



Eenvoudige aanpak om gezond te werken

# Eerst praten, dan doen

De fysieke en psychische klachten onder zorgmedewerkers zijn onacceptabel hoog. Wilt u overbelasting van medewerkers voorkomen, dan biedt het veranderen van het organisationsklimaat de beste kansen. IZZ bracht theorie en praktijk samen in de Aanpak Organisationsklimaat. Tien zorgorganisaties testen deze methode. De eerste resultaten van de pilot maken duidelijk dat deze menselijke en kernachtige aanpak werkt.

## Gezond Werken in de Zorg

Bij organisationsklimaat draait het vooral om beleving. 'Vinden ons bestuur, mijn leidinggevende en mijn collega's het belangrijk dat ik gezond en veilig werk?' Alleen al het hebben van een positieve beleving scheelt klachten en verzuim, zo blijkt uit het IZZ-onderzoek Gezond en Veilig Werken 2014 onder elfduizend zorgmedewerkers. Het risico van fysieke klachten blijkt met maar liefst 35% af te nemen. Heerst het idee dat productiviteit het belangrijkste is? Dan tillen medewerkers snel even zelf en laten ze een hulp-

middel als het glijzeil in de kast liggen. En lopen ze het risico van overbelasting. De beleving is dus uitermate belangrijk.

**Organisationsklimaat** Een gezond en veilig organisationsklimaat gaat over de beleving die medewerkers hebben van het beleid, de procedures en de dagelijkse werkzaamheden op het gebied van lichamelijke en geestelijke gezondheid binnen de eigen organisatie.

Momenteel schort het nog aan die positieve beleving. Niet vreemd, want de fysieke en psychosociale belasting is echt hoog. Het is vijf voor twaalf in de zorg. Zelfs de Inspectie SZW heeft een duidelijke waarschuwing afgegeven. SEH's en verpleeghuizen krijgen nauwelijks nog goed personeel. Verzuimcijfers boven de 10% zijn geen uitzondering meer. De zorgsector moet in actie komen. En er is een eenvoudige en goedkope aanpak voorhanden. Eentje die werkt. De Aanpak Organisationsklimaat. Het is een methodiek die de dialoog over gezond en veilig werken in een zorgorganisatie op gang brengt. Zodra de drie lagen werkvloer, lijn-



management en bestuur de hoofden bij elkaar steken, blijkt er voor elk probleem een oplossing te zijn. Het klinkt eenvoudig, het is eenvoudig. De Aanpak Organisationsklimaat is een methodiek met drie activiteiten:

- 1. Gezond en veilig samenwerken.** Medewerkers gaan samen in dialoog over gezondheidsthema's die spelen in het team. Dit doen ze door zich eerst individueel hierop voor te bereiden. Een peiling over de beleving van gezondheidsthema's biedt daar hulp bij. Vervolgens gaan ze over de uitslag hiervan met elkaar in gesprek tijdens een teambijeenkomst. Deze wordt geleid door een teamleider of in zelfsturende teams de themaverantwoordelijke medewerker.
- 2. Gezond en veilig het team coachen.** De teamleider of thema-verantwoordelijke krijgt een coachingsessie. Doelen zijn de eigen vaardigheden, competenties en oplossingsgerichtheid op het gebied van gezond en veilig werken te vergroten én de dialoog in het team op gang te brengen.



Zorg voor een **goede dialoog** tussen de 3 organisatielagen.



Elke organisatie kan het **zelf doen**.



### 3. In gesprek met de bestuurder.

Bestuurs- of directieleden komen langs op de werkvloer en gaan in gesprek met de teams over het creëren van een gezond en veilig organisatieklimaat. Het beste is om deze drie onderdelen te introduceren in een projectmatige aanpak onder leiding van een projectleider.

#### Test nu al geslaagd

IZZ vond tien zorgorganisaties bereid de aanpak te testen. 235 teams en ongeveer 3.700 mede-

werkers nemen deel aan deze wetenschappelijke toets geleid door de Erasmus Universiteit Rotterdam. De resultaten van de eerste vijf organisaties tonen duidelijk aan dat de aanpak werkt. Het organisatieklimaat is verbeterd: er is een positief effect op de beleving. Dat geldt ook voor het veilig en gezond gedrag van de medewerkers. Er is een duidelijke plus op beide punten. De pilot is nog te jong om al heldere cijfers over het effect op zowel medewerkersgezondheid als organisatie-

prestaties te hebben. De eerste indicaties zijn echter zeer hoopvol. De proef laat zien dat betrokkenheid van het bestuur een vereiste is. Ook is een positieve houding van de teamleider of thema-verantwoordelijke noodzakelijk. Deze speelt een cruciale rol. Hij is gespreksleider en moet zich telkens goed voorbereiden. Sowieso werkt de methode alleen bij een goede samenwerking tussen alle drie de organisatielagen. Dat maakt ook de interne communicatie een succesfactor.

 Een werkwijzer en meer informatie vindt u op [www.izz.nl/organisatieklimaat](http://www.izz.nl/organisatieklimaat). Zie bijvoorbeeld de *toolkit* van IZZ: met ondersteunende middelen zoals een voorbeelddraaiboek en succesverhalen uit de praktijk

**ROI** Naar verwachting levert de methodiek jaarlijks per 1.000 medewerkers gemiddeld op:



#### Slimme investering

Uiteindelijk leidt de methodiek tot gezonder en veiliger gedrag op de werkvloer. Ook is er een duidelijker commitment bij het management: gezond en veilig werken is een prioriteit. Daarvoor hoeft een organisatie nauwelijks kosten te maken. Voor deze aanpak zijn geen adviesbureaus nodig. Elke zorgorganisatie kan dit zelf doen! 