

GVB Holding NV

Jaarverslag 2021



Dé werkgever

GVB wil tot de top van de werkgevers in Amsterdam blijven behoren. We bieden ook in een krappe arbeidsmarkt werk aan mensen uit alle geledingen van onze samenleving, die we zelf opleiden. De gezondheid en de veiligheid van onze medewerkers zijn altijd belangrijke punten van aandacht.

Onze medewerkers en corona

Bij onze medewerkers tekenen zich de gevolgen af van de coronacrisis. Voor de medewerkers in de voertuigen en de werkplaatsen is het niet makkelijk om in deze onzekere tijden hun werk te doen. Bestuurders en conducteurs moeten tactisch omgaan met reizigers met korte lontjes en iedereen moet meebewegen met veranderende maatregelen. Dat vergt veel veerkracht en geduld.

Bij medewerkers die thuiswerken merken we dat de binding met de organisatie minder sterk wordt. Ook voor leidinggevenden is dit een kwestie. Met het versoepelen van de maatregelen in het voorjaar was ons idee dan ook om medewerkers maximaal twee dagen thuis te laten werken. Maar de nieuwe maatregelen van november en december hebben dit doorkruist.

Binding medewerkers met bedrijf minder sterk door thuiswerken

In het begin van de coronacrisis hebben we alles op alles gezet om onze mensen te behouden, ook uitzendkrachten, in tegenstelling tot het beleid van veel grote bedrijven in Nederland. Daarmee hebben we laten zien dat we een betrouwbare en stabiele werkgever zijn. Maar de ontwikkelingen dwingen ons inmiddels om zorgvuldige afwegingen te maken over het personeelsbestand, mede omdat de dienstregeling met 12% is afgeschaald. Aanpassingen in het personeelsbestand vangen we zo veel mogelijk op met vrijvallende posities, door natuurlijk verloop niet meer in te vullen en met het inwilligen van de verzoeken om gebruik te maken van de zwareberoepenregeling.

Het krimpen van de organisatie plaatst ons ook voor een dilemma, want we zien krapte op de arbeidsmarkt en willen wel goed beslagen ten ijs komen als we weer op volle



kracht kunnen gaan draaien. We moeten rekening houden met groei, omdat het aantal inwoners van de stad blijft stijgen en de vraag naar OV in de stad ook zal toenemen door de gemeentelijke initiatieven voor verduurzaming.

Medewerkerbetrokkenheid

Van 27 september tot en met 18 oktober kon iedereen binnen GVB meedoen aan het medewerkersonderzoek. Ook alle extern ingehuurd krachten en uitzendkrachten die regelmatig voor GVB werken konden participeren, dat was voor het eerst. In totaal vulden 2.436 mensen de vragenlijst in; een mooie respons van 61% van het aantal mensen dat het onderzoek kon invullen.

Resultaten in het kort

De resultaten zijn GVB-gemiddelden. Per bedrijfsonderdeel, afdeling en team kan de uitkomst verschillen. Bij de opvolging van het onderzoek gaat de aandacht naar de onderwerpen die voor een specifiek bedrijfsonderdeel of team belangrijk zijn. Deze hebben namelijk de grootste impact op de werkbeleving, zowel positief als negatief. Uit het onderzoek kwamen ook GVB-brede sterke punten en verbeterpunten.

Tevreden over GVB

Medewerkers geven gemiddeld een 7,02 als cijfer voor tevredenheid over het werken bij GVB. Ons cijfer ligt iets lager dan het gemiddelde tevredenheidscijfer van andere bedrijven in de sector: 7,36 (transport en logistiek) en 7,73 (professionele dienstverlening).

Medewerkers geven
GVB rapportcijfer 7,02

Trots en betrokkenheid

Ruim 75% van alle medewerkers die meededen met het onderzoek, voelt zich gemiddeld tot sterk verbonden met GVB: zij zijn trots op hun werk en zijn betrokken bij het bedrijf. In de resultaten is te zien dat zowel de medewerkers in vast dienstverband als de externe inhuur en uitzendkrachten een vergelijkbare verbondenheid met GVB ervaren. De betrokkenheid binnen GVB is dus goed gebleven tijdens de coronacrisis die al zo lang duurt en waarin veel van de medewerkers wordt gevraagd.

Sterke punten van GVB

Door aandacht te houden voor de sterke punten in de werkbeleving van medewerkers, vergroten we de binding binnen GVB.

Dit is de top 3:

1. werkplezier;
2. onderlinge sfeer;
3. trots om bij GVB te werken.

Open in gesprek over verbeteringen

Uit het onderzoek komen ook verbeterpunten waarmee we aan de slag gaan. De top 3 volgens medewerkers:

1. werken met de juiste middelen (werkplek, apparatuur en materiaal);
2. werkbelasting: 48% ervaart een (veel) te hoge werkbelasting, zowel medewerkers als leidinggevenden vinden dit een belangrijk aandachtspunt;
3. sociale veiligheid: de aandacht die besteed wordt aan veiligheid en aan veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, hierbij hoort ook dat medewerkers zich prettig voelen op hun werkplek.

De oorzaken verschillen sterk per afdeling. Leidinggevenden gaan met hun medewerkers open in gesprek over de belangrijkste punten om zo samen gericht tot verbeteringen te komen. Het senior management bespreekt elk kwartaal de voortgang

op de verbeterpunten met de directie. Het behouden en verstevigen van een goed werkklimaat en betrokkenheid is ook voor 2022 een van de 4 strategische speerpunten voor GVB.

GVB aanbevelen als werkgever

GVB wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn voor zijn medewerkers en voor een goede positie op de arbeidsmarkt. Een veel gebruikte maatstaf hiervoor is de employee Net Promoter Score (eNPS). Deze geeft aan in hoeverre medewerkers GVB als werkgever zouden aanbevelen bij vrienden/relaties. We kwamen op een eNPS-score van 0: er zijn net zo veel medewerkers bovengemiddeld enthousiast over GVB als medewerkers die zich minder waarschijnlijk enthousiast uitlaten (beide 26% van alle medewerkers). Onze eNPS ligt hiermee iets lager dan die van andere bedrijven uit de sector Transport & Logistiek (5). Het verschil met de sector Professionele dienstverlening is wel groter (17).

GVB wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn

Nieuwe onderzoeksopzet

GVB organiseerde voorheen elke twee jaar een medewerkersonderzoek. Om beter de vinger aan de pols te houden, is besloten tot een nieuwe aanpak: het onderzoek keert vanaf nu jaarlijks terug. Daarnaast voeren we tussentijdse metingen uit, waarbij we telkens een ander onderwerp belichten. Door dieper op thema's in te gaan, kan GVB of een afdeling zelf ook specifiek verbeterpunten oppakken. We starten daarmee in het tweede kwartaal van 2022.

Gezondheid en welzijn

Verzuim

Het verzuimpercentage van GVB is vanaf het begin van de coronacrisis in maart 2020 sterk gestegen. In 2019 bedroeg het verzuimpercentage nog 7%, en in 2020 steeg het naar 7,9%. In 2021 is het verder gestegen naar 8,4%. In dezelfde periode daalde het gemiddelde aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar. Medewerkers van GVB melden zich iets minder vaak ziek dan gemiddeld in Nederland, maar hun gemiddelde verzuimduur is een stuk langer. Dit stuwt het verzuimpercentage omhoog.

Ziekteverzuim stijgt in tweede coronajaar naar 8,4 procent

Invloed van corona

Corona heeft duidelijk invloed gehad op de stijging van het verzuimpercentage. Er zijn medewerkers ziek geworden als gevolg van corona en een deel van hen heeft langdurig gezondheidsklachten gehouden. Ook staan medewerkers meer bloot aan agressie en geweld, en dit levert stress op. Bij de andere stadsvervoerbedrijven is het verzuimpercentage in dezelfde periode eveneens gestegen.

Gedragsmatige benadering van verzuim

Een groot deel van de Nederlandse beroepsbevolking heeft medische klachten, zo blijkt uit onderzoek. Toch ligt het verzuimpercentage van de Nederlandse beroepsbevolking een stuk lager dan dat bij GVB. Naast medische klachten zijn dus ook andere factoren bepalend. Voor GVB is het topprioriteit om het verzuim terug te dringen.

In 2021 heeft een onderzoeksbureau het verzuim en de verzuimbegeleiding bij GVB geanalyseerd. Een van de uitkomsten is dat we de 'gedragsmatige' benadering van verzuim in de praktijk beter moeten toepassen. Het gedrag van de leidinggevende en de medewerker staat daarin centraal. Het is van belang dat we de medewerker zo veel mogelijk in het werkproces houden. We weten immers ook dat hoe langer het verzuim duurt, hoe moeilijker het voor de medewerker wordt om terug te keren.

Leidinggevendenden moeten in veel gevallen moeilijke gesprekken voeren. In 2021 hebben we de eerste stappen gezet naar de focus op de gedragsmatige visie op verzuim in de praktijk. In 2022 gaan we dit verder invullen, onder andere door leidinggevendenden in deze aanpak op te leiden en te begeleiden.

Coronamaatregelen

Ook in 2021 moesten we in verband met de pandemie veel praktische maatregelen nemen om iedereen veilig aan het werk en inzetbaar te houden. Werkplekken en werkmethoden zijn aangepast en iedereen is goed voorgelicht. Onze arbodienst heeft actie ondernomen, onder meer met een digitaal (spoed)spreekuur door de bedrijfsartsen. Ook hebben we begeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfspsychologen geregeld. In samenwerking met Tigra Gezondheidsmanagement hebben we een post-coronatraject ontwikkeld voor medewerkers met langdurige gezondheidsklachten als gevolg van corona.

Duurzame inzetbaarheid

We zien acties voor duurzame inzetbaarheid als een verzameling van beleidskeuzes waardoor mensen zo lang en vitaal mogelijk kunnen werken. Dat begint al vanaf de eerste werkdag van een nieuwe collega. Onze overtuiging is dat medewerkers, vooral chauffeurs en bestuurders, niet tientallen jaren hetzelfde werk kunnen doen, dus stellen we hen in staat om ook andere mogelijkheden binnen GVB te ontdekken, zoals een functie bij OV-Zorg of het Serviceteam, of vaardigheden te ontwikkelen. Daarover gaan we met hen het gesprek aan, en we verwachten eigen regie hierin.

Uit onderzoek naar verzuim blijkt dat vooral onder oudere medewerkers de duurzame inzetbaarheid in 2020 en 2021 onder druk is komen te staan. Berenschot heeft in 2021 een sectoranalyse uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid in het stadsvervoer. GVB werkt samen met de Haagse stadsvervoerder HTM en het Rotterdamse vervoersbedrijf RET bij het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid. In 2021 zijn toolboxes ontwikkeld voor leidinggevenden en medewerkers.

Inzetbaarheid staat vooral bij ouderen onder druk

GVB heeft in 2021 aan medewerkers verschillende mogelijkheden geboden om aan hun loopbaan te werken. Zo konden medewerkers advies krijgen van loopbaancoaches van GVB. Ook konden ze deelnemen aan sollicitatietrainingen om hun vaardigheden te verbeteren.

Zwareberoepenregeling

Als uitwerking van het landelijk pensioenakkoord heeft GVB in 2021 de zwareberoepenregeling ingevoerd. Daarmee kunnen medewerkers die minstens 10 jaar bij GVB werken in een zwaar beroep, uiterlijk 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken met een uitkering van GVB. De regeling is tijdelijk en geldt tot 1 januari 2026. Jaarlijks in september bepalen de cao-partijen of de regeling voor het daaropvolgende jaar wordt opengesteld.

56 medewerkers gebruiken regeling voor zware beroepen

De regeling voorziet duidelijk in een behoefte. 56 medewerkers hebben er gebruik van gemaakt. Dat is zo'n 17% van de medewerkers die er in 2021 voor in aanmerking kwamen. We hebben de regeling ook opengesteld voor 2022.

Programma's voor gezond leven

GVB Gezond is een preventief gezondheidsprogramma voor alle medewerkers van GVB. Doel is het stimuleren van het bewustzijn van een goede gezondheid en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Een gezonde leefstijl is belangrijk om gezond en vitaal te blijven en verzuim te voorkomen.

Medewerkers kunnen gebruikmaken van de GVB Gezond coaches: Budgetcoach, Bewegcoach, Stresscoach, Slaapcoach, Verslavingscoach, Ergocoach en Voedingscoach. Ook kunnen ze meedoen aan Stoppen met roken, Gezond de klok rond, het Preventief Medisch Onderzoek en de Gezondheidscheck, en kunnen ze mantelzorgondersteuning krijgen en de griep prik halen.

Ondanks corona is de basis van dit programma in 2021 zo veel mogelijk doorgedaan, zij het in beperkte vorm vanwege de noodzakelijke kostenbesparingen. Desondanks

blijven de gezondheid en de vitaliteit van onze medewerkers belangrijke aandachtspunten.

Keuring volgens Wet lokaal spoor

Tram- en metrobestuurders, verkeersleiders, tram- en metromonteurs moeten volgens de Wet lokaal spoor elke 5 jaar medisch en psychologisch worden gekeurd. In juli 2015 zijn we bij GVB met deze keuringen begonnen. Omdat de tweede periode net is begonnen, is in 2020-2021 een grote groep medewerkers opnieuw gekeurd.

Loopbaanontwikkeling

Leiderschap

In 2021 hebben we een nieuwe focus aangebracht in ons Leiderschapsmodel. Het accent is komen te liggen op drie thema's: Mens, Verandering en Resultaat. Deze thema's zijn bepalend voor onze leiderschapsontwikkeling in 2022. Op basis daarvan ontwikkelen we een vernieuwd leiderschapsprogramma.

Opleidingen

Onze opleidingen moesten vanwege de coronabeperkingen grotendeels digitaal plaatsvinden of hebben tijdelijk stilgelegen. Er zijn mooie oplossingen bedacht om onze medewerkers toch de kans te geven zich te ontwikkelen, mede doordat we actief gebruikmaken van het nieuwe Learning Management-systeem Moodle Workplace.

Moodle Workplace helpt bij online opleidingen

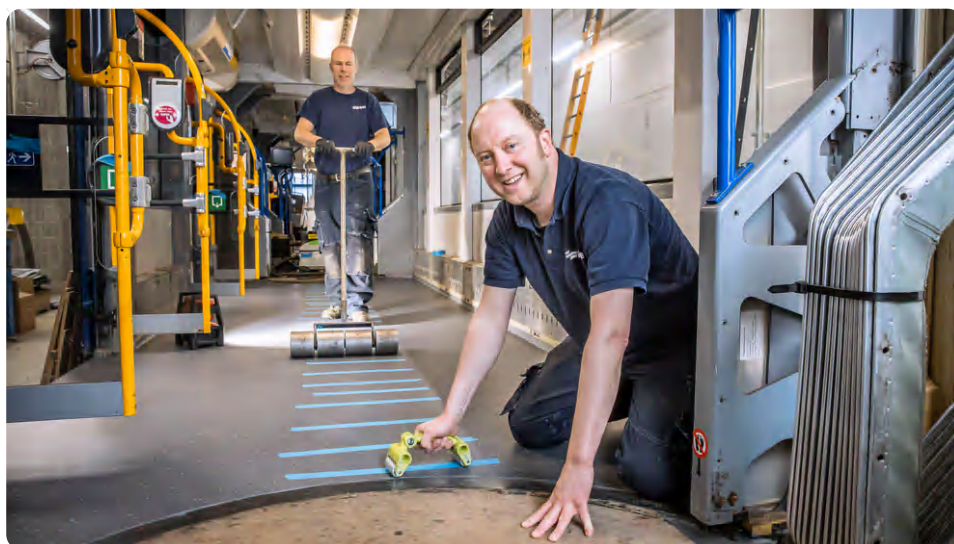
Ons aanbod van online trainingen GoodHabit is succesvol. Medewerkers konden hiermee cursussen naar keuze volgen. Het overgrote deel heeft trainingen gevolgd die gerelateerd zijn aan hun werk.

Stages en mentorschap

Vanwege de coronamaatregelen was er weinig mogelijkheid voor het begeleiden van fysieke stages. Ook heeft het mentorprogramma op pauze gestaan.

Werving

Om nieuwe medewerkers te werven heeft GVB een website gelanceerd waarop GVB zichzelf uitgebreid voorstelt en de kansen en ontwikkelmogelijkheden voor toekomstige medewerkers beschrijft: [WerkenbijGVB](#).



Sociaal ondernemerschap

GVB is een belangrijke werkgever in Amsterdam. GVB omarmt diversiteit en vindt het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn.

Diversiteit en inclusie

Amsterdam staat bekend om zijn diversiteit. GVB wil een afspiegeling zijn van de bevolking van de stad. Bij GVB telt iedereen mee. We werken aan inclusie: we bieden een (sociaal) veilige werkplek waar je mag zijn wie je bent. GVB heeft een diversiteitsbeleid. Voor diversiteit en inclusie hebben we doelen gesteld waar KPI's aan zijn verbonden. De voortgang van ons diversiteitsbeleid wordt 2 keer per jaar gerapporteerd aan de remuneratiecommissie van de RvC.

GVB wil afspiegeling zijn van bevolking van Amsterdam

Bij werving en selectie passen we de sollicitatiecode toe. Daarin staat: "Bij de werving wordt door GVB of haar medewerkers geen onderscheid gemaakt naar sekse, geloofsovertuiging, nationaliteit, seksuele geaardheid, leeftijd, ras, politieke keuze of etnische afkomst. Mits eensluidend wordt voldaan aan de geformuleerde functie-eisen van de vacature heeft iedere sollicitant gelijke kansen."

We maken geen onderscheid in beloning van mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Hierop wordt jaarlijks/tweejaarlijks gecontroleerd door het ministerie van Algemene en Juridische Zaken.

Bij schriftelijke sollicitaties zijn naam, e-mailadres, woonplaats, CV en motivatie verplichte velden; de geboortedatum en de pasfoto zijn optioneel. Bij selectie wordt toegezien op diversiteit in geslacht. Assessments die we doen zijn cultuuronafhankelijk. Bij elke vacature maken we de afweging welke kandidaat er qua teamsamenstelling het beste past, en in die overweging wordt diversiteit meegenomen.

Vanaf 2022 wordt bijgehouden hoeveel managers, bestuurders en commissarissen op grond van diversiteit en inclusie worden geworven. We bieden recruiters en hiring managers trainingen aan om de diversiteit, op alle niveaus, te bevorderen. Bij de raad van commissarissen en de directie wordt op de man-vrouwverhouding gelet.

Tabel 14

| | KPI | 2021 | 2020 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Kandidaten Participatiewet ¹ | 12 | 7 | 12 |
| Social Return bij leveranciers ² | | 47,5 | 62 |
| Nieuwe medewerkers jonger dan 25 jaar | 10,0% | 13,3% | 8,5% |
| Verdeling vrouw/man in RvC | 30% v / 30% m | 40% v / 60% m | 33% v / 66% m |
| Verdeling vrouw/man in directie | 30% v / 30% m | 29% v / 71% m | 40% v / 60% m |
| Gelijke salarishantering in gelijke functies | | √ | √ |
| Geen last van ongewenste omgangsvormen | 85,0% | 81,0% | 81,7% |

¹ Definitieve plaatsingen

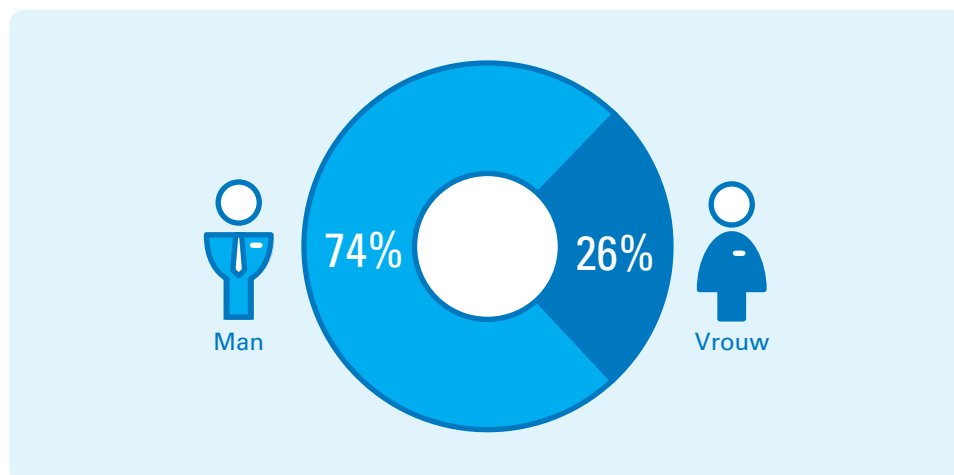
² Met Social Return Social return wordt arbeidsparticipatie gestimuleerd en werkgelegenheid gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. GVB kan leveranciers verplichten om deze kwetsbare groepen kansen te geven.

Door corona heeft GVB een tijdelijke vacaturestop gehad. Hierdoor was het lastig om door middel van nieuwe instroom de diversiteitscijfers te beïnvloeden. Wel hebben we verschillende interne vacatures ingevuld door GVB-medewerkers te laten doorstromen. Op deze manier heeft een groot aantal GVB-medewerkers een nieuwe

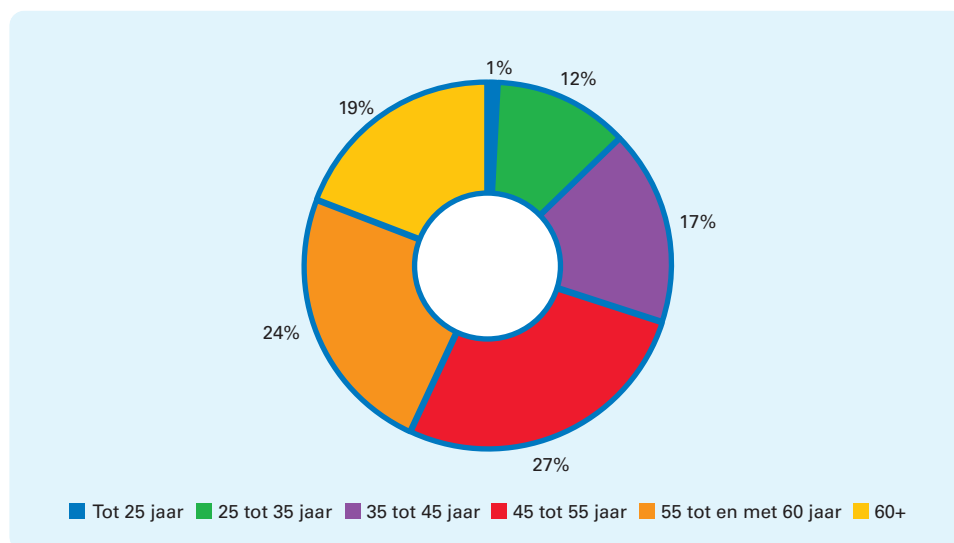
uitdaging binnen onze organisatie gevonden, waarmee ook kandidaten met diverse achtergronden een stap vooruit hebben gemaakt. Inmiddels is er weer een groot aantal vacatures uitgezet. In 2022 wordt een werkwijze ingevoerd die discriminatie bij werving en selectie tegen moet gaan.

De activiteiten van het GayVB en Jong GVB liggen tijdelijk stil, een aantal online activiteiten uitgezonderd.

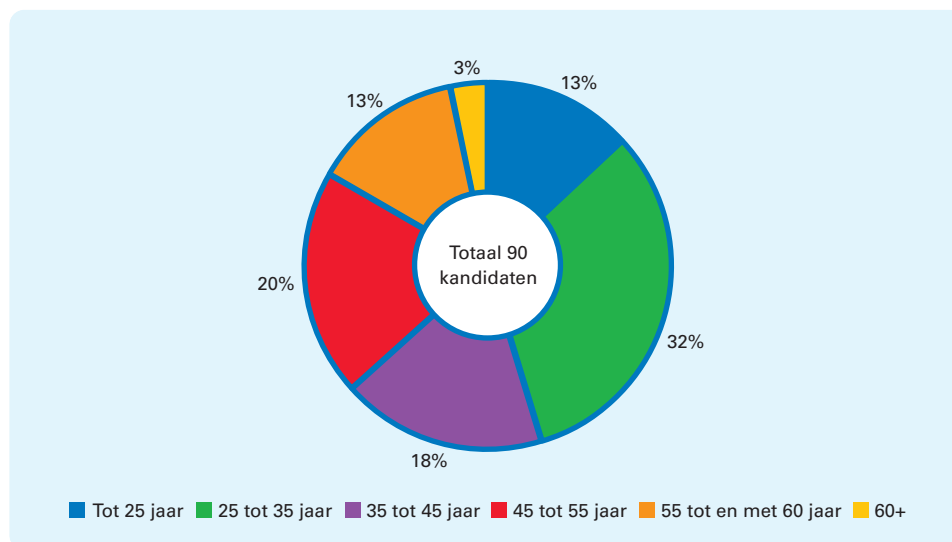
Figuur 6 **Verdeling man-vrouw in medewerkersbestand GVB**



Figuur 7 **Leeftijdsopbouw GVB-medewerkers**



Figuur 8 **Leeftijdsopbouw aangenomen kandidaten**



Omgangsvormen

Bij GVB werken mensen met verschillende achtergronden en denkwijzen dagelijks nauw met elkaar samen. Meestal gaat dit goed, maar ook ongewenst gedrag komt voor op de werkvloer. In 2020 zouden we starten met een programma over omgangsvormen en professioneel gedrag op de werkvloer, maar dit heeft een tijd stilgelegen vanwege corona. In 2021 is GVB weer gestart met de trainingen. Daarbij betrekken we iedereen binnen GVB. Bewustwording is hierin belangrijk. We voeren dit programma uit met een extern bureau dat is gespecialiseerd in diversiteit, omgangsvormen en integriteit.

[Trainingen over omgangsvormen op werkvloer herstart](#)

Participatiewet

GVB is trots op de diversiteit van het personeelsbestand. We zijn blij dat we ruimte kunnen maken voor werkervaringsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die kan zijn ontstaan door een fysieke of een mentale beperking. Bij GVB kunnen mensen waardevolle werkervaring opdoen die toegevoegde waarde heeft voor een volgende baan. Voor sommigen helpt het ook om opnieuw in het arbeidsproces te komen en is dat net wat ze nodig hadden om de draad weer op te pakken.

GVB committeerde zich om vóór 2021 75 werkervaringsplekken te creëren voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Dit is gelukt. In 2021 verwelkomde GVB de 84ste tijdelijke collega. Een mooi resultaat, zeker gezien de impact van corona. Er stroomt ongeveer één collega per maand in vanuit de Participatiewet. In totaal hebben 8 participanten een vaste plek binnen GVB gevonden. En gelukkig lukt het herhaaldelijk om de tijdelijke collega's vanuit de werkervaring die ze bij GVB hebben opgedaan, verder te helpen naar vast werk elders.

[GVB verwelkomde 84ste collega op werkervaringsplaats](#)

We overleggen regelmatig met andere bedrijven om Participatiewet-deelnemers te laten doorstromen, zoals met de sociale netwerkkoepel van Amsterdamse bedrijven. Ook nemen we deel in HalloWerk, een platform voor werkgevers en werkzoekenden van de gemeente Amsterdam en het werkgeversservicepunt.

Partner van JINC

JINC is een organisatie die zich inzet om jongeren een goede start op de arbeidsmarkt te geven. Via het [JINC-programma](#) maken ze kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren. GVB is ruim 15 jaar een actieve partner van JINC. Samen organiseren we activiteiten om kansen te bieden aan jongeren voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Voorbeelden van projecten waarvoor we ons inzetten zijn sollicitatietrainingen, carrièrecoach, Bliksemstages en het project

Baas van Morgen. In 2021 kon er zo een 'jonge baas' een dag meelopen met onze algemeen directeur Claudia Zuiderwijk. Ook in 2021 hebben we met de JINC-activiteiten een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van Amsterdamse jongeren.



Mei vorig jaar nam ik de voorzittershamer van de ondernemingsraad over van Ger Geldhof. Vanaf deze plaats wil ik Ger – namens velen – nog een keer hartelijk danken voor zijn enorme en onvoorwaardelijke inzet voor de medewerkers en het bedrijf.

GVB zit in moeilijk (corona)vaarwater en we zijn er nog niet. Met trots en respect kijk ik naar de enorme veerkracht en inzet van alle collega's om GVB door deze crisis heen te slepen. Petje af! Naast moeilijke tijden staan we ook voor spannende en drukke tijden. Als medezeggenschap zullen we er alles aan doen om wederom één onverdeeld GVB onderhands gegund te krijgen.

Willem van Offerden
Voorzitter van de OR

Veiligheid op het werk

Veiligheid staat bij GVB voorop: we willen dat onze reizigers en medewerkers en natuurlijk ook de medeweggebruikers veilig thuiskomen.

Coronamaatregelen

Om te zorgen dat we konden blijven rijden en varen, zijn de maatregelen die we in 2020 hadden genomen in eerste instantie doorgezet. Met het op gang komen van de vaccinaties hebben we afspraken gemaakt met de GGD om onze mensen snel te kunnen laten vaccineren. Dit was eigen keus voor onze medewerkers, maar voor wie het wilde werd het makkelijk gemaakt. Ook hebben we al onze vergader- en samenkomstruimtes beoordeeld en voor elke ruimte het maximum aantal mensen gemeten en aangegeven. In het verlengde daarvan zijn overal CO₂-meters geplaatst om te beoordelen of de airco's weer veilig aan konden. Er is een 'Veilig terug naar kantoor'-aanpak ontwikkeld waarbij werkplekken moeten worden gereserveerd.

Ongevallen

De ongevallenfrequentie-index (IF-rate) is de graadmeter voor arbeidsveiligheid. Deze index geeft het aantal verzuimgevallen weer die het gevolg zijn van arbeids- en verkeersongevallen en agressie- en geweldsincidenten per miljoen gewerkte uren. GVB streeft naar een IF-rate van maximaal 4. Daar zitten we nu nog ruim boven.

Tabel 15 IF-rate

| | | | | | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| Ongevallenfrequentie-index totaal | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| | 7,5 | 5,3 | 6,2 | 5,4 | 7,0 |

Naar een proactievere veiligheidscultuur

Om de IF-rate omlaag te krijgen, zijn we op weg naar een proactieve veiligheidscultuur. Dat betekent dat we bij onze medewerkers blijvend het veiligheidsbewustzijn willen verhogen. Het is belangrijk dat alle GVB'ers elkaar aanspreken op onveilig werken.

GVB blijft bewustzijn over veiligheid verder bevorderen

Een extern bureau heeft 5 jaar geleden bij alle bedrijfsonderdelen de veiligheidscultuur gemeten. In 2021 hebben alle bedrijfsonderdelen een zelf-assessment gedaan om de voortgang op de verbeterpunten uit de externe metingen helder te krijgen en zo nodig verder aan te pakken. Voorbeelden van achtergebleven acties zijn de verplichting om gedragsregels af te spreken en daar ook op te controleren en mensen op aan te spreken, en het uitvoeren van gedragsaudits door het eigen management.

Vallen en struikelen

Bij meer dan de helft van alle ongevallen waardoor een GVB-medewerker minimaal een dag niet kan werken, is verstappen, verzwikken of struikelen de oorzaak. Meestal komt dit door onoplettendheid. Bij alle ongevallen doen we onderzoek. Zo leren we wat er moet veranderen om ongelukken in de toekomst te voorkomen.

Signaleren onveilige situaties

GVB werkt met een SOS-systeem (Signaleren Onveilige Situaties). Dit is een goed middel om onveilige situaties zichtbaar te maken en iedereen alert te laten zijn op oplossingen. Via SOS kunnen onze medewerkers gemakkelijk onveilige omstandigheden melden. De verantwoordelijke komt na een melding meteen in actie. De melder krijgt op verschillende momenten te horen wat er is gedaan. Als het probleem is opgelost, checken we of dit naar tevredenheid is gebeurd. Dit werkt motiverend om onveilige situaties ook daadwerkelijk te melden. De directie en het management krijgen elke maand een update over de meldingen en de afhandeling.

In 2021 waren er 378 SOS-meldingen tegenover 234 in 2020. Een verklaring voor de stijging is dat er meer is gemeld en dat halverwege 2021 het systeem voor incidenten en ongevallenmelding is opgenomen in de SOS-systematiek om alle verbeteracties gecoördineerd te kunnen volgen.

Veiligheidsrondes management

Directieleden en managers bij Railmaterieel, Rail Services en Garagebedrijf Bus en Veren lopen normaal gesproken regelmatig veiligheidsrondes. Ze gaan met medewerkers in gesprek over veiligheidsmiddelen, hoe ze de veiligheid beleven, de werkomstandigheden en de mogelijke gevaren. Ook geven ze complimenten waar het goed gaat. Deze gesprekken zijn ook een kans om knelpunten te signaleren. In 2021 zijn door de lockdowns minder veiligheidsrondes gelopen. Zodra de coronamaatregelen het toelaten, worden er weer meer rondes gelopen.

Directie loopt minder veiligheidsrondes vanwege lockdowns



VGWM-groepen

Binnen GVB zijn er verschillende groepen van leidinggevenden en medewerkers die overleggen over veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM). Met regelmaat lopen ze inspectie- en inventarisatierondes waaruit input komt voor arbojaarplannen. Ook worden actieplannen veiligheidscultuur opgesteld voor de eigen afdeling. Het VGWM-overleg met de directie volgt het arbobeleid en bespreekt specifieke onderwerpen. In 2021 is de nieuwe VGWM-commissie geïnstalleerd en zijn de VGWM-structuur, de alcohol- en drugscontroles en het telefoongebruik tijdens het rijden besproken.

Evaluatie arbobeleid

In 2021 is een enquête gehouden om de effectiviteit van ons arbobeleid te beoordelen. De resultaten zijn gebruikt om het beleid te vernieuwen en te verbeteren.

Gevaarlijke stoffen

In 2021 hebben we verder gewerkt aan de verbetering van het werken met gevaarlijke stoffen. Hierbij zijn verschillende processen, zoals het verlijmen van ramen in de nieuwe trams, onder de loep genomen en veilig gemaakt. We stellen een team samen van coördinatoren gevaarlijke stoffen die dit onderwerp binnen hun afdeling op zich nemen.