

## Aan het werk met de arbocatalogus

# Praktische aanpak in de zorg

De zorgbranche VVT heeft haar arbocatalogus recentelijk uitgebreid met het onderdeel 'Aan de slag in de praktijk'. Gedragsverandering speelt daarin een belangrijke rol: automatiseren loslaten om veilig en gezond te werken. Arbo-coördinatoren volgden workshops en brachten de werkvormen aansluitend in praktijk. En met succes.

tekst Joanne Kloosterboer en Aukje van den Bent



De verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, jeugdgezondheidszorg en kraamzorg (afgekort: VVT) beschikt al jaren over een zeer volledige arbocatalogus. De prioritair risico's, zoals fysieke belasting, ongewenst gedrag, werkdruk en gevaarlijke stoffen, zijn er in uitgewerkt, compleet met oplossingen, voorlichtingsfilms en praktijkvoorbeelden. Veel arbo-coördinatoren en preventie-medewerkers in de branche hebben hun weg naar de arbocatalogus weten te vinden en zijn er blij mee. "En toch misten ze nog iets", vertelt Paul van Aken, senior beleidsadviseur van branche-organisatie ActiZ en voorzitter van de arbo-adviescommissie van sociale partners in de VVT-branche. "Als professional ben je wel overtuigd van het nut van al die instrumenten. Maar hoe zorg je ervoor dat je bestuurder – ook in de huidige economische tijden - aandacht wil geven aan gezond en veilig werken en een extra stapje wil zetten? En hoe krijg je medewerkers zover dat ze hun automatische gewoontes loslaten en bewust kiezen voor veiliger en gezonder gedrag?"

### Creatieve werkvormen

De branche plaatste daartoe een extra onderdeel in haar arbocatalogus: 'Aan de slag in de praktijk'. Met informatie over gedragsverandering: dat als je wilt dat iemand iets anders gaat doen, het

nodig is dat diegene het andere weet, wil, kan en durft. Ook staan er inmiddels zes werkvormen in – en de bedoeling is dat dit aantal de komende tijd verder uitgebreid zal worden.

De werkvormen zijn creatieve manieren om een onderwerp onder de aandacht te brengen. Ze helpen allereerst om de aandacht te vangen en het gebruikelijke eenrichtingsverkeer in werkoverleg te doorbreken. Maar ze doen meer. Bij het stellingenspel bijvoorbeeld nemen deelnemers plaats op een denkbeeldige lijn tussen eens en oneens. Deelnemers kiezen hun eigen plek op de lijn en laten zo hun mening aan elkaar laten zien. Dit brengt bijzondere gesprekken op gang en nodigt medewerkers uit ook erna in het dagelijks werk in beweging te komen. De werkvormen zijn vooral geschikt om in te zetten in groepen: projectteams, management- of werkoverleg. Ook in één-op-één-situaties kunnen ze waardevol zijn.

### Landelijke workshops

In april organiseerde A+O VVT namens de sociale partners een reeks workshops voor arboprofessionals en or-leden uit de VVT-organisaties. Die workshops hadden diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals 'Wegwijs in de arbocatalogus' en 'Met de arbocatalogus werken aan duurzame inzetbaarheid'. De werkvormen maakten steeds een belangrijk deel

## Grenzen stellen

Je baas vraagt je om een keertje over te werken. Of het overwerk groeit structureel uit naar 12 uur per week. Of je werkgever verwacht dat je ook thuis, 's avonds en in het weekend bereikbaar bent. Valt dat binnen of is dat over je grens? Bij de werkvorm 'Dit is mijn grens' gaan medewerkers met elkaar in gesprek over dilemma's in hun werk. Rond werkdruk en de werk-privébalans, zoals in de voorbeelden hierboven. Of over andere onderwerpen, zoals de keuze voor toepassing van pbm's in bepaalde situaties tot en met het opkomen voor jezelf bij scheldwoorden of andere vormen van agressief gedrag.

Met 'Dit is mijn grens' aan de slag? Vraag de deelnemers om in kleine groepjes voor elkaar mogelijke grenssituaties te bedenken binnen een thema. Bijvoorbeeld werkdruk, ongewenst gedrag, tillen of persoonlijke beschermingsmiddelen. Plak een ruime cirkel op de vloer af met schilderstape. Laat deelnemers elkaar hun grenssituaties voorlezen en per situatie hun plaats bepalen: binnen of over hun grens? Laat de deelnemers elkaar hun mening toelichten en respecteer en waardeer de verschillende meningen. »



uit van de workshops: door ze te ervaren raakten deelnemers geïnspireerd om ze ook in de eigen organisatie toe te passen. Zo vormden een quiz en een netwerkanalyse onderdeel van de workshop 'Wegwijs in de arbocatalogus'. "Na deelname aan de workshop ben ik direct aan de slag gegaan met het thema cytostatica", zegt Bjarne Langeveld, personeelsfunctionaris bij IVT kraam- en thuiszorg in 's Hertogenbosch. "Onze organisatie is bezig met de RI&E. Eerst dacht ik bij cytostatica 'dat komt wel', maar door de uitwisseling tijdens de quiz is mij duidelijk geworden dat het toch echt belangrijk is om daar in de zorg aandacht aan te geven." Tijdens de workshop heeft Bjarne dit thema ingebracht voor een netwerkanalyse. "Het in kaart brengen van alle betrokken spelers in je organisatie helpt je om een pas op de plaats te maken. Je staat dan even stil bij hoe je het thema het beste kunt oppakken. In mijn geval heeft dat er al toe geleid dat ik met de opleidingscoördinator om de tafel heb gezeten." Ze concludeert dat ze geïnspireerd is geraakt door de werkvormen en actiever aan de slag is gegaan met de thema's. Wat haar ook heeft geholpen, is de tip om de arbocatalogus te raadplegen als hulp bij de RI&E voor thema's waar je als organisatie iets mee moet. "Dat voorkomt dat je verzuipt in alle beschikbare informatie."

### Toegepaste werkvormen

Zorgorganisatie Libertas Leiden kreeg in 2012 bezoek van de Inspectie SZW. De inspecteur verbaasde zich over het lage aantal meldingen rond agressie en suggereerde activiteiten om het aantal

kenningsworkshop georganiseerd met als thema 'Melden om te leren'. Leidinggevenden en medewerkers namen deel aan de workshop om zich te buigen over de centrale vraag: hoe zou het hele traject, van het voorkomen van incidenten tot het leren van de afhandeling, te ver-

## Hoe maak je dat je bestuurder extra aandacht geeft aan gezond en veilig werken?

beteren zijn? Diverse werkvormen kwamen met dat doel aan bod. "Een mooi onderdeel vond ik zelf de stellingen", vertelt Gerda. "Zoals 'ik meld geen incidenten omdat dat veel te veel gedoe is' of 'ik meld geen incidenten omdat ik er toch niks van terug hoor'. Het was mooi te zien hoe iedereen er echt over nadacht, waardoor er een heel genuanceerd beeld ontstond over waarom er nu zo weinig meldingen waren." Bij de brainstorm over wat te doen, ontstonden vanzelf ideeën die goed bij elkaar pasten. "Meteen na de workshop hebben we een kleine aanpassing gemaakt in de terugkoppeling, als iemand een meldingsformulier instuurt. We zien dat het aantal meldingen nu al een lichte stijging vertoont. En wat ook heel mooi is: medewerkers die aan de workshop deelnamen, hebben zich inmiddels vrijwillig aangemeld om in de toekomst aan de verbeteringen mee te werken."

uitspraken van verschillende deelnemers aan de workshops. Van bewustwording tot en met actie: de werkvormen stimuleren betrokkenen om in beweging te komen. Doordat ze op vorm focussen zijn de werkvormen flexibel inzetbaar voor allerlei onderwer-

pen, in allerlei organisaties en branches. Of het nu gaat over het tillen van cliënten in de zorg, stenen in de bouw of kratten in de horeca, het gesprek tussen medewerkers over het onderwerp in kwestie is in veel situaties zinvol.

### Zelf toepassen

Wat ook helpt is dat diverse functionarissen de werkvormen kunnen inzetten. Arbo-coördinatoren en preventiemedewerkers, leidinggevenden, P&O'ers en medewerkers zelf kunnen de werkvormen in het eigen team toepassen. En op veranderkundig vlak zijn de werkvormen sterk: doordat ze weinig tijd kosten, nodigen ze uit om regelmatig aandacht te schenken aan de gewenste gedragsverandering. In sommige gevallen helpen de werkvormen om een groep betrokkenen een leerwens voor een volgende training te laten ontwikkelen. In andere gevallen zijn ze voldoende om het gewenste gedrag te bereiken. En dat laatste biedt in de huidige economische tijden veel kansen. «

Kijk voor de arbocatalogus VWT op: [www.arbocatalogusvvt.nl](http://www.arbocatalogusvvt.nl).

## De werkvormen zijn creatieve manieren om extra aandacht voor een thema te vragen

meldingen te stimuleren. In overleg met het verantwoordelijk management en gezondheidscoach Gerda van Weerlee besloot men om niet zomaar de meldingsbereidheid te verhogen. In plaats daarvan werd samen met organisatieadviseur Aukje van den Bent een ver-

Dat de werkvormen een positief effect hebben, mag duidelijk zijn. "Ik ga er echt dieper door nadenken", "Voortaan ga ik beleid meer vanuit medewerkers zelf laten ontstaan", "Ik ben nu echt klaar om in mijn eigen organisatie in actie te komen"; allemaal veelzeggende

**Aukje van den Bent** is organisatieadviseur bij Ergo-balans. **Joanne Kloosterboer** is partner in DEXIS Arbeid. Voor de VWT ontwikkelden zij de arbocatalogusdelen 'Aan de slag in de praktijk' en 'Ongewenst gedrag' en verzorgden de workshopreeks in april. Ook adviseren ze andere branches en bedrijven over veilig, gezond en duurzaam werken. Beiden maken deel uit van De Goede Praktijk, [www.degoedepraktijk.nl](http://www.degoedepraktijk.nl).