig een fysiotherapeut of ergotherapeut betrekken bij vragen rondom fysieke belasting. Ook op aanvraag van de medewerkers. In diverse locaties zijn aandachtsfunctionarissen benoemd die de manier van tillen in hun takenpakket hebben.

Agressie

Het op een goede manier hanteren van agressie is, gezien het aantal agressie- en arbeidsongevallenmeldingen, de verhalen uit de dagelijkse praktijk en de aard van de incidenten, een grote uitdaging voor de Gemiva-SVG Groep. Daarom moet dit onderwerp op diverse niveaus onder de aandacht blijven moet dit onderwerp besproken blijven worden.

Nazorg in de vorm van opvang gesprekken na een agressie incident moeten gehouden worden. En de agressie incidenten moeten geanalyseerd en besproken worden. De inzet van coaches hierbij is van belang.

Er zijn diverse modules/trainingen Veilig Verder. Deze modules/trainingen moeten onder de aandacht van de medewerkers en het management blijven. Hierdoor kunnen medewerkers op de locaties op een goede, bij hun locatie en doelgroep passende manier, op locatie getraind worden in het omgaan met en hanteren van agressie.

Vaker moet op de locaties waar agressie incidenten plaatsvinden, overwogen worden om een nazorgfunctionaris in te schakelen.

Schokkende of aangrijpende gebeurtenissen

Hierbij wordt standaard geadviseerd om helder te krijgen om welke schokkende of aangrijpende gebeurtenissen het gaat en om hierover met elkaar in gesprek te (blijven) gaan.

De nazorg in de vorm van opvang gesprekken en dergelijke moet onder de aandacht van het management blijven.

Veiligheid

Het beleid rondom prik- snij en bijt incidenten is doorgevoerd en voldoet goed. In 2017 is het contract met het "Prikpunt" weer voor drie jaar verlengd. Bij elke Arbo quickscan komt dit onderwerp aan bod. Zo nodig worden posters rond het beleid "prik- snij-, krab- en bijt incidenten" naar de locatie gestuurd.

Gehoorbescherming

Op locaties waar met machines gewerkt wordt, is het voor de meeste medewerkers duidelijk dat zij gehoorbescherming moeten gebruiken. In 2010 zijn er diverse signalen van woonlocaties en AC's gekomen waarin werd aangegeven dat er cliënten zijn die, mogelijk door hun manier van communiceren, erg harde geluiden maken.

In verband hiermee moet het beleid gehoorbescherming onder de aandacht blijven op alle locaties. Als er getwijfeld wordt over de hardheid van geluiden is het motto: “meten is weten”. Hiervoor kan een beroep worden gedaan op de preventiemedewerker of een logopedist.

Voor gehoorbescherming bij cliënten is beleid ontwikkeld. Als op een locatie, door cliënten harde geluiden worden geproduceerd, moet een afweging gemaakt worden hoe de geluiden het beste gereduceerd kunnen worden.

Het ontwikkelde beleid geeft hier goede richtlijnen voor. Zowel op het gebied van gehoorbescherming als op het gebied van bouwkundige aanpassingen.

Het gebruik en nut en noodzaak hiervan - op de locaties waar dit van toepassing is - onder de aandacht van de medewerkers blijven brengen.

Intimidatie

Waar intimidatie voorkomt door collega's en/of de leidinggevende, wordt het advies gegeven een vertrouwenspersoon te benaderen, indien er op een andere manier binnen de locatie zelf niet over gesproken kan worden. Waar het intimidatie door cliënten, vertegenwoordigers of derden betreft, moet geanalyseerd worden waardoor dit komt en hoe daar op een goede manier op gereageerd kan worden.

Het beleid rond intimidatie onder de aandacht (blijven) brengen van de medewerkers.

December 2017,

Chris van Slochteren, preventiemedewerker Arbo, Gemiva-SVG Groep.