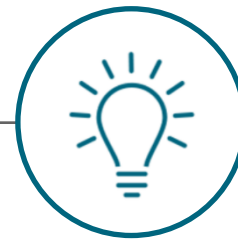


Oktober 2018



Coaching werk-privébalans

Dit is de beschrijving van een pilot die is uitgevoerd door Directzorg in het kader van het project 'Samenwerken aan Duurzame Inzetbaarheid', dat liep van april 2017 tot en met september 2018. Deze beschrijving bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is opgesteld bij de start van de pilot, en het tweede deel dat is opgesteld aan het eind van de pilot.

Deel 1: startbeschrijving

Achtergrond en ambitie

Bij Directzorg komt het regelmatig voor dat medewerkers uitvallen door overbelasting. Vaak melden zij zich pas ziek als het te laat is en zijn zij voor langere tijd uitgeschakeld. Meestal is het een combinatie van werkdruk en privéproblemen. Ook komt het in veel gevallen voor dat zij niet zo gezond leven, ze bewegen weinig, slapen niet zo goed en hebben na het werk weinig energie meer over. Kortom ze zijn niet in balans. Uit onderzoek is gebleken dat zorgverleners heel goed voor anderen kunnen zorgen (daar hebben ze ook voor gekozen), maar dat ze zichzelf vaak wegcijferen en vergeten om voor zichzelf te zorgen. Zeker in de thuiszorg is er op dit moment een tekort aan personeel, het verzuim is aan de hoge kant en hierdoor worden werknemers vaak gevraagd om in te vallen. Veel zorgverleners vinden het lastig om nee te zeggen en werken dus meer dan dat ze eigenlijk zouden willen. Hierdoor is kans op overbelasting (zowel psychisch als lichamelijk) groter.

Als pilot gaat Directzorg een (externe) coach inzetten om medewerkers te coachen die hulp nodig hebben bij het vinden van de juiste balans tussen werk en privé. Op deze manier willen zij voorkomen dat medewerkers uitvallen door overbelasting.

Doel pilot

Het belangrijkste doel van de coachinggesprekken is dat medewerkers beter in balans zijn, met plezier naar hun werk gaan en zich niet ziek hoeven te melden door overbelasting.

Daarnaast is het streven voor 2017 een gemiddeld verzuimpercentage te behalen dat lager is dan 4%.

Activiteiten en planning

De coach gaat samen met een medewerker bekijken wat er nodig is om de balans te versterken. Samen bepalen ze welke zaken van belang zijn voor de medewerker, welke activiteiten energie geven en welke energie kosten. De medewerker leert symptomen van stress te herkennen en krijgt inzicht in zijn/haar patronen en eigen gedrag bij het ontstaan van disbalans en stress. Ook wordt er aandacht besteed aan kwaliteiten en talenten. Door bewust te leven, keuzes te maken en grenzen te stellen, komt het energieniveau beter in balans en krijgt de medewerker meer tijd en energie om te doen wat hij/zij echt belangrijk vindt.

Een coaching traject duurt gemiddeld 5 gesprekken.

Deelnemers

De pilot is gericht op maximaal 10 medewerkers om een coaching traject aan te bieden. In principe komen alle medewerkers in aanmerking die problemen ervaren met werk/privébalans. Een coachingstraject kan ingezet worden na een ziekmelding, maar het liefst wil Directzorg dit traject aanbieden aan medewerkers die nog niet uitgevallen zijn zodat zij verzuim kunnen voorkomen.

De leidinggevende kan contact opnemen met de afdeling P&O als zij een medewerker hebben die in aanmerking komt voor dit traject.

Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

Realisatie doel

Het belangrijkste doel van deze pilot is dat medewerkers beter in balans zijn, met plezier naar hun werk gaan en zich niet ziek hoeven te melden door overbelasting.

Daarnaast wilden wij voor 2018 een gemiddeld verzuimpercentage behalen dat lager is dan 4%. Het verzuimpercentage is wel aanzienlijk gedaald. Aan het begin van 2017 hadden wij een verzuimpercentage van 7,16%. We hebben deze daling in 2018 voortgezet naar een percentage van 5,26%.

Hopelijk gaan wij ons doel van < 4% eind 2018 wel halen. Er is geen bijstelling van het doel nodig. De leidinggevenden zijn vanaf begin 2018 inzetbaarheidsgesprekken gaan houden met medewerkers. Deze gesprekken zijn in de plaats gekomen van functioneringsgesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt er ook gesproken over werk/privébalans. Mocht er ondersteuning nodig zijn, dan kan een externe coach ingeschakeld worden.

Effecten pilot

7 Medewerkers zijn uiteindelijk een coachingstraject gestart, waarvan er 6 zijn afgerond en 1 medewerker het traject heeft hervat. De trajecten duurden korter dan verwacht (gemiddeld 3 gesprekken). Hierdoor kunnen wij meer medewerkers een coachingstraject aanbieden.

Ook is het verzuimpercentage is voor het eerste halfjaar van 2018 wederom gedaald.

Het lange termijn effect voor de deelnemers is dat zij handvaten hebben gekregen tijdens het coachingstraject om beter voor zichzelf te kunnen zorgen, beter grenzen aan kunnen geven, en hierdoor kans op overbelasting (zowel psychisch als lichamelijk) zoveel mogelijk te verkleinen. De

mogelijkheid om opnieuw een coachingstraject aan te vragen als er signalen zijn bij terugval, geeft de deelnemer rust.

Voor de organisatie betekent dit dat hopelijk minder collega's zich ziek hoeven te melden door overbelasting, wat zich uit in een gezonder wekklimaat en een lager ziektepercentage.

Impact op organisatie

Directzorg heeft de pilot verankert door de volgende uitgezette actie: de leidinggevenden houden inzetbaarheidsgesprekken, die in de plaats zijn gekomen van de functioneringsgesprekken. Mocht er na een gesprek ondersteuning nodig zijn, dan kan er een externe coach ingeschakeld worden.

Succesfactoren en geleerde lessen

De inzet van inzetbaarheidsgesprekken door de leidinggevenden is een goed middel om zo snel mogelijk bij de kern van de oplossing te komen. De mogelijkheid tot ondersteuning van een externe coaching is een hulpmiddel om de medewerker te ondersteunen in het verbeterproces. Hierdoor wordt de balans tussen werk en privé sneller hersteld, wat een gezonder werkklimaat bewerkstelligd en het ziekteverzuimpercentage lager houdt.

Directzorg heeft de juiste keuze gemaakt door in te zetten op een externe coach. Zij helpen medewerkers die dreigen uit vallen door disbalans tussen werk en privé en geven hen handvaten om een medewerker weer in balans te krijgen. Dit heeft geleid tot het dalen van het verzuimpercentage.

Directzorg zal zich blijven verdiepen en in gesprek blijven met o.a. de externe coaching om ervoor te zorgen dat we voor de medewerker een gezond werkklimaat creëren.