

## De arbofunctionaris als verbindende schakel

De arbocatalogus voor verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, jeugdgezondheid- en kraamzorg (VVT) is springlevend. Sterker nog, de branche maakt er een opmerkelijke ontwikkeling mee door. Bij het inzetten van de arbocatalogus in de praktijk ontwikkelt de arbofunctionaris zich steeds meer als verbindende schakel om met organisatie en gedragsverandering aan de slag te gaan.

Aukje van den Bent en Joanne Kloosterboer

De VVT beschikt al bijna vier jaar over een digitale arbocatalogus. Op papier hebben de meeste organisaties hun arbobeleid goed voor elkaar. Ervoor zorgen dat alle werknemers en leidinggevendenden echt 'arbo-optimaal' gaan handelen, is lastiger. 'Steeds vaker hoorden we op onze bijeenkomsten vragen over hoe je de arbocatalogus zo goed mogelijk bij je medewerkers en leidinggevendenden kunt inzetten' vertelt Paul van Aken, senior beleidsadviseur bij brancheorganisatie

ActiZ en voorzitter van de arbo-adviescommissie van sociale partners in de VVT-branche. De branche liet een workshop over implementatie ontwikkelen en bood die als test aan belangstellenden aan. Een schot in de roos, zo bleek.

### Kern

Zo'n dertig deelnemers – vooral arbo-coördinatoren, preventiemedewerkers, HRM-functionarissen en enkele directeuren en OR-leden – namen dit voorjaar

deel aan de pilot van de workshop 'zo krijg je je organisatie in beweging'. Ze kregen in de loop van de middag maar liefst tien verschillende werkvormen aangeboden, waar ze kortere – soms maar één minuut – of langere tijd aan werkten. Een deel van de werkvormen was gericht op succesfactoren voor implementatie; zoals het creëren van draagvlak bij management, medewerkers actief laten participeren en reflecteren op je rol om veranderingen op gang te brengen. Het andere deel van de werkvormen was gericht op een model voor gedragsverandering. Dit model is erop gericht om mensen die je iets anders wilt laten doen, eerst ervan overtuigt dat zij dit ook weten, willen, durven én kunnen.

Naast het kijken naar succesfactoren en gedragsverandering boden de werkvormen tegelijkertijd inzicht en bewustzijn op waar zij met het thema 'ongewenst gedrag' in hun organisatie stonden. Ook was er veel ruimte voor het uitwisselen van ervaringen en meedenken met deelnemers uit collega-organisaties.

### Lessen

De workshop bleek in een behoefte te voorzien. In de evaluatie werden hoge rapportcijfers gegeven, zowel voor hoe leuk en leerzaam de workshop was, als voor de toepasbaarheid van de afzonderlijke werkvormen. Illustratief was hier ook de

### De arbocatalogus VVT in het kort

De arbocatalogus in de VVT is al sinds december 2008 online te vinden: [www.arbocatalogusvvt.nl](http://www.arbocatalogusvvt.nl). Het is daarmee één van de oudste arbocatalogi. De site biedt informatie en oplossingen voor de risico's biologische agentia, fysieke belasting, gevaarlijke stoffen, psychosociale arbeidsbelasting en de thema's bedrijfshulpverlening en zwangerschap & arbeid.

De site wordt regelmatig vernieuwd en aangevuld. In 2011 werd het onderwerp ongewenst gedrag – deel van het risico psychosociale arbeidsbelasting – geheel herzien. Beschikbare kennis en praktijkvoorbeelden werden geactualiseerd en aangevuld en samen met gebruikers werd een overzichtelijke vorm

gevonden om de ondersteunende middelen te presenteren. Een gebruiker zegt: 'Ik heb me bij meerdere arbocatalogi in dit onderwerp verdiept, maar deze catalogus springt er echt uit. Overzichtelijke en concrete praktische hulpmiddelen. Zo hoef je zelf het wiel niet meer uit te vinden!'

In 2012 werd het onderwerp 'werkdruk' volledig geactualiseerd. Er werd gekozen voor een innovatieve benadering van werkdruk. De Toolkit 'Sturen op Werkdrukbalans en Energie' benadert werkdruk in samenhang met de integrale bedrijfsvoering. Werkdruk krijgt hiermee de positie van een volwaardig criterium voor een goede bedrijfsvoering en goed werkgeverschap.



evaluatievraag 'of en zo ja, aan hoeveel mensen de deelnemers de workshop in hun eigen organisatie wilden laten volgen'. Antwoorden van tien tot wel dertig potentiële deelnemers waren geen uitzondering.

De succesfactoren en de veranderstappen bezorgden de deelnemers nieuwe inzichten en bewustwording. De werkvormen boden inspiratie en handvatten om je medewerkers zelf te laten ervaren hoe ze aankijken of omgaan met risico's van ongewenst gedrag. Deelnemers gaven aan dat dit behulpzaam is om in de organisatie echt een eerste stap te zetten met implementatie.

### Nieuwe rol

De workshop had als extra doel om te leren hoe de branche het gebruik van de arbocalogus de komende periode binnen de VVT-organisaties het best kan stimuleren. 'Het was daarom goed om te zien dat de workshop aan de behoeften van de arbofunctionarissen voldeed', aldus Van Aken. De branche zal daarom in het najaar door-

gaan op de ingeslagen weg en meer arbofunctionarissen kennis en kunde op het gebied van organisatie- en gedragsverandering aanbieden. Dan wordt ook ingegaan op de relatie tussen actuele arbothema's en strategische ontwikkelingen in de branche, zoals duurzame inzetbaarheid. De arbo-

functionarissen zullen in het najaar meteen worden uitgenodigd om die potentiële extra deelnemers uit de evaluatievraag - liefst leidinggevend - mee te nemen. 'Want samen sta je daarna in je eigen organisatie zeker zo sterk', aldus Van Aken. ☒

### Het beste medicijn...

Eén van de werkvormen van de workshop bestaat uit het maken van een netwerktekening rondom een eigen casus. Eén van de deelnemers neemt als casus 'envoer zorgen dat bewoners in het verzorgingshuis hun medicijnen innemen'. Het preventieve doel hiervan is het voorkomen van agressie van deze bewoners. In de huidige situatie delen medewerkers de medicijnen uit, maar zien niet toe op inname ervan.

Opvallend aan de netwerktekening is dat de deelnemer zichzelf en vele verschillende staf-

medewerkers en leidinggevenden tekent, maar niet de medewerkers. Het inzicht dat hij hen is vergeten is een eerste eyeopener. Het idee dat hij wellicht niet zelf de inhoudelijke oplossing hoeft te verzinnen, maar de leidinggevende zou kunnen ondersteunen met het aanbieden van een werkvorm zodat medewerkers zelf knelpunten en oplossingen bedenken, is een tweede eyeopener. De deelnemer slaakt een zucht van verlichting: 'Tja, misschien weten zij wel het beste waarom het nu niet lukt en wat wél zou werken'