



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Waarom zorgorganisatie Philadelphia fysieke belasting aanpakt ‘Gezondheid is niet alleen de verantwoordelijkheid van de medewerker’

Het ziekteverzuim is het laagste in de branche bij zorgorganisatie Philadelphia.

En ze is een aantrekkelijkere werkgever geworden. Hoe dat lukte?

Clusterdirecteur Geert Bos en locatiemanager Alfred Vriezekolk doen hun verhaal.

‘Beleid om fysieke belasting te beperken, is onmisbaar.’

Gedeelde verantwoordelijkheid

‘De gezondheid van de medewerkers staat bij ons hoog op de agenda’, zegt Geert Bos, directeur van het cluster Intensieve Zorg bij Philadelphia. ‘Wij willen een gezonde en prettige organisatie zijn waar medewerkers graag willen werken. Deze gezondheid is deels de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, maar evengoed die van de werkgever.’ En niet alleen vanuit menselijk perspectief. ‘Dat er weinig zorgprofessionals op de arbeidsmarkt zijn, maakt het ook voor onze organisatie extra belangrijk om uitval onder personeel te voorkomen.’

Kritische leeftijdsgrens

Fysieke belasting speelt een belangrijke rol in de aandacht voor gezondheid, vertelt Alfred Vriezekolk, manager van de Philadelphia-locatie Brummen. ‘Zeker vanaf een bepaalde leeftijd wordt fysieke inspanning lastiger. En we hebben steeds meer medewerkers die deze kritische

Philadelphia

...is een zorgorganisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke beperking. Haar motto: ‘Haal het beste uit jezelf.’ Bij de ruim vijfhonderd locaties in acht regio’s zorgen ruim 6.500 medewerkers en vijfduizend vrijwilligers ervoor dat cliënten daadwerkelijk het beste uit zichzelf kunnen halen.

leeftijdsgrens bereiken. Met hen voeren we gesprekken – zo open en persoonlijk mogelijk. Bij welke handelingen wordt hun lichaam (over)belast? Welke hulpmiddelen hebben ze nodig? En wat kunnen wij als werkgever voor hen betekenen?’ Bos: ‘Mede op basis van die gesprekken



Geert Bos en Alfred Vriezokolk

hebben we beleid gemaakt om fysieke belasting te beperken. We willen dat iedereen zo gezond mogelijk het werk kan uitvoeren. Daar is dit beleid onmisbaar voor.'

Niet zeuren maar aanpakken

'Het beleid rond fysieke belasting is voor elk van onze clusters hetzelfde, maar de specifieke invulling kan per geval verschillen', zegt Bos. 'Zo kregen de teams die werken met cliënten met een ernstig meervoudige beperking, en veel tillen, een speciale teamtraining. Zij werden daarin onder meer gefilmd terwijl ze aan het tillen waren. Op basis van die opname kreeg ieder van hen feedback met verbeterpunten. Deze komen hun én onze cliënten ten goede.' De tiltraining was mede mogelijk dankzij subsidie van het Europees Sociaal Fonds. Vriezokolk: 'Voor organisaties als de onze zijn dit soort overheidssubsidies een belangrijke ondersteuning voor beleid rond fysieke belasting.'

We maken ook gebruik van nuttige tools uit de branche, stelt Vriezokolk. 'Neem de TilThermometer. Deze wordt in mijn teams minimaal één keer per jaar toegepast. Blijkt de fysieke belasting voor medewerkers te hoog? Dan voeren we aanpassingen door – van trainingen om anders te bewegen tot andere hulpmiddelen, zoals de tillift of het sta-op-bed. Sommige maatregelen helpen klachten te verminderen, andere weten ze zelfs te voorkomen.' Een aantal medewerkers ervaart die aanpassingen als onnodige veranderingen en gaat er liever niet in mee, vertelt Bos. 'Zij komen uit de tijd waarin "niet zeuren maar aanpakken" de insteek was. Maar ook hen kunnen we het nut van maatregelen laten inzien. Zeker naarmate we meer resultaten hebben. Zo heeft ons beleid duidelijk geleid tot een afname van gezondheidsklachten. Het ziekteverzuim schommelt nu rond de 4%. Dat is relatief laag.'

Druppels tegen weerstand

De ambitie is om het verzuim nog verder omlaag te brengen, vertelt Bos. 'Daarbij houden we rekening met ontwikkelingen die we in de toekomst verwachten.

Bijvoorbeeld dat de gemiddelde leeftijd van onze cliënten hoger zal liggen en dat dit voor medewerkers een specifiek soort fysieke belasting met zich mee kan brengen. Daar zoeken we dan passende oplossingen voor.'

'We voeren aanpassingen stap voor stap door', vult Vriezokolk aan. 'Niet alles in één keer overal, dus. Liever veranderen we zaken druppelsgewijs en eerst op een paar locaties. Dat zorgt voor meer draagvlak en begrip. Bovendien: we staan erg open voor innovaties, maar willen wel eerst zien of en hoe een maatregel werkt. Als iets een succes blijkt, zetten we de aanpassing door naar de rest van de organisatie.'

Bos: 'Om de beste zorg te verlenen voor onze cliënten, hebben we voldoende goede werknemers nodig. Dat laatste is niet altijd eenvoudig op de huidige krappe arbeidsmarkt in de zorg. Om personeel te trekken en behouden is goed werkgeverschap essentieel. En sterk beleid om lichamelijke overbelasting te voorkomen maakt daar deel van uit. Het past bij onze persoonlijke aandacht voor medewerkers, voor wat ze willen en nodig hebben. En het gaat hand in hand met bijvoorbeeld de leer- en ontwikkelmogelijkheden die wij hen bieden.'

Openheid voor innovatie

Wat kunnen andere organisaties vooral leren van Philadelphia? 'Dat persoonlijke gesprekken essentieel zijn', zegt Bos. 'Zeker als je het gevoel hebt dat iets niet goed zit bij een medewerker. Dat gevoel klopt meestal wel.' Ga als werkgever dus het gesprek aan met je medewerkers. En blijf in gesprek. Dat maakt het voor hen makkelijker om hun klachten te laten horen.' En niet alleen dat, stelt Vriezokolk. 'Ze zullen dan ook sneller meedenken over oplossingen. En meewerken aan experimenten. Dat laatste is belangrijk. Je moet als organisatie durven om dingen uit te proberen, om innovaties toe te passen. Eerst op kleine schaal, daarna breder. Vaak blijkt dan dat juist simpele ideeën heel effectief kunnen zijn.'

Steeds meer medewerkers hebben rug- en schouderklachten door fysieke belasting. Dat was een belangrijke vaststelling uit een monitor die in 2015 verscheen. Uitvoerder van deze monitor 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.