Eindevaluatie Veiligheidsregio Limburg-Noord

### Gezondheidsbevordering en verzuim

Begin 2020 is het project gezondheidsbevordering en verzuim gestart binnen Veiligheidsregio Limburg-Noord (VRLN).

De doelstelling van dit project is het verzuimcijfer binnen VRLN omlaag te krijgen tot structureel onder het landelijk gemiddelde. Dit willen we bereiken door vooral in te zetten op preventie van verzuim aangezien verzuim binnen VRLN voornamelijk bestaat uit langdurig verzuim. We stellen een nieuwe visie op gezondheidsbevordering en verzuim op en willen vooral inzetten op gedragsverandering binnen de gehele organisatie. Dat betekent dat medewerkers vroegtijdig aan de bel trekken wanneer iets niet lekker loopt en leidinggevenden voldoende kennis, vaardigheden en interventies hebben om hier vervolgens samen met de medewerker mee aan de slag te gaan. Belangrijk element hierin is dat we een preventieboog opzetten met diverse interventies die ingezet kunnen worden. Daarnaast worden leidinggevenden getraind.

Uiteindelijk willen we er met dit project voor zorgen dat medewerkers van VRLN goed in hun vel zitten en op een prettige manier aan het werk zijn.

**(Behaalde) resultaten van het project**

Om de hoofddoelstelling van dit project te behalen zijn bij aanvang van het project resultaten vastgesteld in het projectplan. In onderstaand overzicht is te zien welke resultaten geformuleerd waren en of het betreffende resultaat behaald is.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Resultaat** | **Uitgevoerde acties** | **Afgerond** |
| 1. | Een visie op verzuimmanagement, waarin o.a. visie op gezondheidsbevordering en –verzuim geformuleerd en bekend zijn.  | Er is een visie op gezondheidsbevordering en verzuim opgesteld | Groen vinkje voor beide Zeeuwse ziekenhuizen | Foto | AD.nl |
| 2. | De rollen en verantwoordelijkheden van een ieder binnen het verzuimproces zijn duidelijk. Deze aanpak is gedeeld met alle leidinggevenden en medewerkers binnen de VRLN en is gewoongoed geworden voor alle betrokkenen in het proces. | Aanvullend op de visie op gezondheidsbevordering en verzuim zijn de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen in verzuim uitgewerkt.Deze informatie is/wordt actief door de leidinggevenden gedeeld met het team en is tevens beschikbaar gesteld op intranet. | Groen vinkje voor beide Zeeuwse ziekenhuizen | Foto | AD.nl |
| 3. | Er zijn diverse instrumenten beschikbaar en bekend die door de leidinggevende ingezet worden bij verzuimbegeleiding of gezondheidsbevordering. | Er is een preventieboog opgesteld waarin diverse interventies zijn opgenomen die door een leidinggevende in overleg met de medewerker ingezet kunnen worden. | Groen vinkje voor beide Zeeuwse ziekenhuizen | Foto | AD.nl |
| 4. | Het proces en de te verrichten acties na ziekmelding zijn voor medewerker, leidinggevende en P&O-adviseur helder en inzichtelijk.  | Deze informatie (en ook andere informatie) is opgenomen in de verzuimbrochure.  | Groen vinkje voor beide Zeeuwse ziekenhuizen | Foto | AD.nl |
| 5. | De visie op verzuim (resultaat 1) wordt daadwerkelijk in de praktijk gebracht en het bespreken van casussen is gewoongoed geworden.  | De visie is recent gedeeld en moet nu de komende periode actief in de praktijk worden gebracht.Vervolgens is het ook zinvol om het bespreken van casussen tussen leidinggevenden te organiseren/faciliteren. | Vinkje In Hart, Vectorillustratie Geïsoleerd Op Een Witte Achtergrond.  Royalty Vrije Cliparts, Vectoren, En Stock Illustratie. Image 72852918.  |
| 6. | Op intranet is het proces rondom ziekmelding inzichtelijk. | Deze processen zijn geactualiseerd en staan op intranet. | Groen vinkje voor beide Zeeuwse ziekenhuizen | Foto | AD.nl |

Aanvullend op bovenstaande resultaten heeft het project een aantal andere zaken georganiseerd en opgeleverd:

* Trainingen
Voor alle leidinggevenden zijn er drie trainingen georganiseerd in het laatste half jaar van 2020. Eén training was gericht op de Wet Verbetering Poortwachter, één training ging over gesprekstechnieken en de derde training was gericht op het herkennen van preventieve signalen.
* Communicatie

In de afgelopen periode heeft er een aantal keren een bericht op intranet gestaan om medewerkers te informeren over het project. Daarnaast is er in het project voor gekozen om ons te focussen op het neerzetten van het een cultuur waarin het ‘normaal’ is dat je in gesprek bent over hoe je in je vel zit. Hiervoor hebben er in de afgelopen twee edities van de Veiligheidsspeld (magazine VRLN) verhalen gestaan van medewerkers die in hun werk ergens tegenaan liepen en dit bespreekbaar hebben gemaakt met hun leidinggevenden en hierdoor geholpen zijn.

In de aankomende edities van de Veiligheidsspeld komen meer ervaringsverhalen van medewerkers te staan.

Het project gezondheidsbevordering en verzuim is tijdens diverse leidinggevendendagen onderwerp van gesprek geweest. Op de leidinggevendendag in januari hebben alle leidinggevenden het verzoek gekregen om de visie op gezondheidsbevordering en verzuim inclusief alle bijbehorende documenten te bespreken in de teams. Het doel hiervan is enerzijds medewerkers kennis laten nemen van deze informatie en anderzijds om met elkaar het gesprek te voeren over gezondheid/verzuim.

**Doelstelling behaald?**

Het verzuimcijfer binnen VRLN is in het afgelopen jaar aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2019. Het zit nog net niet onder het landelijk gemiddeld, maar het zit er dichtbij in de buurt. De aandacht zal de komende jaren nog op dit thema blijven liggen om ervoor te zorgen dat de doelstelling daadwerkelijk behaald wordt.

**Terugblik op het project**

Teruggekeken op het project kan geconstateerd worden dat het een tot nu toe succesvol project is geweest. Bijna alle resultaten zijn behaald, we gaan in de goede richting qua doelstelling en er is een begin gemaakt met het creëren van ander gedrag bij medewerkers en leidinggevenden. Natuurlijk heeft dit de komende jaren nog aandacht nodig om ook echt structureel tot verandering te leiden.

**Evaluatie**

Voor de evaluatie van het project zijn een tweetal enquêtes uitgezet. Enerzijds om het project in zijn totaliteit te beoordelen en anderzijds om de trainingen te evalueren. Het merendeel van alle leidinggevenden heeft deze trainingen gevolgd. De reacties op de trainingen waren over het algemeen erg positief. De leidinggevenden geven aan dat deze trainingen van toegevoegde waarde zijn en ze in de toekomst graag nog eens, aan soortgelijke trainingen, willen deelnemen. De evaluatie voor het project is uitgezet binnen de hele organisatie. De mensen zijn algemeen gezien positief over het project. Echter wordt wel nog duidelijk dat er vervolgacties nodig zijn om het onderwerp levend te houden.

**Vervolg**

Aangezien met het project een eerste impuls is gegeven is er besloten om intern iemand aan te wijzen die het onderwerp gezondheidsbevordering en verzuim specifiek in zijn portefeuille krijgt. Zodanig dat dit onderwerp de gewenste aandacht blijft krijgen en ook de resultaten op de lange termijn behaald blijven.

**Leerpunten**

Wat in dit project geholpen heeft is dat directie/MT opdrachtgever was en ook echt begaan waren met de nut en noodzaak. Dat heeft het project geholpen om een podium te krijgen en ook alle leidinggevenden mee te krijgen in dit verhaal en hun rol. Verder is het echt belangrijk dat leidinggevenden zich de kartrekker voelen voor hun eigen team en het daar ook op de kaart zetten.

**Adviezen**

* Creëer voldoende draagvlak bij de medewerkers;
* Neem het MT/directie mee als ambassadeur voor het project;
* Laat het project leven in de organisatie;
* Zorg voor duidelijke interne communicatie;
* Zorg voor goede analyses van verzuimcijfers.