

SectorplanPlus: subsidie op behoud

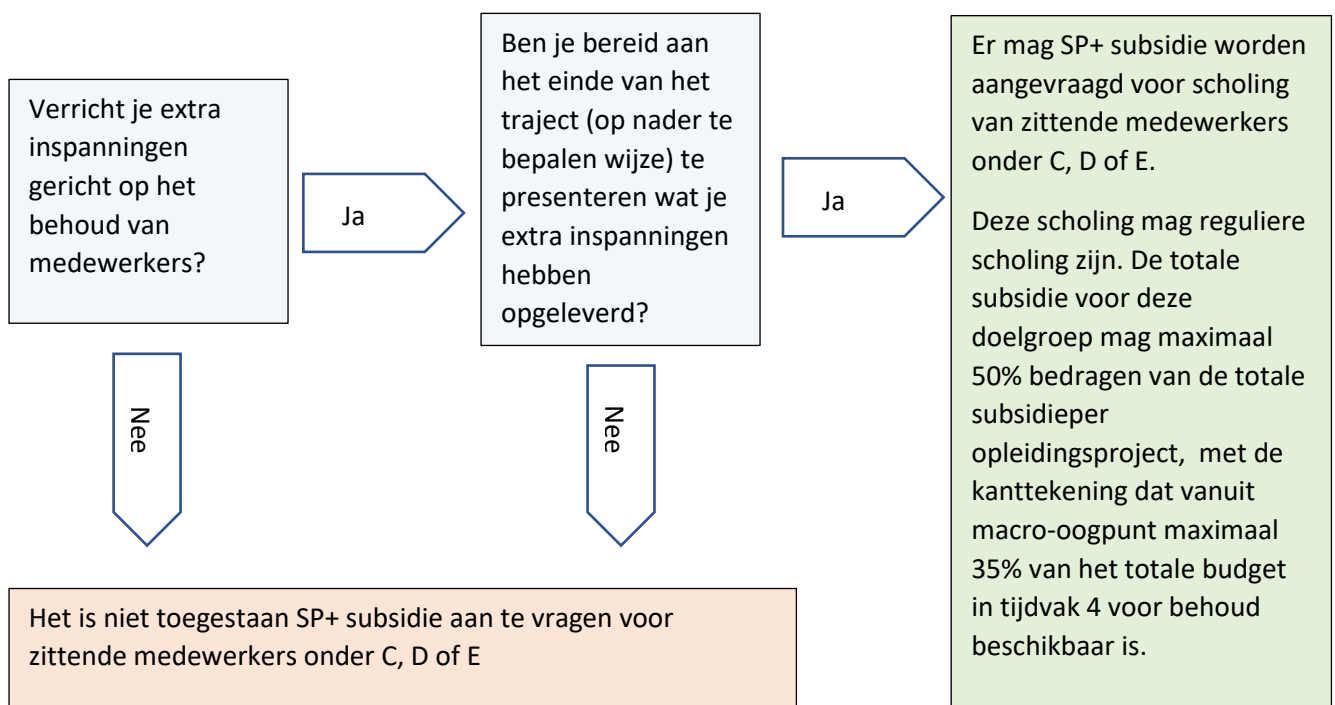
Inspiratiedocument voor arbeidsorganisaties

Inleiding

Met ingang van tijdvak 4 is het binnen SectorplanPlus mogelijk om subsidie aan te vragen voor scholing die direct of indirect bijdraagt aan het behoud van medewerkers. En brede en open formulering waarin arbeidsorganisaties veel ruimte krijgen om dit zelf in te vullen. Uitgangspunt is:

Als je als organisatie **extra** inzet op behoud (wat meer is dan opleidingen en ook gaat over organisatieverandering en beleid), **dan** mag je 50% van je begroting besteden aan opleidingen voor C, D en E voor zittende medewerkers.

Voorwaarde is wel dat je als arbeidsorganisatie bereid bent op een zeker moment verantwoording af te leggen (bijvoorbeeld door te presenteren op een bijeenkomst) welke extra inspanning op behoud er is gepleegd en wat dat heeft opgeleverd aan resultaten en leerpunten.



Dit document is bedoeld om arbeidsorganisaties die extra inspanningen gericht op behoud willen verrichten - en bereid zijn de opbrengst daarvan te presenteren- handvatten te geven aan wat voor soort activiteiten gericht op behoud ze zouden kunnen denken.

Hoe maak ik werk van behoud?

Het extra inzetten op behoud vereist doorgaans een programmatische aanpak waarbij men in de organisatie met elkaar aan de slag gaat om de factoren die het behoud van medewerkers negatief beïnvloeden te identificeren en te veranderen of aan te passen waar mogelijk, waardoor negatieve effecten worden verminderd of weggenomen waar dat kan. Dit vereist veelal een brede aanpak waarbij werknemers, HR, bestuur en leidinggevenden betrokken zijn en werken aan een beter werk- en organisatieklimaat. Het beïnvloeden van bepaalde factoren vereist doorgaans een (gedrags)verandering van teams, leidinggevenden en individuen. Daarnaast kunnen er mogelijk concrete interventies en aanpassingen worden doorgevoerd die de situatie positief verbeteren.

Een veranderproces voor behoud kan er als volgt uit zien:



Het staat arbeidsorganisaties vrij om invulling te geven aan het verbeteren van het werk- en organisatieklimaat en (daarmee) aan het behoud van medewerkers. Uit onderzoek en ervaring zijn de een aantal uniforme succesvoorwaarden bekend, namelijk:

1. De activiteit heeft prioriteit bij het bestuur en hoger management
2. De leidinggevende is op één of andere manier er bij betrokken
3. De activiteit heeft invloed op groepsnormen en/of -gedrag in het team
4. Er is sprake van open en heldere communicatie over de activiteit
5. Er zijn participatiemogelijkheden voor medewerkers met steun voor de aanpak vanuit een vertegenwoordiging vanuit de medewerkers.

Het borgen van deze succesvoorwaarden is een aanbeveling voor iedere organisatie die werk maakt van behoud.

De kosten die samenhangen met het uitvoeren van een verbeterprogramma voor behoud zijn binnen SectorplanPlus niet subsidiabel. Met uitzondering van trainingen en opleidingen (C, D en E) voor zittende medewerkers, waaronder leidinggevenden. Hiervoor kunt u wel subsidie ontvangen, mits u ook op organisatieniveau extra inzet op behoud.

Meer voorbeelden en informatie ter inspiratie

Om arbeidsorganisaties handvatten te bieden in activiteiten waar ze aan kunnen denken met betrekking tot extra inspanning gericht op behoud van medewerkers, hebben we onderstaand een aantal activiteiten en projecten opgenomen.

Kennis site Duurzame Inzetbaarheid Zorg & Welzijn

Op de website blijfinzetbaar.nl zijn veel voorbeelden te vinden aanpakken, interventies en trajecten gericht op het behoud van medewerkers voor de organisatie en/of de sector.

Organisatieklimaat - InDialoog van IZZ

[InDialoog](#) richt zich op het creëren van een gezond organisatieklimaat voor medewerkers. In een gezond organisatieklimaat zijn teams structureel in dialoog over oplossingen voor fysieke en psychische arbeidsbelasting. Met elkaar, alsook met het (hoger) management. Met deze dialoog wordt de belangrijkste voorwaarde voor gezond en veilig werken ingevuld. Een structurele en continue dialoog heeft wetenschappelijk bewezen verbeteringen aangetoond.

Diverse programma's om de wendbaarheid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten

Vanuit diverse werkgeversorganisaties worden programma's aangeboden voor vitale en wendbare medewerkers. De insteek is dat medewerkers die aan dergelijke programma's deelnemen minder snel uitvallen door ziekte, gemotiveerder en productiever zijn en hierdoor ook minder snel kiezen om de zorg te verlaten. Ook bieden verschillende werkgeversorganisaties programma's aan waarin organisaties zelfstandig of onder begeleiding van een expert aan de slag gaan met thema's als Duurzame Inzetbaarheid, Leercultuur en Behoud. Voorbeelden van dergelijke programma's zijn:

- Wendbaar aan het werk van [WGV Zorg en Welzijn](#), [WZW](#), [Transvorm](#) en [ZorgaanZet](#) (<https://www.wendbaaraanhetwerk.nl/>)
- Trajecten duurzame inzetbaarheid van [Zorgzijn Werkt](#), (<https://www.zorgzijnwerkt.nl/esf-en-duurzame-inzetbaarheid.html>)

In deze programma's zijn er wel mogelijkheden om subsidie te verkrijgen voor de organisatieontwikkeling en het veranderproces (denk aan de analyse, projectteam, interventies, een externe adviseur/ expert etc.) Neem contact op met de werkgeversorganisatie in uw regio om de mogelijkheden te bespreken om aan deze programma's deel te nemen. Zij kunnen u helpen en adviseren over het thema behoud en duurzame inzetbaarheid.