

Thema: arbo

Onderzoek naar werken in de zorg onthult tal van klachten

Zwaar weer in de zorg

Werknemers in zorginstellingen en ziekenhuizen verleggen de grenzen in de zorgverlening ten koste van hun eigen gezondheid.

Hun zorggebruik is dan ook relatief hoog, laat een grootschalig onderzoek van de Erasmus Universiteit en de Stichting IZZ zien.

Or's en zorgorganisaties moeten zich extra inzetten voor de vermindering van arbeidsbelasting en werkdruk. En ook voor een betere naleving van de arbocatalogus.

Door Loek Kusiak



komen naar voren in een eind 2014 gepresenteerd onderzoek onder bijna 11.000 werknemers in ziekenhuizen, de GGZ en verpleeg- en thuiszorginstellingen. Het onderzoek 'Gezond Werken in de zorg' is uitgevoerd door onderzoekster en bestuurskundige Babette Bronkhorst van de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Stichting IZZ, een collectief van werkgevers en werknemers in de zorg met 200 duizend leden, en met medewerking van de vakbonden. De data voor het onderzoek zijn verzameld via een online vragenlijst die onder medewerkers werd uitgezet. Dat deed ook de ondernemingsraad bij S&L Zorg, een zorginstelling in de regio Roosendaal die verantwoordelijk is voor 360 cliënten met een verstandelijke beperking.

Actieve rol

Vice-voorzitter Jan Willem Gouw van de or bij S&L Zorg: "Van de circa 150 medewerkers die de vragenlijst invulden, zegt 87 procent klachten te hebben aan het bewegingsapparaat. 57 procent heeft zelfs aan twee onderdelen last en 23 procent heeft zijn of haar werk wegens deze klachten niet kunnen uitvoeren. Opvallend is ook dat slechts iets meer dan de helft van de medewerkers bekend is met maatregelen om psycho-sociale belasting te melden en terug te dringen. De uitkomsten zijn voor de or een ijkpunt om met de achterban te zoeken naar de dieperliggende oorzaken van veel klachten. Een or moet hierin een actief optreden, de zaak aanzwengelen, zoals ook de bestuurder moet aangeven hoe hij dit probleem gaat aanpakken. We moeten zuinig zijn op ons personeel."

'Als je de oorzaken van de arbeidsbelasting onvoldoende kent,' vult or-voorzitter Ruud Reniers aan, "kun je moeilijk effectief beleid ontwikkelen op gebied van preventie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Aan til- en hulpmiddelen bij het helpen of verplaatsen van cliënten is hier geen gebrek. Maar het is goed mogelijk dat ze op een verkeerde manier gebruikt worden. Medewerkers kunnen de neiging hebben cliënten zo lang mogelijk

Van de werknemers in de zorg heeft 85 procent op de 100 werknemers klachten aan rug, nek of schouders. Ruim 60 procent heeft zelfs klachten aan twee onderdelen van het bewegingsapparaat, terwijl 54 procent vanwege de zwaarte van het werk een fysiotherapeut of andere zorgverlener bezoekt. Dat is 1,5 keer meer fysiotherapie dan de rest van werkend Nederland. In totaal ervaart 30 procent een hoge mate van fysieke belasting door werken in ongemakkelijke houdingen en het gebruik van veel lichaamskracht door trekken, tillen en duwen. Iets meer dan de helft van zorgmedewerkers heeft het afgelopen

jaar minstens één zorgverlener, meestal een fysiotherapeut, bezocht voor problemen aan het bewegingsapparaat. Daarnaast ervaart bijna de helft van de zorgmedewerkers ook een hoge mate van psychosociale arbeidsbelasting. Denk hierbij aan emotionele belasting en uitputting, werkdruk, een verstoorde werk-privébalans, agressie door cliënten en pesten of roddelen door collega's. Hoe hoger de emotionele belasting en de mate van werk-privéconflict, hoe groter de kans op verzuim. Daarnaast blijkt dat tweederde van de medewerkers bij ziekte gewoon doorwerkt, ook wel *presenteïsme* genoemd. Deze en andere feiten over arbeidsbelasting

zelfstandig dingen te laten doen, zoals lopen, met wat fysieke ondersteuning van de medewerker maar zonder de hulpmiddelen die hier voor beschikbaar zijn. Dan werk je dus verkeerd, ten koste van je eigen lichaam. Ik denk dat de instelling daar intensiever op moeten voorlichten. Medewerkers moeten elkaar wellicht ook meer aanspreken op gedrag, op naleving van de arbocatalogus." Op de locaties van verpleeg-, verzorg- en thuiszorginstelling Envida, actief in Maastricht en het Limburgse heuvelland, zijn 85 ergocoaches actief. "Dat zijn zorgmedewerkers die als oortjes en oogjes op de werkvloer," zegt hr- en (tot voor kort) arbocoördinator Chantalle Clairbois, "hun collega's ondersteunen en aanspreken op gedrag en de aandacht voor vermindering van fysieke belasting warm houden. De ergocoaches krijgen training van de bedrijfsfysiotherapeut, die ook kan advisereren over aanpassing van de werkplek. Deze therapeut behandelt een medewerker ook al bij de eerste symptomen van fysieke klachten, bespreekt met de ergocoaches casussen over werkomstandigheden en heeft korte lijntjes naar de bedrijfsarts en de VGW-commissie van de or. Daarnaast kent de Envida-werkvloer arbowerkgroepen die zich buigen over werkdruk, ziekteverzuim en stand van zaken rond de uitvoering van het plan van de aanpak van de RI&E voor hun locatie."

Grijs verzuim

Doorwerken als je ziek bent of gezondheidsproblemen hebt, het zogeheten presenteïsme, komt volgens or vice-voorzitter Gouw van S&L Zorg nog te vaak voor. "Dat zegt veel over de betrokkenheid en de verantwoordelijkheid die medewerkers voelen bij en voor het welzijn van de cliënt. Wie zich vandaag ziek meldt, is onzeker of er morgenvroeg een vervanger is die jouw taak overneemt. Dus besluit je, ook al ben je ziek, toch maar te gaan werken. Zou niet mogen gebeuren. Op dit punt moet een organisatie er alert op zijn om medewerkers tegen zichzelf te beschermen."

Volgens onderzoekster Babette Bronkhorst is het ziekteverzuim in de zorgsector de afgelopen jaren gedaald, maar dat wijst nog niet automatisch op een gezond en inzetbaar personeelsbestand en een beter arbobeleid. "Wat veel werkgevers vergeten is dat vermindering van het ziekteverzuim gepaard kan gaan met presenteïsme, met grijs verzuim. Dat komt voor bij 60 procent van de zorgmedewerkers. Iemand die ziek op zijn werk verschijnt is niet alleen minder productief, maar loopt ook het risico voor



Jan Willem Gouw (l) en Ruud Reniers van or S&L Zorg

langere tijd te verzuimen. Die kans is zelfs ruim tweemaal zo groot." Zorginstelling Envida werkt sinds 2009 met de werkvermogensmonitor, een instrument dat de medewerker inzicht geeft in zijn of haar inzetbaarheid tijdens de loopbaan. Slijtage door inspannend werk en routinematig werken gaat immers bijna ongemerkt.

Direct feedback

Clairbois: "Door op de computer de 20 vragen uit de Work Ability Index, onderdeel van de monitor, in te vullen krijgt de medewerkers direct feedback in de vorm van een individueel rapport, dat alleen voor hem of haar is. Bij een 'groen stoplicht' als uitslag is het werkvermogen in orde, bij een oranje stoplicht moet het werkvermogen binnen enkele jaren verbeterd worden. Bij een rood stoplicht moet er onmiddellijk iets veranderen om te voorkomen dat de medewerker langdurig uitvalt of arbeidsongeschikt raakt. Bij twijfels over zijn werkvermogen bepaalt de medewerker zelf of een gesprek met de teamleider of de werkgever nodig is. De monitor produceert daarnaast een rapport over het werkvermogen van een afdeling en heeft bij ons gezorgd voor veel verbeteracties, zoals workshops over aanpassing van leefstijl, het mixen van teams waardoor de leden harmonieuzer samenwerken, lunchwandelen en fruit op de afdelingen. De monitor heeft ons al veel nuttige aanknopingspunten geboden voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Je wilt immers dat ze tot aan hun pensioen vitaal blijven."

'We moeten zuinig zijn op ons personeel'

Naar aanleiding van het onderzoek naar gezond werken in de zorg hebben werkgevers en bonden besloten om binnenkort in 12 organisaties met 100 teams te starten met interventies om het arbeidsklimaat te verbeteren.

"De onderzoeksresultaten zijn alarmerend, maar met simpele interventies," zegt Anouk ten Arve van Stichting IZZ, "kan de arbeidsbelasting aantoonbaar met 50 procent afnemen, bijvoorbeeld door meer bekendheid te geven aan de arbocatalogus. Vaak ontbreekt het ook nog aan goede en gezamenlijke communicatie tussen leidinggevenden en werkvloer. Teveel langs elkaar heen praten, geen tijd voor de ander hebben. Een kwestie

van bedrijfscultuur ook. In organisaties met een cultuur van 'je moet niet zeuren' en weinig autonomie van medewerkers zie je

meer fysieke en psychische klachten dan in organisaties waar het normaal is dat werknemers problemen rond werkdruk en de veeleisendheid van het werk voor het privéleven bespreekbaar te maken bij de leidinggevende. De or kan een sleutelrol spelen om zo'n cultuur van open communicatie en het correct beoordelen en tegengaan van stressvolle situaties te bevorderen."



Rapport

Download het rapport *Gezond Werken in de zorg* op: www.stichtingizz.nl/gezond-werken/gezond-werken-in-de-zorg