



## Gezond, familievriendelijk werken in de zorg Reha-Zentrum: het verschil maken in Spreewald

Een private kliniek in de bossen bij Spreewald blijkt niet alleen voor cliënten met een oncologische en orthopedische zorgvraag het verschil te maken. Mensgericht voert eveneens de boventoon in het personeelsbeleid, waarvoor de kliniek meerdere keren is bekroond. Vooral de combinatie werk en privé en aandacht voor mantelzorg zijn onderscheiden(d). Het 'prijzengeld' vloeit terug naar de 170 medewerkers in vorm van gratis pampers, voetzooltjes en preventieve screenings.

*Uitwerking van Berlin Exchange, januari 2013*

*Tekst: Centrum Werk Gezondheid*

*Tamara Raaijmakers en Paul Baart*

### De kliniek in het kort

Het Reha-Zentrum Lübben is een revalidatiekliniek gericht op orthopedie en oncologie. De behandeling en begeleiding is in handen van een interdisciplinair team. Cliënten krijgen een keur van programma's aangeboden, waaronder bewegen en zwemmen onder begeleiding, workshops gezond koken en creatieve sessies zoals schilderen. De kliniek beschikt over eigen faciliteiten hiervoor waaronder sport- en fitnessruimtes, een zwembad, een keuken voor de cliënten en creatieve ruimtes. Op de muren is schilderwerk van cliënten te bewonderen. De kliniek heeft 220 bedden, 60 voor orthopedie en 160 voor oncologie. Per jaar zijn er om en nabij 4.000 gasten, met een gemiddelde leeftijd van circa 62 jaar. De verzekering vergoedt een verblijf van zes weken, gemiddeld genomen verblijven cliënten drie weken in het centrum.

### Recht op zon- en daglicht

De architectuur van het gebouw is opvallend te noemen, met een soort vingers zoals het groene logo van de kliniek uitbeeldt. De kliniek is opgericht door mevrouw dr. Schedel. Zij was van mening dat 'Iedereen hetzelfde recht heeft op het aantal zonuren'. Door deze bouw krijgt elke cliënt zon in de kamer, ofwel de ochtend,- middag- dan wel de avondzon. Momenteel is de leiding in handen van kinderen van mevrouw Schedel.



### Sociaal contact als revalidatie middel

Naast daglicht is contact met anderen een belangrijk onderdeel van de revalidatie. Cliënten beschikken over een eigen kamer met sanitair. Medewerkers mogen niet op de kamers komen. Om te voorkomen dat mensen zich afzonderen, vinden de maaltijden gezamenlijk plaats in het restaurant. Nog een stok achter de deur is de informatie over de behandeling en begeleiding, die cliënten alleen



kunnen ophalen in een persoonlijke brievenbus op de begane grond. En het werkt, merken we als we rondlopen. Iedereen zegt elkaar gedag, cliënten onder elkaar, verzorgend personeel en cliënten, en wij als gasten krijgen eveneens een welkomstgroet of knikje. Ook van mensen die door een behandeling zichtbaar geschonden zijn.

### Gastvrijheid van een hotel uitstralen

Gastheer Sebastian Schedel geeft aan dat ze de gastvrijheid van een hotel willen uitstralen door iedereen het gevoel te geven welkom te zijn. Een van de medewerkers die ons begeleidt, Jutta, is afkomstig uit de hotelbranche en is door de oprichters van de kliniek binnengehaald met de opdracht deze vertaalslag voor de kliniek te maken. Het resultaat is een kliniek die te vergelijken is met een zorghotel: de nadruk ligt op herstel en het terug gaan naar het dagelijks leven met anderen.

### Gezondheidsbeleid: gewenst en noodzakelijk

Er is veel maatwerk mogelijk, ook voor het personeel zoals blijkt uit het gezondheidsbeleid. Het Reha-beleid kent twee invalshoeken:

1. De medewerker kan langdurig, op een gezonde manier, zijn werk blijven doen.
2. Als kliniek de best gekwalificeerde mensen kunnen aantrekken.

Bij de eerste motivatie speelt de toenemende leeftijd van de medewerkers, gemiddeld 43 jaar en bepaalde kenmerken van het werk zoals emotionele en mentale belasting, werkdruk en rol. Bij een aantal afdelingen is tevens sprake van een hoger ziekteverzuim. Het beleid richt zich zowel op fysieke aanpassingen in het werk als op de vitaliteit en de gezondheid van het personeel.



*Deelnemer Joost de Bie, Sebastian Schedel en Anja Janitz van het Reha-Zentrum in gesprek*

De tweede invalshoek is van belang omdat het lastig is om goed personeel te krijgen. Deels door concurrentie met de grote steden zoals Berlijn, en deels door een tekort aan zorgprofessionals. Door de combinatie van de doelstellingen – bevordering van de gezondheid van huidige medewerkers en met de uitstraling van gezonde werkgever toekomstige werknemers werven – kent het beleid geen scheiding tussen HR, gezondheid-, arbeidsomstandigheden-, kwaliteitsbeleid en bedrijfsvoering.

Elk jaar is er een gesprek met werknemers dat gaat over de inhoud van het werk, de kwaliteit van het werk en de arbeidsomstandigheden. Bij ontwikkeling en uitvoering van het beleid maakt de kliniek gebruik van onder meer materiaal van het European Network for Workplace Health Promotion <http://www.enwhp.org>.

### **Familievriendelijk, prijswinnend beleid**

De aanpak van het Reha-Zentrum resulteert in een personeelsbeleid dat zich kenmerkt als familievriendelijk en gezondheidsbevorderend, onderbouwd met een kwaliteitssysteem. Zo worden maatregelen systematisch via de plan-do-check-act cyclus ingevoerd, geëvalueerd en bijgesteld. En het werkt. Professionals willen graag voor de kliniek werken, werken er al lang of komen terug na een periode van elders werken. Het beleid valt ook regelmatig in de prijzen. Van de meest vrouwvriendelijke organisatie in deelstaat Brandenburg, tot nummer acht bij de beste werkgever in de zorg met twee speciale prijzen voor het combineren van werk en gezin en aandacht voor de gezondheid van medewerkers. De aandacht voor de werk-privé balans is ingegeven door de ligging van de kliniek waardoor veel medewerkers de nodige reistijd hebben. Verder doet de kliniek mee aan pilots en experimenten op het gebied van bijvoorbeeld nieuwe arbeidstijden, zijn er presentaties over het beleid op congressen en is het terug te vinden in de media zoals radio en tv.

### **Mantelzorg: praat er over!**

Eén van de speerpunten van het beleid is mantelzorg: bij navraag blijkt dat 10% van de werknemers mantelzorger is. De kliniek probeert het thema vooral bespreekbaar te maken. Het gaat dan over de dubbele belasting van de medewerker en het risico op uitval. Ter ondersteuning van mantelzorgende werknemers biedt de kliniek aan

dat het familielid of partner waarvoor de werknemer zorgt enige tijd in de kliniek kan verblijven waardoor de mantelzorgende medewerker kan bij tanken. Ook is er de mogelijkheid voor één dag betaald vrij of aangepaste werktijden.

### **Mantelzorgende werknemer kan bij tanken doordat kliniek tijdelijk deel zorg overneemt**

Het meest van belang is nu dat werknemers met mantelzorgtaken weten dat deze voorzieningen er zijn: er wordt nog niet veel gebruik van gemaakt.

### **Kindgericht beleid met familiedagen**

Driekwart van de werknemers is vrouw en het merendeel heeft jonge kinderen. De kliniek biedt werknemers met kinderen aan dat ze 10 uur minder kunnen werken, waarvoor ze 5 uur inleveren. Dit om een betere werk-privé balans te hebben. Toch kan deze gunstige regeling een financiële drempel zijn omdat het omgerekend 25% salaris inlevering is. Een voorziening waar werknemers veelvuldig gebruik van maken zijn de kinderopvangplekken in Spreewald. Het blijkt een pluspunt te zijn waardoor vrouwen, ook buiten de regio, hier willen werken.

Het kindgerichte beleid uit zich verder in familiedagen waarbij werknemers hun kroost meenemen naar het werk. Collega's zien zo elkaars kinderen opgroeien en kennen elkaars partners. Voor vrouwen met zwangerschapsverlof zijn er terugkomdagen om voeling te houden met de kliniek en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen.

### **Gratis screening en gezondheidsvoorlichting**

Het vroegtijdig signaleren van ziekten maakt deel uit van het gezondheidsbeleid. Zo kunnen medewerkers gebruik maken van een gratis screening op prostaatkanker, darmkanker en osteoporose (voor medewerkers boven 50 jaar). Verder is er voorlichting over het belang van zelfonderzoek in het opsporen van borstkanker met inzet van plastic poppen met knobbelletjes. Medewerkers van de kliniek verzorgen deze voorlichting aan collega's op vrijwillige basis en buiten werktijd. Er is aan beide zijden veel animo hiervoor.



### **Efficiënt inzet van eigen middelen**

De vergoeding van de kosten van de screenings komt uit het 'prijzengeld' van onderzoeken voor het gezondheidsbeleid. Het prijzengeld komt verder ten gunste aan het personeel in de vorm

van gratis pampers voor medewerkers met jonge kinderen, speciale zooltjes, schoeisel voor het werk of voetmetingen. Dit sluit aan bij de orthopedische kant van de kliniek om het fysieke werk gezonder te maken. Verder krijgen werknemers een pas voor goedkoper tanken.

### Een greep van andere activiteiten:

- Communicatietrainingen voor het voeren van lastige gesprekken met cliënten;
- PC scholing en alle werknemers krijgen via het werk toegang tot pc. Veel werknemers hebben geen pc thuis. Dit is opvallend in vergelijking met Nederland. Opleiding of geletterdheid spelen hierbij geen rol: alle medewerkers hebben een vakopleiding, maar niet allen zijn (nog) bekend met werken met computers.
- Sportfysio op locatie van de kliniek, dit is buiten werktijd.
- Rokers werken een half uur over ter compensatie voor 'rooktijd'. Roken mag alleen op aangewezen plaatsen (kelder, dakterras). Het beleid is strict, ook gezien de uitstraling van de kliniek die mensen met kanker begeleidt. Het heeft eveneens effect op het roken zelf: waren er eerst 40 rokers, nu nog maar tien aldus de personeelsmanager.

### Advies: geen gezondheidsbonus

De kliniek legde het dilemma van een 13<sup>e</sup> maandbonus voor: nu krijgen werknemers die het gehele jaar niet ziek zijn geweest een 13<sup>e</sup> maand. Past dit binnen een gezondheidsbeleid? Hoewel de kliniek het presenteert als beloning voor de mensen die het werk van de uitgevallen collega's hebben opgevangen, merkt de Exchange groep op dat het eerder over komt als een afstraffing voor mensen die een (chronische) ziekte hebben of ziek zijn geweest. De bonus sluit tevens niet aan bij het positieve en waarderende van het personeelsbeleid en de uitstraling van de kliniek die juist mensen met een ziekte begeleidt. Verder speelt mee dat werknemers met een griepje wel thuis moeten blijven in verband met het risico voor cliënten met weinig weerstand. De Exchange groep geeft de overweging mee om als kliniek na te denken over een bonus voor medewerkers die zich actief inzetten voor het achterliggende doel van het beleid, namelijk de bezettingsgraad op het werk en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Dit kan bijvoorbeeld door deelname aan aangeboden personeels- en gezondheidsactiviteiten te belonen of een waardering voor opleidingen.

### Tot slot

Hoewel de effectiviteit van bepaalde behandelingen die de kliniek inzet in Nederland ter discussie staat, is de indruk dat deze kliniek een plek is waar je na een intensieve, ingrijpende ziekte het dagelijks leven weer aankunt. Een groep mensen heeft na een dergelijke ziekte last van psychosociale problemen. De activerende, sociale en gastvrije opzet van de kliniek speelt daarop in. Het mensgerichte en het sociale geldt ook voor de mensen die er werken: het bezoek wekt de indruk dat de aandacht voor medewerkers persoonlijk en oprecht is. Sociaal en zakelijk zijn daarbij gekoppeld: investeren in mensen om betere zorg te kunnen bieden, waarbij de kliniek efficiënt gebruik maakt van de eigen faciliteiten en de eigen

medewerkers die gezondheidsondersteuning kunnen bieden.

---

*Dit artikel is een uitwerking van de Berlin Exchange, een Exchange of Expert Information van het Centrum Werk Gezondheid in samenwerking met de BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Exchanges zijn informele uitwisselingen van kennis en ervaring tussen professionals werkzaam op het gebied van werk en gezondheid, in de vorm van een buitenlandse bedrijvensvisit.*

*Dit keer was het de Berlin Exchange, met een bezoek aan het Reha-Zentrum en aan BMW, waarover een afzonderlijke artikel is verschenen. Tijdens de Exchange vinden inleidingen plaats over het bedrijfsgezondheidssysteem van het land dat we bezoeken. Enkele inzichten hiervan zijn eveneens in een kort artikel 'Van werkgezondheid verzekerd. De rol van Duitse verzekeraars bij gezondheidsmanagement' verschenen.*

### Met dank aan

Met dank aan gastheer Sebastian Schedel managing partner, gastvrouw Anja Janitz gezondheidswetenschapper verantwoordelijk voor het gezondheidsbeleid en kwaliteitsmanagement en gastvrouw Jutta Köhler, hoofd administratie en personeelszaken van het Reha-Zentrum, en de deelnemers Berlin Exchange:



### Van links naar rechts:

Gerrit-Jan van Otterloo, bestuur iHMQ  
Kees Glasbergen, Achmea  
Tamara Raaijmakers, Centrum Werk Gezondheid  
Stef Knaepkens, BrandNewHealth  
Sebastian Schedel, Reha-Zentrum  
Kiem Thé, Arbothema's, hogeschool INHOLLAND  
Greetje Senhorst, GGZ expert, Centrum Werk Gezondheid  
Paul Baart, Centrum Werk Gezondheid, iHMQ  
Mike Lie-A-Lien, IHC Merwede  
Anja Janitz, Reha-Zentrum  
Jutta Köhler, Reha-Zentrum  
Niet op de foto: Joost de Bie, Waterlandziekenhuis, Vital Approach

### Meer informatie

Exchange presentaties en informatie  
[www.centrumwerkgezondheid.nl](http://www.centrumwerkgezondheid.nl) > Meetings

Reha Zentrum  
<http://www.rehazentrum.com>  
<http://www.go-medicus.de>

### Contact

Centrum Werk Gezondheid  
telefoon 033 465 62 74  
e-mail: [info@centrumwerkgezondheid.nl](mailto:info@centrumwerkgezondheid.nl)  
website: [www.centrumwerkgezondheid.nl](http://www.centrumwerkgezondheid.nl)  
certificering gezondheidsbeleid: [www.ihmq.org](http://www.ihmq.org)