

‘Ik zie vaak aan mijn cliënt hoe ik er zelf aan toe ben’

De cliënt centraal! We roepen het steeds vaker, maar hoe breng je dit nu in praktijk? Om er echt te kunnen zijn voor je cliënten moet je zelf ook lekker in je vel zitten. En dat is nog weleens een uitdaging ten tijde van grote veranderingen en bezuinigingen. Dan is een gezond werkklimaat heel belangrijk. Daarom startte Amsta Karaad op drie locaties het project Vitale Medewerkers, Gezonde Zorg. Wij spraken met Laura Huijsmans van PO&O, Leonie Spierenburg van Charly Green, Jacques Renooij en Linda Stavenuiter van Amsta Karaad over eigen verantwoordelijkheid, vertrouwen en vitale medewerkers.

Vorig jaar werd binnen Amsta het verzuimbeleid geïntroduceerd met als motto ‘Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze’. Als gevolg van dit beleid daalde het verzuimcijfer, maar er was ook kritiek op de aanpak. „In de STA van september 2014 schreef een medewerkster van Amsta Karaad: ‘Als de werknemer zich door zijn leidinggevende serieus genomen voelt op alle terreinen, zal deze een verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen.’ Dat was precies de aanleiding voor Jacques Renooij om dit vitaliteitsproject te starten. „We hebben de laatste tijd veel gevraagd van onze medewerkers”, vertelt hij. „Dan moet je als werkgever ook zorgen voor een gezond werkklimaat. Op de deelnemende locaties was het verzuim al laag. Daarom ben ik op zoek gegaan naar een methode die medewerkers zelf kunnen gebruiken om hun leefstijl en vitaliteit te vergroten. Ik kwam uit bij het Vitaliteitsproject van Charly Green.” [zie kader] Er zijn natuurlijk veel verschillende manieren om te zorgen voor een gezond werkklimaat. Waarom is er dan gekozen voor een

vitaliteitsplan? Jacques Renooij: „Medewerkers moeten steeds langer werken. Het is voor hen en voor de organisatie van groot belang, dat zij zich gedurende hun langere carrière vitaal voelen. Vitale mensen kunnen meer aan en ervaren meer voldoening.” Laura Huijsman van PO&O vult aan: „Het sleutelwoord bij dit vitaliteitsplan is eigen verantwoordelijkheid. Wat dat betreft zie ik dat er zowel in de maatschappij, als binnen Amsta een cultuuromslag gaande is. Jarenlang hebben we als organisatie bepaald wat medewerkers nodig hadden om inzetbaar te blijven. Maar zo krijg je afhankelijke medewerkers in een sturende organisatie. Dat past niet meer in deze tijd. Dit project sluit ook goed aan bij programma’s binnen Amsta waarbij de vraag van de cliënt centraal staat, zoals Simpelweg Gelukkig.” Jacques voegt daar aan toe: „Binnen Amsta Karaad wordt met het project Dialoog met de Klant gewerkt aan een cultuuromslag in de omgang met cliënten.”



Laura Huijsmans en Leonie Spierenburg



Volgens Jacques is de dialoog minstens zo belangrijk. „Het sterke aan deze werkwijze is dat mensen zelf geprikkeld worden om hun eigen leefstijl tegen het licht te houden en zelf haalbare doelen te stellen. En dat kan van alles zijn. Voor de een is een goed gesprek genoeg, voor de ander kan bijvoorbeeld een budgetcoach helpen of deelname aan het fitnessplan. Dat werkt beter dan op alle locaties grote fruitschalen neerzetten, omdat je ervan uit gaat dat medewerkers gezonder moeten eten. Linda Stavenuiter van Anton de Kom: „Bij ons wordt er veel gesport. Wij profiteren van flinke korting op de sportschool en er komt binnenkort zelfs een douche voor ons op de afdeling, wat natuurlijk erg fijn is na het sporten met bewoners.”

Bespreken of aanspreken?

Het project ging van start met een aantal sessies om in beeld te brengen hoe iedereen binnen Amsta vitaal te houden, waarbij medewerkers samen met de leidinggevenden de thema's benoemden die hun vitaliteit beïnvloeden. De vijf voornaamste thema's – voeding, beweging, balans werk&privé, ontspanning en slapen – werden vervolgens verwerkt in een digitale vragenlijst. De vragenlijst is door medewerkers ingevuld en vormt de basis voor coachingsgesprekken met leidinggevenden. In de vragenlijst komen veel onderwerpen voor die behoorlijk privé zijn: je eetpatroon, je slaappatroon en hoeveel je beweegt. Leonie Spierenburg van Charly Green zegt hierover: „Het mooie aan deze methode is dat er geen waardeoordeel in zit. De vraag is nooit of je niet gezonder wilt eten, maar of jij tevreden bent over je eetpatroon.” Laura: „Het gaat dus niet om het aanspreken op slechte gewoontes, maar om thema's die van invloed zijn op jouw welbevinden. Privé en op het werk.” Hoe wordt dit door medewerkers ervaren? Linda: „Zelf werk ik binnen een team waar het ziekteverzuim al beneden gemiddeld was. Je ziet op onze afdeling dat het team bewust bezig is met een gezonde leefstijl. Bij ons is bijvoorbeeld standaard fruit aanwezig, er wordt actief gevarieerd in verschillende gezonde maaltijden en verantwoorde porties. Ook stimuleren wij de bewoners om samen met ons te bewegen en te ontspannen. Wij zijn ons er van bewust dat wij een rolmodel zijn voor onze bewoners, daarom delen wij ook onze ervaringen en kennis. Wij merken dat onze bewoners daar op hun eigen manier vaak erg geïnteresseerd in zijn. Ze stellen bijvoorbeeld vragen over een verantwoord ontbijt

Wat is het project Vitale Medewerkers, Gezonde Zorg?

Amsta Karaad is begin maart gestart met een vitaliteitsproject voor medewerkers van de drie locaties in Zuidoost: Florijn, Haag en Veld en Anton de Kom. De centrale vraag in dit project is: welke factoren beïnvloeden jouw vitaliteit? Medewerkers worden gestimuleerd te kijken naar hun eigen leefgewoonten, gedrag en de effecten daarvan op de kwaliteit van de zorg, gedrag van cliënten, collega's en op hun eigen privé-situatie.

Voor het project is een ESF-subsidie (Europees Sociaal Fonds) gevraagd en gekregen en de organisatie Charly Green is ingeschakeld om het project uit te voeren. De medewerkers van Charly Green brengen leidinggevenden en medewerkers met elkaar in gesprek over verschillende leefstijlaspecten. Charly Green verwerkt deze onderwerpen in een digitaal hulpmiddel: www.Leefstijlinbeeld.nl. Dit is een instrument dat medewerkers en leidinggevenden zicht en grip geeft op hun vitaliteit.

of informeren naar ons nieuwe hardloopschema.”

Maar is er dan ook wel ruimte voor kritiek? Leonie: „Natuurlijk worden door medewerkers ook kritische vragen gesteld, dat is heel goed. Sommige medewerkers zijn huiverig om hun privé-situatie bespreekbaar te maken. Leidinggevenden zijn soms terughoudend in het vragen daarnaar. Terwijl het natuurlijk van invloed is op je functioneren en tegenwoordig is het gebruikelijk om met elkaar hierover in gesprek te gaan. Een medewerker zei tijdens een van de sessies dat hij vaak aan zijn cliënt ziet hoe hij er zelf aan toe is.”

Om het gesprek aan te gaan, is een goede vertrouwensband tussen medewerkers en leidinggevenden nodig. „Daar besteden we dan ook veel aandacht aan in ons project. Leidinggevenden worden getraind in het voeren van coachende gesprekken. En uiteindelijk geeft de medewerker zelf altijd de grenzen aan. Hij of zij bepaalt waarover het gesprek met de leidinggevende mag gaan.” Linda voegt toe: „Het lijkt mij interessant om het project van Charly Green in te zetten bij een team waar het ziekteverzuim boven het gemiddelde ligt. Ons team doet het eigenlijk al heel goed.”

Hoe zit het met de vitaliteit van de leidinggevenden? Jacques: „Ik doe zelf ook mee aan dit project. Het werkt als een soort domino-effect, dat altijd bij jezelf begint. Als ik als leidinggevende goed in mijn vel zit en goed voor mezelf zorg, kan ik een positieve band opbouwen met de mensen met wie ik samenwerk. En zo komt het uiteindelijk uit bij de klant, voor wie we het allemaal doen.”

/ Jiska Stroes