

## Factsheet Peiling Duurzame Inzetbaarheid 2019

Het thema duurzame inzetbaarheid staat volop in de belangstelling en er wordt veel over gesproken. Dit heeft mede te maken met een krappe arbeidsmarkt die zorgt voor tekorten aan personeel, waardoor een toename van werkdruk voor zittend personeel ontstaat. Aandacht voor behoud van vitale en gezonde medewerkers is van belang voor het leveren van kwalitatief hoogwaardige zorg en het voorkomen van uitstroom en uitval. In de praktijk nemen de maatregelen die worden genomen om duurzame inzetbaarheid te stimuleren niet toe, blijkt uit het Nationaal Onderzoek Duurzame inzetbaarheid.

Om te voorkomen dat medewerkers uitvallen en de sector verlaten is het van belang om aandacht te besteden aan gezond werken.

Om te inventariseren hoe werkgevers in zorg en welzijn in Zeeland invulling geven aan dit thema heeft ViaZorg van juni 2019 tot en met september 2019 een peiling onder de aangesloten werkgevers uitgevoerd. In deze factsheet worden de belangrijkste resultaten van de peiling weergegeven.

Met behulp van de peiling wordt regionale informatie opgehaald over de mate waarin organisaties bezig zijn met het thema duurzame inzetbaarheid.

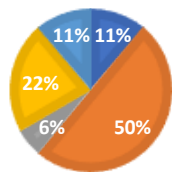
De waargenomen trends uit de peiling worden meegenomen in het thema duurzame inzetbaarheid van het Deltaplan Arbeidsmarkt zorg en welzijn Zeeland.

De vragenlijst is ingevuld door 20 respondenten van 15 zorg- en welzijn organisaties. Dit vertegenwoordigt 55% van de werkgelegenheid voor zorg en welzijn in Zeeland. De peiling geeft een indruk, maar is niet representatief voor het totale ledenbestand van ViaZorg.

## Resultaten peiling werkgevers duurzame inzetbaarheid

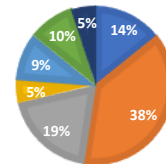
### FUNCTIES RESPONDENTEN

- Arbofunctionaris
- HR of P&O functionaris
- Verzuim- en re-integratieadviseur
- Manager/ leidinggevende
- Directeur en/of bestuurder



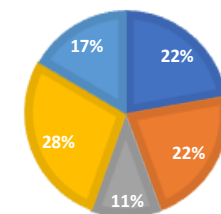
### BRANCHES

- Ziekenhuis
- Verpleeghuiszorg/verzorging (VVT)
- Welzijn/maatschappelijke dienstverlening
- Zowel ziekenhuis als VVT
- Thuiszorg/wijkverpleging
- Jeugdzorg
- Netwerkorganisatie in de zorg



### AANTAL FTE IN DE VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

- > 1000
- 501 - 1000
- 201 - 500
- 51 - 200
- < 50



## Factsheet Peiling Duurzame Inzetbaarheid 2019

### Stand duurzame inzetbaarheid

In hoeverre leeft het thema duurzame inzetbaarheid en wordt er aandacht aan besteed?

Uit de peiling is gebleken dat 28,6% van de organisaties een visie en/of beleidsplan duurzame inzetbaarheid heeft opgesteld en dat 23,8% bezig is met het ontwikkelen van een visie en/of beleid. 14,3% van de respondenten gaf aan dat er regelmatig activiteiten worden georganiseerd op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

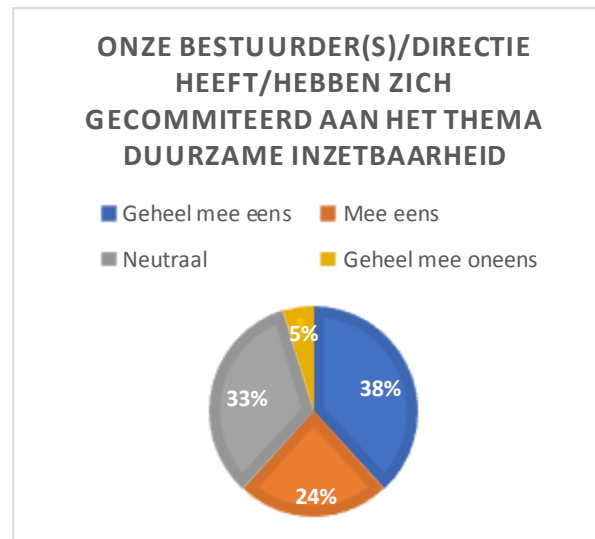
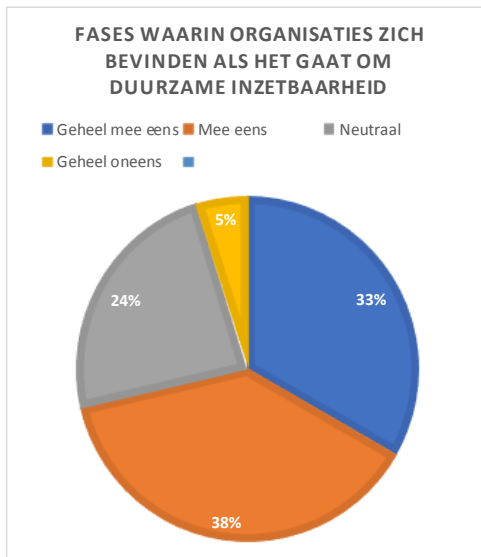
De meest genoemde activiteiten die voor medewerkers worden georganiseerd op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn:

1. Groepstrainingen en workshops
2. Aanbod t.a.v. bewegen; onder andere, korting op fitnessabonnement en fietsplan
3. Loopbaangesprekken

Bij het ontwikkelen van beleid is over het algemeen de HR functionaris, manager/leidinggevende, arbofunctionaris en directie/bestuur betrokken.

De Raden van bestuur/ directeur bestuurders hebben zich grotendeels, 61,9% gecommitteerd aan het thema.

Het merendeel van de organisaties maakt geen gebruik van een meetinstrument om het rendement van de investeringen in duurzame inzetbaarheid van medewerkers te meten. Een aantal organisaties gebruikt het MTO hiervoor.

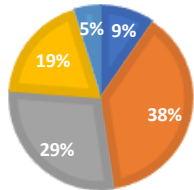


## Factsheet Peiling Duurzame Inzetbaarheid 2019

### Stelling activering van medewerkers

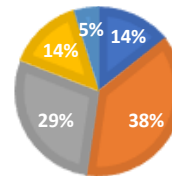
#### ONZE ORGANISATIE CREËERT EEN OMGEVING DIE DUURZAME INZETBAARHEID STIMULEERT

■ Geheel mee eens ■ Mee eens  
■ Neutraal ■ Mee oneens  
■ Geheel mee oneens



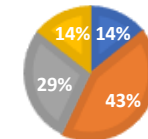
#### ONZE ORGANISATIE STIMULEERT MEDEWERKERS OM NA TE DENKEN OVER HUN EIGEN DUURZAME INZETBAARHEID, IN HET KADER VAN LANGER DOORWERKEN, LOOPBAANONTWIKKELING (EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID)

■ Geheel mee eens ■ Mee eens ■ Neutraal  
■ Mee oneens ■ Geheel mee oneens



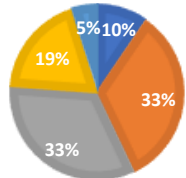
#### ONZE ORGANISATIE STIMULEERT MEDEWERKERS OM ZELF INITIATIEF TE NEMEN TEN AANZIEN VAN HET VERGROTEN VAN DE EIGEN MOTIVATIE EN WERKPLEZIER

■ Geheel mee eens ■ Mee eens  
■ Neutraal ■ Mee oneens



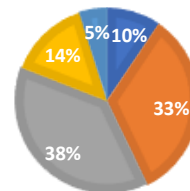
#### ONZE ORGANISATIE STIMULEERT MEDEWERKERS OM ZELF INITIATIEF TE NEMEN TEN AANZIEN VAN HET VERGROTEN VAN GEZONDHEID EN VITALITEIT

■ Geheel mee eens ■ Mee eens  
■ Neutraal ■ Mee oneens  
■ Geheel mee oneens



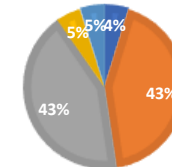
#### ONZE LEIDINGGEVENDEN OF AANDACHTSFUNCTIONARISSEN ZIJN GOED IN STAAT OM DUURZAME INZETBAARHEID TE BESPREKEN

■ Geheel mee eens ■ Mee eens  
■ Neutraal ■ Mee oneens  
■ Geheel mee oneens



#### ONZE RAAD VAN BESTUUR STIMULEERT LEIDINGGEVENDEN OM HET THEMA DUURZAME INZETBAARHEID TE BESPREKEN MET MEDEWERKERS

■ Geheel mee eens ■ Mee eens  
■ Neutraal ■ Mee oneens  
■ Geheel mee oneens



## Factsheet Peiling Duurzame Inzetbaarheid 2019

### Activiteiten Viazorg op het gebied van duurzame inzetbaarheid

#### Overzicht activiteiten Viazorg

- Conferentie Duurzame Inzetbaarheid 'Allemaal Vitaal'
- Bijeenkomst Businesscase Duurzame Inzetbaarheid met AON, St. IZZ en Locomotion
- Workshop Overgang en Werk met Heleen van Lente
- Inspiratiemiddag Duurzame Inzetbaarheid met Dorien Kooij en Aart Bontekoning
- Workshop Fit in je loopbaan 'Stressreductie' met Cora van Moerkerk
- Workshop Fit in je loopbaan 'Solliciteren en Netwerken' met Rianne Deij
- Workshop Fit in je loopbaan 'Regie op eigen loopbaan' met Sophie Aberson
- Bijeenkomst Lerend Netwerk Vitaliteit

#### Top drie van deelgenomen activiteiten bij Viazorg:

1. Conferentie duurzame inzetbaarheid 'Allemaal vitaal'
2. Netwerk vitaliteit
3. Netwerk mobiliteit

#### Top vijf gevraagde thema's 2020 waar Viazorg zich volgens de respondenten op zou moeten richten:

1. Vitaliteit/ leefstijlverbetering (70%)
2. Zelfleiderschap/eigen regie (55%)
3. Werkgeluk en plezier (55%)
4. Werkdruk en stress (45%)
5. Balans (35%)

#### Wat voor activiteiten/ondersteuning zouden de organisaties willen ontvangen van Viazorg op het gebied van duurzame inzetbaarheid:

1. Het organiseren van workshops, inspiratiesessies
2. Praktische tools
3. Het uitwisselen van kennis en ervaring (netwerken, digitaal HR platform, best practises)

#### Voor wie wil je dat Viazorg activiteiten organiseert? Drie belangrijkste groepen:

1. HR professionals (70%)
2. Leidinggevenden (55%)
3. Medewerkers (55%)

Ook in 2020 zal Viazorg activiteiten organiseren voor de aangesloten werkgevers in zorg en welzijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Bij de invulling van deze activiteiten zullen waargenomen trends uit deze peiling meegenomen worden bij het uitvoeren van de implementatie van het Deltaplan. Deze trends zijn als volgt geformuleerd.

#### Top drie van trends:

1. Aandacht voor behoud
2. Zelfleiderschap/ eigen regie
3. Rol van leidinggevende, verbinder tussen medewerker en bestuur

## Factsheet Peiling Duurzame Inzetbaarheid 2019

## Conclusies

1. Gezien de respons van 21% geven de resultaten van deze peiling een globale indruk.

2. 95,3% van de respondenten geeft aan dat zijn of haar organisatie in meer of mindere mate aandacht heeft voor het thema duurzame inzetbaarheid.

3. Met de stelling:

‘Onze bestuurde(s)/directie heeft/hebben zich gecommitteerd aan het thema duurzame inzetbaarheid’ is 61,9% het (geheel) mee eens.

Uit de stellingen met betrekking tot activering van medewerkers valt onder andere op te maken dat:

\* Een overgrote meerderheid van 76,2% van de respondenten tevreden is over de mate waarin organisaties de medewerkers stimuleren op het gebied van kennis en vaardigheden.

\* Minder dan de helft, 47,6% van de respondenten is het (geheel) eens met de stelling dat hun organisatie een omgeving creëert die duurzame inzetbaarheid stimuleert.

\* De mate waarin organisaties medewerkers stimuleren om initiatief te nemen in het bevorderen van de eigen gezondheid en vitaliteit is minder positief beoordeeld.

42,8% van de respondenten is het (geheel) eens met deze stelling.

\* Met de stelling: ‘Onze leidinggevenden of aandachtsfunctionarissen zijn goed in staat om duurzame inzetbaarheid te bespreken’ is 42,8 % het (geheel) mee eens. Meer dan de helft is het hier (geheel) mee oneens of neutraal.

Over het algemeen kunnen we concluderen dat de organisaties goed op weg zijn omdat 95,3% van de respondenten aangeeft aandacht te hebben voor het thema duurzame inzetbaarheid. De fases waarin organisaties hiermee bezig zijn lopen uiteen van het incidenteel organiseren van losse activiteiten tot het hebben van een visie en/of beleidsplan duurzame inzetbaarheid.

Gezien de uitkomsten van de stellingen is er nog veel winst te behalen voor organisaties om medewerkers te stimuleren om duurzame inzetbaarheid te vergroten. Een open cultuur en verbondenheid waarin onderwerpen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid bespreekbaar zijn, is essentieel. Daarnaast is het hebben van een visie en een (beleids)plan waar draagvlak voor is binnen alle lagen van een organisatie een belangrijk startpunt om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.

De leidinggevende speelt hierin een belangrijke rol. De leidinggevende kan de kaders aangeven en tevens zorgen dat medewerkers eigenaarschap voelen. De respondenten geven op dit moment aan dat meer dan de helft het niet eens is met de stelling dat leidinggevenden/aandachtsfunctionarissen in staat zijn om dit gesprek met een medewerker te voeren. Aandacht voor behoud, zelfleiderschap (eigen regie) en de verbindende rol van de leidinggevende zijn belangrijke aandachtsgebieden om mee aan de slag te gaan.

**Vervolg**

Op dit moment wordt gewerkt aan het implementatieplan Werken en Behoud, een onderdeel van het Deltaplan. Op 6 april vindt de presentatie van de implementatie van het Deltaplan plaats.

Heb je naar aanleiding van deze factsheet vragen, of wil je graag eens van gedachten wisselen over duurzame inzetbaarheid in jouw organisatie?

Neem dan contact op met: Sophie Aberson (procesbegeleider Werken & Behoud/loopbaancoach Viawerk) via 0113-250073 of [s.aberson@viazorg.nl](mailto:s.aberson@viazorg.nl)