

Actieve VGWM-commissies

Korte lijnen naar veilige werkomstandigheden

In de zorg zijn agressie van cliënten en werkdruk belastend voor medewerkers. In de haven loop je het risico een klomp ijzererts op je hoofd te krijgen. Ook al zijn de arbeidsrisico's uiteenlopend, het draait om hetzelfde: het bevorderen van veilig en gezond werken. Onder omstandigheden waar de medezeggenschap merkbaar invloed op heeft. Met zelf initiatief nemen en een kritische blik kan de or een verschil maken.

Door Loek Kusiak

Shelden, bedreigen, spuwen, schoppen. Zeven op de tien medewerkers in ggz-instellingen hebben geregeld te maken met agressie en geweld op de werkvloer door psychiatrische patiënten.

Brancheorganisatie GGZ Nederland lanceerde enkele jaren geleden een actieplan voor veiliger en minder belastende werkomstandigheden. Hulpverleners trainen in vaardigheden om te anticiperen op agressie en gespannen situaties te laten de-escaleren is één van de methoden waar veel instellingen toe zijn overgegaan. Zo ook GGNet, een fusie-organisatie voor geestelijke gezondheidszorg (ggz) met zes standplaatsen/locaties in Gelderland en 1800 fulltime en 600 flexibele medewerkers.

"Er is veel geïnvesteerd in cursussen fysieke agressiehantering. Niet alleen voor verpleegkundigen, maar ook voor telefonistes en kantine medewerkers," vertellen Ad Rouw, interim-voorzitter van de or bij GGNet en or-lid Marjan Rutz, lid van de commissie VGWM/sociaal beleid. "Een 100 procent veilige werkomgeving is moeilijk te garanderen. Maar dankzij gerichte training is de impact van agressie op medewerkers verminderd. We horen dat medewerkers veel baat hebben bij het vroeger herkennen van agressie. Ze weten nu beter hoe preventief te handelen. Vergeleken met vroeger zien we minder incidenten. Ook bij het separeren van patiënten wordt tegenwoordig sterk getoet op risico-inschatting van agressie. Ieder

jaar controleert de or of de aandacht en mogelijkheden voor training op gebied van agressiehantering en sociale vaardigheden op peil zijn."

'Altijd melden'

Er zijn ook medewerkers die de agressie van cliënten op de koop toe nemen, als een vanzelfsprekend onderdeel van het werk. "Dat is een verkeerde insteek," benadrukken Rouw en Rutz. "Agressie hoort gewoon niet. We hameren er juist op om ieder inci-

dent, hoe onbeduidend het ook lijkt, toch altijd te melden. We bieden psychische opvang voor medewerkers en een speciale commissie rubriceert de incidenten en kijkt naar trends, zodat je het anti-agressiebeleid indien nodig snel kunt bijstellen."

"Alle teams op de vestigingen van GGNet krijgen maandelijks werkplekbezoek van or-leden. Bovendien is de or actief in het werven van contactpersonen. Zij informeren ons op gezette tijden over wat er bij de achterban leeft. Zij zijn onze voelsprietten. Dat is onderdeel van ons streven naar werknemersparticipatie. Bij elke advies- en instemmingsaanvraag maken we een aparte paragraaf hoe wij denken de medewerkers bij dat onderwerp te betrekken. Bijvoorbeeld bij verandering in arbeidstijden. Om de twee maanden bespreken we met de arbocoördinator of er knelpunten zijn bij de voortgang van de RI&E's. Daarvan zijn er hier een kleine honderd."

Veel registreren

Bezuinigingen in de ggz, het verlies aan arbeidsplaatsen en andere opeenvolgende veranderingen hebben geleid tot een forse toe-



Ad Rouw en Marjan Rutz, or-leden GGNet

Foto: Loek Kusiak

name van de werkdruk. Die wordt door ggz-medewerkers als twee keer zo hoog ervaren als het Nederlandse gemiddelde. Dat is bij GGNet niet veel anders.

"Uit een or-enquête," vertellen de twee or-leden, "blijkt dat 80 tot 85 procent van de medewerkers de werkdruk te hoog vindt. Dat heeft te maken met eisen die aan productiviteit gesteld worden, hoe het beschikbare geld verdeeld wordt over de ambulante en de klinische afdelingen en waar er in het personeelsbestand gesneden is of nog wordt. Ook opnames van zwaardere groepen cliënten verhogen de arbeidsbelasting. Bij wachtlijsten in een drukke regio kijken we of medewerkers uit minder drukke regio's kunnen bijspringen."

Maar ook administratief is de werkdruk in de ggz groot. De sector zucht volgens insiders onder 'regelfetisjisme'. Dat hindert de inrichting van deugdelijke zorgprocessen.

"We moeten van zorgverzekeraars in verband met declaraties ontzettend veel registreren. Erg tijdrovend en complex. Ook dit aspect van werkdruk heeft de ondernemingsraad aangekaart. Met verzekeraars wordt overlegd of het systeem van registreren en declareren simpeler kan."

De or bij GGNet springt ook op de bres voor een betere begeleiding bij ziekteverzuim. "Een verzuim van 4,7 procent is te hoog. Dat moet onder de 4 procent," zegt Rouw. Maar over de arbodienst GOED waarmee GGNet werkt, heeft de or 'gemengde gevoelens'. De or moet advies uitbrengen over verlenging van het contract. "Na de mooie verhalen die je altijd van een arbodienst hoort, wachten we nog op de echte daden. De arbodienst heeft beterschap beloofd op het punt van een betere bereikbaarheid en het moment van doorsturen van een zieke medewerker naar de arboarts. De spreekuren zijn al wel verdubbeld."

Beknellingsgevaar

Met arbeidsomstandigheden van een heel andere orde kampen werknemers in de zeehavens. Neem de EECV in Rotterdam-Europoort (310 werknemers) waar jaarlijks 23 miljoen ton erts en 4 miljoen ton kolen worden overgeslagen. Jeroen Pinxter, or-secretaris bij EECV, somt gevaren op waar werknemers aan bloot staan: "Vallende lading uit grijpers, beknellingsgevaar tussen transportbanden en in een scheepsruim met machines en mensen, struikelen over pallets en brokken erts, van een duwbak in het water vallen, lassen en werken op hoogte met elektriciteit."

Pinxter signaleert dat ongevallen, bijna-on-



Kolen- en ertsoverslag Europoort Rotterdam

gevallen en gevaarlijke situaties tegenwoordig eerder door betrokken werknemers gemeld worden. Deze meldingen worden gedeeld met de VGWM-commissie en de arbo- en veiligheidscoördinator.

"Diens adviezen om de veiligheid te verbeteren, worden ook besproken in de VGWM-commissie, of indien nodig in de overlegvergadering van de or," vertelt Pinxter. "De lijnen zijn hier heel kort. Voor het mee helpen ontwikkelen van het VGWM-beleid hebben de leden ook een cursus gevolgd. De or legde hiervoor een instemmingsaanvraag bij de directie neer. En als het moet huurt de VGWM-commissie via de or een externe adviseur in. Daarnaast wordt hier iedere maand een gezamenlijke arbo-inspectieronde uitgevoerd door leden van het managementteam, de directeur en een or-lid."

Gevaarlijke situaties eerder melden wijst bij EECV op een toegenomen risicobewustzijn dat volgens Pinxter het resultaat is van een specifieke, sectorgerichte opleiding. EECV draait mee in de opleiding van de Stichting Veiligheids Certificaat Havens (VCH). Dit is ontstaan uit een initiatief van vakbond FNV Havens en wordt gefinancierd met bijdragen uit verschillende havencao's. VCH biedt een basiscursus en een gerichte veiligheidsopleiding voor alle zeven typen/sectoren van goederenoverslag in de haven. VCH is vrijwillig, maar het aantal bedrijven dat zich erbij aansluit – inmiddels zijn dat er al 35 – zal toenemen, verwacht FNV-bestuurder Ruud Wennekes.

"En naast bedrijven hebben ook veiligheidskundigen uit de zeehavens zich bij VCH aangesloten."

Initiatief nemen

De VCH-opleiding en het examen dat de werknemer aflegt zijn volgens Wennekes een alternatief voor het VCA, het Veiligheids Certificaat Aannemers, waar de meeste havenwerkgevers zich mee op de borst slaan. "Ik zie dan bordjes aan de poort van veel van die bedrijven staan met teksten als: '800 dagen zonder ongeval.' Zou mooi zijn, maar ik geloof het niet. Lang niet alle struikelpartijtjes en bijna-ongevallen worden gemeld, terwijl dat wel hoort."

"VCA kost de werkgevers minder geld dan VCH en sluit niet aan bij alle veranderingen in het havenwerk in de afgelopen vijftien jaar, zoals de toevloed aan containers. Daarnaast zijn veel ervaren havenwerkers uitgestroomd. Jongere, onervaren mensen komen ervoor terug. Onder hen zie je ook veelal de ongelukken. Dus moet je ze wel goed opleiden. VCH heeft een markt voor 7000 havenwerkers. VGWM-commissies en or's moeten meer gebruik maken, want dat doen er nog te weinig, van hun recht van initiatief om het bedrijf de overstap van VCA naar de VCH-opleiding te laten maken", vindt Wennekes.

"Klopt," beaamt Jeroen Pinxter. "Zowel de al langer in dienst zijnde maar ook nieuwe werknemers worden zich dan beter bewust van de gevaren van havenwerk."

