



ProgresZorg – opstellen van beleid en draagvlak in het team

Hoe zorg je in een kleinere organisatie voor draagvlak voor rookvrije zorg? Het opstellen van het beleid en het maken van afspraken met het team over de uitvoering gaan dan meestal hand in hand. [ProgresZorg](#) in Groningen laat zien hoe je dit kunt doen. Eigenaresse Manisha Maduro vindt het belangrijk dat haar medewerkers een rookvrije werkplek hebben en haar cliënten in een gezonde omgeving wonen. Zij wil haar organisatie graag rookvrij hebben en heeft al een rookvrij-beleid opgesteld

Dit is een mooi voorbeeld van [pijler commitment van rookvrije zorg](#). Want zonder commitment geen succesvolle rookvrije zorg.

Maar hoe ga je verder in dit proces?

Welke stappen zet je om het beleid ook in de praktijk uit te voeren?

Hoe worden medewerkers en cliënten meegenomen in het belang van rookvrije zorg?

Hoe ontkracht je bestaande mythes?

Dan is communicatie heel belangrijk. De [pijler communicatie van rookvrije zorg](#) helpt daarbij.

Progreszorg heeft ervoor gekozen om het team te betrekken door ze meer kennis en informatie te geven. Hiervoor is een bijeenkomst voor de medewerkers georganiseerd waarbij een deskundige aanjager rookvrije zorg een presentatie geeft. Zo gaat ProgresZorg stap voor stap alle pijlers van rookvrije zorg langs om te kijken wat er nog nodig is om rookvrij-beleid in de praktijk te brengen.

Dit zorgt voor draagvlak bij alle medewerkers als in de volgende stap het rookvrije beleid gaat worden uitgevoerd.

