
Onderzoeksrapportage

Duurzame inzetbaarheid in de regio
Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord



Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1 Algemeen beeld en conclusie.....	3
2 Situatie bij organisaties	4
2.1 Personeelsbehoefte	4
2.2 Uitstroom	5
2.3 Goed werkgeverschap.....	6
3 Duurzame inzetbaarheid	7
3.1 Budget duurzame inzetbaarheid	7
3.2 Fase.....	8
3.3 Thema's	9
3.4 Invulling van duurzame inzetbaarheid	10
3.5 Rol van leidinggevende.....	10
3.6 Zelfleiderschap	11
4 Bijlage 1	12

Inleiding

ZorgZijn Werkt zet zich samen met werkgevers in om duurzame inzetbaarheid meer onder de aandacht te brengen en de stand van zaken in de regio in kaart te brengen, met als doel een 'VitaalKrachtige Regio'. Dit onderzoek is onderdeel van dat project en geeft een mooi inkijkje in de aandacht voor duurzame inzetbaarheid bij werkgevers. De enquête is ook in 2017 en 2018 uitgezet, met veel overeenkomende vragen. In deze rapportage wordt daarmee ook een beeld gegeven in hoeverre de aandacht en het beleid op duurzame inzetbaarheid is veranderd de afgelopen jaren.

1 Algemeen beeld en conclusie

Het onderzoek laat zien dat organisaties in vergelijking met vorige jaren beter inzicht hebben in de personeelsbehoefte en de uitstroom, en dat het aantal organisaties dat bezig is met beleid rondom duurzame inzetbaarheid, is gegroeid.

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip, met veel verschillende thema's als werkdruk, fysieke en mentale weerbaarheid, goed werkgeverschap en persoonlijke gezondheid, en daarom is het goed om te zien dat werkgevers op elk thema van duurzame inzetbaarheid aangeven meer belangstelling te hebben.

Het onderzoek laat zien dat daadwerkelijk beleid ontwikkelen net als vorige jaren voornamelijk op 'de agenda staat' en 'in ontwikkeling is'. Het is van belang dat organisaties naast aandacht en geld investeren in duurzame inzetbaarheid, ook daadwerkelijk beleid ontwikkelen en uitrollen op dit thema. Beleid houdt in dat er afspraken worden gemaakt hoeveel tijd en budget ergens aan wordt besteed en zorgt ervoor dat dat voor de komende jaren zo blijft. Als het te lang op de agenda blijft staan of in ontwikkeling blijft, is het risico groot dat een thema aan aandacht en budget verliest op het moment dat een organisatie het lastig heeft of met urgentere problemen kampt.

Concluderend, de aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Organisaties beseffen steeds beter dat de duurzame inzetbaarheid van personeel niet alleen belangrijk is voor de medewerker zelf, maar ook veel kan betekenen voor de werkgever. Daarnaast wint het idee dat duurzame inzetbaarheid niet enkel de verantwoordelijkheid van iemand zelf is, maar dat werkgevers hier ook een positieve invloed op kunnen hebben, aan terrein.

De enquête

Net als vorige jaren heeft ZorgZijn Werkt als onderdeel van het project een enquête uitgezet onder werkgevers in de regio om een goed beeld te krijgen van de inzet van organisaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De enquête bestond uit 21 vragen en is in 2019 ingevuld door 32 personen, waarvan de meeste personen HR-/P&O-medewerker zijn. Andere functies zijn arbocoördinator, manager, verzuimmanager/-adviseur, directeur, HR-adviseur en adviseur werk en gezondheid. In 2018 en 2017 werd de vragenlijst door respectievelijk 32 en 30 mensen ingevuld.

In bijlage 1 vindt u de vragenlijst van 2019.

VitaalKrachtige Regio

De VitaalKrachtige Regio is een project van ZorgZijn Werkt en CNV en verschillende werkgevers, die inzetten op het regionaal versterken en verdiepen van duurzame inzetbaarheid in zorg en welzijn. De focus ligt hierbij op de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord.

Kijk voor alle informatie over de VitaalKrachtige Regio en het vorige ESF-project op zorgzijnwerkt.nl/esf.



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

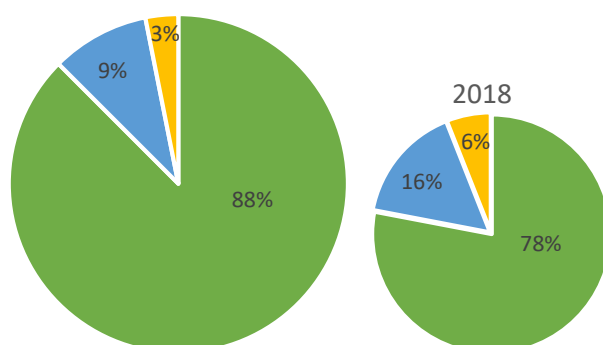
Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie.

2 Situatie bij organisaties

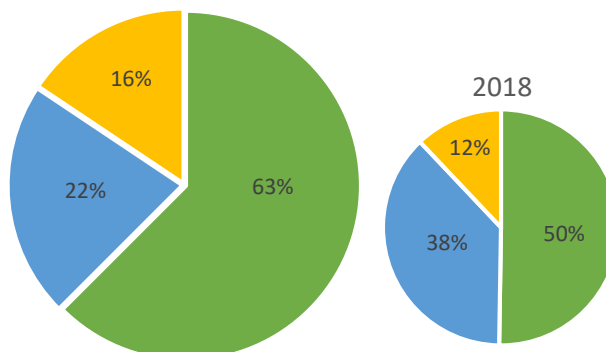
2.1 Personeelsbehoefte

Waar in 2018 nog maar 50% van de respondenten aangaf dat hun organisatie zicht heeft op de personeelsbehoefte voor de komende 5 jaar, is dat in 2019 gestegen naar 63%. Ook het inzicht in de oudere werknemers is verbeterd ten opzichte van 2018. Op de vraag of de organisatie zicht heeft in het aantal medewerkers dat over 10 jaar ouder is dan 67 jaar, wordt deze vraag in 2019 door 87% met 'ja' beantwoord, tegen 78% vorig jaar.

Heeft uw organisatie zicht op hoeveel medewerkers er over 10 jaar ouder zijn dan 67 jaar?

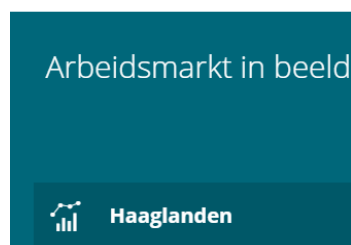


Heeft uw organisatie zicht op uw personeelsbehoefte voor de komende 5 jaar?



- Ja
- Nee
- Weet ik niet

ZorgZijn werkt
Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn



Arbeidsmarkt in beeld

Een manier voor organisaties om beter inzicht te krijgen in de personeelsbehoefte is 'Arbeidsmarkt in beeld'.

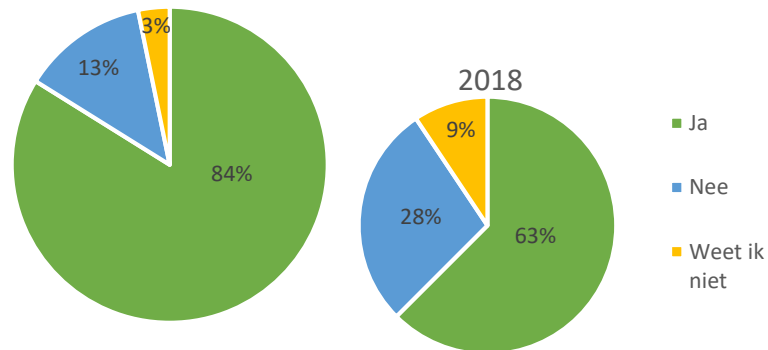
Arbeidsmarkt in beeld is een dashboard waar alle relevante arbeidsmarktinformatie over zorg en welzijn op maat beschikbaar wordt gemaakt voor zorginstellingen, overheden, bedrijven, het onderwijs en andere geïnteresseerden. ZorgZijn Werkt wil met het arbeidsmarktinbeeld-platform haar rol als kennisknooppunt verder professionaliseren door te zorgen voor een constante stroom van actuele en betrouwbare gegevens.

Ga naar www.zorgzijnwerkt.arbeidsmarktinbeeld.nl om het dashboard te bekijken.

2.2 Uitstroom

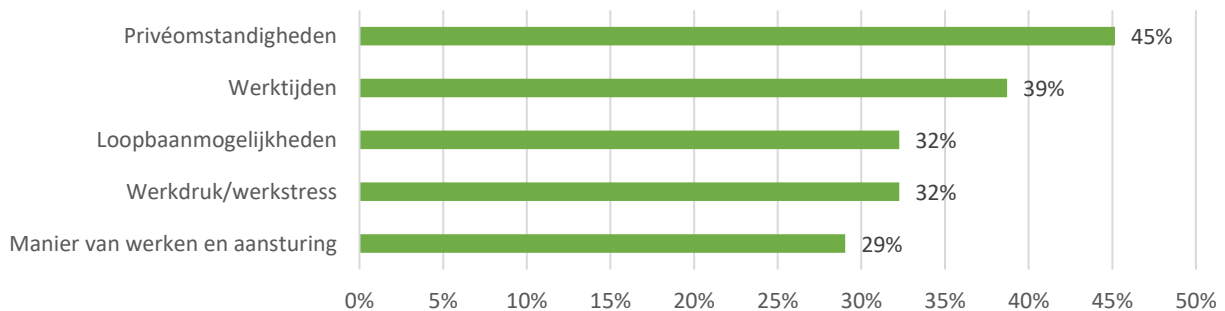
Uitstroom is een groot probleem binnen zorg en welzijn, maar om er iets aan te kunnen doen, is het wel belangrijk te weten wat dan de achterliggende redenen zijn voor medewerkers om de organisatie te verlaten. Deze kennis hadden veel organisaties niet en daarom is het goed om te zien dat het aantal organisaties dat zicht heeft op waarom medewerkers de organisatie verlaten, is toegenomen.

Heeft uw organisatie zicht op waarom medewerkers de organisatie verlaten?



De vijf redenen die het meest worden gegeven op de vraag waarom medewerkers de organisatie verlaten, staan hieronder weergegeven.

Wat zijn de voornaamste redenen voor medewerkers om de organisatie te verlaten?



Digitaal Uitstroomonderzoek

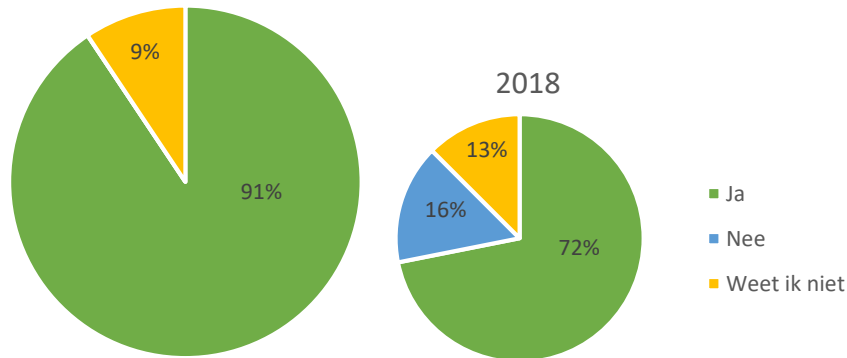
Het uitstroomonderzoek is bedoeld om organisaties een beter inzicht te geven in de redenen waarom medewerkers vertrekken. Het levert zowel kwalitatieve als kwantitatieve data op, denk aan informatie over vertrekredenen, de tevredenheid over het werk en overwegingen bij het uit dienst gaan. Met deze waardevolle informatie kunnen organisaties doelgericht verbeteringen aanbrengen in hun strategisch personeelsbeleid.

Bent u geïnteresseerd? Kijk dan op www.zorgzijnwerkt.nl/digitaal-uitstroomonderzoek.

2.3 Goed werkgeverschap

Ook het aantal respondenten dat vindt dat hun organisatie een aantrekkelijke werkgever is, is gestegen. Waar in 2018 72% op deze vraag 'ja' als antwoord gaf en 16% 'nee', beantwoordt in 2019 91% deze vraag met 'ja' en de overige 9% met 'weet ik niet'.

Denkt u dat uw organisatie een aantrekkelijke werkgever is voor potentiële medewerkers?



Op de vervolgvraag wat de voornaamste reden is dat hun organisatie een aantrekkelijke werkgever is, worden onderstaande redenen het meest gegeven:

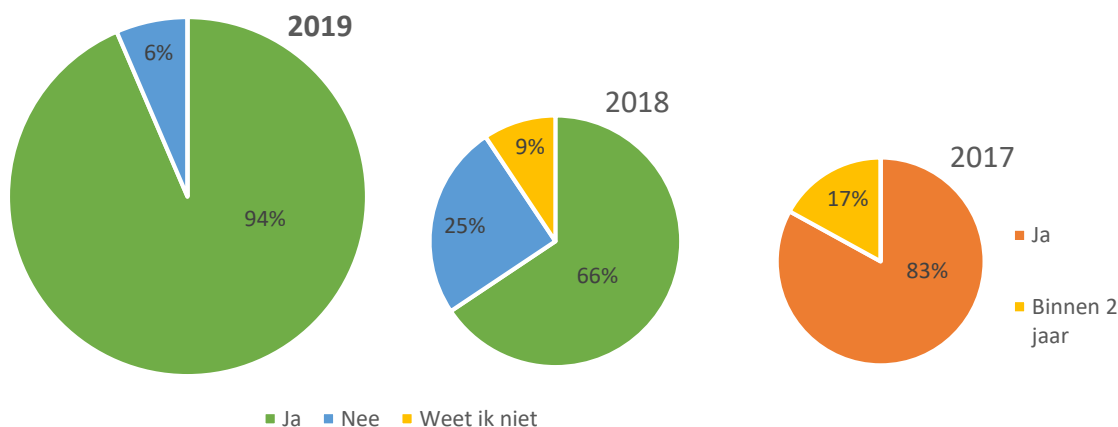
- Opleidingsmogelijkheden (10x);
- Doorgroeimogelijkheden (7x);
- Flexibele werktijden (5x);
- Gunstige (secundaire) arbeidsvoorwaarden (4x);
- Persoonlijke ontwikkeling (4x).

Een belangrijke kanttekening die hierbij gemaakt dient te worden, is dat deze enquête voornamelijk door HR-/P&O-medewerkers ingevuld. Het zou bijvoorbeeld interessant zijn om te onderzoeken of medewerkers het hiermee eens zijn en dezelfde redenen geven.

3 Duurzame inzetbaarheid

Het volgende deel van de enquête ging over duurzame inzetbaarheid zelf en de aandacht hiervoor bij organisaties. In 2018 was er een divers beeld te zien bij werkgevers. Sommige werkgevers stonden aan het begin van het (in)voeren van beleid omtrent duurzame inzetbaarheid, anderen waren hier al verder in. In 2019 is het beeld positiever ten opzichte van 2018, maar in vergelijking met 2017 is er weinig verbetering te zien. In onderstaande afbeeldingen zijn van de afgelopen drie jaar de antwoorden te zien op de vraag of de organisatie aandacht heeft voor duurzame inzetbaarheid.

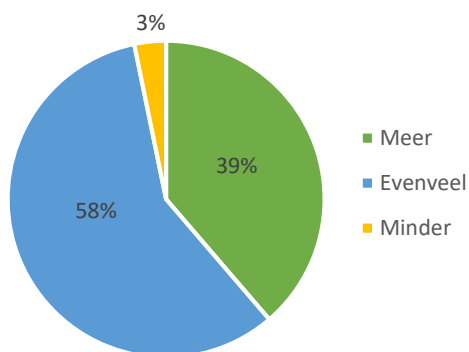
Heeft uw organisatie aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers?



3.1 Budget duurzame inzetbaarheid

De vraag over het budget dat beschikbaar is voor duurzame inzetbaarheid, geeft mooi de potentie van het onderwerp weer. 39% van de organisaties geeft namelijk dat ze in 2019 een groter budget hebben, in vergelijking met 2018, 58% geeft aan dat het budget gelijk is gebleven en maar 3% heeft minder geld te besteden dan in 2018.

Geeft uw organisatie in 2019 meer/evenveel/minder geld uit aan duurzame inzetbaarheid dan in 2018?

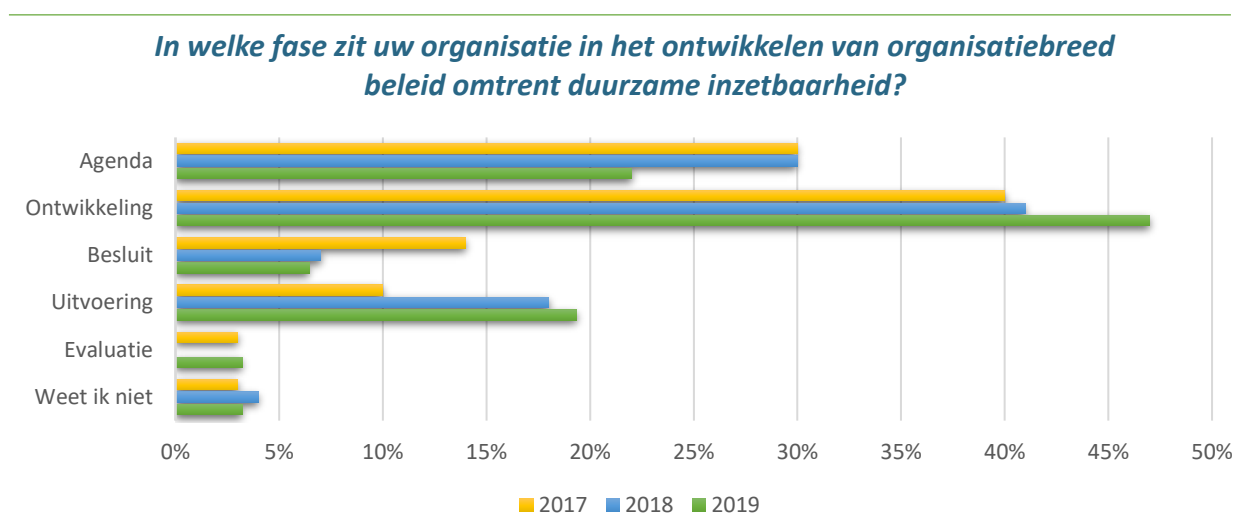


Blijf inzetbaar
Wilt u als organisatie progressie boeken op duurzame inzetbaarheid, maar bent u zoekende hoe u dat het beste aan kunt pakken?

www.blijfinzetbaar.nl is een platform over beleid en praktijk rond duurzame inzetbaarheid voor zowel werkgevers als werknemers. Hier worden de nieuwste wetenschappelijke inzichten en instrumenten over duurzame inzetbaarheid gecombineerd met tools, tips en praktijkverhalen voor de professional op de werkvloer.

3.2 Fase

Het is mooi dat de meeste organisaties aangeven zich bezig te houden met duurzame inzetbaarheid en dat het budget bij veel van hen omhoog is gegaan afgelopen jaar, maar het is ook belangrijk om te kijken hoe structureel deze aandacht is en daarmee wat de fase is waarin de organisatie zit met betrekking tot beleid voor duurzame inzetbaarheid. Om dit uit te vragen is een bewezen cyclus gebruikt, die ingezet kan worden voor de te zetten stappen in het agenderen van een knelpunt tot het implementeren van een oplossing. In onderstaande afbeelding is hiervan het resultaat te zien, met ook de antwoorden van 2017 en 2018.



Als we kijken naar de fase waarin organisaties zich bevinden bij het ontwikkelen van beleid is helaas geen duidelijke ontwikkeling te zien de afgelopen jaren. Vooral nog geven de meeste organisaties aan dat hun beleid nog in de ontwikkelingsfase zit. Ten opzichte van 2018 is er in 2019 overigens wel een lichte verschuiving te zien van dat het 'op de agenda staat' naar 'in ontwikkeling'. Het zou mooi zijn als deze verschuiving zich doorzet en dat de meeste organisaties volgend jaar in de besluit- of uitvoeringsfase zitten.



Begeleidingstraject voor de organisatie

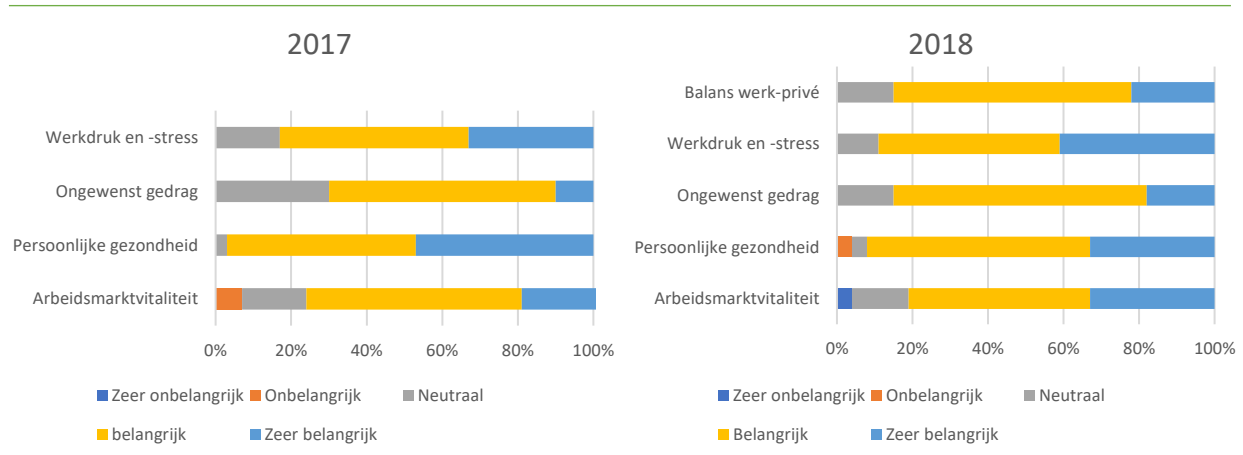
Beleed is een onderwerp waarop organisaties stappen kunnen zetten. Om hierin te faciliteren biedt ZorgZijn Werkt naast het reguliere ESF-spoor samen met WeCreate een tweede spoor aan om te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie van beleid.

In het tweede spoor kunnen organisaties deelnemen aan een individueel begeleidingstraject. WeCreate, een expert in de ontwikkeling en implementatie van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zorgt hierbij voor de ondersteuning.

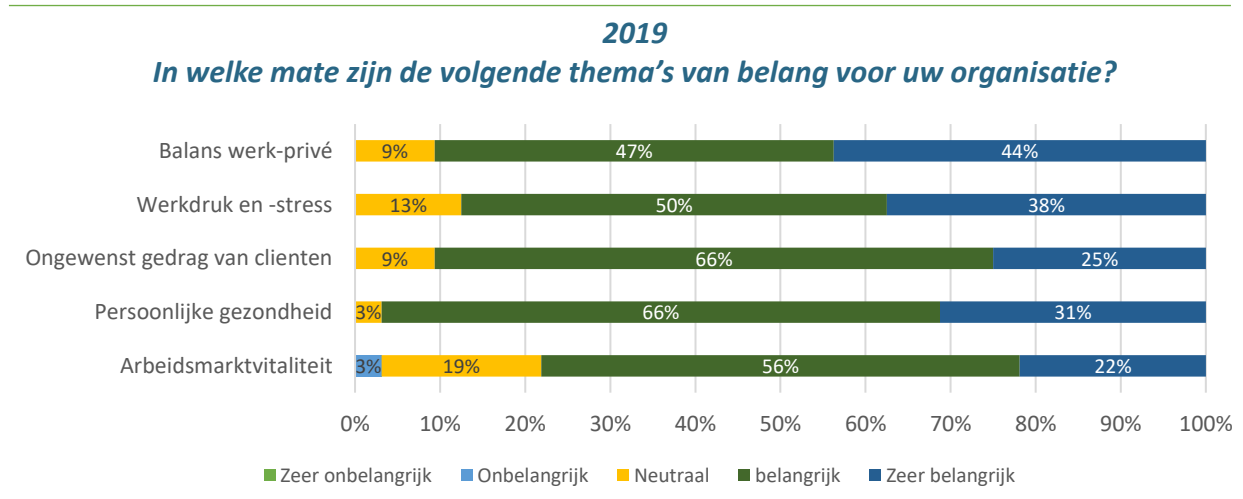
Neem voor meer informatie over de mogelijkheden contact op met ZorgZijn Werkt, via m.winnubst@zorgzijnwerkt.nl.

3.3 Thema's

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip en daarom is het belangrijk om onderscheid te maken tussen verschillende thema's en te bepalen hoe de afzonderlijke thema's worden beoordeeld. In 2017 waren er vier thema's waaruit de respondenten konden kiezen, in 2018 is de 'balans tussen werk en privé' eraan toegevoegd. Ten opzichte van 2017 beoordeelden de respondenten in 2018 alle vier de thema's als belangrijker.



In 2019 heeft deze positieve lijn zich duidelijk voortgezet. Alle vijf de thema's worden in 2019 door een kleiner percentage als 'neutraal', 'onbelangrijk' of 'zeer onbelangrijk' beoordeeld. Daarnaast is bij alle thema's de groep 'zeer belangrijk' gegroeid ten opzichte van 2018.

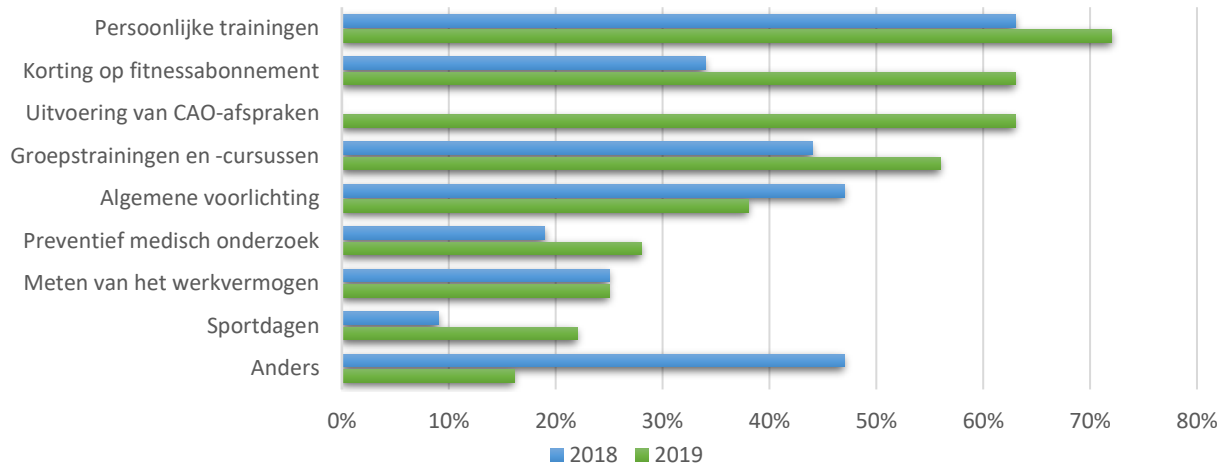


Op de vervolgvraag of er nog belangrijke thema's missen, zijn de meest gegeven antwoorden fysieke en mentale weerbaarheid (6x), mantelzorg (3x) en werkplezier (3x).

3.4 Invulling van duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid omvat veel verschillende thema's en kan dan ook op veel verschillende manieren worden ingevuld binnen organisaties. In onderstaande afbeelding is te zien op welke manieren duurzame inzetbaarheid vorm krijgt. Persoonlijke trainingen zijn net als in 2018 de populairste manier om duurzame inzetbaarheid in te zetten binnen organisaties. Daarnaast is het aantal organisaties dat korting geeft op een fitnessabonnement bijna verdubbeld in 2019, van 34% naar 63%.

Op welke manier krijgt duurzame inzetbaarheid vorm binnen uw organisatie?



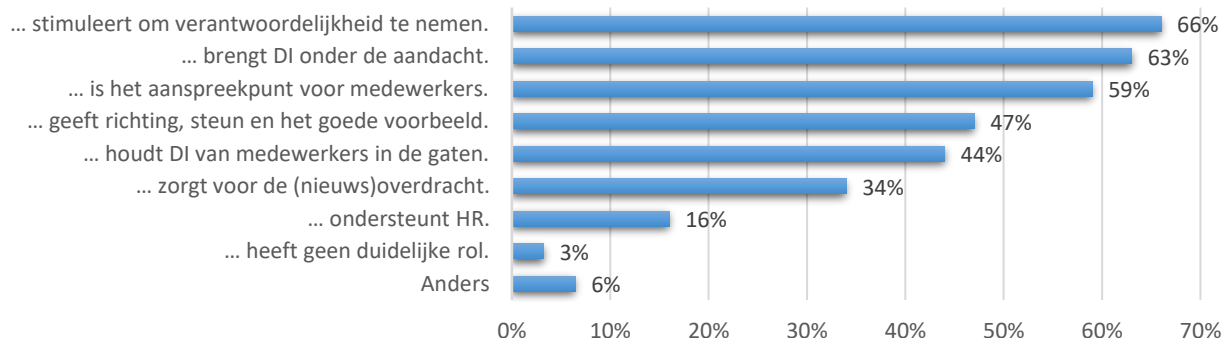
Wat verder opvalt is dat organisaties ten opzichte van 2018 op meer onderwerpen inzetten binnen duurzame inzetbaarheid. Waar de hoogste percentages in 2018 rond de 50% lagen, ligt dat nu rond de 70%.

3.5 Rol van leidinggevende

Een onderdeel dat in de vragenlijst van 2019 is toegevoegd, gaat over de leidinggevende en wat diens rol is met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en hoe zij hierbij door HR worden ondersteund.

De belangrijkste rol die de leidinggevende heeft met betrekking tot duurzame inzetbaarheid is om werknemers te stimuleren, het aanspreekpunt te zijn en het thema onder de aandacht te brengen. Zij worden door HR voornamelijk gefaciliteerd door middel van ondersteuning bij gesprekken en het uitrollen van activiteiten, ze krijgen voorlichting, workshops en trainingen en er worden gesprekken over gevoerd met leidinggevendenden.

Wat is de rol van de leidinggevende op het gebied van duurzame inzetbaarheid? De leidinggevende ...

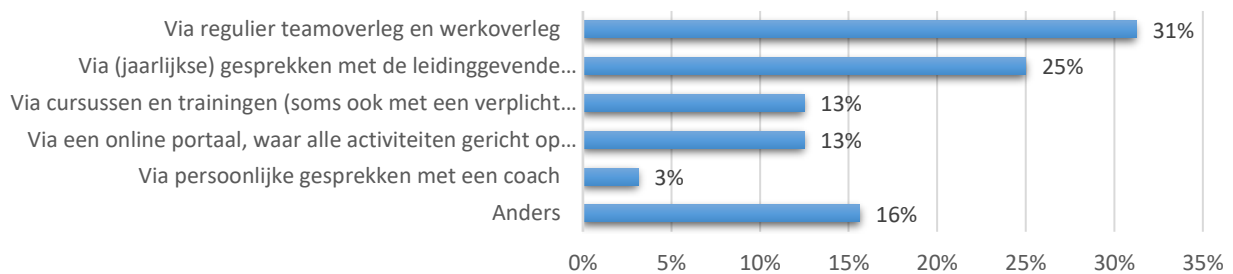


3.6 Zelfleiderschap

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen is het belangrijk dat ze gestimuleerd worden hiermee aan de slag gaan, ofwel hun zelfleiderschap moet worden aangesproken. En dus was een vraag van de enquête wat de beste manier is om zelfleiderschap te stimuleren.

De meeste organisaties geven aan dat dit het beste kan via regulier team-/werkoverleg (31%) en via gesprekken met de leidinggevende (25%). De grote groep die als antwoord 'anders' heeft aangekruist, gaf hier voornamelijk aan dat het moet gaan om een combinatie van alle antwoordmogelijkheden. Trainingen via een online portaal worden nog maar minimaal gebruikt om zelfleiderschap te stimuleren. Om werkgevers te faciliteren hier meer gebruik van te maken, biedt ZorgZijn Werkt de Stap op Een vijfdaagse aan, zodat werknemers zelf aan de slag kunnen. Zie het 'STAP OP ÉÉN' kader.

Wat is volgens u de beste manier om zelfleiderschap te stimuleren?



STAP OP ÉÉN

Vindt u het belangrijk dat het goed gaat met uw medewerkers? Wilt u dat ze goed voor zichzelf zorgen? Dat kan heel makkelijk met de gratis online vijfdaagse 'Stap op één'. Filmpjes en opdrachten inspireren zorgmedewerkers om niet alleen goed voor anderen, maar ook goed voor zichzelf te zorgen.

Het enige wat jullie hoeven te doen is het beschikbaar te stellen binnen de eigen organisatie en de medewerkers kunnen zelf aan de slag.

Ga naar staopop1.nl en doe mee!

Regionaal onderzoek duurzame inzetbaarheid

Na het succesvolle ESF-project op Duurzame Inzetbaarheid heeft ZorgZijn Werkt in samenwerking met het CNV besloten om in 2019 een vervolg op dit thema te geven, met als doel een VitaalKrachtige Regio.

Om een goed beeld te krijgen van de inzet van organisaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid vragen wij werkgevers in zorg en welzijn om deze enquête in te vullen.

De vragenlijst bestaat uit 21 vragen. Het invullen van de vragenlijst duurt maximaal 15 minuten. Alle gegevens worden anoniem verwerkt.

Hartelijk dank voor het beantwoorden van de vragen!

Nicolien Verhage en Michel Winnubst
ZorgZijn Werkt

*Required



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

Deel 1: Over uw organisatie

1. Heeft uw organisatie zicht op uw personeelsbehoefte voor de komende 5 jaar? *

Mark only one oval.

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

2. Heeft uw organisatie zicht op hoeveel medewerkers er over 10 jaar ouder zijn dan 67 jaar? *

Mark only one oval.

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

3. Denkt u dat uw organisatie een aantrekkelijke werkgever is voor potentiële medewerkers? *

Mark only one oval.

- Ja
- Nee *Skip to question 5.*
- Weet ik niet *Skip to question 5.*

Aantrekkelijke werkgever

4. Wat zijn volgens u de voornaamste redenen waarom uw organisatie een aantrekkelijke werkgever is?

Uitstroom

5. Heeft uw organisatie zicht op waarom medewerkers de organisatie verlaten? *

Mark only one oval.

- Ja
- Nee *Skip to question 7.*
- Weet ik niet *Skip to question 7.*

Vertrekredenen

6. Wat zijn de voornaamste redenen voor medewerkers om de organisatie te verlaten?

Tick all that apply.

- Werkdruk/werkstress
- Manier van werken in de organisatie en aansturing door de leidinggevende
- Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie
- Veiligheid/Ongewenst gedrag op het werk
- Gezondheidsredenen
- Baas/leidinggevende
- Werktijden
- Privéomstandigheden (een verhuizing, reis- of studieplannen, mantelzorg, etc.)
- Medewerkers vinden dat ze niet genoeg betrokken worden bij besluitgeving
- Salaris en arbeidsvoorwaarden
- Scholings- en opleidingsmogelijkheden
- Loopbaanmogelijkheden
- Medewerkers vinden dat ze niet bekwaam zijn om het werk uit te voeren
- Reisafstand (afstand woon- werkverkeer)
- Contracturen (te weinig of te veel uren) en type dienstverband (bijv. vast contract)
- Inhoud van het werk
- Behalen opleiding andere sector, einde bij- en vakantiebaan en pensionering
- Other: _____

Duurzame inzetbaarheid

7. Heeft uw organisatie aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers? *

Mark only one oval.

- Ja *Skip to question 9.*
- Nee *Skip to question 8.*
- Weet ik niet *Skip to question 22.*

Duurzame inzetbaarheid**8. Denkt u dat uw organisatie zich in de nabije toekomst met duurzame inzetbaarheid gaat bezighouden? ***

Mark only one oval.

- Ja, het komende jaar
- Ja, over één of twee jaar
- Nee *Skip to question 22.*

Deel 2: Waar staat uw organisatie met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?**9. In welke fase zit uw organisatie in het ontwikkelen van organisatiebreed beleid omtrent duurzame inzetbaarheid? ***

Kies de optie die het beste past bij uw organisatie

Mark only one oval.

- Het onderwerp staat op de agenda (er is geen concreet beleid)
- We zijn bezig met het ontwikkelen van beleid
- Er ligt een (concept) beleidsdocument waarover besloten moet worden
- Het beleidsplan ligt er en wordt uitgevoerd
- Het bestaande beleid wordt op dit moment geëvalueerd
- Weet ik niet

10. De directie van onze organisatie is enthousiast over het duurzame inzetbaarheid beleid. *

In welke mate bent u het eens met deze stelling?

Mark only one oval.

- Geheel mee eens
- Mee eens
- Neutraal
- Mee oneens
- Geheel mee oneens
- Weet ik niet

Deel 3: Wat betekent duurzame inzetbaarheid binnen uw organisatie?

11. Geeft uw organisatie in 2019 meer/evenveel/minder geld uit aan duurzame inzetbaarheid dan in 2018? *

Mark only one oval.

- Meer (budget is omhoog gegaan)
- Evenveel (budget is gelijkgebleven)
- Minder (budget is omlaag gegaan)

12. Op welke manier krijgt duurzame inzetbaarheid vorm binnen uw organisatie? *

U kunt meerdere opties aankruisen

Tick all that apply.

- Via de uitvoering van CAO-afspraken
- Via algemene voorlichting
- Via groepstrainingen en groepscursussen
- Via persoonlijke trainingen en coachingstrajecten
- Via sportdagen
- Door het meten van het werkvermogen van medewerkers
- Via preventief medisch onderzoek
- Wij geven korting op een fitnessabonnement
- Other: _____

13. Wat is de rol van de leidinggevende op het gebied van duurzame inzetbaarheid? *

U kunt meerdere opties aankruisen

Tick all that apply.

- De leidinggevende is verantwoordelijk om het thema onder de aandacht te brengen bij medewerkers
- De leidinggevende is verantwoordelijk om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de gaten te houden
- De leidinggevende geeft richting, steun en het goede voorbeeld
- De leidinggevende is het aanspreekpunt voor medewerkers
- De leidinggevende stimuleert medewerkers om hun verantwoordelijkheid te nemen
- De leidinggevende zorgt voor de (nieuws)overdracht, vanuit bijvoorbeeld HR
- De leidinggevende ondersteunt HR
- De leidinggevende heeft geen duidelijke rol
- Other: _____

14. Hoe worden leidinggevendens vanuit HR gefaciliteerd op het thema van duurzame inzetbaarheid? *

15. In welke mate zijn de volgende thema's van belang voor uw organisatie? *

* Arbeidsmarkt vitaliteit staat voor hoe goed de positie van een werknemer is op de arbeidsmarkt.
Mark only one oval per row.

	Ze er on be lang rijk	On be lang rijk	Ne u traal	Be lang rijk	Ze er be lang rijk
De arbeidsmarkt vitaliteit van onze medewerkers*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De persoonlijke gezondheid van onze medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongewenst gedrag van cliënten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkdruk- en stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balans werk-privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Zijn er nog andere duurzame inzetbaarheidsthema's die belangrijk zijn, maar niet in bovenstaand overzicht staan? Dan kunt u deze hieronder plaatsen. *

17. Wat is het komende jaar voor uw organisatie het belangrijkste thema binnen duurzame inzetbaarheid? *

18. Wat is volgens u de beste manier om zelfleiderschap te stimuleren? *

Mark only one oval.

- Via (jaarlijkse) gesprekken met de leidinggevende (ontwikkelgesprekken, jaargesprekken, functioneringscyclus)
- Via regulier teamoverleg en werkoverleg
- Via een online portaal, waar alle activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid te zien zijn en aanmelden mogelijk is (een menukaart van mogelijkheden)
- Via cursussen en trainingen (soms ook met een verplicht karakter)
- Via persoonlijke gesprekken met een coach
- Other: _____

Deel 5: Tot slot, de laatste vragen

19. Wat is uw functie? **Mark only one oval.*

- Directeur
- Manager
- HR- / P&O-medewerker
- Arbocoördinator
- OR-vertegenwoordiger
- Other: _____

20. In welke branche is uw organisatie hoofdzakelijk actief? **Mark only one oval.*

- VVT (verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg)
- Ziekenhuizen
- Gehandicaptenzorg
- GGZ (geestelijke gezondheidszorg)
- Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
- Jeugdzorg
- Kinderopvang
- Other: _____

21. Is uw organisatie actief in de regio Haaglanden en/of Nieuwe Waterweg Noord?*Mark only one oval.*

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Vul hieronder uw naam en e-mailadres in als u op de hoogte gehouden wilt worden over de resultaten.

22. Naam:

23. E-mail adres

Powered by

