



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**



over morgen



over morgen

Resultaten onderzoek naar impact theatervoorstelling



Doel onderzoek theatervoorstelling

Inzicht krijgen in:

- Wat vond men van de voorstelling
- Op welke wijze is er vervolg gegeven aan de voorstelling en wat het effect hiervan is
- Is er behoefte aan een speelfilm Mag ik je kussen.

Doelgroep:

- Vragenlijst onder zorgmedewerkers die de voorstelling hebben gezien (n=681)
- Vragenlijst onder contactpersonen van organisaties die de voorstelling hebben gezien (n=31)
- Diepte-interviews met organisaties (bestuur/contactpersoon van twee organisaties, één organisatie volgt nog)
- Groepsgesprek met vier organisaties

Highlights vragenlijst zorgmedewerkers

- Voorstelling heeft indruk gemaakt en wordt aanbevolen aan andere zorgmedewerkers;
- De voorstelling voelt als een hart onder de riem voor medewerkers en heeft ook het belang laten zien van het voeren van het gesprek over de toekomst van de zorg;
- Organisaties hebben naar aanleiding van de voorstelling gesprekken gevoerd met medewerkers en het thema ingebed in projecten rond het thema (informele zorg, passende zorg etc.);
- Dit heeft meer bewustwording over het thema opgeleverd;
- medewerkers luisteren nu nog meer naar cliënten en familie en ook collega's;
- Ook denken ze meer na over hun eigen situatie;
- Om het gesprek te blijven voeren in organisaties is herhaling nodig, moeten medewerkers betrokken blijven en dit vraagt heldere communicatie.

Highlights vragenlijst zorgorganisaties

- De voorstelling raakt, draagt bij aan de bewustwording van het belang van het gesprek over de toekomst en heeft bijgedragen aan het op gang brengen van het gesprek over de toekomst van de zorg in zorgorganisaties;
- Acties hebben bewustwording gecreëerd en gesprek op gang gebracht. De voorstelling is ingebed in strategieën en het heeft saamhorigheid opgeleverd;
- De voorstelling is relevant voor een breder publiek, niet alleen voor zorgorganisaties. Ook voor burgers, familie, vrijwilligers, gemeenten, etc.;
- Om het gesprek te blijven voeren binnen zorgorganisaties is het belangrijk dat **bestuurders** aanjagen, **zorgprofessionals** actief worden betrokken, **communicatie** het levend houdt en **ondersteunende diensten** faciliteren;
- In een vervolg op de voorstelling is het waardevol dat een breder publiek wordt bereikt en dat de boodschap hoopvol, optimistisch en oplossingsgericht is (met praktische voorbeelden).

Highlights interviews en focusgroep met zorgorganisaties

- Voorstelling was echt een ode aan de zorgmedewerker, heel herkenbaar en professioneel acteerwerk;
- De voorstelling past bij de meeste organisaties goed in de lopende activiteiten en strategie rondom de toekomst van de zorg. Iets gezamenlijk gezien hebben, geeft gespreksmateriaal;
- Betrokkenheid van medewerkers en teamleiders is cruciaal voor verandering;
- Er is gebruik gemaakt van andere middelen uit het programma om het gesprek te blijven voeren. Zoals filmpjes, hoe dan toolkit, gesprekskaarten, bankje etc. Er is behoefte aan korte filmpjes (max 30 sec);

Verbeterpunten

- De voorstelling was voornamelijk herkenbaar voor medewerkers in de thuiszorg, minder voor intramurale medewerkers;
- De voorstelling mag meer perspectief voor de toekomst bieden (prikkelen en inspiratie geven om echt over de toekomst na te denken), het was nu vooral een voorstelling waar medewerkers zich in herkennen, het is dan lastiger om het gesprek over verandering te voeren en hier ideeën voor te bedenken;
- Stigmatiserend voor particuliere zorg en het donkere meisje met financiële problemen.

Highlights verkenning speelfilm

Is er behoefte aan een speelfilm?

- Ja! Organisaties zijn enthousiast.
- Organisaties zijn in staat om zelf de speelfilm in te zetten zonder ondersteuning (fijn dat financiën en het maken van de film zijn geregeld).
- Organisaties geven aan dat heel Nederland de film zou moeten zien. Het is een maatschappelijk vraagstuk, waarin een breed netwerk betrokken is. Impact is groter als de integraliteit aan de orde blijft.
- Eén organisatie geeft aan dat een film goed gebruikt kan worden bij de onboarding van medewerkers.

Randvoorwaarden

- Het doel dat je wilt bereiken met de film moet heel helder zijn.
- De film moet perspectief bieden voor medewerkers. Het moet triggeren om innovatief te denken in mogelijkheden en oplossingen, perspectief op de toekomst bieden.
- Verdiepende lagen in de voorstelling toegankelijker maken.
- Positieve insteek (maar niet moralistisch)
- De film moet zich richten op het hele netwerk (bewoner, medewerker, naasten, huisartsen, etc.)
- Je wilt er bepaalde momenten of fragmenten uit kunnen pakken.
- Met humor en luchtigheid.

Highlights verkenning speelfilm

Er ontstaat een idee van een serie in plaats van speelfilm:

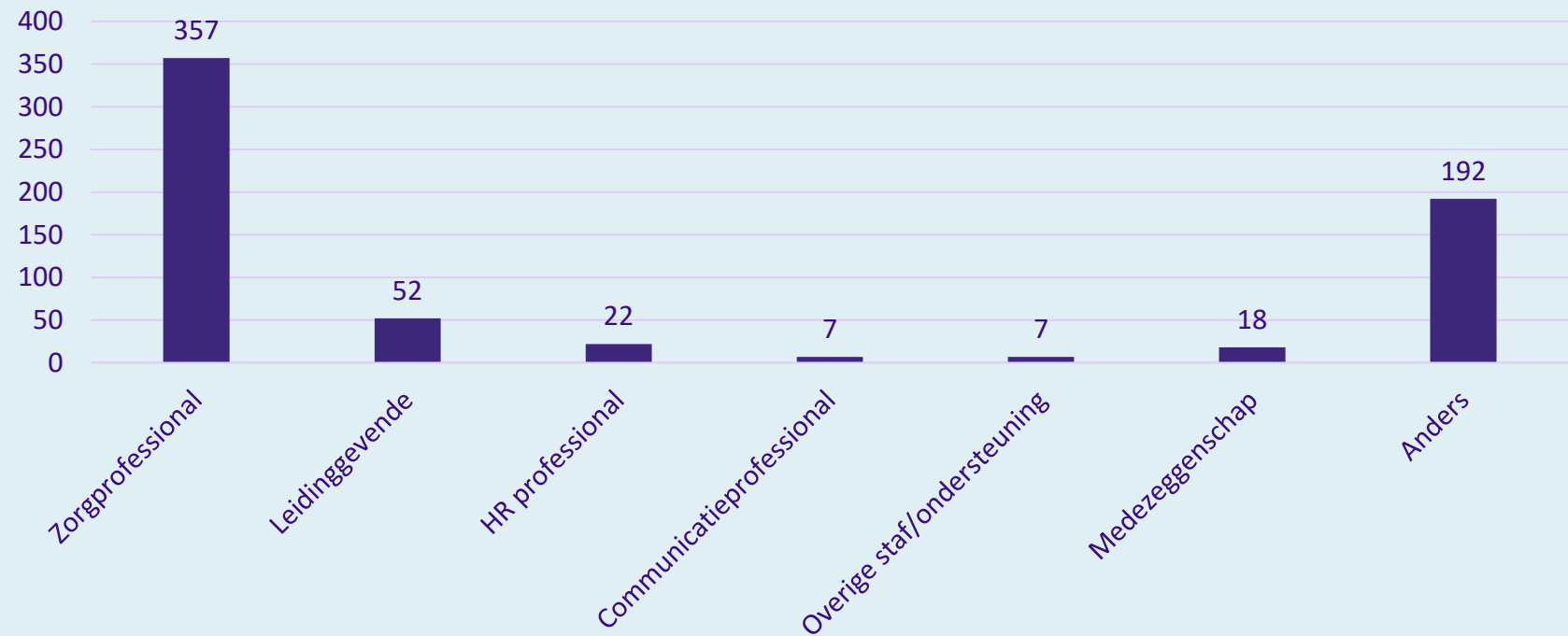
- 20 minuten per aflevering. Dan kan het makkelijker worden ingebed in de organisatie, bijv. tijdens team overleggen, 1,5 uur is dan te lang.
- Als organisatie kun je dan acties koppelen aan de afleveringen.
- “door de ogen van”: per aflevering een ander perspectief (een bewoner, mantelzorger, medewerker, huisarts, iets over technologie, etc.)



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Vragenlijst onder zorgmedewerkers die de
voorstelling hebben gezien

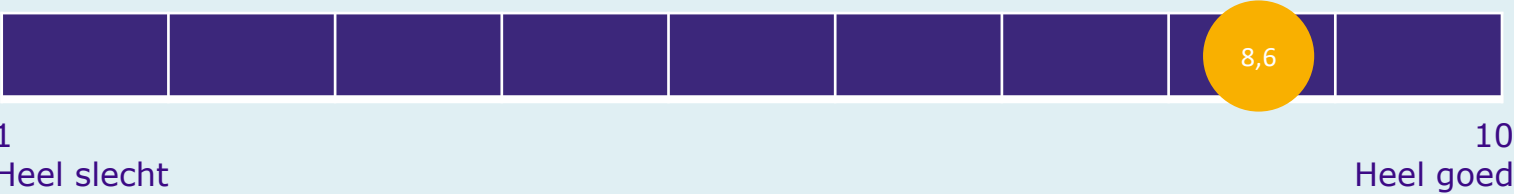
Functie (aantal respondenten)



Voorstelling heeft indruk gemaakt en wordt aanbevolen aan andere zorgmedewerkers

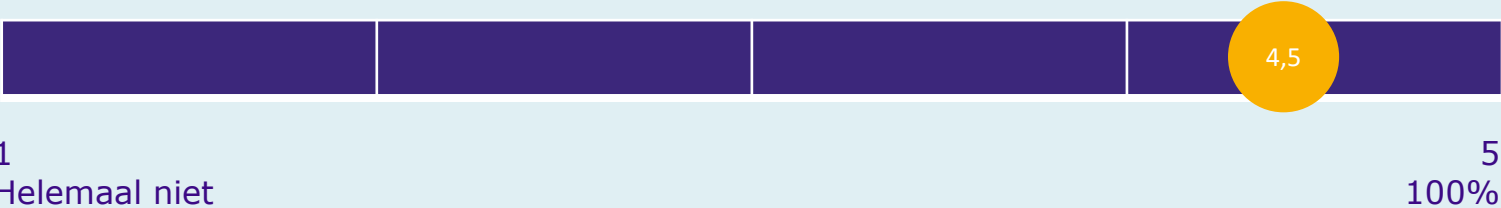


Welk rapportcijfer (1-10) geef je de voorstelling "Mag ik je kussen?"?



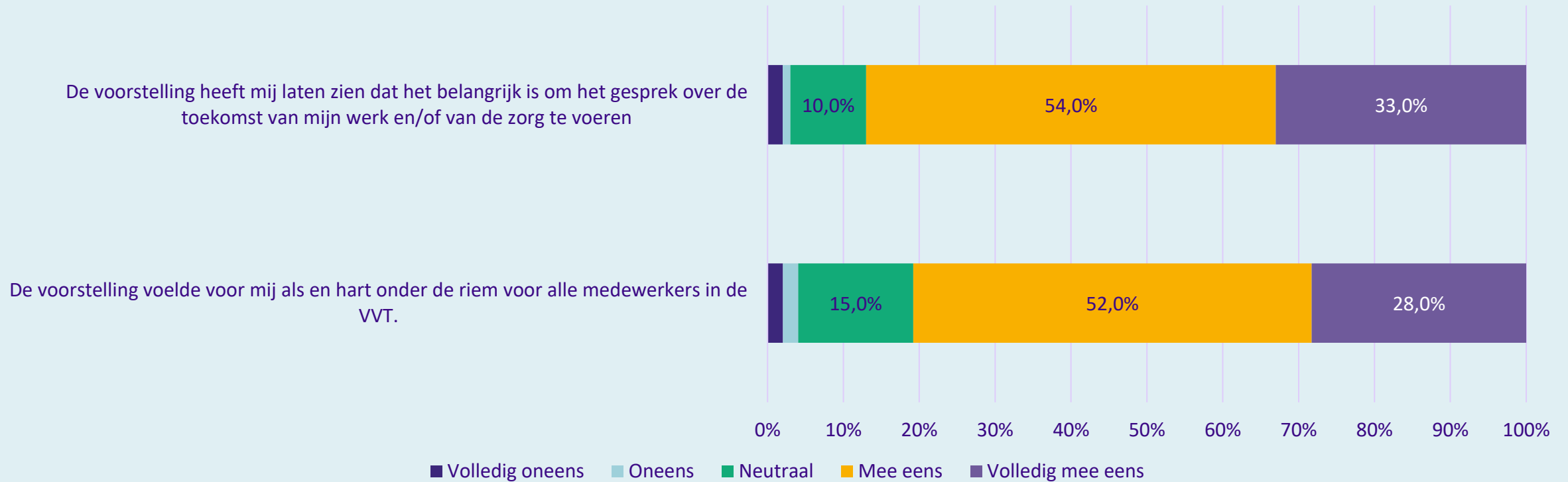
Aangrijpend, herkenbaar, realistisch, goed gespeeld

In hoeverre beveel je de theatervoorstelling aan andere medewerkers in de zorg aan?

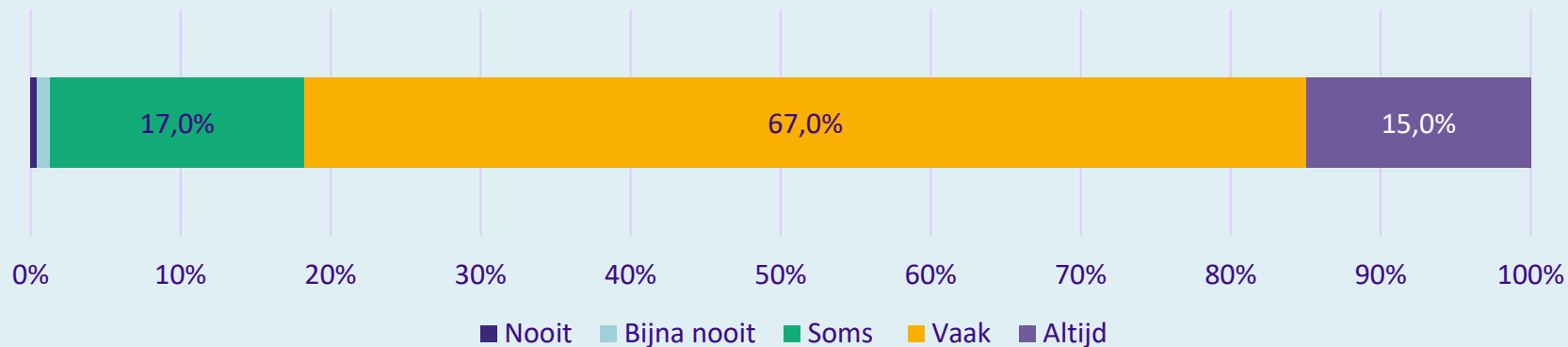


~Het is een indrukwekkende voorstelling, waarbij je de zorg van verschillende kanten ziet. Ik heb met een lach en een traan gekeken. Dat maakt ook dat ik het een voorstelling vind waar je geweest 'moet' zijn om het te begrijpen.~

De voorstelling voelt als een hart onder de riem voor medewerkers en heeft ook het belang laten zien van het voeren van het gesprek over de toekomst van de zorg



In hoeverre denk je na over de zorg in de toekomst?



Hoe heeft de voorstelling daaraan bijgedragen?

- Bevestiging van het belang van het onderwerp, heeft duidelijk gemaakt dat het anders moet
- Het thema is al onderdeel van het werk
- Eye-opener, inspiratie om er verder mee aan de slag te gaan

Organisaties hebben naar aanleiding van de voorstelling gesprekken gevoerd met medewerkers en het thema ingebed in projecten rond het thema; dit heeft meer bewustwording opgeleverd en medewerkers luisteren nu nog meer naar cliënten en collega's



over morgen

Wat heeft jouw organisatie gedaan naar aanleiding van de theatervoorstelling?

- Het komt terug in gesprekken (team overleggen)
- Ingebed of start van projecten (informele zorg, passende zorg, samen zorgen, als je het mij vraagt, positieve gezondheid, etc.)
- Kletsputten en andere materialen gebruikt

52% geeft aan dat de organisatie iets heeft gedaan naar aanleiding van de theatervoorstelling

Wat heeft het opgeleverd?

- Meer bewustwording
- Nadenken over je eigen situatie

Ben je iets anders gaan doen in je werk naar aanleiding van de theatervoorstelling?

- Meer luisteren naar de cliënten, hen nog meer centraal stellen
- Collega's in de gaten houden

27% is iets anders gaan doen naar aanleiding van de theatervoorstelling



IZZ Is Zorg
voor de Zorg

Om het gesprek te blijven voeren in organisaties is herhaling nodig, moeten medewerkers betrokken blijven en dit vraagt heldere communicatie



Wat is volgens jou nodig om in jouw organisatie in gesprek te blijven over de zorg van de toekomst?

- Communicatie
- Herhaling
- Medewerkers blijven betrekken
- Met elkaar in gesprek blijven (management en bestuur dat luistert naar inbreng van medewerkers, betrokkenheid toont)



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

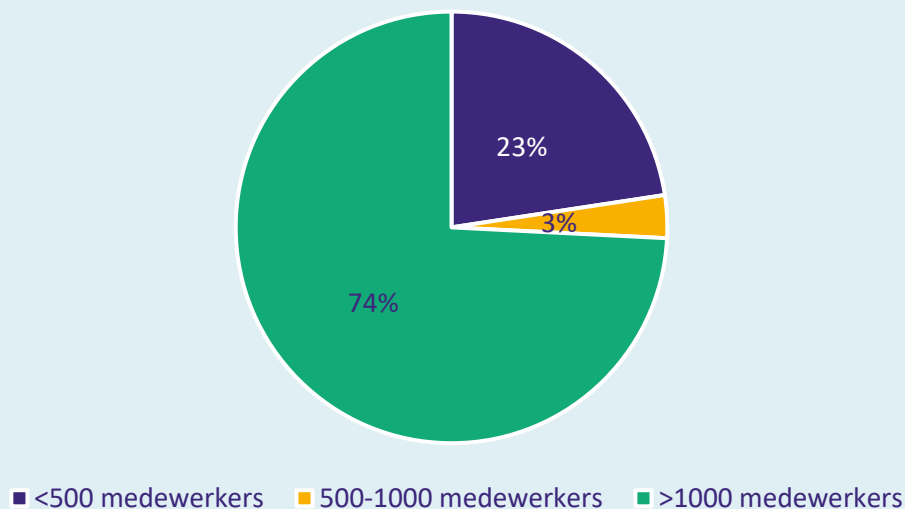


**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

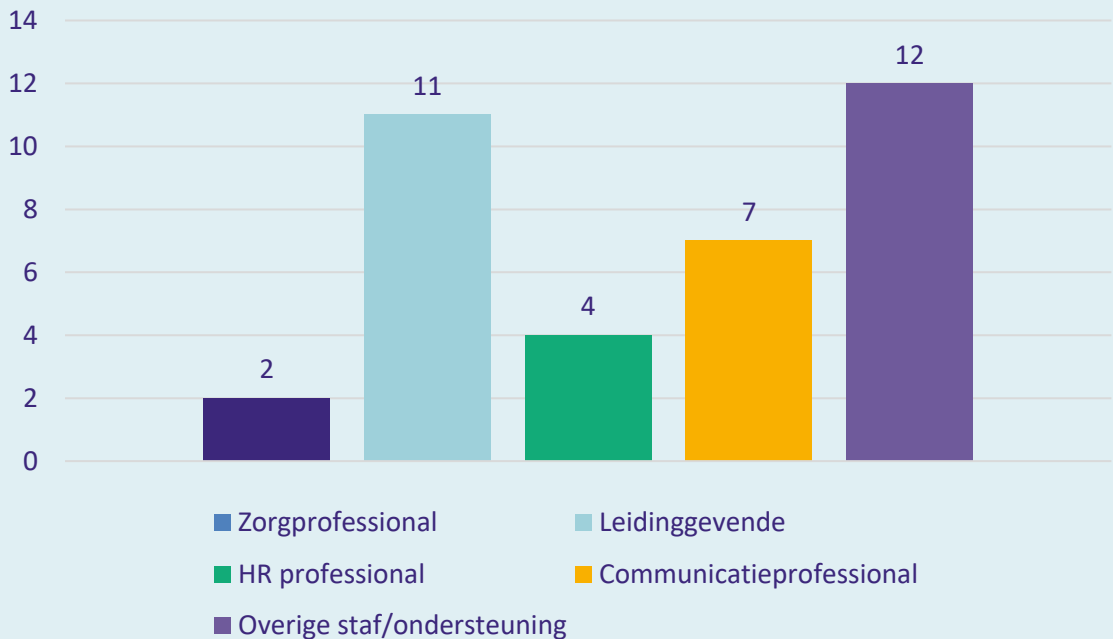
Vragenlijst onder contactpersonen
deelnemende zorgorganisaties

Aantal respondenten = 31 vanuit verschillende VVT organisaties

Uit hoeveel medewerkers bestaat jouw organisatie?



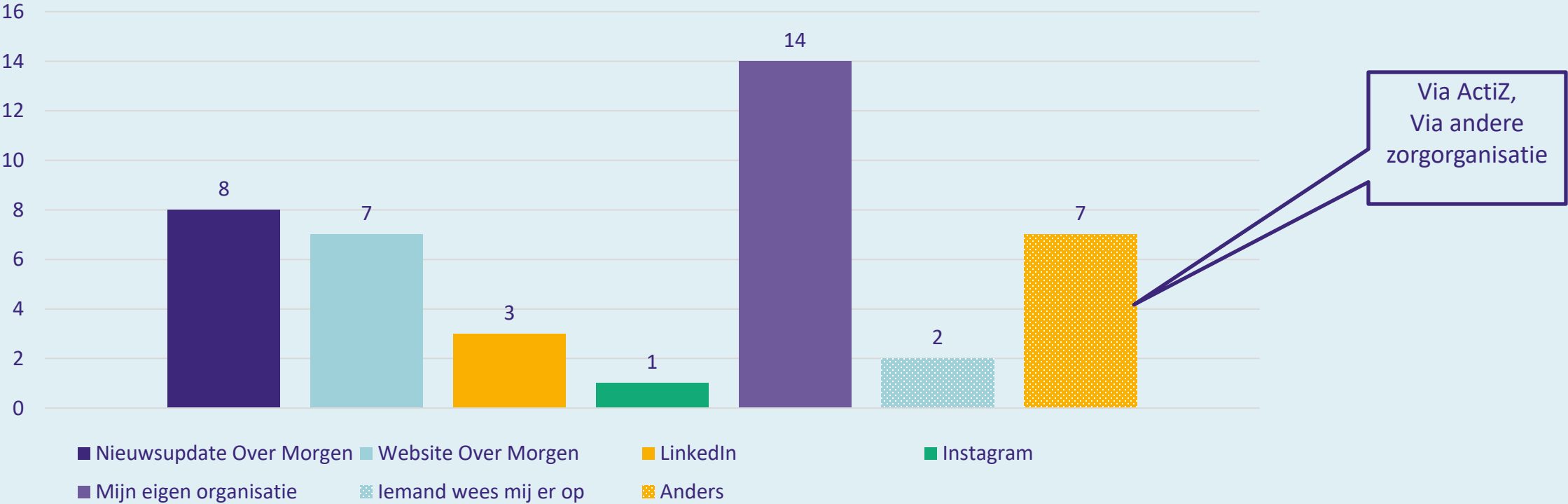
Functie (aantal)



De meeste mensen hebben via de eigen organisatie gehoord over de voorstelling



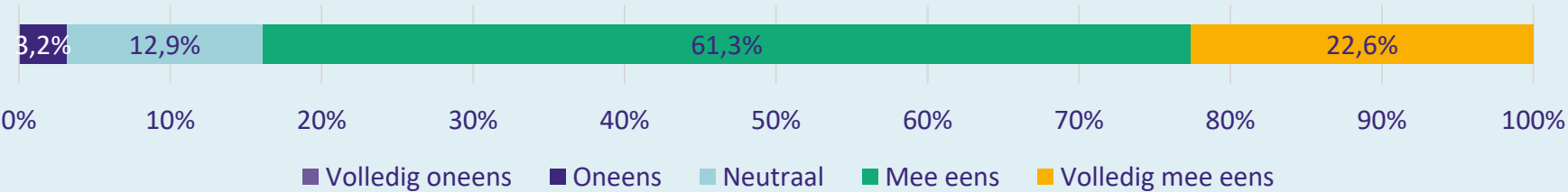
Hoe heb je destijds gehoord over de Theatervoorstelling?



De voorstelling voelde als een hart onder de riem en draagt bij aan het bewustzijn van het belang van het gesprek over de toekomst en wordt aanbevolen aan anderen



De voorstelling voelde voor mij als een hart onder de riem voor alle medewerkers in de VVT



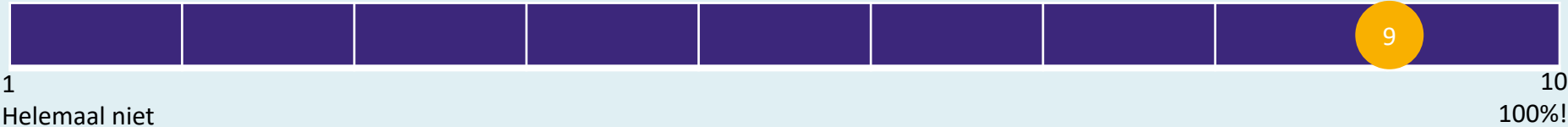
De voorstelling heeft mij bewust gemaakt van het belang om het gesprek over de toekomst van de zorg te voeren.



Toelichting: We waren ons er al wel van bewust binnen de zorg, maar er moet breder bewustzijn worden gecreëerd (landelijk, beleidsmakers, politiek, burgers, verzekeraars etc.)

“Het heeft mij vooral bewuster gemaakt van hoe dringend het is om gesprek met iedereen te voeren. Dus vooral buiten de zorg. Hoe houden we de (ouderen) zorg houdbaar? Welke rol speel je daar als mede burger zelf in? Wat is de rol van de gemeenschap? Hoe gaan we om met mantelzorg, bijvoorbeeld als familie maar ook werkgevers? Hoe kan een overheid dit ondersteunen en faciliteren met regelgeving. Wat kun je zelf doen om zo lang mogelijk zo gezond en zelfstandig mogelijk te blijven?”

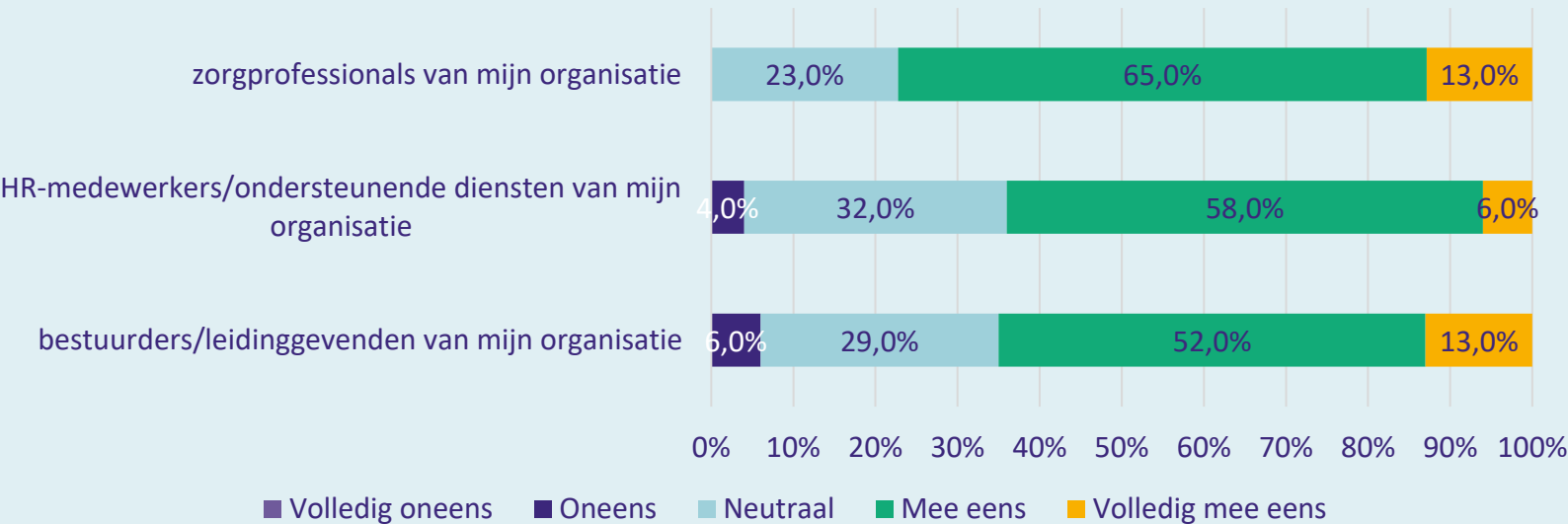
In hoeverre beveel je de theatervoorstelling aan andere medewerkers in de zorg aan?



De voorstelling draagt bij aan grotere bewustwording over de toekomst, vooral voor zorgprofessionals zelf



De voorstelling heeft een grotere bewustwording over de zorg in de toekomst opgeleverd onder...



“Deze bewustwording was al aanwezig bij het projectteam. Het maakt het wel mogelijk om in te haken op de voorstelling om het gesprek aan te jagen.”

“Ik denk dat het bewustzijn er al wel was, maar dat de noodzaak meer doorgedrongen is.”

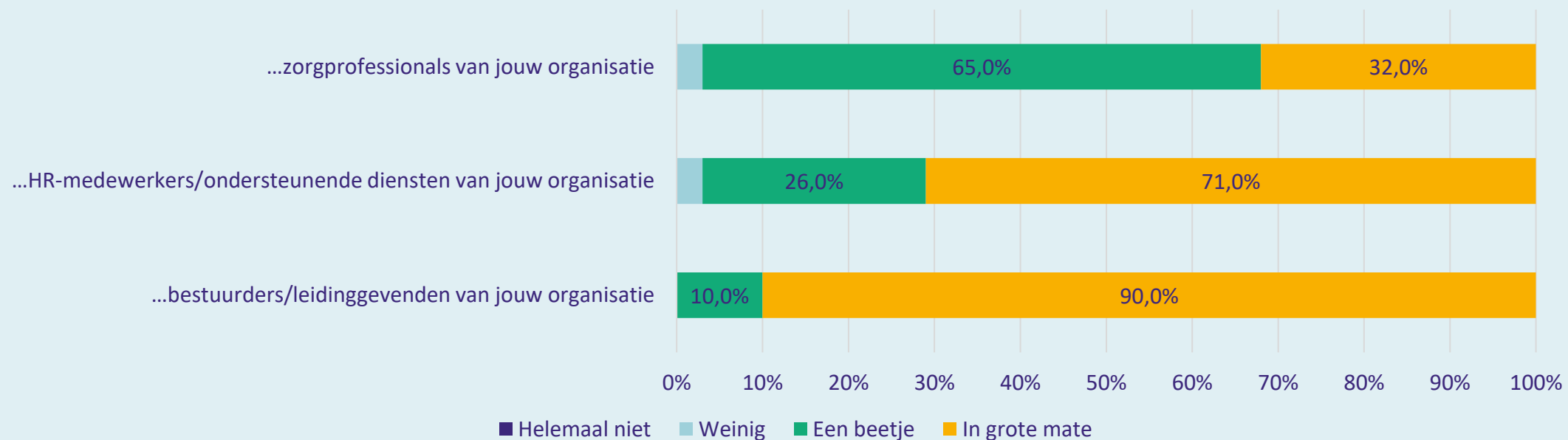
“Op zich weet iedereen het al wel, maar het kwam nu heel direct en confronterend terug.”



De verandering die nodig is leeft met name onder bestuurders/leidinggevenden van de organisaties



In hoeverre leeft de verandering die nodig is in de zorg onder...



“Bij onze organisatie is het onderdeel van de strategie. Medewerkers worden geschoold, maar het toepassen vindt met lastig. Het gesprek aangaan met de familie of juist binnen het team. Medewerkers weten het dus wel, maar vinden soms ook dat de organisatie maar hier iets aan moet doen.”

“De benodigde transitie is ingebed in onze meerjarenstrategie”

“Zorgprofessionals zien in het dagelijkse werk natuurlijk de problemen die zich voordoen. Bestuur, staf en ondersteuning zien de toekomst nadrukkelijker op zich afkomen. Het vraagt ook verandering van de zorgprofessionals en dat botst wel met hoe ze zelf graag zouden willen werken. Dat heeft wat meer tijd nodig.”



IZZ Is Zorg
voor de Zorg

Theatervoorstelling en bijbehorende materialen dragen bij aan het gesprek in de organisatie



over morgen

Wat heeft jouw organisatie naar aanleiding van de theatervoorstelling gedaan om op de werkvloer het gesprek te vervolgen over de toekomst van de zorg?

- Theatervoorstelling ingebed in programma's en projectgroepen over de toekomst van de zorg
- Gesprekskaartjes en andere materialen aangevraagd om het gesprek te voeren in de organisatie
- In formele (teamvergaderingen) overleggen wordt het gesprek gevoerd en ook informeel wordt het gesprek gevoerd



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Bestuurders moeten aanjagen, zorgprofessionals zijn actief betrokken, communicatie moet het levend houden en ondersteunende diensten faciliteren.



Wat was de rol van verschillende functies bij de vervolgacties?

De rol van de zorgprofessionals:

- Zij zijn onderdeel en worden actief betrokken in gesprekken
- Meedenken met oplossingen
- Training
- Delen van ervaringen

“Zijn zeer betrokken, gaan met cliënten en mantelzorgers het gesprek aan”

De rol van de bestuurders/managers:

- Aanjagen, initiëren, uitdragen strategie
- Zichtbaar zijn
- Faciliteren
- Koers uitzetten en medewerkers motiveren

“Uitdragen van de strategie, ruimte bieden om te experimenteren en monitoren.”

De rol van communicatie

- Levend houden via diverse kanalen
- Informeren

“Verbinden van mensen en informatie op een aantrekkelijke en toegankelijke wijze.”

De rol ondersteunende diensten (zoals HR)

- Aanwezig zijn, faciliteren
- Meedenken
- Vertalen in beleid (werven en behoud, processen stroomlijnen)

“Aandacht voor het onderwerp, maar meer op de achtergrond, als rode draad door de HR onderwerpen heen”



Acties hebben bewustwording gecreëerd en gesprek op gang gebracht. Ingebed in strategieën en het heeft saamhorigheid opgeleverd.



Wat was het effect van deze acties?

- Bewustwording
- Het gesprek op gang brengen
- Nieuwe kernwaarden gebaseerd op uitkomst van de gesprekken
- Verbinding en saamhorigheid

“Het gesprek over de toekomst lijkt meer op gang te komen. De gesprekskaartjes worden als een leuk gespreksvorm voor een toch wel moeilijk onderwerp beschouwd.”

“Een positief gevoel van verbondenheid, met elkaar de schouders eronder. Wij gaan dit samen aan. Onze nieuwe kernwaarden zijn op de uitkomsten van deze bijeenkomsten gebaseerd. Overigens is het vasthouden van deze boost niet altijd gemakkelijk. De waan van de dag speelt ons allemaal parten. Maar we willen met elkaar in gesprek blijven, ook de zorgprofessionals zelf geven dit aan. En dat doen we dus ook structureel.”

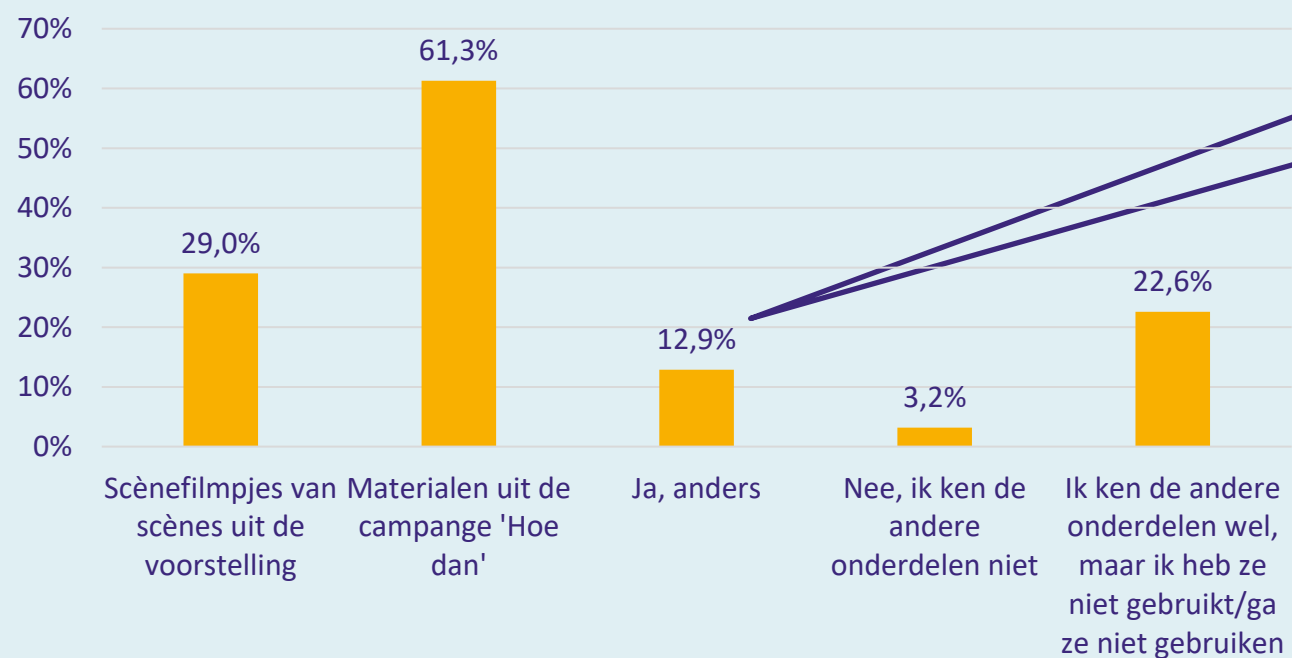


IZZ Is Zorg
voor de Zorg

Er is veel gebruik gemaakt van de materialen uit de 'hoe dan' campagne.



Heb je gebruik gemaakt van andere onderdelen van het programma Over Morgen om in gesprek te gaan met medewerkers?



- Kletspotten
- Layout van de plaatjes die passen bij de organisatie
- Gesprekskaartjes
- Training nagesprekbegeleiders



Strategie en continue aandacht zijn nodig om het gesprek te blijven voeren. Tijd, financiën en weerstand tegen verandering belemmeren.



Wat is nodig om het gesprek te blijven voeren?

- Continue aandacht / gesprekken blijven voeren
- Opnemen in jaarplannen/strategie
- Bredere publiekscampagne voor álle burgers (iedereen moet dit weten)
- Cijfers en demografische gegevens tonen (om urgentie aan te tonen)
- Leiderschap door het management

“Bewust loslaten van dingen die nu zo vanzelfsprekend overgenomen worden op het moment dat mensen bij ons komen wonen. Dus echt nog meer de focus op 'wat zit in het zorgpakket' wat kan iemand zelf, en waar heeft iemand echt hulp bij nodig en door wie kan die hulp worden gegeven”

“Cruciaal is het leiderschap dat hierin getoond moet en kan worden door het management (van directie, MT naar Teamleiders). Veel gelegenheden voor dialoog creëren. Maar ook resultaten bereiken zoals ontzorgen of ontlasten van medewerkers in hun werkdruk, het realiseren van meer werkplezier.”

Wat belemmert om het gesprek te blijven voeren?

- Tijd / werkdruk
- Financiën
- Weerstand tegen verandering

“Dit doen we al. Het is alleen zo'n groot, log, maatschappelijk probleem, dat we niet alleen kunnen dragen en oplossen. Mantelzorgers zijn overbelast (mensen wonen langer thuis), maar moeten in het verpleeghuis ook een grote rol blijven spelen. Die balans is ingewikkeld.”

“Hoge werkdruk bij medewerkers (vooral door druk op de roosters/bezetting), het gevoel bij medewerkers dat 'ze al zoveel moeten’

“De drukte in de praktijk en waan van alle dag vraagt om commitment van alle betrokkenen om hier echt voorrang aan te geven.”



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

De voorstelling is waardevol voor heel Nederland, het raakt een snaar. In het vervolg mag er meer focus op de buitenwereld zijn en meer hoopvol en met handelingsperspectief.



Wat wil je nog meer delen over de impact van de theatervoorstelling in jouw organisatie?

- Het raakte echt een snaar, er is veel over nagepraat
- Cadeautje voor zorgmedewerkers
- De voorstelling is waardevol voor heel Nederland

Ook dit jaar wordt de theatervoorstelling vervolgd. Heb je tips voor het vervolg van de voorstelling of de opvolging in zorgorganisaties?

- Focus op de wereld buiten de zorgorganisaties (gemeenten, familie, vrijwilligers, etc.)
- Meer hoopvol, positief en toevoegen van praktische voorbeelden die passend en helpend zijn.



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**



Diepte-interviews (3) en groepsgesprek met 4
zorgorganisaties

Voorstelling was echt een ode aan de zorgmedewerker, heel herkenbaar en professioneel acteerwerk.



Wat vonden jullie van de voorstelling?

- Herkenbaar, ode aan de zorgmedewerkers.
- Professioneel, goed acteerwerk.
- Het raakt, heel mooi, mensen tot tranen toe geroerd.
- De voorstelling geeft ook inzicht aan mensen buiten de zorg.

“Ik heb de
wanhoop
gevoeld”

Verbeterpunten:

- De voorstelling was voornamelijk herkenbaar voor thuiszorg, minder voor intramuraal
- Het mag meer perspectief voor de toekomst bieden (prikkelen en inspiratie geven om echt over de toekomst na te denken), het was nu vooral een voorstelling waar medewerkers zich in herkennen.
- Stigmatiserend voor particuliere zorg en het donkere meisje met financiële problemen
- Er zaten meer lagen in de voorstelling (zoals meneer met dementie van waarde laten zijn voor de samenleving): deze lagen toegankelijker maken en meer verdiepen.



IZZ Is Zorg
voor de Zorg

De voorstelling past bij de meeste organisaties goed in de lopende activiteiten en strategie rondom de toekomst van de zorg. Betrokkenheid van medewerkers is cruciaal voor verandering.



over morgen

In hoeverre heeft de voorstelling bijgedragen aan de bewustwording van het belang van het gesprek over de toekomst van de zorg in organisaties?

- Er zijn inspirerende gesprekken gevoerd in organisaties naar aanleiding van de voorstelling (op één organisatie na, daar was het niet passend voor de context in de organisatie).
- Medewerkers zijn meer bereid en zien dat het anders moet, de theatervoorstelling heeft hier aan bijgedragen.

Welke acties zijn als vervolg op de voorstelling ingezet in organisaties?

- De voorstelling is onderdeel van strategieën in organisaties die al lopen op het gebied van de toekomst van de zorg. Het gezamenlijk iets gezien hebben geeft gespreksmateriaal. Het is ook een blijk van waardering aan medewerkers.
- Er zijn groepsgesprekken gestart, medewerkers hebben kaartjes ingevuld met ideeën voor de toekomst, dit is opgenomen in beleid.
- Het is een kapstok voor het thema 'blik op de toekomst'.
- Inhoudelijk gaat het over de community gedachte (betrekken familie en netwerk cliënten), inzet van technologie, anders verantwoord, begeleiden van bewoners en gesprek voeren over verwachtingen rondom welzijn.
- Organisaties geven aan het dat het gesprek breder gevoerd moet worden, niet alleen binnen organisaties. Het hele netwerk is van belang. Eén van de organisaties heeft de voorstelling breder getrokken en eigen gesprekskaartjes ontwikkeld, om het gesprek te voeren met verschillende stakeholders (medewerkers, bewoners, mantelzorgers, hele community).

"Niemand zegt aan het eind van de dag: wat zat mijn steunkous lekker vandaag"

Wat is nodig voor borging in organisaties?

- Betrokkenheid van medewerkers, het moet passen bij hun belevingswereld, niet te groots maken, de context moet geschetst worden.
- Het moet niet alleen gericht zijn op medewerkers, maar op de hele community. Laat alle schotten in de publieksvoorlichting los.

"Zolang het enkel op het bordje van de zorgorganisaties wordt gedropt, houdt het op. De druk moet bij zorgprofessionals worden weggehaald."



**IZZ Is Zorg
voor de Zorg**

Er is gebruik gemaakt van andere middelen uit het programma om het gesprek te blijven voeren. Teamleiders zijn cruciaal.



Hebben organisaties gebruik gemaakt van ander materiaal uit het programma?

- hoe-dan toolkit
- Bankjes
- Kletsputten
- Gesprekskaarten
- Beeldmateriaal (wens is beeldmateriaal van max. 30 seconden)
- Het belangrijkste is om het gesprek te blijven voeren, teamleiders zijn daarvoor essentieel.

Er is behoefte aan een speelfilm, met randvoorwaarde dat het perspectief biedt en prikkelt tot nadenken over verandering vanuit verschillende perspectieven (serie werkt beter dan speelfilm).



Is er behoefte aan een speelfilm?

- Ja! Organisaties zijn enthousiast.
- Organisaties zijn in staat om zelf de speelfilm in te zetten zonder ondersteuning (fijn dat financiën en het maken van de film zijn geregeld).
- Organisaties geven aan dat heel Nederland de film zou moeten zien. Het is een maatschappelijk vraagstuk, waarin een breed netwerk betrokken is. Impact is groter als de integraliteit aan de orde blijft.
- Eén organisatie geeft aan dat een film goed gebruikt kan worden bij de onboarding van medewerkers.

Randvoorwaarden

- Het doel dat je wilt bereiken met de film moet heel helder zijn.
- De film moet perspectief bieden voor medewerkers. Het moet triggeren om innovatief te denken in mogelijkheden en oplossingen, perspectief op de toekomst bieden.
- Verdiepende lagen in de voorstelling toegankelijker maken.
- Positieve insteek (maar niet moralistisch)
- De film moet zich richten op het hele netwerk (bewoner, medewerker, naasten, huisartsen, etc.)
- Je wilt er bepaalde momenten of fragmenten uit kunnen pakken.
- Met humor en luchtigheid.

Er ontstaat een idee van een serie in plaats van speelfilm:

- 20 minuten per aflevering. Dan kan het makkelijker worden ingebed in de organisatie, bijv. tijdens team overleggen, 1,5 uur is dan te lang.
- Als organisatie kun je dan acties koppelen aan de afleveringen.
- “door de ogen van”: per aflevering een ander perspectief (een bewoner, mantelzorger, medewerker, huisarts, iets over technologie, etc.)

