

Medewerkers VVT: vitaal en in balans

Dit is de beschrijving van de pilots die uitgevoerd gaan worden in verzorgingshuiszorg, verpleeghuiszorg en thuiszorg (VVT) in de regio Haaglanden. De volgende organisaties hebben zich gecommitteerd als deelnemer aan deze pilot: Cardia, Stichting Eykenburg, Evita Zorg, Respect Zorggroep, Saffier Groep, Kessler Stichting, WZH, SZW, Zorggroep Oldaël, HWW Zorg en Florence. De pilots wordt uitgevoerd binnen het project: Vitaalkrachtige regio, regionaal verder werken aan duurzame inzetbaarheid. Deze beschrijving is opgesteld bij de start van de pilots.

Achtergrond en ambitie

VVT-zorgaanbieders in de regio Haaglanden verenigd in ZorgScala, onderwijsinstellingen, CZ, ZorgZijn Werkt en de gemeente Den Haag hebben in 2019 een convenant 'Regionale Aanpak Arbeidsmarktontwikkelingen en Kwaliteitskader VVT Haaglanden' gesloten om de arbeidsmarktknelpunten in de ouderenzorg aan te pakken.

Een van deze knelpunten is het behoud en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de VVT. Centrale vraag daarbij is: hoe houden we medewerkers in de VVT Haaglanden vitaal, deskundig en met plezier en de benodigde 'bagage' aan het werk? Nu en in de toekomst!

Daarom is een van projecten binnen het eerder genoemde convenant hier specifiek op gericht. Dit is het project 'Medewerkers VVT: vitaal en in balans', en kent de volgende fasen:

- Fase 1: ontwikkelen model en visie op duurzame inzetbaarheid.
- Fase 2: ontwikkelen en uitvoering pilots op basis van het ontwikkelde model.

Een kerngroep van de VVT-organisaties heeft in **fase 1** een gedeelde visie ontwikkeld op duurzame inzetbaarheid. In deze visie staat het 'Model Duurzame Inzetbaarheid VVT Haaglanden' beschreven, waarin vier pijlers van duurzame inzetbaarheid nader zijn uitgewerkt met praktische handvatten. Met deze handvatten is een organisatie zelf in staat om duurzaam inzetbaarheidsbeleid te implementeren en praktische acties en interventies hieraan te koppelen. Het model staat hiernaast weergegeven.

Een groot deel van de zorgorganisaties heeft deze visie geïmplementeerd en gaat aan de slag in de praktijk middels de uitvoering van een project, met daarin een gericht aanbod van interventies ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Dit is **fase 2**.

Hierbij hebben de organisaties de keuze uit een 'modulair' aanbod dat generiek ontwikkeld is voor en met de VVT-organisaties (hierna te noemen het cafeteria-model) en in afstemming met de zorgaanbieders organisatie specifiek ingezet wordt. Daarnaast kan er ook nog 'tailor made' maatwerk aanbod gelinkt aan deze visie per organisatie zijn als de behoefte van de zorgorganisatie buiten het 'cafeteria aanbod' ligt of er aanvulling nodig is hierop.



Doel pilot

Binnen het regionale project/pilot worden op basis van de DI model/visie VVT Haaglanden op een vijftal verschillende thema's interventies aangeboden en uitgevoerd voor medewerkers, welke bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerkers. De te organiseren interventies gaan in op de volgende onderwerpen:

- In gesprek over duurzame inzetbaarheid – in dialoog met en tussen medewerkers over het belang van DI.
- Duurzaam leiderschap in de zorg – duurzame inzetbaarheid, het goede gesprek en coachend leiderschap.
- Mentaal in balans – mentaal gezond en werk en privé in balans.
- Financieel in balans – balans in je inkomsten en uitgaven en advies over schulden.
- Fysiek in balans – voldoende beweging, ontspanning en een gezond eetpatroon.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van een 'modulair' aanbod dat generiek ontwikkeld is voor en met de VVT-organisaties (hierna te noemen het cafetaria-model) en in afstemming met de zorgaanbieders organisatie specifiek ingezet wordt. Daarnaast is er voor organisaties nog ruimte om een 'tailor made' maatwerk aanbod in te zetten welke wel gelinkt is aan deze visie.

Het doel van de pilot is om binnen een organisatie interventies in te zetten voor de werknemers van deze organisatie op basis van het visiemodel en gekozen thema's en pijlers (zie hierboven). Voordat de uitvoering van het regionale project start wordt aan de hand van de bedrijfsscan van TNO | NPDI op organisatieniveau gemeten naar hoe ver deze is met het implementeren van het eerder genoemde duurzame inzetbaarheidsmodel. Dit gebeurt. Aan het einde van het project gebeurt volgt een eindmeting. Zo wordt aangetoond welke ontwikkeling heeft plaatsgevonden bij de implementatie van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en dat alle VVT-organisaties stappen zetten bij de implementatie van het model.

Gedurende de uitvoering worden één of meerdere interventies ingezet op een van de bepaalde pijlers/thema's

Activiteiten en planning

De kern van een pilot die wordt uitgevoerd bij werkgever zijn de interventies. Vanuit ZorgScala worden de werkgevers hierbij ondersteund in de opzet en uitvoering van de interventies. In de periode oktober 2020 t/m 30 november 2021 voeren de deelnemende organisaties deze interventies uit. Deze activiteiten gaan op hoofdlijnen in op de hierboven genoemde onderwerpen. Het uiteindelijke aanbod aan de werknemers op de thema's is breed en flexibel en kent verschillende keuzemogelijkheden zoals:

- Individuele en/of groepsactiviteiten;
- Programma's en/of losse interventies;
- Online en/of offline interventies;
- Activiteiten gericht op de organisatie en/of de leidinggevenden van de organisatie en/of de medewerkers van de organisatie.

Verder worden de volgende zaken bijgehouden binnen een pilot:

- Het aantal medewerkers dat deelneemt aan een of meer van de activiteiten.
- De medewerkerstevredenheid rondom duurzame inzetbaarheid is toegenomen.
- De kwaliteit en het effect van de activiteiten.
- De waardering voor een activiteit.

Pilotbeschrijving

Startbeschrijving – September 2020



Deelnemers

En pilot staat open voor de medewerkers die werkzaam zijn bij één van de deelnemende organisaties. Per organisatie wordt bepaald hoe medewerkers kunnen deelnemen aan interventies. Dit kan door:

1. Het hanteren van een 'open inschrijving' waarbij de zorgorganisaties zelf het initiatief nemen om medewerkers te laten deelnemen.
2. Het integraal laten participeren van een groep van specifieke medewerkers die kenbaar maken hier gebruik van te willen maken.
3. Of een combinatie van 1 en 2, omdat medewerkers het advies krijgen om met een interventie aan de slag te gaan.

Het is aan de deelnemende organisatie welk inschrijfmodel men kiest. Het aantal medewerkers dat aan de pilot deelneemt wordt op dit moment op circa 800 deelnemers ingeschat.