

# Visie en Implementatieplan Duurzame inzetbaarheid

## Opzet jaarprogramma



HAN (lectoraat HRM)

# AGENDA

1. Werken vanuit een onderbouwde visie Duurzame Inzetbaarheid;
2. Implementatieplan en smart doelen Duurzame inzetbaarheid opstellen:  
op organisatie-, leidinggevende-, team- en medewerkerniveau;
3. Ontwikkelgroep en communicatieplan;
4. Tijdsplanning.

**1/3.**

**KORTE TERMIJN: AAN DE SLAG MET VISIE DUURZAME  
INZETBAARHEID**

# VOORBEELDAANPAK FORMULERING VISIE:



## Doel:

- Een zorg- en welzijnsinstelling-breed visiedocument opleveren met duidelijk omschreven en gedragen doelen dat als uitgangspunt dient voor een gezamenlijk gedragen instellingsbrede aanpak Duurzame inzetbaarheid
- Tevens doelen/visie laten opstellen op niveau van bijvoorbeeld zorgteam, zorgstroom etc.

## Aanpak:

- 0: Delen startanalyse
- 1: Gespreksvoering met betrokkenen van MT, AR, HR en alle opleidingen/RVT's (ten minste één lid per RVT)
- 2: Noteren wat gezegd wordt > uitwerken in totale synthese
- 3: Tekst wordt voorgelegd aan betrokken gespreksdeelnemers
- 4: Bij akkoord rondgestuurd aan alle medewerkers van het onderdeel voor commentaar / aanvullingen / bezwaren
- 5: Totaaltekst wordt gepubliceerd en is de visie op niveau van betreffend onderdeel

## Onderdelen: (bv.)

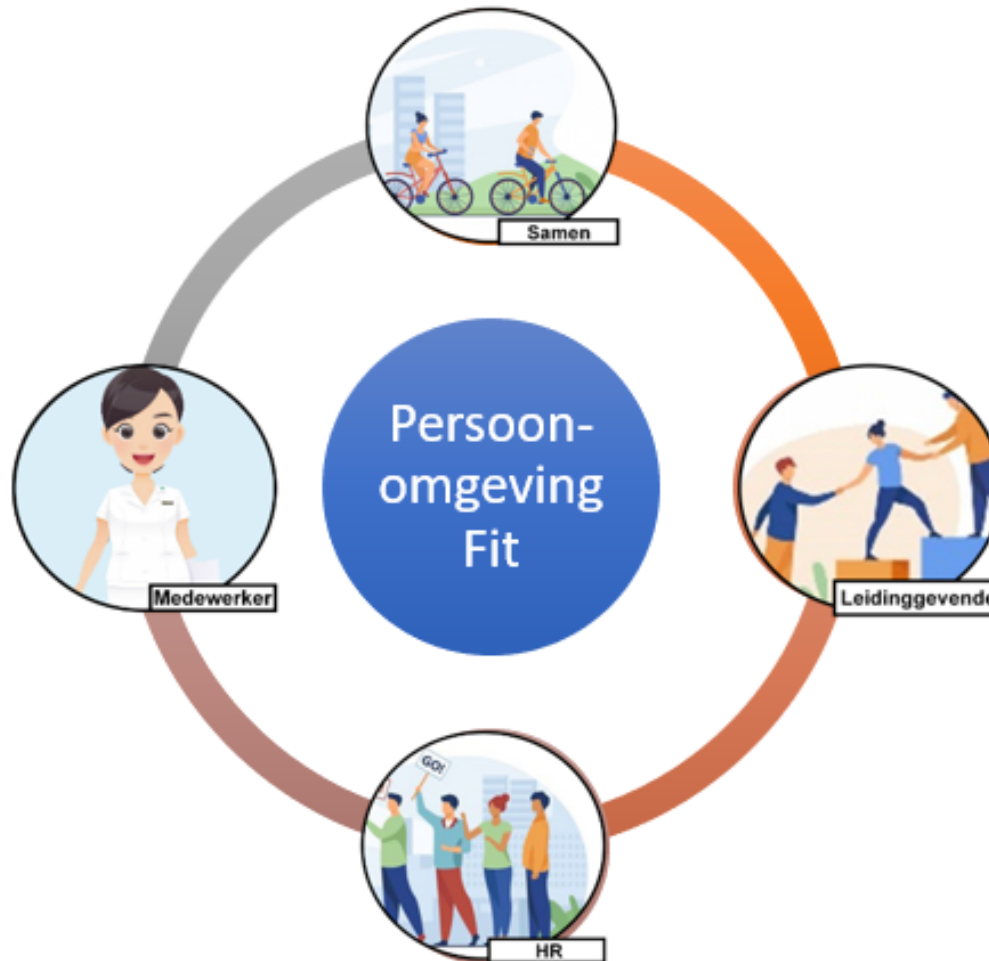
- Wat willen we samen per ONDERDEEL bereiken m.b.t. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers?
- Hoe willen we dat doen?
- Welke prioriteit heeft Duurzame inzetbaarheid binnen ONDERDEEL?
- Hoe willen we omgaan met problemen of weerstand in implementatie van duurzame inzetbaarheid interventies etc.?
- Hoe betrekken wij doelgroepen goed bij de vormgeving van het programma?
- Wat is ons communicatieplan duurzame inzetbaarheid etc..
- ..

# 1 VAN METEN, DIALOOG TOT CONCRETE STAPPEN PDCA-CYCLUS

Zorg voor een onderbouwde visie duurzame inzetbaarheid via:

1. Deskresearch en meten (bijvoorbeeld monitor duurzame inzetbaarheid: werkvermogen, vitaliteit, employability, fitmodel);
2. Gebruik inspiratie of dialoogbijeenkomsten om visie Duurzame inzetbaarheid op te halen en te verbinden aan thema's op zorginstellingsniveau (bijvoorbeeld wendbaarheid, duurzaamheid, responsieve professionals etc.).
3. Stel vast welke thema's meest urgent zijn onder paraplu duurzame inzetbaarheid;
4. Stel een PDCA cyclus op voor het onderwerp Duurzame inzetbaarheid;
5. Formuleer duidelijke doelen op organisatie-, leidinggevende-, team- en organisatieniveau

# MEETBAAR MAKEN FITMODEL (BEPAALEN EN STUURGETALLEN VOOR RELEVANTE THEMA'S DI):



*Bijvoorbeeld onderzoek duurzame inzetbaarheid geeft als urgent thema: **werkdruk** weer*

Zie Handreiking VHPG – NKDI

Fitmodel (De Lange & Van der Heijden, 2022)

# PDCA-CYCLUS

## Plan:

\*Bepaal uitdaging, kans per subthema Duurzame Inzetbaarheid.

## Do:

\*bepaal acties of interventies per subthema en voer deze uit.

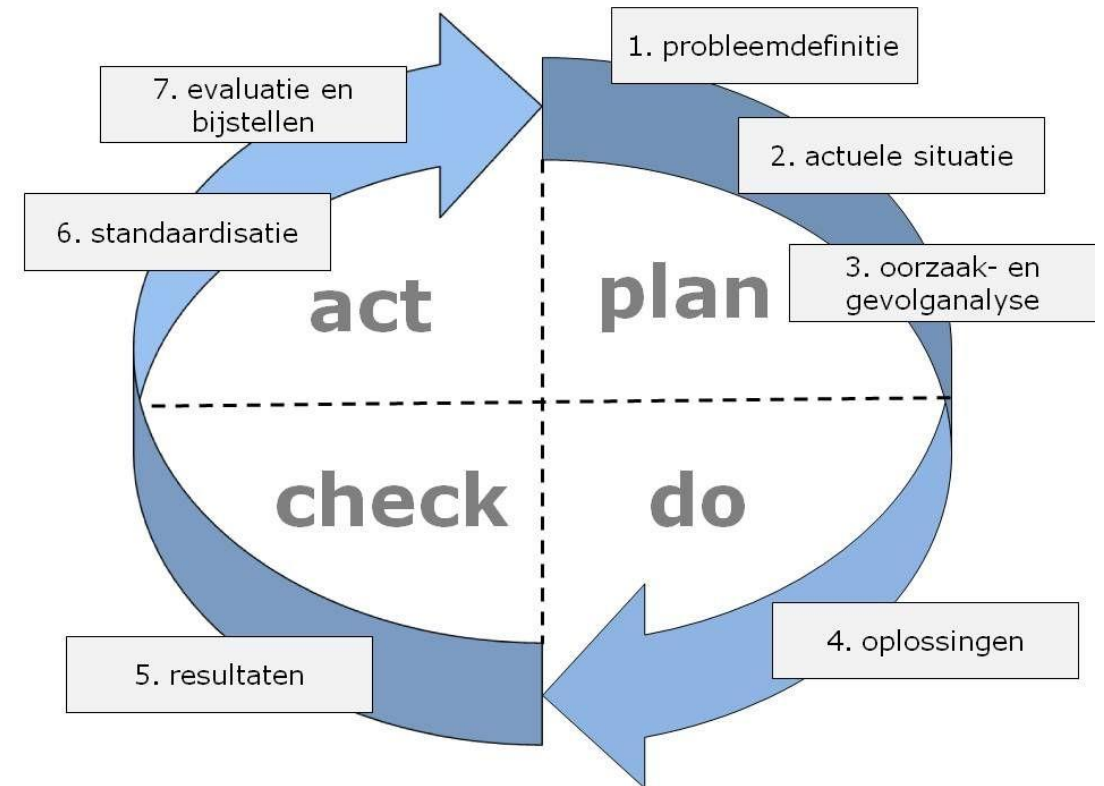
## Check:

\*Monitor via dialoogsessies of Metingen hoe het gaat (wat gaat goed en/of kan beter?)

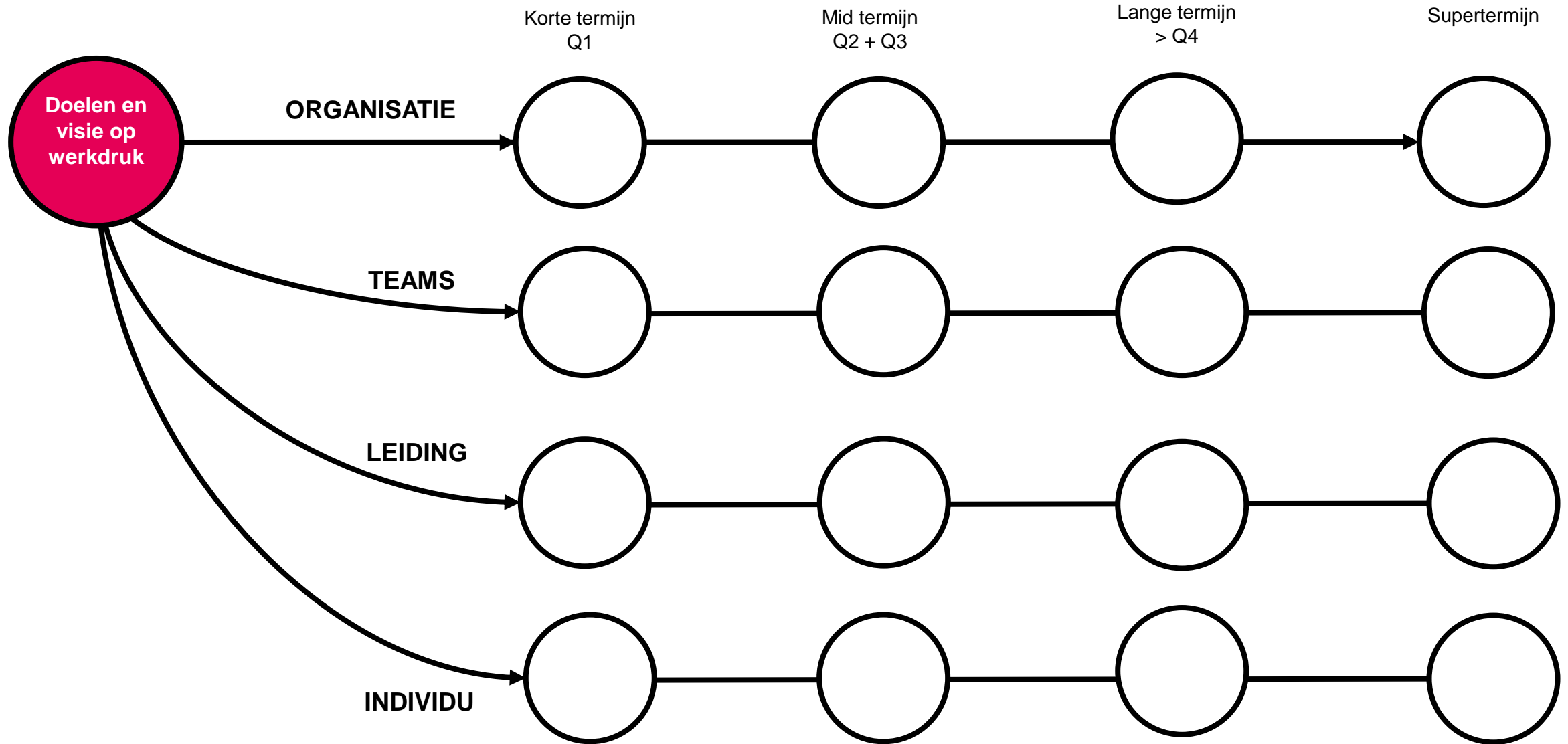
## Act:

\*Stel visie en implementatieplan Duurzame inzetbaarheid Waar nodig bij voor nieuwe PDCA cyclus

**Zie voorbeeld subthema: werkdruk in volgende slides uitgewerkt**



# STAPPENPLAN THEMA 1 (BV: VAN WERKDruk NAAR WERKPLEZIER)





# ORGANISATIE CENTRAAL

## Huidige situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Gewenste situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## To do:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Aandachtspunten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

# ORGANISATIE DECENTRAAL

## Huidige situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Gewenste situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## To do:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Aandachtspunten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

# LEIDING / MANAGEMENT

## Huidige situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Gewenste situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## To do:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Aandachtspunten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

# TEAM

## Huidige situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Gewenste situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## To do:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Aandachtspunten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

# INDIVIDUEEL

## Huidige situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Gewenste situatie:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## To do:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Aandachtspunten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

# VOORBEELD TEAM: INGEVULDE “TEAMKAART”

## Huidige situatie:

1. Te veel overwerk
2. Te divers takenpakket
3. Te hoge regeldruk

## Gewenste situatie:

1. Realistische werkuren (geen sprake van structureel overwork)
2. Duidelijk en realistisch takenpakket
3. Genoeg ruimte om werk uit te voeren

## To do:

1. Formuleer gezamenlijk teamdoel t.a.v. werkdruk
2. Bespreek werkdrukdoel met elkaar in teammeetings
3. Wees selectief in gestelde teamdoelen en activiteiten
4. Leer van elkaar hoe om te gaan met werkdruk

## Aandachtspunten:

1. We zijn te druk om er over na te denken: juist dan hiermee aan de slag
2. We krijgen ook steeds taken ‘van bovenaf’: hoe mee om te gaan?

**2/3.**

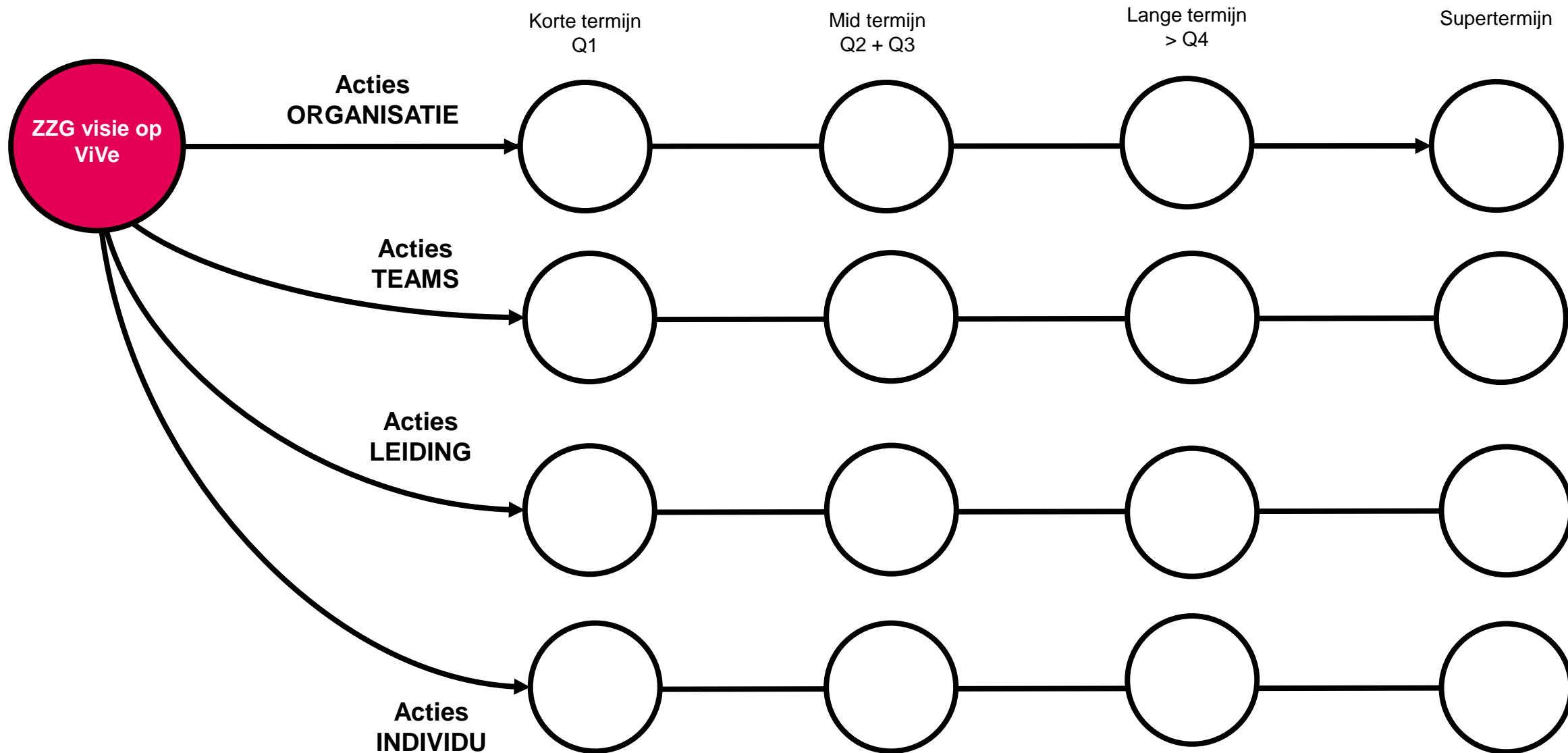
**LANGE TERMIJN: WERKEN VANUIT EEN  
GEDEELDE VISIE**

## 2 LANGE TERMIJN: WERKEN AAN GEDEELDE VISIE

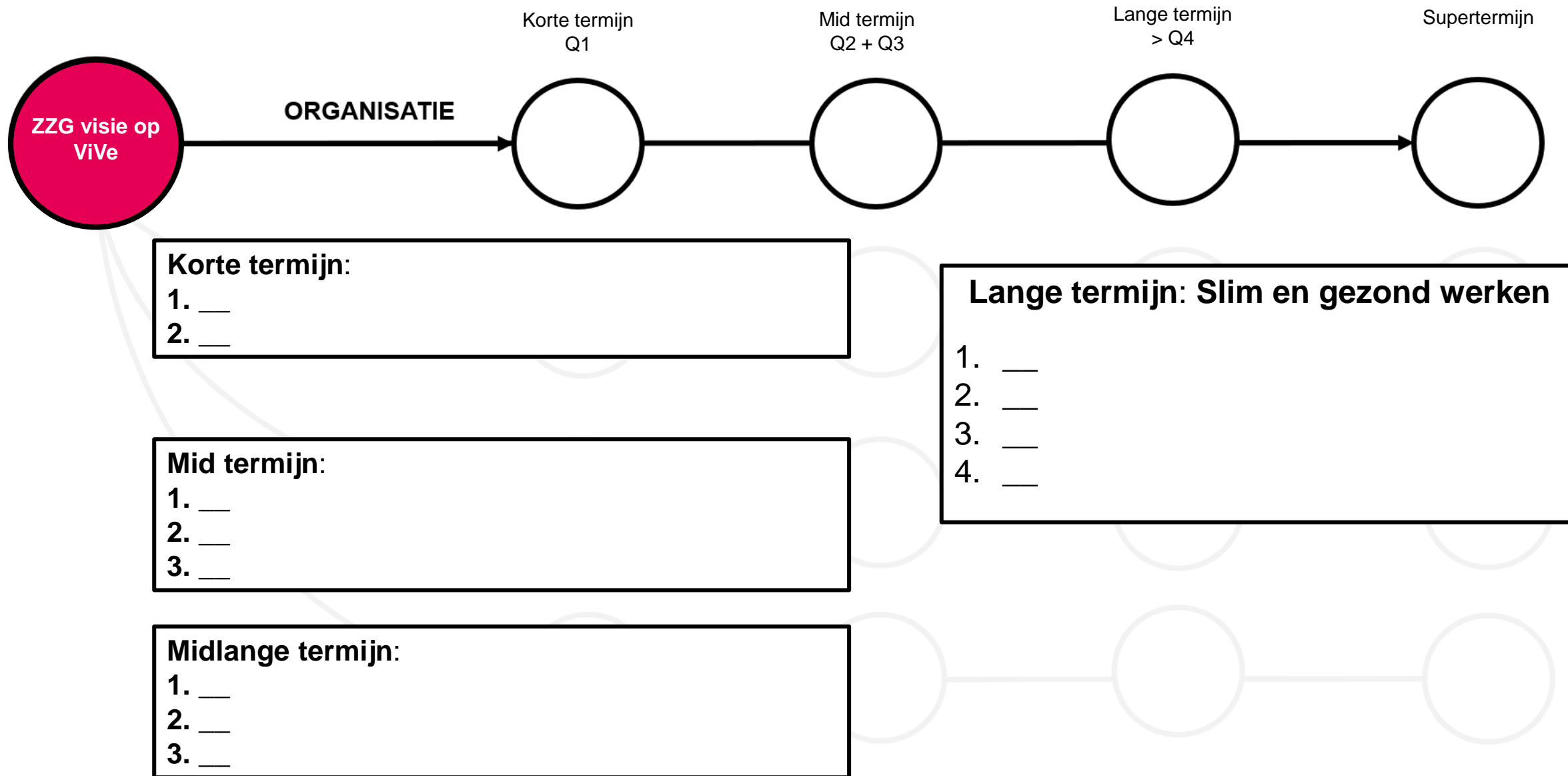
- Zorg voor integrale aanpak door de PDCA-cyclus duurzame inzetbaarheid te verbinden met overall visie zorg- en welzijnsinstelling.
- Verankering van nieuwe visie in bestaande structuren.
- Zoals doelen op individueel en teamniveau in werkafspraken meenemen, HR-cyclus of medewerkersreis.



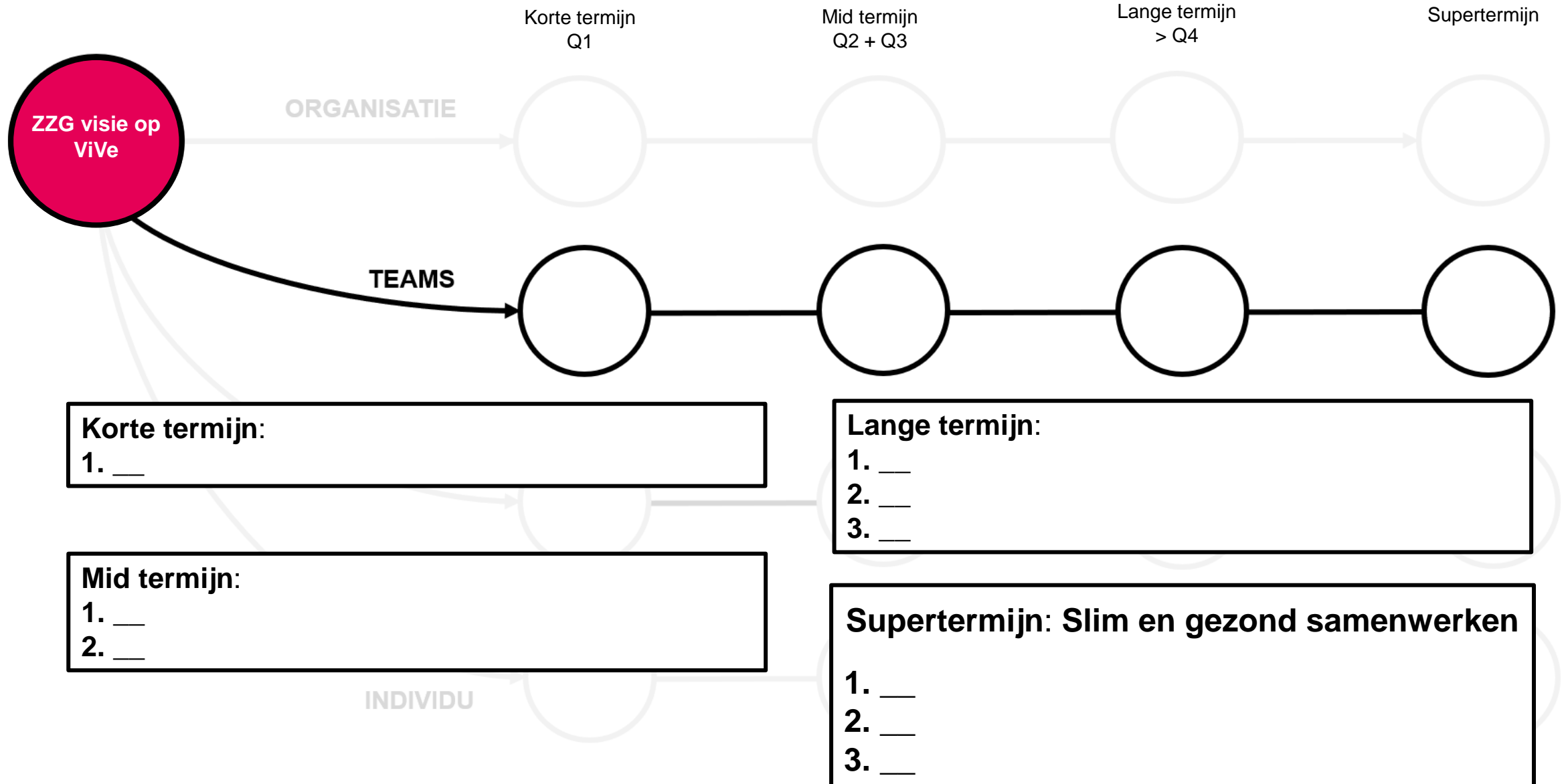
# STAPPENPLAN AANPAK DUURZAME INZETBAARHEID



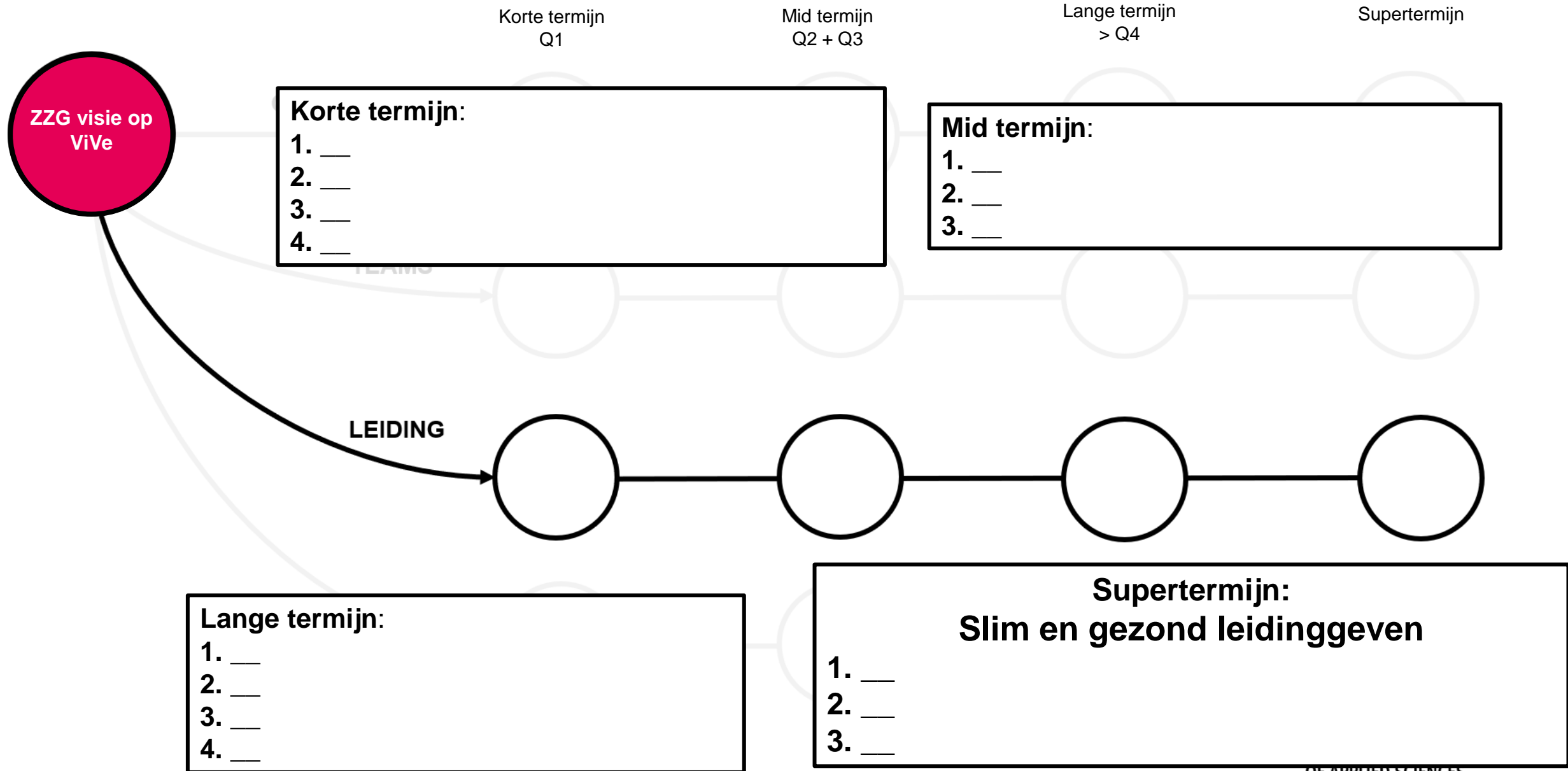
# STAPPENPLAN AANPAK DUURZAME INZETBAARHEID



# STAPPENPLAN AANPAK WERKDRUK/WERKPLEZIER:



# STAPPENPLAN AANPAK WERKDRUK/WERKPLEZIER:



**3/3.**  
**AAN DE SLAG!**

## 3 TOT SLOT: AAN DE SLAG

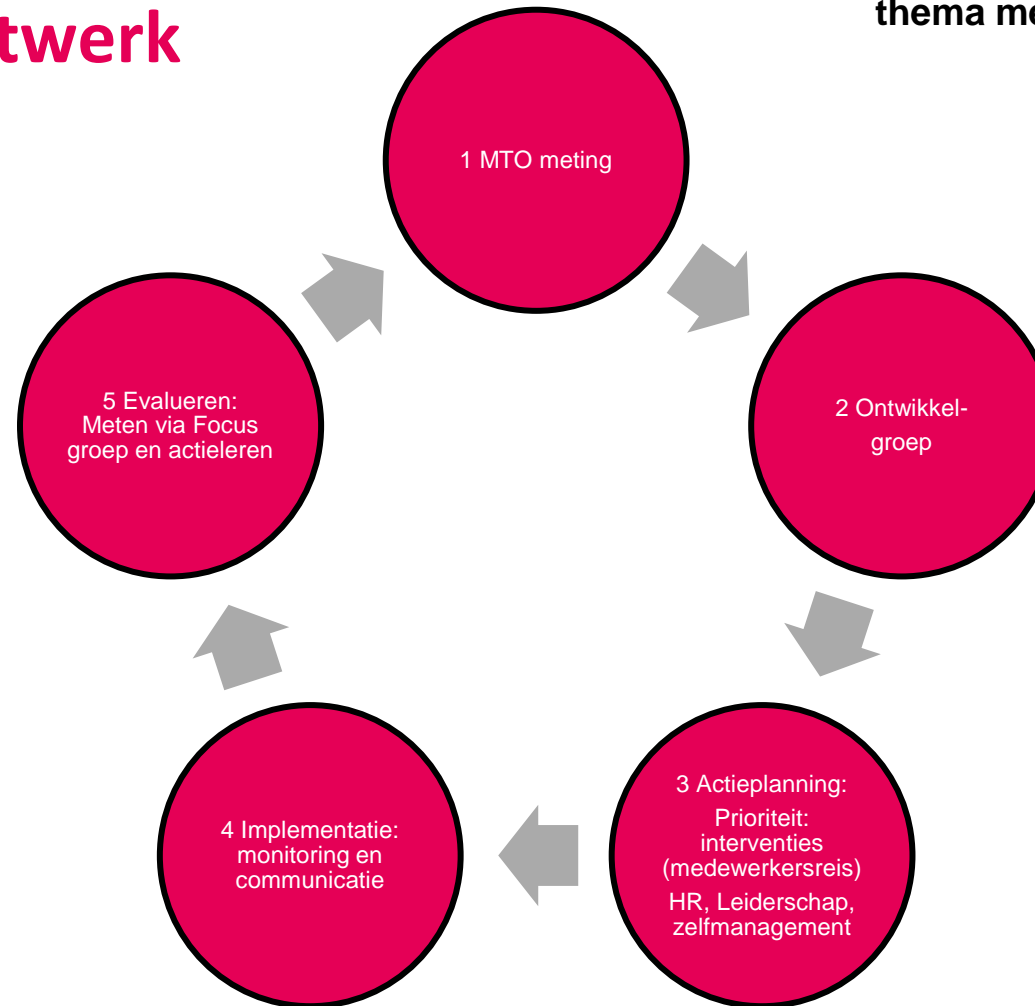
- Uitwerking van acties op verschillende niveaus

Bepaal een Ontwikkelgroep die:

- eigenaar is van de PDCA-cyclus en acties Duurzame inzetbaarheid,
- Zorgt voor inrichting van klankbordgroep
- Vormt netwerk
- Verricht monitoring
- Knoopt signalen aan elkaar
- Koppelt periodiek terug aan partijen: medewerker, directie, enz.
- Zorgt voor continue agendering en communicatie

# Doorlopend leren: Aanpak actielearnetwerk

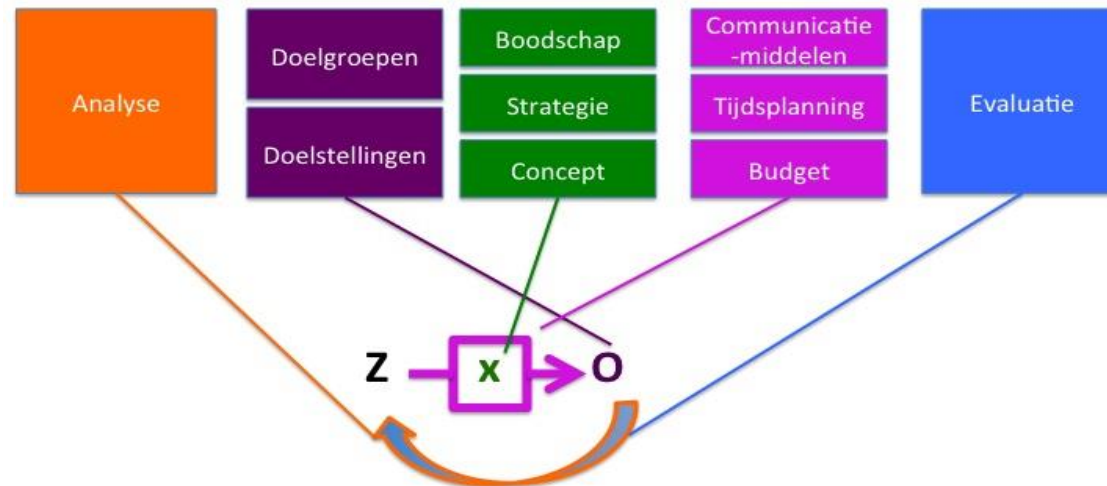
Welke strategische, tactische en operationale doelen wil de ontwikkelgroep per relevant DI thema meetbaar maken?



# Communicatieplan

- Zorg voor een passend communicatieplan.
- HR als communicatie-expert – NKDI

Communicatieplan. Naar Michels, 2013, p241.





# Vertaal in tijdsplanning

Activiteit per thema en niveau	Korte-termijn	Mid-termijn	Lange-termijn	Super-termijn	Wie verantwoordelijk
1 Visie DI	X (deadline=...)				Ontwikkelgroep, OR, Bestuurder, RVT etc.
2 Implementatieplan DI opstellen	X (deadline=...)				Ontwikkelgroep
3 PDCA-cyclus vormgeven	X (deadline=...)				
Etc.					