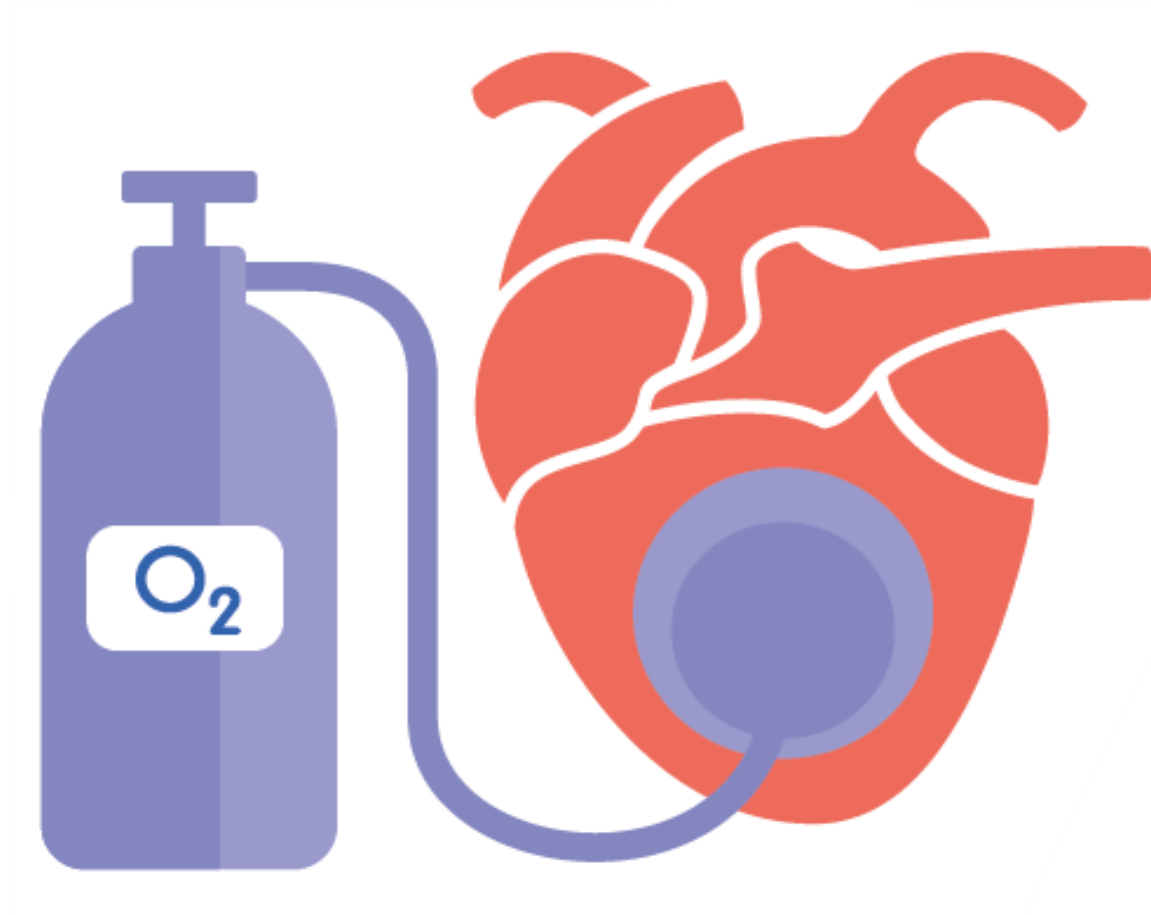




IZZ. Het ledencollectief van mensen in de zorg.



# Zuurstof voor zorgprofessionals

Anouk ten Arve, NVZ 16 mei 2022

Zorgprofessionals zijn het hart van je organisatie.  
Met hun vakmanschap en bevologenheid zetten ze zich in om optimale mensgerichte zorg te leveren.

Maar wie zorgt er voor de zorgprofessional?



# Zuurstof voor zorgprofessionals

10 jaar (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring opgebouwd door samenwerking met zorgprofessionals, zorgorganisaties, branche organisaties, vakbonden en universiteiten.

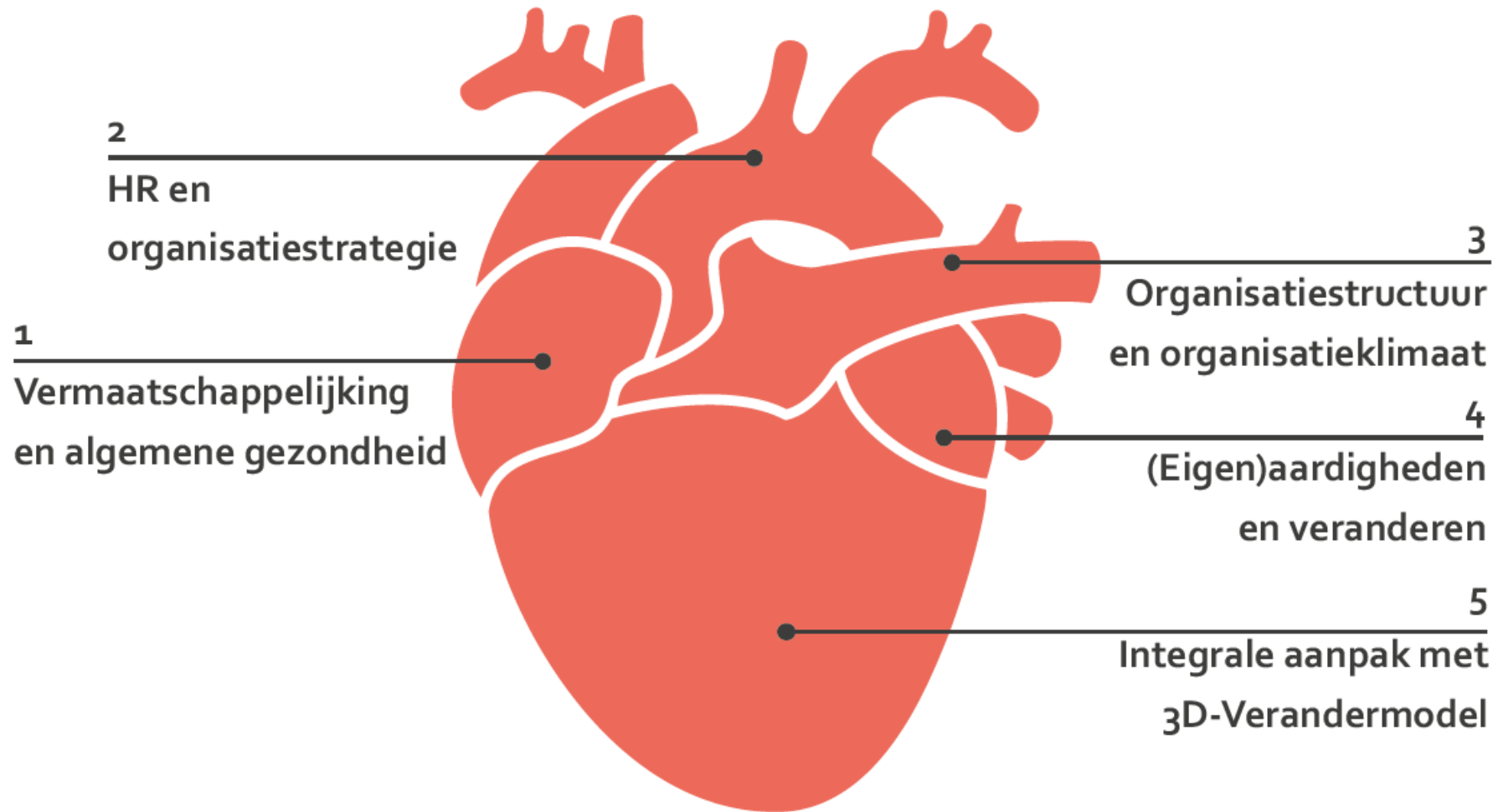
**Wij hebben genoeg zuurstof voor  
zorgprofessionals in ons ziekenhuis**



**Ik heb het zo druk dat ik nauwelijks tijd heb  
voor innovatieve manieren van werken**



# Inhoud: inzicht en actie

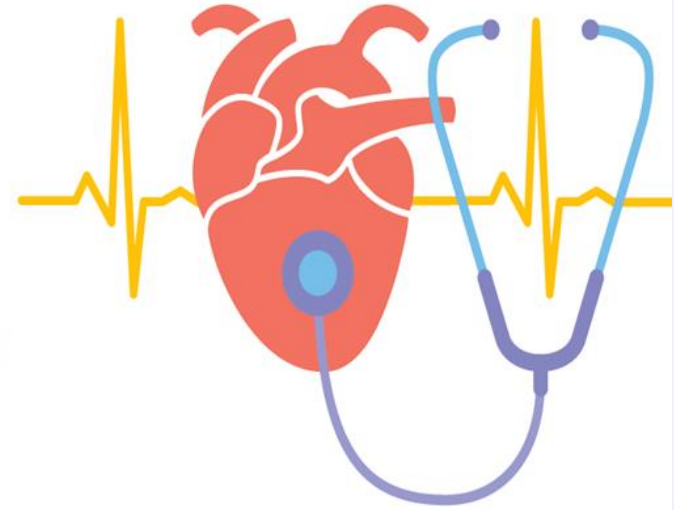
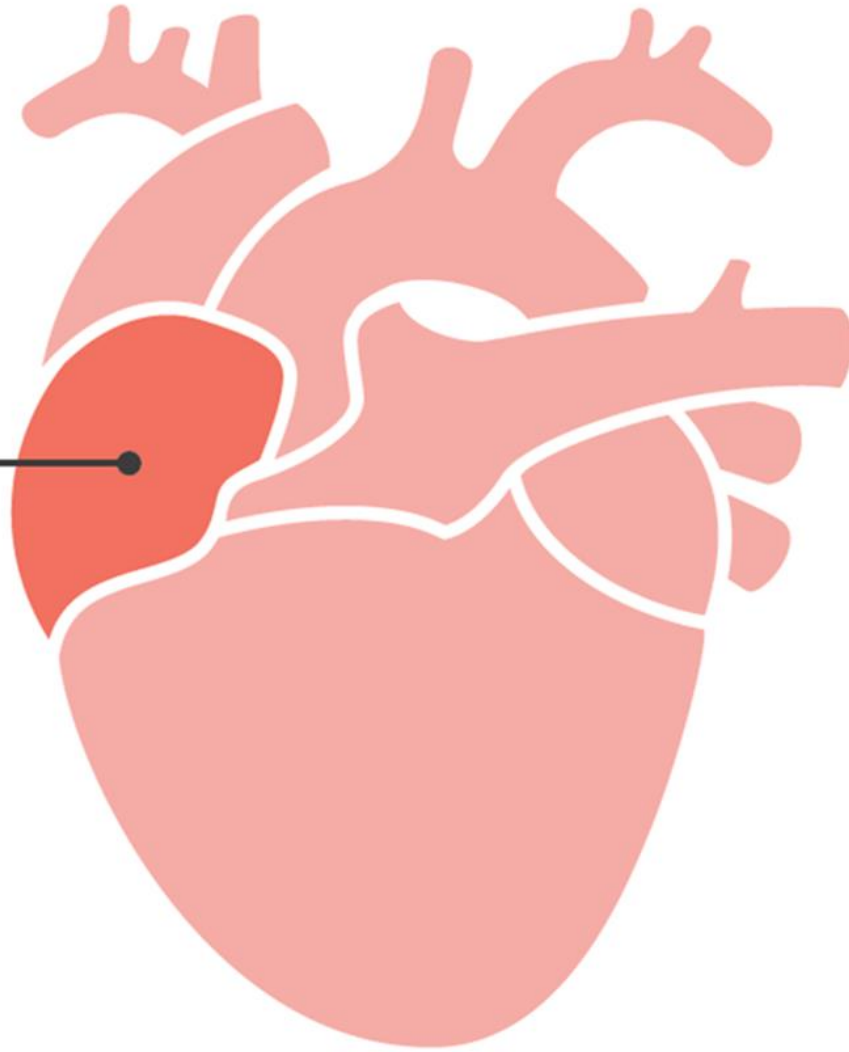


# Zuurstof → alvast de succesfactoren op een rij

- Houd een grote schoonmaak en harmoniseer bestaand beleid en projecten
- Bewaar wat past bij de strategie en kernwaarden van de organisatie
- Kies één werkwijze als basis
- Maak deze werkwijze simpel en uitvoerbaar
- Spreek één gezamenlijke taal
- Implementeer oplossingen vanaf de werkvloer
- Faciliteer vanuit alle lagen in de organisatie
- Wees als HR de businesspartner voor gezond & veilig werken
- Werk met energie, plezier en lef

1

Vermaatschappelijking  
en algemene gezondheid





# Vermaatschappelijking van de zorg

Uitgangspunt is mensen zo lang mogelijk thuis laten wonen.

Hiervoor is samenwerken in de keten noodzakelijk.

Ook zal de zorg op een andere manier georganiseerd moeten worden.

Bijvoorbeeld door:

1. concentratie of spreiding van zorg: generalistische en specialistische zorg
2. substitutie van zorg: verschuiving naar de eerste lijn
3. herschikken van taken: nieuwe type zorgprofessionals

# De zorgkloof wordt groter

	2015	2040
Aantal 65-plussers	3,1 mln.	4,8 mln.
Aantal alleenwonende 65-plussers	920.000	1,73 mln.
Aantal 90-plussers	117.000	340.000
Aantal mensen met meerdere chronische aandoeningen	4,3 mln.	5,3 mln.
Aantal mensen met dementie	154.000	330.000

	2015	2040
Aantal niet-werkenden t.o.v. aantal werkenden	1 op 3	1 op 2
Aantal werkenden in de zorg (beschikbaarheid personeel) t.o.v. het totaal aantal werkenden	1 op 7	1 op 4
Aantal 50-64 jarigen per 85-plusser (mogelijke mantelzorgers)	10 op de één 85-plusser	4 op één 85-plusser

# (Bijna) iedereen heeft wel wat, geen uitzonderingsbeleid meer

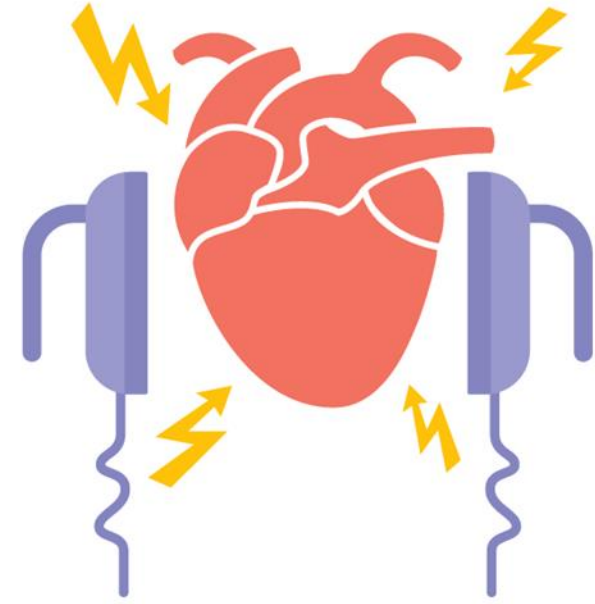
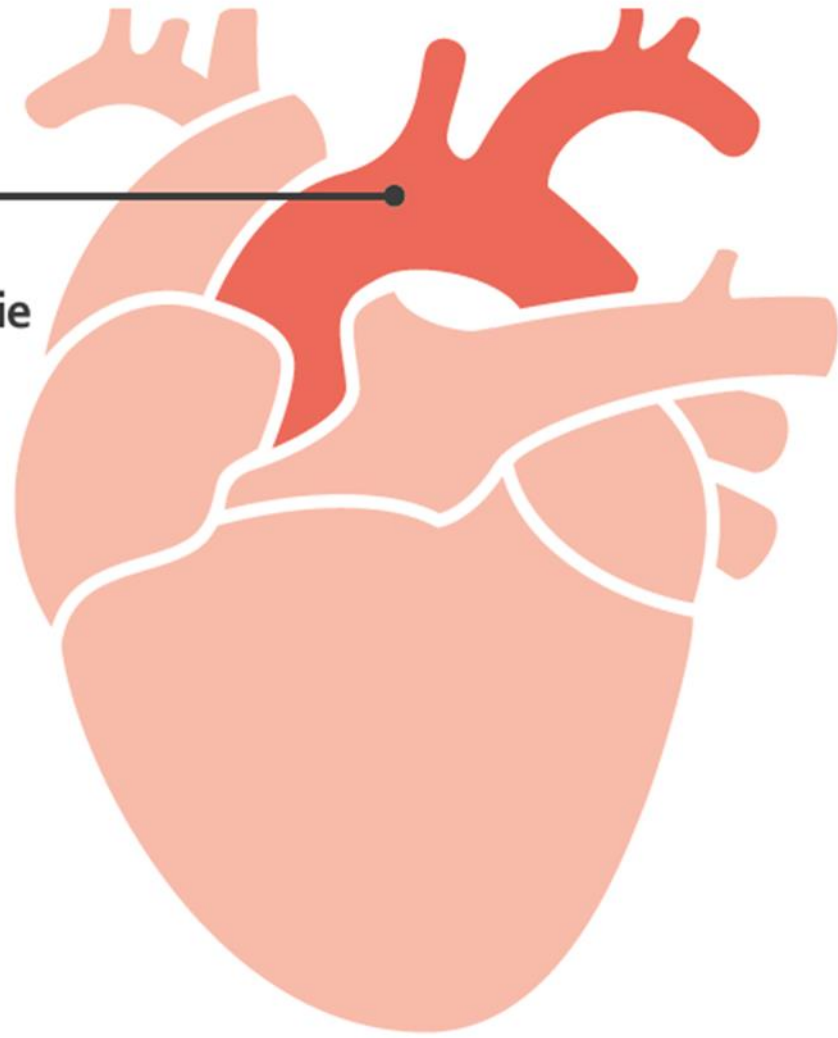
- 40% van de bevolking tussen 40-70 jaar heeft een chronische aandoening
- 18% bij 40 – 50 jarigen → 58% bij 60 – 70 jarigen

**Tabel 1.2** Chronische aandoeningen en ervaren last

Meest <u>voorkomende</u> chronische aandoeningen		Meeste <u>ervaren</u> ziektelasten
Chronische nek- en rugklachten	1	Angststoornissen
Artrose	2	Stemmingsstoornissen
Diabetes mellitus	3	Nek- en rugklachten
Astma	4	Hart- en vaatziekten
Gehoortoornissen	5	Suicide (poging)

2

HR en  
organisatiestrategie



**Wij hebben meer dan 75 projecten om onze professionals te ontwikkelen en inzetbaar te houden**



# Belemmerende factoren implementatie gezond & veilig werken

- Apart beleid en methode voor ieder thema
- Geen gemeenschappelijke taal
- We maken het te complex
- Snijden in personeel(slasten)
- Het is een HR-ding
- Onduidelijk wie verantwoordelijk is voor wat
- Negatieve impact financiering van de zorgverlening

# Denken vanuit de business

- HR-management praat vaak vanuit kwalitatieve data

“Het zou goed zijn als...” versus “Uit onze data blijkt dit...”

Er zijn drie belangrijke momenten voor de HR-manager om HR-data te gebruiken:

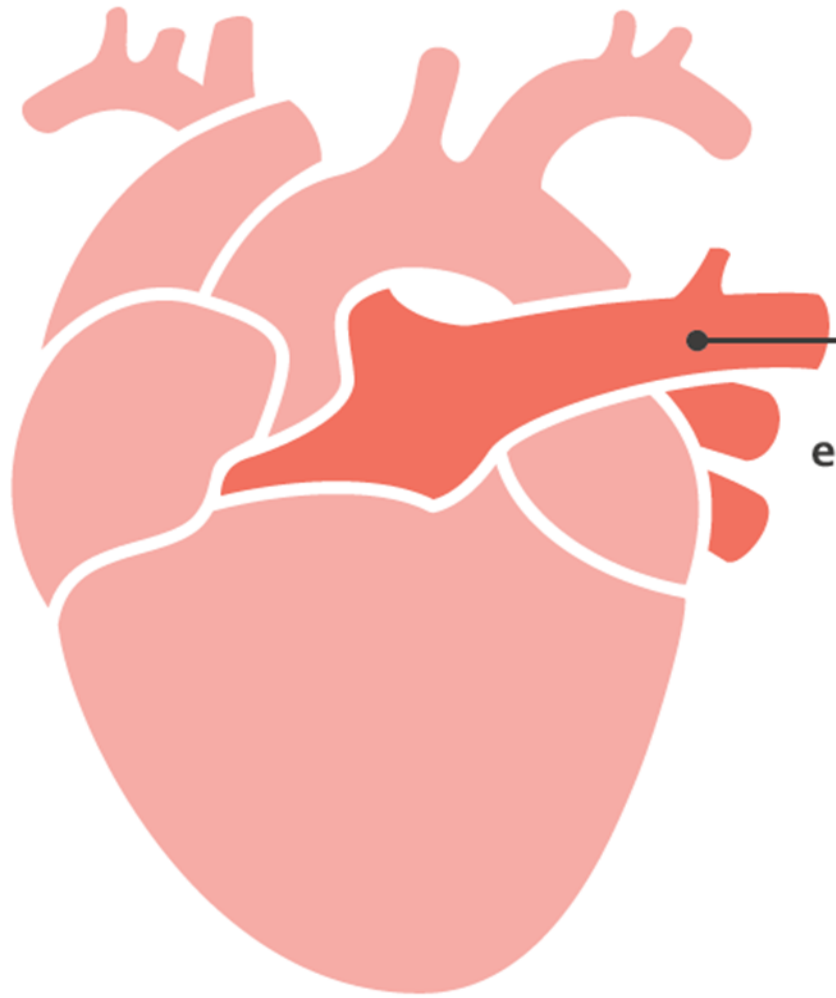
1. HR-data voor investeringen gezond & veilig werken
2. HR-data voor (strategisch) HR-beleid en managementinformatie in de jaarlijkse planning en controlcyclus.
3. HR-data als signaalfunctie: voor zelforganiserende teams waar het even niet ‘lekker’ loopt of om te kunnen leren van teams waar het wel ‘lekker’ loopt.

# Succesfactoren

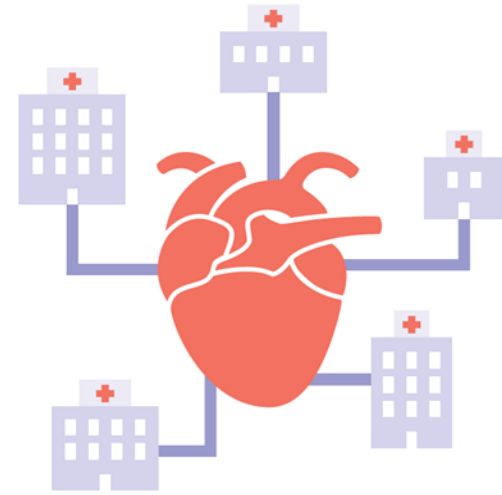
Het beleid, project of interventie:

1. past bij de visie, missie, organisatiestrategie en kernwaarden
2. integrale aanpak op individueel, teams-, afdelings- en organisatieniveau
3. eenduidige manier van uitvoering en er wordt één taal gesproken
4. zeggenschap van de professional staat centraal
5. staat continu op de agenda en is een vast gespreksonderdeel tussen de verschillende lagen van de organisatie
6. heeft de actieve aandacht van de bestuurder
7. wordt accuraat aangestuurd door HR





3  
Organisatiestructuur  
en het organisatieklimaat



# Het organisatieklimaat



**Mijn organisatie heeft veel profijt van de  
leefstijlprogramma's die we organiseren**



# Factoren in werk leveren meer gezondheidswinst op

**Tabel 1.3** Voorspellende werkeisen en energiebronnen voor emotionele uitputting

## Emotionele uitputting

### Werkenmerken

#### Werkeisen

Kwantitatieve werkdruk  
Emotionele werkdruk  
Fysieke werkdruk  
Cognitieve werkdruk  
Regeldruk

#### Energiebronnen

Organisatieklimaat  
Empowering leiderschap  
Aansluiten kennis en vaardigheden op huidige werkzaamheden  
Leidinggevende stimuleert ontwikkeling  
Waardering directie en leidinggevende

Uitputting



### Werkenmerken

### Individuele factoren

### Organisatie klimaat



- 1. Kwantitatieve en
- 2. Emotionele werkdruk



### Energiebronnen

- 1. Organisationsklimaat
- 2. Relatie met leidinggevende



### Persoonlijke hulpbronnen



- 1. Emotionele uitputting
- 2. Lichamelijke uitputting



### Welzijn en bevoegenheid

- 1. Vitaliteit
- 2. Betrokkenheid

Motivatie

### Opbrengsten

voor organisatie, team en medewerker



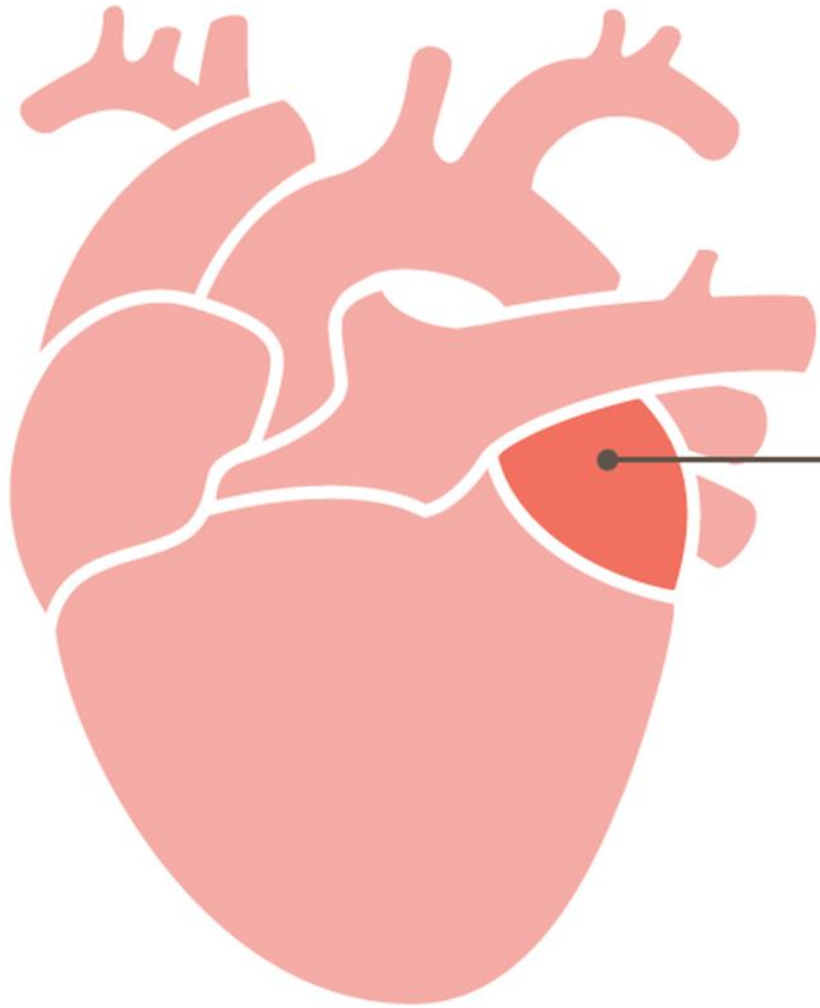
- Kwaliteit van zorg
- Verzuim %
- Verloop %
- Bevoegenheid
- Vitaliteit

# Verbeteren organisatieklimaat

Tabel 3.2 Bewezen effecten bij verbeteren organisatieklimaat

## Bewezen positieve effecten

Organisatieklimaat	+ 4,9%
Gezond & veilig werken zorgprofessionals	+12,1 %
Zelforganiserend vermogen	6,2 -> 7,2
Werkgerelateerd verzuim	- 68,6%
Lichamelijke uitputting	- 11,5 %
Emotionele uitputting	- 15,5%
Kwaliteit van zorg	+ 11,2%



4  
(Eigen)aardigheden  
en veranderen



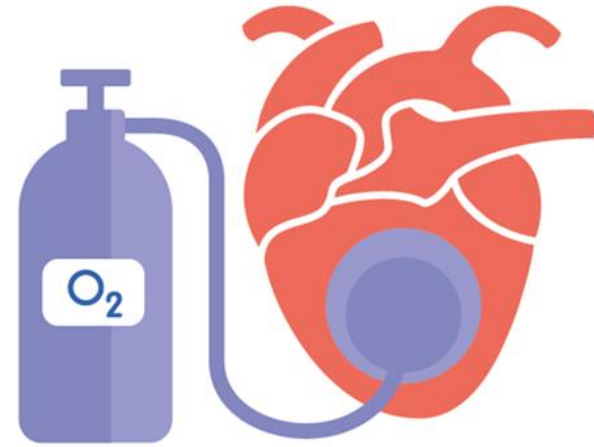
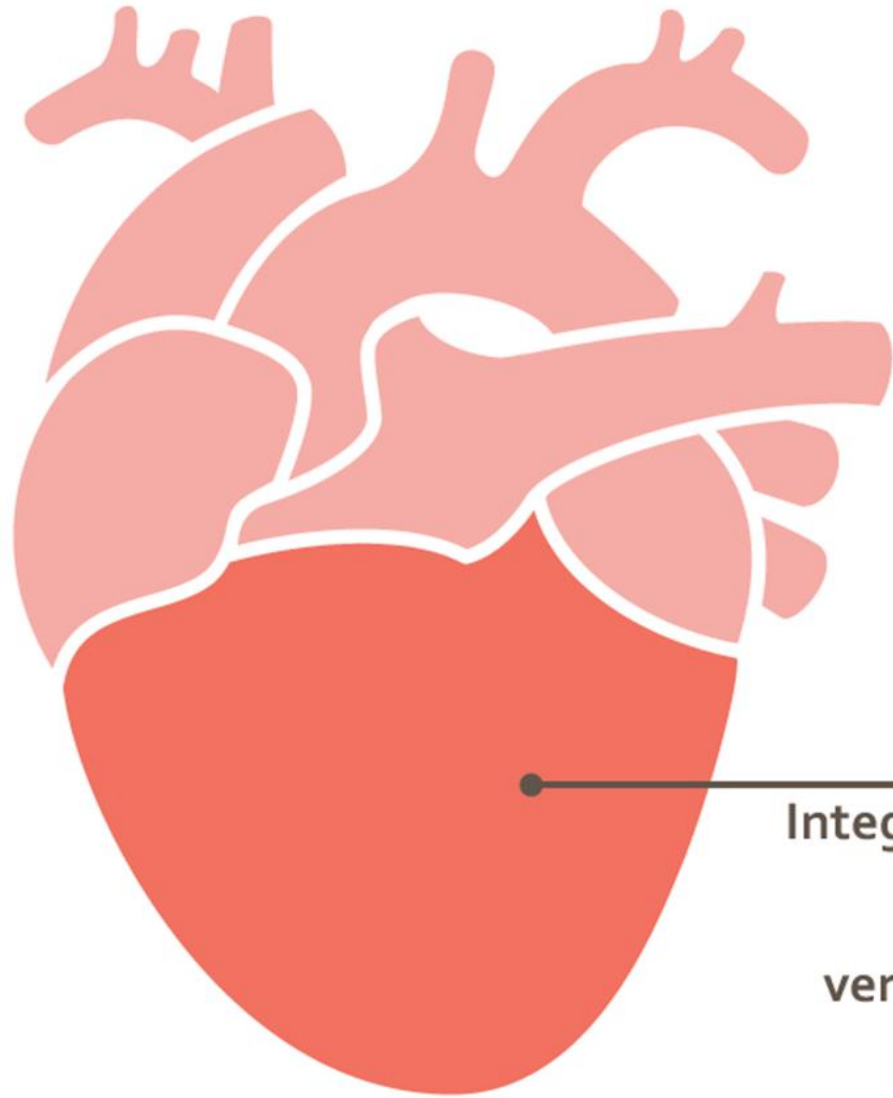
# Belemmerende factoren rond leiderschapsontwikkeling

- Verschillende taal voor ieder organisatieonderdeel
- Energievreters en energiegevers uit balans
- Gedrag is 95% onbewust
- Onbegrip voor de ander
- Niet weten welke kleur je bent
- Omdat we het nou eenmaal zo doen



**Deel 2. In Actie**

**Aan de slag om het hart in balans  
te brengen**



5  
Integrale aanpak  
met 3D-  
verandermodel

# Maak gezond & veilig werken onderdeel van het dagelijks werk

## 1. Bronaanpak: basisniveau

het wegnemen van risico's in de werkomgeving. Bv lichtere verpakkingen, geen onveilige voorwerpen, optimale teamsamenstelling, eenvoudigere financieringsvormen

## 2. Verdiepend: organisatorisch niveau

- het aanpassen van de werkinstructies, protocollen en procedures. Bv schrappen van dubbele administraties, invoeren van check-in-/check-outprocedures, peer support en gezonde roosters

## 3. Intensief: persoonlijk niveau

- het aanpassen van de individuele competenties en coping strategieën die de professionals. Bv vaardigheidstrainingen, zoals til- en transfertechnieken, de-escalatie technieken en het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen

**Wij betrekken onze professionals direct bij de  
ontwikkeling van gezond & veilig werken**



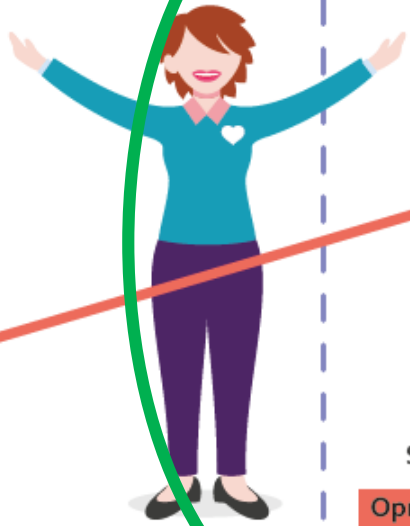
As 2.  
Organisatie  
infrastructuur



Teams | Bestuur | Leidinggevenden | HR | OR | Middelen



As 3.  
Sociale dimensie  
Gedragsverandering



STAP 1

Opruimen  
Voorbereiden

STAP 2

Realiseren  
InDialog

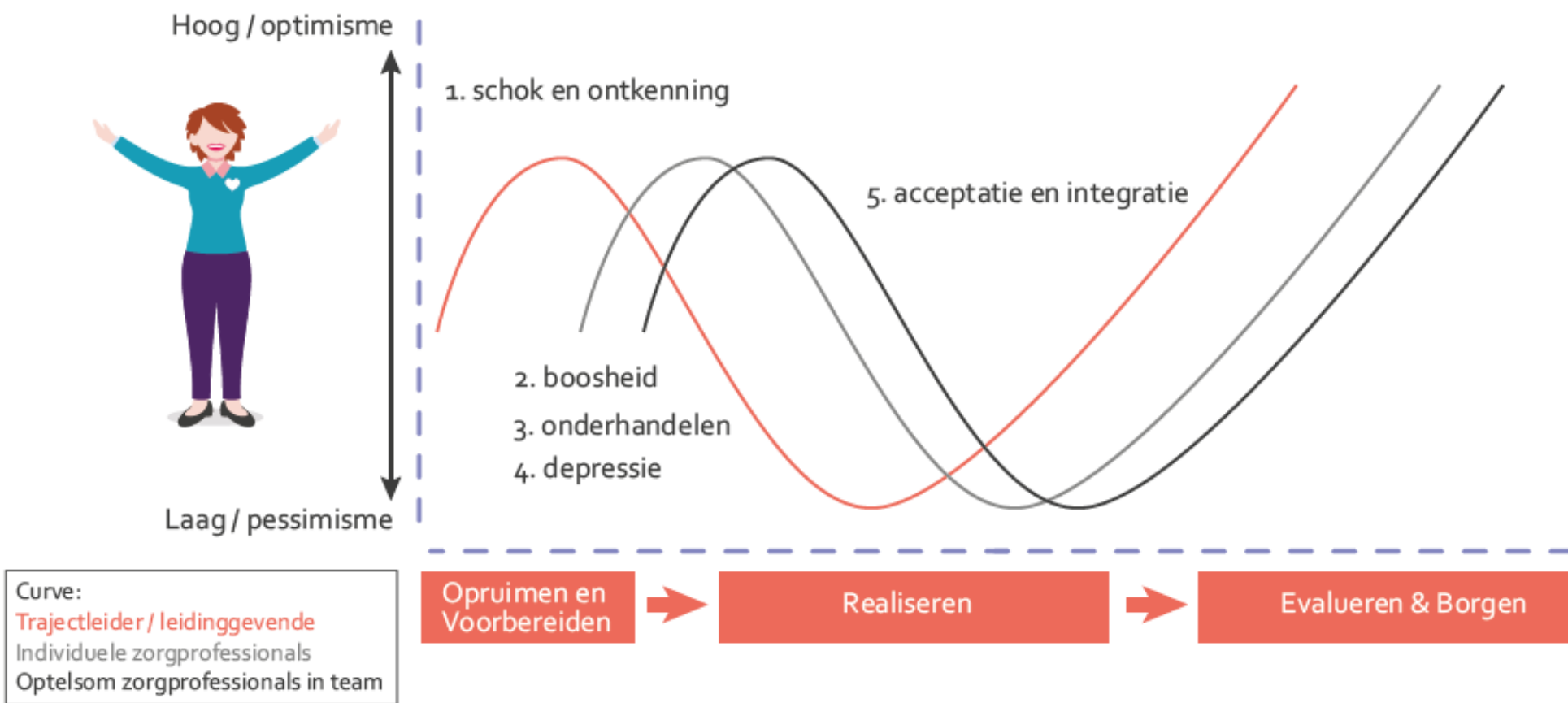
STAP 3

Evalueren &  
borgen

As 1.  
Trajectstructuur

Uitkomsten (meetbare) resultaten  
Eenduidige manier van werken  
(gezondheids)winst

# Sociale dimensie



**Hartelijk dank voor jullie  
aandacht!**

**Wil je verder lezen?**

Meer informatie

Vanaf 30 mei: [www.zuurstofvoorzorgprofessionals.nl](http://www.zuurstofvoorzorgprofessionals.nl)

