

Annet de Lange: Wandelend op zoek naar passende acties voor ingewikkelde vraagstukken in zorg en welzijn

Voor het Actie Leer Netwerk mocht ik als ambassadeur gezond werken op 3 september wandelend in gesprek met zorg- en welzijnprofessionals die zich veelal bezighouden met de arbeidsmarktproblematiek in hun sector. Tijdens de aftrap van de wandeling stonden we stil bij de positieve gevolgen van wandelen, met name bij 30 minuten 'brisk walking' elke dag, voor het fysiek en mentaal welzijn van zowel zorgverleners als herstellende patiënten. Voorbeelden van positieve opbrengsten zijn: het verbeteren van het herstelvermogen, het verminderen van het risico op hart- en vaatziekten, het verbeteren van bot- en spierkracht en het verhogen van creativiteit door in de natuur te kunnen wandelen. Gezien de rol die de thema's preventie en gezond werken spelen bij de aanpak van het personeelstekort, een belangrijke interventie.

Uiteraard bespraken we de actuele uitdagingen binnen zorg en welzijn. Zoals de oplopende tekorten en verzuimcijfers, de vervroegd pensioenmogelijkheden voor zorgverleners en de verwachte uitdagingen in het kunnen bemensen van de zorg in diverse branches. Een gebruikelijke eerste reactie is een boeman of boevrouw aanwijzen voor deze uitdagingen: de overheid, de bestuurders, gebrek aan leiderschap is de oorzaak of de schuldige etc. Wellicht heeft u als lezer ook de neiging een oorzaak of schuldige te willen zoeken. Al wandelend constateerden wij echter dat lang filosoferen over deze schuldvraag, niet de passende vervolgacties tot gevolg heeft. De vervolgvraag is dan wel: hoe komen wij wel tot passende en concreet te volgen acties in de praktijk?

Betty Loef schreef 30 augustus een stuk in de Volkskrant waarin zij stelde dat veel verpleegkundigen vanuit hun ervaring in de praktijk, de beste adviseurs zijn voor vervolgacties. Haar oproep: meer aandacht voor de mens achter de (IC-)verpleegkundige. Regionale uitwisseling om tekorten op te lossen, lijkt een aantrekkelijke oplossing. Maar doet geen recht aan de reistijd of mogelijkheden vanuit privé voor de (IC-)verpleegkundige zelf.

Al pratend en wandelend over het thema gezond werken kwamen we tot de conclusie dat meer bottom-up ondersteunde acties sneller moeten plaatsvinden vanuit de wensen en mogelijkheden van de zorgverlener zelf. Een mooi voorbeeld van bottom-up acties werd genoemd door de HR-directeur van de Radboud UMC, Gys Driessen, tijdens een live interview. Hij gaf aan dat Radboud UMC in hun vitaliteitsbeleid en visie met betrekking tot gezond werken inderdaad vooral bottom-up in de organisatie werkt. Goed in gesprek met de zorgverlener blijven is cruciaal, net als snel maatwerkoplossingen concreet maken en vanuit HR of werkgever ondersteunen, zo luidt zijn advies. Zo is er een mantelzorgspreekuur georganiseerd en is er een peer-supportgroep op het thema mantelzorg gekomen. Dit is door de Radboud-medewerkers zelf naar voren gebracht en ondersteund door HR.

Een ander voorbeeld is het programma Vitaal in de later loopbaanfase waarin HR samen met betrokken zorgverleners een aanbod op maat heeft ontwikkeld, dat past bij de wensen en behoeftes van de medewerker. Diverse sprekers en inspirerende partijen zijn bij dit programma betrokken om relevante inhoud te bieden in de leergang. Geen wonder dat het zo goed bezocht wordt.

Nu heeft een academisch ziekenhuis als het Radboud UMC wellicht meer financiële mogelijkheden dan een kleinere ouderen- of thuiszorgorganisatie. Is hier dan ook tijd en ruimte te vinden voor maatwerk oplossingen en aanbod? Hiervoor blijkt de samenwerking met regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn en steun van bijvoorbeeld Regioplus een relevante extra schakel om geschikte subsidies te vinden voor maatwerk en relevante trainingen in de praktijk. Een mooi voorbeeld hier is een Fieldlab binnen de ouderenzorgorganisatie Annenborch waarin komend jaar zorgverleners zelf nieuwe acties kunnen voorstellen. En er door de zorgverlener, de werkgever en relevante onderwijspartners samen geleerd wordt over wat wel of niet werkt in context. Een concreet voorbeeld van actieleren met tastbare acties waarbij meerdere partijen van elkaar mogen leren.

De deelnemende zorgprofessionals aan deze eerste Walk & Talk concludeerden dat het hoog tijd is voor concrete en tastbare bottom-up acties en het leren van de effectiviteit van deze acties door verschillende professionals (de zorgverlener zelf, de werkgever, de student in opleiding etc.). 16 september organiseert het Actie Leer Netwerk een vervolgbijeenkomst om het over deze acties en ervaringen met elkaar te hebben. Ik nodig u van harte uit.

Annet de Lange is ambassadeur voor het Actie Leer Netwerk thema Gezond Werken. Daarnaast is zij bijzonder hoogleraar 'Succesvol ouder worden op het werk' aan de Open Universiteit. Ze is lector Human Resource Management aan de HAN. Ze bekleedt verschillende nevenfuncties bij (internationale) universiteiten en is hoofd van het Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid (NKDI). In 2005 promoveerde ze cum laude op het thema gezond werk.

Deze blog verscheen ook op [skipr.nl](https://www.skipr.nl)