

VIECURI MC CREËERDE OP EEN EENVOUDIGE MANIER DRAAGVLAK VOOR EEN ANDERE CULTUUR

Het hele ziekenhuisterrein binnen een jaar rookvrij

Met een brede bewustwordingscampagne slaagde het VieCuri Medisch Centrum erin om roken op het eigen terrein uit te bannen.

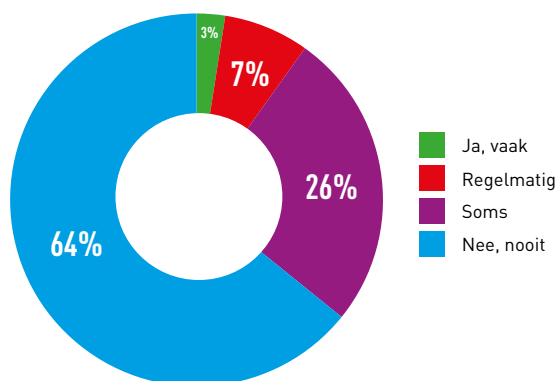
Steeds meer zorgorganisaties zijn bezig met een rookvrij-beleid. In het Nationaal Preventieakkoord (2018) hebben de Nederlandse Vereniging voor Ziekenhuizen (NVZ), Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), GGZ Nederland en Verslavingskunde Nederland afgesproken dat alle instellingen in 2030 rookvrij zullen zijn. Behalve voor de ziekenhuisgebouwen wil men dit nu ook voor de ziekenhuisterreinen en universiteitscampussen laten gelden. Dat ligt echter gevoelig en is complex. In een eenvoudig onderzoek is de mening van de medewerkers van VieCuri MC gepeild over roken en het rookvrijbeleid. Er is een korte vragenlijst over een rookvrij ziekenhuisterrein voorgelegd aan alle 2800 medewerkers. We wilden erachter komen of we de mening van rokende en niet-rokende medewerkers kunnen benutten voor het implementatieproces, en aan welke randvoorwaarden een zorginstelling moet voldoen. Daarnaast zijn vier rookvrijdeskundigen van andere zorginstellingen over dit thema geïnterviewd. Dit levert de basis op voor een plan van aanpak.

Enquête

De vragenlijst is door 1051 medewerkers (37,5%) ingevuld. Van alle deelnemers rookt 7 procent dagelijks. Bijna al deze rokers zijn 'matige rokers' (<20 sigaretten per dag), maar 0,29 procent is een zware roker (≥20 sigaretten per dag). De helft van de rokers rookt ook onder werktijd.

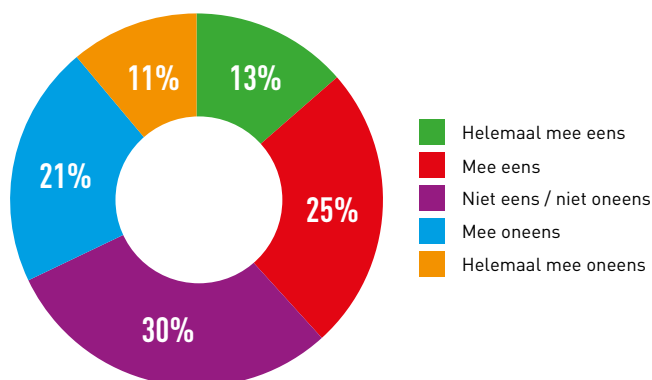
Van de rokers zegt het merendeel geen last te hebben van tabaksrook op het terrein van VieCuri (zie *figuur 1*).

1. Rokers die last hebben van tabaksrook



Ruim driekwart van alle respondenten staat achter het creëren van een rookvrij ziekenhuisterrein. 80 procent van alle deelnemers vindt dat zij een voorbeeldfunctie hebben, maar bij de rokers is het draagvlak veel kleiner (zie *figuur 2*).

2. Hebben zorgmedewerkers een voorbeeldfunctie bij het rookvrijbeleid volgens de rokers



Van de rokers wil 21 procent proberen te stoppen als VieCuri MC ze daarbij steunt. Nog eens 21 procent wil dat waarschijnlijk en 37 procent zegt dat misschien te proberen. Voor 21 procent van de rokers is stoppen – ook met ondersteuning – geen optie.

Interviews

We hebben interviews gehouden met Robert van de Graaf, verslavingsarts, Frits Mostert, communicatieadviseur van het Medisch Centrum Leeuwarden, Martijn Derks, manager in de verslavingszorg, en Rianne de Roos, beleidsmedewerker Healthy Ageing in het UMC Groningen. Alle vier hebben zij in hun werk te maken met het implementeren van het rookvrijbeleid binnen hun organisatie. We presenteren de bevindingen uit de interviews aan de hand van enkele thema's.

Gezondheidscultuur

Alle geïnterviewden geven aan dat roken op het terrein van een gezondheidszorginstelling echt niet meer kan. Dit wordt onderbouwd met inzichten over de schadelijkheid en de verslavende eigenschappen van roken. Het personeel vervult een voorbeeldfunctie voor patiënten, cliënten en bezoekers, en een instelling hoort gezond gedrag zichtbaar uit te stralen.

Rookvrijbeleid

Hoe ga je om met medewerkers die toch willen roken? De rokende medewerker zal mogelijk verder weg een sigaret gaan roken. Zij moeten hierbij de pauzetijden en hygiëneregels in acht nemen. Enkele instellingen hebben vastgelegd dat rokers tijdens hun werk niet in uniform mogen roken. Het is belangrijk een goed plan te maken en lokale valkuilen (voorkeursplekken van rokers) van tevoren inzichtelijk te maken. Ervaringen van andere instellingen kunnen hulp bieden.

Zorgorganisaties moeten zich afvragen: Wat heeft de roker nodig om onder werktijd rookvrij te zijn en rookvrij te werken? En wat kunnen wij hierin betekenen?

De focus van een rookvrij terrein moet niet liggen op een verbod maar op een norm, een cultuurverandering via een continue dialoog tussen medewerkers. Samen elkaar steunen en ook nadenken over toezicht en handhaving.

Ontwenningsproces

Ontwennen van tabak is lastig en hierbij is vaak hulp van zorgverleners nodig. Dit moet op een respectvolle en positieve manier, waarbij begrip tonen en het niet stigmatiseren zeer belangrijk zijn. Nicotinevervangende middelen kunnen een aanvulling zijn.

Draagvlak

Draagvlak creëren is essentieel om een rookvrij instellingsterrein te bewerkstelligen, te beginnen op bestuurlijk niveau. Hierna is het belangrijk om een groep medewerkers te verzamelen uit alle geledingen binnen een ziekenhuis. Door actief een voorbeeldfunctie te vervullen en het rookvrijbeleid met enthousiasme en commitment uit te dragen vormen zij een groeiende groep ambassadeurs. Een medisch specialist in deze kerngroep is zeer belangrijk voor de medische zeggingskracht en zal de impact nog vergroten. Het is tegelijkertijd ook belangrijk om criticasters te betrekken om ook alle tegengeluiden te beluisteren en tot een goed lokaal beleid te komen. Dit gehele proces kost tijd en moet gefaseerd plaatsvinden.

Communicatie

Uit de interviews komt unaniem naar voren dat communicatie naar de eigen medewerkers en relevante doelgroepen het belangrijkste is om draagvlak te creëren. Daarbij mag de roker niet gestigmatiseerd worden. Het moet gaan over waarom stoppen met roken belangrijk is. Dus niet 'je mag niet meer', maar vertellen waarom we roken afraden.

Veranderproces

Door rookvrijborden en sociale controle zal dit veranderproces zich uitbreiden en worden bezoekers, patiënten en medewerkers aangemoedigd om hier rekening mee te houden. Gezondheidszorgmedewerkers moeten het gesprek aangaan met elkaar en met de patiënten. Zij moeten beseffen dat zij invloed hebben op het veranderproces.

Het onderzoek

De respons op het medewerkersonderzoek was verrassend hoog en dus representatief. Een grote meerderheid van de deelnemers is het eens met een rookvrij ziekenhuisterrein voor VieCuri MC. Een kleinere groep rokers, maar ook enkele niet-rokers gaven aan het hiermee oneens te zijn, voornamelijk uit compassie met de patiënt. Van alle respondenten vindt 80 procent dat zij een voorbeeldfunctie hebben. Bij de rokers is er veel minder steun voor een rookvrij terrein. Mogelijk is dat omdat zij verslaafd zijn en zich aangetast voelen in hun vrijheid. Zij worden ook direct aangesproken op hun gedrag, en deze opgelegde gedragsverandering geeft

De roker mag niet gestigmatiseerd worden

weerstand. Desondanks is bijna een kwart van de rokers vóór een rookvrij ziekenhuisterrein. Bovendien wil 79 procent van de rokers in ieder geval een poging tot stoppen met roken overwegen als zij ondersteuning krijgen van VieCuri MC. Hier ligt voor de werkgever dus een uitdaging. 'Stoppen met roken'-programma's op de werkplek zijn noodzakelijk om de kansen, die door tabaksontmoedigingsbeleid worden gecreëerd, volledig te benutten. De deelname aan zulke programma's neemt toe als de werkgever de kosten ervan voor z'n rekening neemt.

De geïnterviewde deskundigen bevestigen hoe essentieel het is om draagvlak te creëren voor een rookvrij ziekenhuisterrein.

Om dit te bewerkstelligen is het goed om een kerngroep te vormen met personen die vol enthousiasme en met veel inzet, open en duidelijk communiceren met de organisatie. Zij zijn een soort ambassadeurs. Als ook andere medewerkers deze ambassadeursfunctie gaan oppakken, draagt dat bij aan het draagvlak.

Aan de randen van het ziekenhuisterrein vinden we nog veel sigarettenpeuken

De geïnterviewden geven aan dat niet gestreefd moet worden naar strikte handhaving van een rookverbod. Zij zien meer heil in positieve ondersteuning en educatie, oftewel een cultuuromslag.

VieCuri rookvrij...

De resultaten van de enquête werden met de medewerkers gedeeld via intranet en medewerkersbijeenkomsten. Iedereen kreeg de gelegenheid om vragen te stellen of 'knelpunten' te benoemen. De rokers konden zich vrij van kosten melden op de stop-met-rokenpoli en daar werd goed gebruik van gemaakt. Bovendien werd een communicatierichtlijn aangereikt hoe om te gaan met aan roken verslaafde patiënten en bezoekers. In rollenspelen werd dit geoefend.

Op 2 oktober 2019 werden de buitenterreinen van VieCuri MC rookvrij verklaard.

Vanaf het begin werd het rookvrijbeleid goed nageleefd. Na een jaar was een cultuuromslag bereikt maar, ... aan de randen van het ziekenhuisterrein vinden we nog veel sigarettenpeuken. Door deze plekken met grote regelmaat schoon te houden zien we ook deze peukenoeverlast langzaam afnemen. ■

VIER ESSENTIËLE PUNTEN

- Draagvlak onder medewerkers is cruciaal voor een rookvrij ziekenhuisterrein.
- Ziekenhuismedewerkers vinden dat zij zelf een voorbeeldfunctie hebben bij het rookvrijbeleid. Door dit verantwoordelijkheidsbesef met enthousiasme en commitment uit te stralen vanuit een kerngroep, worden medewerkers op een natuurlijke wijze ambassadeur.
- Een rookvrij ziekenhuisterrein begint met een cultuuromslag. Besturen van zorginstellingen moeten dit faciliteren.
- Voor alle zorginstellingen lijkt een cultuuromslag binnen één jaar haalbaar.

contact

hpouwels@viecuri.nl
cc: redactie@medischcontact.nl

web

Meer over dit onderwerp vindt u onder dit artikel op medischcontact.nl/artikelen.

VELDWERK



MARK VAN HOUDENHOVEN is
CEO van de Sint Maartenskliniek

Crisisinflatie

De coronacrisis heeft ons zorgstelsel ernstig verstoord. Bijna anderhalf jaar lang zijn de samenleving en de economie ontregeld. Levens zijn geteisterd, kinderen verward, ons opleidingssysteem is van slag. Elke coronabeslissing werkt door. Of het gaat om de aankoop van medicijnen, voorraden, de lockdown, sluitingen, openingen, steunpakketten of beschermingsmiddelen. Ja, we moeten lessen trekken. Maar pas later zal blijken hoe onze manier van leven, de zorg en het onderwijs zijn veranderd. Er waren persconferenties en tv-uitzendingen. Met ministers, beleidsmakers en allerlei adviseurs. Veel drukte, veel actie. Wij, bestuurders, waren met bijna niets anders bezig. Alles moest wijken voor het coronabeleid.

Maar intussen spelen er ook andere crises: de klimaatcrisis, de stikstofcrisis, de crisis op de woningmarkt, de vertrouwenscrisis. Iedereen praat erover, maar er gebeurt niets. Geen persconferenties, geen nieuwe wetten, geen nieuw beleid. Amper duidelijke keuzes of zichtbare acties. Wel veel symboliek.

Niets doen vergroot deze problemen. Neem de krapte op de woningmarkt. Daarvan zijn vooral de meest

kwetsbare groepen de dupe. Of de crisis in de jeugdzorg. Al jaren rinkelen daar alle alarmbellen. Maar nog steeds zijn er

AL JAREN RINKELEN IN DE JEUGDZORG ALLE ALARMBELLEN

wachlijsten en diepe problemen voor jongeren en de gezinnen waar zij uit komen. Als dit geen noodsituatie is, wat dan: een veenbrand?

Hier is echte actie nodig. Actie die hoort bij een crisis. We weten ondertussen hoe dat kan. Bewindslieden en adviesraden die op korte termijn met plannen komen en deze uitvoeren. Zorgorganisaties die met gemeenten, inspectie, ouders, kinderen en VWS aan de slag gaan. Een parlement dat opstaat en eist dat dit gebeurt. Wachten op een nieuw regeerakkoord duurt eigenlijk gewoon te lang. Maar een regeerakkoord zonder serieuze oplossing voor de crisis in de jeugdzorg is een flater van jewelste.