

# Onderzoek Over Morgen

## 6 februari 2024



# Wat is jullie functie?

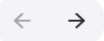


over morgen

Druk op **Esc** om volledig scherm af te sluiten

Mentimeter

## Wat is jullie functie?



**1. Aanleiding programma Over Morgen?**

**2. Academische werkplaatsen: 2 voorbeelden en 5 lessen**

**3. Vervolg Duurzame inzetbaarheid binnen VVT?**

# 1. Aanleiding?



over morgen

In de verpleging, verzorging en thuiszorg is het **verzuim** erg hoog: **8,3 procent** (8,8 procent een jaar eerder; CBS, 2024).

[Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim | CBS](#)

**Kosten verzuim** Organisatie 500 medewerkers=  
**2.294.929 kosten**

<https://www.verzuimkosten.nl/>



Het **personeelstekort** in de zorg is groot: **er staan ruim 50.000 zorgvacatures open**. De tekorten spelen sectorbreed (VGZ, 2023). Van huisartsenzorg, wijkverpleging en MSZ tot de GGZ, gehandicaptenzorg en de ouderenzorg. De verwachting is dat het personeelstekort in de zorg de komende jaren verder zal toenemen.

[Personeelstekort zorg: oorzaken en oplossingen \(cooperatievgz.nl\)](#)

# Wat verstaan jullie onder duurzame inzetbaarheid?



over morgen

Join at menti.com | use code 59 10 28

 Mentimeter

## Wat verstaan jullie onder duurzame inzetbaarheid?

Waiting for responses ...



# Duurzame Inzetbaarheid?



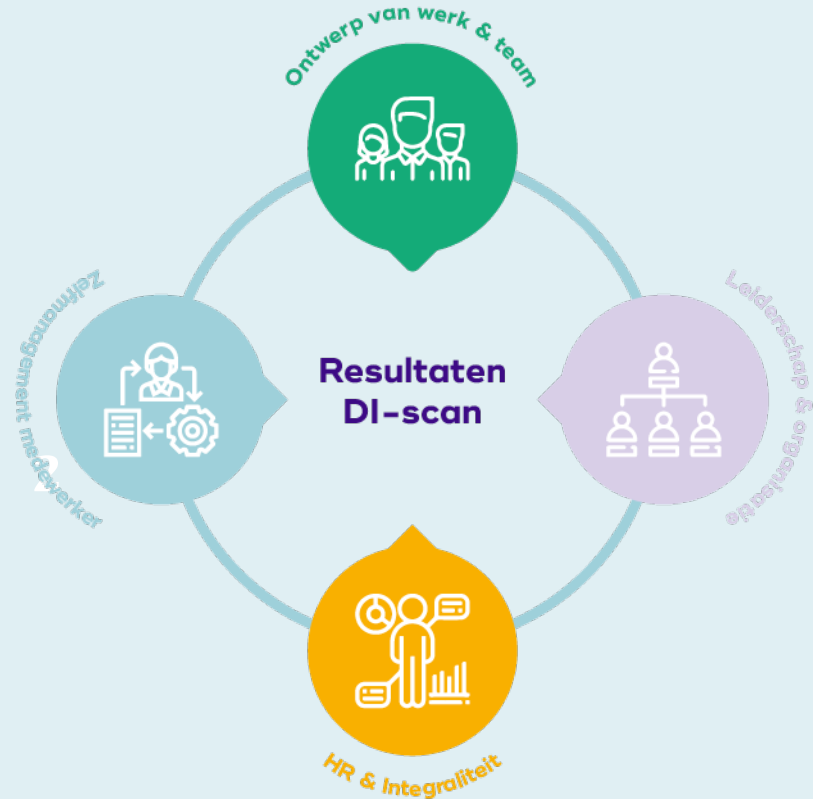
over morgen

- **Werknemer:** verantwoordelijkheid om, binnen eigen mogelijkheden, kennis en competenties op peil te houden en daarmee de opties voor (huidig en toekomstig) werk open te houden.
- **Werkgever/Leider:** voorwaarden scheppen waaronder de werknemer zich binnen het werk kan ontwikkelen en competenties binnen het bedrijf kan inzetten.
- **Overheid:** met regelgeving en flankerend beleid deze processen faciliteren.
- **Sociaal Economische Raad (SER; 2009)** drie specifieke elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability



De Lange, A. H. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2022). *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid*. Vakmedianet: Zeist

# Integraal perspectief



## Ontwerp van werk

Ervaren werkdruk en autonomie, sfeer binnen team



## Zelfmanagement

Hierbij gaat het om de mate van zelfregie die medewerkers ervaren in het vormgeven van het eigen werk.



## HRM instrumenten

Hierbij gaat het om welke HR instrumenten beschikbaar zijn en ook gebruikt worden. Hierin kan een onderverdeling gemaakt worden in ontzie-, benut-, behoud- en ontwikkelinstrumenten..



## Leiderschapsstijl

Hierbij staat de relatie met de leidinggevende en de stijl van leidinggeven centraal.

**Persoon werk-fit Model:** Duurzame inzetbaarheid: een wisselwerking tussen werknemer en werkgever (De Lange & Van der Heijden, 2016)

## 2. Academische werkplaatsen: Lessons learned



**over morgen**





# Wat levert een academische werkplaats op?



- Zicht op gedeelde perspectieven thema duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie,
- Zicht op gewenste inzet interventies of uit te voeren activiteiten om een positieve ontwikkeling samen vorm te kunnen geven,
- Draagvlak voor de voorgestelde interventies of activiteiten,
- Mijlpalen om met elkaar over uit te wisselen en te leren,
- Zicht op elkaars rollen en kansen binnen de zorgorganisatie tijdens het verloop van de academische werkplaats,
- Maatwerk oplossingen passende in de zorgcontext,
- Voorbeelden van concrete opbrengsten: dialoog instrumenten, strategisch HR beleid over thema Duurzame inzetbaarheid.



# Voorbeeld 1: Kalorama Integraal



# Wat is een academische werkplaats?



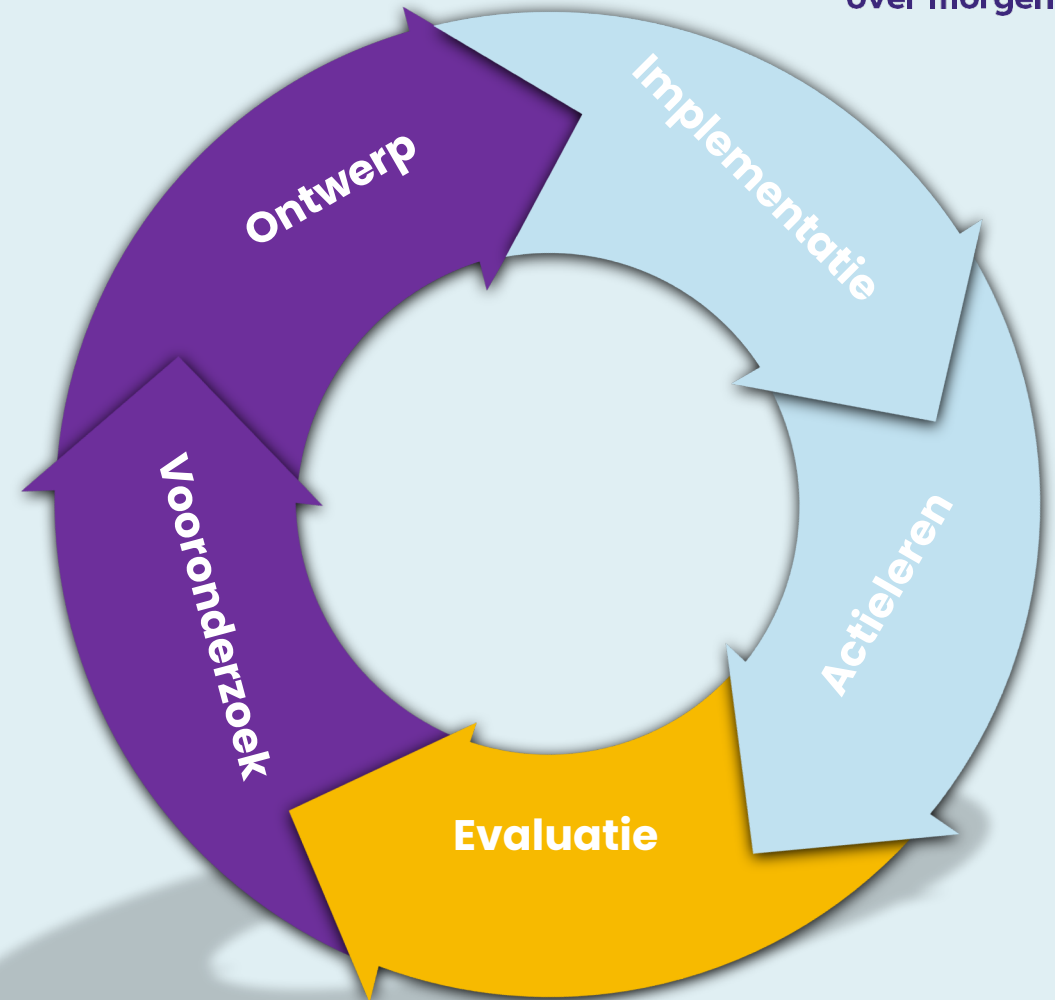
over morgen

## Academische werkplaatsen

Binnen een academische werkplaats werken wij intensief samen met verschillende stakeholdergroepen in de vormgeving van het thema Duurzame inzetbaarheid binnen de zorgorganisatie.

Hierbij maken wij gebruik van zogenaamd participatief actieleren en actie-onderzoek, dit bestaat uit drie fases. Zie de afbeelding rechts.

**Actieleren** is het gezamenlijk en gestructureerd zoeken naar oplossingen door middel van goed geïnformeerd experimenteren. Alle betrokken stakeholders hebben kennis over het probleem, maar niemand heeft in z'n eentje álle kennis voor een oplossing. Samen weten we méér.



# Opstarten

## 2) Invulformat

**Toelichting:** onderstaande canvas vind je in de e-learning als printbare PDF.  
Tip: print het op de grootste maat en hang het op een gezamenlijke plek gedurende het proces en maakt het inzichtelijk voor elkaar.

Opstarten

Implementatie

Borging



### Fase A Start

**Bijeenkomst 1  
Kick-off**

**ANALYSE**

1. Presentatie van de deskresearch en baseline meting – wat hebben jullie nodig? - reflectie
2. Plaats hier de oplossingsrichtingen:

**Ontwikkelgroep**

**Kerngroep**

**Onze afspraken**

**Hier stoppen we mee**

**Dit parkeren we**

### Fase B Implementeren en actieleren

**Bijeenkomst 2**

**LEERACTIE-PLANNEN**

1. Presentatie van voorgestelde interventies (IGLO):

**I**

**G**

**L**

**O**

**Bijeenkomst 3**

Onze gekozen interventies

- 
- 
- 
- 

Om succesvol te zijn hebben we dit nodig van:

<b>Leidinggevende</b>	<b>Medewerkers</b>

<b>Organisatie</b>	<b>Integraal</b>

### Fase C Evalueren

**Bijeenkomst 4**

<b>Beoogde effecten</b>

<b>Gemeten effecten</b>

<b>Helpende factoren</b>

<b>Belemmerende factoren</b>

Datum: \_\_\_\_\_ Ingevuld door: \_\_\_\_\_

Gebaseerd op H-Work scan de QR code voor meer informatie.



# Groepen stakeholders



over morgen

Bijvoorbeeld:

\*Werkgeluk interventies

\*HR-strategie door ontwikkelen



# Mentimeter: Beelden werkgeluk?



over morgen

Druk op Esc om volledig scherm af te sluiten  
Join at menti.com | use code 59 10 28

Mentimeter

## Wat zijn jullie beelden over werkgeluk?

Waiting for responses ...



# Moodboard: Wat zijn jullie beelden?



over morgen



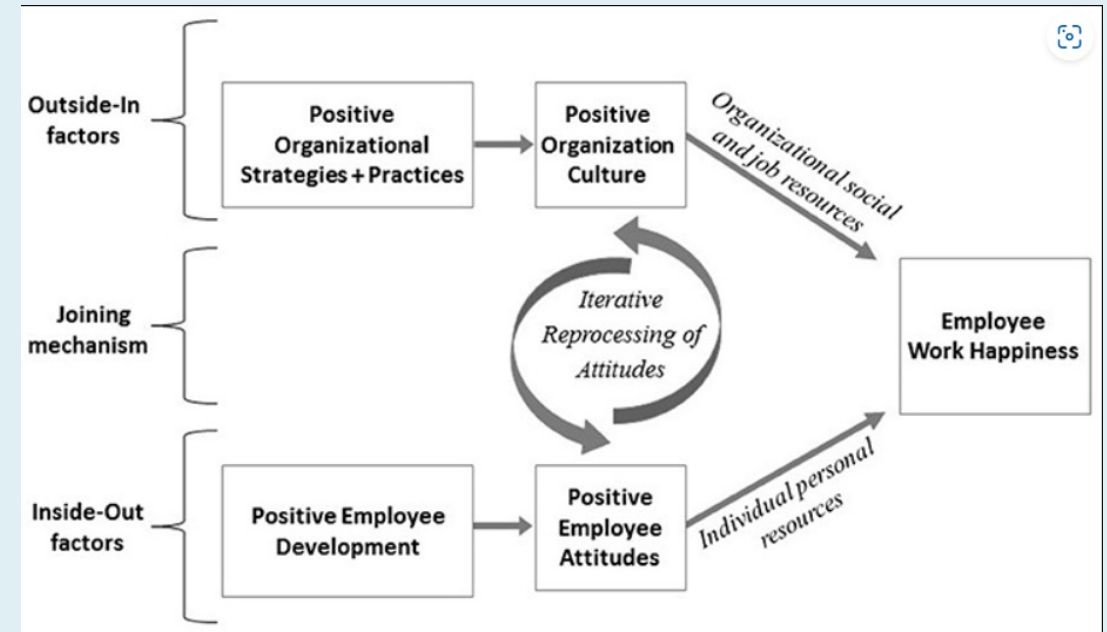
# Werkgeluk interventie: effectieve bouwstenen



over morgen

Voorbeelden mogelijkheden werkende interventies:

- Bied keuzemogelijkheden en flexibiliteit in taken en verantwoordelijkheden.
- Betrek werknemers bij het ontwerpen van taken en processen.
- Geef gerichte feedback om prestaties te verbeteren.
- Creëer een veilige en ondersteunende werkomgeving.
- Gebruik technologie en digitale tools om autonomie te vergroten.
- Benadruk het belang van bijdragen aan de zorg en persoonlijke groei en ontwikkeling.



<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00028/full>



## Voorbeeld 2: Zorgboom HR instrumenten



# Persona's: maatwerk



over morgen

Persona

## Wie ben ik?

Fatima is 20 jaar  
Vrouw  
Werkt 28 per week  
3 a 4 dagen  
Flexibel in avond/weekend inzetbaar  
Woonplaats 25 km standplaats  
Zorgdrive

## Wat zijn mijn behoeftes?

Opleiding en groei behoeftes  
Mentor  
Uitdagingen richting client  
Flexibiliteit vanuit organisatie  
Meedenken in de organisatie



## Hoe kan HR mij helpen?

Ontwikkelplan maken  
Doorgroeimogelijkheden bieden  
Bijscholing  
Aandacht voor haar als mens door HR en leidinggevende  
Begeleiding bij verzuim  
Voorkomen van verzuim  
Begeleiding door HR + mentor bij indiensttreding

## Verzorgende plus

# Helikopter lessen: Duurzame inzetbaarheid?



# 5 implementatielessen academische werkplaatsen

## 1. Communicatie strategie:

Duidelijke relatie leggen look en feel van de communicatiestrategie en leefwereld zorgmedewerkers DI-aanpak=

levert meer succes op binnen de organisaties met aandacht voor relevante thema's die aanspreken op de werkvloer zoals werkgeluk en werkplezier.



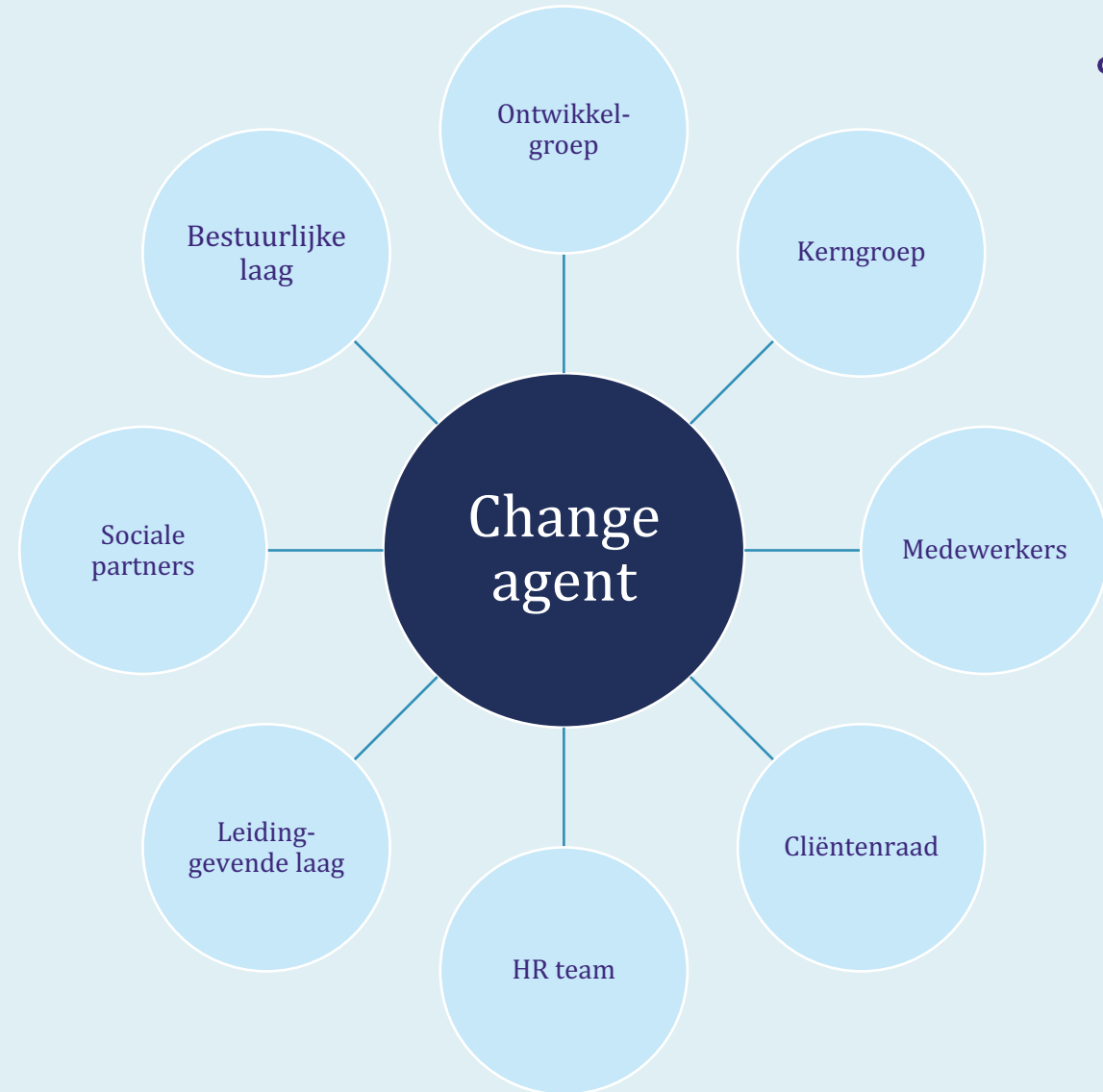
# Implementatielessen academische werkplaatsen



over morgen

## 2. Integrale aanpak en stakeholder management strategie in tijden van verandering nodig en tegelijkertijd complex:

Stakeholder management in tijden van verandering is complex en vergt extra visie en leiderschapsvaardigheden in verschillende fases van de implementatie:



# Implementatielessen academische werkplaatsen

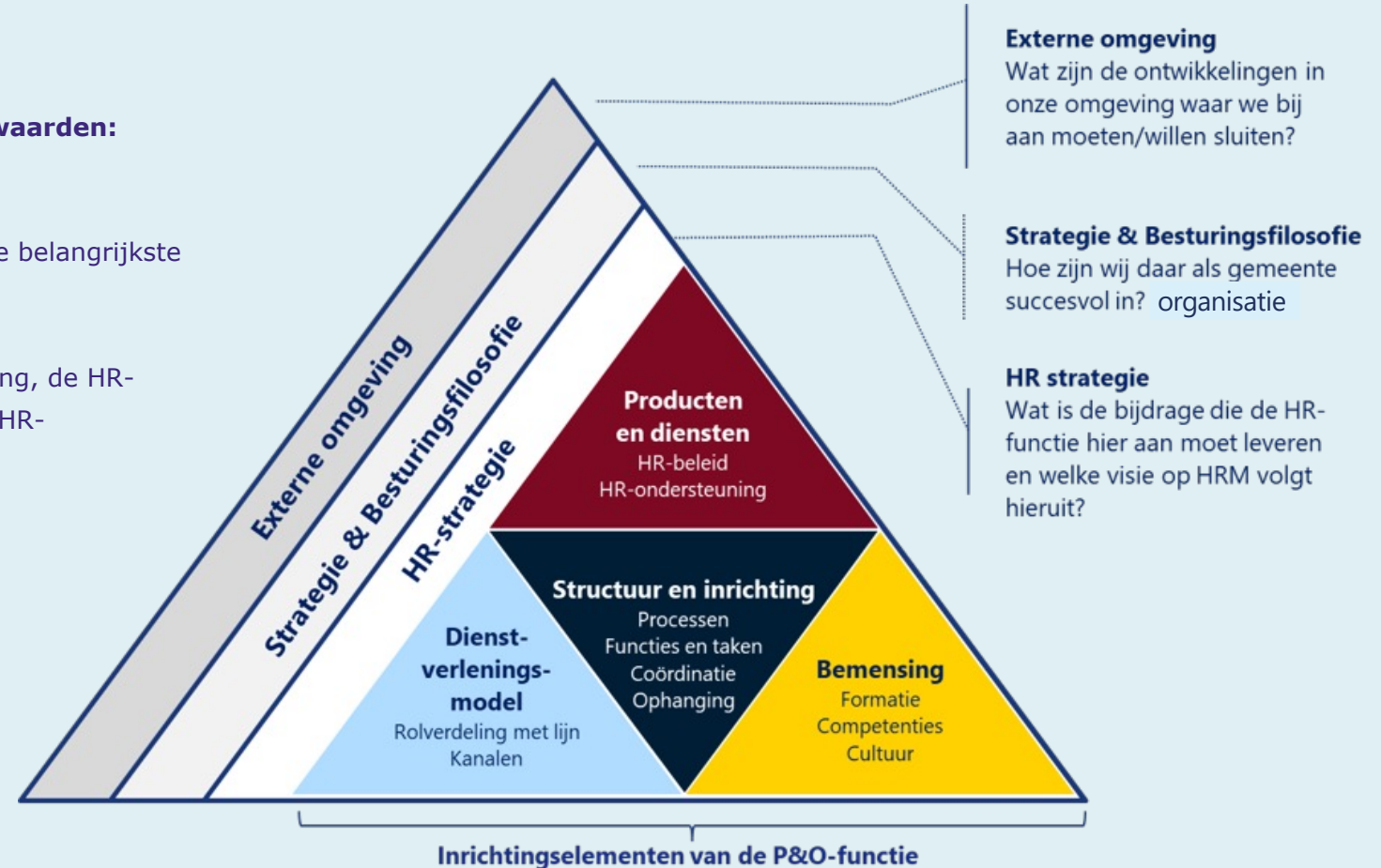


over morgen

## 3. Voldoende slagkracht menskracht en middelen zijn nodig voor het slagen van de DI-regeling en implementatie van interventies.

Een optimaal effectieve HR-functie voldoet aan drie randvoorwaarden:

1. Strategische aanhaking - de HR-agenda is volledig in lijn met de belangrijkste opgaven van uw organisatie en de gevoerde strategie.
2. Effectieve en efficiënte inrichting - de HR-organisatie en besturing, de HR-processen, IT-systemen, de bezetting en competenties van uw HR-professionals zijn op alle niveaus operationeel excellent.
3. Excellente uitvoering – de HR-afdeling wordt gekenmerkt door 'executiekraft' binnen HR én in de lijn.



# Implementatielessen academische werkplaatsen



over morgen

## 4. Participatief en co-creatief ontwerp passende bij context levert meer enthousiasme en passende DI-interventies en aanpak op.

Zorgboom: keuze voor ontwikkeling van nieuwe loopbaanpaden, gesprekskaarten, buddy-systeem en warme welkom en afscheid kaarten passende bij de wensen van verschillende thuiszorgmedewerkers

## 5. Persoonlijke

**aandacht werkt:** persoonlijke aandacht binnen academische werkplaats en dialoogsessies in teamverband lijken met name positieve reacties op te leveren onder zorgmedewerkers.



# Samenvattend: lessen Academische werkplaatsen



over morgen





# Mentimeter: Adviezen voor het vervolg?



over morgen

Druk op Esc om volledig scherm af te sluiten  
Join at menti.com | use code 8726 5778

Mentimeter

## Wat zijn jullie adviezen voor vervolg interventies Duurzame inzetbaarheid binnen VVT?

Waiting for responses ...



# 3. Vervolg binnen VVT?



**over morgen**



# Proces onderzoek:



over morgen



# Doel en Proces Onderzoek



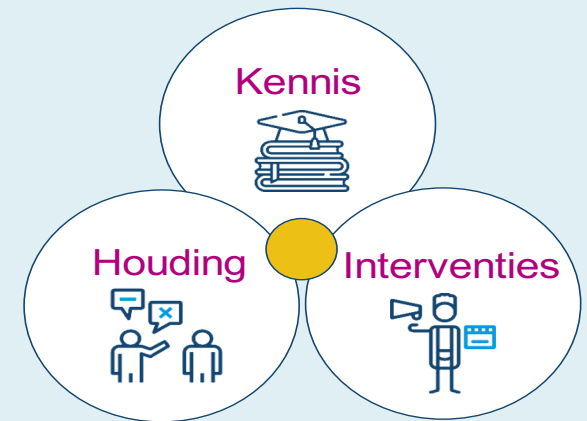
## Doelstelling onderzoek:

Te onderzoeken wat de effecten zijn van het actieleren en het implementeren van verschillende interventies op de ervaren duurzame inzetbaarheid binnen de zorgorganisaties (in termen van integraliteit, ervaren kennis, houding en gedrag).

## Hoe?

Via het analyseren van data afkomstig van de volgende stakeholder groepen:

- Bestuurders
- HR experts
- Interventiepartners
- Zorgmedewerkers werkzaam in de academische werkplaatsen



# Handreiking Academische Werkplaats Duurzame Inzetbaarheid

Hoe ga ik aan de slag met een  
Academische Werkplaats?

## Welkom!

Wat leuk dat je interesse toont en meer wilt leren over de  
Academische Werkplaats.

Deze e-learning zitten vol met inspiratie, voorbeelden vanuit het  
werkveld en natuurlijk ook een stappenplan zodat je zelf aan de  
slag kunt met het opzetten van een academische werkplaats.

Mocht je er niet uitkomen of vragen hebben, schroom niet om  
contact op te nemen met ..





over morgen

Hey! Wat leuk dat je er bent. Mijn naam is Damas en ik wil graag met je praten over morgen.



Damas

