

# Onderzoek Duurzaamheid in de Zorg

2022

BdB Zorg

Merijne Wisbrun

# Aanleiding van het onderzoek

Om zorg te leveren en mensen gezonder te maken gebruiken ziekenhuizen en zorgorganisaties veel energie, grondstoffen en voeding. Hierdoor is de zorgsector verantwoordelijk voor wel 7% van de totale CO2 uitstoot in Nederland. Zorgorganisaties, bedrijven en overheden hebben daarom afspraken gemaakt in de zogeheten *Green Deal Duurzame Zorg voor een gezonde toekomst*. Dit om ervoor te zorgen dat zorg niet leidt tot extra vervuiling en gezondheidsklachten, maar de zorgsector een steentje bijdraagt aan de gezondheid van de mens, welvaart en de planeet.



Inmiddels hebben meer dan 200 zorgorganisaties in Nederland deze Green Deal ondertekend. Allemaal met hun eigen doelen, maar waarbij de volgende vier afspraken centraal staan:



CO2 uitstoot terugdringen met 49% in 2030



Circulair en maatschappelijk verantwoord inkopen



Minder medicijnen in grondwater, sloten en rivieren



Gezonde werk- en leefomgeving voor zorgpersoneel en patiënten

Anno 2022 kan je niet meer om het thema duurzaamheid en verduurzaming heen. Ook BdB Zorg ziet in dat zij als speler binnen de zorgsector meer onderzoek moeten doen naar dit thema. Want hoe zijn zorgorganisaties eigenlijk bezig met verduurzaming? Waar komt de motivatie vandaan? Is dit vanuit maatschappelijke urgentie of ook intrinsieke motivatie? Bij wie is duurzaamheid belegd binnen de organisatie? En hoe worden ook de zorgprofessionals en mensen van de werkvloer hierin meegenomen? Middels interviews hebben we deze onderwerpen verkend. De meest genoemde knelpunten komen aan bod en het rapport wordt afgesloten met een conclusie en enkele tips van de betrokken organisaties en BdB Zorg.

## Dataverzameling & respondenten

14 Interviews. Sectoren: ziekenhuizen, GGZ, VVT, gehandicaptenzorg, revalidatie.

Functie respondenten: duurzaamheidcoördinator, milieucoördinator, projectleider verduurzaming, zorgbestuurder, coördinator fysieke veiligheid projectleider Facilitair Bedrijf, manager Technische Dienst, beleidsadviseur, infectiepreventie deskundige

Het is geen representatieve afspiegeling van alle zorgorganisaties in Nederland, aangezien alleen organisaties benaderd zijn die al in zekere zin actief zijn op het thema duurzaamheid.

# Uitkomsten van het onderzoek

## Motivatie

Uit de interviews komt naar voren dat de zorgorganisaties veelal extern gemotiveerd zijn om te verduurzamen. Dit houdt in dat zij ofwel door maatschappelijke druk of vanuit certificering zich bezig houden met duurzaamheid. Echter, veel organisaties geven ook aan steeds meer intrinsieke motivatie te voelen om met het thema aan de slag te gaan. Zij ervaren steeds meer betrokkenheid vanaf de werkvloer, waar kleinschalige initiatieven worden gestart of Green Teams worden opgericht. Veel respondenten gaven aan dat die intrinsieke motivatie juist erg belangrijk is om initiatieven van de grond te krijgen en gedragsveranderingen teweeg te brengen. Echter werd hierbij ook aangegeven dat het moeilijk is dit van het individu te verwachten. Daarnaast is het nodig om initiatieven vanuit de werkvloer te coördineren om de volledige potentie te benutten. In tegenstelling tot extern gemotiveerde organisaties, waarbij initiatieven uit nature beter gecoördineerd zijn, wordt hierdoor maximale impact bemoeilijkt.



Als je werknemers aanmoedigt om met initiatieven te komen op de werkvloer, zorg dan dat het niet op de plank blijft liggen. Dit werkt demotiverend.



*“Als je het hebt over bewustwording bij alle medewerkers... Bedenk je dan ook dat dit doorspeelt naar iemands privéleven, het is een wisselwerking”*

*“De keten is zo sterk als de zwakste schakel. Je moet iedereen binnen de organisatie meekrijgen en motiveren om écht te veranderen en te kunnen verduurzamen”*



- Bij de meer extrinsiek gemotiveerde organisaties zien we dat duurzaamheid nog nauwelijks speelt op de werkvloer, maar respondenten zien wel groei
- Motivatie voor duurzaamheid vanuit het management leidt niet automatisch tot dezelfde motivatie voor duurzaamheid op de werkvloer en andersom. Aandacht voor motivatie en cultuurverandering is cruciaal
- Over het algemeen zijn grotere zorgorganisaties (zoals ziekenhuizen) verder op het gebied van duurzaamheid dan kleinere zorgorganisaties

# Verantwoordelijkheid

De meeste respondenten gaven aan dat er binnen de organisatie een functie is waarbij iemand zich uitsluitend richt op duurzaamheid. Anderen gaven aan dat duurzaamheid en verduurzaming een onderdeel is van hun werk, maar dit niet het enige is waarop ze hun focus leggen. Meerdere respondenten benadrukten het belang om diverse afdelingen bij duurzaamheid en initiatieven te betrekken. Op deze manier wordt inzicht gecreëerd in de activiteiten van de verschillende actoren om zo de onderlinge samenwerking te verbeteren.

Meerdere keren is aangegeven dat het belangrijk is dat een afdeling als inkoop zich ook bewust is van duurzaamheid om te garanderen dat dit doorlopend onderdeel is van alle beslissingen die worden gemaakt.



*“Naast het feit dat duurzaamheid bij een functieverantwoordelijke is belegd, is het belangrijk om verschillende afdelingen (bijvoorbeeld inkoop en facilitair) te betrekken bij het uitdenken en opzetten van initiatieven, we moeten elkaar wel weten te vinden”*

*“Je moet een tool hebben die laat zien wat en waar het duurzamer kan binnen je organisatie. Het is belangrijk dat deze tool inzichtelijk maakt hoeveel winst je boekt. Hierdoor heb je beter zicht op kansen waarop je weer toekomstige keuzes kan maken”*



Definieer eigenschappen en kwaliteiten waarover de verantwoordelijke moet beschikken om de gewenste resultaten te bereiken

- Wanneer bij organisaties geen specifieke functie verantwoordelijke hebben voor duurzaamheid lijkt dit onderwerp een minimale rol te spelen op de werkvloer
- Tenzij er een systeem is ingericht of de organisatie sterk intern gemotiveerd is, komen (losse) initiatieven lastig van de grond
- Dit figuur maakt duidelijk dat in de organisaties die al actief zijn op het gebied van duurzaamheid, zoals de organisaties in dit onderzoek, vaak een aparte functie bestaat die zich richt op duurzaamheid



# Initiatieven

## Enkele voorbeelden duurzaamheidsinitiatieven van collega-organisaties:

- Installeren van zonnepanelen
- (zo veel mogelijk) van het gas af
- Mobiliteitsplan
  - Woon-werkverkeer in kaart brengen en verminderen
  - Aanschaf auto's enkel elektrisch
  - Medewerkers motiveren om te fietsen
- Afkoelen van het ziekenhuis via een lokale natuurplas
- Warmte opslag (zomer) om bijv. de vloer verwarmen (winter)
- Verminderen van disposables
- Gebruik van LED-verlichting en/of lichtsensoren
- Afval scheiden, verminderen en/of het in kaart brengen van afvalstromen
- Elimineren (gefaseerd van kartonnen)
- Isolerende maatregelen
- Circulair inkopen van servies
- Literzakken ringerlactaat i.p.v. halve liters



### Opvallend!

Bovenstaande initiatieven zijn veelal gericht op de pijlers CO2 reductie en circulariteit van de GreenDeal 2.0. Echter geven veel respondenten aan juist de laatste pijler van de GreenDeal belangrijk te vinden: *een gezonde woon/werkomgeving voor werknemers en cliënten*. Dat dit belang wordt ingezien sluit nauw aan bij het karakter van zorgorganisaties en zorgprofessionals. Toch is het opvallend dat dit niet per definitie naar voren komt in de meest genoemde initiatieven. Dit zou afhankelijk kunnen zijn van de definitie van duurzaamheid die zorgorganisaties hanteren. Het idee dat je als organisatie vooral 'groen' moet zijn, en dat we daardoor de gezonde woon/werkomgeving uit het oog verliezen, omdat een gezonde woon/werk omgeving minder snel in verband wordt gebracht met duurzaamheid.

# Knelpunten

Uit de resultaten van het onderzoek zijn verschillende knelpunten naar voren gekomen die door meerdere organisaties als belemmering worden ervaren om duurzaamheidsinitiatieven te onderzoeken, te implementeren of te waarborgen. Voor de ene organisatie kan iets een knelpunt zijn, terwijl de andere organisatie dit al heeft opgelost. Ga het gesprek hierover met elkaar aan; op deze manier komen we samen verder op het gebied van duurzaamheid! De knelpunten worden hieronder toegelicht.



**Gebrek aan tijd** wanneer duurzaamheid geen hoge prioriteit kent binnen de organisatie en geen standaard onderdeel is van de vaste werkzaamheden

” *“Aan motivatie geen gebrek. Maar er zijn zo vaak mensen nodig van andere afdelingen, die dus niet als ik werken als duurzaamheidscoördinator, en die hebben niet een standaard set aan uren om te besteden aan duurzaamheid”*



Het is vaak lastig om de (lange termijn) opbrengst van duurzaamheidsinitiatieven concreet te maken. Regelmatig is de **opbrengst niet direct zichtbaar**

” *“Kosten lijken eigenlijk altijd een probleem te spelen, maar je moet als organisatie inzichtelijk hebben wat initiatieven opleveren”*



Medewerkers zijn zich vaak **niet bewust van de impact** van hun handelen en vallen snel terug in eigen routines

” *“Het is lastig om onze schoonmakers ervan te overtuigen minder chloor te gebruiken, omdat zij al sinds jaar en dag gewend zijn hiermee te werken.”*



Er is een **gebrek aan kennis** op het gebied van duurzaamheid en gedragsverandering

” *“De grootste barrière? Dat is dat mensen niet zo snel en makkelijk veranderen, het zit hem in gedragsverandering en dat is nog niet zo gemakkelijk”*



Mogelijke problemen met **hygiëne en infectiepreventie** weerhouden organisaties om initiatieven door te voeren, terwijl dit niet altijd terecht blijkt te zijn

” *“Wij gebruiken altijd plastic hoezen voor over de bedden, omdat we bang zijn dat katoenen hoezen niet voldoen aan de hygiënische normen.”*



Het bovenstaande voorbeeld illustreert de misvattingen die kunnen ontstaan op dit thema: een andere organisatie werkt wel met katoenen hoezen en ervaren geen negatieve gevolgen. Gebruik daarom je netwerk om onzekerheden en twijfels te bespreken om zo quick wins sneller te bereiken!

# Conclusie

Als we uitzoomen zien we dat de intrinsieke motivatie om de organisatie te verduurzamen aan het groeien is. Dit is een goede stap in de richting van het internaliseren van duurzaamheid in de organisatie, maar hierbij moet goed gekeken worden naar de coördinatie van de initiatieven en betrokkenheid van verschillende afdelingen om de potentie maximaal te benutten.

Daarnaast komt naar voren dat de focus van duurzaamheidsinitiatieven met name ligt op reductie van CO2 uitstoot en circulariteit en in mindere mate op het creëren van een gezonde woon/werkomgeving voor werknemers en cliënten. Het is belangrijk dat een organisatie zich ervan bewust is welke definitie van duurzaamheid zij hanteren. Deze definitie en de focus op soorten initiatieven zijn bepalend voor de motivatie van personeel.

Veel van de genoemde knelpunten worden veroorzaakt door een gebrek aan inzicht in de brede zin van het woord. Het is zaak om binnen de organisatie onduidelijkheden op te lossen: Welke kosten moeten er gemaakt worden, wat levert het op en hoe verhoudt dit zich tot elkaar? Wat is de impact wanneer we een initiatief wél uitvoeren ten opzichte van wanneer we niets doen? Dit vergroot het bewustzijn en daarbij draagvlak binnen de organisatie op korte termijn en zorg je op lange termijn ervoor dat overwegingen op het gebied van duurzaamheid altijd meewegen in iedere beslissing die de organisatie maakt.

## Tips van collega-organisaties en BdB Zorg:

- ☛ Maak een duurzaamheidsstrategie en een meerjarenplan
- ☛ Maak iemand verantwoordelijk voor duurzaamheid
- ☛ Doe een nulmeting om de daadwerkelijke impact inzichtelijk te maken
- ☛ Stel een communicatiecampagne op: waar staan we nu, waar willen we naartoe en hoe gaan we dit met elkaar bereiken?
- ☛ Deel succesverhalen breed in de organisatie om draagvlak te vergroten
- ☛ Deel je tips en succesfactoren met andere organisaties, binnen en buiten je eigen 'branche'
- ☛ Sluit aan bij *BdB aan tafel* en ga met andere organisaties het gesprek aan!

## Met dank aan:



# Vragen?

Indien je verder wilt praten over dit thema of als er andere vragen zijn kan er contact opgenomen worden met Kim van der Weel of Alison ter Veld.



Kim van der Weel  
[k.vanderweel@bdbgroep.nl](mailto:k.vanderweel@bdbgroep.nl)  
0682810596



Alison ter Veld  
[a.terveld@bdbgroep.nl](mailto:a.terveld@bdbgroep.nl)  
0620457293