



over morgen



Agenda



- Kennis maken: *wie, kennis programma, welke vragen*
- Het programma Over morgen
- De regeling Duurzame inzetbaarheid 2022 – februari 2024
- Ervaringen en geleerde lessen
- DI regeling 2024 – 2025 eerste out-line
- Afsluiting: *Vragen beantwoord?*

Kennis maken

Waar werk jij in de **VVT**? Ken jij het programma? Welke onderdelen deed je mee? Wat zijn **jouw vragen** voor deze workshop?



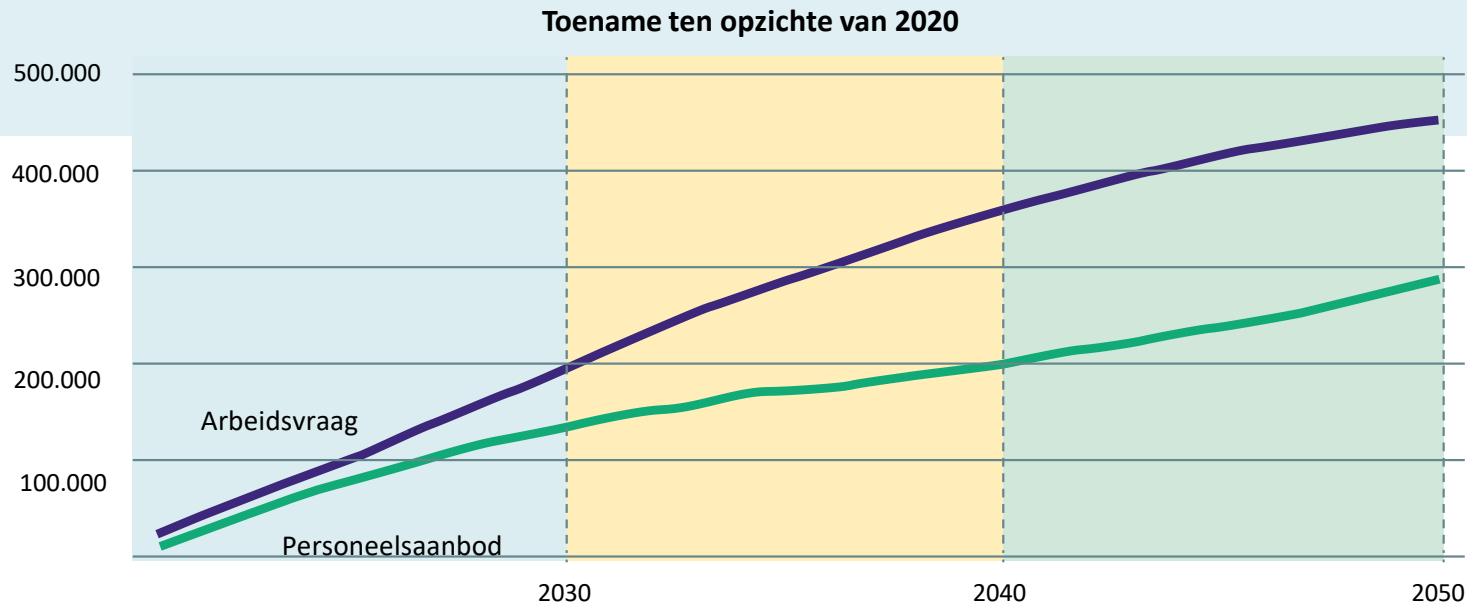
Mijn naam is Miriam Kop. Ik ben **projectleider** in het programma **Over morgen**. Als waarnemend fysiotherapeut werk ik ongeveer 1 dag in de week in de *geriatrische revalidatie*. In het programma heb ik me het meest bezig gehouden met Action learning voor bestuurders, **de regeling Duurzame inzetbaarheid**, het ontwikkelen van de website Lazzo en de producten die daar staan. Mijn vraag is *wie ben jij* en *wat zouden we in deze workshop voor elkaar kunnen betekenen?*

Context

Er werken nu bijna
500.000 mensen in de
verpleging, verzorging en thuiszorg



In 2030 komt de sector
90.000 medewerkers tekort.



We moeten de zorg dus anders organiseren



De grote uitdagingen vragen om wendbare organisaties, die **medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid op de eerste plaats zetten**. Zodat zij gezond en met plezier de beste zorg kunnen leveren aan onze cliënten.

Nu en in de toekomst.



Daarom staat in de cao VVT de **medewerker op één**. Dit uit zich onder meer in afspraken over werkdruk, opleiden en ontwikkelen, eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid.



De VVT werkt vandaag aan morgen



Het is van belang dat het besef doordringt in de sector dat we niet kunnen blijven doen wat we nu doen: **we moeten het werk morgen anders doen dan vandaag.**

De VVT werkt vandaag aan morgen

Uitwerkingen CAO-VVT

Tijdsparfonds



Regeling RVU



Over Morgen

In gesprek over morgen met en tussen medewerkers



Versterken van duurzame inzetbaarheid van medewerkers



Dit is een initiatief van A+O VVT, een samenwerkingsverband van ActiZ en ZorgthuisNL en vakbonden FNV, CNV, Nu '91 en FBZ.

Het programma wordt medegefinancierd vanuit de subsidie Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wat doen we?



over morgen

We starten de **dialogoog** in de sector

Actiegericht in gesprek, o.a. met theater en daaropvolgend dialoog, ondersteund door de campagne Hoe Dan?

We helpen organisaties van gesprek naar **actie** te gaan

Interventies op het gebied van duurzame inzetbaarheid en anders organiseren van zorg, voor organisaties en voor medewerkers

Doel?

Een beweging in de sector creëren die bijdraagt aan zichtbare en merkbare verandering

Doelgroepen



Onder de noemer 'Over Morgen' bieden we interventies en activiteiten op verschillende niveaus (landelijk, regionaal, organisatie-, afdelings- en individueel niveau) en voor diverse doelgroepen:



Medewerkers

Hoe ontwikkelt ons werk zich in de toekomst? Hoe kan ik gezond en met plezier mijn werk blijven doen?

Zorgorganisaties

Hoe zorgen we ervoor dat de organisaties voorbereid zijn op de (toekomstige) uitdagingen in de zorg? Hoe kunnen we goede zorg aan onze cliënten bieden, én zijn de medewerkers duurzaam en met plezier aan het werk?



Campagne

Landelijk, regionaal en op organisatieniveau



Theater

Landelijk en regionaal, als aanjager voor het gesprek over de toekomst van zorg



Dialogoog in organisaties

Zodat de denk- en veranderkracht van iedereen in de sector wordt benut



Actie-ondersteunend materiaal

Toolkit, met een bankje, gesprekskaarten en andere materialen



(Actie)onderzoek

Onderzoekend in uitwisseling met anderen aan het werk met duurzame inzetbaarheid



Academische werkplaats

Verbinding tussen wetenschap en praktijk op gebied van duurzame inzetbaarheid



Regeling duurzame inzetbaarheid

Interventies om de eigen organisatie verder te brengen op gebied van duurzame inzetbaarheid



En verder...

Nog te ontwikkelen aanbod gericht op ondersteuning en borgen van verandering, zoals train de trainer, leer- en ontwikkelaanbod



Ontwikkel jezelf in de zorg

Lazzozorg.nl, is dé informatieve website voor alle zorgmedewerkers in de VVT-branche. Samen zorgen we ervoor dat je gezond, gemotiveerd en productief kunt blijven werken in onze mooie branche, vandaag en morgen!

Neem zelf de regie in handen en laat je inspireren door:

- nuttige informatie
- praktische adviezen
- handige tips

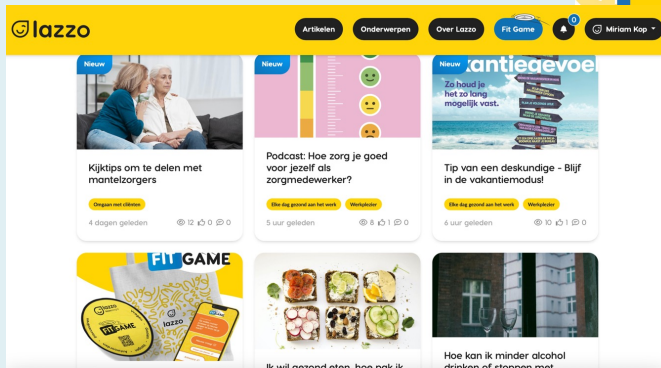


Praat mee en deel je tips met collega's!

Laat Alle Zorgmedewerkers Zichzelf Ontwikkelen

Laat je inspireren

lazzozorg.nl





Regeling duurzame inzetbaarheid



Interventies om de eigen organisatie verder te brengen op gebied van duurzame inzetbaarheid

Aangevraagd: €7.920.000

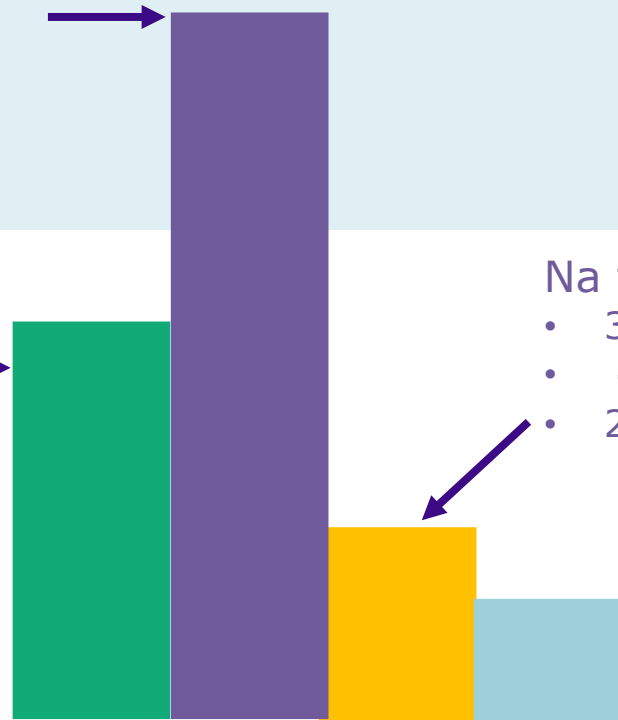
In 1 maand overvraging van budget door aanvragen van:

- 63 kleine organisaties
- 35 middelgrote organisaties
- 88 grote organisaties

Toekenning DI regeling

94 organisaties

- 29 kleine organisaties
- 23 middelgrote organisaties
- 42 grote organisaties



Na toezegging terug: 60 organisaties

- 34 kleine organisaties
- 4 middelgrote organisaties
- 22 grote organisaties

3 april afgezegd: 32 organisaties

- 8 middelgrote organisaties
- 24 grote organisaties



Zo werkt het

- 1 Aanmelden en scan**
Meld je aan en vul een korte scan in.
- 2 Advies**
Ontvang persoonlijk advies over de geschikte interventies voor jouw organisatie.
- 3 Keuze en aanvragen**
Met de aanbeveling zoek je een interventiepartner die voor jou een maatwerkafspraken en -offerte uitbrengt. Binnen zes weken dien je je aanvraag in, tot die tijd wordt je budget gereserveerd.
- 4 Goedkeuring en aan de slag**

Meld je aan

Interventieoverzicht



Filter op niveau :

Alle Niveaus

Individu 

Organisatie 

Team 

Filter op thema :

Alle Themas

Integraliteit HR 

Leiderschapsstijl 

Ontwerp van werk 

Zelfmanagement medewerkers 

Zelf aan de slag met vitaliteit

Hoe verbeter je je eigen inzetbaarheid? Met verschillende methodes ondersteunen wij jouw vitaliteit en gezondheid. Met onze Vitaliteitscoaching begeleiden we medewerkers op weg naar een duurzame leefstijlverandering. Om die vitaliteit een extra boost te geven, bieden we ook het digitaal coaching programma 'Ik Vitaal'. Met een Stoppen met roken-training helpen we medewerkers binnen één dag van het roken af, met een jaar lang gratis nazorg. En in onze verschillende BRAVO workshops en vitaliteitsdagen bevorderen we leefstijl en gezondheid, en dragen we bij aan bewustwording.

Eigen regie in je werk voor zorgprofessionals

Zelf de regie in handen. Dat maakt het werk voor veel medewerkers in de zorg een stuk aangenamer. Het programma biedt zorgprofessionals begeleiding en geeft praktische tips & tricks om die eigen regie te bevorderen en 'sterk in je werk' te staan. Met de touwtjes in handen sta je net even steviger in je schoenen en kun je uitdagingen van morgen aan.

Bewegen Werkt

Arno Nienhaus 06-13187338
Janien Rohring 06-52714527
www.bewegenwerkt.nl
info@bewegenwerkt.nl

Wecreate Consulting

030 633 0336
wecreateconsulting.com/mens-organisatie/
info@wecreateconsulting.com

DI Scan: korte vragenlijst voor HR/bestuurder met inzicht in DI



over morgen

12345678

Adviesrapport

Duurzame inzetbaarheid

15 september 2022

Een initiatief van A+O VVT met steun van het ministerie SZW

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid verwijst naar een fit tussen de professional en zijn of haar huidige en toekomstige werk.

Volgens het Persoon-Werk Fit model (De Lange & Van der Heijden, 2022) kan Duurzame inzetbaarheid gerealiseerd worden door het ondersteunen van het zelfmanagement, het aanbieden van duurzaam werk, de aanwezigheid van een ondersteunende leidinggevende en door de inzet van personeelsinstrumenten en integraal HRM-beleid.

In de VVT doen we onderzoek rondom duurzame inzetbaarheid, met als doel:

- a** Kennis over het complexe thema duurzame inzetbaarheid beschikbaar te stellen voor de doelgroepen bestuurder, HRM en medewerkers.
- b** Te onderzoeken wat de effecten zijn van het implementeren van verschillende interventies op de ervaren duurzame inzetbaarheid binnen de zorgorganisaties (in termen van integraliteit, kennis, houding en gedrag).





Persoon-werk fitmodel waar verwijst het naar?

(De Lange & Van der Heijden, 2022)

Zelfmanagement Werkende

Hierbij gaat het om de kennis, houding en het gedrag wat men vanuit HR of bestuur ziet op medewerkerniveau. In welke mate is er sprake van zelfregie die medewerkers ervaren in het vormgeven van het eigen werk en worden er interventies ingezet om het zelfmanagement van werkenden te versterken?

Ontwerp Werk en Team

Hierbij gaat het om de kennis, houding en lopende interventies die organisaties inzetten om het ontwerp van werk positief te beïnvloeden (meer steun op het werk in teams tot bijvoorbeeld meer regelruimte in de vormgeving van het (team)werk).



Leiderschap en organisatie

Hierbij staat de kennis, houding en gedrag van de organisatie en leiderschap centraal in relatie tot het thema duurzame inzetbaarheid. Dat leiderschapsstijl een belangrijk component is in de arbeidsrelatie blijkt uit het gegeven dat de grootste reden voor vertrek van medewerkers bij een organisatie de (slechte) relatie met een leidinggevende is (Minnaar & Selebi, 2009). In hoeverre is er voldoende ondersteuning van de leidinggevende om acties te ondernemen in relatie tot duurzame inzetbaarheid en worden er al relevante acties ingezet op organisatieniveau?

HRM instrumenten en integraliteit

Hierbij gaat het om welke HRM instrumenten beschikbaar zijn en ook gebruikt worden. Hierin kan een onderverdeling gemaakt worden in ontzie-, benut-, behoud- en ontwikkelinstrumenten. Veel instrumenten zijn ook door de CAO verplicht, zoals scholing en verlof. Daarnaast kan nagegaan worden of de organisatie al integraal samenwerkt op het thema Duurzame Inzetbaarheid



HRM instrumenten

HRM instrumenten kunnen ingezet worden om medewerkers optimaal inzetbaar te houden nu en in de toekomst.

HRM Instrumenten dragen bij aan:

- het terugkeren op het oude niveau (herstellen; **ontzie**-instrumenten);
- om het functioneren gelijk te houden (**behoud**instrumenten);
- of juist de inzetbaarheid te verhogen of te versterken (**ontwikkel**- en **benut**-instrumenten).

Advies is om alle beschikbare HRM instrumenten in te zetten voor het thema Duurzame inzetbaarheid

Ontwikkelinstrumenten

- Permanente ontwikkeling in de functie
- Carrière planning
- Regelmatige training of scholing
- Promoties

Benutinstrumenten

- Taakverrijking
- Taakverlichting
- Tweede carrière
- Inspraak
- Horizontale functieverandering

Behoudinstrumenten

- Ergonomische aanpassingen van de werkplek
- Verkorte werkweek (4x9)
- Pay for performance
- Beoordelingsgesprekken
- Flexibele arbeidsvoorwaarden
- Functioneringsgesprek
- Flexibele werktijden
- Vanuit huis werken

Ontzie-instrumenten

- Prepensioen
- Vervroegd pensioen
- Extra verlof, Demotie
- Vrijstelling van overwerk
- Parttime werken/semi pensioen (langdurige)
- loopbaanonderbreking
- Verminderde werkbelasting



HRM instrumenten

Welk type HRM instrumenten worden al veel gebruikt in uw organisatie?
Advies om blijvend in te zetten op alle HRM instrumenten.

Behoud

Ergonomische aanpassingen, flexibele arbeidsvoorwaarden.

Niet of weinig gebruikt

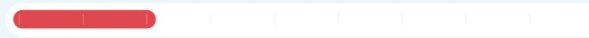


Stabiliseert Duurzame inzetbaarheid

Ontzie

Part-time werken, deeltijd pensioen, sabbatical, demotie.

Niet of weinig gebruikt



Herstelt Duurzame inzetbaarheid

Benut

Taakverrijking, horizontale mobiliteit.

Niet of weinig gebruikt



Versterkt Duurzame inzetbaarheid

Ontwikkel

Trainingen, loopbaan ontwikkeling, promotie.

Veel gebruikt



Versterkt Duurzame inzetbaarheid



Wie zijn gekozen



over morgen

PSION	1
Part-up	1
Geluks zusters	3
The Vital company	2
Vitaal energiek	6
Startkracht	5
Holland Fit	1
Goed Beter Best	6
CruX	3
Linxx	9
Knowvium Nestor	5
Loyalis	10
SDB groep	2
We Create	11
SLOW	4
Joyfulness	4
Intrinzis	7
Buro Veranders	5
Bewegen Werkt	27
WIAL NL	2
IZZ	4

De volgende interventiepartners zijn niet gekozen:
CNV, Krachtig ontwikkelen, Puur loopbaan

Wat is gekozen: de medewerker op 1!



57 % met medewerkersniveau interventies



Greep uit inhoud interventies



Spelenderwijs Inzicht en bewustwording op persoonlijke- en teamontwikkelthema's. Impact op **veiligheid, energie, energiebewustzijn, persoonlijk leiderschap.**

1. **Persoonlijke ontwikkeling** & Het doorbreken van patronen.
2. Inzicht in je eigen **talenten** en **ontwikkelpunten**.
3. **Vitaliteit** en **grenzen aangeven**

Interventie is er op gericht dat leidinggevenden aangevuld met HR medewerkers via **train de trainer** programma sturing en ondersteuning geven aan **zelfregie** van de medewerkers vanuit thema DI.

Inzicht in **belemmeringen** die **stress** veroorzaken en **handvatten** geven om hier samen iets aan te doen.

Er is veel onrust en **stress** binnen de teams, zowel door externe als interne factoren. Hierover met elkaar in gesprek gaan zodat medewerkers zich uitspreken over bijvoorbeeld **werkdruk** en **persoonlijke omstandigheden** is de start om samen naar duurzame inzetbaarheid te kijken.

Individuele coaching met als resultaat het vergroten van de duurzame inzetbaarheid.

Het geven van de juiste aandacht aan **jonge (nieuwe) medewerkers** in de zorg. Doel is verlagen van het **verzuim** en deze medewerkers te **behouden** voor de zorg.

Vergroten van de **vitaliteit** en het **werkplezier** van medewerkers.

De workshop van werkdruk naar **werkgeluk** voor teams geeft je meer inzicht in de **stress- en energiebronnen** op je werk en je persoonlijke energiebalans. Je krijgt tips en tools aangereikt om je **vitaliteit, draagkracht en werkplezier** te vergroten.

Interventie bestaat uit 4 onderdelen, te weten bijeenkomsten **Jobcraften**, workshops op gebied van **vitaliteit**, een **begeleidingsprogramma** en **individuele begeleidingsgesprekken**.

Deelnemers krijgen een **medisch onderzoek** met onderdelen als:

- Medische achtergrond
- Leefstijl
- Psychosociale arbeidsbelasting
- Fysiek werkvermogen

1. **Visiesessie** (Voorbereiding, uitvoeren visiesessie met 2 adviseurs, opstellen en bespreken beleidsplan.

In overleg met opdrachtgever bepalen we de ureninzet.)

2. Training Leidinggevenden (teammanagers). De mogelijkheid om te leren hoe leidinggevenden individuele medewerkers of teams op een **coachende wijze uit kunt dagen om op vitaliteit verbeteracties te formuleren, uit te voeren en te borgen.**

3. **Monitor Duurzame Inzetbaarheid Vragenlijst** gericht op de inzetbaarheid van de medewerker. Incl. voorgesprek, inrichten digitale vragenlijst omgeving, aanreiken communicatie materialen, individuele rapportage, opmaak en bespreken groepsrapportage met subgroepen.

4. **Vitaliteitsgesprek voor medewerkers** met verminderd werkvermogen (rode score MoDI) Medewerkers met een slecht werkvermogen (rode score) hebben 90% kans om langdurig uit te vallen. Deze groep wordt aanbevolen om, onder de naam 'aanvullend onderzoek' deel te nemen aan een uitgebreid coaching gesprek.

5. **Behoefteteiling Voorbespreking**, uitzetten vragenlijst, opstellen en bespreken adviesrapport

6. **Workshops** Door een workshop op teamniveau aan te bieden, wordt de onderlinge samenwerking op het thema van de workshop vergroot, wat zal leiden tot een toename van eigenaarschap hierop. Een workshop is gericht op bewustwording en het stellen van doelen ten aanzien van het besproken thema. Dit wordt vertaald in een concreet plan om de doelen te halen.

Thema's en interventies (1)



Op basis van de omschrijvingen van de trainingsbureaus kunnen we enkele gemeenschappelijke thema's en interventies identificeren die worden ingezet bij zorgorganisaties:

1. Persoonlijke ontwikkeling en bewustwording

- Trainingsbureaus richten zich op persoonlijke ontwikkeling en bewustwording, waarbij medewerkers inzicht krijgen in hun eigen talenten en ontwikkelpunten.
- Er wordt gewerkt aan het doorbreken van patronen en het vergroten van persoonlijk leiderschap.
- Dit heeft impact op de veiligheid, energiebewustzijn en energie van de medewerkers.

2. Stressmanagement en Duurzame Inzetbaarheid

- Er is aandacht voor het herkennen van belemmeringen die stress veroorzaken en het bieden van handvatten om hiermee om te gaan.
- De focus ligt op het verminderen van stress en het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau.

3. Zelfregie en ondersteuning

- Leidinggevenden en HR-medewerkers worden opgeleid via train-de-trainer-programma's om medewerkers te ondersteunen in het nemen van zelfregie, met specifieke aandacht voor thema's zoals Duurzame Inzetbaarheid (DI).

4. Jonge medewerkers in de zorg

- Speciale aandacht wordt besteed aan jonge (nieuwe) medewerkers in de zorg, met als doel het verlagen van verzuim en het behouden van deze medewerkers voor de zorgsector.

Thema's en interventies (2)



over morgen

5. Vitaliteit en werkplezier

- Er wordt gewerkt aan het vergroten van de vitaliteit en werkplezier van medewerkers door inzicht te bieden in stress- en energiebronnen, en het aanreiken van tools om vitaliteit en draagkracht te verhogen.

6. Medisch onderzoek en gezondheidsbevordering

- Sommige interventies omvatten medische onderzoeken met aandacht voor medische achtergrond, leefstijl, psychosociale arbeidsbelasting en fysiek werkvermogen. Hierdoor kunnen gezondheidsproblemen worden geïdentificeerd en aangepakt.

7. Teamworkshops en Individuele Coaching

- Verschillende interventies omvatten workshops, bijeenkomsten en individuele begeleiding om de medewerkers te ondersteunen bij thema's zoals jobcraften, vitaliteit, en persoonlijke ontwikkeling.

DI Eindscan

Resultaten scan & vergelijkingen

Leiderschap & organisatie



Kennis **Houding** **Interventies**

Vorig adviesrapport Scan #1 - 14 oktober 2022

Nee, weinig kennis

Geen mening

Geen mening

Huidig adviesrapport Scan #2 - 22 januari 2024

Geen mening

Geen mening

Geen mening

Is er sprake van voldoende integraliteit

Vorige adviesrapport Scan #1 - 14 oktober 2022

Meer informatie nodig

Huidige adviesrapport Scan #2 - 22 januari 2024

Ja



over morgen

Doorontwikkeling adviesrapport nr. #2 duurzame inzetbaarheid

Advies

HRM instrumenten

Behoudinstrumenten

Ergonomische aanpassingen, flexibele arbeidsvoorwaarden.

Vorig advies 14 oktober 2022

Niet of weinig gebruikt

Huidig advies 22 januari 2024

Niet of weinig gebruikt



Stabiliseert Duurzame inzetbaarheid



Progressie

Er is geen progressie geboekt. Dit is een aandachtspunt, want de organisatie kan hier nog op verbeteren.



over morgen

Doorontwikkeling adviesrapport nr. #2 duurzame inzetbaarheid

Advies

HRM instrumenten

Ontwikkelinstrumenten

Trainingen, loopbaan ontwikkeling, promotie.

Vorig advies 14 oktober 2022

Veel gebruikt

Huidig advies 22 januari 2024

Veel gebruikt



Herstelt Duurzame inzetbaarheid



Progressie

Goed bezig! De organisatie is nog steeds op de goede weg met duurzame inzetbaarheid.



over morgen

Doorontwikkeling adviesrapport nr. #2 duurzame inzetbaarheid

Dit zijn ervaringen van collega's. Welke hebben jullie?



over morgen

Verhalen

Zorgbegrip vindt de oplossing voor betere rapportages: buddy's houden elkaar scherp

20 december 2023



Thuiszorgmedewerkers die moeite hebben met het maken van goede en tijdige rapportages. Veel thuiszorgorganisaties kunnen hiermee te maken hebben, maar Zorgbegrip besloot er iets aan te doen. Met behulp van een buddy-systeem helpen collega's elkaar nu om het beter te doen. En met succes.

Nieuws

SZR op zoek naar een betere fit tussen Mens en Werk

18 oktober 2023



Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers hun werk met plezier kunnen blijven doen? Het is een vraag die ook Stichting Zorgcentra Rivierenland graag wil beantwoorden. De zorgorganisatie streeft naar duurzame inzetbaarheid door veranderingen in de werkwijze, maar vooral door de medewerkers te helpen om het werk beter aan te kunnen. Johan Weevers, HR-manager en ervaringsdeskundige, heeft hiervoor het plan MensenWerk ontwikkeld. "Er is geen heilige graal, maar ik zie genoeg kansen om in de toekomst de goede kant op te bewegen."

NIEUWS

De voordelen van zorgtechnologie voor cliënt en verzorgende



Lees meer

Nieuws

Woonzorggroep Samen geeft cliënt de regie over eigen leven door reablement

24 januari 2024



Reablement, ouderen de regie over hun eigen leven geven. Er wordt veel over gesproken, maar er zijn nog niet veel zorgorganisaties die volgens dit gedachtegoed werken. Woonzorggroep Samen doet dat nu wel. Een eerste pilot is een succes, voor cliënten én medewerkers. Hun ervaring delen zij graag met anderen, want zij zien de vele voordelen van reablement.

Rode lijnen vanuit interventiepartners



Tip van een deskundige - Werkgeluk. Doe er zelf wat aan!

Tip van een **deskundige** - Werkgeluk. Doe er zelf wat aan!



Tip van een deskundige – Gebruik de Aanspreekcirkel

Tip van een **deskundige** – Gebruik de Aanspreekcirkel



Tip van een deskundige - Een betere samenwerking begint bij...

Tip van een **deskundige** - Een betere samenwerking begint bij...



Tip van een deskundige – Durf je uit te spreken

Tip van een **deskundige** – Durf je uit te spreken

Geleerde lessen



- *Organisatieplan* om keuze te maken voor interventie, scan geeft aanvulling
- *Draagvlak* binnen de organisatie voor de aanpak
- *Integraliteit* binnen zorgorganisatie tijdens de acties
- *Communicatie* verdient extra aandacht, op het netvlies komen
- *Borging* vanaf het begin, om het niet als eenmalige actie te laten eindigen

DI regeling 2024 – 2025 eerste out-line



- Vooraf informatie over regeling en interventiemogelijkheden
- Inschrijving verwacht begin najaar 2024
- Voorrang aan degene die nu geen DI interventie hebben gehad.
- Looptijd tot eind 2025
- *Wat zou jij willen toevoegen?*

Proeverij



over morgen

DI-plein

**Bewegen
Werkt**

Vivic

**Geluks
Zusters**

WIAL

**Start
Kracht**

**Vitaal
Energiek**

DOE-markt

Hoe Dan?

Theater

**Jobcrafting
spel**

**MenoPauze
spel**

**Forum Over
Morgen**

1-op-1-gesprekken

**Linxx
Borging
van interventies**

Bewegen Werkt



over morgen

