

Hoi 5.1.2e

Zoals afgesproken hebben onze adviseurs informatie opgehaald in de sector over behoeften t.a.v. gezondheid van medewerkers in de nertsenfarms:

- Veel nertsenbedrijven zijn moeilijk te bereiken: of geen contact kunnen krijgen of al eerder vanwege bedrijfseconomische redenen gestopt.
- Werknemers zijn overgegaan naar andere nertsenbedrijven. **Er is los van COVID, altijd veel uitwisseling, vaak meerdere bedrijven met 1 eigenaar, personeel gaat heen en weer. Registratie laat te wensen over, vaak incompleet, bv alleen voornaam, ad hoc werknemers tussen lokaties wisselen. GGD weet niet wat er mist, beeld krijg je niet scherp**
- Veel medewerkers worden getest, niet via GGD

Groot bedrijf met 10 vestigingen is begin dit jaar, i.v.m. bedrijfseconomische redenen gestopt met dieren fokken en alle vestigingen werden begin dit jaar geruimd. Het personeel heeft destijds nog enkele maanden doorgewerkt tot maart. Daarna dienstverband opgeheven. 50% momenteel weer elders aan het werk. Werknemers hadden er het heel moeilijk mee dat de dieren weg gingen.

Vaak medewerkers met lange dienstverbanden van 25-35 jaar. Meeste medewerkers 55+ en 65+ De medewerkers hebben vaak weinig opleiding. Opgegroeid binnen de pelsdierhouderij. Ze lopen niet snel naar de dokter. Voor naar schatting 80-90% van de medewerkers zal testen periodiek preventief niet ervaren worden als meerwaarde. Ze zullen er geen gebruik van maken, of het moet worden verplicht. Mogelijk enkele die binnen de risicogroepen zitten wel vrijwillig getest willen worden. **In handleiding is preventief testen een optie**

Blijft dat een goede instructie aan medewerkers inzake corona van belang is dat duidelijk is hoe je corona en besmetting kunt voorkomen. Momenteel worden bij de dierenverzorging PBM (medewerkers zijn volledig ingepakt, van adembescherming? **Chirurg mnm bij normale werkzaamheden, ruimen met FFP2 met kap, pak en handschoenen**) gebruikt. **Betreft dit ruimers?** Door de grote mate van bescherming van de dierenverzorger wordt risico op besmetting van de dieren laag ingeschat. De handelingen momenteel zijn voeren (met de voerwagen) en tijdens controle moeten wel eens dode dieren uit een kooi worden gehaald, waardoor er dus wel direct diercontact is.

Wel is de inschatting dat werknemers in de nazorg van ruiming problemen ondervinden. Daar zou een opvang voor geregeld kunnen worden. **Vgl draaiboek AI, goed dat hier aandacht voor is. Waar kunnen mensen terecht? Is niet aan LCI. Rol NVWA/Arbodienst/burgemeester(/GGD). Kans bestaat dat eea uitdraait op preventief ruimen ('onder de rivieren en 20-30 bedrijven hebben geen besmettingen) en wie heeft oog voor begeleiding/nazorg. Burgemeester lijkt een goede route om te verkennen.**

Immers als op bedrijf corona wordt geconstateerd zal worden geruimd en is de medewerker de dieren (heeft emotionele lading) als wel is men de baan kwijt. Mogelijk speelt ook nog een schuldgevoel een rol als men zelf positief getest wordt en men de oorzaak van de sluiting aan zichzelf wijt.

Bij de vraag of er bij mogelijke medewerkers behoeften zijn ziet hij deze behoeften vooral in de vorm van ondersteuning voor werknemers die geregeld zou kunnen worden. Iemand die de sector kent, die weet wat het betekent, die goed kan luisteren en voor medewerkers en ondersteuning kan geven. **Zie vorig, is taak van werkgever dit te regelen, evt meedenken NVWA/burgemeester**

En onderstaand gespreksverslag stuur ik compleet door op verzoek van het bedrijf:

5.1.2e

Bedrijf heeft 20 vestigingen waarvan 4 vestigingen momenteel zijn geruimd.

Bedrijf loopt tegen enorme problemen aan betreffende het preventief keuren van medewerkers m.b.t. COVID-19.

Het bedrijf laat op eigen kosten momenteel de medewerkers periodiek enkele malen per week testen door een externe partij. Medewerkers willen dit ook zelf, Dit kost veel geld, is inmiddels vele tienduizenden euro's hieraan kwijt.

Volgens protocol NFE worden bij ruimingen eigen medewerkers ingezet (omdat het vangen van dieren specifieke vaardigheden vereisen). De procedure vereist na 3 dagen testen COVID. Bij een negatieve test mag men weer op eigen locatie aan het werk. Van de GGD krijgen ze voor preventief test geen medewerking (men moet immers klachten hebben.) anderzijds als ze met een smoes van potentiële drager laten testen is men bij een positieve test de werknemer door 14 dagen quarantaine kwijt, terwijl deze zonder risico's mogelijk toch nog werkzaamheden zou kunnen doen.

Ook is het zo dat de externe partij bij aanvraag meteen (dezelfde dag) kan testen en snel het resultaat heeft. Bij de GGD duurt dit enkele dagen. Hierop is moeilijk bedrijfsmatig te sturen.

Medewerkers staan onder druk m.b.t. besmetting. Men gaat vaak niet op vakantie om besmetting (en risico's voor het bedrijf) niet te nemen. Medewerkers zijn enorm betrokken. Vaak zijn het ook de eigenaren van het oorspronkelijke bedrijf (wat door Jos van Deurzen is overgenomen).

De voordelen van een groot bedrijf is wel dat er ondanks de ruimingen geen ontslagen zijn gevallen. Het bedrijf maakt gebruik van vast personeel als wel van (vaak Poolse) uitzendkrachten. Hierdoor kan door schuiven vast personeel blijven werken (op een andere vestiging). De opvang van getroffen medewerkers blijft binnen bedrijf. Hiernaar gevraagd hoor ik geen wensen.

Graag wil [5.1.2e] met iemand van RIVM over de problemen waar ze tegenaan loopt praten. Ze heeft wel de intentie gehad het RIVM hierover te bellen maar weet niet waar ze moet beginnen, wie ze dan moet hebben. Dit heeft haar tot nu weerhouden.

Haar verzoek of ik met grote letters zou willen vermelden dat het RIVM contact opneemt om de problemen met haar te bespreken en natuurlijk naar een oplossing (voor de sector) toe te werken.

Is niet aan LCI om met eigenaren op te trekken, zie vorig: een bedrijfsarts / AH kan schakelen met bv NVWA/burgemeester of evt de LCI-GGD

Voor verder overleg ben ik bereikbaar!

Met vriendelijke groet,

[5.1.2e] [5.1.2e]
[5.1.2e]
Email: [5.1.2e] @Stigas.nl [5.1.2e]

Kernpunten:

-Worden PBM juist gebruikt? Wordt er snel getest bij klachten? Quarantaine opgevolgd?

-Uitwisseling (vaak ad hoc) van werknemers tussen nertsfokkerijen en registratie blijkt onvolledig

-Het woord *nazorg* komt mn naar voren: dit is niet aan RIVM/LCI. De werkgever heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid, bij voorkeur met een AH/BA in de lead. Deze vormt de basis en kan inventariseren wat nodig is. Desgewenst kan deze verder schakelen met maatsch werk/NVWA/burgemeester etc

Dit geldt ook voor de vraag over een contactpersoon mbt alle geschetste problemen waar de branche tegen aan loopt.

Het lijkt goed dit mee te nemen in het OMT