



IZZ. Het Iedencollectief van mensen in de zorg.

Succesfactoren voor een effectief Gezond werken in de zorg-beleid



Het is in veel organisaties gebruikelijk om voor elk onderwerp een nieuw project op te starten en daar een interventie bij te zoeken. Er is een grote verscheidenheid aan interventies om gezond en veilig werken in de zorg te bevorderen en om zorgmedewerkers te behouden voor de zorg. Dit maakt het voor organisaties moeilijk om een interventie te kiezen die zorgt voor duurzame verbeteringen. Zo is er een verzuimbeleid met een bepaalde werkwijze, een beleid omgaan met agressie gebaseerd op een andere werkwijze, een methode voor psychosociale arbeidsbelasting et cetera. Dit betekent dat er binnen organisaties veel energie en tijd verloren gaat in het steeds aanleren van een nieuwe werkwijze en methodieken naast de opbouw van nieuwe kennis over de inhoud van het betreffende onderwerp. Dat leidt tot een 'overload' aan projecten en interventies binnen organisaties, die nauwelijks beheersbaar zijn met als gevolg dat geen enkele interventie echt succesvol is.

Met onderstaande succesfactoren kunt u eenvoudiger een interventie selecteren en toetsen. Het is tevens een lijst die u als werkgever aan uw leverancier kunt geven zodat zij aangeven waarom en hoe hun interventie voldoet. De succesfactoren zijn de acht belangrijkste punten die - uit acht jaar onderzoek, praktijkprojecten en ervaring van IZZ - naar voren zijn gekomen.

1. De interventie past bij de visie, missie meerjarenplannen en kernwaarden van de zorgorganisatie

Gezond en veilig werken is een voorwaarde om goede zorg te kunnen leveren en is daarom geïntegreerd in het algemene beleid en de organisatiestructuur. In een succesvol beleid vormen vijf kernwaarden de basis: visie, verbinding, vertrouwen, vakmanschap en verantwoordelijkheid.

2. De interventie bestaat uit een integrale aanpak op individueel-, team/afdeling- en organisatieniveau

Een interventie is effectief en succesvol wanneer er een integrale aanpak is binnen de organisatie. Een interventie waarbij er aandacht is voor het individu, er acties zijn op team niveau en waarbij verschillende lagen van de organisatie betrokken zijn.

3. Een losse interventie op een deelgebied past in de integrale aanpak

De interventie sluit aan bij de integrale aanpak, waardoor er een eenduidige manier van werken en taalgebruik is, zodat het voor iedereen in de organisatie duidelijk is waar het om gaat. Door de interventie onderdeel te maken van de integrale aanpak, wordt het draagvlak binnen de organisatie groter.

4. Zeggenschap van medewerkers staat centraal

De zorgmedewerker is vakbekwaam en komt op de eerste plek. Wanneer de medewerker gezond en veilig kan werken, kan hij/zij de beste zorg leveren voor de patiënt/cliënt. Ga daarom in gesprek met medewerkers om gezamenlijke doelen, normen en gedrag en behoeftes te achterhalen. Zorg ervoor dat een interventie aansluit en in gaat op de behoefte van de medewerker. Medewerkers ervaren hierdoor sneller verbetering en effect van een interventie.

5. De werkwijze wordt in dialoog uitgevoerd

Voer continu de dialoog. Doe dit binnen de teams, maar zorg er ook voor dat de dialoog gevoerd wordt tussen de verschillende lagen van de organisatie. Hierbij zijn de dialoogprincipes belangrijk, zodat iedereen aan het woord komt en er in een vertrouwelijke omgeving gesproken kan worden.

Succesfactoren hiervoor zijn:

- De meetlat: stel het gezamenlijke doel vast en bespreek wat je wilt bereiken
- Gezamenlijk eigenaarschap: voelt iedereen zich verantwoordelijk en betrokken
- De focus op het hier en nu: wat zie en hoor je, hoe is de interactie tussen teamleden, doen alle collega's mee?
- De ijsberg: het deel onder de waterlijn bepaalt het zichtbare deel boven de waterlijn. Zijn er zaken die niet zijn besproken, maar die wel van invloed zijn?

6. De bestuurder is actief betrokken en kijkt mee op de werkvloer

De bestuurder is niet alleen opdrachtgever maar ook actief deelnemer. Het is belangrijk om als bestuurder zichtbaar te zijn binnen de organisatie. Door langs te gaan bij de teams in de organisatie en in gesprek te gaan met de medewerkers over gezond en veilig werken, zorg je als bestuurder voor verbinding en betrokkenheid. Wees duidelijk in wat mogelijk is en wat niet. Dit leidt tot een wederzijds begrip tussen de bestuurder en de medewerkers en vergroot de mate van succes.

7. In de organisatie zijn geen relevante verandertrajecten gepland. Er heerst een mate van stabiliteit in de organisatie

Een interventie is met name effectief, als een organisatie stabiel is. Wanneer een organisatie in een fusie of reorganisatie zit, dan is de organisatie vaak instabiel. Een interventie zal dan minder succesvol zijn. Als er bijvoorbeeld allerlei veranderprocessen moeten worden doorgevoerd, dan moeten die eerst zijn ingevoerd voordat er een interventie kan worden opgezet gericht op behoud en het bevorderen van gezond en veilig werken.

8. Aan de slag

Denk niet, het komt wel goed. Zorg ervoor dat problemen snel boven tafel komen, in de bron worden aangepakt, op de plaats waar ze ontstaan en dat er op tijd kan worden geanticipeerd op het probleem in de gehele organisatie. Bij alles geldt: voorkomen is beter dan genezen.

Door deze punten toe te passen, zorg je ervoor dat een interventie aansluit bij de visie van de organisatie en de normen en waarden van de medewerkers. Een interventie wordt op deze manier onderdeel van het primaire proces binnen de organisatie en dit zorgt voor structurele inbedding en verandering binnen de organisatie waarvan zowel het management als de medewerkers op de hoogte en betrokken zijn. Hoe meer van de punten uit deze richtlijn worden toegepast bij het inzetten van een interventie, hoe beter de interventie gaat werken en hoe meer effect het heeft op het bevorderen van gezond en veilig werken in de zorg.

*Resultaat gegarandeerd
als uw interventie voldoet
aan deze succesfactoren*

Stichting IZZ heeft ruim 410.00 leden en is in 1977 opgericht en wordt aangestuurd door werkgevers en werknemers in de zorg. Samen maken we ons sterk voor een gezonde zorgsector en een gezonder Nederland. Als belangenbehartiger van mensen in de zorg wil IZZ de gezondheid en inzetbaarheid van mensen in de zorg verbeteren. Dat doen wij met de eigen IZZ Zorgverzekering en het Gezond werken in de zorg programma. www.izz.nl/zorgorganisaties