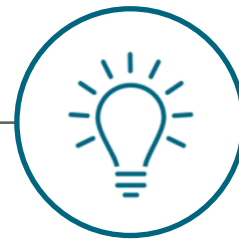


Oktober 2018



Energie in Balans

Dit is de beschrijving van een pilot die is uitgevoerd door Careyn 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

Het ziekteverzuim binnen Careyn is dalend, maar nog steeds te hoog. De focus heeft afgelopen jaren met name gelegen op de verzuimbegeleiding in plaats van preventie. In de zorg ervaren veel medewerkers mede door het ziekteverzuim en de openstaande vacatures werkdruk. Dit blijkt ook uit onderzoek van TNO en CBS uit 2016. Deze werkdruk geeft weer risico's op een burn-out en andere werk gerelateerde psychische ziektes.

Waar mogelijk wil Careyn dit voorkomen en de medewerker ondersteunen in zijn vitaliteit door ook te investeren in preventieve verzuimmaatregelen, inzetbaarheid en vitaliteit. Want, hoe vroeger je signaleert, hoe vroeger en sneller medewerkers aan het werk blijven.

De grootste uitdaging binnen Careyn is om oudere medewerkers te ondersteunen, zodat ze tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd op een gezonde manier kunnen blijven werken.

Doel pilot

In de pilot wordt gekeken of Careyn de 55 plussers vitaler kan laten voelen door een programma hiervoor aan te bieden. Het uiteindelijke doel is om ziekteverzuim te verlagen en te voorkomen door medewerkers te leren verantwoordelijkheid te nemen voor een gezonde leefstijl waarbij vooral ingezet wordt op het versterken van de emotionele intelligentie.

Preventie en verlaging van het ziekteverzuim onder de 55 plussers door bewustwording van eigen mogelijkheden in

het verhogen van de eigen vitaliteit en het neerzetten van resultaten hierin (nemen van verantwoordelijkheid). Het vitaliteitsprogramma is gericht op bewustwording en vitaliteit voor medewerkers in de zorg, specifiek op de begeleiding van de 55 plussers. Deze groep medewerkers ervaart veelal specifieke knelpunten in de energiebalans door de combinatie werken en privé. Het verhogen van vitaliteit gaat over bewust worden en dit kan op verschillende manieren. Door het volgen van dit programma ontwikkelt men de individuele veerkracht doordat men leert hoe je je persoonlijke effectiviteit kunt verhogen. Dit gebeurt door kennisoverdracht, maar ook door het werken aan bijvoorbeeld gevoel van eigenwaarde en identiteit, sociale en professionele vaardigheden.

Activiteiten en planning

Het programma voor de deelnemers bestaat uit een aantal (groeps)bijeenkomsten. Door het volgen van dit programma ontwikkelt men de individuele veerkracht doordat men leert hoe de persoonlijke effectiviteit te verhogen. Dit gebeurt door kennisoverdracht maar ook door bijvoorbeeld aan gevoel van eigenwaarde en identiteit, sociale en professionele vaardigheden te werken.

Alle activiteiten vinden eind 2017 en begin 2018 plaats.

Deelnemers

De pilot is gericht op verzuimende en niet verzuimende 55 plussers. Er kunnen 15 deelnemers meedoen. Ze melden zich aan bij hun regiomanager en worden ook actief gevraagd.

Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

Realisatie doel

Deelnemers geven aan dat zij de training als heel waardevol hebben ervaren, veel hebben geleerd en vooral bewust geworden zijn van eigen onbewust gedrag op het gebied van communicatie, grenzen stellen, (on)gezonde gewoonten en ontspanning tijdens de dag en avond. Ze geven aan dat ieder op het eigen leerdoel situaties anders aanpakt en gedragingen anders inzet. Men is hier ook trots op.

Het is voor hen duidelijk dat ze zelf zaken op moeten pakken en vinden het E-book'' Vol energie werken in de zorg' een werkzaam naslagwerk waarin ze onderdelen kunnen nalezen en oefenen in de praktijk. Een medewerker gaf aan vast te lopen in zichzelf en wilde graag advies voor therapie. Een klein groepje deelnemers heeft aangegeven om elkaar te ondersteunen en heeft een app groep aangemaakt. Daarnaast zouden zij het prettig vinden als er nog een follow up zou komen in de vorm van een begeleide bijeenkomst van bijvoorbeeld 2 uur. De behoefte is om over drie maanden te kijken waar ze staan en welke vragen en belemmeringen er nog leven.

Alle deelnemers zijn enthousiast over de training en hebben deze als heel zinvol, positief en vernieuwd ervaren. Deelnemers geven aan dat zij daadwerkelijk ondersteund voelen door Careyn omdat het programma aansluit op henzelf als mens en hun eigen vraagstukken. Door de concrete en praktische tools ervaren deelnemers dat zij daadwerkelijk persoonlijk kunnen groeien en kunnen werken aan een stevige basis in henzelf.

Iedere deelnemer raadt deze training aan bij collega's omdat het inzicht geeft in jezelf, je belemmeringen en het programma je ondersteunt om in beweging te komen op alle vier de dimensies van vitaliteit; mentaal, fysiek, emotioneel en spiritueel. Een deel van de deelnemers geeft concreet aan zij zich fysiek beter voelen en meer energie te hebben doordat zij gedrag hebben veranderd.

Beide groepen geven aan dat ze het aantal bijeenkomsten en de duur prettig vonden. Of het programma ook direct van invloed is op het huidige verzuimgedrag is niet onderzocht omdat de periode te kort is en de groep 55+ nog te klein is voor representatief onderzoek. De meeste deelnemers geven aan graag een follow up te willen in de vorm van intervisie of een herhalingsbijeenkomst.

Effecten pilot

Het directe effect ligt op een afname van lichamelijke stressreacties bij de deelnemers doordat zij ander gedrag

inzetten. Bijvoorbeeld: ze stellen vaker grenzen stellen, communiceren neutraal, vragen door, kijken naar en bevestigen van eigen behoeften kijken, ze gaan beter met conflicten om en zetten mindfulness oefeningen meer in tijdens een werkdag. Tevens zijn er veranderingen doorgevoerd in een gezondere leefstijl op het vlak van voeding, bewegen en/of slaap. Hun bodybudget balanceer hierdoor beter, wat een positief effect heeft op de beleving van de dag.

Voor de organisatie betekent dit dat deelnemers een positievere werkbeleving ervaren en hierdoor een nog positievere bijdrage leveren in een beter klantcontact wat zich uit in de kwaliteitsbeleving van cliënten.

Doordat medewerkers minder stress neerzetten in hun lichaam is de verwachting dat hun lichaam minder vaak ziek wordt en ze zichzelf gezonder, positiever en blijer voelen, ze beter met conflicten om kunnen gaan en ze een gezondere leefstijl nastreven op een aantal vlakken. Voor de organisatie betekent dit blijere medewerkers die minder vaak ziek zijn en meer kwaliteit leveren in contact met collega's en cliënten.

Impact op organisatie

De pilot heeft zijn vervolg gekregen in het kader borging. Dit betreft eenmalige bijeenkomsten. Vooralsnog krijgen deze thema's geen structurele plek in het organisatiebeleid.

Succesfactoren en geleerde lessen

Uit de resultaten blijkt dat het erg zinvol is om de programma's aan te bieden aan medewerkers binnen Careyn, men ervaart hierdoor ook erkenning door de werkgever.

Met name de concreetheid en de praktische inslag gecombineerd met nieuwe kennis en bewustwording van eigen gedrag zijn succesvol.

Bij de groep Energie in balans 55+ was weerstand op de titel en op de leeftijdsbenoeming. Dit wordt daarom nu anders genoemd (Energie en Balans). Tevens was het oorspronkelijke plan bij de training Energie in Balans om de groep twee keer op te splitsen, na 1 keer dit gedaan te hebben, is dit teruggedraaid. De groep bindt zich door het onderwerp enorm met elkaar (al na 1 keer), en ze willen dus graag met elkaar het programma doorlopen.