



Waarom zorgorganisatie Driezorg fysieke belasting aanpakt

‘Laat medewerkers meedenken over de aanpassingen’

Zorgorganisatie Driezorg verbeterde haar zorg. Nu wil ze datzelfde doen met beleid rond de fysieke belasting van personeel. Best lastig, zeggen manager bedrijfsvoering Harald Rook en adviseur Personeel en Organisatie Niek Zantingh. ‘Ingebakken gedrag is lastig te veranderen.’

Zorgkwaliteit moest omhoog

Manager Rook gooit het maar meteen op tafel: de situatie bij zorginstelling Driezorg was verre van optimaal. ‘De Inspectie Gezondheidszorg (IGZ) concludeerde in 2015 dat de kwaliteit van zorg bij ons ondermaats was. En ook de financiële huishouding bleek niet voldoende op orde. We moesten reorganiseren.’ Die reorganisatie richtte zich primair op het verbeteren van de kwaliteit van zorg en op een gezonde bedrijfsvoering. ‘De acute nood vereiste prioritering. Op een aantal punten lag daarom tijdelijk wat minder focus, waaronder het beleid op fysieke belasting.’ Niet dat er geen basisstukken waren voor dat beleid. ‘Vooral de uitvoering kreeg minder aandacht. Maar nu pakken we het weer op.’

Driezorg

...is een ouderenzorgorganisatie. Ze is actief in Zwolle en Hattem, waarbij haar focus ligt op drie kernelementen: Wonen, Welzijn & Zorg. De afgelopen jaren zat de organisatie en zwaar weer. Maar daar is verandering in gekomen.

Aanpassing na onderzoek

‘Toen we onze kwaliteit van zorg en onze bedrijfsvoering weer op orde hadden, namen we het traject voor duurzame inzetbaarheid bij de horens’, vertelt adviseur



Niek Zantingh en Harald Rook

Zantingh. 'Ons beleid voor fysieke belasting is daar een belangrijk onderdeel van.' Rook: 'De zorg is een zwaarder vak geworden en de arbeidsmarkt krappere. Wij zagen dat mede hierdoor ons ziekteverzuimcijfer fors steeg. Goed beleid rond fysieke belasting was dus hard nodig.' De organisatie concentreerde zich eerst op de basis. 'We zetten bijvoorbeeld een speciale Arbocommissie op', vertelt Rook. 'Die heeft als taak te checken of alle beleidsstukken rondom fysieke belasting nog up-to-date zijn.' Ook besloot de organisatie te investeren in kennis. 'We wilden niet overhaast maatregelen nemen, maar eerst een breed onderzoek op te zetten naar de duurzame inzetbaarheid van ons personeel. Daarvoor werkten we samen met de Hogeschool Arnhem-Nijmegen en kregen we subsidie uit het Europees Sociaal Fonds', zegt Rook. Het onderzoek bracht Driezorg nieuwe inzichten. 'Zo bleek uitval door fysieke ongemakken te maken te hebben met gebrek aan kennis van hulpmiddelen', vertelt Zantingh. 'Maar ook waar die kennis er wél was, was er geregeld lichamelijke overbelasting. Er bleek sprake van ingebakken gedrag. En van de neiging om hulpmiddelen links te laten liggen als er door drukte een extra stapje nodig was – een stapje dat veel medewerkers bereid waren te zetten. Hoe begrijpelijk ook bij drukte, het negeren van hulpmiddelen gaat na verloop van tijd wel zijn tol eisen. We moesten iets aan deze situatie doen. Er was nieuw beleid nodig.'

Coaching op de werkvloer

Weerstand onder personeel is er nauwelijks, aldus Rook. 'In een periode van nood is het makkelijker om veranderingen door te voeren. Zeker als je medewerkers laat meedenken over oplossingen, zoals wij hebben gedaan. We bekeken samen met hen wat we kunnen doen om duurzame inzetbaarheid te waarborgen – binnen de kwaliteit die de zorg verlangt en de financiële middelen die we beschikbaar hebben, natuurlijk. Het belang van

gezonde fysieke belasting kreeg daarbij volop aandacht.' Beleid rond fysieke belasting staat nu hoog op de agenda. 'We zijn bijvoorbeeld weer ergocoaches aan het trainen', vertelt Zantingh. 'Dat zijn medewerkers die hulpmiddelen op een juiste manier weten toe te passen op de werkvloer. En die hun collega's coachen bij hun toepassing van de hulpmiddelen. Het werkt goed als medewerkers van elkaar advies krijgen.' Dat neemt niet weg dat ook externen zinvolle kennis kunnen inbrengen. 'Ook onze hulpmiddelenleverancier VEGRO geeft medewerkers advies over hoe zij middelen het best kunnen inzetten. Soms in de vorm van een training. Die kennis zorgt ervoor dat ons personeel hulpmiddelen nu beter en eerder gebruikt.'

Gebruik van hulpmiddelen

Veel veranderingen doorvoeren is nog best lastig, stelt Rook. 'Je hebt toch te maken met menselijk gedrag. En ingebakken gedrag is moeilijk te beïnvloeden. Je kunt alles keurig klaar hebben staan en de juiste middelen aanbieden, maar mensen moeten die wel willen gebruiken. De ergocoaches krijgen daarom training om dat gebruik te stimuleren. Doel is dat elke medewerker die gewend is om zonder hulpmiddel te werken, straks geraakt wordt door een training, ergocoach of collega. En dat hij daardoor toch zo'n hulpmiddel gebruikt. Dan is dit nieuwe beleid een succes.'

Steeds meer medewerkers hebben rug- en schouderklachten door fysieke belasting. Dat was een belangrijke vaststelling uit een monitor die in 2015 verscheen. Uitvoerder van dit onderzoek naar fysieke belasting was het A+O VVT, een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de verpleging, verzorging en thuiszorg. Uit de monitor bleek dat veel personeel zich hard inzet, mede door krapte op de arbeidsmarkt, met alle gevolgen van dien voor de fysieke inspanning en overbelasting. De onderzoekers gaven een duidelijk advies aan zorgorganisaties: zet de fysieke belasting van medewerkers hoger op de agenda.

Wilt u fysieke belasting ook hoger op de agenda zetten? Ga naar arbocatalogus.nl en download de BeleidsSpiegelVVT.



**Humberto
is geen
Hercules**

Zorg dat u als werkgever zwaar tilt aan gezonde fysieke belasting.

Zo hoeven uw medewerkers geen krachtpatsers te zijn.