

Project rookvrij Zozijn Uitwerking plan van aanpak juli 2023



Concept: in afwachting akkoord medezeggenschap najaar 2023

Opdrachtgever: (plaatsvervangend) directeur Mens & Organisatie

Projectleider: teamcoach/projectleider Yvonne Schouten

Projectteam: manager regio Achterhoek/Liemers, manager regio Salland/Graafschap, beleidsadviseur regio Oost Veluwe, manager facilitaire diensten, teamleider Zozijnschool, adviseur Mens & Organisatie, adviseur Gezond en Veilig werken, communicatieadviseur, gedragswetenschapper, OR lid

Stuurgroep: directeur vastgoed, directeur zorg, directeur Mens & Organisatie

Bijlagen:

1. Huidige visie en beleidsdocument (Directieoverleg januari 2020)
2. Nieuw plan van aanpak (Directieoverleg 12-4-2022)
3. Invloeden en ontwikkelingen op weg naar rookvrij (Zozijn, juli 2023)
4. Juridisch kader (Brancheorganisaties Zorg 2021)
5. Pauzeregeling Zozijn (2014)

1 Inleiding

Het project Rookvrij Zozijn heeft eind 2021 een doorstart gemaakt. Op basis van het huidige visie en beleidsdocument (bijlage 1) en het verloop van het project tot dan toe, heeft het DO op 12-4-2022 akkoord gegeven op een nieuw plan van aanpak (bijlage 2).

Een nieuw projectteam is met verschillende onderwerpen aan de slag gegaan. Deze hebben, samen met kennis en ervaring vanuit de adviesgroep van de VGN (waarin Zozijn zitting heeft), geleid tot dit document.

Er is een nieuwe visie gemaakt en een uitwerking van het nieuwe beleid. Uitkomsten van o.a. gesprekken met clientraden, locaties/teams en ervaringen uit de adviesgroep van de VGN zijn vertaald naar afspraken voor de komende periode.

2 Huidige stand van zaken

Zozijn is voor een deel al rookvrij: Kind & Jeugd (dagverblijven, logeerhuizen, scholen), verschillende teams op wonen en dagbesteding, binnen de ambulante setting zijn er afspraken met cliënten en het regiokantoor in Doetinchem is rookvrij.

Binnen Zozijn en de zorg als geheel, is het denken over roken en wat nodig is om rookvrij te worden steeds in beweging. Dit is van invloed op de vorming van visie en beleid van Zozijn en invulling van het plan van aanpak. Ontwikkelingen en inzichten die hierop van invloed zijn, zijn opgenomen in bijlage 3.

3 Doel, visie en beleid

Zozijn wil per 1 juli 2025 een rookvrije organisatie zijn. Deze doelstelling sluit aan bij:

- De maatschappelijke trend te komen tot een rookvrije generatie in 2040
- Doelstelling VGN te komen tot een rookvrije zorg in 2030*
- Strategische doelen Zozijn: vitale medewerkers, duurzame inzetbaarheid, goede cliëntzorg

Het projectteam heeft een nieuwe visie en beleid gemaakt omdat huidige visie en beleid (DO januari 2020) o.a. door afgevaardigden van de medezeggenschap en het projectteam als betuttelend wordt ervaren en gericht op een rookverbod. Daarnaast geeft een juridisch kader (Brancheorganisaties Zorg, eind 2021, bijlage 4) aangegeven dat een rookverbod niet verplicht kan worden voor de privéruimte van een cliënt en er onder bepaalde voorwaarden gerookt kan worden in de open lucht.

De nieuwe visie en het rookvrijbeleid houdt meer rekening met cliënten die nog roken, verwacht expliciet van medewerkers een voorbeeldfunctie, gaat uit van draagvlak en gezamenlijke verantwoordelijkheid en geeft locaties/teams de mogelijkheid om organisatie breed beleid aan te passen op de lokale of regionale situatie. Onderin het kader wordt de nieuwe visie en het nieuwe beleid weergegeven.

*Zozijn is in 2018 gestart met het project met als doelstelling in 2025 rookvrij te zijn. Deze doelstelling was toen gelijk met die van de VGN. De VGN heeft haar doelstelling in 2021 aangepast naar 2030. Zozijn heeft 2025 aangehouden rookvrij te zijn. Zie ook bijlage 3.

Visie en beleid Rookvrij Zozijn 2023

In aansluiting op de maatschappelijke trend wil Zozijn een rookvrije organisatie worden. Zozijn ondersteunt cliënten en medewerkers bij een vitaal leven. Zozijn volgt de geldende wet- en regelgeving. Het beleid van Zozijn is gericht op een rookvrije cultuur waar niet-roken de norm is. De organisatie heeft op basis van draagvlak een organisatie breed beleid met ruimte voor lokaal beleid.

Het rookvrijbeleid heeft de volgende uitgangspunten:

- Iedereen heeft recht op een rookvrije woon- en werkplek
- We streven naar een rookvrije cultuur waar niet roken de norm is
- Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie
- We ondersteunen medewerkers en cliënten die willen stoppen met roken
- Locaties en terreinen van Zozijn zijn rookvrij en ook in het zicht van locaties wordt niet gerookt
- Binnen locaties van Zozijn wordt niet gerookt met uitzondering van cliënten in eigen privéruimte en indien er sprake is van maatwerkafspraken
- Op terreinen van Zozijn wordt niet gerookt en ook niet in het zicht van de locaties tenzij daar een voorziening voor is. Cliënten krijgen een aangewezen plek die wel in het zicht van de locatie mag zijn

Toelichting

Een rookvrije woon- of werkplek kan een locatie zijn in eigendom van Zozijn, gehuurd worden of een ambulante werkplek zijn zoals de eigen woning van een ambulante cliënt. Met een Rookvrij Zozijn bedoelen we een rookvrije omgeving. Dat zijn panden als woningen, dagbestedingen, kantoren, bergingen, etc.. Voorzieningen die gebruikt worden om op het terrein te kunnen roken, moeten voldoen aan de regels van het Nederlandse Voedsel- en Waren autoriteit, het NVWA. Cliënten die wonen in een woning van Zozijn (gehuurd of in eigendom) kunnen een rookverbod krijgen wanneer de brandveiligheid in gevaar komt.

TOELICHTING VISIE

Een gezond Nederland

- Jaarlijks 35.000 sterfgevallen door roken, overgewicht of probleemdrinken
- Jaarlijks 20.000 door roken (waarvan 3000 door meerroken)
- Samen de grootste oorzaak van ziekte in Nederland
- Nationaal Preventieakkoord: 2040 rookvrije generatie
- Tabaksontmoediging: Tabaks- en rookwaren wet

Rookvrije zorg

- Intentieverklaring VGN met 27 koepelorganisaties: gehele (gehandicapten-)zorg rookvrij in 2030
- Zozijn sluit aan bij de maatschappelijke trend om te komen tot een rookvrije generatie
- Zozijn volgt de geldende wet- en regelgeving

Zozijn rookvrij

- Zozijn is rookvrij per 1 juli 2025
- Zozijn ondersteunt bij een vitaal leven, duurzame inzetbaarheid en goede clientzorg
- In goede zorg is geen ruimte voor rook
- Met rookvrij wordt een rookvrije cultuur bedoeld waar niet-roken de norm is
- Visie en rookvrijbeleid is gebaseerd op draagvlak uit alle lagen van de organisatie
- Rookvrij is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Rookvrij geldt voor iedereen: medewerkers, cliënten, studenten, vrijwilligers, verwanten en leveranciers als taxichauffeurs, monteurs e.d.
- Rookvrij geldt voor alle soorten rookwaar

UITWERKING BELEID

Iedereen heeft recht op een rookvrije woon- en werkplek

- Cliënten hebben recht op een veilige en gezonde woonplek
- Medewerkers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek
- Onder iedereen worden alle doelgroepen van Zozijn bedoeld: medewerkers, studenten, vrijwilligers, cliënten, verwanten, en leveranciers als taxichauffeurs, monteurs e.d.
- Nieuwe medewerkers worden gewezen op het rookvrijbeleid
- Nieuwe cliënten worden gewezen op het rookvrijbeleid en mogen niet in hun privéruimte roken

We streven naar een rookvrije cultuur waar niet roken de norm is

- In de rookvrije cultuur van Zozijn is niet-roken de norm
- Rookvrij is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Cliënten, medewerkers en andere betrokkenen trekken hierin samen op
- We stimuleren elkaar en halen de prikkels om te roken zo veel mogelijk weg
- Het is normaal om elkaar aan te spreken op de bedoeling van het rookvrijbeleid

Medewerkers vervullen een voorbeeldfunctie

- Medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie
- Medewerkers roken niet onder werktijd
- Medewerkers ondersteunen en stimuleren elkaar en cliënten om samen rookvrij te worden
- Medewerkers zijn niet herkenbaar als roker en roken ook buiten werktijd niet in de nabijheid of in het zicht van cliënten

We ondersteunen medewerkers en cliënten die willen stoppen met roken

- Medewerkers bespreken met cliënten (en/of diens naasten) wat nodig is om te stoppen of te minderen met roken zodat er geen of zo min mogelijk overlast is
- Zozijn biedt informatie over bestaande mogelijkheden bij huisarts, zorgverzekering en verslavingszorg en andere beschikbare ondersteuning voor medewerkers en cliënten
- Medewerkers kunnen voor stoppen met roken begeleiding en maatwerkafspraken voor cliënten terecht bij de gedragswetenschapper

Binnen locaties wordt niet gerookt

- Cliënt in eigen privéruimte kan uitzondering zijn als er in dialoog niet tot een andere uitkomst gekomen kan worden.
- Niet wenselijk maar voorlopig toegestaan mits:
 - Veiligheid gewaarborgd is
 - Andere cliënten en medewerkers geen overlast ervaren
 - Er afspraken gemaakt kunnen worden dat de cliënt de kamer lucht voordat begeleiding er is
 - Er afspraken gemaakt kunnen worden met de cliënt dat er tijdens begeleiding niet gerookt wordt
 - Jaarlijks afspraken worden geëvalueerd en waar mogelijk bijgesteld naar meer rookvrij
- Nieuwe cliënten mogen alleen buiten roken op een afgesproken plek

Op terreinen wordt niet gerookt

- Op terreinen mag alleen gerookt worden wanneer daar een voorziening voor is of de locatie/team daarvoor een aangewezen plek heeft. Het NVWA (Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit) heeft hierbij de volgende eisen:
 - De voorziening mag niet aan het gebouw grenzen of bevestigd zijn (zoals een afdakje)
 - De voorziening mag geen overlast naar binnen geven
 - De voorziening mag geen overlast geven aan personen die het gebouw willen betreden
 - De voorziening heeft geen andere functie (zoals een fietsenhok of berging)

4 Opbrengsten

Hierna volgen van een aantal activiteiten en acties van het projectteam de belangrijkste uitkomsten en inzichten. Deze zijn meegenomen in de uitwerking van het plan van aanpak (hfst. 5).

4.1 Uitkomsten kwalitatief onderzoek

Dit jaar zijn in ongeveer twintig teams gesprekken gevoerd aan de hand van de nieuwe visie en beleid. Het zijn locaties/teams van wonen, ambulante, dagbesteding en ondersteunende diensten geweest, verdeeld over alle regio's. Doel van deze gesprekken was duidelijk te krijgen welke dilemma's teams ervaren en welke ondersteuning zij nodig hebben.

Belangrijkste uitkomsten:

- Vrijwel iedereen staat positief tegenover rookvrij worden
- Er is weinig weerstand tegen niet roken onder werktijd
- Er is weinig weerstand tegen roken in pauzetijd en om dat verder van het gebouw te doen
- Er is geen vraag naar ondersteuning voor stoppen met roken begeleiding voor de medewerkers zelf
- Er is enige behoefte aan ondersteuning voor cliënten maar medewerkers willen daar zelf mee aan de slag
- Het visie- en beleidsdocument mag duidelijker
- De mogelijkheid tot maatwerkafspraken roept vragen op en schept onduidelijkheid

Tegen de verwachting in deden medewerkers geen beroep op hun recht op pauze om zo toch te kunnen roken. Uit de gesprekken bleek dat medewerkers geen koppeling maken tussen het rookbeleid en het pauzebeleid. Zie 4.3.

Het gebruikte visie en beleidsdocument voor deze gesprekken is mede door deze gesprekken aangepast (zie kader hfst. 3).

4.2 Uitkomsten kwantitatief onderzoek

Doel van dit onderzoek was via de managers t.b.v. evaluatie en monitoring een schatting te verkrijgen hoeveel medewerkers en cliënten er roken en welke locatie/teams mogelijk extra aandacht behoeven. Op deze uitvraag bleek weerstand te zijn. De informatie is daarom deels opgehaald. Uitkomsten:

- Ongeveer 130 cliënten (15%) die wonen bij Zozijn roken nog. Waarvan ongeveer 30 cliënten in het appartement. Ambulante cliënten ambulant en cliënten op dagbesteding zijn niet meegerekend (informatie Q1 2022)
- Ongeveer 25% van de medewerkers in A/L rookt (informatie Q1 2023)
- Ongeveer 20% van de medewerkers in OV rookt (informatie Q2 2023)

Er wordt minder gerookt dan in aanvang werd verwacht, zowel onder de cliënten als onder medewerkers. Tegen het einde van het project wanneer zal bekeken worden wat een passende manier is om het behalen van de doelstelling te meten.

4.3 Uitkomsten medezeggenschap cliënten

Met afgevaardigden van de CCR en CVR is regelmatig overleg. Daarnaast zijn er twee aparte (klankbord-) bijeenkomsten geweest op 13 april jl. met afgevaardigden van de cliëntenraad A/L en op 18 april jl. met afgevaardigden van alle clientraden. Doel is informeren en feedback ophalen en specifiek voor de bijeenkomsten in mei de vraag wat cliënten nodig hebben om rookvrij te worden.

Belangrijkste uitkomsten:

- Vrijwel iedereen staat positief tegenover rookvrij worden
- Medewerkers moeten het goede voorbeeld geven
- Ongewenst: samen roken, op een zichtbare plek roken, ruiken naar rook
- Cliënten hebben behoefte aan ondersteuning van hun begeleiders en willen graag dingen samendoen als alternatief en als beloning zoals samen (met begeleiding of in een clubje) wandelen, op een terras zitten, winkelen, samen de Zozijncursus 'Ik rook! Wat nu?' doen
- Roken mag niet ten koste gaan van cliëntzorg wat nu wel gebeurt. Genoemde voorbeelden: cliënten moeten naar hun kamer zodat medewerkers kunnen roken of moeten wachten op hun toiletgang, medewerkers gaan met een paar tegelijk roken en blijven lang weg
- Maatwerkafspraken zijn lastig, zeker op een instellingsterrein
- Medewerkers horen niet te roken op het werk maar moeten wel pauze hebben
- Wat wordt verstaan onder een pauze en wanneer deze mag, moet duidelijker

4.4 Rookvrijbeleid en pauzebeleid

Het rookvrijbeleid sluit aan bij de strategische doelen van Zozijn: vitale medewerkers, duurzame inzetbaarheid en goede cliëntzorg.

Medewerkers en cliënten staan overwegend positief tegen het rookvrijbeleid. Er wordt ongelijkheid ervaren wanneer medewerkers meer dan eens in werktijd pauze nemen om te roken, terwijl niet rokende medewerkers doorwerken. Ook wordt het als onjuist gezien dat rokende medewerkers dan niet bereikbaar en beschikbaar zijn om zorg aan de cliënten te verlenen.

Medewerkers en cliënten vinden het hebben van pauze wel belangrijk voor de nodige rust en ontspanning wat hoort bij gezond werken.

Genoemde dilemma's worden herkend binnen de VGN en is onderwerp van gesprek.

Roken en pauze houden verband met elkaar maar kennen elk een eigen beleid. Het is goed deze los van elkaar te blijven zien.

4.4.1 Rookvrijbeleid

Vanuit het rookvrijbeleid vraagt Zozijn haar medewerkers zich bewust te zijn van hun voorbeeldfunctie, niet te roken onder werktijd, en ook buiten werktijd dat niet te doen in nabijheid of in het zicht van cliënten. Zozijn wenst een cultuur waar medewerkers en cliënten elkaar

aanpreken en elkaar stimuleren en aanmoedigen om het wonen en werken voor iedereen gezonder te maken. Met dit rookvrijbeleid kan het niet meer zo zijn dat rokende medewerkers vaker dan dat volgens het pauzebeleid is toegestaan, tijd nemen om te roken.

Het wijzigen van het beleid behoeft instemming van de OR.

4.4.2 Pauzebeleid

Voor het pauzebeleid geldt de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit en de CAO. Hierin staan o.a. situaties beschreven waarbij de mogelijkheid tot pauzeren bestaat, en wanneer daarvan kan worden afgeweken (CAO-artikel 6.9 lid 3). Dit laatste kan wanneer een medewerker solitair werkt en/of in geval van situaties waarin het niet mogelijk is een pauze op te nemen.

Het hebben van pauze en heldere communicatie wanneer een pauze onder werktijd valt en wanneer niet, blijkt een aandachtspunt. Dit blijkt uit diverse gesprekken met medewerkers en wat cliënten hierover aangeven (zie 4.3 cliëntenbijeenkomst en document standpunten van de CCR/CVR datum 12 juli 2023). Pauze is belangrijk voor de nodige rust en ontspanning en past bij dezelfde strategische doelstellingen die ook gelden voor het rookvrijbeleid.

De huidige pauzeregeling (zie bijlage 5) is negen jaar oud en in april 2014 vastgesteld door het DO. Het is niet terug te vinden wanneer deze formeel is bevestigd in de OR en met welk besluit.

Het projectteam adviseert het DO de pauzeregeling opnieuw te bekijken op actualiteit en ten behoeve van het rookbeleid hier heel helder over te communiceren.

Voor het aanpassen van het pauzebeleid is instemming van de OR nodig.

4.5 Rookvrije terreinen

Wettelijk gezien kan er gerookt worden op het terrein van een zorgorganisatie wanneer de aangewezen plek daarvoor voldoet aan de eisen van het NVWA (Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, zie ook bijlage 4). Aangewezen plekken om te roken zijn bedoeld voor cliënten. Van een ieder ander (medewerkers, bezoekers, leveranciers enzovoort) wordt verwacht niet op het terrein van Zozijn te roken en ook niet in nabijheid of in het zicht van cliënten.

In aanvang van het project is sprake geweest van het mogelijk plaatsen vanabri's (beschutte rookplek in de buitenruimte). Met het nieuwe beleid wordt niet verwacht dat deze er komen. Het faciliteren vanabri's sluit niet aan bij de bedoeling van het project. Voor het rookvrij maken van de terreinen worden daarom nu beperkte bouwkundige voorzieningen en kosten verwacht. Bijvoorbeeld voor borden, stickers e.d. en het verplaatsen van reeds bestaande rookpalen (i.v.m. eisen NVWA).

4.6 Botsende wetgeving

Er is sprake van botsende wetgeving als het gaat om de rechten van de client en die van de medewerker. De verwachtingen die Zozijn mag hebben van haar medewerkers t.o.v. haar cliënten verschilt. Van medewerkers wordt meer verwacht. Wanneer een client zich niet wil of kan houden aan de maatwerkafspraken, kan de client het wonen bij Zozijn niet ontzegd worden. Tenzij er gevaar is voor de brandveiligheid. Wanneer voor de medewerker de rechten van een gezonde werkomgeving t.a.v. roken te lang en te veel onder druk blijft staan, bijvoorbeeld wanneer een client zich niet of onvoldoende houdt aan maatwerkafspraken, kan voor deze medewerker binnen Zozijn naar een andere oplossing worden gezocht.

4.7 Procesgang

Zozijn is al vroeg (2018) begonnen met rookvrij worden. Ondanks vertragingen tijdens de looptijd van het project is Zozijn nog steeds één van de koplopers in de branche. De procesgang DO en medezeggenschap zorgt voor organisatie breed en noodzakelijk draagvlak maar kost veel tijd t.o.v. de behoefte aan formele communicatie en actie van sommigen. Tijd is ook een helpende factor. De mindset naar niet roken als norm wordt maatschappelijk gezien al meer geaccepteerd.

5 Uitwerking plan van aanpak

Met akkoord DO en medezeggenschap, vinden de volgende acties plaats:

5.1 Afspraken per locatie/team

Elke locatie/team gaat met de direct betrokkenen in gesprek over hoe rookvrij te worden. Voor teams (woningen, dagbesteding e.d.) is dat in eerste instantie het eigen team en daarna met cliënten die nog roken. Sinds de start van het project zijn al gesprekken gevoerd met cliënten om te komen (meer) rookvrij. Met de nieuwe visie en het rookvrijbeleid kan met de overige cliënten gesprekken gevoerd worden. De nieuwe visie en beleid is niet in strijd van de WZD. De nieuwe visie en het nieuwe beleid biedt de uitgangspunten voor het gesprek, mogelijk aangevuld met afspraken op regio niveau.

Afspraken hoe rookvrij te worden, gaan over: wat de aangewezen plekken worden voor cliënten om te roken, waar een medewerker dat nog kan doen, hoe om te gaan met bezetting en pauzes, hoe elkaar aan te spreken, wie met welke cliënten, medewerkers of andere betrokkenen in gesprek gaat over rookvrij worden en welke ondersteuning gewenst is.

Afspraken voor locaties worden vastgelegd in notulen van het werkoverleg.

Afspraken voor de teams worden vastgelegd in notulen van het werkoverleg.

Maatwerkafspraken voor cliënten worden vastgelegd in het zorgplan.

Afspraken moeten steeds herzien worden naar meer rookvrij zodat de doelstelling dat Zozijn rookvrij is per 1 juli 2025 behaald wordt.

Stand van zaken:

- Met OV en SG- locatie Raalte wordt besproken welke afspraken regionaal nodig zijn rond de regiokantoren en de “terreinen”
- Er is een start gemaakt met de kantoorgebouwen en gebouwen van de ondersteunende diensten met bijbehorende toegangen. Dit zijn eerst gebouwen die niet door cliënten worden gebruikt. Daarna volgen de kantoorgebouwen gecombineerd met dagbesteding.
- Van bezoekers en leveranciers wordt, gelijk met de medewerker gevraagd per 2-4-2024 niet meer te roken volgens het rookbeleid

Van de leidinggevende wordt gevraagd:

- Visie en beleid van Zozijn als rookvrije organisatie actief uit te dragen
- Open in gesprek te gaan met de eigen locaties/teams hoe rookvrij te worden
- Zorgdragen voor vastlegging afspraken in notulen
- Zorgdragen dat maatwerkafspraken met cliënten worden opgenomen in het zorgplan
- Huisafspraken aanpassen i.o.m. team en medezeggenschap (cliënten en verwanten)
- Zorgdragen dat betrokken partijen (alle doelgroepen) zich aan de afspraken houden
- Positief aanspreken: met begrip, vanuit visie en doelstelling en helder over de afspraken
- Weten waar ondersteuning binnen en buiten Zozijn te vinden is
- Voortgang bewaken door evaluatiemomenten vast te stellen
- Zorgdragen dat de eigen locaties/team rookvrij zijn per 1 juli 2025

Nog te realiseren:

- Rookvrijbeleid en planning agenderen op (staf-) MT's
- Het projectteam adviseert het DO afspraken te maken wat te doen wanneer bij herhaling aanspreken van de medewerker niet aanslaat. Het projectteam kan hierin een voorstel doen.

5.2 Clientondersteuning

Er zijn ongeveer nog 130 cliënten die wonen bij Zozijn en nog roken. Hiervan roken ongeveer 30 cliënten nog op het appartement. Voor deze cliënten moeten maatwerkafspraken komen die worden opgenomen in het zorgplan met het doel steeds meer rookvrij te worden. Zo nodig wordt hiertoe opnieuw de dialoog met de client aangegaan.

Voor de ondersteuning van de client is beschikbaar c.q. denkt het projectteam na over:

- Een loket voor medewerkers waar vragen, kennis, ervaring, casuïstiek kan worden gedeeld
- Inzet van ervaringsdeskundigen waar mogelijk
- Inzet van de cursus "Ik rook! En nu?" van de Zozijnschool
- Ideeën cliënten onderzoeken op uitvoering. O.a. belonen van gewenst gedrag, samen optrekken in het rookvrij worden en alternatieven bedenken op het roken.
- Ondersteuning door gedragswetenschappers
- Onderzoeken of er dilemma's zijn vanuit WZD en hoe daarmee om te gaan
- Ondersteuning in middelen zoals nicotinepleisters
- Inzet van een moreel beraad voor teams

5.3 Medewerkerondersteuning

Uit het kwantitatief onderzoek bleek dat medewerkers geen vraag hebben om door Zozijn ondersteund te worden in stoppen met roken.

Intranet wordt ingericht om medewerkers op weg te helpen naar bestaande mogelijkheden bij huisarts zorgverzekeraars, verslavingszorg en websites voor informatie en advies.

Het bespreekbaar maken van het roken door medewerkers is niet voorbehouden aan leidinggevenden. Elke collega of cliënt kan en mag dit onderwerp aankaarten. Het is normaal om elkaar aan te spreken op de bedoeling van het rookvrijbeleid.

5.4 Communicatie

T.a.v. communicatie denkt het projectteam na over:

- Hoe cliënten met ervaringsverhalen een podium geven
- Hoe medewerkerservaringen en successen in- en extern te delen
- Verdere invulling van Zozijn plein

Na akkoord medezeggenschap volgt:

- Formele communicatie via intranet en website Zozijn
- Plaatsing van visie en rookvrijbeleid in ZoDoc
- Bespreken met M&O en recruitment hoe rookvrij mee te nemen in werving en selectie
- Nieuw visie en rookvrijbeleid mee met arbeidscontract
- Nieuw visie en rookvrijbeleid mee in communicatie nieuwe cliënten

5.5 Overgangsperiode, evaluatie en monitoring

Zozijn is op weg naar een cultuur waar niet roken de norm is. Het is een geleidelijk proces met stappen (zie planning H6) om tot het einddoel te komen. Vanaf akkoord uitwerking plan van aanpak door DO en medezeggenschap, is er een overgangsperiode. In deze periode kunnen locaties/teams nog wennen aan de nieuwe realiteit en kunnen afspraken nog naar rookvrij verder aangescherpt worden om op 1 juli 2025 daadwerkelijk rookvrij te zijn. Er is een overgangsperiode vanaf 2-4-2024 (ingangsdatum niet roken voor medewerkers) bezoekers en leveranciers) tot aan 1 juli 2025 waar naar de rookvrije cultuur kan worden toegegroeid. Om het verloop van de implementatie, het naleven van afspraken en ontwikkelingen vanuit de branche te volgen, blijft het projectteam en stuurgroep actief. De verwachting is dat de inzet in de loop van de tijd minder intensief kan.

6 Planning

Planning na besluit DO, akkoord medezeggenschap en in overleg met DO, (staf-)en teams:

Vanaf Q3 2023

Vervolgen met het rookvrij maken van de kantoorgebouwen en gebouwen van de ondersteunende diensten met bijbehorende toegangen. In navolging op regiokantoor Doetinchem zijn dat eerst gebouwen die niet door cliënten worden gebruikt zoals o.a. in regio OV het Kasteel, Martinushof, dienstencentrum en Poortgebouw. Na akkoord medezeggenschap volgen de kantoorgebouwen gecombineerd met dagbesteding zoals het regiokantoor in Zutphen en locaties in Raalte en Lochem. Vervolgens volgen de locaties die gebruikt worden door cliënten zoals de woningen en dagbestedingslocaties.

Q3 en Q4 2023

Afstemming projectteam, stuurgroep, DO, (afgevaardigden van) CCR/CVR en OR over:

- Nieuwe visie en rookvrijbeleid
- Uitwerking plan van aanpak
- Regio afspraken ter aanvulling op organisatie breed beleid

Q3 2023

Afstemming medezeggenschap visie, rookvrijbeleid en uitwerking plan van aanpak:

- Behandeling instemmingverzoek medezeggenschap CCR/CVR
- Behandeling instemmingsverzoek OR

Q3 2023

- Clientondersteuning gereed
- Medewerkerondersteuning gereed
- Kantoorgebouwen in combinatie met dagbesteding rookvrij maken (o.a. regiokantoor Zutphen, locaties Raalte, dienstencentrum landgoed Wilp)
- Leveranciers en bezoekers informeren over rookvrijbeleid en niet meer roken per 2-4-2024

Q4 2023

- Na akkoord medezeggenschap visie en rookvrijbeleid in ZoDoc
- Na akkoord medezeggenschap communicatie zoals benoemd bij 5.4

Q4 2023 en Q1 2024

Elke locatie/team maakt afspraken hoe rookvrij te worden en past huisafspraken zo nodig aan i.o.m. lokale medezeggenschap

Per 2-4- 2024: medewerkers roken niet meer

Per 2-4- 2024: leveranciers en bezoekers roken niet meer

Q1 2024

Afspraken maken door DO: wat te doen wanneer bij herhaling aanspreken medewerker niet aanslaat

Q1 2025

Op passende wijze meten van de te behalen resultaten

Q2 2025

Evaluatie project en borging