

Hoe betrek je medewerkers en cliënten bij verduurzaming in de zorg?

SCHEP VOORWAARDEN EN WIJS EEN KARTREKKER AAN

TEKST Jorinde André-Brink
BEELD Rick Meinen

Waar de ene Overijsselse zorgorganisatie al verschillende resultaten heeft geboekt op het gebied van verduurzaming, is het andere greenteam nog letterlijk groen. Dat bleek tijdens de Round Table die Stichting C23 organiseerde. De negen deelnemers gingen met elkaar in gesprek over het vergroten van de bewustwording en kennis over duurzame zorg. Zij waren over één ding unaniem: zonder kartrekkers of zonder tijd voor deze nobele taak is het maken van wezenlijke groene stappen een pittige uitdaging.

Aan tafel zitten duurzaamheidsdeskundigen en professionals uit de zorg met duurzaamheid als neventaak. Om verduurzaming in de zorg te versnellen, is twee jaar geleden Stichting C23 opgericht. Provincie Overijssel haakte aan en hoopt dat zorgorganisaties door het delen van kennis en inzichten energiezuinig beleid ontwikkelen op het gebied van duurzaamheid. Charlotte Rosenkötter is duurzaamheidsadviseur bij huisvestingsadviesbureau Draaijer en mede-initiatiefnemer van de Round Table. “We willen kijken hoe je als zorgorganisatie verduurzamingsstappen kunt zetten. Er zijn goede visiestukken, maar hoe zorg je dat de mensen in de organisatie meegaan? Hoe creëer je bewustwording?”

Het eerste onderwerp dat moderator Wim Kooyman van Smart WorkPlace ter tafel brengt is het betrekken van cliënten en medewerkers in het verduurzamingstraject. Rudi Gulink trapt af. Hij is regiomanager bij Stichting Estinea, met zorginstellingen in de Achterhoek en Twente. Rudi is daarnaast ook projectleider duurzaamheid. “Om deze taak goed te kunnen uitvoeren, ben ik voor zo’n zestig procent vrij gemaakt van mijn baan als

DE DEELNEMERS AAN DE ROUND TABLE:

- Ellen Tenbergen, Zorgcentrum de Posten
- Bas Lammers, Zorgcentrum de Posten
- Rudi Gulik, Estinea
- Ruud Rusken, Saxenburgh Medisch Centrum
- Charlotte Rosenkötter, Draaijer
- Tiny Kant, Draaijer
- Roy Wagtenveld, Roessingh, Centrum voor Revalidatie
- Elke Stienissen, Op Naar Nul
- Ewald Damhuis, Zorgfederatie Oldenzaal



VAN LINKS NAAR RECHTS: RUUD RUSKEN, ELLEN TENBERGEN, BAS LAMMERS, RUDI GULIK, TINY KANT, WIM KOOYMAN, CHARLOTTE ROSENKÖTTER, EWALD DAMHUIS, ROY WAGTENVELD, ELKE STIENISSEN

regiomanager.” De andere deelnemers zitten in een minder luxe positie en luisteren aandachtig wat de duurzaamheidsambassadeur al heeft kunnen bewerkstelligen.

GEDRAGSSCANS GOEDE NULMETING

Rudi’s tip voor iedereen die niet goed weet waar te beginnen is het werken met gedragsscans. “De gedragscan geeft een heel mooi beeld hoe cliënten en medewerkers omgaan met zaken als energie, voeding en



Rudi Gulink:
Je kunt het wel altijd over geld hebben, maar je wilt die aarde redden. Daar gaat het uiteindelijk om.

een groene leefomgeving. We hebben de scans op een achttal locaties uitgevoerd. Hiervoor hebben we subsidie gekregen van het zorgkantoor. Er kwamen soms kleine dingen uit die gemakkelijk op te lossen waren. Denk aan lampen die bleven branden, afval dat niet werd gescheiden of voeding waar niet bewust mee omgegaan werd. Het was heel waardevol en voor iedereen een mooie wake up call.”



Charlotte Rosenkötter:
Er zijn goede visiestukken, maar hoe zorg je dat de mensen in de organisatie meegaan?



Elke Stienissen is duurzaamheidscoach en gedragsveranderaar bij Op Naar Nul, de organisatie die de gedragsscans bij Estinea uitvoerde. “De scan vormt een goede nulmeting. Door middel van een interview met een medewerker kom je erachter wat er achter de deur gebeurt op het gebied van een zestal thema’s. Het gaat om voeding, afval, energie, groene leefomgeving, mobiliteit en spullen. We maken vervolgens een adviesrapportage. Onze tip is altijd: kies één of twee adviezen uit en implementeer deze op jouw locatie.” Elke komt bij veel organisaties binnen en weet dat er veel onwetendheid heerst. De gesprekspartners aan tafel herkennen dit. “Het gaat om simpele dingen. Weet iedereen hoe de verwarming werkt? Weten medewerkers wat duurzame voeding is?”

Bij Stichting Estinea kozen ze na de scans voor drie onderwerpen voor komend jaar. Rudi: “Wat we nu duidelijk zien is dat als je voorwaarden schept, bijvoorbeeld op het gebied van afvalscheiding, dat medewerkers zeker bereid zijn om mee te gaan.”

NIEUWBOUW BIEDT KANSEN

Gedragsverandering bij medewerkers en cliënten

vraagt een lange adem. Een ingrijpende verandering kan een uitgelezen kans zijn om ook op het gebied van verduurzamen een slag te maken, stelt Wim die daarmee doelt op nieuwbouw, waar een aantal deelnemers in de nabije toekomst mee te maken krijgt.

Ellen Tenbergen hoopt dat de nieuwbouw van zorgcentrum De Posten het verduurzamingsproces gaat versnellen. “Dit is inderdaad wel het moment. We willen voorbereid zijn. Met afval scheiden waren we al best ver, maar we willen in de nieuwbouw nog verder gaan hierin. Wij hebben studenten ingeschakeld die ons hebben geholpen met het afnemen van interviews. We zijn in afwachting van het eindverslag en hopen dat er een voorstel uitrolt waar we mee verder kunnen.”

Ook Roy Wagtenveld, hoofd gebouw & techniek bij revalidatiecentrum Roessingh, staat voor een mogelijk nieuwbouwtraject. Er wordt nu onderzocht of nieuwbouw haalbaar is of dat er een grootschalige renovatie plaats gaat vinden. “Concrete plannen voor het verduurzamen van de organisatie zijn er nog niet. Roesingh heeft wel een groot greenteam, maar staat nog in de startblokken. Wij moeten een begin maken bij de medewerkers. Onze patiënten meekrijgen wordt lastig omdat ze tijdelijk bij ons zijn en zware zorg nodig hebben.”

Dat cliënten betrekken bij het verduurzamen niet gemakkelijk is, weet ook Ewald Damhuis van Zorgfederatie Oldenzaal. “Wij hebben te maken met oude mensen die het soms niet meer weten. Zij laten zich moeilijk sturen. Ook bij ons ligt de focus op de medewerkers.”



Roy Wagtenveld:
We hebben wel een groot greenteam, maar staan nog aan het begin. Wij moeten een begin maken bij de medewerkers.



Ruud Rusken:
Je hebt binnen een team iemand nodig die verantwoordelijk is en de mensen aanspreekt.



KARTREKKER NOODZAKELIJK

Om beslagen ten ijs te komen en op een structurele en effectieve manier de bewustwording onder medewerkers en cliënten te vergroten, moet er een duidelijk plan zijn, een richting. Maar wie stippelt de route uit?

Wil je zaken echt goed van de grond krijgen dan is een kartrekker noodzakelijk, zo klinkt het van verschillende kanten aan tafel. “Je hebt binnen een team iemand nodig die verantwoordelijk is en de mensen aanspreekt”, zegt Ruud Rusken. Hij is manager inkoop, facilitair, vastgoed & techniek in het Saxenburgh Medisch Centrum. Zover is het nog niet in Hardenberg. “Zo goed Rudi het voor elkaar heeft, dat is om jaloers op te worden. Zoveel tijd krijgen voor iets wat ook nog eens hartstikke leuk is om te doen.”

Tijd vrij maken of krijgen om daadwerkelijk de focus te

kunnen leggen op verduurzaming is voor de meesten aan tafel een vurige wens. “Ik was kartrekker, maar kwam qua tijd niet uit. Nu zijn we weer zoekende”, zegt Ellen. Haar collega Bas Lammers, facilitair coördinator bij De Posten, vult aan: “Het zou voor ons goed zijn om een projectleider aan te wijzen. Dan komt er echt aandacht voor.”



Elke Stienissen:
Probeer verduurzaming van onderaf levendig te maken.

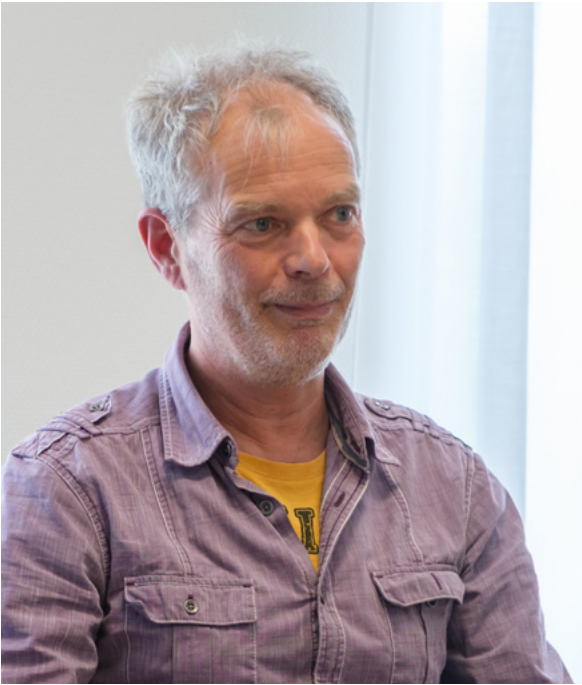
“Niemand heeft een dag over. Mensen vrijmaken om het duurzaamheidsprogramma uit te rollen, dat is hier bijna ondenkbaar. Maar het móet wel.”

Ewald geeft aan dat tijd in alles een grote hindernis is. “Je kunt er uiteindelijk geld mee verdienen, maar eerst moet het erin worden gestopt.” De coördinator facilitair heeft een tip. “Wat kan helpen is snel inzichtelijk maken bij het management wat je doet. Wanneer je kunt aantonen dat de inspanningen iets opleveren, dan kan dat helpen. Tijd is immers geld.” Ewald geeft een voorbeeld: “Wij zijn overgegaan op decentraal koken. Op

maat, in de huiskamer van de cliënt koken we nu met steamers. Je gooit allereerst veel minder weg. Het is voedzamer en lekkerder en daarnaast beter voor het milieu en uiteindelijk goedkoper. Een win-win.”

Bij Stichting Estinea gaat duurzaamheid niet over geld. “Wij hebben het binnen de organisatie niet over geld, maar over CO₂. Je kunt het wel altijd over geld hebben, maar je wilt die aarde redden. Daar gaat het uiteindelijk om en daar proberen we de teams op te sturen.”

“Ewald Damhuis:
Je kunt met een duurzaamheidsprogramma uiteindelijk geld verdienen, maar eerst moet het erin worden gestopt.



Rudi is zich bewust van zijn positie en voorsprong op de rest. “We hebben geluk met een bestuurder die duurzaamheid heel hoog in het vaandel heeft. Als die het niks vindt, dan heb je een achterstand.”

GREENTEAM OF STUURGROEP

De eerste stappen zijn op de meeste plekken wel gezet. Interne greenteams zijn gevormd om duurzaamheid onder de aandacht te brengen en initiatieven uit te rollen.

Ruud vertelt hoe dit in het ziekenhuis is georganiseerd. “Saxenburgh heeft een stuurgroep greenteam en is op zoek naar ambassadeurs op iedere afdeling, Saxenburgh breed. We hebben vijf leidende principes bedacht voor duurzaamheid. Het greenteam is voor ons vooral een groep mensen die vanuit deze principes kiest aan welke initiatieven we invulling geven: wat doen we nu, wat doen we morgen en wat doen we niet. Het zijn geen specialisten in duurzaamheid, iedereen kan erin. Mensen op de OK of in de ouderenzorg we-



Ellen Tenbergen:
We hebben behoefte aan een duurzaam beleidsplan.

ten juist heel goed waar de verspilling zit. Vanuit het greenteam komen veel goede ideeën. Ook vanuit de medewerkers zijn er veel initiatieven. Maar om echt invulling te geven op alle fronten van duurzaamheid, dan moet er nog wel wat gebeuren.”

“Stuurgroep, greenteam... Wat is nou de beste manier om een duurzame organisatie in te richten? Wat is de rol van een greenteam?” Wim vraagt het de deelnemers.

“Je ziet vaak een tweedeling,” zegt Tiny Kant, facilitair adviseur bij Draaijer. “Mensen die vanuit intrinsieke motivatie willen deelnemen en duurzaamheid interessant vinden enerzijds. En mensen die wet- en regelgeving kennen en toetsen anderzijds. Die twee moeten samenkomen.”

Ook Elke heeft een helder advies. “Er zitten negen onderwerpen in de Green Deal duurzame zorg 3.0. Al die verantwoordelijken moeten bij elkaar komen in een

Tiny Kant:
Je ziet vaak een tweedeling. Mensen die vanuit intrinsieke motivatie willen deelnemen en mensen die wet- en regelgeving kennen en toetsen.



stuurgroep hebben. Ewald: “Dit is een wake-up call. Het is goed om soms even los te komen uit het werk om te beseffen dat we met duurzaamheid meer kunnen en moeten.”

Ook Ellen weet wat haar te doen staat. “De Posten moet een greenteam en een stuurgroep krijgen. Maar, onze grootste zorg is het gebrek aan beleid. We doen al veel, vanuit eigen ideeën, maar niet vanuit beleid. Wat we nodig hebben is een kapstok.”

Het ontwikkelen van kennis en inzicht voor een verduurzamingsproces blijkt een belangrijke basis voor goed beleid. Ellen vervolgt: “Ik mis een leidraad, we hebben richtlijnen nodig. Eigenlijk wil je een basisdocument en deze herschrijven naar je eigen organisatie.” Bas: “Het is gek, we hebben allemaal hetzelfde doel. De processen en gebouwen zijn misschien anders, maar we willen allemaal hetzelfde.” Voor Elke is het verhaal van Ellen en Bas een bekend verhaal. “De kennis is er wel, maar we delen niets met elkaar. Organisaties kunnen zoveel delen en leren van elkaar.”

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN

Als het gaat om het vergaren van kennis en inzicht wil Roy van Roessingh nog iets van het hart. Hij merkt op dat duurzaamheid een heel breed begrip is en dat hij hoopte nieuwe dingen te horen qua duurzaamheid. “We hebben een greenteam, we koken al jaren op maat. Wat is er verder? Los van het wettelijk kader waar we aan moeten voldoen. Zijn er nog meer dingen waarop je kunt verduurzamen?”

Duurzaamheidscoach Elke vertelt dat er juist veel staat te gebeuren en dat er nog heel veel meer winst te behalen is dan aan tafel is besproken. “Focussen op afval, dat is slechts het staartje. Vrijwel niemand heeft nog een circulair beleid. Ook richting leveranciers zijn er echt nog grote stappen te maken. Inkoop is één van de grootste uitdagingen, vooral op het gebied van grondstoffen. Er zijn zoveel dingen nog die een blinde vlek zijn.”

Ook de andere verplichtingen vliegen over tafel: vastgoed, plan van aanpak op inkoop en voeding, mobiliteitsplan. Er zijn nog voldoende uitdagingen te nemen is ook Roy’s conclusie nadat de uitdagingen waar iedereen voor staat zijn opgesomd.

GEDRAG IS GRATIS

Het voor velen inspirerende en verhelderende ronde tafel gesprek eindigt bij het grootste knelpunt. “Eén iemand vrijstellen binnen de organisatie klinkt simpel, maar dat is het niet”, zegt Ruud tot slot. “Organisaties hebben het geld gewoon niet en omdat ze moeten voorfinancieren voordat ze de effecten zien.” Rudi: “Je kan niet anders als organisatie. Straks moet het hals over kop en dan gaat het alleen maar meer geld kosten.”

“Het is positief dat management en besturen van de verschillende instellingen achter verduurzaming staan. Dit is voorwaardelijk voor het slagen. Daar hoort echter ook bij dat er tijd er ruimte wordt vrijgemaakt om hier een goede invulling aan te geven”, vat Tiny alle geluiden samen.

Kennis, tijd en geld; dat lijken de bottlenecks voor het versnellen van verduurzaming in de zorg. Maar is dat wel zo?



Bas Lammers:
De processen en gebouwen zijn misschien anders, maar we willen allemaal hetzelfde.

“Afspraken maken is het geheime woord en dat kost niets. Duurzaamheid moet op de agenda komen en als team kun je met elkaar bespreken waarom je het doet en wat het oplevert. Dát is het belangrijkste en daar begint het mee”, draagt gedragsveranderaar Elke uit. “Probeer het van onderaf levendig te maken. Het gaat om gedrag en dat is uiteindelijk helemaal gratis.”