

Uitdagingen en kansen op weg naar zorg met positieve (lokale) impact

Op basis van gesprekken met organisaties in verschillende sectoren van de gezondheidszorg zijn uitdagingen en kansen op weg naar duurzame zorg in kaart gebracht. Veel van deze organisaties zijn al goed op weg en hebben bijvoorbeeld een duurzaamheidscoördinator of duurzaamheidsbeleid. Toch geven de meeste organisaties zichzelf maar een krappe voldoende als gevraagd wordt om een cijfer te geven voor hoe ver de organisatie is op het gebied van duurzaamheid.

Er is nog veel te doen om duurzaamheid op te schalen en te borgen in het gedrag en cultuur. **Duurzaamheid zou een integraal onderdeel van het denken en doen moeten zijn**, net als kwaliteit, kosten en infectiepreventie. Hierbij is ook **meer aandacht nodig voor gezondheid en preventie van zorg**. Ook zien organisaties **kansen voor lokale samenwerking en impact**. Bijvoorbeeld door naast zonnepanelen energie op te wekken met een eigen windmolen, samen met andere zorgorganisaties of een eigen business model. Of door sociaal maatschappelijke opvang voor verwerking van zorgtextiel in te zetten. Of door in een **lokaal ecosysteem**, met zorgorganisaties, de gemeente, bedrijven, kennisinstellingen en inwoners resultaten te behalen op groene én sociale thema's.

“Er is veel gestart maar nog veel ruimte om op te schalen, onderwerpen uit te breiden en duurzaamheid te borgen in processen”

“Duurzaamheid moet in de cultuur zitten, dan komt de rest vanzelf. Je kan niet altijd voor de meest duurzame keuze gaan, je moet ook kosten en kwaliteit mee wegen. Het moet wel standaard in het gedachtengoed zitten.”

Uitdagingen



Gedragsverandering blijft uitdagend, grote verschillen in motivatie en beschikbare tijd



Bewustwording groeit, maar vergt blijvende inspanning



Van papier naar praktijk ontstaan organisatie- en locatie specifieke dilemma's



Impact van wet- en regelgeving onvoldoende duidelijk

Kansen



Begin klein vanuit de GDDZ en huidige strategische plannen en bouw daarop voort



Door lokaal en multidisciplinair samen te werken sneller stappen maken



Veranker duurzaamheid in de organisatie



Gedragsverandering blijft uitdagend, grote verschillen in motivatie en beschikbare tijd

- Er is een grote groep medewerkers en patiënten die neutraal tegenover duurzame initiatieven staat, een kleine groep die vooroploopt en de verandering vorm geeft en een kleine groep die duurzaamheid onzin vindt. Verschillende doelgroepen hebben verschillende strategieën nodig. Van tijd vrij maken en steun bieden aan bottom-up verandering tot alternatief gedrag simpel en laagdrempelig mogelijk maken.
- Er zijn verschillen in hoe ver verschillende afdelingen en teams al zijn, wat vaak samenhangt met de interesse van leidinggevendenden in duurzaamheid.
- Er moet een balans gevonden worden tussen 'gewoon doen' en transparantie. Humor in de communicatie kan bijdragen om hier een middenweg in te vinden.
- Arbeidskrapte heeft impact. Uren zijn nodig om diensten te vullen, projecten en werkgroepen hebben minder prioriteit. In sommige delen van organisaties zijn er veel kleine contracten bijvoorbeeld 10 uur per week. Daar is geen tijd 'over' voor duurzame initiatieven of andere strategische uitdagingen waar de organisatie aan werkt.

"Kan je op een ludieke manier dingen proberen? Bijvoorbeeld deze week zijn er twee gerechten vegetarisch aan het einde van de week vertellen we welke"

"De manager facilitair draagt duurzaamheid een warm hart toe, was dat niet zo dan was ik als programma-manager ten dode opgeschreven"

"Green teams kunnen excelleren als de manager het interessant vindt"

"We komen al medewerkers tekort, moeten we dan wel echt hieraan werken"



Bewustwording groeit, maar vergt blijvende inspanning

- Er is steeds meer interesse voor en kennis over duurzaamheid, zeker bij jonge medewerkers. Bewustwording blijft belangrijk om medewerkers én patiënten mee te krijgen in de verandering. Een van de duurzaamheidscoördinatoren gaf bijvoorbeeld een presentatie aan nieuwe medewerkers over de Green Deal Duurzame Zorg (GDDZ) en wat er al binnen de organisatie gebeurt.
- Er is meer bewustwording nodig over wat circulariteit is. De meeste impact wordt bovenin de 'R-ladder' behaald door materialen helemaal niet of minder te gebruiken: refuse en reduce. Gezondheid bevorderen heeft een groot, maar ook pas op langere termijn zichtbaar, effect. Recycling is heel zichtbaar, maar de impact is kleiner.
- Bezig zijn met duurzaamheid is voor steeds meer (zorg)organisaties nodig om (jonge) medewerkers en talent te behouden.

"Bewustwording is de basis voor grotere verandering"

"Mensen zijn niet tegen, maar zetten duurzaamheid ook niet zelf op de agenda"

"We zijn op bezoek gegaan bij andere organisaties voor inspiratie"

"We zetten challenges op het intranet die duurzaamheid stimuleren"

Meemaken = bekijken

Inspiratie van buiten de sector: The Linnen Project.

Lokaal bouwen we weer kennis op om vlas duurzaam te verbouwen en te verwerken tot linnen kleding. We maken het proces mee van begin tot eind. We gaan het land op om vlas te oogsten en houden het eindmateriaal in onze handen. Doordat we het zien, voelen, ruiken en horen bekijken het.



Van papier naar praktijk ontstaan organisatie- en locatie specifieke dilemma's

- Bij implementatie komen pas de hele praktische uitdagingen naar voren. Die zijn vaak specifiek voor een locatie of afdeling. Bijvoorbeeld het niet kunnen aanvragen van een groot zakelijke aansluiting voor energietoevoer of bouwkundige limitaties voor het plaatsen van zonnepanelen.
- Life cycle analysis (LCA) kan helpen in het beslechten van duurzame dilemma's. Bij een LCA wordt de milieu-impact holistisch geëvalueerd van grondstoffenwinning, productie en transport tot gebruik en afvalverwerking. De uitkomst is samen met andere criteria zoals kosten en kwaliteit af te wegen. Het is bijvoorbeeld duurzamer om plantaardig te eten dan lokaal, de impact van transport is relatief klein voor het meeste eten.
- Medisch gecontamineerd afval vraagt extra aandacht in het (recycling)proces.

“We hadden de Green Deal net ondertekend toen de verloskunde afdeling ging starten met lachgas. In de communicatie is dit dilemma toen meegenomen.”

“Herbruikbare cellstofmatjes is als idee op de IC begonnen, maar was daar niet haalbaar. Op de IC worden de matjes gebruikt als luier. In onze eigen wasserij wordt spoelwater hergebruikt, dus die combinatie kon niet. Op andere plekken in het ziekenhuis was hergebruik wel mogelijk.”



Impact van wet- en regelgeving onvoldoende duidelijk

- Sommige zorgorganisaties hebben onvoldoende inzicht in welke wet- en regelgeving op ze afkomt. Anderen halen die kennis binnen via de professionals van hun eigen afdelingen. Zij putten vaak weer uit branche- of beroepskennisnetwerken.
- De impact van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is onduidelijk. Veel zorgorganisaties hoeven er niet zelf aan te voldoen, maar ze moeten wel de informatie aan zorgverzekeraars of huurders leveren.

“Wat komt er op ons af? Liefst weten we dit zo vroeg mogelijk zodat we er naar kunnen handelen. Nu weten we het soms pas een maand van te voren”

“Ik hoop dat we niet helemaal mee hoeven in CSRD, maar waarschijnlijk gaan zorgverzekeraars wel om informatie vragen”



Begin klein, vanuit de GDDZ en huidige strategische plannen, en bouw daarop voort

- Voor veel van de organisaties was het tekenen van de Green Deal Duurzame Zorg (GDDZ) het startpunt en de motivatie om aan de slag te gaan.
- Door klein te beginnen, met al gemotiveerde medewerkers kon in de organisatie energie gecreëerd worden. Pas daarna werd duurzaamheid verankerd in beleid.
- De Green Deal Duurzame Zorg vormt de basis voor de thema's. Deze thema's zijn uitgewerkt in concrete acties passende bij de organisatie. Niet alle thema's zijn daarbij even belangrijk voor verschillende organisaties.
- Door aan te haken op bestaande strategische thema's en structuren wordt gebruik gemaakt van bestaande budgetten en formatie. Vaak zijn delen van een organisatie al (verplicht) met duurzaamheid bezig bijvoorbeeld de milieucoördinator of facilitaire medewerkers. Het helpt om wat er al gebeurt zichtbaar te maken. Onderwerpen met duurzame raakvlakken zijn: passende zorg, leefstijl en preventie, gezonde en groene leefomgeving, verkleinen gezondheidsverschillen, digitalisering, IZA en regioplannen.

“Stiekem doen we al heel veel, maar het wordt niet als duurzaam aangemerkt.”

“We maken gebruik van de structuur en strategie die er al ligt. We zetten daar een duurzaamheids-component bij, dan heb je niet veel extra nodig”



Door lokaal en multidisciplinair samen te werken sneller stappen maken

- Veel activiteiten kunnen door lokale samenwerking versneld worden. Dit kan gaan van het uitwisselen van praktische tips, bijvoorbeeld ‘welke afvalscheidingsbak gebruiken jullie’, tot het gezamenlijk optrekken om nieuwe regelgeving uit te zoeken en te implementeren bijvoorbeeld voor de werkgebonden personenmobiliteit wetgeving.
- In het ziekenhuis versnelt een multidisciplinair overleg de green teams. Elke maand komen kartrekkers van de green teams bij elkaar, waarbij infectiepreventie, communicatie, inkoop en een milieucoördinator ook aansluiten. Hiermee kunnen veel vragen snel beantwoord worden en worden de groene acties versneld.
- In de zorgsector wordt veel kennis gedeeld. Er zijn veel voorbeelden te vinden via LinkedIn, Milieu Platform Zorgsector en via beroeps-, koepel- en brancheorganisaties.

“De organisaties verschillen in organisatiemodel, maar toch kan je elkaar goed op weg helpen”

“Samen met twee andere organisaties zijn we bezig om meer werk te maken van de GDDZ”

“Het is zonde van het maatschappelijke geld en de tijd om niet samen op te trekken”

“Voor het schrijven van ons duurzaamheidsbeleid hebben we gesproken met andere zorginstellingen, iedereen reageert positief op zo'n verzoek”



Veranker duurzaamheid in de organisatie

- Maak duurzame impact een brede verantwoordelijkheid van bestuurders. Niet enkel een onderwerp voor de afdeling vastgoed, facilitair of inkoop.
- Zorg voor formatieruimte om structureel aan duurzaamheid te werken, zoals tijd bij leden van green teams en formatieruimte voor een coördinator.
- Een duurzaamheidsbeleid en -coördinator dragen bij aan structurele inbedding van duurzaamheid in de organisatie. Een goede positionering in de organisatie, verbonden met alle relevante onderdelen van de organisatie, is gunstig.
- Duurzaamheidsrapportages geven inzicht in waar de grootste kansen liggen. Het opstellen hiervan kost nu vaak nog veel tijd. Duurzaamheid zal een vast onderdeel van de standaard rapportageprocessen moeten worden.
- Haak waar dat kan aan op bestaande financieringsmogelijkheden. Bijvoorbeeld door een kostenbesparing te realiseren. Of maak gebruik van eenmalige of bestaande project-, innovatie-, verander- of communicatiebudgetten. Voor experimentele en onderzoeksinitiatieven is het waardevol om te kijken naar subsidiemogelijkheden.

“Duurzaamheid is niet structureel ingebed en te smal qua thema's. We kijken naar afvalscheiding en energieverbruik, maar nog niet naar de rol van medewerkers, mobiliteit of werkprocessen verduurzamen.”

“We deden al veel, maar het was erg versnipperd. Er is nu een overkoepelend duurzaamheidsbeleid, waarin de thema's van de GDDZ concreet zijn uitgewerkt”

“Duurzaamheid is nu mijn hobby-project, ik heb geen formele uren. Dat moet veranderen”

“In de stuurgroep zitten de directeurs van alle domeinen binnen de organisatie.”

Verder praten? Mail Astrid op astrid.geerlings@hldr-consulting.nl

HLDR vertaalt strategie en innovatie in zorg & life sciences naar de praktijk. Inhoudelijk én praktisch, transparant en verbindend, helder in woord en beeld. We helpen opdrachtgevers bij de opzet en uitvoering van innovatieve programma's en (duurzame) projecten door het invullen van rollen als (interim) projectmanager, programmamanager en kwartiermaker. Bijvoorbeeld voor het implementeren van een zorginnovatie, het aansturen van een duurzaamheid programmabureau of het opzetten van een nieuw samenwerkingsverband.

