



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

AO VVT

**Samen voor
goed werk**



over morgen



over morgen

Resultaten onderzoek naar niet-deelnemende zorgmedewerkers via IZZ ledenpanel



Doel onderzoek onder niet-deelnemende zorgmedewerkers

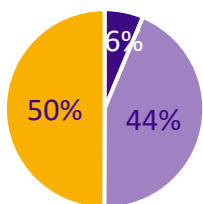


over morgen

Inzicht krijgen in:

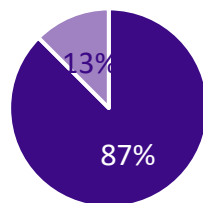
- In hoeverre leeft het vraagstuk over de toekomst van de zorg en duurzame inzetbaarheid onder medewerkers in de VVT en in hoeverre zijn medewerkers hier zelf al mee bezig;
 - Wat wordt er al gedaan op het gebied van de toekomst van de zorg en duurzame inzetbaarheid;
 - Waar hebben medewerkers behoefte aan op het gebied van de toekomst van de zorg en duurzame inzetbaarheid.
-
- Inzicht is verkregen met een vragenlijst onder VVT medewerkers via het Ledenpanel van IZZ (N= 64)

Leeftijd



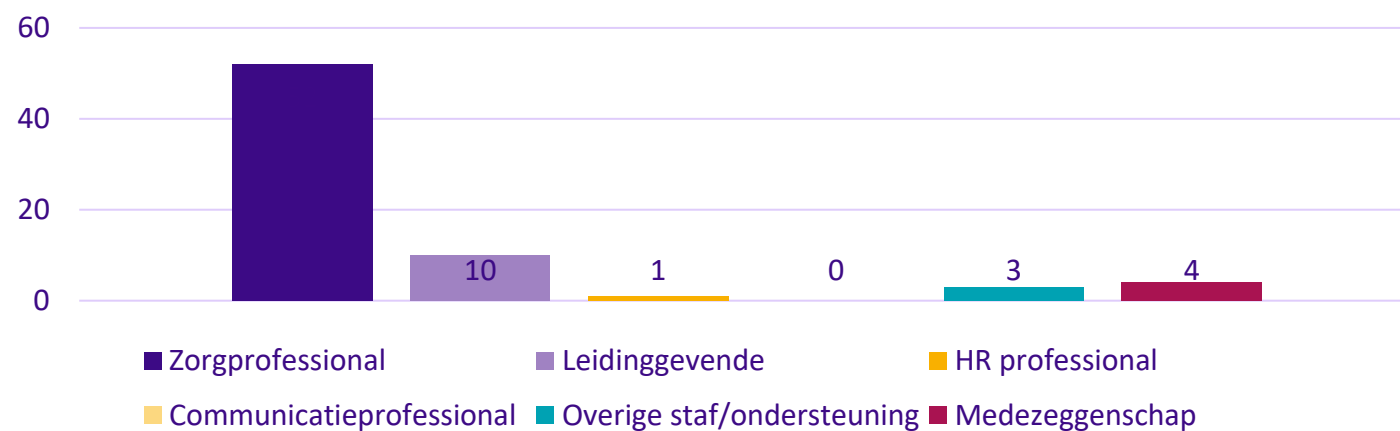
■ <36 jaar ■ 36-55 jaar ■ >55 jaar

Geslacht



■ Vrouw ■ Man

Functie (aantal)*



■ Zorgprofessional ■ Leidinggevende ■ HR professional
■ Communicatieprofessional ■ Overige staf/ondersteuning ■ Medezeggenschap

Highlights – niet-deelnemende zorgmedewerkers (vragenlijst)



Verandervermogen

1. Medewerkers in de VVT maken zich zorgen over de toekomst van de zorg, met name of er in de toekomst voldoende zorgverleners zijn die patiënten/cliënten kunnen helpen en over de kosten.
2. Medewerkers zien het belang en voeren gesprekken over de zorg van de toekomst.
3. In de VVT wordt al meer gedaan ter voorbereiding op de toekomst van de zorg dan in andere zorgbranches, met name op technologie en inzet van mantelzorg/familie/anders opgeleiden.
4. Voor de zorg van de toekomst zijn meer personeel, innovaties en het aantrekkelijker maken van werken in de zorg nodig. Medewerkers zelf hebben nodig dat er naar ze wordt geluisterd, minder administratie en leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Duurzame inzetbaarheid

1. Medewerkers zijn bewust bezig met hun duurzame inzetbaarheid. Het werk is fysiek zwaar, daarom zijn flexibele werkuren en hulpmiddelen nodig. Daarnaast zijn een gezonde werk-privé balans en eigen regie belangrijk.
2. Ruim de helft van de deelnemers geeft aan dat de organisatie ondersteuning biedt voor duurzame inzetbaarheid, daarvan maakt de helft gebruik. Het is echter onduidelijk wat het concreet oplevert. Het programma Over Morgen is onbekend bij medewerkers (zowel het programma als de onderdelen).

Interventies

1. Interventies voor duurzame inzetbaarheid over verandervermogen zijn succesvol wanneer het gedragen wordt door medewerkers en er aandacht is voor borging.

Resultaten niet-deelnemende zorgmedewerkers



over morgen



IZZ Is Zorg
voor de Zorg

Veranderingen en de toekomst van de zorg



over morgen

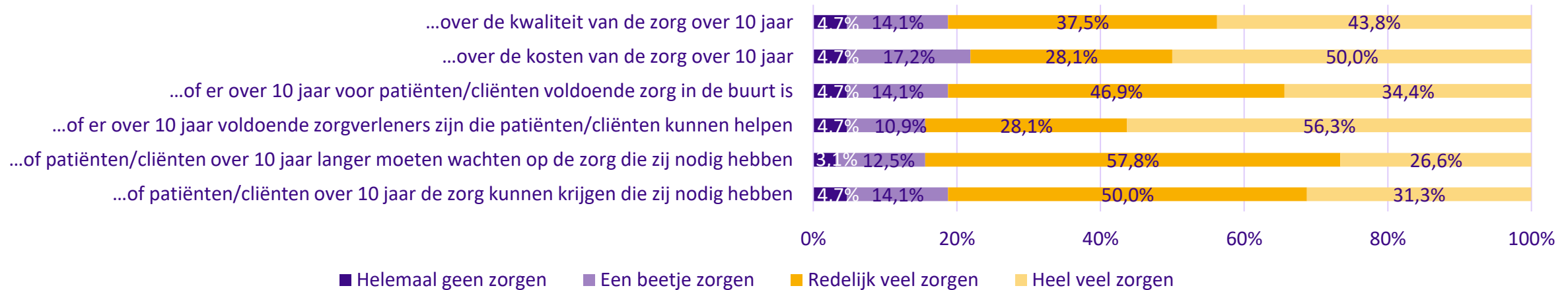


**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Medewerkers in de VVT maken zich zorgen om de toekomst van de zorg. Zij zijn met name bezorgd of er in de toekomst voldoende zorgverleners zijn die patiënten/cliënten kunnen helpen en over de kosten van de zorg in de toekomst.



In hoeverre maak jij je zorgen...



“Er is nu al een tekort aan personeel waardoor de cliënt vaak niet de zorg krijgt die hij nodig heeft. Ook komen cliënten slechter binnen waardoor de zorgvraag groter is.”

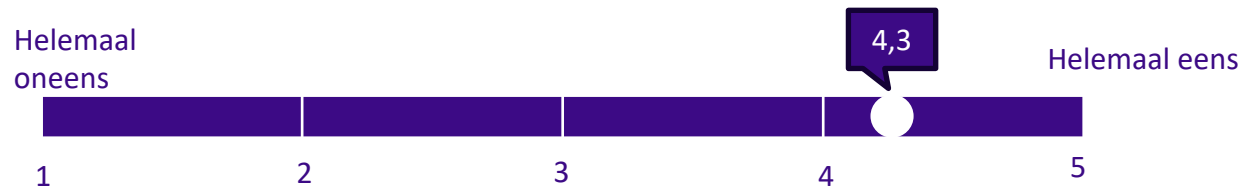
Toelichtingen:
Er is nu al tekort aan personeel
De zorgswaarte neemt toe
Er zijn zorgen over de instroom van nieuwe medewerkers
Slechte ervaringen met ZZP'ers
Technologie en innovatieve oplossingen zijn nodig

“Het werk dat 's morgens met vier collega's gedaan werd, wordt nu regelmatig met één minder gedaan, zo ook in de avonden. Door dit en wisselende zzp'ers wordt de basis zorg gedaan, maar er is weinig tijd voor persoonlijke aandacht.”

Medewerkers zien het belang om met veranderingen voor de toekomst van de zorg bezig te zijn.



Stelling: ik vind het belangrijk om bezig te zijn met veranderingen in mijn werk, die nodig zijn om ook in de toekomst zorg te kunnen blijven leveren.



“We leven ook in het nu en de cliënten begrijpen het niet. Meer betrokkenheid en tijd om mee te denken voor diegene die willen en kunnen van de werkvloer.”

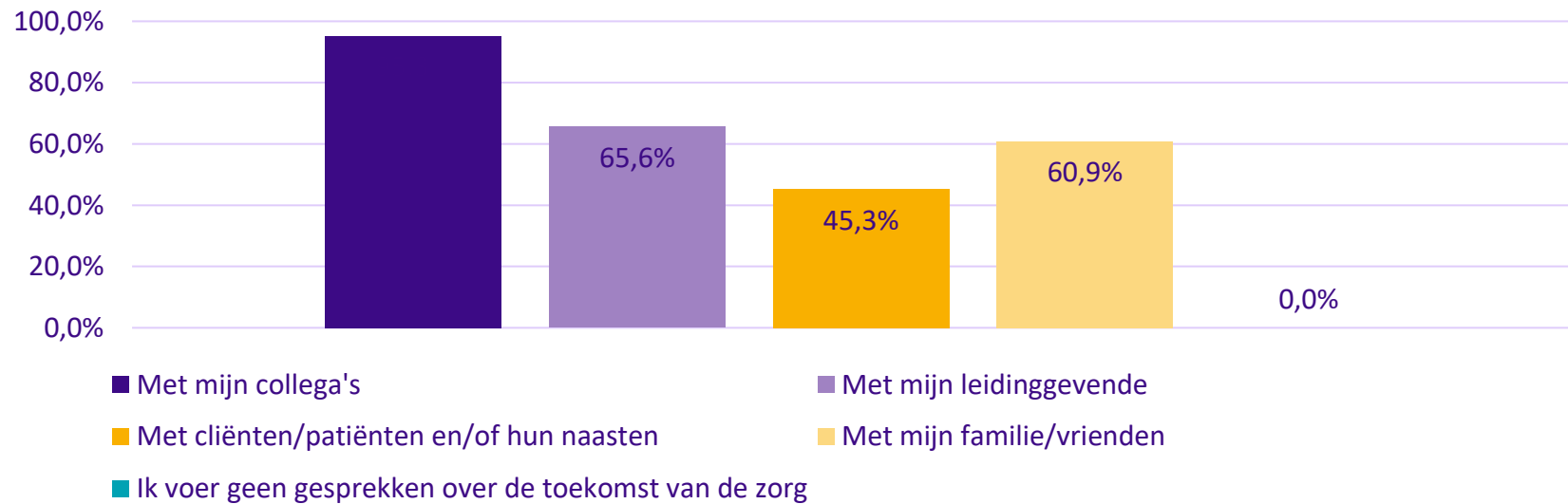
“Technologie en zorgprofessionals aangevuld met slimme oplossingen toepassingen.”

“We moeten niet wachten tot de toekomst er is, nu al zorgen dat we ons voorbereiden, dat betekent anders kijken naar zorg.”

Medewerkers in de VVT voeren al gesprekken over de toekomst van de zorg, met name met collega's, leidinggevenden en familie/vrienden.



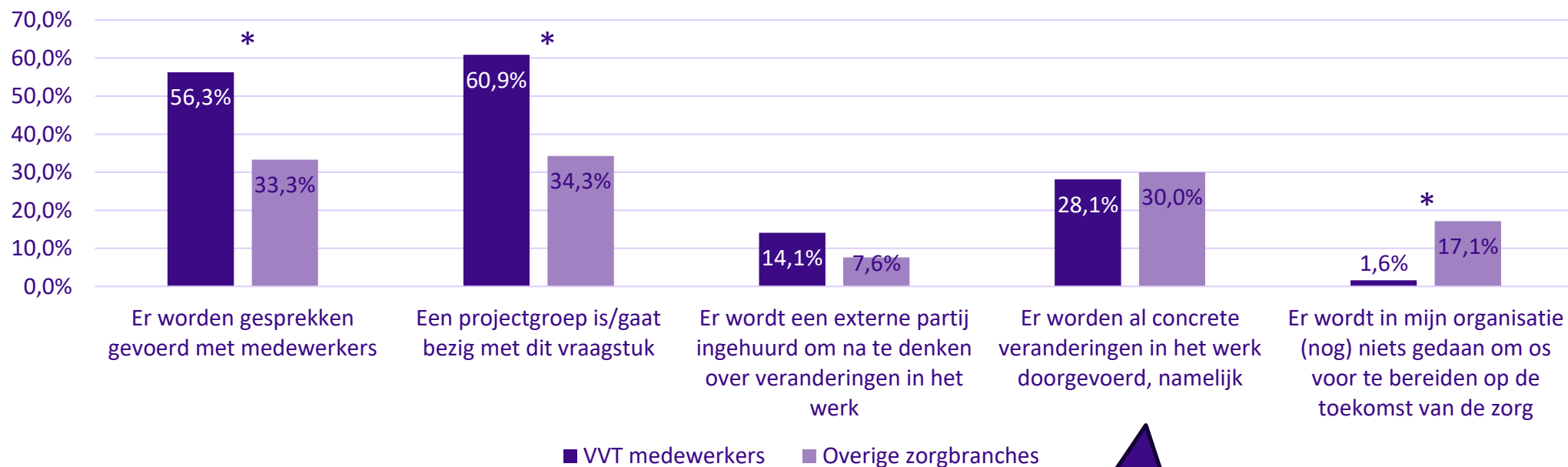
Met wie voer jij gesprekken over de toekomst van de zorg?



In de VVT wordt al meer gedaan ter voorbereiding op de toekomst van de zorg dan in andere zorgbranches, met name op technologie en inzet van mantelzorg/familie/anders opgeleiden



Wat gebeurt er in jouw organisatie om jullie voor te bereiden op de toekomst van de zorg?



* Significant verschil tussen VVT en overige zorgbranches

- Inzet van technologie en innovatie
- Inzet van mantelzorg, anders opgeleiden, familieparticipatie



IZZ Is Zorg voor de Zorg

Medewerkers worden belemmerd door tijdsdruk en personeelstekort en collega's en/of cliënten die niet willen/kunnen veranderen



Welke belemmeringen ervaar je om veranderingen in je werk rondom de zorg van de toekomst door te voeren?

- Tijdsdruk en personeelstekort (teveel moeten in te korte tijd)
- Collega's die niet willen / kunnen veranderen, blijven vasthouden aan oude patronen
- Cliënten/familie die het moeilijk vinden om te veranderen

"De buiten wereld en familie hebben een totaal ander beeld. Dit bespreken we en we stellen elkaars verwachtingen bij van wat kan en wat niet kan"

"De cultuur van de zorgmedewerkers zelf! Veel collega's houden vast aan 'vroeger', en dat belemmert veranderingen."

"Personeelstekort en met minder hetzelfde bereiken. Daarnaast is er geen tijd voor andere activiteiten of projecten. We zijn enorm druk met hoofd boven water houden om de veiligheid voor zorgpersoneel en cliënten te bieden er is veel crisis en veel agressie."



IZZ Is Zorg
voor de Zorg

Voor de zorg van de toekomst zijn meer personeel, innovaties en het aantrekkelijker maken van de zorg nodig. Medewerkers zelf hebben nodig dat er naar ze wordt geluisterd, minder administratie en leeftijdsfasebewust personeelsbeleid



Als alles mogelijk is, wat is dan volgens jou nodig om in de toekomst zorg te kunnen blijven leveren aan patiënten/cliënten?

- Meer personeel
- Zorg aantrekkelijker maken (salaris, werkdruk verlagen)
- Innovaties

Wat heb jij zelf nodig om in de toekomst zorg te kunnen blijven leveren aan patiënten/cliënten?

- Meer waardering, luisterend oor
- Eigen regie en vertrouwen krijgen, meer luisteren naar zorgmedewerkers
- Minder administratie en regelgeving
- Leefstijdsfase bewust personeelsbeleid (ouderen hebben het zwaar)

“Het is mogelijk!!! Wat het belangrijkste is, is de mindset van zorg medewerkers, met handen op de rug met stimulerend naar cliënten dan komen we er echt wel!! Stop met dingen doen die niet nodig zijn!!”

“Laat verpleegtechnische handelingen en complexe zorg waar ze horen, bij verpleegkundigen. Echter zet lager geschoold personeel of zelfs mantelzorgers anders, meer ondersteunend in zonder drang en dwang.”

“Genoeg eigen regie. Tijd om met de cliënt te praten, vertrouwen te krijgen en zo een verandering te kunnen bewerkstelligen.”

“Vertrouwen door zorgverzekeraars in mijn professionaliteit. Dit ervaar ik wel door mijn huidige werkgever [...]. Deze organisatie heeft mijn werk vreugde weer terug geven in de zorg.”

Duurzame inzetbaarheid



over morgen

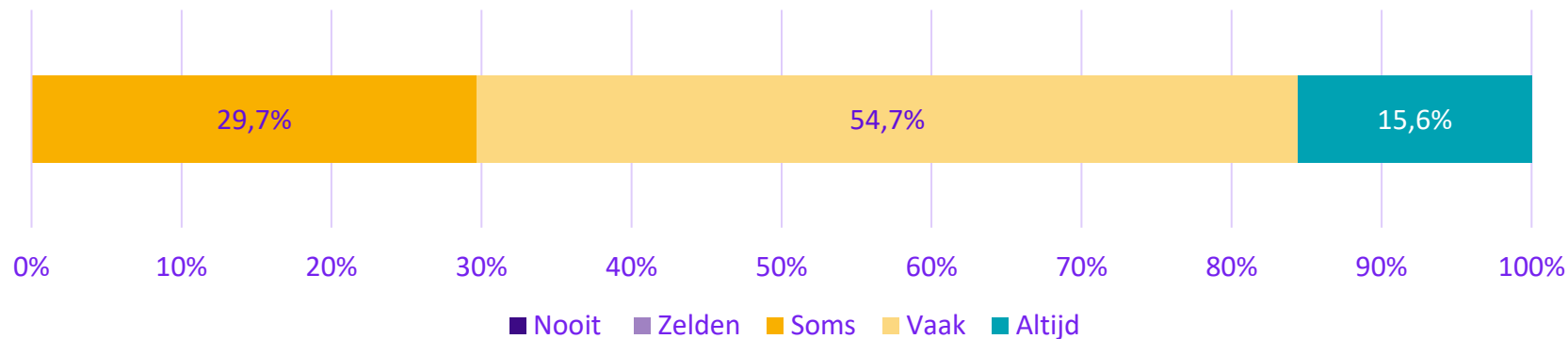


**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Medewerkers zijn zelf bezig met hun duurzame inzetbaarheid, er is met name behoefte aan flexibele werkuren



Denk jij vaak na over hoe je je werk gezond en tot aan je pensioen kunt blijven doen?



Wat heb jij nodig om je werk gezond en tot aan je pensioen te kunnen blijven doen?

- Flexibele werkuren (werk is zwaar, vooral voor oudere werknemers)

Het werk is fysiek zwaar, daarom zijn flexibele werkuren en hulpmiddelen nodig. Daarnaast zijn een gezonde werk-privé balans en eigen regie op het werk belangrijk.



Wat heb jij nodig om je werk gezond en tot aan je pensioen te kunnen blijven doen?

- Flexibele werkuren, minder uren kunnen werken, eerder stoppen (werk is zwaar, vooral voor oudere werknemers)
- Meer personeel
- Meer en de juiste hulpmiddelen
- Gezonde werk-privé balans en roosters
- Eigen regie op en autonomie in het werk

“Rustige afbouw in uren per week richting moment van pensioen.”

“Meer hulpmiddelen, meer collega’s en lagere werkdruk”

Wat belemmert jou om je werk gezond en tot aan je pensioen te kunnen blijven doen?

- Hoge werkdruk
- Fysieke zwaarte van het werk en fysieke klachten

“Lichamelijke klachten zoals schouder en polsklachten Maar ook de zorgzwaarte die steeds hoger komt te liggen van cliënten, de werkdruk die je ervaart doordat er minder personeel aan het bed is.”

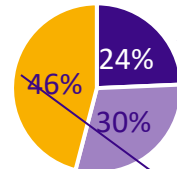
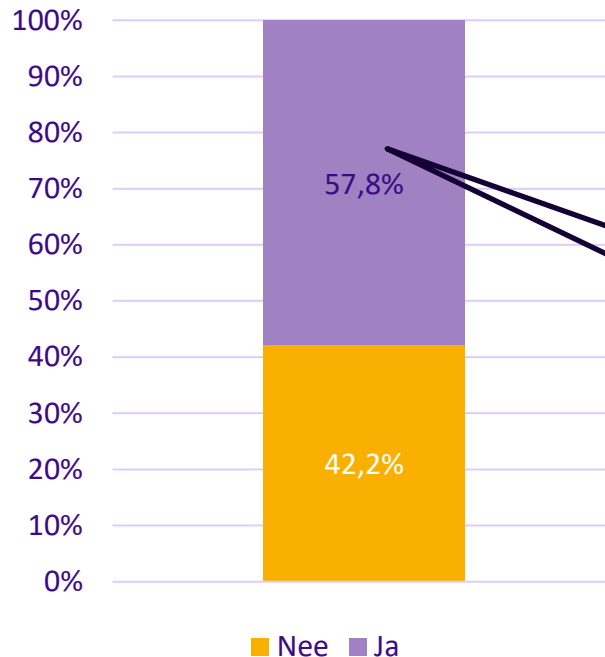
Organisaties bieden met name trainingen, coaches en vitaliteitsprogramma's. De helft van de medewerkers die ondersteuning krijgt, maakt hier ook gebruik van. Effecten zijn onduidelijk.



Biedt jouw organisatie ondersteuning voor duurzame inzetbaarheid?

Heb je wel eens gebruik gemaakt van ondersteuning?

Wat heeft het je opgeleverd?



■ Ja, regelmatig ■ Ja, een enkele keer ■ Nee

- Trainingen, coaches, persoonlijke gesprekken
- Vitaliteitsprogramma's

- Nog niet zo veel
- Inzicht

Waarom heb je er geen gebruik van gemaakt?

- Niet nodig/niet van toepassing
- Nog niet voldoende in verdiept

Wanneer zou je er wel gebruik van maken?

- Als ik het nodig heb



over morgen



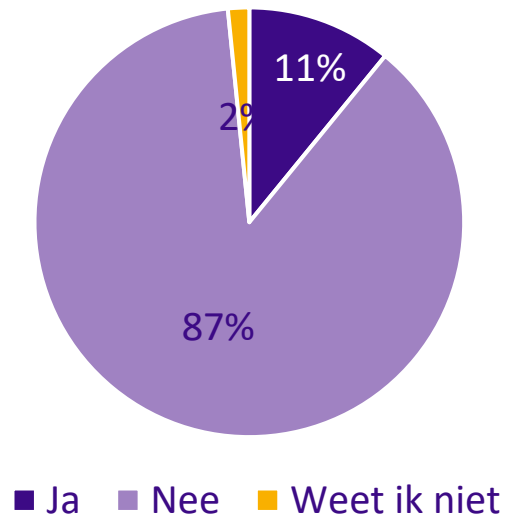
**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Bekendheid programma Over Morgen

Het programma Over Morgen is niet breed bekend bij VVT medewerkers.



Ben je bekend met het programma Over Morgen?



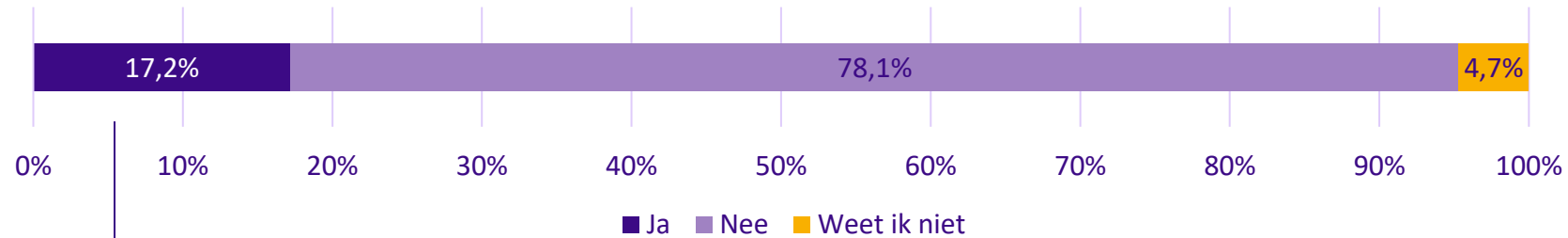
Degene die het programma kennen en hebben deelgenomen (n=2), hebben de theatervoorstelling gezien.

“Hierna zijn we met medewerkers in gesprek gegaan en dat leverde mooie inzichten op waarmee we aan de slag zijn gegaan”

Er wordt niet veel gebruik gemaakt door medewerkers van aanbod op het gebied van verandering of duurzame inzetbaarheid



Heb je aan andere trainingen of workshops meegedaan? Op het gebied van de toekomst van de zorg of duurzame inzetbaarheid?



- Film zorg voor morgen
- Gezond naar pensioen
- Beeldbellen
- Omgaan met stress
- GoodHabitZ en workshops (o.a. overgang)
- Reablement

Aanbod is succesvol wanneer het gedragen wordt door medewerkers en er aandacht is voor borging



Wat maakt volgens jou een training of interventie voor de toekomst van de zorg of duurzame inzetbaarheid succesvol?

- Breed draagvlak en gedragen door medewerkers
- Continue aandacht voor de borging
- Luisteren en praten met mensen op de werkvloer

“De continue aandacht hiervoor (borging). Het niet zien als eenmalige interventie.”

“Luisteren en praten met mensen op de werkvloer. Niet de mensen op kantoor die werken met boeken en analyses maken.”

“Als de training zo interessant is dat je al je collega's kan motiveren om ook naar de training te gaan.”