

Ergocoach Nieuwe Stijl

Samenvatting vragenlijst onderzoek Evaluatie
Ergocoach
augustus 2018



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

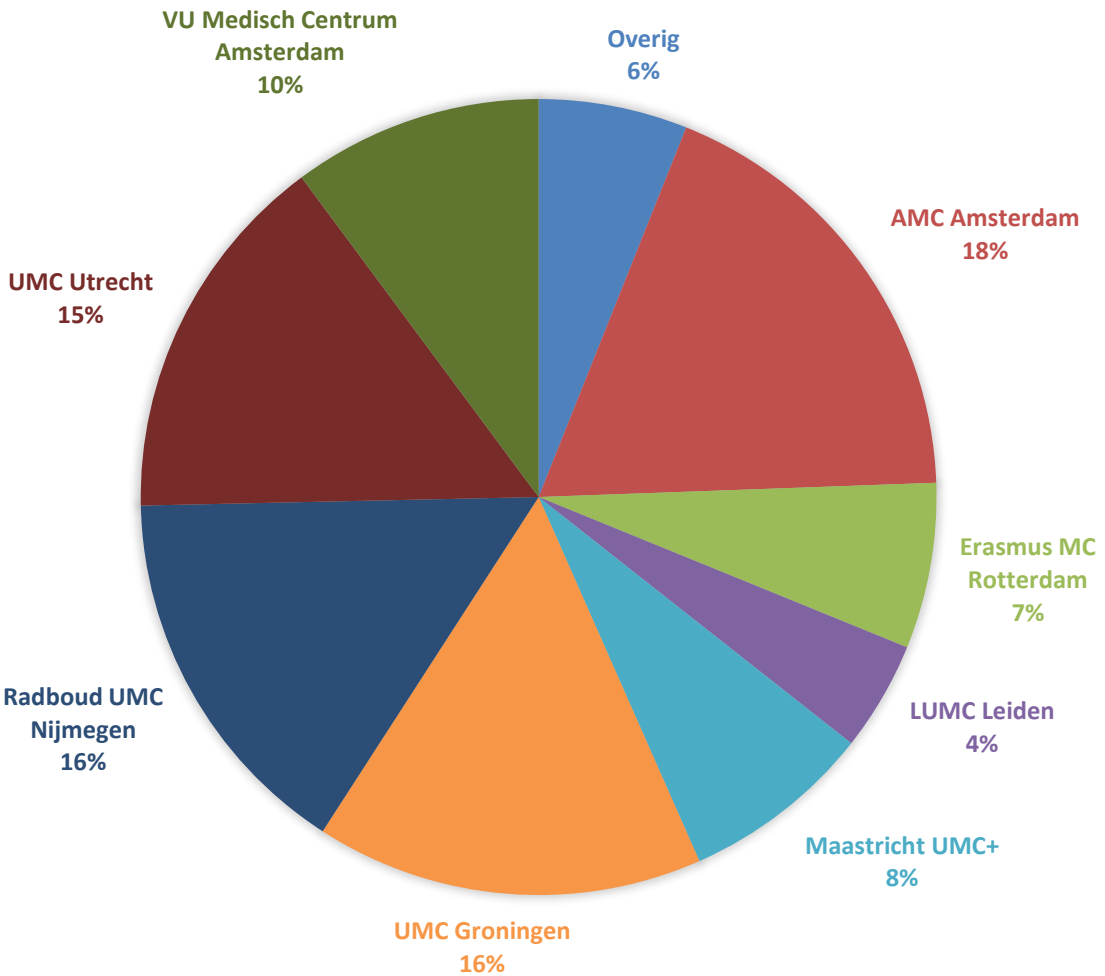
Doel en aanpak

- Doel:
 - inzicht krijgen in de behoefte van de ergocoach
 - ideeën verzamelen voor de 'ergocoach nieuwe stijl'
 - inzicht krijgen in de verbinding met duurzame inzetbaarheid
- Doelgroep:
 - ergocoaches, leidinggevenden, medewerkers, fysiotrainers
- Resultaat:
 - Off- en online trainings- en coachingsmodules (toegankelijk, los van plaats en tijdstip, leren van elkaar)

Methode van onderzoek:

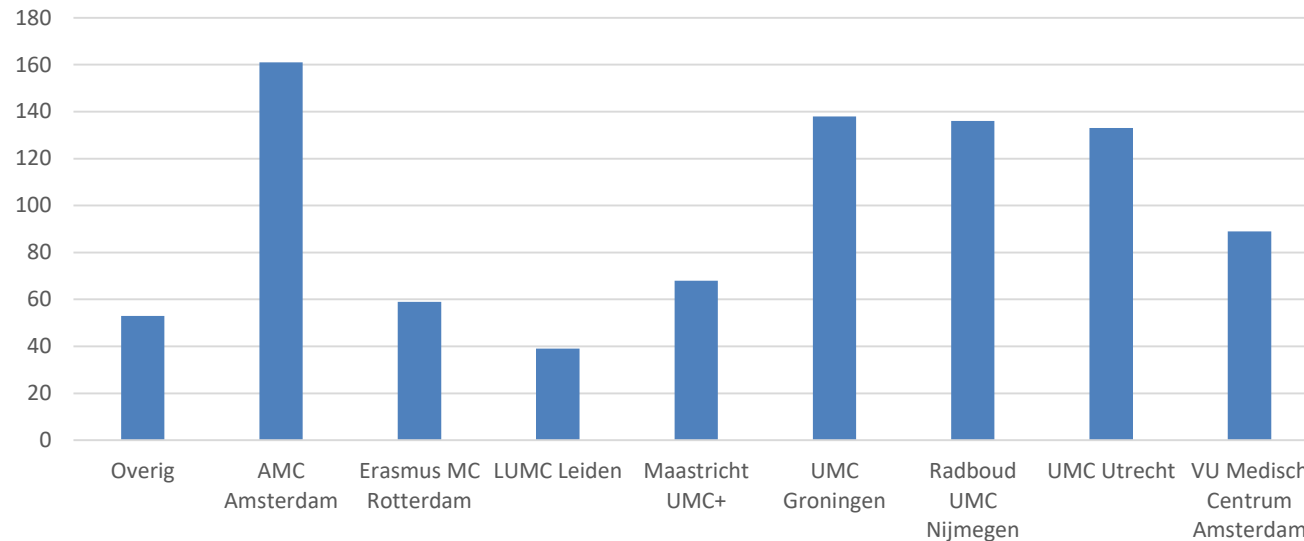
- Ontwikkeling van vragenlijst door projectteam.
- Privacy gewaarborgd
- Online uitgezet voor de projectleiders van de umc's in de periode half mei-half juni.
- Alle ergocoaches hebben de link ontvangen, aan hun is de vraag gesteld de vragenlijst door te sturen naar hun leidinggevende en aan 5 medewerkers
- Daarnaast hebben de projectleiders rechtstreeks leidinggevenden en fysiotrainers aangeschreven

AANDEEL IN RESPONS PER HUIS

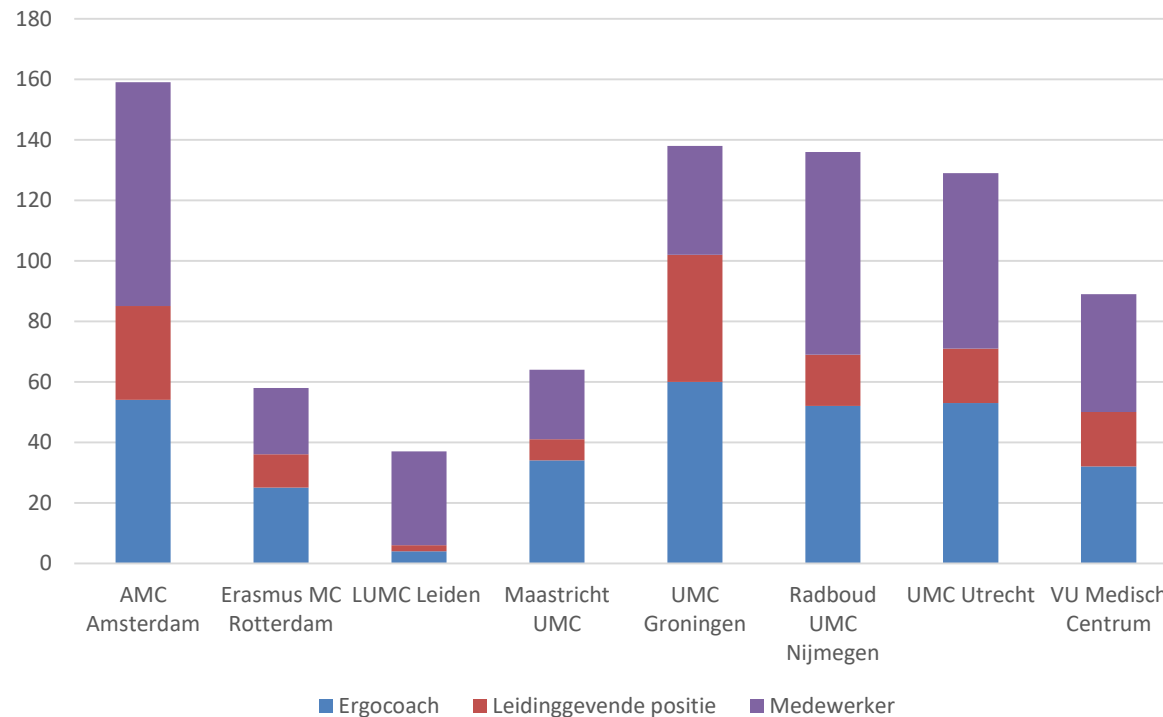


N=876

Absolute respons per huis



Absolute respons per functie/rol en per huis



Essenties (1/4)

- Het functioneren van de ergocoach
 - De ergocoach functioneert goed, vooral als het gaat om het coachen van collega's in het gezond en veilig werken. Toch vinden collega's dat de ergocoach meer zichtbaar mag zijn. Ook de leidinggevenden noemen dat een betere profilering en positionering erg belangrijk is zodat de ergocoach beter tot zijn recht komt.
 - Ergocoaches vinden zelf dat ze invloed hebben op de directe werkomgeving, maar de collega's merken daar weinig van. De ergocoach voelt zich gesteund door de collega's en de leidinggevende.
 - Volgens de leidinggevenden heeft ergocoaching meer impact, als dit gebeurt vanuit een heldere visie en onderdeel is van het personeels- en arbeidsomstandigheden beleid.
 - Leidinggevenden geven ook aan dat de ergocoach veel beter ingezet kan worden tijdens bouw- en verbouwtrajecten die de afdeling betreffen. Ook is het zinvol als de ergocoach invloed heeft bij nieuwe inrichting en tijd vrij kan maken voor werkplekadvis.

Essenties (2/4)

- Communicatie en continuïteit
 - Ergocoaching en de activiteiten van de ergocoach komen in de overlegmomenten, zoals het werkoverleg, slechts zo nu en dan aan bod. Tijdens het jaargesprek komt ergocoaching aan de orde tussen leidinggevende en ergocoach. Op het werkoverleg is ergocoaching zelden een agenda punt en tijdens de overdacht al helemaal niet. De ergocoach en de leidinggevende spreken er samen zo nu en dan over. Leidinggevend vinden dat de ergocoach zij veel beter kunnen steunen.
 - Bijna iedereen is het eens met de slogan: ‘ Ergocoaching doe je samen’. Helaas blijkt de dagelijkse werkelijkheid anders. Ergocoaching wordt niet gedragen door het hele team en als de ergocoach er niet is, wordt zijn rol niet automatisch overgenomen. Collega’s nemen nauwelijks het initiatief om ergocoaching bespreekbaar te maken.
 - Ergocoaches besteden gemiddeld een uur of minder per week aan ergocoaching. Ze ervaren dat als te weinig om hun rol goed te kunnen uitoefenen. Leren en ontwikkelen, communicatie en continuïteit worden hiermee belemmerd.

Essenties (3/4)

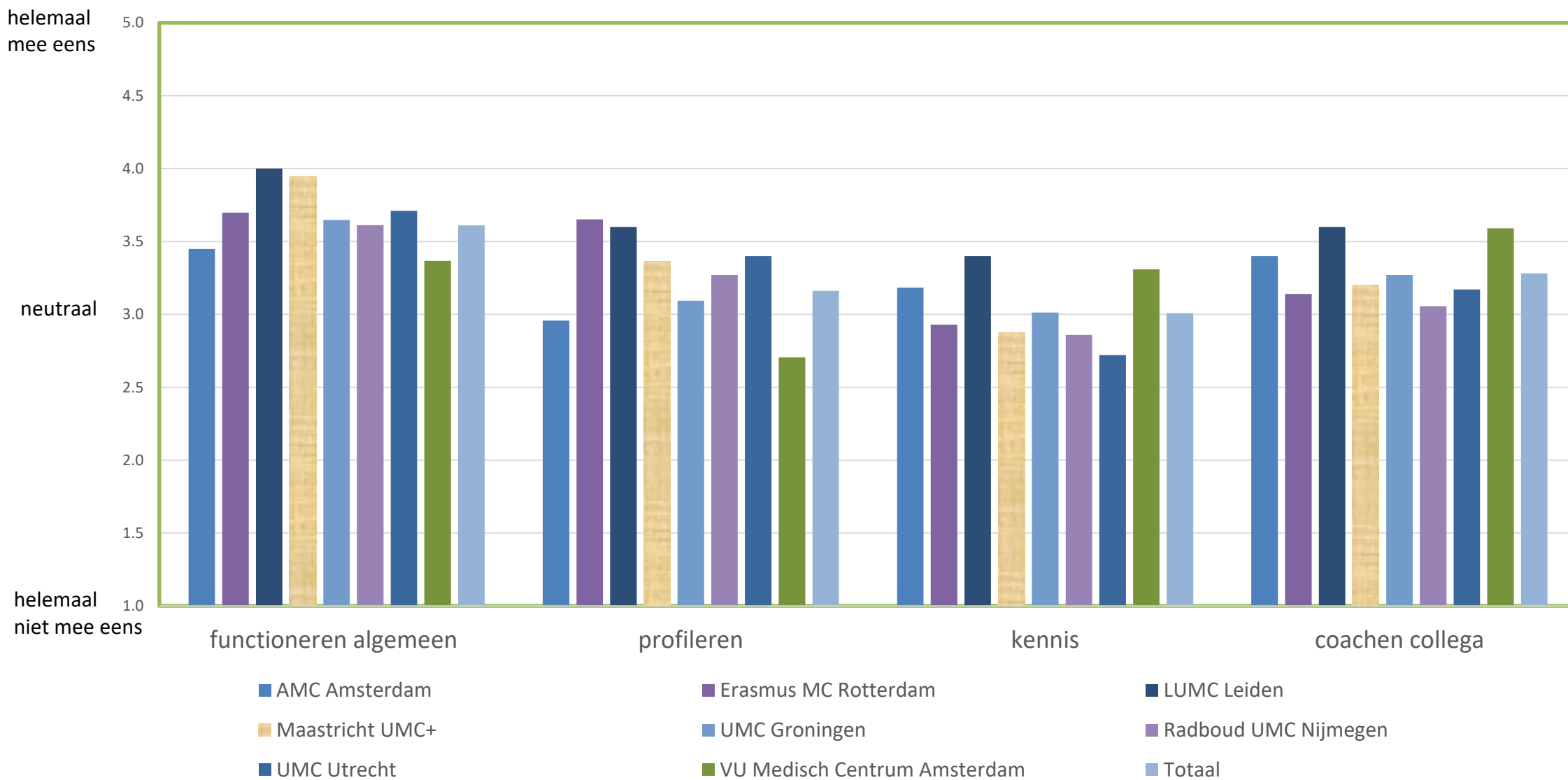
- Leren en ontwikkelen
 - In bijna ieder ziekenhuis worden bijeenkomsten georganiseerd voor ergocoaches maar slechts weinig ergocoaches maken hier gebruik van. Ergocoaches delen hun ervaringen nauwelijks, maar zoeken ook zelden informatie op internet.
 - Ergocoaches vinden dat duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid inhoudelijke onderwerpen zijn die horen bij ergocoaching. Met name de preventiekant is populair. Ook werkdruk en ouderenbeleid worden genoemd. De leidinggevenden zijn het hiermee eens, maar noemen wel dat uitbreiding niet past in de nu beschikbare tijd voor ergocoaching.
 - Ergocoaches willen graag meer aandacht voor coachingsvaardigheden en implementatie. Daarnaast is er behoefte aan praktijkgerichte training. Leidinggevenden wijzen op de zelfredzaamheid van de patiënt. Dit zou onderdeel moeten zijn van ergonomisch werken.
 - Fysiotrainers wijzen erop dat trainingen beter uitpakken als er een concrete vraagstelling ligt vanuit de deelnemers. Ook geven zij aan, net als de leidinggevenden, dat ' motiveren ' een essentiële vaardigheid van de ergocoach mag zijn.

Essenties (4/4)

- Wat levert ergocoaching op?

Ergocoaching heeft niet alleen effect op het verminderen van de fysieke overbelasting en het stimuleren van ergonomisch, veilig en gezond te werken. Ergocoaches, leidinggevenden en medewerkers denken ook dat de efficiëntie van werken vergroot en de kwaliteit van zorg verbetert. Ook komt de juiste zorg sneller bij de juiste patiënt.

Vaardigheden en functioneren



Altijd

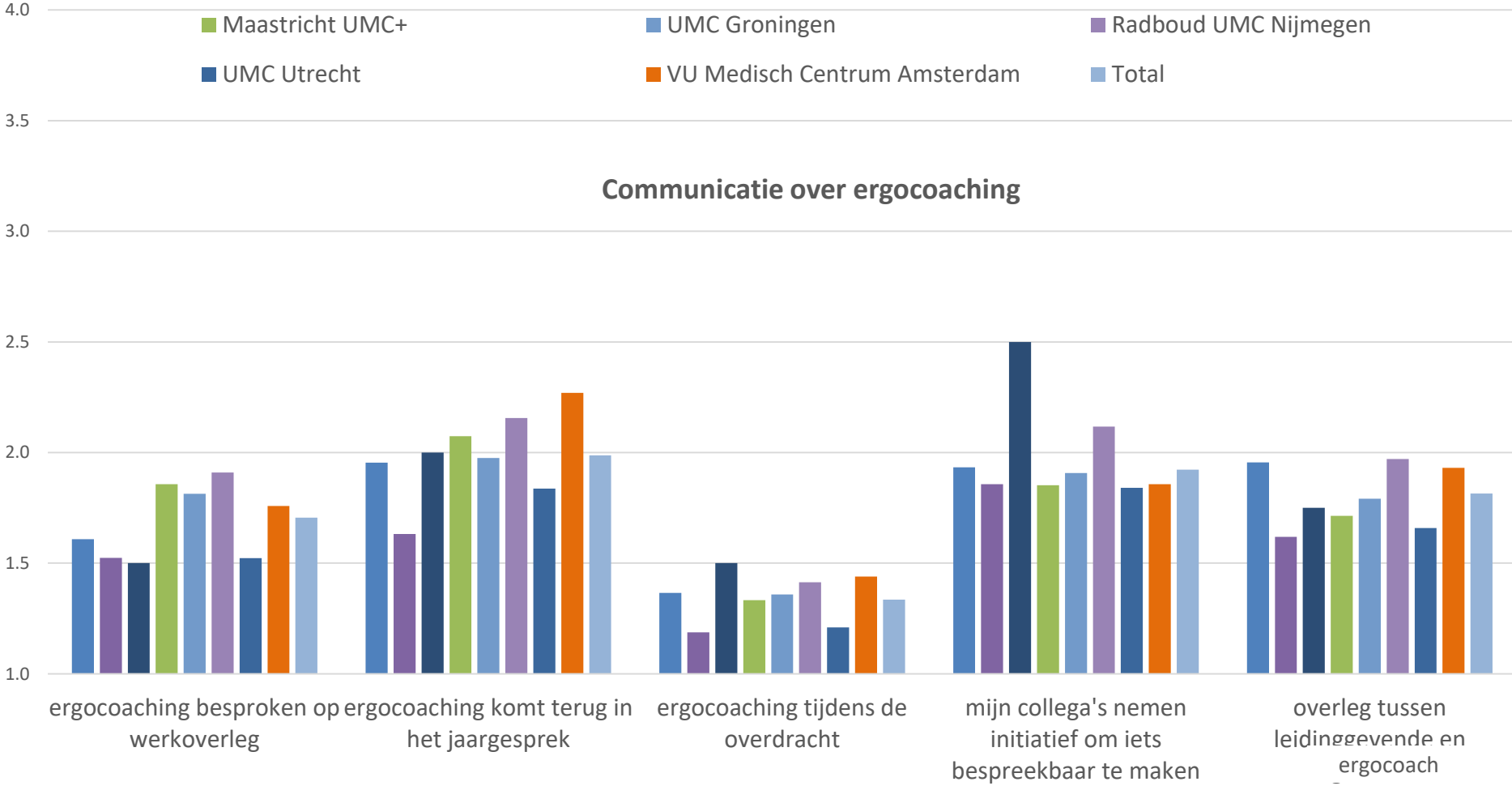
Regelmatig

Zo nu en dan

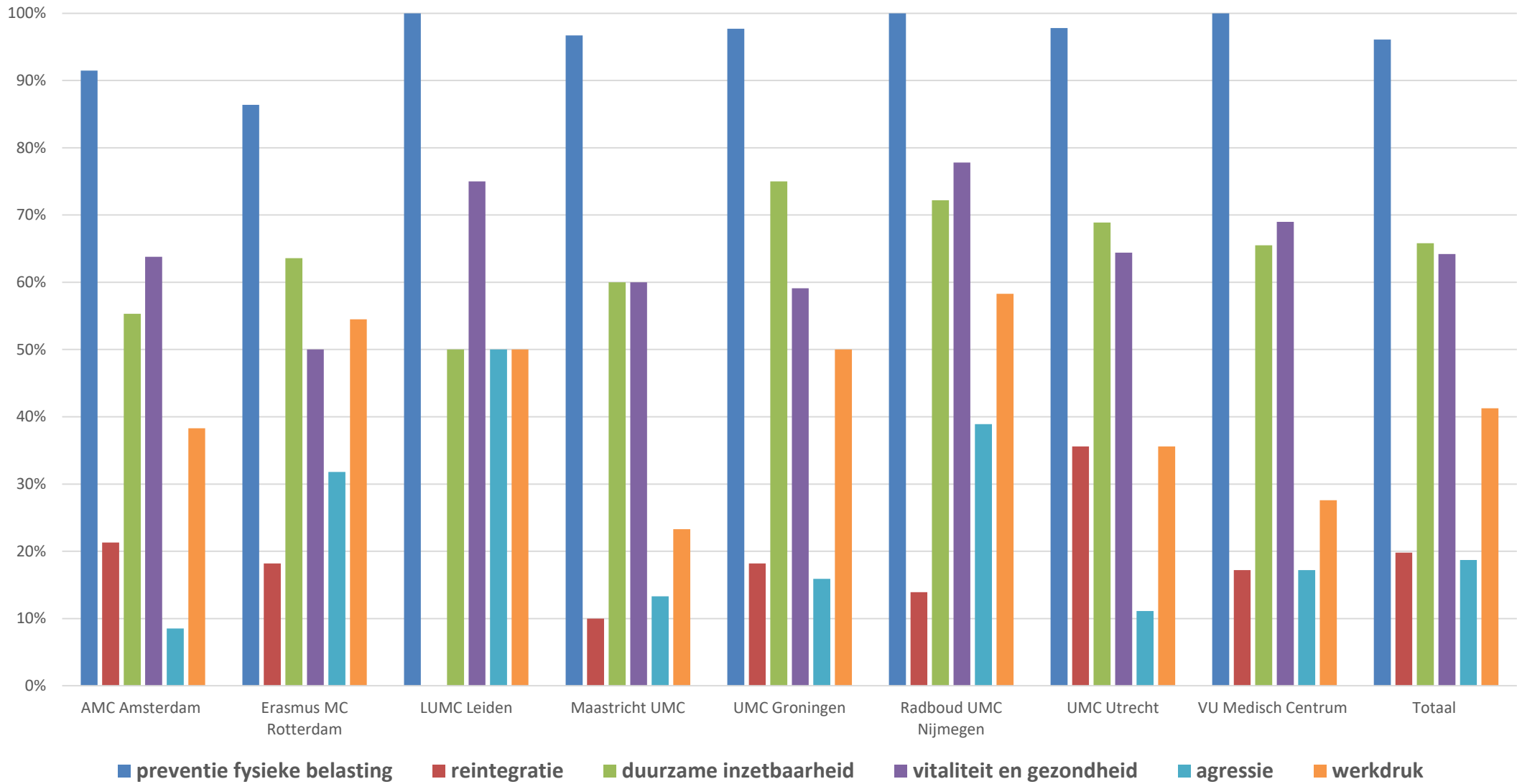
Zelden



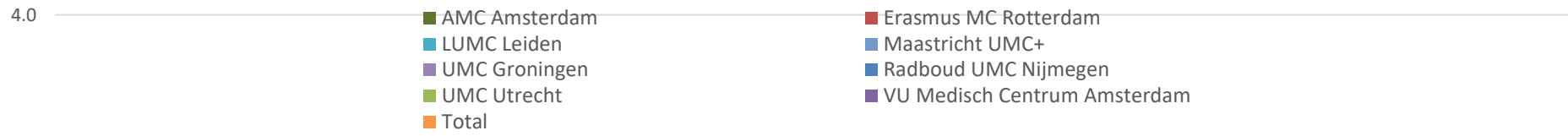
Communicatie over ergocoaching



Taken die behoren bij de ergocoach

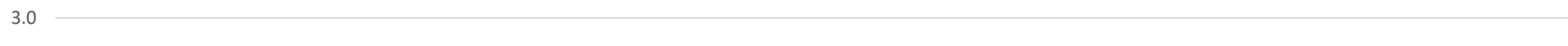


Altijd



Deelname bijeenkomsten en raadplegen internet

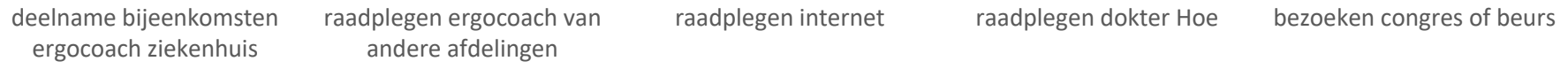
Regelmatig



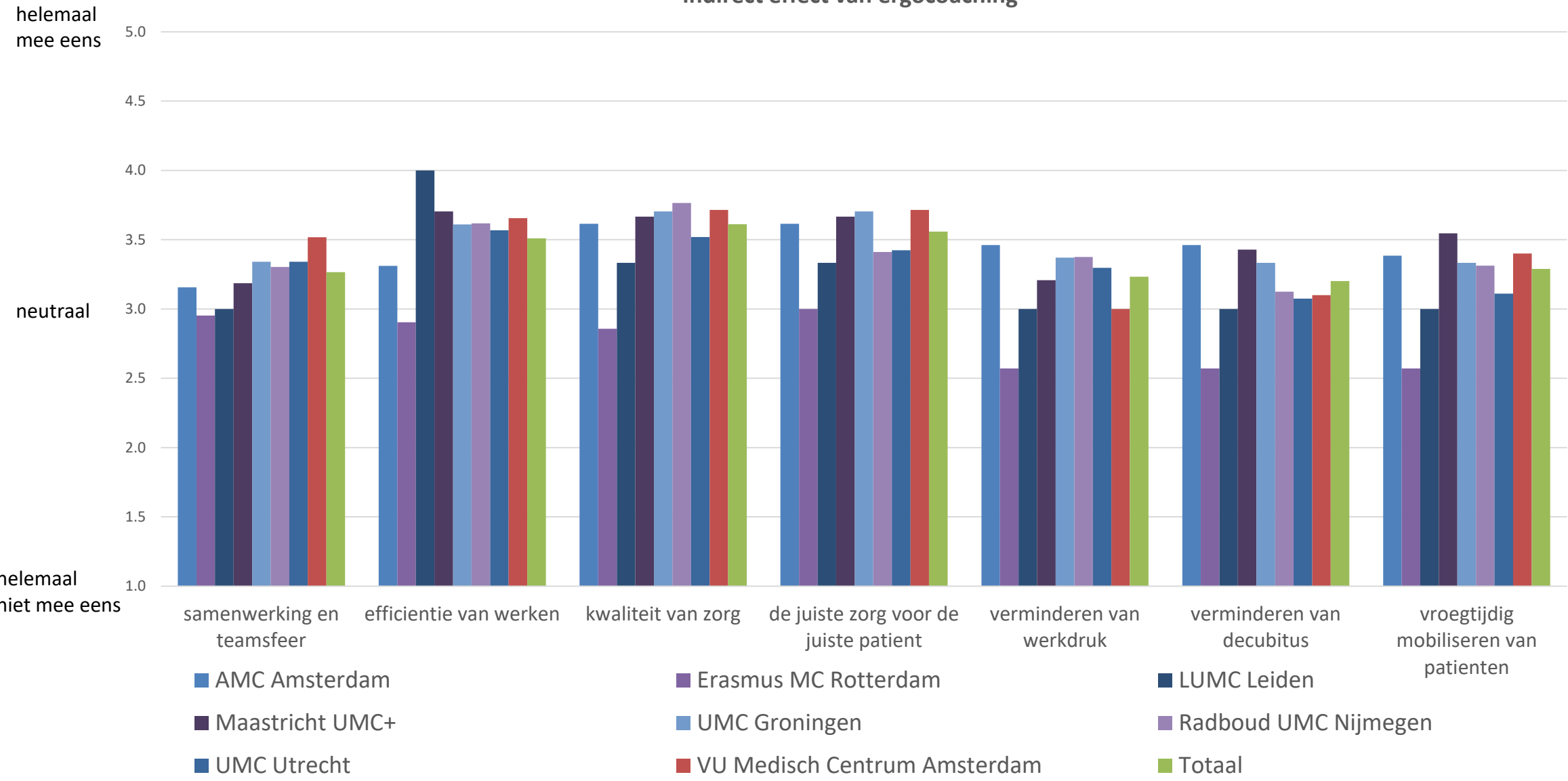
Zo nu en dan



Zelden



indirect effect van ergocoaching



Discrepantie tussen beleving ergocoach / medewerker / leidinggevende

- Proactieve ondersteuning leidinggevende wordt door ergocoaches en medewerkers gemist, terwijl leidinggevendenden dit niet noemen
- Waar ben je trots op? Ergocoaches erg bescheiden in vergelijking met medewerkers en leidinggevendenden
- Daarentegen hebben de ergocoaches een rijk spectrum aan mooie tips

Het vervolg

- In de maanden september en oktober worden er in alle huizen in totaal 12 dialoogtafels georganiseerd. Aan de dialoogtafels nemen deel de ergocoaches, leidinggevenden, leden van OR en fysiotrainers.
- De uitkomsten van de dialoogtafels en de resultaten van het vragenlijstonderzoek worden gebundeld tot aanbevelingen op landelijk niveau, organisatie niveau en voor de afdelingen.