

Gezond werken? Pak aan!

‘Wees eerlijk naar jezelf en naar je collega’s. Dat geeft meer lucht. En als team kun je dan de beste zorg bieden.’ De medewerkers van Brabant-Zorg zijn het erover eens: praten over gezond en veilig werken is heel zinvol. De Aanpak Organisationsklimaat van IZZ hielp ze hierbij.

Aanpak in drie stappen

De Aanpak Organisationsklimaat van IZZ helpt jou en je collega’s om gezonder en veiliger te werken. De aanpak bestaat uit drie stappen:

- In **stap 1** reageren medewerkers individueel op vragen en stellingen over gezond werken.
- In **stap 2** bespreekt het team de uitkomsten van deze peiling met de teamleider of taakverantwoordelijke.
- In **stap 3** gaat een bestuurder met de medewerkers in gesprek over de uitkomsten van stap 2 én wordt er samen nagedacht over oplossingen.

Deze drie stappen worden in totaal drie keer doorlopen.

De Aanpak Organisationsklimaat is gemaakt door IZZ en Erasmus Universiteit Rotterdam. De aanpak zorgt ervoor dat alle lagen van een zorgorganisatie met elkaar praten over gezond en veilig werken. En het blijft niet bij praten: er worden ook oplossingen bedacht én ingevoerd. Ook enkele teams van BrabantZorg zijn met de Aanpak Organisationsklimaat aan de slag gegaan. We legden vier stellingen voor aan drie medewerkers: verzorgende Patricia Oliemeulen, helpende Annie van de Donk en adviseur gezondheidsbeleid Femke Bartels.



Stelling 1:

Praten is zinloos, je moet actie ondernemen

Annie: 'Toen ik hoorde dat we de Aanpak Organiseatieklimaat gingen doen, was ik daar eerlijk gezegd kritisch over.

Mooie praatjes waar in de praktijk niets van terecht komt, dacht ik. Maar wat heb ik me vergist! Ons team heeft van alles besproken, ook met de raad van bestuur. Over de werkdruk bijvoorbeeld. En over staliften die al tijden niet goed functioneerden. Er werd echt naar ons geluisterd, én gehandeld. Eerder repareerde de technische dienst de staliften. Dan deden ze het een paar weken en vervolgens rolden ze weer heel zwaar. Nu zijn ze eindelijk vervangen.'

Patricia: 'Die mentaliteit van niet praten maar doen, heerst er eerlijk gezegd wel in ons team. Wij zijn doeners. Alles wat erbij komt – bijvoorbeeld zo'n Aanpak Organiseatieklimaat – vraagt tijd. Wat dus van de tijd afgaat die we direct aan een cliënt kunnen besteden. Maar tegelijk weet ik dat het goed is om dingen bespreekbaar te maken. Over dingen waar we tegenaan lopen, dingen die beter kunnen. Deze aanpak "dwingt" je als het ware om hier de tijd voor te nemen.'

Femke: 'En als een medewerker zijn kop boven het maaiveld durft uit te steken, moet deze er niet worden afgehakt. Dat vind ik vanuit de werkgeverskant heel belangrijk. Bij BrabantZorg is dat gevoel van openheid er gelukkig.'

Patricia: 'Klopt. In ons team voelen we genoeg ruimte om dingen te bespreken. Ook over de thuissituatie, als het daar even niet goed gaat. Iedereen heeft weleens een dag dat hij het privé zwaar heeft en weet: vandaag kan ik die bewerkelijke cliënt minder goed aan. Als je dit aangeeft bij je collega's kun je dat met elkaar opvangen. Fijn voor de collega die zich minder sterk in haar schoenen voelt. Maar ook fijn voor de cliënt voor wie de zorg wel gewoon doorgaat. Zoiets kan alleen maar als je dingen open en eerlijk durft te bespreken met elkaar. Kortom, wees eerlijk naar jezelf en naar je collega's. Dat geeft meer lucht. En als team kun je dan de beste zorg bieden.'



Stelling 2:

Het heeft nut om met een bestuurder in gesprek te gaan

Femke: 'Ja, dat werkte bij ons heel erg goed. De medewerkers namen geen blad voor de mond. En de bestuurders reageerden direct en adequaat. Bijvoorbeeld door meteen de agenda te pakken en een afspraak te maken om een halve dag mee te lopen bij een team. Of soms was uitleg voldoende. Zo vroeg een team met hoge werkdruk hoe het aantal fte per team wordt bepaald. Het team ziet dat cliënten een steeds zwaardere zorgindicatie hebben, maar dat er niet meer handen aan het bed komen. De bestuurder legde uit hoe dit werkt, zodat het team er verder over in gesprek kon met de eigen manager.'

Annie: 'Bij ons was het ook heel zinvol. Een bestuurder heeft een dag met mij meegelopen. En o, wat heeft dat voor geweldig resultaat gehad! Eigenlijk wilde BrabantZorg alle helpenden wegbezuinigen. Er waren zelfs al contracten van helpenden niet verlengd. Maar die dag met mij zag de bestuurder hoeveel werk wij de verzorgenden uit handen nemen. Het is sowieso heel lastig om vacatures voor verzorgenden te vullen. Dankzij deze meeloopdag heeft het bestuur besloten alle helpenden in dienst te houden!' →

'Een bestuurder heeft een dag met mij meegelopen'

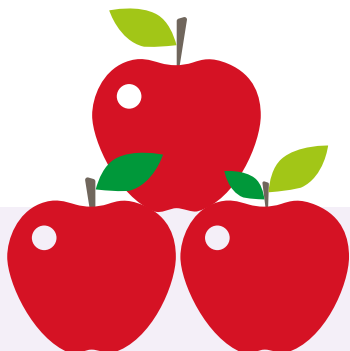
‘Onze medewerkers namen geen blad voor de mond’

Stelling 3:

Ook als medewerker kun je gezond werken bevorderen

Femke: ‘Absoluut! Voor hun cliënten hebben organisaties altijd veel aandacht: hoe kunnen we ze zo veel mogelijk eigen regie geven? Maar voor medewerkers is dat natuurlijk net zo belangrijk. Je kunt als werkgever je medewerkers van alles aanbieden, maar plannen en verbeteringen werken het beste als medewerkers er zelf voor kiezen.’

Patricia: ‘Ik zie het als een samenspel tussen organisatie en medewerkers. Natuurlijk moet de werkvloer zelf met ideeën komen hoe het werk anders, beter, gezonder kan. Maar omdat je vooral met je dagelijkse werk bezig bent, kan dit ook een belemmering zijn om verder te kijken en verder te komen. Dan helpt het bijvoorbeeld enorm dat onze organisatie ergocoaches heeft. Die adviseren gevraagd maar ook ongevraagd hoe je gezonder werkt.’



Stelling 4:

Zo'n aanpak is maar een tijdelijk redmiddel

Annie: ‘De Aanpak Organisationsklimaat zelf was bij ons inderdaad een tijdelijk project. Maar het heeft heel wat veranderd voor ons team! Met een groepje collega's hebben we voortaan een paar keer per jaar een afspraak met de locatiemanager. Over struikelblokken op de werkvloer waar we zelf en met onze eigen manager niet uitkomen. Ook bespreken wij met de locatiemanager welke impact beslissingen van de raad van bestuur hebben op de werkvloer. Handig, want deze manager staat rechtstreeks in contact met de raad van bestuur. Dankzij de aanpak is het makkelijker geworden voor mij en mijn collega's om problemen bespreekbaar te maken. Daarvoor had ik het gevoel dat wij op de werkvloer er alleen voor stonden. Nu voelt het veel meer als samen met de collega's van kantoor. Dat heeft mij rust gebracht, ik voel geen frustraties meer. En dat straalt ik uit naar mijn collega's én cliënten.’ /

Wil jij ook praten én doen?

Dan is de Aanpak Organisationsklimaat van IZZ iets voor jouw team. Op onze website vind je informatie waarmee je als team zelf aan de slag kunt, zoals het stappenplan en de handleiding.

www.izz.nl/leden/organisationsklimaat

