

Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek 2020-2022

CASESTUDY



Integratie van ergonomie in de organisatiecultuur van een ziekenhuisgroep



ORGANISATIE/ONDERNEMING
GZA Ziekenhuizen/IDEWE

LAND
België

SECTOR
Ziekenhuizen

TAKEN
Patiëntenzorg, administratief
werk, schoonmaken



Bron: © GZA Ziekenhuizen

Achtergrond

De ziekenhuisgroep GZA Ziekenhuizen, die 3.200 werknemers en 465 artsen telt, doet al circa 15 jaar beroep op de diensten van Idewe-preventieadviseurs op het gebied van ergonomie. In 2013 werd een ergonomiebeleid uitgewerkt waarbij doelstellingen en strategieën werden bepaald. GZA Ziekenhuizen streeft ernaar om van ergonomie

een vast onderdeel van de organisatiecultuur van ziekenhuizen te maken.

Bij de evaluatie van het ergonomiebeleid werd gebruikgemaakt van de Dupont Bradley Curve. Dit is een instrument om de ontwikkelingsstand van een veiligheidscultuur te analyseren aan de hand van een spectrum van gedragingen en attitudes. De curve illustreert de voortgang van de groep in haar streven

naar excellentie. Volgens de curve bevonden de meeste afdelingen zich in de fase van het volgen van de regels (*dependant*), terwijl sommige al waren overgegaan naar de fase van individuele verantwoordelijkheid (*independant*). Geen enkele afdeling had echter de fase van verantwoordelijkheid voor zichzelf en anderen (*interdependent*) bereikt.

Doel

GZA Ziekenhuizen beoogt een duurzame ergonomiecultuur in de hele organisatie te ontwikkelen door middel van overleg met deskundigen en actieve deelname van werknemers op alle niveaus.

Wat is er gedaan en hoe?

Er werd een centrale stuurgroep ergonomie opgericht, bestaande uit leidinggevenden van verschillende afdelingen, om het draagvlak onder het personeel te vergroten. Integratie van ergonomie in de strategieën van andere beleidsdomeinen zorgde ervoor dat ergonomie meer ingebed raakte in de hele organisatie. Een speciale medewerker voor ergonomie speelde een sleutelrol via adviezen op de werkplek en tijdens werkvergaderingen. Als werknemers niet terecht konden bij deze ergonomoom of bij de referentiepersonen, konden zij contact opnemen via e-mail. Binnen één week kregen zij antwoord.

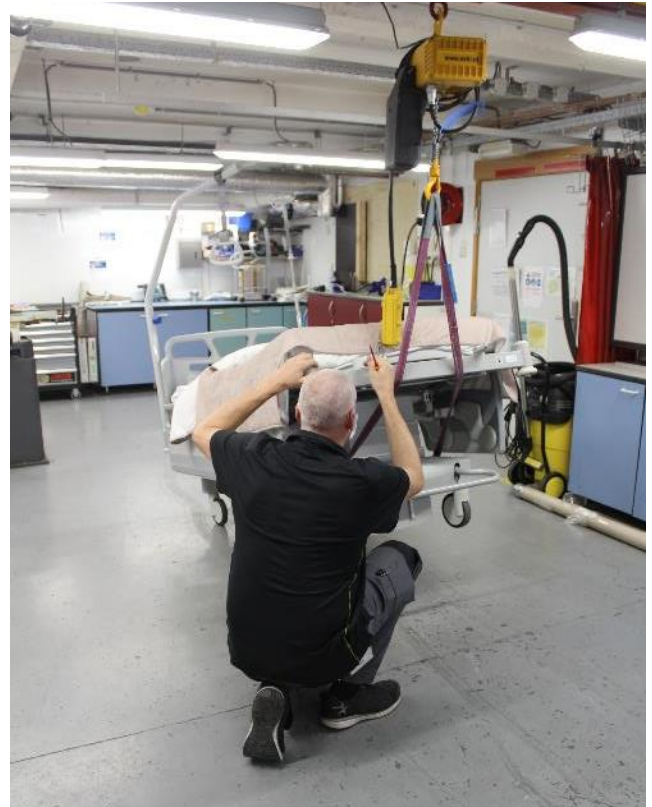
- Als onderdeel van de preventieve ergonomische inspanningen om een aangepaste werkplek te creëren en geschikte apparatuur aan te bieden, werden er richtlijnen voor de vormgeving van een balie ontwikkeld, werd bij de aankoop van apparatuur rekening gehouden met ergonomische adviezen en werd via het intranet van GZA Ziekenhuizen de aandacht gevestigd op de vereiste ergonomische apparatuur.
- De interne preventiedienst maakt om de drie jaar een risicoanalyse van elke dienst. De ergonomoom neemt contact op met de betrokken leidinggevende om ervoor te zorgen dat vastgestelde problemen binnen zes maanden worden aangepakt en indien nodig cursussen worden gegeven.
- Het personeel kan via een elektronisch formulier advies vragen. In de toekomst zal standaardadvies beschikbaar zijn op het intranet.
- Alle nieuwe personeelsleden krijgen bij indiensttreding een ergonomietraining.
- Regelmatige risicoanalyses zorgen ervoor dat het ergonomiebeleid daadwerkelijk wordt nageleefd.
- Met behulp van het online zelfbeoordelingsinstrument 'Optidesk' werden de gezondheidsrisico's voor het personeel dat op de werkplek of op afstand met beeldschermapparatuur werkt, in kaart gebracht en een actieplan opgesteld.
- Het personeel wordt bij de terugkeer naar het werk na ziekteverzuim zorgvuldig begeleid. Arbeidsongevallen die leiden tot aandoeningen

aan het bewegingsapparaat worden onderzocht en er worden voorstellen voor verbeteringsmaatregelen gedaan.

Wat is er bereikt?

Het op papier gezette ergonomiebeleid ontwikkelt zich tot een praktische ergonomiecultuur, wat blijkt uit een daling van het ziekteverzuim als gevolg van musculoskeletale klachten. Uit statistieken op basis van tijdens medische keuringen gestelde vragen blijkt dat GZA Ziekenhuizen de afgelopen vijf jaar beter scoort dan de benchmark op de volgende parameters:

- musculoskeletale klachten maken gemiddeld 14% van het ziekteverzuim uit (benchmarkgemiddelde: 17,5%);
- het gemiddelde percentage ziekteverzuimdagen als gevolg van musculoskeletale klachten is 11,8% (benchmarkgemiddelde: 17,23%); en
- het gemiddelde aantal ziekteverzuimdagen als gevolg van musculoskeletale klachten is 15,75 (benchmarkgemiddelde: 24,75 dagen).



Bron: © GZA Ziekenhuizen

Succesfactoren

Het succes van het ergonomiebeleid kan worden toegeschreven aan vele, elkaar versterkende factoren:

- Ergonomie wordt geïntegreerd in de strategieën van andere beleidsdomeinen;
- Het hoger management is betrokken en zet zich in voor een betere ergonomie;
- Een ergonomiedeskundige moet samenwerken met andere interne deskundigen;

- Ergonomie wordt in een positief daglicht gesteld;
- Ergonomische oplossingen pakken de bron van het probleem aan;
- Het ergonomiebeleid wordt systematisch aangepakt;
- Er wordt prioriteit gegeven aan “quick-wins”;
- GZA Ziekenhuizen groep kiest voor een participatieve aanpak van ergonomie waarbij iedereen wordt betrokken;
- Er wordt zowel een bottom-up als een top-down benadering gevolgd, waardoor de boodschap bij iedereen overkomt.



Bron: © GZA Ziekenhuizen

Overdraagbaarheid

Deze holistische aanpak is overdraagbaar naar andere ziekenhuizen toe, maar ook op organisaties in andere sectoren. Vanwege de relatief hoge kosten van de ontwikkeling van een ergonomiebeleid, het inhuren van professionele ergonomiediensten, het verzorgen van opleidingen en het aanschaffen van apparatuur is deze aanpak eerder geschikt voor grote organisaties. Veel aspecten en maatregelen kunnen echter gemakkelijk op kleinere schaal door middelgrote en kleine ondernemingen worden overgenomen.

Kosten en baten

De ontwikkeling van een ergonomiebeleid is duur (opleiding, aanstelling van ergonomen, aankoop van

apparatuur), maar voorkomt langdurige arbeidsongeschiktheid en vroegtijdig vertrek van de werkplek. Gezonder personeel is productiever en meer tevreden, en daar hebben patiënten ook baat bij. In die zin kan worden gesteld dat ergonomie winstgevend is.

Belangrijkste kenmerken van dit goede voorbeeld

- Dit initiatief getuigt van een holistische aanpak met aandacht voor vormgeving en risicoanalyse van de werkplek, opleiding en re-integratie.
- Het is een participatieve, multidisciplinaire aanpak met concrete praktische oplossingen of aanpassingen.
- De organisatie stelt zich specifieke doelen, zoals het bereiken van de fase van verantwoordelijkheid voor zichzelf en anderen (*interdependent*) van de DuPont Bradley Curve en het terugdringen van het langdurig ziekteverzuim tot minder dan 6% in 2025.
- Zij maakt zich sterk voor veiligheid en gezondheid op het werk en ergonomie voor iedereen.

Nadere informatie

Meer informatie is te vinden op:
<https://www.gzaziekenhuizen.be>

Referenties en bronnen

<https://www.idewe.be>

Als onderdeel van een holistische aanpak wordt het personeel bij de terugkeer naar het werk na ziekteverzuim zorgvuldig begeleid en worden arbeidsongevallen die leiden tot musculoskeletale klachten onderzocht, waarna voorstellen worden gedaan voor het verbeteren van de werkplek.