

ARBO jaarverslag 2020

Vooraf

Het afgelopen jaar is voor veel mensen een bijzonder jaar geweest. Aan het eind van de winter werd de wereld, Nederland, onze organisatie en de locaties met de cliënten en medewerkers geconfronteerd met het Covid-virus. Daarmee moest de Gemiva-SVG groep zich zien te verhouden. Dat betekende schakelen en aanpassen van de manier van werken naar wat mogelijk was en wat niet meer kon of mocht.

Vanaf het begin heeft de interne 'regiegroep' een goede vertaling gemaakt van wat de overheidsregels betekenen voor de organisatie, de locaties en de cliënten en medewerkers. Dat gaf duidelijkheid en rust binnen de meeste locaties. Ook vanaf het begin is een medewerker zoveel mogelijk persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) gaan inkopen, waarmee medewerkers zich konden beschermen tegen het virus. Wat infecties met het virus helaas niet heeft kunnen voorkomen.

Diverse locaties hebben te maken gehad met besmettingen van cliënten en medewerkers met het virus. Een aantal locaties is in een poos afgesloten geweest voor bezoek. Toch is de directe zorg zoveel als mogelijk doorgedaan. Voor cliënten, hun verwanten en de medewerkers waren dit onzekere tijden. Er gloort inmiddels licht aan het einde van de (Covid) tunnel. Vanaf januari het landelijk vaccinatieprogramma gestart. Onder anderen de medewerkers binnen de gehandicaptenzorg – en daarmee binnen de Gemiva-SVG Groep - komen als een van de eersten in aanmerking voor vaccinatie.

De systematiek van de Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) en de Arbo quickscans is door het virus in een aantal opzichten anders geweest.

Zo zijn diverse Arbo quickscans telefonisch gehouden.

Op de locaties waar een volledige RI&E gehouden moest worden is de RI&E enquête per mail onder de medewerkers verspreid. Het resultaat hiervan was dat de respons van de medewerkers lager was.

Tijdens het afronden van de rapportage is de locatie alsnog door de preventiemedewerker bezocht.

Alle (hoofd)locaties hebben een RI&E. Alle RI&E's zijn door de ARBO dienst getoetst en volledig en betrouwbaar bevonden.

Alle locaties – behalve de locaties van de ambulante dienstverleningen – worden eens in de twee jaar bezocht. Er vindt dan een Arbo quickscan plaats.

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

Arbo op de agenda

ARBO staat "op de agenda" van de locaties. Er is meer en blijvend aandacht voor de diverse arbeidsrisico's die op een locatie kunnen voorkomen. En daar wordt goed op geanticipeerd door het management en medewerkers. Op locaties met fysieke belasting is hiervoor op diverse manieren aandacht in de vorm van tilcursussen, aanschaf van passende tilhulpmiddelen, de inzet van fysio- en/of ergotherapeuten enzovoort. Op locaties met agressie worden trainingen om met agressie om te gaan georganiseerd.

Bij de preventiemedewerker Arbo komen regelmatig vragen binnen over bijvoorbeeld werkplekonderzoeken, fysieke belasting, agressie, machineveiligheid, beeldschermwerk, klimaat, geluidsmetingen, werken met machines, werken op (kinder)boerderijen, biologische agentia enzovoort en de risico's die deze werkzaamheden met zich meebrengen.

ARBO jaarverslag 2020

De RI&E, de opvolging daarvan en het actueel houden is in de Arbowet verankerd ([Arbowet Artikel 5](#)) De [preventiemedewerker](#) Arbo maakt de RI&E's. In de Arbowet is ook verankerd dat organisaties een preventiemedewerker moet hebben en welke taken deze heeft ([Arbowet Artikel 13](#))

Binnen de Arbowet wordt de verplichting tot het maken en hebben van een RI&E geregeld. 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 Arbo 'goed op orde' hebben. Kwaliteitsdenken is hierbij mede uitgangspunt. Zijn de arbeidsrisico's als fysieke belasting, agressie, werkdruk enzovoort goed in kaart gebracht, dan kan ook actie ondernomen worden om deze arbeidsrisico's te verminderen. En daarmee bijvoorbeeld het verzuim als gevolg van de arbeidsrisico's. Het goed functionerend Arbo managementsysteem speelt hierin ook een duidelijke rol.

Werkwijze RI&E

Voor een het actueel houden van de RI&E door middel van een volledige [RI&E](#) of Arbo quickscan wordt een afspraak gemaakt met de locatiemanager van de betreffende locatie. Als het om een volledige 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, voor zover aanwezige machines 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 en/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 actie binnen drie maanden, hoog direct actie ondernemen en zeer hoog, 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 rapport 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, de RvB, de OR en is te vinden in de administratie van de preventiemedewerker. Deze rapportage is ook inzichtelijk voor de Arboarts en het hoofd van de afdeling Arbo, Verzuim en Re-integratie.

Bij een Arbo quickscan komt de preventiemedewerker naar een locatie toe en neemt met een medewerker, locatiemanager en/of een BHVer de laatstgehouden RI&E en rapportage en de arbeidsrisico's (fysieke belasting, agressie, werkdruk, gevaarlijke stoffen enzovoort) door. Verder wordt een ronde door de locatie / het pand gedaan. Hierbij let de preventiemedewerker Arbo op de eerder genoemde aandachtspunten en risico's. Hiermee wordt de RI&E actueel gehouden.

De rapportage van de Arbo quickscan gaat naar degene waar de Arbo quickscan mee besproken is, de locatiemanager en regiodirecteur en is te vinden in de administratie van de preventiemedewerker.

ARBO jaarverslag 2020

Arbomanagementsysteem

Met het [Arbomanagementsysteem](#) worden de arbeidsrisico's die de medewerkers lopen geïnterpreteerd en geanalyseerd. Daarbij maken we gebruik van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E); De Arbo tweejaarlijkse quickscan, de Arbo checklist, de verzuimcijfers en de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

De informatie die we hierbij verzamelen, gebruiken we om - als dat nodig is - de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het arbobeleid en de bijbehorende hulpmiddelen aan te passen.

Arbo en ambulante

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 van cliënten en het daarbij komend netwerk van de cliënten, honden die niet onder controle van het baasje zijn, dreigen met wapens enzovoort) waarmee medewerkers van de Ambulante dienstverleningen te maken krijgen. Voor de ambulante medewerkers en de medewerkers van de Gemiva-SVG Groep die werkzaamheden binnen andere organisaties verrichten is een aandachtspuntenlijst Arbo gemaakt. 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 en moeten worden. Op deze [aandachtspuntenlijst](#) staan doorverwijzingen naar de diverse themapagina's op het Intranet.

Arbo en verzuim en re-integratie

De samenwerking tussen de afdelingen [verzuim en re-integratie](#) en Arbo verloopt goed. 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. De preventiemedewerker en diens leidinggevende hebben overleg hierover. Ook kan en wordt met de Arboarts de relatie tussen verzuim en arbeidsomstandigheden besproken.

Bezochte locaties en RI&E in 2020

Op de ambulante diensten na worden alle locaties eens per twee jaar bezocht. Er wordt dan een Arbo quickscan of een volledige RI&E gehouden. Voor alle nieuwe locaties is in 2020 een volledige RI&E gemaakt.

ARBO jaarverslag 2020

Bevindingen 2020

Agressie

Binnen ongeveer de helft van de in 2020 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 bewust handelen, gentle-teaching, oplossingsgericht werken, terug naar het normale leven, traineeship moeilijk verstaanbaar gedrag enzovoort gevolgd.

Waar dit niet zo is, wordt het advies gegeven om dit alsnog te doen.

In sommige locaties moet meer aandacht aan de opvang van medewerkers 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 en 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.

Arbeidsongevallen

Op elke locatie die het afgelopen jaar bezocht is, is het beleid rond de meldingen van [arbeidsongevallen](#) besproken en onder de aandacht gebracht.

De meeste van de 23 interne meldingen gingen over de gevolgen bij medewerkers die te maken hebben gehad met agressie, een paar over val incidenten.

Ook in 2021 moet door het management aandacht besteed blijven worden aan de meldcultuur rond arbeidsongevallen.

De preventiemedewerker bespreekt nut en noodzaak van het melden van arbeidsongevallen tijdens de Arbo quickscans op de locaties.

Arbeidsinspectie - Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Het afgelopen jaar zijn er 23 interne meldingen geweest van arbeidsongevallen. Vorig jaar waren dit er 20. Geen van de interne meldingen is doorgezet naar de inspectie SZW. Eén melding van 2019 is in 2020 door de inspectie beoordeeld waarna verder geen onderzoek meer p[laats] hoefde te vinden.

Bedrijfshulpverlening

[Bedrijfshulpverlening](#) is binnen de locaties goed bekend, geregeld en verankerd. De bekendheid van de BHVer's op de locatie is redelijk goed.

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

Beeldschermwerkplekken

De [computerwerkplek](#) 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. Omdat meer medewerkers vanwege de Covid maatregelen thuis zijn gaan werken zijn tips en beleid ontwikkelt om de [thuiswerkplekken](#) zo goed mogelijk in te richten.

ARBO jaarverslag 2020

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 BHVer's en medewerkers die de BMI kunnen beheren aanwezig zijn.

Alle blusmiddelen en verbanddozen worden op alle locaties jaarlijks gecontroleerd.

Overigens worden alle locaties jaarlijks bezocht door een medewerker van de afdeling Leren en Ontwikkelen. 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.

Functie-inhoud en werkdruk

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

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

In steeds meer locaties wordt door een aantal medewerkers de [werkdruk](#) als hoog ervaren. Als oorzaken worden genoemd: dezelfde werkzaamheden moeten met minder collega's worden verricht en het PC2 programma dat niet voor alle medewerkers goed te hanteren is. Ook worden de administratieve werkzaamheden benoemd als verhoging van de werkdruk. Verder wordt nog genoemd dat het krijgen, vinden en behouden van invallers moeilijker is geworden dan voorheen. Tot slot wordt op een aantal locaties ook benoemd dat korte(re) diensten als werkdrukverzwarend worden ervaren. Het gaat dan bijvoorbeeld om medewerkers die door de korte diensten vijf dagen moeten werken terwijl er een contract van achttien uur is.

In de gesprekken met medewerkers tijdens de Arbo quickscans die het afgelopen jaar zijn geweest wordt (de beleving van) werkdruk regelmatig genoemd.

Fysieke belasting

In locaties waar sprake is van [fysieke belasting](#) wordt door de medewerkers regelmatig aangegeven dat er vaak getild moet worden. Sommige medewerkers geven aan dat ze klachten aan het bewegingsapparaat hebben. In een aantal 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 hoe medewerkers de transfers doen en op welke manier de medewerkers tillen.

Verder organiseert de afdeling Leren en 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.

ARBO jaarverslag 2020

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.

Geluid

Regelmatig hebben medewerkers 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. 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. In locaties waar medewerkers vaak te maken hebben met harde geluiden wordt steeds meer gebruik gemaakt van zogenaamde otoplastieken. Dat zijn voor de betreffende medewerker op maat gemaakte gehoorbeschermers. 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.

Gesprekken over het functioneren/ontwikkelgesprekken:

Het systeem van gesprekken over het functioneren van de medewerkers is in 2015 vervangen door ontwikkelgesprekken. De ontwikkelgesprekken worden door ongeveer een kwart van de medewerkers geïnitieerd. Op locaties waar de meeste medewerkers een ontwikkelgesprek hebben gehad is de locatiemanager veelal degene die de gesprekken initieert.

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

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 en de gevolgen daarvan, 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 staan deze in opvangbakken.

Op sommige locaties is zuurstof aanwezig. Waar dit aanwezig is, zijn waarschuwingstickers bevestigd op de deur naar de ruimte waar de zuurstof opgeslagen is.

Op een enkele locaties hebben medewerkers te maken met cytostatica. In die situaties komen cliënten na een chemotherapie weer naar de locatie. Deze [cytostatica](#) kunnen tot twee weken via de excreta (o.a. urine en ontlasting) het lichaam verlaten waardoor medewerkers hiermee in aanraking kunnen komen. In dat geval moeten er bijzondere persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt worden.

ARBO jaarverslag 2020

Intimidatie

In de RI&E enquête is een aantal vragen over [intimidatie](#) opgenomen.

Intimidatie door cliënten of diens vertegenwoordiger of derden, scoorde het afgelopen jaar een aantal 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](#).

Klimaat

In 2020 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, slechte ventilatie, droge ogen of hoofdpijn. Een aantal keer is er een vervolgonderzoek door de afdeling bouw en huisvesting uitgevoerd - vooral temperatuur/luchtvochtigheidsmetingen en onderzoeken naar het klimaatbeheersingssysteem.

Machineveiligheid

Op de locaties waar met machines wordt gewerkt is tijdens RI&E of de rondgang bij de Arbo quickscan gecheckt of aan alle eisen rond [machineveiligheid](#) wordt voldaan. Alle locaties voldoen aan de voorschriften en eisen volgens het beleid machineveiligheid.

Veiligheid

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) als beschermende kleding, mondkapjes, handschoenen enzovoort moeten worden gebruikt bij o.a. ADL bij cliënten. In de meeste locaties en bij de meeste ADL werkzaamheden wordt dit gedaan. Tijdens de Arbo quickscans of in de RI&E rapportages wordt dit als standaard advies meegenomen en besproken.

Over het algemeen worden de [PBM bij 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 Arbowet.

In 2007 is het beleid rondom [prik-, -snij-, -bijt-en-spat-accidenten](#) uitgewerkt en vorm gegeven. Naar alle locaties zijn het afgelopen jaar posters en/of 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 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. Voor besmettingsgevaar met het [corona virus](#) is door de regiegroep apart beleid ontwikkeld

Voor brandveiligheid, zie bij dat onderwerp

ARBO jaarverslag 2020

Werkplekinrichting

In een aantal 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. Hierdoor worden natte schoenen droog geveegd waardoor dat niet meer op de vloeren terecht komt. 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. Zie ook bij beeldschermwerkplekken.

Werkplekonderzoek

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 o.a. door de afdeling Vastgoed 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 locatie 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.

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.

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 uitdaging voor de Gemiva-SVG Groep. Daarom moet dit onderwerp op diverse niveaus onder de aandacht blijven en moet dit onderwerp besproken blijven worden.

Nazorg in de vorm van opvanggesprekken 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.

ARBO jaarverslag 2020

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 van de arbeidsongevallen voor de medewerkers, om daar uiteindelijk van te kunnen leren hoe deze wellicht voorkomen kunnen worden. Verder is er de vraag of alle mogelijke arbeidsongevallen wel gemeld worden.

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

Fysieke belasting

Hier geldt ook voor 2020: 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.

Aandacht en gericht vragen naar mogelijke klachten aan het bewegingsapparaat bij medewerkers is belangrijk. Dit om te voorkomen dat klachten erger worden en/of toenemen. Ook kan dan beoordeeld worden of de werkzaamheden door de betrokken medewerker nog uitgevoerd kan worden of dat naar andere – meer passende – werkzaamheden – mogelijk op een andere locatie - gezocht moet worden. In diverse locaties zijn aandachtsfunctionarissen benoemd die de manier van tillen in hun takenpakket hebben.

Gehoorbescherming

Op locaties waar met machines gewerkt wordt, is het voor de medewerkers duidelijk dat zij gehoorbescherming moeten gebruiken.

In 2010 zijn er diverse signalen van woonlocaties en activiteitencentra 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 aan de locatie verbonden 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 van het gebruik van gehoorbescherming 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.

ARBO jaarverslag 2020

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 of anderszins te beoordelen hoe deze gesprekken beter vorm en inhoud kunnen krijgen.

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 bijvoorbeeld opvanggesprekken moet onder de aandacht van het management blijven en aangeboden worden aan de medewerkers.

Veiligheid

Het beleid rondom prik- snij en bijt incidenten is doorgevoerd en voldoet goed. In 2020 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.

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.

In 2020 is gestart met de werkgroep Vitaliteit en Inzetbaarheid. Gespreksleiders gaan de komende twee jaar met alle teams in gesprek over het werkklimaat binnen hun team. De opgehaalde gegevens worden daarna besproken met een manager vanuit de organisatie. Hierdoor wordt een opvolging gegeven aan onderwerpen waar de teams mee te maken hebben, waar zij vinden dat het goed gaat en waar ze tegen aan lopen. Hiermee kan ook een verdieping aan het Arbobeleid gegeven worden.

Door het Covid virus zijn de gesprekken op de diverse locaties uitgesteld.

Januari 2021,

Chris van Slochteren, preventiemedewerker Arbo, Gemiva-SVG Groep