

Goed (=duurzaam) werken in de GGZ



De zorgvraag blijft stijgen en we moeten met dezelfde mensen méér doen. Tegelijkertijd ervaren zorgprofessionals al een hoge werkdruk en is ook de emotionele belasting hoog. De GGZ staat dus voor grote uitdagingen. Want hoe kunnen we overbelasting en uitval voorkomen? Hoe blijven we met z'n allen fit en gezond aan het werk? En hoe houden we werk en privé in balans?

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de GGZ werken samen via het O&O fonds GGZ aan een gezonde en veilige werkomgeving in de branche. Met o.a. subsidie uit de 'Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden' (MDIEU) voeren we tot en met 2024 extra projecten uit rond duurzame inzetbaarheid. Samen bedenken we oplossingen en ontwikkelen we instrumenten die werkgevers en medewerkers kunnen inzetten om goed (=duurzaam) werken in de GGZ te verbeteren.

De arbeidsmarkt van de GGZ-branche in beeld (bron: sectoranalyse 2022):



Er zijn **113.500**
mensen werkzaam in de GGZ



Van deze groep zijn **98.500**
mensen werkzaam in loondienst bij
425 werkgevers



Ongeveer **15.000** mensen
werken als zelfstandige

Samen aan de slag met goed werken in de GGZ

Een betere balans tussen werk en privé, overbelasting en uitval voorkomen én fit en gezond blijven, maken het werken in de GGZ aantrekkelijker. Dat blijkt uit de sectoranalyse van 2022 waarin is vastgesteld wat er in de sector speelt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Op basis van die analyse gaan we samen met werkgevers en werknemers de komende jaren aan de slag om ervoor te zorgen dat iedereen met plezier goed kan werken in de GGZ.

Dat doen we door:

- Jou als werkgever te ondersteunen met oplossingen en instrumenten om te werken aan goed werkgeverschap en een gezonde werkcultuur.
- Jou als medewerker te helpen om zelf te werken aan een gezonde werkcultuur, je eigen vitaliteit en door te gaan werken met beschikbare instrumenten.

Zo maken we samen werk van duurzame inzetbaarheid in de GGZ.



Wat blijkt uit de sectoranalyse?



79% van de medewerkers in de GGZ is enthousiast over het werk



42% van de leidinggevenden maakt werkdruk bespreekbaar

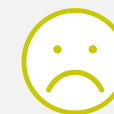


43% van de medewerkers ervaart te veel werkdruk door:

- de hoeveelheid werk en hectiek
- de combinatie werk en mantelzorg
- de combinatie werk en zorg voor kinderen
- personeelstekorten



22% van de organisaties in de GGZ heeft aandacht voor betere werktijden en roosters



44% van de medewerkers vindt het werk emotioneel zwaar

Samen gaan we aan de slag met goed werken in de GGZ, met de volgende projecten:



Voorlichting balansbudget

Met het balansbudget van maximaal 500 euro bruto per jaar (op basis van een voltijds contract) heb je als medewerkers een aanvullend instrument waarmee je meer regie kunt houden op je duurzame inzetbaarheid. Je kunt zelf bepalen of je dit budget gebruikt voor persoonlijke ontwikkeling, extra vrije dagen, of je deelneemt aan het generatiepact of dat je het bedrag laat uitbetalen. Het O&O fonds GGZ organiseert begin 2023 verschillende bijeenkomsten over het balansbudget en biedt inzicht in de verschillende keuzemogelijkheden.



Innovatief roosteren

Een gezonde werk-privébalans is een belangrijke voorwaarde om gezond en met plezier aan het werk te blijven. Via o.a. Serious Game Roosteren en trainingen bieden we teams de helpende hand door op een interactieve manier meer inzicht te geven in de effecten van het roosterproces. Zo kun je samen met je leidinggevende knelpunten aanpakken en regie houden op het rooster.



Inspiratiesessies InBalans

InBalans is een effectieve aanpak om gezond werken in de zorg te stimuleren en een goede balans tussen werk en privé te bevorderen. Tijdens het programma gaan alle lagen in een organisatie met elkaar in gesprek over duurzame inzetbaarheid. Je zoekt als team zelf naar oplossingen en gaat samen met de werkgever over tot concrete acties om gezond en veilig te kunnen werken en het verzuim te verminderen. Het O&O fonds GGZ biedt in 2023 en 2024 verschillende workshops en een proeverij ter inspiratie, waardoor je zelf aan de slag kunt met InBalans.



Uitvoeren organisatiescan en bewustwording belang duurzame inzetbaarheid

Een organisatiescan biedt organisaties inzicht in de stappen die gezet kunnen worden om het beleid rondom duurzaam inzetbaarheid te versterken. (tweede zin weghalen). De organisatiescan wordt uitgevoerd bij 25 GGZ-organisaties en wordt daarna geëvalueerd.



Onderzoeken voor de cao-tafel GGZ

In 2023 voeren de vakbonden en de Nederlandse GGZ meerdere onderzoeken uit rondom dringende arbeidsmarktproblemen in de sector. Mede op basis van deze onderzoeken gaan partijen met elkaar in gesprek over een nieuwe cao voor de GGZ. Het gaat om de volgende onderzoeken:

- terugdringen van de werkdruk
- verbeteren van de balans tussen werk en opleidingsuren voor artsen in opleiding tot specialist (AIOS)
- de toegevoegde waarde van kwaliteitsregisters
- versterken van medezeggenschap
- verzamelen goede voorbeelden stagepraktijken leerlingen in de GGZ
- disbalans in beloning tussen vrouwen en mannen.



Inspiratiesessie over behoud van jong zorgtalent

Jonge zorgmedewerkers willen we ondersteunen om mentaal gezond te blijven werken in de zorg. Het O&O fonds GGZ heeft hier in 2021 en 2022 een succesvolle pilot voor uitgevoerd. We organiseren in 2023 een inspiratiesessie waarin we o.a. de resultaten delen. Ook maken we een handreiking over hoe jongere verpleegkundigen in de GGZ elkaar kunnen blijven vinden en hoe zij zich thuis kunnen voelen in bestaande teams.



Voorkomen agressie en ongewenst gedrag

Agressie en ongewenst gedrag van patiënten, bezoekers en collega's komt helaas ook in de GGZ te vaak voor. In samenwerking met de branche ontwikkelt O&O fonds GGZ instrumenten die helpen om agressie of ongewenst gedrag in de branche te voorkomen. We starten met vijf GGZ-instellingen een pilot om hiermee aan de slag te gaan, waarna we de resultaten delen met de branche.



Voorlichting over het generatiepact

Met het generatiepact krijgen medewerkers van 55+ de mogelijkheid om minder te werken. Door deze 'zachte landing' wordt uitval voorkomen en capaciteit, kennis en kunde voor de organisatie behouden. In 2023 organiseren we voorlichtingsbijeenkomsten over het generatiepact.



Voorlichting over regeling vervroegd uittreden (RVU)

Met de RVU-regeling kunnen werkgevers en medewerkers samen afspraken op maat maken over eerder uittreden. Vinden jullie allebei dat doorwerken tot aan het pensioen lastig is door de zwaarte van het werk en de verhoging van de AOW-leeftijd? Dan biedt de RVU-regeling uitkomst. Het O&O fonds GGZ biedt voor 130 RVU-trajecten extra financiering.



Financieel advies

Om inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van jouw (mogelijke) loopbaankeuzes, biedt het O&O fonds GGZ 150 individuele gesprekken aan. Hiermee kun je weloverwogen keuzes maken.

Meer weten?

Kijk op www.oofggz.nl/goedwerkenindeggz voor meer informatie over de projecten van het O&O fonds GGZ en de sectoranalyse.

**Gezond en veilig zorg verlenen.
Daar staan de cao-partijen in de
GGZ voor. Dit doen we door werken
in de GGZ toekomstgericht te maken,
te vernieuwen en te ontwikkelen.**