



IZZ. Het ledencollectief van mensen in de zorg.



InDialoog ^{IZZ}

Praktijkervaringen om via dialoog aantrekkelijk werkgeversschap te bevorderen

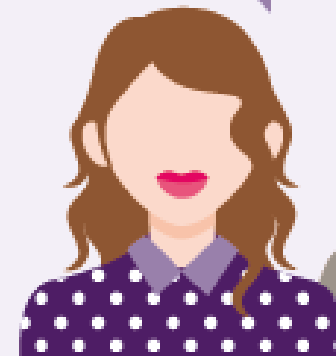
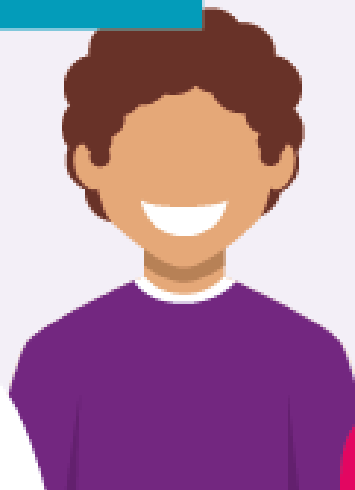
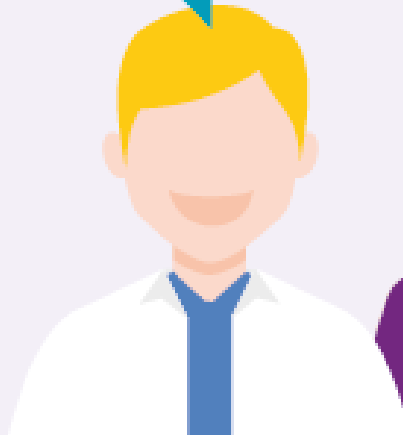
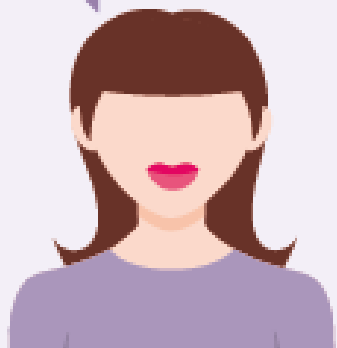
Stichting IZZ

Voor mensen
in de zorg

Onze roots liggen
in de zorg

Meer dan
400.000 leden

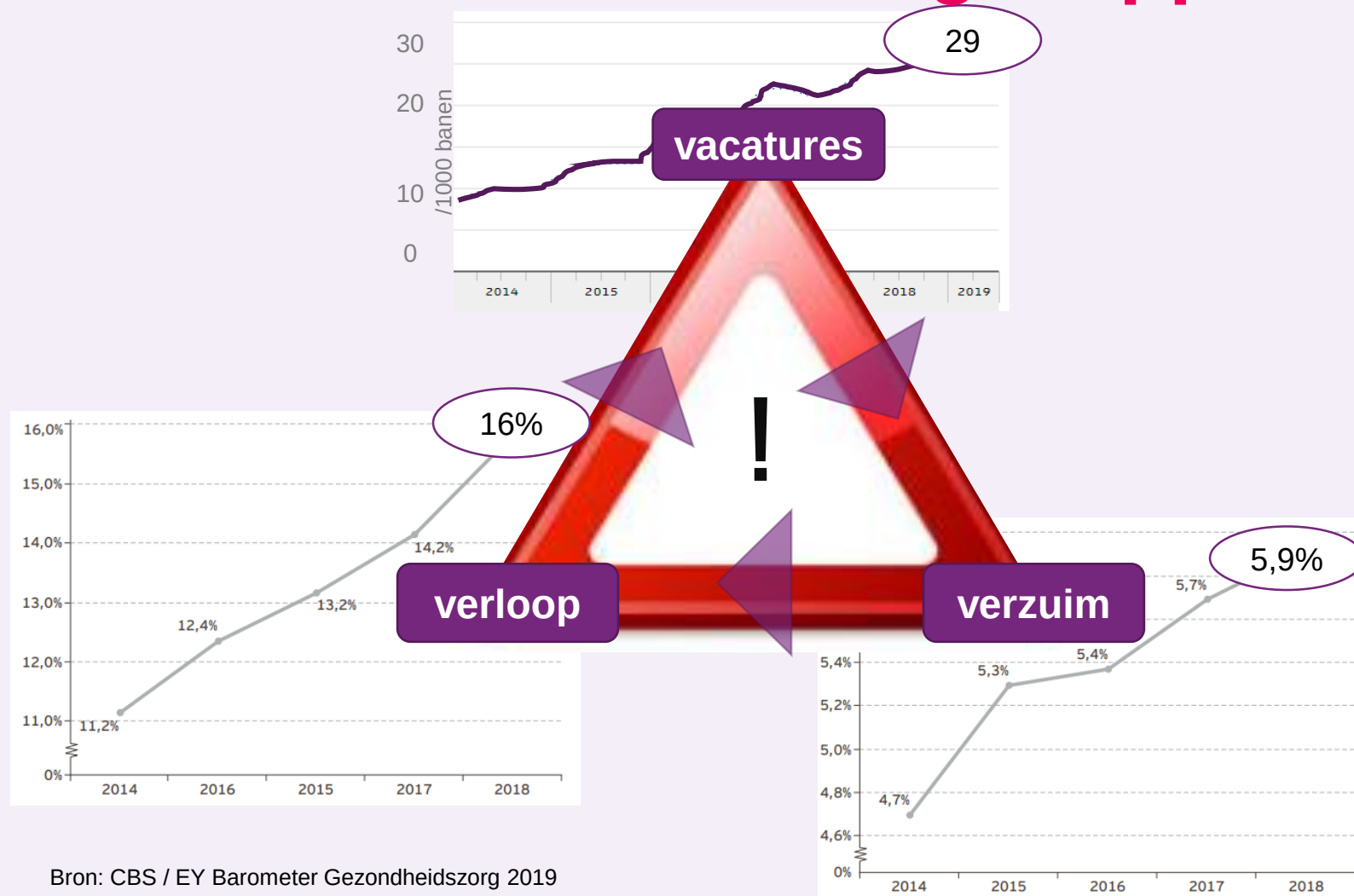
We bestaan
al 40 jaar



"Gezond werken maakt gelukkig"



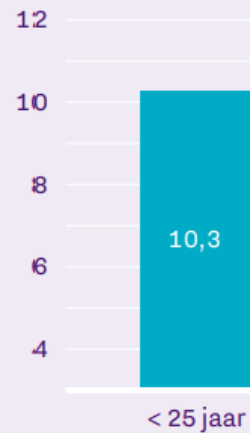
De gevarendriehoek in de zorg knippert!



Jongeren gebruiken meer psychische zorg

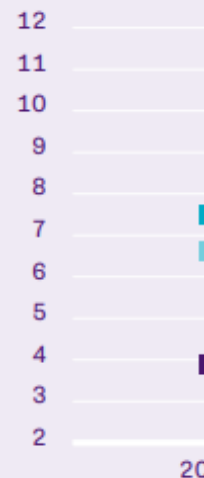
Gebruik van psychische zorg

% medewerkers dat psychische zorg gebruikt



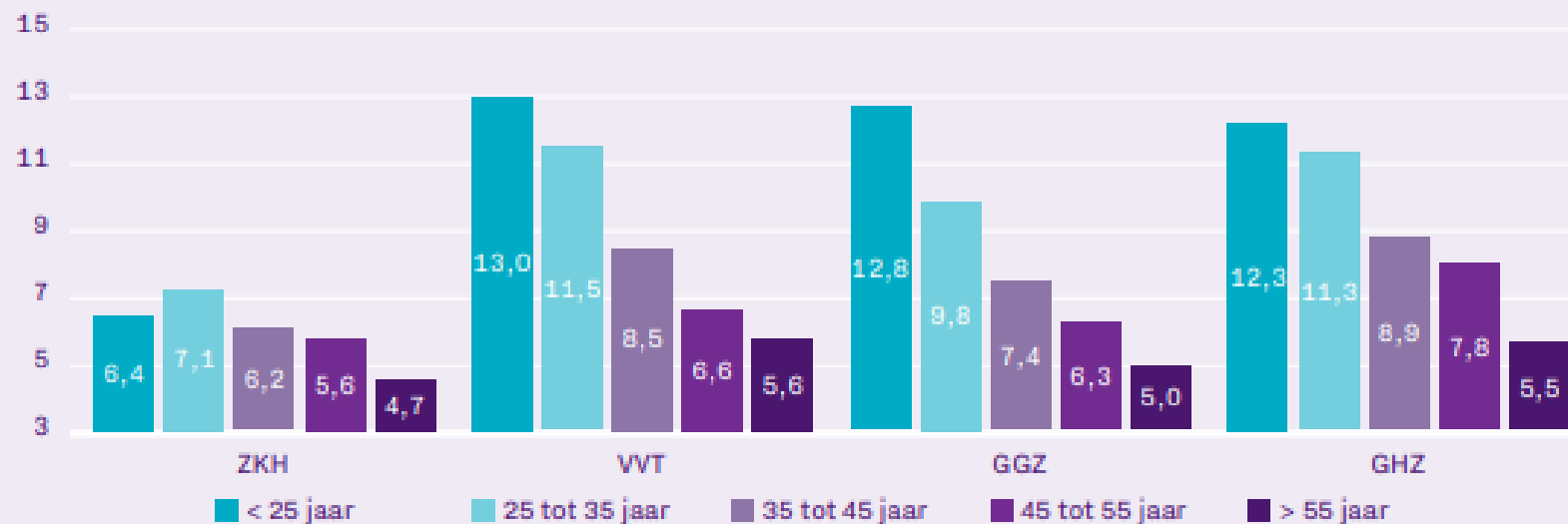
Gebruik van psychische zorg 2014-2018

% medewerkers dat psychische zorg gebruikt



Gebruik van psychische zorg uitgesplitst naar zorgbranches

% medewerkers dat psychische zorg gebruikt



De uitstroom is ruim 80% van de instroom

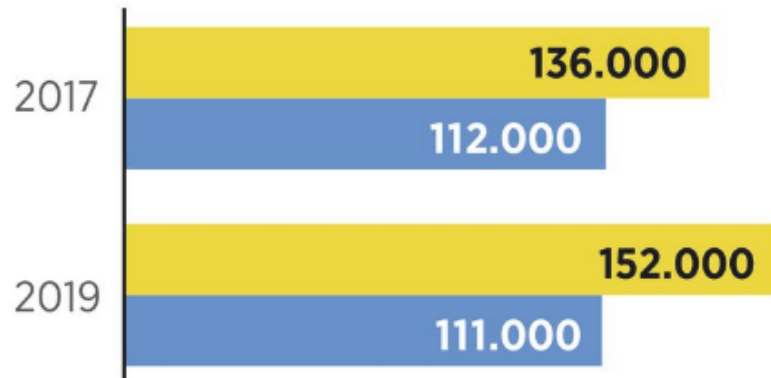
WERKEN IN DE ZORG

Aantal mensen werkzaam in de zorg

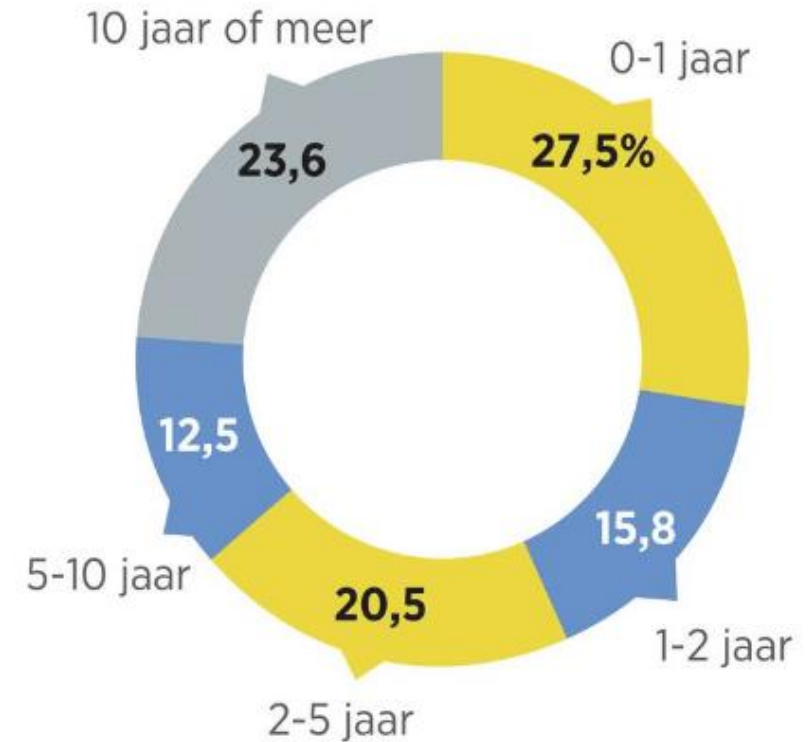


In- en uitstroom personeel

instroom uitstroom



Lengte dienstverband vertrekkende medewerkers



Eerst inzicht...dan uitzicht (op verbetering)

Top 5 oorzaken?

- Werktijden en contracturen?
- Salaris?
- Belastend werk/clienten?

Top-10 redenen om te vertrekken



Vertrekredenen

In de Gehandicaptenzorg heeft **28% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**². 37% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**².



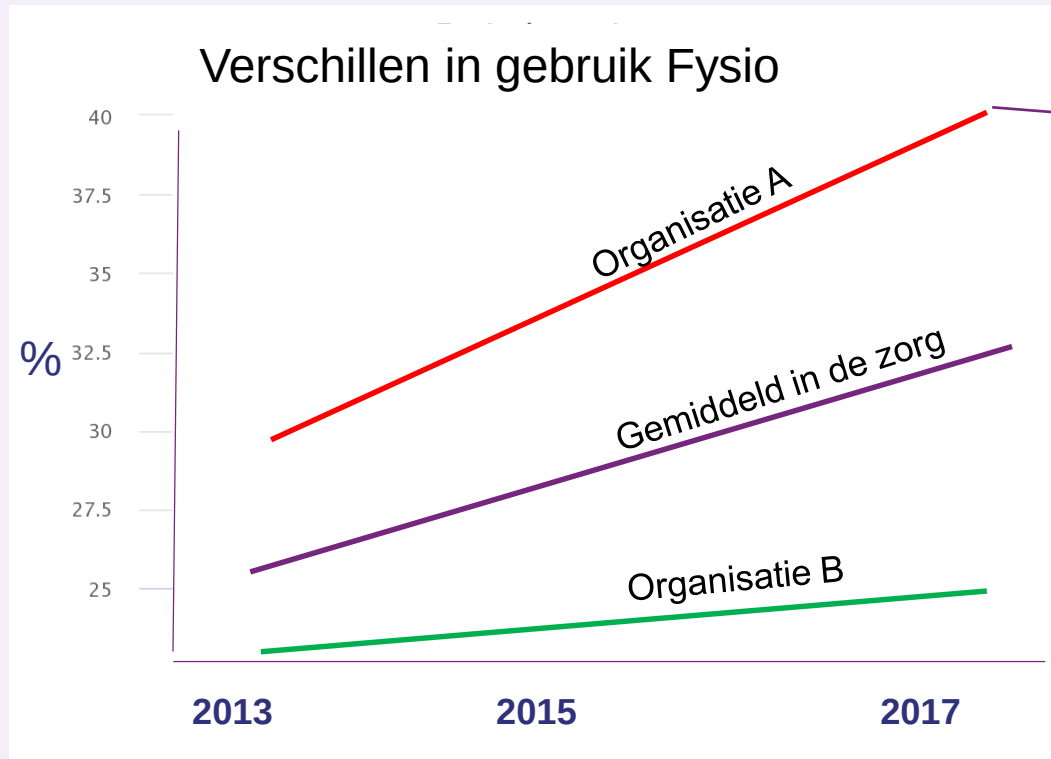
Redenen hiervoor zijn²:

- Interne agressie (intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden/collega's).
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden (gebrek aan autonomie en waardering).
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (leiderschap, salaris, zelf werktijden kunnen bepalen, ontwikkelingsmogelijkheden).

Eerst inzicht...dan uitzicht (op verbetering) - GHZ



De trend in zorggebruik verschilt eveneens sterk tussen zorgorganisaties



Niet verklaard door:

- oudere medewerkers
- meer vrouwen
- ongezondere regio

Waarin scoren de groene zorgorganisaties beter?

Zorgorganisaties met een laag zorggebruik/gezondere medewerkers hebben ook:

- een lager verzuim
- hoger productiviteit
- hoger werkvermogen
- een lagere personeelsuitstroom
- minder vacatures

M.a.w. zijn een **aantrekkelijkere werkgever**



Positieve spiraal



● **Goed organisatieklimaat**

- ↑ Minder werkdruk
- ↑ Gezond en veilig gedrag
- ↑ Minder zorggebruik
- ↑ Minder verzuim
- ↑ Minder uitstroom
- ↑ Minder openstaande vacatures

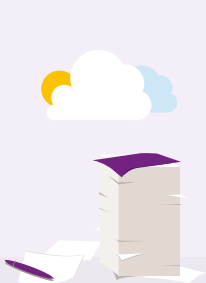
De GHZ maakt werk van werkdruk



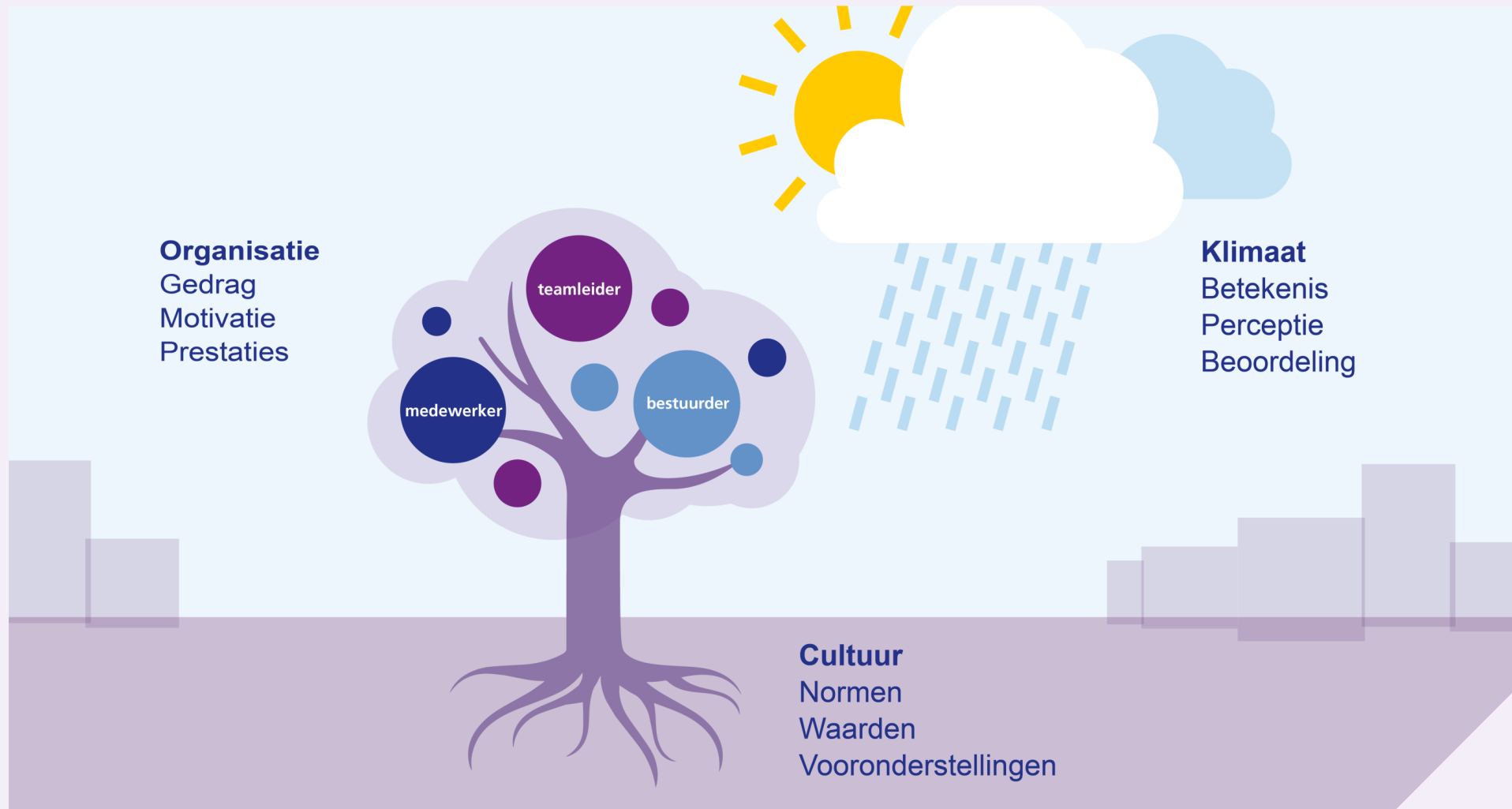
**Een gezond en veilig
organisatieklimaat verklaart het
verschil**

Een gezond en veilig organisatieklimaat bestaat uit:

- Prioriteit bij het hoger management
- Betrokkenheid van de leidinggevende
- Groepsnormen en –gedrag in het team
- Communicatie is open en helder
- Participatiemogelijkheden voor medewerkers



Basis van een gezonde organisatie is een gezond en veilig organisatieklimaat



Organisatieklimaat = perceptie en perceptie is te beïnvloeden door dialoog



Ervaringen met InDialoog (Veiligplus) in de GHZ zijn positief

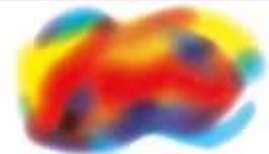
de veilig⁺aanpak
Maak elk gevoel van onveiligheid bespreekbaar

2017

De Zijlen
met zorg in de samenleving

Amarant
Groep

Estinea


IPSE DE BRUGGEN

AMSTA

trajectum

talant
Zorg en ondersteuning

de veilig⁺aanpak

Maak elk gevoel van onveiligheid bespreekbaar

2018/19

LeekerweideGroep 

zo zijn

elver


**harte
kamp**
groep

Siza

sovak 

STEVI

TRIADE



En zojuist gestart in 2020

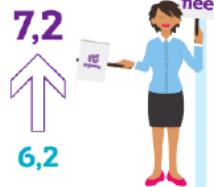
- De Boogh
- De Haardstee
- Dichterbij
- Omega (Adam)
- Omega (Zwolle)
- Pluryn
- Zorg op maat
- Parc Spelderholt
- Zorgeloos Ambulant

Gestructureerd InDialoog > aantrekkelijke werkgever

Wetenschappelijk onderzoek in samenwerking met Erasmus Universiteit Rotterdam



Gezonder & veiliger gedrag medewerkers



Groter zelforganiserend vermogen



Medewerkers minder emotioneel uitgeput



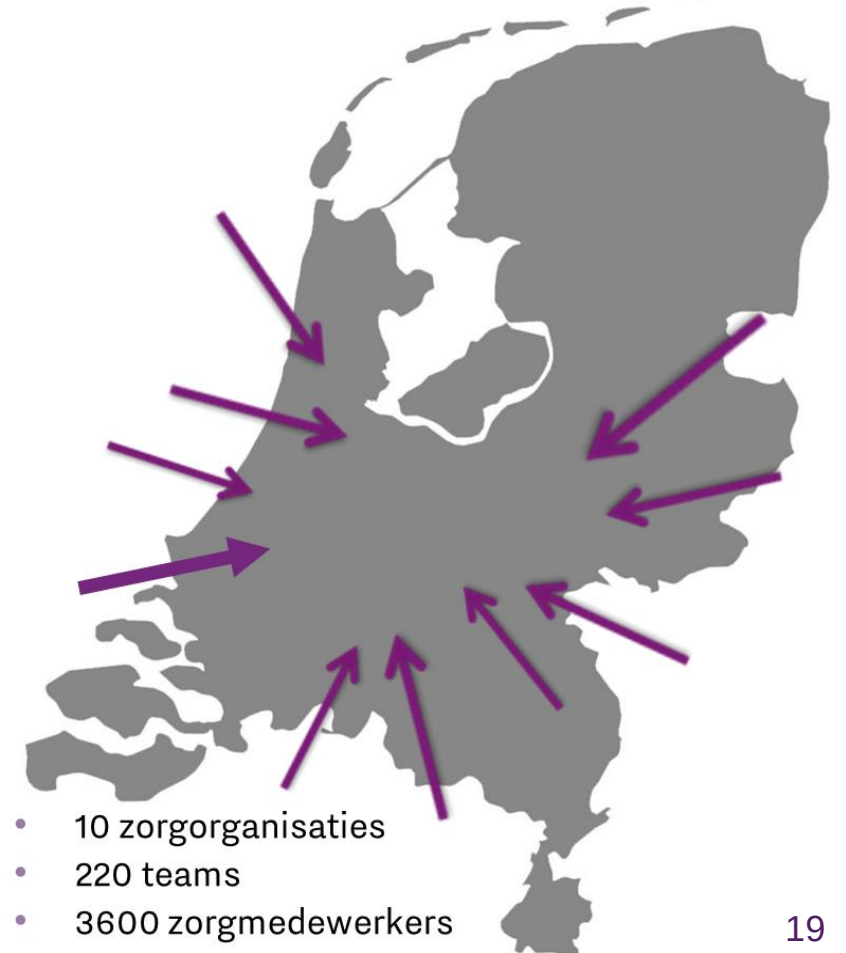
Medewerkers minder lichamelijk uitgeput



Kwaliteit van de zorg neemt toe



Het verzuim daalt



Ervaringen met InDialoog

*“Ik dacht in het begin: ‘Wat voor oplossingen kunnen we bedenken dat het werk veiliger en beter wordt? De aanpak moet niet blijven hangen op de dialoog.’ Maar toen hoorde ik terug: ‘Juist die dialoog heeft zoveel gebracht.’ Dat het nu op gestructureerde wijze gaat, dat veiligheid als thema bespreekbaar is geworden, dat is een hele stap vooruit. **De dialoog zelf is de verbetering.**”*

(bestuurder)

*“Ik ben **bewuster gaan nadenken** over sommige onderwerpen. De reden was omdat we het erover **moesten hebben**” (medewerker)*

*“In de dialogen maakten we per keer een top drie van punten die we bespreekbaar wilden maken met de bestuurder. En dan blijkt dat **sommige dingen makkelijk op te lossen zijn**” (medewerker)*