

Hoogleraar Cécile Boot:

'Laten we vooral voorkómen dat ze omvallen'



Cécile (prof.dr. C.R.L.) Boot (1977) is gezondheidswetenschapper en houdt zich bezig met gezond werken. Ze is opgeleid in Nijmegen en behaalde in 2000 haar MSc Biomedische Gezondheidswetenschappen. Haar promotieonderzoek ging uit naar ziekteverzuim bij astma en COPD: welke rol spelen ziekte, werk, adaptatie, psychosociale factoren en kennis? Sinds 2013 is ze als 'adjunct scientist' verbonden aan het Institute for Work and Health in Toronto, Canada. Sinds oktober 2018 is Cécile Boot bijzonder hoogleraar Organisatie en kwaliteit van werk in de ouderenzorg aan de Radboud Universiteit Nijmegen. In september 2020 werd ze benoemd tot hoogleraar Maatschappelijke participatie en gezondheid bij Amsterdam Universitair Medisch Centrum/Vrije Universiteit. Haar onderzoek is ingebed bij het Amsterdam Public Health Research Institute waar ze het onderzoeksprogramma Societal Participation & Health leidt.

Waar houd je je binnen je leerstoel mee bezig?

'De opdracht die hoort bij mijn leerstoel is maatschappelijke participatie en gezondheid. De brede opzet van deze leerstoel weerspiegelt mijn brede interesse. Daarbinnen houd ik me met name bezig met gezond werken. Dat is één maatschappelijke rol, maar omdat ik het leuk vind om verschillende dingen te doen, heb ik bewust een brede titel gekozen. Gezond werken is makkelijker als je zelf ook gezond bent. Als je werk gezond is, is dat ook makkelijker. Maar niet iedereen is gezond, niet iedereen blijft gezond en niet ieders werk is gezond. Dus daar liggen voldoende uitdagingen om me in vast te bijten.

Ik houd me vooral bezig met mensen die te maken hebben met chronische ziekte of chronische gezondheidsproblemen. Daarnaast de laatste tijd ook met mensen die hun werk combineren met mantelzorgtaken. Niet geheel toevallig zijn dat vaak mensen die in de laatste fase van hun carrière zitten. Hoe ouder je wordt hoe groter de kans op ziekte én hoe ouder je wordt hoe groter de kans dat je aan een naaste mantelzorg moet geven.'

Het thema van dit *Handelingen*-nummer is kwetsbaarheid. Hoe zie jij kwetsbaarheid?

'In mijn eigen leerstoel kijk ik vooral naar kwetsbaarheid waarmee iemand te maken krijgt in zijn of haar leven en hoe dit van invloed is op de manier waarop iemand zijn of haar maatschappelijke rol vervult. In mijn geval is die rol dus werk.

Ik maak daarbij heel duidelijk onderscheid tussen kwetsbaarheid en kwetsbaar zijn. Kwetsbaarheid is iets dat je kan overkomen.

Als je in een ondersteunende omgeving zit, in mijn geval de werkomgeving, kun je prima je leven leiden, kun je gelukkig zijn en kun je een goede kwaliteit van leven ervaren zonder dat die kwetsbaarheid je leven overheerst. Maar als je niet in een gezonde of fijne werkomgeving zit, kun je kwetsbaar worden. Dan beheerst je

> *'Het zou beter zijn om de werkomgeving zo in te richten dat het makkelijk wordt om voor jezelf te zorgen.'*

kwetsbaarheid je leven, en dat is niet wenselijk omdat het vaak ook anders kan.

We weten vanuit onderzoek dat het risico op het niet meer kunnen vervullen van je maatschappelijke rol nadelige gevolgen kan hebben voor onder andere je gezondheid of het kunnen meedoen in de maatschappij.'

Kwetsbaarheid is niet iets waar de meeste mensen makkelijk over praten. Hoe kunnen we dat meer bespreekbaar maken?

'Als je naar de werkomgeving kijkt, is het natuurlijk belangrijk dat die veilig is. Naast het voorkomen van ongelukken op het werk, heeft veiligheid ook te maken met de cultuur die op een afdeling of in een bedrijf heerst. Heb je het gevoel dat je kunt zijn wie je wil zijn op de werkvloer? Dat heeft natuurlijk niet alleen met gezondheid en ziekte te maken, maar ook met wat je belangrijk vindt in het leven en waar je voor staat. En dat is soms behoorlijk complex, voor de werkende zelf, maar ook voor collega's en leidinggevende.

In de werkomgeving speelt de leidinggevende daarbij een hele belangrijke rol, collega's ook, maar natuurlijk ook de werkende zelf. Voordat je omgeving jou kan steunen, is het belangrijk dat ze weten wat je nodig hebt. Dat vraagt iets van de werkende. Die omgeving kan wel helpen om die drempel om zaken te delen wat lager voor je te maken. Als je bang bent om je baan te verliezen, of om een promotie mis te lopen of om gepest te worden, dan wordt die drempel steeds hoger natuurlijk.

Met name bij psychische problemen is dat een nog veel groter issue. Er rust helaas nog steeds een stigma op psychische en psychiatrische aandoeningen. Maar ook mensen die te maken hebben met lichamelijke problemen die je niet direct op het eerste oog kunt zien, vinden het lastig om in gesprek te gaan over waar ze tegenaan lopen in hun werk en wat ze nodig hebben.'

Hoe zou je daar als werkgever proactief mee om kunnen gaan?

'Ik denk dat het goed is dat de werkgever laat merken dat het belangrijk is om goed voor zijn of haar personeel te zorgen en daar ook naar te handelen. Dat past bij goed werkgeverschap.

Ik heb ook nog een leerstoel in Nijmegen, waarbinnen ik me focus op gezond werken binnen de ouderenzorg. Bij zorgteams is het belangrijk om collega's een rol te geven bij het makkelijker maken van goed voor jezelf zorgen op de werkvloer. Ik zie bijvoorbeeld gebeuren dat wanneer iemand zich ziek meldt, het team ook gaat zorgen voor de zieke collega: "Ga maar lekker uitzieken", wordt er dan gezegd, "wij regelen het hier wel." Maar een zieke collega betekent een verhoging van de werkdruk voor anderen, zeker in tijden van personeelschaarste. Dat is een risico voor het hele team.

Wat je ook kunt doen, is afspraken maken binnen je team wat je doet wanneer iemand ziek wordt. Zorg-automatisch reageren met "ziek lekker uit, wij lossen het wel op" is misschien niet altijd het beste antwoord. Je kunt ook vragen of er aspecten van het werk zijn die wel gedaan kunnen worden. Voor de werkende die verzuimt is contact houden met werk juist heel belangrijk, het mes snijdt aan twee kanten.

Ik heb het hierbij natuurlijk niet over een zware griep, maar als je kijkt naar verzuim samenhangend met overbelasting, kun je het hier zeker over hebben. Contact houden met werk is erg belangrijk, het geeft ook structuur. Als het team een veilige opstap kan verzinnen om het werk weer op te pakken, kun je daarmee je team helpen én jezelf.

> 'Goed zorgen, met als essentiële voorwaarde dat je ook goed voor jezelf zorgt.'

Het is voor de mensen zelf niet goed om onnodig te lang thuis te zitten, je wordt er steeds inactiever van wat niet goed voor je gezondheid is en ook niet goed is voor het team.'

Er is ook een groep mensen die altijd maar doorwerkt en daardoor zichzelf steeds kwetsbaarder maakt. Wat voor aandacht heeft deze groep nodig?

'Binnen een zorgteam bijvoorbeeld kun je kijken naar wie er precies in je team zitten. Welke uitdagingen hebben de mensen in je team, als je het hebt over het combineren van privé en werk? Als je jong bent heb je wellicht kleine kinderen thuis of misschien heb je nog geen financiële zekerheid. Als je wat ouder wordt, hoef je niet meer zoveel voor je kinde-

ren te zorgen, maar komt er wellicht een mantelzorgtaak bij. Je kunt ervaringen delen met elkaar. Dus je kunt een soort personeelsplanning maken waarin je kijkt naar wie op welke momenten flexibeler is dan anderen.

In alle gevallen is voorkomen beter dan genezen. Mensen die vol hart voor de zaak en met de beste bedoelingen zichzelf voorbij dreigen te lopen, moeten geholpen worden; laten we vooral voorkómen dat ze omvallen. Het zou mooi zijn als je dat zichtbaar kunt maken in je organisatie. Goed zorgen, met als essentiële voorwaarde dat je ook goed voor jezelf zorgt.'

Mensen die ervoor kiezen om in de zorg te werken doen dat niet voor niets. Voor zichzelf zorgen is alleszins secundair aan voor anderen zorgen.

'Dat klopt, ze kiezen echt met hun hart voor dit werk. Het raakt me nog steeds als ik mensen die in zorg werken hoor praten over hun werk: over hoe ze met de ouderen bezig zijn en hoe ze alles op alles zetten om de kleinste dingen te doen die de kwaliteit van leven van de bewoners te bevorderen.

Het is makkelijk om te zeggen dat je goed voor jezelf moet zorgen. Het zou beter zijn om de omgeving zo in te richten dat het makkelijk wordt om voor jezelf te zorgen of dat de omgeving je actief helpt om goed voor jezelf te zorgen.'

Je hebt twee leerstoelen en de werkdruk in de academie is ook niet de minste. Hoe zorg jij voor jezelf?

'Ik doe mijn best om het goede voorbeeld te geven. Maar ik vind het ook lastig, daar ben ik eerlijk in. Mensen moeten vooral niet denken dat ik het allemaal fluitend doe. Ik heb een

dochter van bijna 8 die ook aandacht van mij vraagt en die ik natuurlijk erg graag aandacht geef. Mijn agenda zit vaak overdag vol, maar in de avonden werk ik niet.

Nu met het nieuwe hybride werken is het combineren van twee banen op twee plekken wel een stuk makkelijker geworden. Maar er komen ook nieuwe uitdagingen. Ik reisde dagelijks met de trein van en naar het werk; de reflectietijd die dat gaf is nu verdwenen. Het afschakelen moet nu wat sneller. Ik probeer ook echt het overwerken te beperken tot het moment dat het echt nodig is, bijvoorbeeld bij een subsidie-deadline of als iets in de soep gelopen is. Gelukkig is dat maar een paar keer per jaar; ik kan in alle eerlijkheid zeggen dat ik 's avonds mijn laptop bijna nooit openklap.

> 'Mensen die vol hart voor de zaak zichzelf voorbij dreigen te lopen, moeten geholpen worden.'

Ik probeer ook te kijken wanneer ik de energie heb om te werken. Ik ben 's ochtends het scherpst, dus dan doe ik mijn denkwerk. Ik probeer afspraken zoveel mogelijk in de middag te plannen.

Vandaag is dat echter faliekant mislukt. Ik had de hele ochtend tot zojuist online overleggen en ik heb niet eens een pauze gehad. Ik heb snel tussendoor even een cracker gegeten. Dus vandaag heb ik gefaald in mijn eigen gezond werken. Maar dat ga ik morgen meteen inhalen: dan begin ik de dag met een lange wandeling en ook vanavond zoek ik de frisse lucht nog even op. Zo zorg ik dan toch nog goed voor mezelf.' <