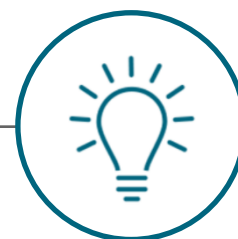


Oktober 2018



## Fysieke weerbaarheid

*Dit is de beschrijving van een pilot die is uitgevoerd door Woon Zorgcentra Haaglanden (WZH) in het kader van het project 'Samenwerken aan Duurzame Inzetbaarheid', dat liep van april 2017 tot en met september 2018. Deze beschrijving bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is opgesteld bij de start van de pilot, en het tweede deel dat is opgesteld aan het eind van de pilot.*

### Deel 1: startbeschrijving

#### Achtergrond en ambitie

WZH ziet het vitaliteitsbeleid als een integraal onderdeel van het leidinggeven. WZH vindt het belangrijk dat medewerkers zelf de regie hebben t.a.v. hun vitaliteitsontwikkeling en zelf stappen kunnen nemen om de vitaliteit op orde te houden of te brengen.

Vitaliteit wordt door verschillende factoren beïnvloedt. Soms is het duidelijk waar het aan ligt en wat een medewerker kan doen om vitaliteit te behouden of te ontwikkelen en hoe de organisatie daarbij kan ondersteunen.

Maar het kan ook zijn dat dit minder duidelijk is of dat er meerdere oorzaken tegelijk spelen. Waar te beginnen?

WZH biedt medewerkers diverse mogelijkheden om te praten over hun vitaliteit, belemmerende factoren of ontwikkeling. Het doel is om medewerkers in hun kracht te zetten en die kracht te laten behouden. Er wordt daarbij momenteel gekeken naar uitbreiding van het vitaliteitsbeleid met het aanbieden van trainingen ter bevordering van vitaliteit, zelfonderzoek d.m.v. testen en het bevorderen van ontspanning en bewegen. Het belang en de uitdaging van het vitaliteitsbeleid is om bij te dragen aan het behoud van vitaliteit en daarmee de inzetbaarheid van medewerkers.

In deze pilot staat het thema 'fysieke weerbaarheid' centraal.

#### Doel pilot

WZH legt in haar beleid de nadruk op preventie d.m.v. het aanbieden van gespreksmogelijkheden over vitaliteit en preventieve acties gericht op fysieke weerbaarheid. Alle inspanningen ten spijt is agressie namelijk niet altijd te voorkomen. Als de agressie de fysieke grenzen overschrijdt, is het goed ter zelfbescherming proportioneel bepaalde weerbaarheidstechnieken te kunnen inzetten. Door hier op in te zetten wordt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers versterkt.

De pilot draagt bij WZH ook bij aan de ontwikkeling van vitaliteitsbeleid door het leren van elkaar, de uitwisseling van ideeën, uitvoeringspraktijken en effecten tussen zorginstellingen. Daarmee kan de effectiviteit van de diverse alternatieve praktijken getoetst worden.

#### Activiteiten en planning

Deze groepstraining duurt 1 dag waarbij 1 dagdeel wordt gewerkt met een professionele trainingsacteur. De trainingen zijn zeer praktijkgericht. Korte theoretische inleidingen worden afgewisseld met oefeningen en rollenspellen. De oefeningen en rollenspellen zijn door de hele training verweven.

#### Deelnemers

De activiteiten zijn bedoeld voor medewerkers die in direct contact staan met de cliënten van WZH.

## Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

### Realisatie doel

Bij de afronding van de pilottraining Fysieke weerbaarheid kan geconcludeerd worden dat de doelen kwantitatief, en daarmee ook kwalitatief, niet zijn behaald. Er waren 21 edities gepland. Maar door de geringe belangstelling hebben er maar drie trainingen plaatsgevonden met ongeveer 15 deelnemers. De deelname was te gering om te spreken van een effect op de organisatie en verzuim. Voor de deelnemers zelf had deelname een positief effect op hun zekerheid in de omgang met bewoners die mogelijk agressief gedrag kunnen vertonen.

WZH zal zich beraden op het aanbod van deze training. De indruk is dat de trainingsinhoud van de training Fysieke

weerbaarheid lijkt op het aanbod van de training 'Omgaan met agressie' en dat medewerkers kiezen voor de meest concrete training. Dit is echter niet het geval. De training fysieke weerbaarheid traint medewerkers hoe fysiek te reageren in het geval dat zij worden aangevallen.

Een andere mogelijke reden is dat deelname aan trainingen in z'n algemeenheid onder druk heeft gestaan als gevolg van de personeelsschaarste in 2017/2018. Evaluatie met betrokken locatiemanagers zal antwoord op deze vragen moeten geven. Afhankelijk van hun reactie zal deze training in de toekomst al dan niet, of meer gericht voor bepaalde doelgroepen worden aangeboden.