

Activiteitenplan MDIEU

Oog voor elkaar

Stichting Arbeidsmarkt
Gehandicaptenzorg

STAG

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Doelstellingen en ambities.....	4
	2.1 Geconstateerde knelpunten.....	4
	2.2 Beoogd resultaat.....	5
	2.3 Structureel positief effect.....	5
	2.4 Noodzaak subsidie.....	5
	2.5 Bereik activiteiten.....	5
3.	Activiteiten.....	6
	3.1 Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken.....	6
	3.1.1 Organisatiescan Duurzame Inzetbaarheid.....	6
	3.1.2 Medewerkers in de overgang: de impact op mens en werk.....	7
	3.1.3 Interne agressie.....	7
	3.2 Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.....	8
	3.2.1 Het goede / veilige gesprek.....	8
	3.2.2 Zeggenschap.....	9
	3.2.3 Balans werk – privé.....	10
	3.2.4 Balansverlof.....	11
	3.2.5 Even ietsje minder.....	11
	3.3 Het bevorderen van bewustwording en de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.....	12
	3.3.1 Financieel Advies.....	12
	3.3.2 Bevorderen gesprek over de Zorg in de Toekomst.....	12
	3.4 Inbedding en borging.....	13
	3.4.1 Communicatie naar werkgevers en werknemers.....	13

1. Inleiding

Binnen de gehandicaptenzorg willen werkgevers en werknemers optimale zorg en ondersteuning bieden voor de mensen die dat nodig hebben. Met de huidige arbeidsmarktsituatie staat dit streven onder druk: een tekort aan collega's leidt vaak tot overbelasting van medewerkers om toch die zorg en ondersteuning te bieden. Soms ook ten koste van zichzelf met uitval of vertrek uit de branche tot gevolg.

Om beter zicht te krijgen op de arbeidsmarktsituatie in de gehandicaptenzorg hebben het overlegorgaan OAGz (Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg) samen met de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG¹) de opdracht gegeven tot het maken van een sectoranalyse. In de zomer van 2021 heeft Panteia deze sectoranalyse opgesteld die de basis vormt voor het onderhavige activiteitenplan in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU).

In de cao 2021 – 2024 zijn door sociale partners al belangrijke stappen gezet in het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid. Met behulp van de MDIEU-subsidie kan nu een extra slag worden gemaakt.

In dit activiteitenplan wordt de indeling gevolgd van het aanvraagformat dat voor de MDIEU-subsidie is ontwikkeld. Ook wordt op sommige plekken een paginanummer vermeld. Dit paginanummer verwijst naar de pagina in de sectoranalyse waarop de activiteit betrekking heeft.

Den Haag, maart 2023

¹ De StAG is de rechtspersoon waarbinnen sociale partners in de gehandicaptenzorg samenwerken aan een gezonde en aantrekkelijke branche om in te werken.

2. Doelstellingen en ambities

2.1 Geconstateerde knelpunten

In de sectoranalyse is een aantal knelpunten naar voren gekomen dat verband houdt met duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Vanuit werkgeversoogpunt zijn de belangrijkste knelpunten daarbij werkdruk, ziekteverzuim en het duurzaam of breed inzetten van personeel.

Door werknemers worden vooral knelpunten ervaren op het gebied van de zwaarte van de functie in combinatie met de randvoorwaarden waaronder zij hun werkzaamheden moeten uitvoeren. Bij het kijken naar de actualiteit van de data² die zijn gebruikt voor de sectoranalyse is gebleken dat de knelpunten die in de sectoranalyse naar voren zijn gekomen nog steeds gelden en zelfs groter lijken te worden. Zo laten de meerjarige verzuimcijfers van Vernet tot en met 2022 voor zowel het eerste als het tweede ziektejaar een stijgende trend zien en ook de meldingsfrequentie neemt toe, met name in de leeftijd tot 36 jaar. Ook in de cijfers van 2022 van het AZW-onderzoeksprogramma is terug te zien dat de knelpunten nog verre van opgelost zijn.

De geconstateerde knelpunten zijn als volgt (pagina 5; 18 en 19³).

1. Het gemiddelde verzuim in de gehandicaptenzorg ligt fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. Oorzaken zijn met name werkdruk en werkstress (pagina 20).
2. Vooral door hectische omstandigheden en de hoeveelheid werk vindt 40% van de werknemers de werkdruk (veel) te hoog (pagina 22).
3. Van de werknemers heeft 72% te maken met (verbale) agressie (pagina 21).
4. Van de werknemers voelt 16% zich opgebrand door het werk (pagina 21).
5. De cao en de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) bieden verschillende instrumenten om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te versterken. Instellingen zetten vooral instrumenten in voor de communicatie met medewerkers over duurzame inzetbaarheid, maar nemen minder vaak concrete maatregelen (pagina 27).
6. De knelpunten blijven bij ongewijzigd beleid de komende vijf jaar en daarna bestaan. Mogelijk nemen ze zelfs iets toe door de verdere vergrijzing van het personeelsbestand.

In de sectoranalyse worden ook in adviserende zin aandachtspunten genoemd (pagina 6, 47 en 48):

- Ondersteun de individuele medewerker, vooral op het gebied van fysieke en emotionele belasting: voldoende hersteltijd na indringende gebeurtenissen, taakherschikking indien nodig, invloed op roosters (pagina 22, 47).
- Investeer in teams. Zorg voor voldoende stabiliteit en organiseer voldoende ondersteuning. Gebruik deze als showcase om goed werkgeverschap te laten zien (pagina 47).
- Zet goede praktijken in de spotlight en faciliteer wederzijds leren (pagina 27, 47).
- Zorg voor verdere loopbaanmogelijkheden in de gehandicaptenzorg. Het gaat om complexe zorg. Zorg voor de juiste medewerker op de juiste plaats. Zoek naar andere opties als een baan niet meer passend is (pagina 23, 47).
- Versterk de bewustwording en eigen regie van duurzame inzetbaarheid bij werkenden door coaching en instrumenten. Dit door inzet van vitaliteitscoaches, vertrouwenspersonen, personeelsbegeleiders een online platform en coaching van medewerkers om hun eigen regie te nemen (pagina 24, 48).

² In de sectoranalyse is naast de documentatie uit de branche zelf (waaronder een enquête onder oudere medewerkers) gebruik gemaakt van de informatie uit het AZW-onderzoeksprogramma.

³ De paginanummers verwijzen naar de pagina in de sectoranalyse.

- Verbeter de bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid bij werkgevers en leidinggevenden door coaching en training. Zet adviseurs duurzame inzetbaarheid in om concrete activiteiten binnen instellingen vorm te geven (pagina 27, 48).

2.2 Beoogd resultaat

Sociale partners in de gehandicaptenzorg stellen zich ten doel dat iedere medewerker in de gehandicaptenzorg in staat is om met betekenisvol werk vitaal en gezond de pensioengerechtigde leeftijd te behalen. Daarvoor bestaat helaas geen wonderpil. Met een steeds meer fluïde wordende samenleving waarbij werk en privé in elkaar overgaan is meer nodig dan een goede werkomgeving. Sociale partners zetten daarom in op 'het oog hebben voor elkaar' (niet voor niets de titel van dit activiteitenplan) waarbij medewerker en leidinggevende elk vanuit een eigen verantwoordelijkheid samen werken aan duurzame inzetbaarheid. Dit sluit ook aan bij de stappen die reeds zijn gezet binnen de cao waarbij werknemers steeds meer eigen regie hebben gekregen om bijvoorbeeld met de jaarurensystematiek (JUS) het werk beter te laten aansluiten op de privé-situatie.

2.3 Structureel positief effect

Sociale partners zien het als hun verantwoordelijkheid het bewustzijn binnen organisaties te bevorderen om zo een blijvend positief resultaat te realiseren. Zowel leidinggevenden als medewerkers hebben daarin ook een eigen verantwoordelijkheid. Een balans tussen eigen regie en verantwoordelijkheid waarbij de duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd. Alhoewel het gemeenschappelijk belang voor de hand ligt, is de werkelijkheid soms weerbarstig. Wel biedt het de basis om knelpunten bespreekbaar te maken en zo mogelijk samen op te pakken. Dit activiteitenplan is daarbij behulpzaam en richt zich op zowel het bevorderen van bewustzijn als het aanreiken van praktische ondersteuning waarbij de eigen verantwoordelijkheid van zowel werknemer als werkgever leidend is.

Met deze twee sporen-aanpak wordt een structureel positief effect verwacht door een positieve spiraal: duurzame inzetbaarheid leidt tot minder verzuim; minder verzuim tot minder werkdruk; minder werkdruk tot een hechter team; een hechter team tot meer werktevredenheid; meer werktevredenheid tot behoud, en behoud tot betere zorg en ondersteuning voor de cliënt.

2.4 Noodzaak subsidie

De sociale partners binnen de gehandicaptenzorg zetten zich via verschillende activiteiten in voor een betere arbeidsmarkt. In een tijd waarin de zorgvraag toeneemt, de vergrijzing niet alleen bij personeel maar ook bij de doelgroep toeneemt, maar anderzijds het beschikbare arbeidspotentieel afneemt is de branche - ondanks al die activiteiten - niet in staat de noodzakelijke impact te maken op de duurzame inzetbaarheid.

2.5 Bereik activiteiten

De activiteiten worden aangeboden via de diverse kanalen van de StAG, die openbaar toegankelijk zijn. Hiermee is de informatie uit het activiteitenplan, naast de directe communicatie naar de werkgevers die aangesloten zijn bij de VGN, gemakkelijk toegankelijk voor alle werkgevers en werknemers. Via de bij de StAG aangesloten werkgevers is het bereik zo'n 95% van de werknemers in de branche.

Met het aanbod van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid voor werknemers met een arbeidscontract met een organisatie in de gehandicaptenzorg, biedt de StAG een positieve stimulans voor het blijven werken binnen deze arbeidsrelatie. Dit is voor medewerker en cliënt van groot belang om zo stabiele teams te realiseren. Zzp-ers en uitzendkrachten zijn geen primaire doelgroep voor de StAG, omdat de verspreiding van de activiteiten via de aangesloten werkgevers gaat en zij daarmee minder worden bereikt.

Sommige activiteiten zullen vanwege de tijdsinvestering of nieuwe aanpak worden opgepakt door 'early adaptors'. Opgedane kennis en goede praktijken worden beschikbaar gesteld aan de hele branche. In dit plan is dit bij de inbedding en borging als aparte activiteit opgenomen.

3. Activiteiten

3.1 Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken

De StAG richt zich bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers op drie speerpunten:

1. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
2. goed werkgeverschap en goed werknemerschap, en
3. het bevorderen van bewustzijn en eigen regie.

Elke organisatie en medewerker zal het belang hiervan kunnen inzien, maar hoe ziet dat gezond, veilig en vitaal werken er dan uit? En waar liggen kansen om verbeteringen te realiseren?

3.1.1 Organisatiescan Duurzame Inzetbaarheid

Aanleiding

Werken aan duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor een vitale branche. Sociale partners hebben zich uitgesproken om de integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid in organisaties te stimuleren en te faciliteren. De aanpak van duurzame inzetbaarheid richt zich op zowel werkgevers als werknemers. Het gaat hierbij vooral om een duidelijke HR-strategie die consequent wordt toegepast en erop is gericht dat medewerkers veilig, bekwaam, gemotiveerd en gezond kunnen werken. De aanpak kan per organisatie en medewerker verschillen. Daarom is het belangrijk dat inzichtelijk is wat al is gerealiseerd en wat aanvullend daarop nodig is.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Binnen deze activiteit wordt een praktische en handzame organisatiescan aangekocht of ontwikkeld die beschikbaar wordt gesteld aan de organisaties binnen de branche. Zo ontstaat op organisatieniveau inzicht en bewustwording in welke stappen de organisatie kan zetten om het eigen beleid op duurzame inzetbaarheid te versterken. De organisatiescan levert een rapportage op welke binnen vastgestelde kaders informatie geeft over de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid binnen een organisatie. De organisatie kan vervolgens de aandachtspunten omzetten in beleidsvoorstellen, het maken van een plan van aanpak en deelnemen aan passende activiteiten. Tevens kan de organisatie monitoren of de gemaakte stappen effect hebben. Door de organisatiescan aan te bieden kunnen organisaties snel en gericht aan de slag. Desgewenst kan naast de scan ook gebruik worden gemaakt van een ondersteuningstraject in de vorm van advies. Dit is voor 180 organisaties beschikbaar. Voor 10 organisaties is daarnaast een advies op maat mogelijk.

Het versterkte beleid dient medewerkers in staat te stellen om gezond, betekenisvol en met plezier aan het werk te blijven. Dit levert een bijdrage aan onder andere een verlaging van het ziekteverzuim en de uitstroom binnen de gehandicaptenzorg.

De geaggregeerde resultaten vanuit de uitgevoerde organisatiescans bieden ook een beeld van de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid binnen de gehandicaptenzorg. Hiermee kan de StAG dan nieuwe of vervolginiciatieven ontplooiën om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Doelgroep

De organisatiescan richt zich op organisaties in de gehandicaptenzorg om vervolgens tussen Bestuur, HR en OR te worden besproken.

Bereik

De organisatiescan wordt voor alle organisaties beschikbaar gesteld en richt zich voornamelijk op de organisaties die de ambitie hebben om aan de slag te gaan duurzame inzetbaarheid.

3.1.2 Medewerkers in de overgang: de impact op mens en werk

Aanleiding

Een belangrijk thema rondom duurzame inzetbaarheid is de bewustwording van de impact van de overgang op het werk. Het thema bevindt zich nog erg in de taboesfeer. Aan overgang gerelateerde zaken worden al snel in de ziekte-sfeer getrokken. Er is sprake van onbegrip en te weinig kennis. Medewerkers krijgen er vroeg of laat echter wel mee te maken.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Door het vergroten van de algemene kennis over dit sociaal-medische onderwerp en het stimuleren van de dialoog in het kader van duurzame inzetbaarheid tussen medewerker, HR en leidinggevende, wordt de erkenning en bewustwording bij alle doelgroepen verhoogd. Daarnaast wordt de eventuele drempel verlaagd om een overgangsconsulent te raadplegen (bv. bij de zorgverzekeraar) of om als organisatie zelf hierin te gaan voorzien.

Ook het onderwerp bespreekbaar maken bevordert de bewustwording en het begrip. Medewerkers die persoonlijk met de overgang te maken krijgen, ervaren zo de ruimte om de eigen regie nemen op dit onderwerp en hun eigen (duurzame) inzetbaarheid.

Doelgroep

Deze activiteit richt zich op HR, leidinggevenden en medewerkers zelf.

Bereik

De bewustwordingscampagne binnen organisaties richt zich deels op HR (inbedding in beleid) en leidinggevenden, en deels op de medewerkers zelf door webinars en digitale informatiepakketten op de website en socials van de StAG.

3.1.3 Interne agressie

Aanleiding

Uit onderzoek van PGGM&CO en het Ministerie van VWS (maart 2021) blijkt dat 22% van de zorgverleners in de gehandicaptenzorg de voorafgaande 12 maanden tenminste één keer ongewenst gedrag (verbale agressie, pesten, bedreiging/intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, fysieke agressie) vanuit een collega of leidinggevende heeft ervaren. Gemiddeld ligt dit percentage in de gehele zorgsector op 26%. Het onderzoek toont tevens aan dat medewerkers ook mentale klachten

overhouden aan intern ongewenst gedrag en is daardoor een overweging om de zorgsector te verlaten (8%).

Een veilige werkomgeving staat al jaren hoog op de agenda. Vele plannen zijn gemaakt en protocollen ontwikkeld. Toch bestaat een verschil tussen papier en werkelijkheid. Ook bestaat tussen werkgevers en werknemers verschil in beleving hoe vaak ongewenst gedrag plaatsvindt. Alhoewel in de gehandicaptenzorg agressie en ongewenst gedrag door collega's en leidinggevendenden lager ligt dan het sectorgemiddelde willen sociale partners dit gedrag stoppen.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Het doel van het project is om gehandicaptenorganisaties verschillende aanpakken voor het voorkomen en verminderen van interne agressie aan te bieden. Zo kan een organisatie kiezen uit een voor de sector bekende aanbieder, maar ook voor een minder bekende aanbieder. Voor een intensief traject of juist voor een menukaart-aanpak. Ook de uitwisseling van kennis en ervaringen tussen organisaties zal worden gefaciliteerd.

De intensieve aanpak bestaat uit drie fases: een scan naar het overkoepelende probleem, vervolgens een interventietraject en tot slot een incompanytraining. Van deze aanpak kunnen vier organisaties gebruikmaken.

De aanpak met een menukaart omvat inspiratiesessies, validatieworkshops, trainingen voor omstander-interventie en een train-de-trainer omstander-interventie.

Doelgroep

Alle medewerkers en leidinggevendenden binnen de geïnteresseerde organisaties.

Bereik

Voor het intensieve traject (scan, interventie en incompanytraining) is ruimte voor vier deelnemende organisaties. In de verschillende aanpakken in de menukaart is ruimte voor deelname van 380 mensen. Door de train-de-trainer-aanpak is het bereik van de omstander-interventie groter.

3.2 Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Vanuit verschillende onderzoeken komt naar voren dat goed werkgeverschap en duidelijke verwachtingen positief bijdragen aan werkplezier en ook een duurzame inzetbaarheid. In de aanknopingspunten in de sectoranalyse wordt ook geadviseerd hierop te investeren.

3.2.1 Het goede / veilige gesprek

Aanleiding

Uit de sectoranalyse is gebleken dat in toenemende mate een onveilig gevoel ervaren wordt rond gesprekken over functionering en loopbaan tussen medewerker en leidinggevende. Het creëren van een veilig gevoel bij dergelijke gesprekken is een basisvoorwaarde om te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Het doel van het project is om bij te dragen aan het verstevigen van een goede en veilige gesprek tussen medewerker, HR en leidinggevende. Om dit te realiseren wordt een gezamenlijke en breed gedragen visie op het veilige en goede gesprek geformuleerd. Voor middenkader en HR worden in het land trainingen gesprekstechnieken georganiseerd en een e-learning voor medewerkers. Goede en veilige gesprekken zullen enerzijds helpen om medewerkers gezonder, veiliger en vitaler te laten werken en anderzijds om goed werkgeverschap aan te bieden. Om zoveel mogelijk medewerkers te

bereiken wordt ook e-learning ingezet. Daarnaast worden 6 trainingen en 12 teamdialogsessies georganiseerd over diverse regio's in Nederland (Noord, Zuid, Oost, West).

Doelgroep

De primaire doelgroep betreft leidinggevenden en HR. Zij hebben de rol om een breed gedragen visie te ontwikkelen en interventies aan te bieden die voor iedereen in de organisatie bruikbaar zijn om het goede / veilige gesprek te voeren.

Bereik

Dit project zal, via de doelgroep leidinggevenden en HR, alle medewerkers bereiken.

3.2.2 Zeggenschap

Aanleiding

Als medewerker in de branche zelf beslissen als het over je vak gaat. Meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen. Het maakt de kwaliteit van zorg én de tevredenheid over het werk beter. Daarom hebben twee beroepsverenigingen en vijf werkgeversorganisaties (waaronder de VGN) een Landelijk Actieplan Zeggenschap en Veerkracht opgesteld. Een gezamenlijk plan om de professionele zeggenschap van professionals merkbaar te verbeteren en de veerkracht te versterken. Sociale partners in de gehandicaptenzorg willen stimuleren dat inspraak en zeggenschap voor alle professionals ook daadwerkelijk van de grond komen, en is daarmee breder dan de doelgroep van het Landelijk Actieplan.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Om te weten of zeggenschap ook van de grond komt is als 0-meting onderzoek onder professionals nodig naar de huidige stand van zaken binnen de branche. Door actief bestaand materiaal en de opgedane inzichten in de positieve effecten onder de aandacht te brengen wordt de zeggenschap bevorderd. Dit gebeurt via storytelling (20 verhalen) om de herkenbaarheid en het draagvlak te vergroten. Organisaties die behoefte aan ondersteuning bij het vergroten van de zeggenschap van professionals worden doorverwezen naar organisaties met ervaring op het gebied van zeggenschap. Na de 0-meting wordt het onderzoek elk half jaar herhaald (4 metingen in totaal) om de toename van zeggenschap te meten.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit de medewerkers in de gehandicaptenzorg met in het bijzonder de zorgprofessionals, HR en management.

Bereik

Goede voorbeelden worden bekendgemaakt via de website van sociale partners en de StAG. Het bereik is daarmee in potentie groot.

3.2.3 Balans werk – privé

Een goede balans tussen werk en privé begint steeds meer aan belang te winnen nu beide elementen steeds meer in elkaar overvloeien, maar ook rollen als werknemer, ouder en mantelzorger elk op wisselende momenten om voorrang vragen. Om een betere balans te bevorderen hebben sociale partners drie aspecten benoemd die elkaar beïnvloeden:

- Capaciteits- en kwaliteitsplanning
- Hoe helpt JUS bij grip op werk en leven
- Roosteren

Aanleiding

De complexiteit van de doelgroep en het lastig ‘rond’ kunnen krijgen van het rooster (als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, mede in het licht van de benodigde kwaliteitsvereisten aan de personele inzet) zijn belangrijke oorzaken van de hoge ervaren werkdruk. Het leveren van goede zorg en een goede balans werk/privé staat hierdoor onder druk. Het gemiddelde verzuim in de gehandicaptenzorg ligt fors hoger dan het Nederlands gemiddelde, met onder andere werkdruk en werkstress als oorzaak.

Aanpak en beoogd eindresultaat

De drie genoemde aspecten die op elkaar ingrijpen worden in samenhang opgepakt.

1. Door een adequate planning in kwaliteit en capaciteit krijgt de cliënt de zorg en ondersteuning die nodig is en de medewerker een evenwichtig rooster en goed team. Binnen dit eerste aspect heeft de organisatie zicht op de verwachte zorgvraag en de benodigde personeelsinzet. Via 5 pilots wordt gekeken wat nodig is om een goed zicht te krijgen.
2. Met het goed toepassen van de Jaar-Uren-Systematiek (JUS) heeft de medewerker meer grip op het rooster. Kennis van de mogelijkheid bij zowel leidinggevende als medewerker draagt bij aan het goed benutten van de JUS. Dit bepaalt mede de beschikbare capaciteit in een bepaalde periode. Via socials, HR en ondernemingsraden wordt bekendheid gegeven aan de JUS.
3. Om tot een daadwerkelijk passend rooster te komen is het derde aspect een competente planner als erkend onderdeel binnen de organisatie. Hiervoor gebruik gemaakt van e-learning en 5 workshops voor leidinggevenden en financieel managers waarin belang van kwaliteit van planfunctie wordt toegelicht en relevante kennis over plannen en roosteren.

Doelgroep

- Capaciteitsmanagers, planners, roosteraars, financieel managers, leidinggevenden.
- Medewerkers in de teams waar (vernieuwende) vormen van roosteren worden toegepast.

Bereik

- Het bereik voor planning in kwaliteit en capaciteit richt zich op de 5 pilotorganisaties.
- De JUS richt zich op alle medewerkers.
- De activiteiten rondom de competente planner hebben als bereik planners en leidinggevenden.

3.2.4 Balansverlof

Aanleiding

Sinds januari 2023 kunnen medewerkers in de gehandicaptenzorg gebruik maken van het zogeheten 'Balansverlof'. Hiermee worden werknemers ruimer gefaciliteerd en krijgen grip op een goede werk/privébalans ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Hierbij valt te denken aan het (tijdig) afstand nemen van het werk; een periode minder of niet werken, en loopbaanoriëntatie en persoonlijke ontwikkeling.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Sociale partners gaan als beoogd resultaat de regeling en het achterliggende doel actief onder de aandacht brengen zodat medewerkers het balansverlof ook daadwerkelijk inzetten voor de betere balans werk/privé. Zowel medewerkers als leidinggevenden en HR worden door een campagne via socials en de kanalen van sociale partners geïnformeerd en gestimuleerd.

Doelgroep

De doelgroep is HR (om zo intern de vertaalslag te maken naar personeelsbeleid), werkgevers en werknemers.

Bereik

Het bereik is het totale medewerkersbestand.

3.2.5 Even ietsje minder

Aanleiding

Cao-partijen willen de mogelijkheden voor en de haalbaarheid van een regeling onderzoeken die werknemers faciliteert om mentaal en fysiek in balans te blijven in verschillende fasen van het leven door tijdelijk minder te werken als dat door privéomstandigheden wenselijk is. Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren. De nieuwe regeling vervangt de regeling Afbouw Carrière zoals die nu in de cao staat.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Het beoogde eindresultaat bestaat uit een rapportage van een onderzoek naar de mogelijkheden voor en haalbaarheid van een Even Ietsje Minder-regeling (EIM-regeling), en -indien een regeling mogelijk en haalbaar is- bouwstenen voor een dergelijke regeling die cao-partijen kunnen gebruiken om aan de cao-tafel een EIM-regeling te ontwerpen en vast te stellen.

Doelgroep

In dit project bestaat de doelgroep uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Bereik

Indien deze regeling tot stand komt is het bereik medewerkers in de gehandicaptenzorg.

3.3 Het bevorderen van bewustwording en de eigen regie van werkenden op hun loopbaan

3.3.1 Financieel Advies

Aanleiding

De regeling 'Afbouw Carrière' in de huidige cao geeft de werknemer de mogelijkheid om voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende een periode van maximaal 3 jaar minder te gaan werken in combinatie met een toeslag op het bijbehorende salaris, teneinde tot aan de pensioendatum mentaal en fysiek in balans te blijven en van waarde te blijven voor de organisatie en collega's.

Sociale partners willen enerzijds faciliteren dat medewerkers inzicht kunnen krijgen in de financiële gevolgen van deelname aan de regeling 'Afbouw Carrière'. Anderzijds is het doel dat organisaties inzicht kunnen krijgen in financiële en formatieve gevolgen van het aanbieden (of uitbreiden) van de regeling 'Afbouw Carrière' voor de organisatie.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Het uiteindelijke resultaat dat sociale partners willen bereiken is dat medewerkers een onderbouwde en bewuste keuze kunnen maken voor het gebruiken van de regeling en dat werkgevers inzicht krijgen in de gevolgen van de regeling voor de organisatie. Om dat te realiseren worden twee aparte en makkelijk toegankelijke rekentools ontwikkeld.

Voor de werknemers richt de tool zich op de financiële consequenties van deelname aan de regeling. Deelname kan namelijk ook van invloed zijn op andere vlakken (hierbij valt te denken aan de huurtoeslag).

De tool voor de werkgevers brengt in kaart wat de gevolgen voor de organisatie zijn van de keuzes van medewerkers (bijvoorbeeld de financiële compensatie).

Naast de tools willen de sociale partners aanvullend ook persoonlijk financieel advies voor medewerkers faciliteren. Hiervoor wordt ook benut wat reeds is ontwikkeld voor medewerkers in de zorg door bijvoorbeeld PGGM & CO en FWG.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit medewerkers, HR en financieel managers.

Bereik

Het bereik van 500 financieel adviestrajecten is de groep medewerkers die maximaal 5 jaar voor de AOW-leeftijd zitten. Daarnaast zijn de tools te gebruiken door alle organisaties en medewerkers.

3.3.2 Bevorderen gesprek over de Zorg in de Toekomst

Aanleiding

De zorg ontwikkelt zich continu. Technologie en sociale innovatie spelen daarbij in de komende jaren een belangrijke rol. Nieuwe mogelijkheden verhogen de kwaliteit van de zorg en helpen om deze zorg te blijven leveren. Dit vraagt ook aan de kant van medewerkers om ontwikkeling. Om organisaties en medewerkers daarbij richting te geven, willen sociale partners gezamenlijk beelden ontwikkelen hoe de gehandicaptenzorg er in 2030 uitziet om zo organisaties en medewerkers te helpen zich hierop voor te bereiden en met hun kennis en kunde aan bij te dragen.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Met deze activiteit willen we medewerkers en leidinggevenden in de branche prikkelen om een discussie over de toekomst tot stand brengen en houden. Daarvoor zijn vijf fases te onderscheiden:

1. Kort kwalitatief onderzoek naar wat al bekend is en interviews binnen de branche
2. Het realiseren van een prikkelende film met schetsen van de toekomst
3. Ontwikkelen en bij 10 organisaties toetsen van de gesprekstool
4. Verspreiden van de tool en de film
5. Inbedding in de branche

Binnen deze activiteit worden jongeren nadrukkelijk betrokken, bijvoorbeeld in de vorm van het concept 'Wat zou jij doen?' en de realisatie van de film en gesprekstool.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door medewerkers, HR, bestuurders en ondernemingsraden.

Bereik

Alle medewerkers in de branche.

3.4 Inbedding en borging

3.4.1 Communicatie naar werkgevers en werknemers

Aanleiding

In de regel worden activiteiten en projecten los van elkaar gecommuniceerd. Dit activiteitenplan vormt echter een integraal programma om duurzame inzetbaarheid blijvend te bevorderen. In de communicatie is het daarom van belang om dit tot ook uitdrukking te laten komen. Daarom is dit als aparte activiteit opgenomen.

Aanpak en beoogd eindresultaat

Voor de communicatie rondom de activiteiten wordt een integraal strategisch communicatieplan ontwikkeld. Deze wordt vervolgens ook uitgevoerd. Uitgangspunten hierbij zijn:

- De gezamenlijke inzet van sociale partners op duurzame inzetbaarheid
- Herkenbaarheid voor de branche en de individuele medewerker (interviews, storytelling, beeldmateriaal)
- Bereikbaarheid van informatie en materiaal en zichtbaarheid
- Benutten goede voorbeelden

Om de doelgroepen te bereiken en te enthousiasmeren mee te doen aan de verschillende activiteiten binnen MDIEU worden startbijeenkomsten in het hele land georganiseerd. Kennis en ontwikkelde materialen worden breed beschikbaar gesteld.

Doelgroep

Medewerkers, leidinggevenden, HR en OR.

Bereik

De hele branche gehandicaptenzorg.