

Bijlage Projectbeschrijving: 'eigen regie & duurzaam meedoen'

De projectbeschrijving bestaat uit:

- a. de probleemanalyse
- b. het plan van aanpak
- c. een beschrijving van het bereik
- d. een beschrijving van de mate van verankering

A. Probleemanalyse

Beschrijf de aanleiding voor het project aan de hand van de volgende punten:

1. De aanduiding van het probleem	De deelnemende organisaties benadrukken dat in de afgelopen jaren in het zorglandschap een paradigmaverschuiving heeft plaatsgevonden van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat', zodat de cliënt weer/meer 'grip' krijgt op het eigen leven. De positie van de cliënt/burger werd versterkt (vraaggestuurde zorg en welzijn) door hen meer eigen regie te bieden. Deze <i>eigen regie benadering</i> betekent een kanteling in denken en doen van alle direct betrokkenen, waaronder zorgprofessionals. In de afgelopen jaren hebben de deelnemers veel aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid van de werkenden. Vaak was de vraag: waar begint en eindigt de verantwoordelijkheid van de werkgever en waar begint en eindigt die van de werkende? Impliciet wisten de werkgevers het antwoord: net als bij de cliënt minder 'zorgen voor' en meer 'zorgen dat'. De werkgevers benadrukken het belang van <i>gedeelde verantwoordelijkheid</i> en willen vanuit goed werkgeverschap <i>eigen regie</i> van werkenden stimuleren en versterken, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Dat past in de tijdgeest. De deelnemers willen ook in het HRM-landschap een paradigmaverschuiving van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat', zodat werkenden meer/weer 'grip' krijgen op het eigen werklevens en duurzame inzetbaarheid. Zij willen de 'eigen regie versterken, zodat zij duurzaam meedoen'. Het mes snijdt dan aan twee kanten: de kwaliteit van hun eigen werklevens verbetert én ze kunnen door deze persoonlijke ervaring met eigen regie meer dan voorheen de eigen regie van de cliënten stimuleren en faciliteren. Ten slotte kunnen ze door eigen regie te nemen meer dan voorheen wendbaar blijven in de veranderende werkcontext, waarbij functies verdwijnen, wijzigen of nieuwe functies ontstaan. Niet iedereen voldoet als vanzelfsprekend aan de gewijzigde functie-eisen en de nieuwe rollen. Door de eigen regie van de werkenden te bevorderen willen de deelnemers de werkenden wendbaar en toekomstbestendig maken.
2. De oorzaak en reden van het voortduren van het probleem	In de gevoerde gesprekken met de deelnemers bleek dat ze in de afgelopen jaren in meerdere of mindere mate bezig zijn geweest met duurzame inzetbaarheid van werkenden. Echter, de afgelopen jaren kenmerken zich door veel bezuinigingen, reorganisaties en fusies in de branche zorg en welzijn. Een gesprek over duurzame inzetbaarheid heeft in de context van deze veranderingen een negatieve connotatie (er is weer iets aan de hand: wat betekent dat voor mij?). Een gesprek over duurzame inzetbaarheid wordt als een curatief instrument ervaren, terwijl de

	werkgevers in de context van de voorgenomen paradigmaverschuiving preventief willen interveniëren. De werkenden zitten niet altijd in hun ‘eigen kracht’. Het HR Benchmark-onderzoek van Raet bevestigt het beeld: ‘slechts de helft van de werkenden ervaart voldoende ruimte en vrijheid om de regie over persoonlijke ontwikkeling te nemen’. Dit heeft te maken met de waan van de dag, waardoor medewerkers niet toekomen aan ontwikkeling, aldus HR-managers in hetzelfde onderzoek. Maar ook ‘de onbekendheid van mogelijkheden (vastgelegd in cao’s en personeelshandboeken) en onvoldoende stimulans van de leidinggevende’ spelen een belangrijke rol. De deelnemers aan het project herkennen dit beeld. Ze willen interveniëren om de genoemde oorzaken van het voortduren van het probleem aan te pakken.
3. De urgentie van de aanpak van het probleem	In de context van de aangeduide actuele veranderingen in de sector, maar ook in de context van de veranderingen in de arbeidsmarkt, onderkennen de deelnemers het belang van de duurzame inzetbaarheid. Er is behoefte aan een voortdurende bewustwording van de werkenden over de eigen inzetbaarheid, zodat ze niet voor verrassingen komen te staan en tijdig zelf (met ondersteuning van en facilitering door werkgevers) kunnen anticiperen op de veranderingen. Door vele onzekerheden en bezuinigingen in de sector kregen veel werkenden een tijdelijk contract (flexibele schil). Dit heeft impact gehad. Nu lijkt het zo te zijn dat er weer tekorten aan arbeidskrachten ontstaan. Deze tekorten bieden ook weer kansen om duurzame inzetbaarheid van de werkenden te verbeteren en daarmee bij te dragen aan het oplossen van regionale arbeidsmarktproblemen (in- en doorstroom werkenden) . Het investeren in duurzame inzetbaarheid zou een win-win situatie voor de werkenden en deelnemers creëren.

B. Plan van aanpak

Beschrijf de activiteiten die u uit gaat voeren. De activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen staan in Artikel B18 van de Subsidieregeling ESF 2014-2020. U dient minimaal een activiteit uit te voeren zoals vermeld in Artikel B18, eerste lid onder b.

Nummer de activiteiten aan de hand van de subsidiabele activiteiten in de Subsidieregeling. Bijvoorbeeld a1 of b3. Neem deze nummering over in de begroting.

Activiteit	Omschrijving
A3	<i>Conferentie eigen regie werkenden (regio breed)</i> Doelgroep van de conferentie is bestuurders/managers/HR-professionals. Doel: bewustwording en zo veel mogelijk commitment bij de bestuurder, HR-professional en leidinggevend in de regio IJmond, Zuid-Kennemerland, Amstelland & Meerlanden. De verwachting is dat de conferentie als kick-off fungeert, zodat organisaties de paradigma verschuiving van ‘zorgen voor’ naar ‘zorgen dat’ (eigen regie werkenden) zullen adopteren en agenderen in de eigen organisatie.

A2	<i>In kaart brengen huidige situatie (scan/analyse eigen regie)</i> In kaart brengen 'waar staan we wat betreft eigen regie & duurzaam meedoen'? Op basis van een analyse het formuleren van een ambitie en het maken van een projectplan. Hiertoe worden alle relevante stakeholders/sleutelfiguren geïnterviewd. Neven doelen zijn het realiseren van bewustwording, creëren van draagvlak voor het project en het gebruiken voor het ontwikkelen van beleid.
A2	<i>Ontwikkelen visie op eigen regie en integreren in HR-visie</i> <i>Screening huidige instrumenten op de mate van eigen regie van de werkende.</i> <i>Aanpassen van het huidige beleid/instrumenten en/of het ontwikkelen van nieuwe instrumenten.</i> Doel: inbedden/integreren van eigen regie in HR-visie, -beleid en –instrumenten. Deze verankering is nodig om de resultaten van het project te 'verduurzamen'..
A3	<i>Training (kick of bijeenkomst) eigen regie management (per organisatie)</i> Doelgroep: alle leidinggevenden van de deelnemende organisaties. Doel: leidinggevenden voorbereiden en toerusten op het ondersteunen van eigen regie werkenden, bijvoorbeeld faciliteren van een 'eigen regie plan' (voeren van een eigen regie gesprek/functioneringsgesprek, waarin het eigen regie plan wordt besproken) of coachen bij de uitvoering van het 'eigen regie plan'.
B2	<i>Workshops (kick of bijeenkomst) eigen regie deelnemers pilot (per team)</i> Doel: realiseren van bewustwording bij de pilot deelnemers en het geven van context voor eigen regie & duurzaam meedoen. Tevens is de workshop bedoeld om te komen tot verheldering en beantwoorden van vragen van de pilot deelnemers. Nevendoel is het creëren van draagvlak en het bevorderen van actieve deelname. die aan de pilot deelnemen en het stimuleren/bevorderen om deel te nemen aan de pilot.
B1	<i>Uitvoeren eigen regiescan/inzetbaarheidsscan (0-meting) bij pilot deelnemers</i> Uitvoeren 0-meting (invullen met behulp van een app): meten van de mate van zelfregie/inzetbaarheid. Doel: het verschaffen van <i>inzicht en bewustwording</i> over de mate van eigen regie en duurzame inzetbaarheid (vaststellen huidige situatie), zodat de deelnemer op basis hiervan een 'eigen plan' (gewenste situatie) kan maken. Daarin wordt ook uitgewerkt hoe deelnemer eigen regie & inzetbaarheid vergroot. Een 0-meting is ook nodig om in een latere fase mogelijke effecten via een na-meting in kaart te kunnen brengen.
B1	<i>Coaching pilotdeelnemers gedurende pilot (individueel en/of groepsgewijs)</i> De pilot heeft een innovatief karakter (paradigma verschuiving van 'zorgen voor' naar meer 'zorgen dat' zodat werkenden anders gaan kijken, denken en handelen). Dit kan voor een aantal deelnemers een omwenteling zijn in hun denken en doen, ook al stellen zorgprofessionals eigen regie van de eigen cliënten in zorgverlening centraal. Om deze reden is het coachen, begeleiden en faciliteren van de pilot deelnemers essentieel om de pilot succesvol te maken. Met deze activiteit wordt ook de pilot deelnemers ' gemonitord' (waar staat de deelnemer?) en levert het waardevolle informatie voor de projectgroep, zodat deze het project kan monitoren en daar waar nodig bijstellen.
B1	<i>Inzetten maatwerk trajecten (oriëntatie/loopbaan testen, trainingen),</i> De nieuwe werkwijze, eigen regiescan en de coachingsgesprekken brengen mogelijk veel in beweging bij de pilotdeelnemers. Als pilot deelnemers na deze 'omwenteling' of 'heroriëntatie' behoefte hebben aan verdere verdieping of een persoonlijke ontwikkelvraag hebben, dan is er mogelijkheid om daarmee aan de slag te gaan om zo eigen regie en duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het kan hierbij gaan om allerlei loopbaan- en persoonlijkheidstesten voor verdieping, een loopbaanoriëntatie traject, maatwerk coaching, of een specifieke training om eigen regie en duurzame inzetbaarheid te vergroten.

B1	<i>Uitvoeren van een 2^e eigen regie scan (na-meting) bij pilotdeelnemers</i> Doel is in kaart brengen van mogelijke effecten van de uitgevoerde acties en activiteiten. Omdat een 0-meting heeft plaatsgevonden wordt snel inzichtelijk of en zo ja in welke mate eigen regie en duurzame inzetbaarheid is veranderd.
A4	<i>Monitoring van het project en de pilots</i> Er wordt een regionale projectgroep samengesteld, waarin de projectleiders van de deelnemende organisaties deelnemen. De projectgroep maakt een projectplan voor effectieve monitoring van de projectactiviteiten, in het bijzonder voor de monitoring van de pilots bij de deelnemende organisaties.
B4	<i>Evaluatie van het project (en de pilots)</i> Het project en de pilots worden geëvalueerd om ervan te leren, kennis te vergaren en ten slotte deze te verspreiden (workshops belangstellende organisaties en mogelijk een publicatie over eigen regie en duurzame inzetbaarheid)

Beschrijf aan de hand van de onderstaande vragen hoe het gehele plan aansluit op de kwalitatieve beoordelingscriteria zoals genoemd in Artikel 22 lid 1 onder b van de Subsidieregeling ESF 2014-2020.

1. Op welke wijze dragen de activiteiten bij het oplossen van het geconstateerde probleem in de probleemanalyse?	De deelnemers realiseren zich dat een paradigmaverschuiving een langdurig proces is; het gaat om cultuurverandering, maar ook verandering in beleid en instrumenten. Eigen regie werkenden centraal stellen betekent vooral een kanteling in denken en doen van de direct betrokkenen: in eerste instantie bij werkenden zelf, maar ook bij het management die dat dient te stimuleren, of bestuurders/MT die het moeten adopteren en afdelingen HR die beleid/instrumenten moeten aanpassen en de uitvoering van het eigen regie plan faciliteren. Deze <i>paradigmaverschuiving</i> vraagt dus om een <i>integrale benadering</i> waarbij op alle terreinen wordt geïntervenieerd.
2. In hoeverre wordt gebruik gemaakt van bestaande kennis en interventies?	Het centraal stellen van de <i>eigen regie van cliënten</i> is redelijk ingeburgerd bij zorg- en welzijnsorganisaties. Echter, het centraal stellen van het eigen regie werken is redelijk nieuw in HR-landschap. Men vindt het logisch en het vindt impliciet plaats. Echter (het woord “echter” heb je 2x achter elkaar gebruikt), expliciet eigen regie centraal stellen, eigen instrumenten daarop screenen, visie en beleid ontwikkelen en verankeren is nieuw, vooral een integrale benadering zoals voorgesteld om effect te realiseren.
3. In hoeverre wordt gebruik gemaakt van een bewezen effectieve methode?	Zoals ook hierboven aangegeven is eigen regie expliciet en integraal bij werkenden bevorderen redelijk nieuw. Het is wetenschappelijk bewezen dat de ‘zorgen voor’ benadering niet aansluit bij de behandeling van de cliënten in de GGZ of in de brede zorg- en hulpverlening. Juist omdat het bewezen is dat de ‘zorgen dat’ benadering meer effect sorteert, schakelen veel organisaties over naar deze benadering. Overigens ten overvloede wordt deze nieuwe koers door de overheid (op verschillend niveau) gestimuleerd. Omdat het om een algemene benadering van de mensen gaat (ongeacht cliënt, burger (een cliënt/werkende is ook een burger) of werkende) en effect sorteert bij alle doelgroepen (herstel-, rehabilitatie- of eigen kracht benadering en (daar in het verlengde van) positieve gezondheid en GGZ) zal het ook bij werkenden effect sorteren

4. Op welke wijze worden werkenden betrokken bij het plan van aanpak?	Eigen regie van werkenden valt niet 'af te dwingen'. Het is een intrinsiek en geleidelijk proces van de persoon zelf. Dit kan alleen als de betrokkenen betrokken worden. Om deze reden zal het plan van aanpak besproken worden met de werkenden en met de vertegenwoordiging van de werkenden (OR). Omdat het om een uniek intrinsiek proces gaat, zijn de werkenden van begin tot eind betrokken bij het proces: van bewustwording en commitment tot zelfsturend ermee aan de slag gaan.
5. Hoe is het plan chronologisch opgebouwd uit activiteiten?	We kiezen voor een integrale benadering waarbij interventies worden gepleegd bij HR, leidinggevend en werkenden (pilot). De integrale activiteiten hebben betrekking op drie terreinen en worden op chronologisch volgorde uitgevoerd: analyse huidige situatie, beleid ontwikkelen, bewustwording bij management en werkenden realiseren. Vervolgens de pilots uitvoeren, evalueren en op basis daarvan beleid bijstellen, waarna organisatiebreed implementeren.
6. Op welke werkenden richt het plan zich (bijvoorbeeld bepaalde organisatielagen, jongeren, arbeidsbeperkten, ouders, zzp-ers, mantelzorgers)?	Het plan richt zich op alle werkenden in de organisatie, inclusief ZZP'ers en flexwerkers.
7. Op welke wijze stelt het project zich ten doel de gelijkheid van vrouwen en mannen, de gelijke kansen en non-discriminatie te bevorderen?	Recentelijk is door het CPB de jaarlijkse studie 'Aanbod van Arbeid 2016' gepubliceerd. Hieruit blijkt dat een op de vijf werkenden met een zorgtaak (kindzorg of mantelzorg) combinatiedruk ervaart. Ze hebben moeite om hun eigen werk te combineren met de zorg die ze aan kinderen of mensen in hun naaste omgeving geven. Uit een ander onderzoek bleek dat 1/8 Nederlanders mantelzorger is, en in de branche Zorg & Welzijn is de verhouding 1/4. Dit komt omdat relatief gezien meer vrouwen in de branche werken. Uit het CPB-rapport bleek verder dat juist <i>vrouwelijke werknemers meer combinatiedruk ervaren dan mannen</i> . Met het centraal stellen van de eigen regie werken, krijgen alle werkenden regel- en handelingsruimte om middels een 'eigen plan' vorm te geven aan eigen werkzaamheden en eigen duurzame inzetbaarheid. Ze krijgen dus ruimte om duurzaam mee te doen. Het geeft mantelzorgers de kans, en in het bijzonder de vrouwen, om combinatiedruk te reguleren, zodat zij meer dan voorheen duurzaam mee kunnen doen.
8. Wat is het beoogde resultaat op korte termijn?	Het beoogde resultaat op korte termijn is: - bewustwording eigen regie bij leidinggevend (algemeen) - bewustwording eigen regie bij werkenden (algemeen) - ontwikkelen/aanpassen HR-, visie-, beleid- en instrumenten - uitvoeren van de pilots (pilotmatig: 0-1-2 metingen) - evaluatie van het project en de pilots - bijstellen van beleid op basis van de evaluatie

9. Hoe en waarom gaan de activiteiten leiden tot deze beoogde resultaten op korte termijn?	Wij bieden aan de pilot deelnemende werkenden een persoonlijke ‘eigen regie cyclus’ aan: - Het meten van de mate van eigen regie (eigen regie scan/duurzame inzetbaarheidsscan: 0^e meting). - Het maken van een eigen plan om de eigen regie/zelfsturing te bevorderen en daarmee duurzame inzetbaarheid te verbeteren. - Het bespreken/afstemmen van het plan met de eigen leidinggevende - Het evalueren van het eigen plan (2^e meting/nameting eigen regie scan). Met het cyclische karakter van de activiteiten en het geven van regelruimte aan de werkenden, beogen we werkenden intrinsiek te activeren en te enthousiasmeren om de eigen regie te pakken. We creëren op deze manier kansen en mogelijkheden om werk te maken van eigen inzetbaarheid.
10. Wat is het beoogde effect op middellange termijn?	Het beoogde effect is het verbeteren en bestendigen van de duurzame inzetbaarheid van de werkenden, tot aan pension. Indirect zal het ook leiden tot meer werkgeluk, minder uitval en verzuim en een stijgende productiviteit.
11. Hoe en waarom gaan de activiteiten leiden tot deze beoogde effecten op middellange termijn?	Via bewustwording en activering worden de werkenden gestimuleerd om werk te maken van eigen regie inzetbaarheid. We denken dat op middellange termijn ook effect zal sorteren omdat we kiezen voor een integrale benadering (beleid veranderen en leiding meenemen in het proces). Er wordt een beroep gedaan op de eigen kracht en mogelijkheden van de werkenden. Ten slotte ‘eigen regie benadering’ is bewezen duurzame werkwijze, waardoor ook op middellange termijn effect zal sorteren.

C. Beschrijving van het bereik

Beschrijf het bereik van het project aan de hand van de volgende punten:

1. Het bereik ten aanzien van de doelgroep werkenden	Het bereik voor de beleidswijziging betreft alle werkenden: SHDH : 900 medewerker Amie Ouderenzorg : 200 medewerkers Het bereik voor de bewustwording management: SHDH : alle managers (45) Amie Ouderenzorg : alle managers (16) Het bereik t.a.v. de pilot eigen regie & duurzaam meedoen : SHDH : 45 medewerkers Amie Ouderenzorg : 25 medewerkers
2. Het bereik ten aanzien van de doelgroep stakeholders	Om bewustwording over 'eigen regie benadering' te realiseren wordt er in de regio een conferentie georganiseerd. Het staat open voor arbeidsorganisaties in de regio. De stakeholders van het project en de pilots zijn medewerkers, OR's (voor afstemming). Vooral de deelnemers van de regionale conferentie 'eigen regie' behoren tot het bereik. Wij zullen ze actief informeren en benaderen. Met nieuwsbrief van Bureau VBZ zullen we regelmatig aandacht schenken aan het project en de pilot en de ervaringen gedurende en na de evaluatie delen met arbeidsorganisaties in de regio.

D. Beschrijving van de mate van verankering

Beschrijf de mate van verankering van het project aan de hand van de volgende punten:

1. De inbedding bij betrokken partijen	Om een duurzaam effect te realiseren wordt er gestart met bewustwordingsactiviteiten. Vervolgens zijn er activiteiten opgenomen om huidige HR-visie-, beleid- en instrumenten aan te scherpen en daar waar nodig nieuwe te ontwikkelen. Door deze inbedding van beleid en training van het management willen de deelnemers het initiatief in de eigen arbeidsorganisaties borgen.
2. De communicatie en verspreiding van uitkomsten	Het project zal gedurende de uitvoering via verschillende communicatiekanalen voortdurend onder de aandacht worden gebracht, zo ook bij verschillende regionale platforms. Zo nodig zal er via de regionale krant aandacht voor het project worden gecreëerd.
3. De overdraagbaarheid van de resultaten	Eigen regie is een 'universeel' thema, waardoor gedachtegang, principes en uitgangspunten toepasbaar zijn in een andere context (sector, regio, en bij <i>alle doelgroepen werkenden</i>). Eigen regie benadering werd in de zorg (cliënten) ,welzijn (burgers) hulpverlening toegepast. Resultaten zijn overdraagbaar. Omdat het om een benadering van mensen gaat, is het ook overdraagbaar in werkcontext.

4. Het uitvoeren van een evaluatie en de open communicatie over de bevindingen	Het project en in het bijzonder de pilots zullen worden geëvalueerd. De effectmeting van de pilots zijn geborgd middels een 0-meting en een na-meting, waardoor de resultaten ook kwantitatief zichtbaar worden. Tevens zal er een kwalitatief evaluatieonderzoek plaatsvinden om (beoogde) effecten in kaart te brengen. De bevindingen uit de evaluaties en de pilot zullen met interne stakeholders (werkenden, OR en dergelijke) gecommuniceerd worden. Op basis hiervan zal ook het beleid worden bijgesteld.
---	---