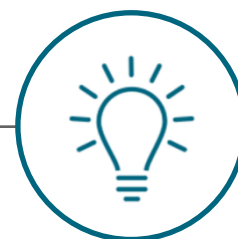


Oktober 2018



Inspiratiebijeenkomst Vitaliteit

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

Directzorg hecht veel waarde aan de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers. Voor goede kwaliteit van zorg aan cliënten van Directzorg zijn gezonde en gemotiveerde medewerkers belangrijke voorwaarden. Daarom heeft Directzorg een gezondheidsbeleid ontwikkeld dat aandacht heeft voor de preventie van gezondheidsklachten en voor de begeleiding van medewerkers in het geval van arbeidsongeschiktheid. Het uitgangspunt van dit beleid is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en Directzorg om actief te werken aan het behoud van de gezondheid, de preventie van arbeidsongeschiktheid en het bevorderen van re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Directzorg heeft ook een ergocoach, die naast haar werkzaamheden als verzorgende een extra taak heeft om te letten op de fysieke (over)belasting bij het werken in de thuiszorg. Het onderwerp preventie en arbo staat vast op de agenda van het P&O overleg met de vestigingen.

Op 27 september 2016 (Dag van de Thuiszorg) is Directzorg gestart met een gezondheidscampagne voor onze medewerkers met onderstaande slogan:

Zorg ook voor jezelf

begin direct



blijkt dat dit niet altijd het geval is, veel medewerkers (met name in de zorg) vergeten zichzelf nog wel eens. Op alle vestigingen stond op 27 september een gezonde lunch voor de medewerkers klaar en zijn er 'zorg voor je zelf pakketjes' uitgedeeld. In 2017 blijft het onderwerp aandacht krijgen om ervoor te zorgen dat iedereen goed voor zichzelf blijft zorgen. In januari is Directzorg bijvoorbeeld gestart met een kleine gezondheidscampagne over het volhouden van goede voornemens om gezonder te gaan leven.

Vanaf juni 2017 gaat inspiratiebijeenkomsten vitaliteit aanvullend organiseren binnen het bredere gezondheidsprogramma. Directzorg wil medewerkers laten kennismaken met vitaliteit, wat zij zelf kunnen doen om vitaal te worden en te blijven zodat zij hun werkzaamheden met plezier en energie kunnen blijven doen.

Doel pilot

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 wil Directzorg voor 2017 een gemiddeld verzuimpercentage behalen dat lager is dan 4%.

>>> de beschrijving gaat verder op de volgende pagina.

Om goed te kunnen werken is het heel belangrijk dat je lekker in je vel zit en voldoende energie hebt. Uit onderzoek

Activiteiten en planning

Om te werken aan de vitaliteit van medewerkers worden in deze pilot 4 inspiratiebijeenkomsten georganiseerd over vitaliteit. Om een betere indruk te geven van de activiteiten, op het leerplein van Directzorg staat onderstaande uitnodiging over de bijeenkomsten:

Heb je soms ook het gevoel dat je geleefd wordt? Dat je achter de feiten aanholt? Of heb je na je werk geen fut meer om nog iets leuks te doen? Dan is deze training echt iets voor jou!

In deze informatieve en interactieve inspiratiebijeenkomst kun je proeven aan het thema vitaliteit. Wat is vitaliteit nu eigenlijk? Wanneer is iemand vitaal? Hoe kun je zelf vitaal ouder worden?

Je wordt tijdens deze middag meegenomen door de

ingrediënten van vitaliteit en ontdekt hoe en waar je je eigen vitaliteit zou kunnen versterken. Na deze inspiratiebijeenkomst kun je hopelijk zelf aan de slag met je vitaliteit zodat je meer energie en meer controle krijgt in je thuissituatie en op je werk. Vitaal worden, zijn en blijven begint bij jezelf!

De inspiratiebijeenkomsten vitaliteit staan gepland voor juni 2017, november 2017, maart 2018, juni 2018.

Deelnemers

De Inspiratiebijeenkomst vitaliteit is voor alle medewerkers van Directzorg. Medewerkers kunnen zich zelf aanmelden op het leerplein van Directzorg (op het medewerkersportaal). Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij een aantal medewerkers (die frequent ziek zijn of die stressklachten vertonen) stimuleren naar de bijeenkomst te gaan.

Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

Realisatie doel

Bij de afronding is het belangrijkste doel van deze pilot: dat medewerkers beter in balans zijn, met plezier naar hun werk gaan en zich niet ziek hoeven te melden door overbelasting. Dit doel is gerealiseerd door de inzet van de bijeenkomst. Het verzuimpercentage in 2018 is ten opzichte van 2017 dalende en ons doel is om uiteindelijk onder de 4 % te komen.

Effecten pilot

Het effect van de bijeenkomst voor de medewerker is dat er een bewustwordingsproces in gang wordt gezet. Veel medewerkers werden geconfronteerd met een aantal zaken die zij zouden kunnen verbeteren.

Het effect in het verzuim van de organisatie is lastig te bepalen, maar het animo van de medewerker om deel te nemen aan de training groeit. Hieruit kan worden opgemaakt dat de medewerker nadenkt over hun eigen levensstijl en gezondheid en het belang inzien om met de aangereikte tips en trucs een gezonder werk- en leefklimaat te creëren.

Het doel van de pilot op lange termijn voor de organisatie is een optimaal en gezond werkklimaat te creëren voor de medewerker door o.a. het geven van deze bijeenkomsten. Daarnaast streeft Directzorg ernaar om aandacht te blijven schenken in personeelsnieuwsbrieven, zodat dit onder de aandacht blijft. Binnen de vestigingen worden regelmatig bijeenkomsten georganiseerd. Deze staan voor de medewerkers in het teken van samen zijn, ontspanning en aandacht geven.

Impact op organisatie

Directzorg heeft de pilot verankert door de volgende uitgezette actie: De medewerker wordt geïnformeerd via de digitale nieuwsbrief over gezondheidsbevorderende onderwerpen, ideeën, tips en trucs. Op het medewerkersportaal van Directzorg zijn diverse documenten over vitaliteit, stress en zelfverandering geplaatst (tab gezondheid) te vinden.

Een medewerker ervaarde het volgende tijdens het volgen van de bijeenkomst: *“Verandering kost tijd en het bijwonen van de bijeenkomst maakt je bewust van je eigen verantwoordelijkheid om vitaal te worden en te blijven!”*

Succesfactoren en geleerde lessen

Als organisatie is geleerd dat het goed is om medewerkers regelmatig bij elkaar te brengen voor een hapje en drankje. Zo kunnen ze met elkaar sparren op een gezellige ontspannende manier en ze kunnen leuke contacten overhouden aan het samen zijn. Dit bevordert tevens ook de samenwerking. Een win-win situatie.

Een succesfactor voor Directzorg is dat de medewerker digitaal wordt geïnformeerd over tips voor de gezondheid. Op het medewerkersportaal vindt de medewerker onder de tab ‘Gezondheid’ allerlei tips en informatie.

Op vestigingsniveau de medewerker uitnodigen voor het bijwonen van een gezonde lunch is ook een succesfactor gebleken en het animo was hoog.

Een uitkomst uit de evaluatie was dat de medewerkers op voorhand een vragenlijst/digitale zelftest zouden willen hebben om op deze wijze alvast na te kunnen denken over het onderwerp.

Het aantal medewerkers dat mee heeft gedaan met de pilot is wat minder dan verwacht. De hoofdreden is dat het druk is en zij zichzelf geen tijd gunnen voor het bijwonen van de bijeenkomst. De afdeling P&O probeert de medewerkers enthousiast te maken voor deze training. Ook is binnen

Directzorg aan leidinggevenden gevraagd deze bijeenkomst extra onder de aandacht te brengen.

De voornaamste reden van het niet aanmelden is dat er geen tijd vrijgemaakt kan worden voor het bijwonen. Hierdoor is het plan om de bijeenkomst op vestigingsniveau te geven om de toegankelijkheid te vergroten. De reistijd is ook aanzienlijk minder. Directzorg hoopt dan ook dat hiermee het animo hoger zal liggen.