

‘Als je niet duurzaam werkt, loop je vast’

Voor Expeditiedeelnemers Parnassia, Philadelphia en UMC Utrecht is er geen weg terug: *de gezondheidszorg gaat maatschappelijk verantwoord ondernemen.*

tekst Mariët Ebbinghe beeld iStock

DRIE ZORGINSTELLINGEN uit verschillende sectoren die de eerste MVO Expeditie Duurzame Zorg gebruikten om de invoering van duurzaamheid in hun organisatie te versnellen. Ineke de Bruin, voorzitter commissie duurzaamheid bij ggz-instelling Parnassia Groep, vertelt: ‘Wij zijn sinds 2012 actief bezig met duurzaamheid, maar misten een kader. We wilden een integraal MVO-beleid ontwikkelen op alle relevante gebieden: hrm, vastgoed, facilitair, inkoop, medezeggenschap, de ambities vastleggen en aanhaken aan het bedrijfsplan.’ Voor het universitair medisch centrum in Utrecht kwam de MVO Expeditie



precies op het juiste moment. Esther Willems, stafadviseur duurzaamheid UMC Utrecht: ‘Er was grote behoefte aan kennis op alle onderdelen van MVO. Tegelijk duizelt het soms van alle kansen die MVO biedt.’ De expeditie leerde haar ISO 26000 te gebruiken om het MVO-beleid vorm te geven. ‘Aan de hand van ISO 26000 hebben we de ruim honderd onderwerpen die we zouden kunnen aanpakken teruggebracht tot twintig.’ Uiteindelijk heeft het umc vijf ‘icoonprojecten’ benoemd om als eerste mee aan de slag te gaan. Ook voor Philadelphia is ISO 26000 belangrijk. De gehandicaptenzorgorganisatie heeft op 4 december op het Congres Gezonde Zorg een zelfverklaring op grond van deze MVO-norm afgegeven. Secretaris van de raad van bestuur Siem

van den Broek: ‘ISO 26000 dwingt je na te denken over duurzame maatregelen op het gebied van milieu, medewerkers én cliënten.’ Bestuurder Greet Prins vult aan: ‘De expeditie was voor ons ook een manier om meer bewustzijn te kweken over duurzaamheid.’

Vanzelfsprekend

De Bruin neemt het thema duurzaamheid altijd mee. ‘Ook in mijn werk als uitvoerend psychiater of als trainer van leidinggevenden.’ Voor haar is duurzaamheid een manier van leven. Het liefst laat ze op een van de terreinen van De Parnassia Groep een duurzame eco-village ontstaan voor cliënten en andere bewoners. Ook voor Willems is duurzaamheid vanzelfsprekend: ‘Het UMC Utrecht wil





graag bijdragen aan de gezondheid van mensen nu en in de toekomst. Dat betekent dat wij zelf duurzaam om moeten gaan met onze middelen en het milieu zo min mogelijk mogen belasten. Door verspilling tegen te gaan en efficiënt en effectief te werken willen wij de zorg betaalbaar houden. En we willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor goede werknemers.'

Bij Philadelphia geldt het als 'een morele plicht' om duurzaam te zijn, legt Prins uit. 'Er worden kwetsbare cliënten aan ons toevertrouwd die we zo goed mogelijk willen begeleiden. Het streven naar een inclusieve samenleving voor hen is ons bestaansrecht. Bovendien is onze christelijke visie dat de zorg ook duurzaam moet zijn voor de toekomst.' De positieve energie die uitgaat van duurzaamheid is welkom in de organisatie: 'Het is een soort tegengif voor de negatieve energie die de ontslagen van de laatste jaren met zich meebrengen.'

Ontwikkeling

Duurzaamheid maakt integraal onderdeel uit van de bedrijfsvoering bij de drie organisaties. Toch is dat niet altijd makkelijk vertelt De Bruin: 'Het is voor medewerkers moeilijk om naast alles wat al anders moet worden gedaan ook nog duurzaamheid in het werk op te nemen. Maar als je niet duurzaam aan oplossingen werkt, loop je soms vast,' is haar overtuiging.

Voor Parnassia noopte ook de transitie van kinder- en jeugdzorg naar de ge-

meenten tot duurzamer hrm-beleid.

'Onderdeel van de contracten met de gemeenten is dat wij een bepaald percentage mensen aannemen met een achterstand tot de arbeidsmarkt.'

Willems vertelt dat het duurzaamheidsstreven niet nieuw is voor UMC Utrecht, maar dat de scope geleidelijk breder is geworden: 'Nu omvat het *people, planet en profit*'. Het umc heeft het streven vertaald naar beleid op sociaal, milieu- en gezondheidsgebied en budget vrijgemaakt om het beleid te realiseren. 'Het is een grote uitdaging om medewerkers actief betrokken te krijgen,' aldus Willems. Daartoe is onder meer een site met informatie over duurzaamheid voor hen ingericht. 'In oktober organiseerden we een duurzaamheidsweek waarin aandacht was voor het terugdringen van voedselverspilling, gezonde voeding en beweging. Verder hebben we de *What-tcher* ingezet, een instrument dat medewerkers mee naar huis mogen nemen om daar het energieverbruik te meten. Als medewerkers thuis bewust met energie omgaan, zullen ze dat op hun werk ook doen.'

Toen Philadelphia de ISO 26000-zelfverklaring opstelde, bleek dat de organisatie al veel MVO-activiteiten heeft. 'Allemaal grote en kleine kralen die we aan een ketting rijgen,' schetst Van den Broek. 'Die ketting is nooit af. Om nog meer medewerkers bewust te maken, hebben we een milieuwedstrijd uitgeschreven.' Prins: 'We hebben ook een toneelstuk laten maken over Philadelphia als duur-

zame gehandicaptenzorgorganisatie. Dat heeft veel enthousiasme teweeggebracht.'

Inspiratie

De drie zorginstellingen hebben verschillende activiteiten ontwikkeld geïnspireerd door de drie speerpunten van de MVO Expeditie. Het UMC Utrecht heeft een visie op gezondheidszorg ontwikkeld naar het concept 'positieve gezondheid' van Machteld Huber. Zij definieert gezondheid als 'het vermogen om eigen regie te voeren en zich aan te passen, in het licht van fysieke, sociale en emotionele uitdagingen van het leven.' 'Niet de afwezigheid van ziekte, maar eigen regie over je leven wordt het uitgangspunt van zorg,' zegt Willems. 'Daarmee komt de patiënt bij ons echt centraal te staan.' Dat is zichtbaar in de renovatieplannen voor de polikliniek. 'In Poli 3.0 komen de zorgverleners naar de patiënt toe en niet andersom.' Hier past het umc ook de principes van de circulaire economie toe. 'Grondstoffen die vrijkomen, worden opnieuw gebruikt. Flexibele bouw maakt aanpassing aan toekomstige ontwikkelingen mogelijk. Materialen worden circulair ingekocht en het eigendom van goederen blijft bij de producent.'

De Parnassia Groep heeft het papiergebruik teruggedrongen en alle locaties gebruiken nu duurzame koffiebekertjes. Binnenkort wordt per locatie het energieverbruik gemeten en doorbelast. Ook in het hrm-beleid wordt het milieu meegenomen. Door bezuinigingen moeten medewerkers elders gaan werken en kregen dan regelmatig een baan in een andere regio. 'Nu is het beleid om mensen binnen de regio te plaatsen, eventueel bij organisaties in een andere sector. Prettiger voor de medewerkers én beter voor het milieu.'

Philadelphia coacht in een proefproject het welbevinden van haar werknemers in de overgang om het ziekteverzuim bij deze groep terug te dringen. In het kader van de Participatiewet, maar ook als opdracht van de organisatie, zet de organisatie in op een flinke toename van het aantal cliënten dat betaald werk heeft. 'Met Miele hebben we als onderdeel van het inkoopcontract afgesproken dat een aantal van onze cliënten daar mag werken. Dat gaan we ook met andere leveranciers afspreken.' ■

MVO EXPEDITIE DUURZAME ZORG

Deelname stelt zorginstellingen in staat om in een jaar kennis op te doen over belangrijke MVO-thema's tijdens workshops, kennisbijeenkomsten en begeleidings gesprekken. De Expeditie gaat uit van drie speerpunten: positieve gezondheid, circulaire economie en inclusieve economie. Meer informatie MVO Netwerk Zorg, Linde Nouws Keij, L.NouwsKeij@mvoonderland.nl.