

# SAFETY FIRST!

Bij Rodea uit Sint-Genesius-Rode is het geen loze kreet. Met twee arbeidsongevallen in 2021 is ze één van de laagst (en dus best) scorende maatwerkbedrijven op dat gebied. Aan de basis: een geïntegreerde en volgehouden aanpak, waarbij de verschillende diensten op elkaar inspelen. Preventieadviseur Nicole Decuyper en verantwoordelijke van de sociale dienst Veerle Van de Voorde lichten hun aanpak hierrond toe.

## Een integrale aanpak

Veerle vat het bondig samen: “We hebben een goede en strenge preventieadviseur, maatwerkcoaches die alert zijn op veiligheid en tijdens formele en informele vormingsmomenten hameren we bij de maatwerkers op het belang van veiligheid en hun eigen verantwoordelijkheid daarin. Zeker in de groendienst, die toch het meest ‘gevoelig’ is voor arbeidsongevallen.”

Twee keer per jaar vindt bij Rodea een collectief overleg plaats met de tuinmannen. Daar wordt telkens ook een korte workshop gegeven rond persoonlijke beschermingsmiddelen: het belang ervan, hoe ze te gebruiken en

de mogelijke gevolgen als je ze niet draagt. Nicole: “We doen dat op een heel concrete manier. ‘Hoe verplaats je op een veilige manier een grasmachine?’ Het grasmachine staat in het midden, de begeleider toont hoe het moet. Het is ook een open overleg, waar iedereen werk- en veiligheidsgerelateerde topics kan aanbrengen.”

Alle medewerkers bij Rodea volgen een op maat gemaakte rugschool. Veerle: “Een leerkracht komt naar de afdelingen, en bekijkt samen met onze mensen hoe ze hun taken zo ‘rugsparend’ mogelijk kunnen uitvoeren.”

Per taak zijn procedures uitgeschreven. En die omvatten welke persoonlijke beschermingsmiddelen moeten ge-



Teamoverleg bij Rodea



Nicole Decuyper en Veerle Van de Voorde

bruikt worden en hoe de werkinstrumenten moeten gehanteerd worden (hoe start ik een kettingzaag op, hoe berg ik die veilig op,...). In de afdelingen hangen posters met veiligheidsinstructies. Bewust en onbewust pikken mensen daarvan dingen op.

## Strenger optreden waar nodig en dichte opvolging

Werkt de preventieve aanpak niet, dan wordt ook een meer repressieve aanpak niet geschuwd.

**Nicole:** "Zeker als het gaat over veiligheid! De juiste beschermingsmiddelen dragen is wettelijk verplicht, maar naar onze mensen toe moet dat vaak herhaald worden. 'Het is mooi weer, ik doe mijn handschoenen niet aan'. Onze maatwerkcoaches spreken hen daar meteen op aan. Volharden ze in de boosheid, dan worden ze bij ons of zelfs bij de directeur langs gestuurd. In die gesprekken wijzen we hen (opnieuw) op hun verantwoordelijkheid. We leggen hen uit dat de verzekering nauwlettend meekijkt op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, of we wijzen hen op hun verantwoordelijkheid en hun voorbeeldfunctie naar hun (jongere) collega's. Als zelfs dat niet werkt, dan gaan we over tot een aangetekend schrijven."

Gebeurt er toch een ongeval, dan kan er snel eerste hulp toegediend worden. Elk omkaderingslid en elke maatwerkcoach volgde een opleiding EHBO en kan meteen de eerste zorg toedienen. Ook alle maatwerkers kregen – tijdens de werkuren - een basis EHBO: hoe iemand verzorgen en reanimeren.

**Nicole:** "Dit krijgt veel bijval van onze mensen, omdat ze dit ook thuis kunnen toepassen. Op de werkvloer helpt het om erger te voorkomen. Een tijd geleden kon een coach een wonde veroorzaakt door een haagschaar dichtstrippen, waardoor die niet moest genaaid worden. Prikwondjes in het confectieatelier worden meteen ontsmet. We hebben het grootste deel van de werknemers ook laten inenten tegen hepatitis A en B. Kleine moeite, grote winst."

Elk incident, hoe klein ook, wordt door Nicole na afloop onderzocht. "Ik praat met de betrokkenen om de oorzaak te achterhalen en te leren wat de verbeterpunten zijn en ik begeleid de mensen zodat ze niet onnodig schrik krijgen".

## Kleinschaligheid als troef

Maar misschien zijn het de initiatieven die geen directe link met veiligheid hebben, die nog het meeste vruchten afwerpen om het aantal arbeidsongevallen te verminderen.

In elke afdeling vindt om de drie weken een teamvergadering plaats, waaraan de algemeen directeur, de personeelsdienst, de preventieadviseur, de sociale dienst en alle maatwerkcoaches per afdeling deelnemen. Nicole: "Elke maatwerker wordt daar individueel besproken. Hoe gaat het met hem (of haar), hoe functioneert hij, waren er incidenten? Maar evengoed: is het nog verantwoord dat hij op een ladder staat of een kettingzaag gebruikt? Vanuit de personeelsdienst kan daar gevraagd worden aan de maatwerkcoaches een extra oogje op iemand te houden omwille van persoonlijke problemen, omgekeerd kunnen de coaches vragen iemand eens apart te nemen voor een gesprek omdat het minder goed lijkt te gaan. Ook de werkdruk wordt hier nauwkeurig gemonitord. Wie onder grote druk staat, heeft sneller een ongeval, dus dat bewaken we.

Bij de minste twijfel sturen we mensen door naar de arbeidsgeneesheer. Als we samen tot het besluit komen dat de veiligheid in het gevaar zou kunnen komen, dan bespreken we dit met de maatwerker en zorgen we (al dan niet tijdelijk) voor een aangepast takenpakket."

**Veerle:** "Er kan ook voor gekozen worden een zorgoverleg te installeren. Toen een van onze werknemers op korte tijd twee ongevallen op weg naar het werk had, hebben we in samenspraak met hemzelf, zijn familie en een psycholoog besloten dat het veiliger voor hem is voortaan de fiets in plaats van de brommobiel te nemen."

Ook de dagelijkse rondgang op de werkvloer, die zowel de directeur als de sociale dienst maken, helpt in de strijd tegen arbeidsongevallen. Veerle: "Elke ochtend gaan we iedereen goeiemorgen wensen. Omdat we onze mensen daardoor goed kennen, zien we het meteen als er iets scheelt. Dat helpt in de strijd tegen absentisme, maar ook om het aantal arbeidsongevallen beperkt te houden. Onze kleinschaligheid is daarbij een troef!"