

De Aanpak 'InDialoog'

Een continue dialoog over gezond en veilig werken in de zorg

22 april 2021

Werk
Plaisier

Programma

- Kennismaken
- Samenwerking met IZZ
- Aanpak InDialoog
 - Stappen in de Aanpak
 - Wetenschappelijke toetsing
 - Bewezen positieve effecten
 - Teamcoachen
- En in Corona-tijd?

Werk
Plaisier

Kennismaken



- Desirée Plaisier
- WerkPlaisier
- Socioloog (EUR)
- Gecertificeerd Arbeids- & Organisatie deskundige
- Teamcoach
- 15 jaar ervaring KLM (10 jaar loondienst)
- ZZP o.a. ABN Amro, IZZ, ANWB, TU Delft
- Noordwijk
- info@werkplaisier.nl

Samenwerking met IZZ

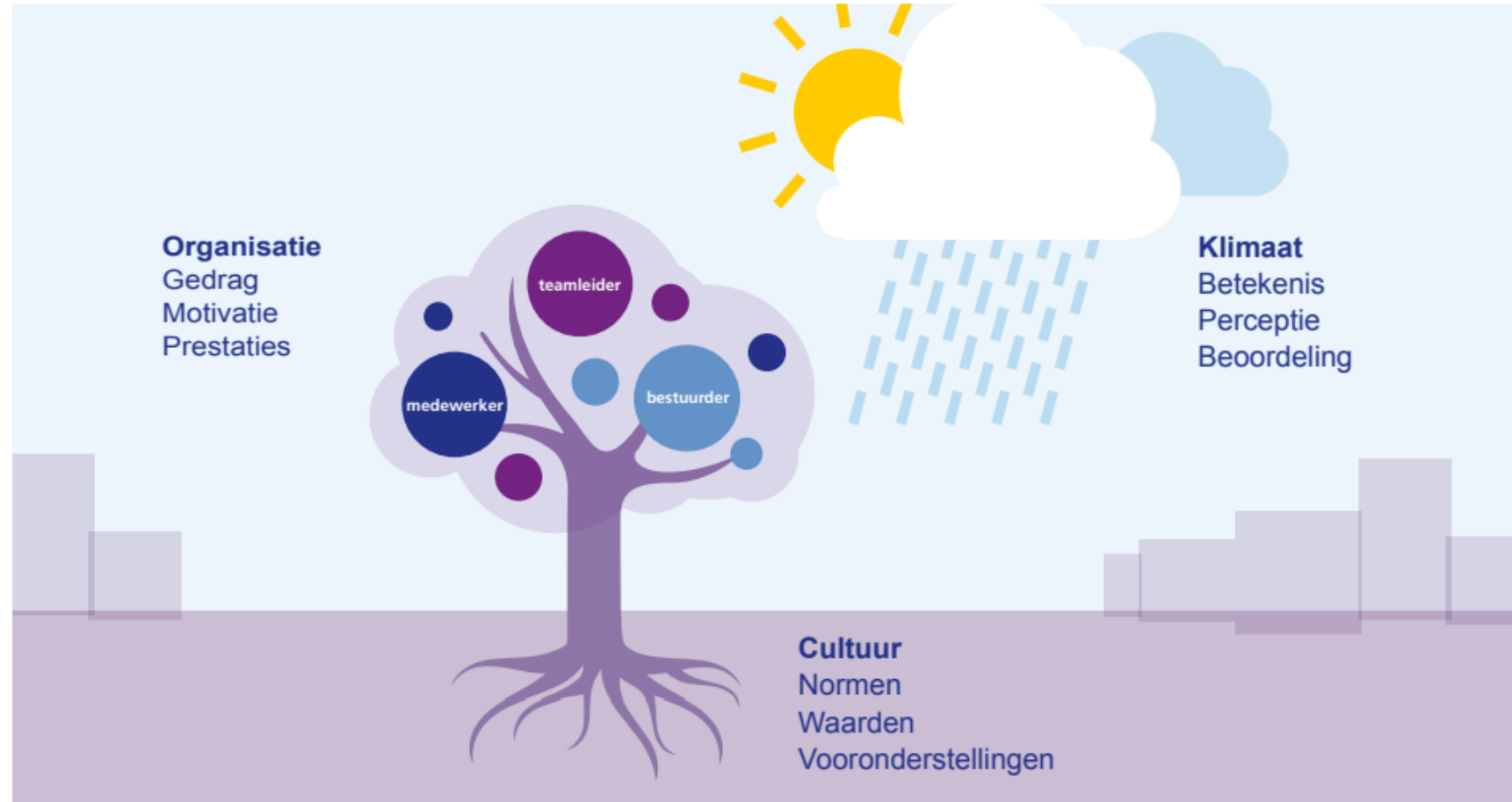


- Stichting IZZ al 40 jaar ledencollectief in de zorg;
- Verbeteren gezondheid en inzetbaarheid in de zorg;
- Zorgverzekering en het 'Gezond werken in de zorg' programma;
- Inzichten en kennis uit het programma worden gedeeld;
- Ruim 410.000 deelnemers;
- Sinds 4 jaar werk ik samen met IZZ in de Aanpak 'InDialoog'.

Aanpak 'InDialoog'

- Werken in de zorg geeft specifieke gezondheidsrisico's;
- Ziekteverzuim en uitval bovengemiddeld hoog;
- Een gezond en veilig organisatieklimaat kan lichamelijke en geestelijke overbelasting voorkomen;
- Aanpak 'InDialoog': IZZ i.s.m. Erasmus Universiteit Rotterdam;
- Methodiek om het organisatieklimaat te verbeteren door een organisatiebrede, continue dialoog over gezond en veilig werken.

Organisatieklimaat



Stappen Aanpak 'InDialoog'



Werk
Plaisier

Aanpak 'InDialoog'



Wetenschappelijke toetsing

- Effectiviteit 'InDialoog' is getoetst in een wetenschappelijk onderzoek binnen 10 zorgorganisaties in de 4 grootste zorgbranches (ZKH, VVT, GGZ en GHZ);
- 220 teams met bijna 3.600 medewerkers;
- Onderzoeksopzet bestond uit veldexperiment met 2 onderzoeksgroepen, 1 voormeting en 2 nametingen;
- Van iedere zorgorganisatie hebben minimaal 14 teams deelgenomen, waarvan de helft de aanpak heeft uitgevoerd (de interventiegroep) en de andere helft niet (de controlegroep).
- Het onderzoek is van eind 2015 tot eind 2017 uitgevoerd, als onderdeel van een vierjarig promotieonderzoek.

Werk Plaisier

Bewezen positieve effecten

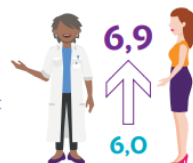
'InDialog' heeft een positief effect op de beleving van een gezond en veilig organisatieklimaat. Daarnaast heeft de aanpak ook een gunstige uitwerking op het gedrag en de gezondheid van medewerkers, op het zelforganiserend vermogen én op verzuim en kwaliteit van zorg in het team. De zeven belangrijkste effecten zijn:

Gezonder en veiliger organisatieklimaat



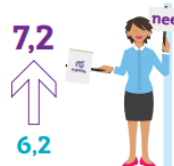
Teams ervaren meer aandacht voor hun eigen gezondheid en veiligheid binnen de organisatie. Zij voelen meer steun en betrokkenheid van bestuur, management en collega's bij het verminderen van lichamelijke en geestelijke belasting.

Gezonder en veiliger gedrag medewerkers



Teams gedragen zich gezonder en veiliger op de werkvloer. Medewerkers vertonen vooral vaker gedrag dat niet is vastgelegd in formele regels of procedures, maar dat wel bijdraagt aan een gezonde en veilige werkomgeving (bijvoorbeeld elkaar hulp bieden, luisteren of aanspreken).

Groter zelforganiserend vermogen



Teams tonen meer eigen regie als het gaat om gezond en veilig werken. Ze nemen vaker zelf het initiatief om oplossingen te vinden voor zaken die gezond en veilig werken in de weg staan.

Medewerkers minder lichamelijk uitgeput



De gezondheid van medewerkers is verbeterd. Medewerkers voelen zich minder lichamelijk uitgeput door het werk. Ze zijn minder vaak moe na een dag werken en voelen dat hun lichaam het werk beter aan kan.

Medewerkers minder emotioneel uitgeput



Medewerkers voelen zich ook minder emotioneel uitgeput door het werk. Ze zijn minder geestelijk vermoeid en ervaren het werk als een minder zware emotionele belasting.

Het verzuim daalt



Het percentage medewerkers in de teams dat aangeeft te hebben verzuimd ligt 68,6% lager dan in teams die de aanpak niet hebben uitgevoerd.

Kwaliteit van zorg neemt toe

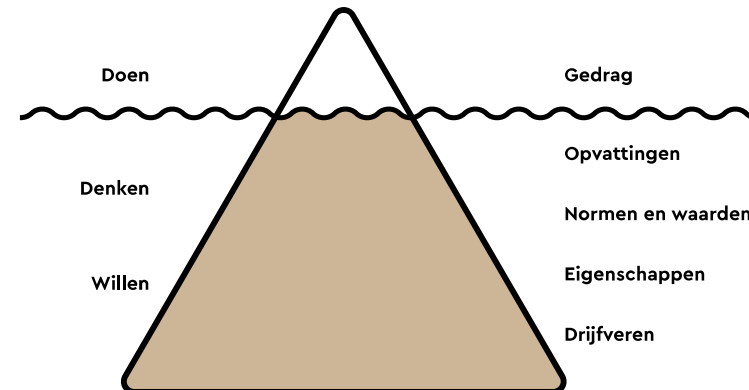


De kwaliteit van zorg die de teams leveren aan hun patiënten of cliënten is volgens de teamleiders verbeterd.

*Verandering zes maanden na afloop van de aanpak ten opzichte van de controlegroep zonder interventie.

Teamcoachen - Succesfactoren

- 1 Context**
 - Wat speelt er in de organisatie?
Met welke invloed op het team?
 - Wat draagt het team bij aan de de organisatiedoelen?
 - Welk samenwerkingsgedrag hoort daarbij?
- 2 Meetlat**
 - inhoud
 - proces
 - procedure
- 3 Gezamenlijk
eigenaarschap**
 - inhoud
 - proces
 - procedure
- 4 Hier-en-nu
patronen**
 - doen
 - denken
- 5 IJsberg**



Teamcoachen - Fasen van teamontwikkeling

Fase	Kenmerken team
M1 Forming <i>"zuigeling"</i>	Los zand, bundeling individuen, extrinsieke motivatie, afhankelijkheid van de LG/coach
Taakvolwassenheid	Gericht op eigen taak
M2 Storming <i>"puber"</i>	Subgroepjes, uitzoeken van 'zo zijn onze manieren', conflicten
Taakvolwassenheid	Afstemming van taken gebeurt in subgroepjes
M3 norming <i>"volwassene"</i>	Gesloten team, met helderheid in normen: "wij zijn 't leukste team"; afzetten tegen de rest. Feedback gebeurt, conflicten worden opgelost
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk voor het eigen systeem
M4 Performing <i>"partner"</i>	Open team
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk en zelfsturend



En in Corona-tijd?

- Maart 2020: Aanpak 'on hold' vanwege Covid-19;
- Dit terwijl dialoog belangrijker werd dan ooit: werkdruk, uitval, veilig voelen, op elkaar kunnen bouwen;
- Daarom toch weer opgepakt: fysiek, online, hybride variant;
- Online in dialoog suboptimaal, maar beter dan uitstellen;
- Gevoel van erkenning, waardering en verbondenheid, gevoeld op alle lagen in een organisatie, meest belangrijk;
- Overgenomen door onderwijs (VOION en VF/PF) en aantal grote organisaties;
- Meer info: www.izz.nl/indialoog

Werk
Plaisier