

Vilans

6 november 2019

Frisse-blik-sessie

Duurzame inzetbaarheid in transitie

*Frisse blik
sessie op
6 november 2019*

Deze kennisbundel met het thema 'Duurzame inzetbaarheid in transitie' is als achtergrond ingebracht voor de 'Frisse-blik-sessie' op 6 november 2019 van Vilans met bestuurders egehandicaptenzorg en VVT. Het thema 'Duurzame inzetbaarheid in transitie' is opgedeeld in drie blokken:

Blok 1 - Het aantrekken van medewerkers

Blok 2 - Het empoweren van medewerkers in een transitie

Blok 3 - Het behouden van medewerkers door aandacht aan werkgeluk en bevlogenheid

Blok 1. Het aantrekken van medewerkers

*De helft van
de bezochte
zorgorganisaties
heeft geen
voldoende
deskundige
zorgmedewerkers
beschikbaar.*

Veel zorgorganisaties kunnen niet voldoende zorgmedewerkers inzetten of heeft niet voldoende deskundigheid beschikbaar. Dat is een van de resultaten die de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) in juli 2019 publiceerde na 300 locatiebezoeken. De helft van de bezochte zorgorganisaties heeft geen voldoende deskundige zorgmedewerkers beschikbaar, passend bij de aanwezige cliënten en de zorg die zij nodig hebben. De IGJ schrijft hierover: 'Natuurlijk heeft dit ook te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Toch zijn er verpleeghuizen die wél voldoende deskundige medewerkers kunnen inzetten. Het is van belang hoe je als zorginstelling met je personeel en de krapte op de arbeidsmarkt om gaat.' [Lees het artikel hier.](#)

Hoe speel je in op de krapte in de arbeidsmarkt?

Op de website van [Waardigheid en Trots](#) staan diverse [voorbeelden](#) van wat er in verpleeghuizen gebeurt om er voor te zorgen dat er voldoende tijd, aandacht en goede zorg is voor alle bewoners. De eerste sleutelvoorwaarde voor persoonsgerichte zorg is dat er gemotiveerde, deskundige en voldoende zorgverleners zijn. Onderdelen van het programma zijn dan ook: investeren zorgverleners, terugbrengen administratieve lasten het geven van invloed aan zorgverleners op de organisatie waar zij werken.

Voorbeelden van organisaties die inspelen op de krapte in de arbeidsmarkt:

• Arbeidscampagne Topaz: Het hele leven telt

Het begon met een nieuw motto en mondde uit in een nieuwe huisstijl en een [arbeidsmarktcampagne](#). 'Het hele leven telt' is de basis van waaruit Topaz werkt. Dan is het niet meer dan logisch om vanuit die basis ook nieuwe medewerkers te werven. Een goede keuze, want huidige medewerkers en bewoners waren direct enthousiast en werkten graag mee aan de campagne. De eerste nieuwe krachten zijn inmiddels gestart: gemotiveerde mannen en vrouwen die het motto van Topaz graag komen waarmaken.

• Succesvolle Summerschool bij Attent Zorg en Behandeling

Roosterproblemen in de zomervakantie voorkomen en jongeren enthousiasmeren voor een baan in de zorg. Met dit vraagstuk ging Attent Zorg en Behandeling in het najaar van 2018 aan de slag. Uit de brainstorm ontstond al snel het idee van een '[Summerschool](#)', in de meivakantie een drie dagen durende, betaalde onderdompeling in werken bij Attent Zorg en Behandeling voor jonge vakantiemedewerkers. Met interessante praktische workshops, oriëntatie op verschillende beroepen en een meeloopdag op locatie. De 'Summerschool' is een succes. Er zijn vier keer zoveel vakantiekrachten, meer jongeren in de flexpool én de Publieksprijs tijdens de uitreiking van de HR Zorg Award 2019. Nu al melden jongeren zich aan voor de Summerschool 2020.

• Win-win op allerlei manieren en niveaus met 'Op stap' in Zuidwest Friesland

Patyna ontwikkelde samen met ROC Friese Poort en Pastiel – het gemeentelijk re-integratiebedrijf – 'Op Stap'. 'Op Stap' biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders en uitkeringsgerechtigden, een kans op een vaste baan in de zorg. Na een proefperiode van 3 maanden – met behoud van uitkering, om te kijken of de zorg echt wel bij hen past – krijgen de deelnemers een 'go' of een 'no go'. Bij een 'go' sluiten ze een leerarbeidsovereenkomst van 24 uur per week met Patyna en start een opleidingstraject van een jaar. Twee dagen per week lopen ze stage op de zorgafdelingen, de derde dag geeft een docent van ROC Friese Poort bij Patyna les op locatie. En wie de opleiding succesvol afrondt, heeft direct een vaste baan. Of kan nog een jaar doorleren tot verzorgende IG. Van de 20 deelnemers willen er nu al 10 doorleren voor verzorgende IG. [Lees ervaringen van deelnemers hier](#).

*Er zijn vier
keer zoveel
vakantiekrachten,
meer jongeren in
de flexpool én de
Publieksprijs.*

Ook buiten de vier werkgroepen heeft de samenwerking een enorme spin-off.

• Van concurrentie model naar écht regionaal samenwerken in Noord-Midden Limburg

De schaarste op de arbeidsmarkt én de implementatie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg: het zijn de twee grote uitdagingen waar ouderenzorgorganisaties voor staan. En die ze eigenlijk niet alleen aankunnen. Regionale samenwerking is nodig, maar dát gaat niet vanzelf. Niet zo lang geleden was in Noord-Midden Limburg de samenwerking nog ver te zoeken. Inmiddels hebben de aanbieders elkaar gevonden. Er zijn vier actielijnen beschreven namelijk: 1. instroom & opleiden; 2. leerklimaat & praktijkbegeleiding; 3. gezond roosteren & plannen; en 4. slimme innovaties. Voor elke actielijn is een werkgroep gevormd, waarin iedere organisatie vertegenwoordigd is. Ook buiten de vier werkgroepen heeft de samenwerking een enorme spin-off. [Lees het artikel hier.](#)

Op meerdere plekken in Nederland wordt door middel van convenanten of andere samenwerkingsovereenkomsten gewerkt aan de arbeidsmarktproblematiek in de ouderenzorg. Bekijk bijvoorbeeld deze praktijkvoorbeelden:

Op meerdere plekken in Nederland wordt gewerkt aan de arbeidsmarktproblematiek

Friesland ['Regionaal Convenant Friesland Thuis in het Verpleeghuis'](#)

Dertien ouderenzorgorganisaties in Friesland hebben vier thema's bepaald waarop gezamenlijke projecten worden gestart. Met het opstellen van een regiovisie door de Friese ouderenzorgaanbieders wordt de 'stip op de horizon' neergezet. Hiermee geven ze invulling aan de extra middelen die de overheid beschikbaar heeft gesteld om de verpleeghuiszorg op regionaal niveau te verbeteren. De basis voor de gezamenlijke plannen die worden ontwikkeld en uitgerold in Friesland. [Lees meer over het convenant in Midden-Brabant.](#)

Midden- Brabant: [Een plus in kwaliteit voor onderwijs en praktijk](#)

In Midden-Brabant werkt de Zorgacademie – een regionaal samenwerkingsverband van onderwijs en zorg – sinds een jaar hard aan de arbeidsproblematiek in de ouderenzorg. Meer mensen enthousiast maken voor werken in de zorg, meer stageplaatsen creëren en uitstroom voorkomen zijn belangrijke ingrediënten van de brede aanpak. Dat uit zich in zorginnovatiecentra, lerende netwerken en anders werken. [Lees meer over het convenant in Midden-Brabant.](#)

Groningen: [Arbeidsmarktanalyse legt de basis voor regionale aanpak arbeidsmarktproblematiek](#)

Hoe blijft de ouderenzorg ook in de toekomst voldoen aan de zorgvraag van individuele Groningers? Het antwoord op die vraag is een gezamenlijke aanpak door zorgaanbieders, overheid en Menzis Zorgkantoor rondom de arbeidsmarkt Groningen. En dat is nodig, want de beschikbaarheid van voldoende, toegankelijke en bereikbare ouderenzorg in Groningen staat onder druk. [Lees meer over het convenant in Groningen.](#)

Zeeland: [Innovatieve praktijkroute in Zeeland trekt studenten](#)

De Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO) legt de verbinding tussen het onderwijs en de ouderenzorg, met name bij Ter Weel, SVRZ, Allévo, ZorgSaam Zorggroep en WVO Zorg. De ZPO brengt leerlingen van het mbo, hbo, docenten, professionals en cliënten dicht bij elkaar. Het doel is ouderen in Zeeland passende zorg te geven door gedreven professionals die bijvoorbeeld ook op de hoogte zijn van innovatieve (technologische) ontwikkelingen. [Lees meer over de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg.](#)

Blok 2. Het empoweren van medewerkers in een transitie

Zorgorganisaties en professionals kunnen profiteren van de kennis, voorspellingen en ervaringen die nu al beschikbaar zijn.

Hoe faciliteer je je medewerkers in alle veranderingen die op ze af komen?

Vilans heeft in 2016 een aantal verkenningen uitgevoerd rond verschillende thema's en ontwikkelingen om te ontdekken hoe de zorg eruit gaat zien. De bevindingen zijn gedeeld in een blogserie. Zorgorganisaties en professionals kunnen profiteren van de kennis, voorspellingen en ervaringen die nu al beschikbaar zijn. Het kan hen ondersteunen bij het stapsgewijs integreren van [de grote veranderingen](#) en het daarop inspelen, [robotisering](#), de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die worden aangejaagd door [technologie](#), [flexibilisering](#) van de arbeidsmarkt, integraal samenwerken, langer thuis wonen en de actievere rol voor patiënten en burgers. De precieze richting van die veranderingen is onzeker. We lichten het thema robotisering in deze kennisbundel uit.

Robotisering

De toenemende [technologische mogelijkheden](#) en de opkomst van kunstmatige intelligentie - ook wel artificial intelligence of AI genoemd - zorgen ervoor computers en robots steeds meer van onze taken geheel of gedeeltelijk overnemen. Het lijkt erop dat technologie medewerkers in de zorg op bepaalde vlakken effectiever en efficiënter kan laten werken, maar voorlopig niet zal vervangen. Banen verdwijnen, maar er komt ook weer werk bij. Daarom moeten werknemers en organisaties individueel en collectief leren en blijven leren, ook over de mogelijke complementariteit van mens en technologie. Lees hierover meer in de [blog over robotisering](#).

Technologische toepassingen maken het werken, communiceren en samenwerken in de zorg makkelijker. Althans, in potentie. Of dat lukt hangt vooral af van de digitale vaardigheden van professionals. De grootste uitdaging van robotisering is dat niet iedereen mee kan in deze veranderingen. Sommige medewerkers lopen voorop bij technologische vernieuwing, maar er zijn ook mensen ontslagen omdat ze geen ICT-vaardigheden wilden leren.

Het gaat allereerst om ICT-basisvaardigheden. Zoals het om kunnen gaan met standaard software als Word of een ECD, en veilig kunnen internetten. Deze vaardigheden heten in de volksmond ook wel 'knoppenkennis'. Nogal oneerbiedig, want ze zijn van wezenlijk belang. Daarnaast zijn digitale vaardigheden als mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking steeds belangrijker. In het onderwijs krijgen deze vaardigheden niet voor niets een plek in de curricula. Door alle technologische ontwikkelingen is dat voor de huidige professionals echter minstens zo interessant.

• Kennisupdate professionals digitale vaardigheden

Vilans is samen met de vernieuwende initiatieven Digivaardig in de zorg en Tech@dooptie vanuit het programma Zorgvernieuwers een actieonderzoek gestart. De bevindingen van de verkenningsfase vindt u in [de kennisupdate](#). Deze kennisupdate helpt bij het vinden van een antwoord op de vraag hoe professionals digitale vaardigheden ontwikkelen en hoe zorgaanbieders dat kunnen faciliteren.

Hoe
professionals
digitale
vaardigheden
ontwikkelen
en hoe
zorgaanbieders
dat kunnen
faciliteren.

• Inspiratiebox en Implementatietoolkit

Vilans biedt onder andere in de [Inspiratiebox – Technologie in de langdurende zorg](#) een selectie van technologieën en apps die zorgorganisaties kunnen gebruiken om het leven van ouderen of mensen met een beperking makkelijker of aangenamer te maken.

Maar hoe richt een organisatie zo'n implementatieproces in? En hoe zorg je ervoor dat technologie een middel blijft en geen doel op zich wordt? In de [Implementatietoolkit Technologie in de zorg](#) vind je per stap van het implementatieproces uitleg, tips, tools en praktische voorbeelden van organisaties.

Voorbeelden van organisaties die met technologie werken die op de sites zijn terug te vinden:

• Videoserie technologieën in de zorg

Bij Schakelring uit regio Waalwijk wordt veel gebruik gemaakt van technologieën in de zorg. Op het kennisfestival van Congres Thuis in het Verpleeghuis demonstreerde Schakelring de technologische innovaties die zij gebruiken. Ook ZuidOostZorg, Zorggroep Tangenborgh en Solis laten zien met welke zorginnovaties zij werken. Alle vier de zorggroepen laten in [deze videoserie](#) zien waarom deze technologieën zo handig zijn in hun werk. En wat de bewoners er aan hebben.

• Anders werken in de zorg

Anders Werken in de zorg is een regionaal programma in regio Wes-Brabant geïnitieerd door tanteLouise. Het CZ Zorgkantoor stelt middelen beschikbaar zodat tanteLouise samen met twaalf andere verpleeghuizen, Vilans en het Care Innovation Center (CIC)

*Bouwen aan
kwaliteit van
zorg in een
uitdagende,
prettige
werkomgeving.*

nieuwe technologie kan uitproberen en implementeren. Er wordt geïnvesteerd in technologische ondersteuning om de zorgprocessen anders en slimmer inrichten. Met als doel: fouten en incidenten te voorkomen. Bouwen aan kwaliteit van zorg in een uitdagende, prettige werkomgeving. Tijdens de Relatiedag van Vilans op 25 september 2019 kregen deelnemers de kans om vragen te stellen aan betrokkenen. Lees hier antwoorden op [Een top tien van vragen](#).

Hoe stimuleer je een leven-lang-leren?

De zorg verandert voortdurend. Met kennis en vaardigheden alleen kom je er niet. Iedere cliënt en iedere situatie vraagt om een persoonlijke benadering die niet in een cursus of boek te vangen is. Dit vraagt om anders en continu leren. En dat terwijl er een tekort aan personeel is en professionals vaak niet genoeg tijd hebt. Hoe blijven zij toch leren en van alles op de hoogte? Door samen te leren, met het team, op de werkvloer, geef je daar ruimte aan. Zorg voor Beter heeft 8 tips die kunnen ondersteunen om het werkplekleren vorm te geven. [Download de 8 tips voor adviseurs en opleiders](#)

• Effectief leren

Het leren en ontwikkelen van de zorgmedewerker krijgt individueel vorm en inhoud, maar wordt pas effectief in team- en organisatieverband. De transitie in de zorg krijgt pas echt haar beslag wanneer het leren van zorgmedewerkers ook tot voordeel van de eigen organisatie en haar netwerk strekt.

Een hoog rendement van leren ontstaat door:

- ervaringsgericht leren,
- ruimte om te experimenteren,
- binnen richtinggevende kaders én
- door aanspreken hoofd-hart-handen.

Effectief leren kan:

- op eigen werkplek/netwerk,
- werkenderwijs,
- met collega's en netwerk,
- gedeelde betekenisgeving aan visie en waarden

• Vernieuwend Zorgen

Zorgmedewerkers staan in het hart van de transitie. Veranderingen in de zorg beginnen en eindigen bij hen. Dat lukt alleen als zij de kans krijgen te leren en zich te ontwikkelen in relatie met zichzelf, het team, de organisatie en natuurlijk de cliënt en zijn naasten. Alleen dan kunnen ze doen waar ze goed in zijn: waarde toevoegen aan het leven van mensen met een hulpvraag.

Gezien vanuit de medewerker gaat het op de werkplek feitelijk niet om één, maar om vijf voor ieder herkenbare relaties die bepalend zijn voor het werk. Dit is het uitgangspunt voor leren en ontwikkelen. Dit zijn de zorgrelatie met jezelf, de cliënt, familie en mantel, team en organisatie en het netwerk.

Vilans schreef een notitie, een krachtig pleidooi voor aandacht voor leren en ontwikkelen van zorgverleners én organisaties.

Vilans schreef een notitie, een krachtig pleidooi voor aandacht voor leren en ontwikkelen van zorgverleners én organisaties met de veranderende zorgvraag als uitgangspunt.

[Lees de notitie hier.](#)

• Leren door reflecteren

Om het werk goed te doen is het belangrijk dat zorgprofessionals regelmatig stil staan bij hoe hij of zij werkt en communiceert en welke keuzes daarin worden gemaakt.

Door ervaringen te delen, leert de zorgprofessional hoe hij of zij samen met de cliënt, mantelzorg en het team persoonsgerichte zorg invulling geeft.

Reflecteren is een vaardigheid die niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Met het reflectiespel leren teams op een speelse manier te reflecteren op eigen ervaringen. Spelers ervaren hoe reflectie werkt en maken het zich gaandeweg eigen. Deelnemers geven vanuit verschillende perspectieven tips en tops. Mede hierdoor is en blijft de tool ook interessant voor spelers die al meer ervaring hebben met reflecteren. [Download het reflectiespel](#)

• Leren met technologie

We leven in een informatiemaatschappij, kennis en technologie worden steeds belangrijker, maar kennis veroudert ook snel. Zorgprofessionals bezitten opgedane kwalificaties die niet altijd overeenkomen met wat ze in hun werk anno 2019 en in de toekomst nodig hebben. Dat heeft gevolgen voor werken en leren in de zorg. Leren vindt steeds meer plaats op de werkplek en de mogelijkheden van technologie hebben deze ontwikkeling flink versneld. Bij werkplekleren staat het met elkaar in gesprek gaan over concrete werksituaties centraal, om te reflecteren en feedback te geven. Dit kan ook online.

Organisaties gebruiken al veel technologie om het leren en ontwikkelen te ondersteunen, blijkt uit onderzoek van Vilans. Vooral e-learning, intranet en internet zijn populair.

Nieuwere technologieën zoals augmented en virtual reality worden daarentegen nog weinig toegepast. Ook de dagelijks toegankelijke technologieën, zoals apps, games en social media worden niet veel gebruikt bij het leren. De invloed van technologie op het werkplekleren wordt in ieder geval als zeer positief ervaren. Medewerkers vinden het leuk om te leren met technologie en kunnen op het moment dat zij het nodig hebben snel toegang krijgen tot informatie. Ook geven ze aan dat het voor meer inzicht zorgt en dat het geleerde beter beklijft.

Vilans gaat de komende tijd meer kennis delen over wat de mogelijkheden zijn en hoe technologie het leren op de werkplek kan ondersteunen, zodat de werkplek nog meer een leerplek kan worden. Houd hiervoor [deze pagina](#) in de gaten.

Blok 3. Het behouden van medewerkers door aandacht aan werkgeluk en bevlogenheid

Voor "meer werklezier" bestaat er geen blauwdruk of protocol

Aandacht voor werkgeluk in de zorg is harder nodig dan ooit. De uitstroom van personeel is er hoger dan elders. Het langdurige ziekteverzuim en de arbeidsmarkttekorten in de zorg nemen toe. Inzetten op werklezier wordt steeds meer een noodzaak voor zorgorganisaties. Uit een rapportage (14 december 2018) van de commissie van VWS '[Werken in de zorg](#)' bleek dat de uitstroom van medewerkers bij zorgorganisaties enorm is. Eén op de vijf zorgmedewerkers verlaat vroegtijdig hun werkgever. Daarom moet er meer aandacht komen voor het terugdringen van vroegtijdige uitstroom. Dit kan door te investeren in werklezier.

Voor "meer werklezier" bestaat er geen blauwdruk of protocol die voor elke medewerker of organisatie werkt. Als werkgever loont het om goed te luisteren naar de medewerker, om te kijken waar zijn talenten liggen en hoe hij zijn werk zou willen inrichten. En wat voor hen nodig is om meer plezier in het werk te krijgen. Dit kan aan de hand van vier elementen, namelijk zingeving, autonomie, sociale cohesie en meesterschap. Uit onderzoek blijkt dat dit elementen zijn die van invloed zijn op het ervaren van werklezier. Belangrijk is dat een zorgmedewerker het vertrouwen krijgt en de ruimte neemt om aan de slag te gaan met deze vier pijlers. [Lees hierover meer in het artikel.](#)

Onderzoek naar werklezier

Vilans is door een aantal zorgorganisaties gevraagd initiatief te nemen om de kwaliteit van het werk – het werklezier/werkgeluk – onder de loep te nemen. In de kennisbundel beschrijven we een samenvatting van de uitkomsten.

Zorgmedewerkers zijn geïnterviewd door gebruik te maken van een onderzoeksbox. In zo'n box zitten allemaal hulpmiddelen en opdrachten om creatief met het onderwerp aan de slag te gaan en ervaringen te verzamelen. Bijvoorbeeld een foto-opdracht en prikkelende vragenkaartjes. Deze onderzoeksmethode maakt veel los bij mensen. Doordat zij bewust een week lang met dit onderwerp bezig waren, leverde dit al meer inzicht in hun werklezier op. Dit maakt ook duidelijk dat het op de kaart zetten van werklezier helemaal niet ingewikkeld of moeilijk hoeft te zijn.

Er is een vierdeling gemaakt van de factoren die invloed hebben op werkgeluk waar deelnemers van het onderzoek veel over spraken. Dit zijn de factoren de 'ik'; collega's/

het team; de leidinggevende; en de organisatie. Per factor zijn verschillende thema's genoemd door deelnemers die hierbij veel genoemd zijn.

*Er is een
verdeling
gemaakt van
de factoren die
invloed hebben
op werkgeluk*

1. Opvallend is dat omdat bij werkgeluk de medewerker zelf de meeste invloed heeft op de mate waarin ze werkgeluk ervaren in zijn of haar eigen werkplezier en daar ook verantwoordelijkheid in kan nemen. Deelnemers aan dit onderzoek vertelden dat wanneer ze durven te vragen om wat ze willen, proactief zijn, lef hebben, fouten laten zien en uit hun comfortzone stappen voor elkaar krijgen en meer werkgeluk ervaren. Daarnaast zijn ook de 'behoefte aan ontwikkeling', de 'visie op werk' en zingeving thema's die van belang zijn voor het werkgeluk.
2. Als tweede factor werd 'de organisatie' genoemd als factor welke veel invloed heeft op het werkgeluk. De deelnemers werken het liefst bij een organisatie die de cliënten en persoonsgericht werken centraal stelt. En een persoonsgerichte aanpak heeft richting voor de medewerkers waarbij de behoeften van het individu gezien en gehoord worden. De mogelijkheid tot reflectie op werkzaamheden en vernieuwingen in omgeving, technologische innovaties en veranderingen in samenwerkingsverbanden hebben ook invloed op het werkgeluk.
3. Als derde factor werd er veel over de impact van collega's op het werkgeluk gesproken. Samenwerken, samen dingen oppakken en er voor elkaar zijn als het nodig is op werk- of privégebied zagen deelnemers als iets wat het werkgeluk vergroot.
4. De leidinggevende is de vierde factor die impact heeft op het werkgeluk. Deelnemers noemen onder andere de vrijheid om te experimenteren – en dus fouten te mogen en roldiversiteit als belangrijke thema's.

Positieve Gezondheid op de werkvloer

Steeds meer organisaties nemen [Positieve Gezondheid](#) als uitgangspunt voor hun beleid en handelen in de praktijk. Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies van de dynamische kijk op gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. Én om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

De aandacht voor Positieve Gezondheid op de werkvloer groeit. Het concept kan immers ook de vitaliteit van werknemers doen toenemen en hun duurzame inzetbaarheid vergroten. Maar wat betekent het voor de gesprekken die je bijvoorbeeld met werknemers voert? En waar moet je rekening mee houden als je het gedachtegoed wilt implementeren? Daarover gaat [de notitie](#) van Institute for Positive Health (iPH) met bijdrage van de Koploperafel Positieve Gezondheid en Werk.

Inspiratie voor de praktijk

• Geluksbox

De geluksdoos is een hulpmiddel om als professional bewust bezig te zijn met werkgeluk. Professionals gaan een week op pad met de doos vol prikkelende opdrachten en hulpmiddelen. Doel is om hun ervaringen rondom werkplezier te verzamelen. De geluksdoos kan worden gebruikt om het onderwerp makkelijker bespreekbaar maken met collega's, familie, de leidinggevende of de organisatie.

De inhoud van de geluksdoos is [gratis te downloaden](#). Dit zijn de belangrijkste onderdelen uit de doos:

- prikkelende vragen
- een energie-gevers en nemers dagboekje
- een experimenteeroopdracht
- foto-opdrachten

• 'Chief Happiness Officer'

Met ondersteuning van 'geluksdeskundigen' van de Erasmus Universiteit gaat Zorggroep Elde Maasduinen (ZGEM) inzetten op meer leefgeluk voor cliënten en meer werkgeluk voor medewerkers. Per 1 oktober start daarvoor een speciale 'Chief Happiness Officer'. Werkteams krijgen meer eigen verantwoordelijkheid en mogen zelf hun eigen roosters samenstellen, er komen meer kansen voor scholing en sporten wordt gepromoot. En er is hulp bij het stoppen met roken en bij het omgaan met de overgang. [Lees het artikel hier](#).

• Organisatiebuddy's voor behoud medewerkers

Begin september 2019 zijn de eerste twee organisatiebuddy's bij zorgorganisatie Vilente gestart. Zij gaan zich inzetten om nieuwe collega's een goede start te geven. Ze zorgen voor sociale en praktische opvang van nieuwe collega's zodat zij zich welkom voelen en goed geïnformeerd zijn over de werkwijze van de organisatie. De organisatiebuddy's gaan daarmee zowel de organisatie als nieuwe medewerkers zorgen uit handen nemen, zij zijn een verbindende schakel. [Lees het artikel hier](#).

• Dag van de Werkplezier

Op 29 januari is het de [Dag van het Werkplezier in de Zorg](#). Het doel van de Dag van het Werkplezier in de Zorg is dan ook vooral aandacht vragen voor werkplezier. Sabine Uitslag: 'Dit helpt ook bij mijn missie: namelijk streven naar 1 miljoen gelukkige medewerkers in de zorg. Bijzonder is dat deze dag voor alle functies in de zorg geldt. Van bestuurder tot administratief medewerker. 'Belangrijk want als je inzet op werkplezier, daalt het ziekteverzuim en krijg je gemotiveerder en meer betrokken zorgmedewerkers,' zegt oud-politica Sabine Uitslag. Zij zet zich in voor werkplezier als Chief Inspiration Officer Werkplezier bij FWG. [Lees het artikel hier](#).

Waar moet je rekening mee houden als je het gedachtegoed wilt implementeren?

Zij zet zich in voor werkplezier als Chief Inspiration Officer Werkplezier bij FWG.