



**Werkplezier bij Amarant door  
#InDialoog.**

---

# *Amarant: Wie zijn wij en wat doen wij?*

## **Jouw leven, jouw mogelijkheden**

Amarant helpt mensen zoals jij, met een verstandelijke beperking, autisme of hersenletsel, gebruik te maken van jouw mogelijkheden. Jouw welzijn en geluk staan hierbij centraal.

## **Kernwaarden**

Verbindend - Nieuwsgierig - Lef

## **Weetjes**

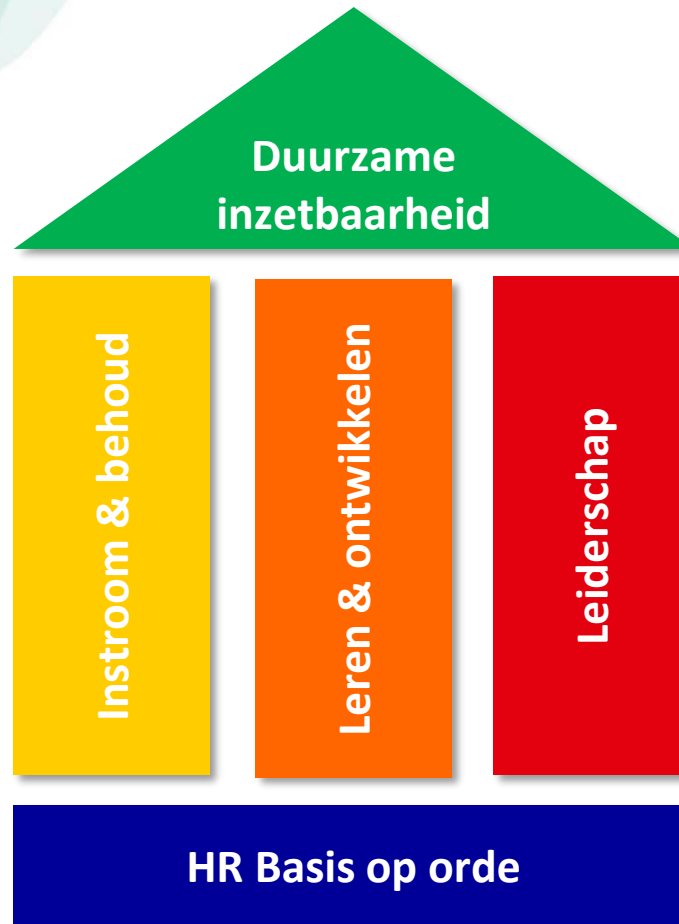
Actief door heel Noord-Brabant

5100 medewerkers

Werkplezier & Duurzame Inzetbaarheid is tot  
2021 strategisch speerpunt



# *Amarant: Wat zijn onze HR uitdagingen?*





**Het werkplezier & duurzame  
inzetbaarheidsprogramma:  
Hoe ziet het er uit?**

---

# Jouw leven, jouw mogelijkheden, jouw werkplezier

## Duurzame Inzetbaarheid & Werkplezier bij Amarant

### Voorbereiding

- Directieteam en expert-team worden getraind
- Teams melden zich aan

### Cyclus 3x doorlopen

- **Stap 1:** Manager wordt getraind
- **Stap 2:** Team bepaalt thema's d.m.v. peiling
- **Stap 3:** Team gaat met manager in dialoog over relevante thema's
- **Stap 4:** Team gaat met bestuurder in dialoog over thema's en uitkomsten dialoog

*Duur: circa 24 weken*

### Borging

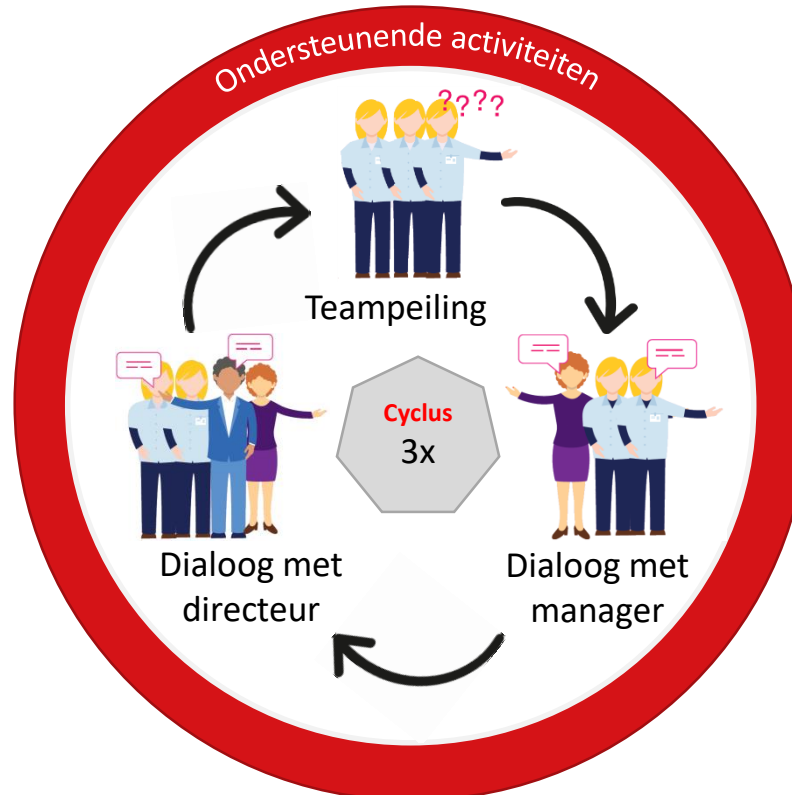
- De dialoog inbedden (*nieuwe gesprekkencyclus*)
- Management / directie blijft teams bezoeken
- Teams en managers blijven zich ontwikkelen

**Willen werken:** Jij bent tevreden over jouw werkzaamheden.

**Kunnen werken:** Jouw fysieke en mentale gezondheid is optimaal en het werk sluit aan bij jouw mogelijkheden.

**Juiste werkomgeving:** Jij bent tevreden over jouw werkomgeving en de collegialiteit binnen jouw (krachtige) team.

Duurzame inzetbaarheid Werkplezier



### Ondersteuning

- **Taskforce:** staat klaar voor inhoudelijke vragen rondom werkplezier, die in verbinding met de organisatie moeten worden opgelost.
- **Interne experts:** staan klaar wanneer het doorlopen van de stappen van de gesprekscyclus niet lekker loopt en kunnen teams en managers helpen met teamcoaching.



# De teampeiling

Medewerkers geven op onderstaande stellingen anoniem een reactie. Dit geeft inzicht hoe het team aankijkt tegen bepaalde thema's en helpt om de dialoog te faciliteren.

| Medewerker                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Werkplezier</b>            | <b>In welke mate ga jij aan het einde van jouw werkdag met een goed gevoel naar huis?</b><br><i>Denk hierbij aan: energie en voldoening krijgen van je werk, het in kunnen zetten van jouw persoonlijke kwaliteiten en talenten, trots zijn op de dingen die je doet, enz.</i>                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Fysieke gezondheid</b>     | <b>In welke mate kun jij het werk lichamelijk aan?</b><br><i>Denk hierbij aan: balans tussen wat fysiek gevraagd wordt en wat jij lichamelijk aan kan, gebruik van hulpmiddelen, balans tussen bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning, enz.</i>                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Mentale gezondheid</b>     | <b>In welke mate beschik jij over veerkracht om met werkdruk, stress, moeilijke situaties om te gaan?</b><br><i>Denk hierbij aan: zelfvertrouwen, genieten van het leven, veerkracht om iets nieuws te leren, aangaan van uitdagingen, aanpassingsvermogen bij veranderingen, enz.</i>                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Krachtige professional</b> | <b>In welke mate ervaar jij ruimte voor persoonlijke ontwikkeling?</b><br><i>Denk hierbij aan: deelnemen aan scholing, werken aan deskundigheidsbevordering, ontwikkelen van talent, enz.</i>                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Team                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        |
| <b>Collegialiteit</b>         | <b>In welke mate ervaar jij collegialiteit binnen jouw team?</b><br><i>Denk hierbij aan: sociale veiligheid, zaken bespreekbaar maken en elkaar aanspreken, aandacht en steun krijgen van collega's, uitspreken van waardering, rekening houden met elkaar, tonen van respect, enz.</i>                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Krachtig team</b>          | <b>In welke mate ervaar jij dat jouw team krachtig is?</b><br><i>Denk hierbij aan: gezamenlijk werken aan team- en organisatiedoelen, besluiten nemen, expertise vragen, verantwoordelijkheid tonen, interdisciplinair samenwerken, werken vanuit kwaliteiten en interesses, enz.</i>                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Krachtige manager</b>      | <b>In welke mate zorgt jouw manager ervoor om krachtig te worden en blijven als team?</b><br><i>Denk hierbij aan: het creëren van de juiste voorwaarden, bieden van ondersteuning en coaching, actief gebruik te maken van netwerken, stimuleren van interdisciplinair samenwerken, verwijzen bij vraagstukken enz.</i>                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Team-reflectie</b>         | <b>In welke mate worden de inzichten vanuit teamreflectie omgezet in acties om de kwaliteit van zorg en/of interne dienstverlening te verbeteren?</b><br><i>Denk hierbij aan: werken volgens afspraken en vanuit een gezamenlijke visie, oppakken van ontwikkel- en verbeterkansen in het werk, leveren van toegevoegde waarde voor cliënt(vertegenwoordigers) enz.</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Zijn er aanvullende thema's of onderwerpen die jij graag bespreekbaar wilt maken?

# Ondersteunende activiteiten: Toewerken naar een interventiematrix op maat

Gesprekscyclus

MTO

Statistische  
verzuimanalyse

Marktonderzoek

## Menukaart

Bestaande interventies

+

Nieuwe interventies

Vanuit  
provider

Vanuit  
Amarant

## Doelen:

1. Van behoefte medewerker naar invulling interventiematrix (in de vorm van menukaart)
2. Menukaart realiseren door bestaande interventies aan te vullen met interventies van binnen / buiten Amarant
3. Menukaart op een goede manier naar medewerkers brengen





# *Daar horen ook werkplezierinitiatieven vanuit medewerkers bij*





# *Tijdlijn: van visie naar plan van aanpak*

Visie  
van  
Amarant

**Willen werken**  
+  
**Kunnen werken**  
+  
**Juiste werkomgeving**  
=

Duurzame  
inzetbaarheid

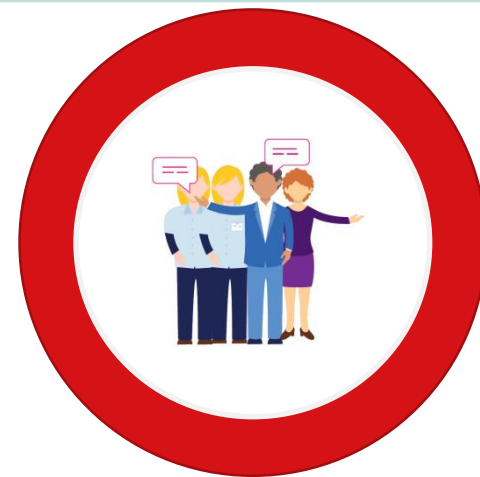
Werk-  
plezier

# Tijdslijn: van visie naar plan van aanpak

**Willen werken**  
+  
**Kunnen werken**  
+  
**Juiste werkomgeving**

Duurzame  
inzetbaarheid

Werk-  
plezier



*Aug '18*

*Sept '18*

*Okt '18*

*Nov '18*

*Dec '18*

Programma  
manager en  
Sr.  
Beleidsadviseur  
aangesteld  
op W&DI

Context plus  
budget incl.  
business case  
(IZZ)  
besproken  
met RvB/DT

Inspiratiesessie  
gehouden  
met OR &  
OC's over  
Werkplezier

Concept Plan  
van aanpak  
gepresenteerd  
aan RvB/DT

Concept Plan  
van aanpak  
gepresenteerd  
aan OR



# *Business case: i.s.m. IZZ)*

## Input

- Personeelskosten: euro 199.257.337
- Aantal medewerkers: 4.837
- Verzuim percentage: 6,74%
- Verloop percentage: geen gegevens gevonden en op 10% verondersteld.
- Medewerker en cliënt tevredenheid: geen gegevens gevonden en op 7 (op een schaal van 1 tot 10) gezet.

## Output

|                                                | in procenten | in euro's    |
|------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Daling verzuim                                 | 0,64%        | € 4.015.250  |
| Daling verloop                                 | 1,14%        | € 692.822    |
| Stijging capaciteit (FTE)/daling in loonkosten | 130 FTE      | € 5.917.360  |
|                                                |              |              |
| Stijging medewerker tevredenheid               | 60,77%       |              |
| Stijging cliënt tevredenheid                   | 15,80%       |              |
| Totale opbrengsten                             |              | € 10.625.432 |
|                                                |              |              |
| Totale investering                             |              | € 2.418.500  |
|                                                |              |              |
| Return on investment                           | 339,34%      | € 8.206.932  |

# Budget voorstel

| Dit weten we <b>wel</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Dit weten we <b>niet</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 1% verzuim kost 1,7 miljoen euro.</li><li>• Vermindering verzuim van 1% brengt ons onder ons verzuim KPI: 6,76% → 5,76%.</li><li>• Het verzuim percentage laat een stijgende trend zien.</li><li>• Onderzoek van IZZ laat zien dat een investering van € 1,- aan duurzame inzetbaarheid een ROI van € 2,50 heeft</li><li>• Aan welke knoppen we gaan draaien.</li><li>• Individueel karakter met standaard oplossingen.</li><li>• We benaderen medewerkers via verschillende kanalen.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat de vraag van de eindgebruiker, dus de medewerker, is. Dit halen we in de analysefase op.</li><li>• Hoeveel effect bepaalde 'interventies' gaan hebben op verzuim en medewerkerstevredenheid. Daarom proberen we, breiden we effectieve projecten uit en leren we van de minder effectieve projecten.</li></ul> |
| Ons voorstel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>Budget berekenen vanuit motivatie om duurzame inzetbaarheid aan te pakken en daardoor het verzuim te verlagen en de medewerkerstevredenheid te verhogen, m.a.w.:</p> <p><b>Hoeveel is het jullie waard om dat aan te pakken?</b></p> <p>Onze suggesties:</p> <p>€500 per medewerker, oftewel <math>3.500 * € 500,- = € 1.750.000</math></p> <p>€500 per FTE, oftewel <math>5500 * € 500,- = € 2.750.000</math></p>                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



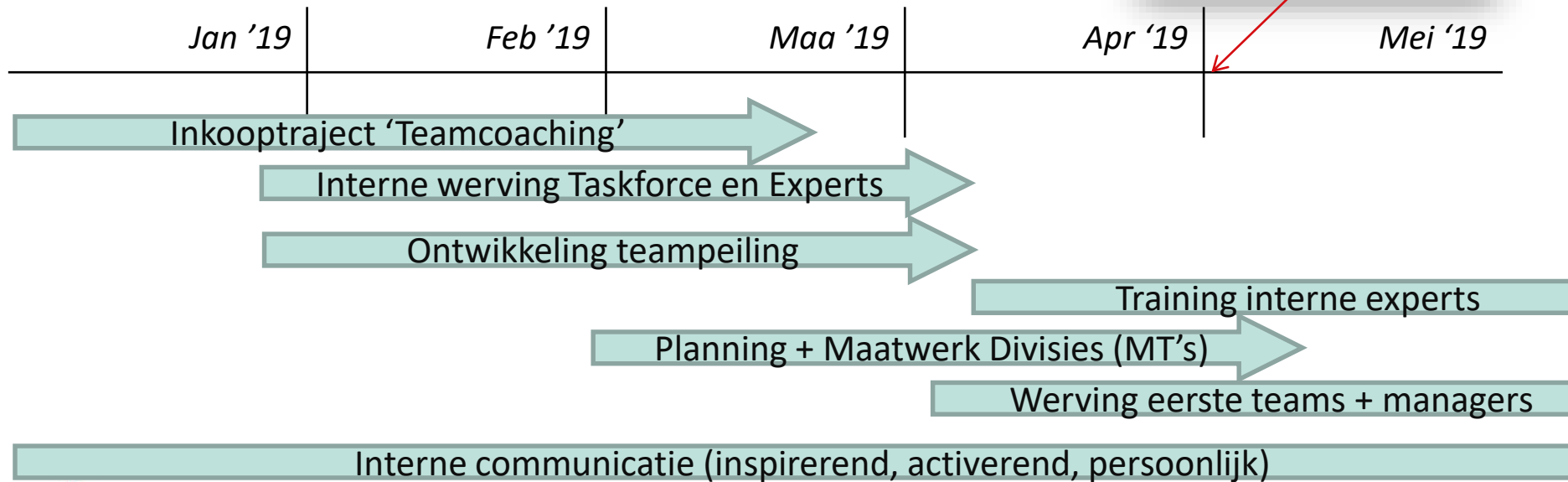
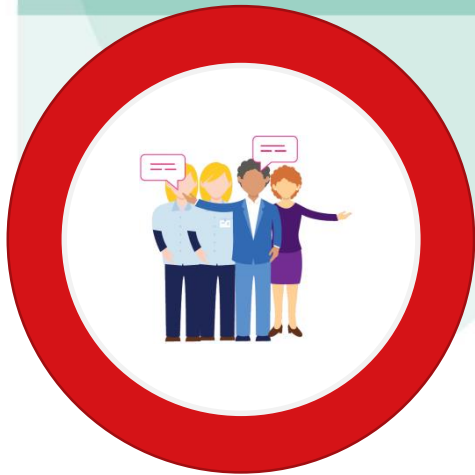
## Kansen

- Duurzame inzetbare medewerkers dragen bij aan de continuïteit en kwaliteit van zorgverlening en ondersteuning van cliënten.
- Investeren in de inzetbaarheid zou de verzuimkosten verlagen en medewerkerstevredenheid verhogen (onderzoek binnen de zorgsector geeft aan dat voor elke € 1,- die geïnvesteerd wordt een ROI van € 2,50 te behalen valt).
- Aantrekkelijke werkgever worden doordat wij investeren in medewerkers.
- Medewerkers worden ambassadeurs van de organisatie door deze investering.

## Risico's / Afhankelijkheden

- Medewerkers zijn erbij gebaat dat de basis op orde is (m.n. voldoende capaciteit). Hoe beter de basis op orde is, hoe hoger de ROI van iedere € in duurzame inzetbaarheid.
- Communicatie over programma duurzame inzetbaarheid via het huidige intranet.
- Meetbaar maken van het effect van projecten binnen het programma duurzame inzetbaarheid is lastig en niet altijd (goed) mogelijk.

# Tijdslijn: Plan van aanpak tot de start







## Vragen?

[Martijn.lunenborg@amarant.nl](mailto:Martijn.lunenborg@amarant.nl) | 0625717786

---