



de Zorg



‘Thuiszorg is
het mooiste
dat er is’

8 | Neem regie
over je loop-
baan

18 | Zo houd je
plezier in je
werk

20 | Hoe zou de
zorg eruit zien
in 2028?



4 | 'Ik haal alles uit mijn opleiding en stages'

Aïda Bijlsma loopt stage in de wijkverpleging. Haar team komt handen te kort, waardoor ze al heel zelfstandig meedraait. Zo krijgt ze een goed beeld van een "echte" baan in de zorg. 'Als ik straks na mijn studie een baan heb, dan wil ik daarnaast nog een parttimeopleiding volgen. Om mezelf te blijven ontwikkelen.'



24 | Ben jij bewust bezig met je loopbaan?



8 | Plezier in je werk houden

Het Scheper Ziekenhuis stimuleert medewerkers de regie te nemen over hun loopbaan. Zodat ze er zo lang mogelijk met passie kunnen blijven werken. 'Ik zit nu op de goede plek', vertelt Jennet Zandbergen.



12 | Zijn werk helpt bij zijn ziekte

Vanaf zijn derde heeft Wouter Holwerda diabetes type 1. De ziekte kan hij goed onder controle houden. Zeker nu hij geen groepsbegeleider meer is, maar hr-controller. Hij merkt hoe de arbeidsmarkt verandert. 'Wil je van functie veranderen? Intern switchen wordt gemakkelijker. Klop gewoon aan bij hr of je leidinggevende.'

Colofon

De Zorg verschijnt vier keer per jaar voor leden van IZZ. De oplage van de Zorg is circa 218.000 stuks. Het volgende nummer van de Zorg verschijnt in september 2018.

Redactie Marianka van Arendonk, Bastiaan Schoel, Pieter van de

Winckel (IZZ), Anke van Dijk, Ed Coumans (Gloedcommunicatie)

Tekst, beeldredactie en vormgeving Gloedcommunicatie
Fotografie Marijke de Gruijters (Foto Formation), Studio 38C, Hollandse Hoogte (Frank Muller, Guus Pauka), Getty Images (Maskot, Arno Masse, JGI/Tom Grill), de verBeelding, Henk Veenstra

Illustraties Gloedcommunicatie, Teldesign

Druk Enveloprint

Redactieadres Redactie de Zorg, Christiaan Geurtsweg 3, 7335 JV Apeldoorn

Contact? redactie@stichtingizz.nl of 055 - 204 83 31.

Verhuisd? Geef je adreswijziging online door via Mijn IZZ. Of stuur een e-mail naar redactie@stichtingizz.nl

Afmelden? Wil je de Zorg niet meer ontvangen? Stuur dan een e-mail naar redactie@stichtingizz.nl

Geen lid?

Heb je geen IZZ Zorgverzekering (meer), maar wil je de Zorg wel ontvangen? Zet dan je profiel om of maak een niet-ledenprofiel aan, via www.izz.nl/inloggen.





20 | De zorg in 2028

De zorg staat allesbehalve stil. Organisatorische en technologische ontwikkelingen volgen elkaar op de voet op. Wil je weten waar het naartoe gaat met ons vak? Van “house of care” en thuisziekenhuis tot DNA-profilering en vliegende verzorgers. Wij schetsen een toekomstbeeld. Kijk maar mee!

En verder

- 6 | Kort nieuws
- 11 | Test jezelf: ken je jouw talenten?
- 14 | Hoe gezond is de arbeidsmarkt?
- 17 | Zorg naar mijn hart:
‘ondanks alles een negen’
- 18 | Tips om je werk weer leven in te blazen
- 22 | Kies voor een arbeidsfysiotherapeut

Volg ons op:



Activeer je IZZ-lidmaatschap! Heb je al een profiel op onze website? Maak een profiel aan en profiteer van speciale voordelen voor IZZ-leden. Ga naar www.izz.nl/registreren.

Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten en verantwoordelijkheden worden ontleend. Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties kan alleen na schriftelijke toestemming van de redactie.

Leesproblemen?

Voor mensen met leesproblemen verschijnt de Zorg ook op Daisy cd-rom. Bel voor deze gratis service rechtstreeks met Dedicon in Grave via 0486 - 48 64 86.

Rood of groen?

Het is alarmfase rood op de arbeidsmarkt voor de zorg. Veel vraag en te weinig aanbod. Die krapte leidt ook tot een hogere werkdruk. Tot zover vertel ik je niks nieuws. Hoe zorg je er dan voor dat je je talenten optimaal benut en gezond kunt werken? Zelf ben ik een voorstander van de positieve benadering en van het “omdenken”. Bekijk de arbeidsmarkt maar eens vanuit jouw positie als zorgmedewerker: misschien kleurt deze dan niet rood maar groen? Zo wil 57% van de werkgevers in de zorg verder investeren in scholing. Dit biedt jou de ruimte om het gesprek met je leidinggevende aan te gaan: doe je wel wat bij je past? Zo ja, dat is mooi! En hoe houd je dat over een aantal jaar ook zo? Hoe blijf je bij? Of is je antwoord nee? Kies je voor meer opleiding of omscholing? Vooral vanaf niveau mbo 3 zijn er volop kansen op de arbeidsmarkt.

‘Doe je wat bij je past?’

Hoe kom je op de plek die bij je past?
Dit nummer is bedoeld om je bewust te worden van hoe je

“fit for the job” kunt blijven in de zorg. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat jij je talenten voldoende kwijt kunt? Daarover gesproken: bij het ledenvoordeel achteraan dit nummer vind je dit keer ook de talentscan van Scorius. Hiermee ontdek je je eigen talenten en valkuilen. Een voorproefje hiervan vind je op pagina 11. En lees op de achterzijde over de uitkomsten van een korte peiling over hoe bewust zorgmedewerkers met hun loopbaan bezig zijn.



Pieter van de Winckel
Community manager

‘Ik hoef me geen zorgen te maken over een baan’

Aïda Bijlsma heeft over twee jaar haar diploma hbo-v. Ze weet precies wat ze daarna wil: de wijkverpleging in. Tot het zover is, haalt ze alles uit opleiding en stages. Om zich optimaal voor te bereiden. ‘Met kennis en vaardigheden, natuurlijk. Maar ook hoe ik mijn grenzen kan bewaken.’

‘Sinds een halfjaar loop ik stage in de wijkverpleging. Ik wist meteen: dit is het, hier ligt mijn hart. Afgelopen jaren heb ik ook stage gelopen in een ziekenhuis en in de gehandicaptenzorg. Heel interessant en nuttig. Maar de thuiszorg vind ik het mooiste dat er is. Bij mensen thuis is er ruimte om echt gesprekken te voeren. Ondanks hun leeftijd zijn cliënten vaak nog heel zelfstandig. Als verpleegkundige help je ze zelfstandig te blijven. Over een baan straks in de wijkverpleging hoef ik me geen zorgen te maken. Er is een enorm tekort aan zorgmedewerkers. Daar zit meteen een gevaar in, want door dat tekort is de werkdruk heel hoog.’

Grenzen aangeven

‘In het team waarin ik als stagiaire meedraai, is de hectiek groot en de bezetting eigenlijk te laag. Het voordeel daarvan is dat ik superzelfstandig kan werken en veel praktijkervaring opdoe. Ik krijg zo een goed beeld van wat straks, in een “echte” baan, van me wordt verwacht. En ik leer mezelf goed kennen, wat mijn sterke en zwakke punten zijn. Contactueel ben ik best goed. Ook durf ik zelfstandig beslissingen te nemen. Maar om collega’s niet te belasten, geef ik soms te laat mijn grenzen aan. Denk dan: ach, dat doe ik er wel even bij. Dat is mijn valkuil. Het gevolg is dat ik hartstikke in de stress schiet. Met mijn stagebegeleider heb ik dat uitgebreid besproken. Toen besepte ik dat je anderen en jezelf juist

helpt door die grenzen wél goed te bewaken. Dit is echt een leerproces.

De komende twee jaar wil ik nog zo veel mogelijk kennis en ervaring opdoen. Meelopen in een ziekenhuis, zodat ik nog beter leer om klinisch te redeneren en verschillende ziektebeelden kan herkennen. Heel waardevol als ik straks wijkverpleegkundige ben, zeker omdat de zorg

‘Leren waar mijn sterke en zwakke punten liggen’

steeds complexer wordt. Ook wil ik nog een stage in het buitenland volgen, om mijn blik te verruimen en mezelf te ontplooiën. En als ik over twee jaar dan een baan heb, wil ik daarnaast nog een parttimeopleiding in een specialisme volgen. Bijvoorbeeld een kinderaantekening. Want ik vind het belangrijk om mezelf te blijven ontwikkelen.’

Hoe bereiden studenten zich voor op een baan? Waar geven zorgopleidingen aandacht aan? Lees het interview met Aïda's opleider en docente Charlotte Dorren op www.izz.nl/stage

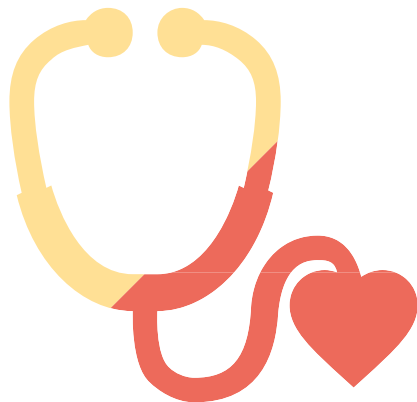




Naam: Aïda Bijlsma (20)

Functie: Student hbo-v

'Ik wil zo veel mogelijk kennis en ervaring opdoen'



105.000

vacatures zijn er bijgekomen in de zorg in 2017. Deze sector biedt de meeste werkgelegenheid in Nederland: 14% van alle banen is in zorg en welzijn (bron: UWV, Factsheet arbeidsmarkt zorg, maart 2017). Hoe is de verdeling over de branches? En voor welke functies zijn er de meeste vacatures?

Je leest het op pagina 14-16

Agenda

Zorgprofessional in balans

Gevaar voor burn-out, gevaar om jezelf weg te cijferen. Een burn-out is met 77% zelfs de meest gemelde beroepsziekte! Maak er korte metten mee tijdens het congres *Zorgprofessional in balans* op vrijdag 22 juni in Ede. Een dag met inspirerende sprekers, zoals prof. dr. Erik Scherder en oud-schaatser Jochem Uytdehaage. Ook IZZ verzorgt een workshop. Kijk voor meer informatie op www.nursing.nl/congressen/balans

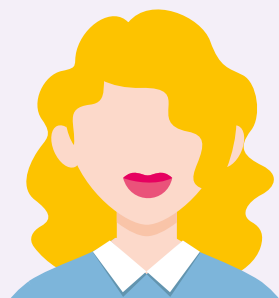


‘Over tien jaar past mijn baan mij niet meer’

Slechts 18% van onze leden denkt dat de huidige baan over 10 jaar nog past. Dat blijkt uit een korte peiling onder het IZZ leden-panel. Hoe denk jij erover, past jouw baan jou over 10 jaar nog? En waarom (niet)?



Reageer op de stelling op www.community.izz.nl



Nu zeg ik nee! Vijfdaagse

Ja of nee? Doe je mee?

Met de Nu zeg ik nee! Vijfdaagse dagen we jou uit om nee te zeggen. Want als je wat vaker nee zegt, zorg je wat beter voor jezelf. Het zorgt er bijvoorbeeld voor dat je minder werkstress hebt en meer ruimte hebt om ja te zeggen tegen iets waar je energie van krijgt. Leer in vijf dagen de kunst van het nee-zeggen. Begin wanneer je wilt met de Nu zeg ik nee! Vijfdaagse. Extra uitdaging: schrijf je eens in met je hele team! Kijk op www.izz.nl/nee-zeggen



Start Monitor Gezond werken in de Zorg

Wat is het effect van jouw werk op je gezondheid? Om dit te onderzoeken hebben ruim 120.000 leden eind mei een e-mail ontvangen voor deelname aan de Monitor Gezond werken in de Zorg. Uit eerdere onderzoeken van IZZ blijkt dat zorgmedewerkers door hun werk veel fysieke en psychische klachten hebben. De resultaten van deze monitor gebruiken we om bijvoorbeeld de IZZ Zorgverzekering en het ledenvoordeel te verbeteren. En om werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van een gezond organisatieklimaat. Dit onderzoek is een samenwerking van IZZ en Universiteit Utrecht.



Meer informatie vind je op www.izz.nl/gezondwerken



Boekentip

Mantelzorg en werk



Van mantelzorgers wordt veel gevraagd. Hun werk en het gezinsleven gaan door, terwijl er een zware zorgtaak bijkomt. In *ALS heb je niet alleen* vertelt Mariska van Gennep over haar man Sjonny die de loodzware diagnose ALS krijgt. Hun wereld staat op zijn kop. Hoe balanceert Mariska dag in dag uit tussen liefde en mantelzorg? En welke impact heeft het op haar werk? In het boek staan tips om je in zo'n heftige situatie staande te houden. IZZ geeft een aantal exemplaren van dit boek weg aan haar leden.



Kans maken? Zo werkt het:

1. Log in op www.izz.nl met je IZZ-lidmaatschap
2. Ga naar de community, open het bericht 'Win het boek *ALS heb je niet alleen*'
3. Schrijf in een reactie dat je mee wilt doen aan de loting
4. Op 25 juni maken we de winnaars bekend in de community!

Vacaturebank IZZ

Grootste vacaturebank in de zorg

Ben of ken je iemand die op zoek is naar een mooie (nieuwe) baan in de zorg? Misschien is een vriendin wel op zoek naar een vrijwilligersfunctie. Of wil je buurman de overstap naar de zorg maken. Op de vacaturebank van IZZ, de grootste vacaturebank in de zorg, staan meer dan 28.000 vacatures. Je kunt zoeken op afstand, opleidingsniveau, aantal uur en soort dienstverband. Van stagiair tot specialist en van vrijwilliger tot teamleider.



www.izz.nl/vacatures

Scheper Ziekenhuis zet in op “fit for the job”

Neem regie over je loopbaan

Met passie je werk doen, zo lang mogelijk, is van wezenlijk belang. Dat vinden ze ook in het Scheper Ziekenhuis in Emmen, onderdeel van Treant Zorggroep. Het mobiliteitscentrum zet alles op alles om medewerkers “fit for the job” te houden. ‘Ik zit nu op de goede plek; dit is de juiste beslissing geweest’, vertelt Jennet Zandbergen.

Zelfverzekerd loopt Jennet Zandbergen (44), leidinggevende van de teams dagbehandeling en kliniek Oncologie, door de gang. Een praatje met een collega, een vriendelijk knikje naar een ander. Trots zwaait ze de deur van de dagbehandeling open. Hoe anders voelde Jennet zich een halfjaar eerder, toen ze als leidinggevende endoscopie op drie ziekenhuislocaties in Emmen, Hoogeveen en Stadskanaal werkte. ‘Ik kreeg steeds meer fysieke klachten en wilde per se niet meer in de auto stappen om wéér naar een andere locatie te rijden. Toen wist ik dat het niet goed ging.’ Ze kwam “behoorlijk ziek” thuis te zitten en had geen idee wat er gaande was. Ze wist wel dat ze hier alleen niet uit zou komen.

Leren van het verleden

Precies op dat moment, september 2017, besloten de medewerkers van het mobiliteitscentrum dat ze zich niet meer zouden beperken tot re-integratietrajecten. Ze zouden zich voortaan ook gaan richten op loopbaanvragen. Mobiliteitsadviseur Henk Lyklema: ‘We willen ook mensen te hulp schieten die boventalig zijn. Of mensen die iets anders willen met hun loopbaan, maar geen idee hebben wat. Daarnaast is er in een fusie-organisatie als de onze meer flexibiliteit nodig. Omdat medewerkers ook op een andere locatie moeten kunnen werken. Maar ook vanwege de financiële

beperkingen. We stimuleren dat medewerkers de regie nemen over hun loopbaan, zodat ze hier zo lang mogelijk met passie kunnen blijven werken. Op de juiste plek, dus “fit for the job”.’ En dus zijn er een loopbaanportal, een

‘Vooral mensen tussen de 30 en 45 jaar twijfelen over hun loopbaan’

vitaliteitsportal, allerlei bij- en nascholingen, e-learning en bedrijfssport. Het is de bedoeling dat mensen daar zelf aan de slag gaan. Pas als ze er niet uitkomen, kunnen ze aankloppen bij het mobiliteitscentrum. Door Henk en zijn collega’s worden ze dan begeleid op weg naar een andere baan binnen of buiten de organisatie. Uit allerlei testen en gesprekken moet blijken waar de toekomst van de medewerker zal komen te liggen. Maar ook: waar is het fout gegaan in het verleden? Wat kun je daarvan leren? ‘We besteden relatief veel aandacht aan het loslaten van de oude werkplek’, vertelt Henk. ‘Als iemand nog in de modus van het oude staat, krijgt hij gegarandeerd functioneringsproblemen in de nieuwe baan.’ →

‘Een medewerker moet leren om zijn loopbaan zelf te sturen’





Ik heb weer focus

Helma Brouwer werkte als leidinggevende op de ICT-afdeling van Treant. Na drie jaar merkte ze dat ze hier niet verder wilde. Per 1 mei is ze vertrokken. 'Ik ben klaar om een nieuw pad in te slaan', vertelt ze gedreven. 'Henk van het mobiliteitscentrum hielp me hierbij. Ik heb met hem geanalyseerd wat ik in mijn vorige functies niet leuk of niet passend vond. Ik weet nu dat ik wil ontzorgen, ondersteunen en faciliteren, precies zoals ik eerder deed als leidinggevende van de facilitaire dienst. En al weet ik nog niet waar ik terecht zal komen, wel heb ik weer een focus.'

Spiegel voorhouden

Jennet was de eerste cliënt die bij Henk aanklopte met een loopbaanvraagstuk. 'Ik ben proactief en ging snel op zoek naar hulp. Henk heeft samen met mij alles op een rijtje gezet en me vooral een spiegel voorgehouden. Zelf voelde ik niets meer. We concludeerden dat ik iemand ben die controle wil hebben, die deel wil uitmaken van een team en die wil zien wat er op een afdeling gebeurt. Als leidinggevende over drie locaties was dat absoluut niet het geval.' Ze wordt emotioneler als ze verder vertelt. 'Ik reed van de ene naar de andere plek en hoorde nergens bij. Mijn auto was mijn kantoor. Ik kon niets delen en voelde me eenzaam. Na de fusie had ik gedacht dat we samen één zouden zijn, maar daar ben ik naïef in geweest.'

Motivatiedip

Nu Henk en zijn collega's Pien en Alet de verbreding van hun doelgroep meer uitdragen, komen er steeds meer medewerkers met loopbaanvragen. Henk wijst naar de loopbaangrafiek voor hem op tafel: 'De groep tussen de 30 en 45 jaar is het grootst, omdat zij vaak te maken krijgen met loopbaandiscrepanties. Ofwel: het leven verandert. Van alleen maar werken naar een leven met een relatie, kinderen, hypotheek en de eerste life-events. Je ziet dan vaak een motivatiedip ontstaan met als gevolg een twijfelpeik.'

Leidinggevendens zouden daar oog voor moeten hebben, vindt Henk. 'Zij zien het gedrag van een medewerker wel, maar zijn zich minder bewust van het levensfaseverhaal. In onze gesprekken proberen we dan ook zo veel mogelijk diepgang te bereiken. Zodat de interventie alleen maar beter wordt. Je kunt naar een cv kijken en een vacaturetip geven, maar dan heb je het wezenlijke probleem niet geraakt.'

In beweging komen

Overigens benadrukt Henk dat het gaat om gedeelde verantwoordelijkheid. 'Een medewerker moet leren om zijn loopbaan zelf te sturen. Hij moet zich ook realiseren dat zijn eigen gedrag en leefgewoontes invloed kunnen hebben op het werk. Het is de taak van de werkgever om de randvoorwaarden te creëren waardoor mensen in beweging komen. Anders is de loopbaankandidaat van vandaag de re-integratiekandidaat van morgen.'

Jennet kan dat alleen maar beamen. Met een veelbetekenende blik: 'In mijn geval was het helaas 100% mijn verantwoordelijkheid. Ik weet nu wat ik gemist heb: iemand om mee te delen. Dat probeer ik nu als leidinggevende mee te nemen richting mijn medewerkers die tegen dezelfde zaken aanlopen. Sowieso vind ik het een meerwaarde dat ik dit heb meegeemaakt, omdat ik hen zo beter kan begeleiden. Ik zit nu op de goede plek, dicht bij de patiënten, met een team om me heen. De lijnen zijn kort. Aan alles voel ik dat dit een goede keuze is. Ik heb er weer zin in.' Met een brede lach snelt ze weer naar haar afdeling. ✓

Ken je jouw talenten?

Als je doet waar je goed in bent, zit je lekker in je vel en presteer je beter. Weet jij waar je goed in bent? Wat jouw talenten zijn? Doe de test.



vraag 1

Op mijn werk:

- A** Voel ik mij altijd energiek.
- B** Kan ik niet wachten tot ik naar huis kan.
- C** Stel ik soms bepaalde taken uit.

vraag 3

Als ik een compliment krijg:

- A** Vind ik dat vooral leuk en bedank ik voor het compliment.
- B** Vind ik dat ontzettend ongemakkelijk.
- C** Hangt het af van het compliment hoe ik reageer.



vraag 2

Als ik kritiek krijg:

- A** Voel ik mij niet zo snel aangetast. Ik weet wat ik kan en waar ik niet goed in ben.
- B** Kan ik daar nog lang over piekeren en ga ik twijfelen aan mijn capaciteiten.
- C** Vind ik dat de ene keer vervelender dan de andere keer.

vraag 4

Drie talenten van mijzelf noemen, vind ik:

- A** Makkelijk, ik noem mijn talenten zo op.
- B** Moeilijk, geen idee wat ik moet zeggen.
- C** Best lastig, maar kom ik er na even nadenken wel uit.



Vooraf A

Je bent goed op de hoogte van jouw talenten. Je weet waar je goed in bent en wat je beter niet kunt doen. Het is wel belangrijk dat je jezelf blijft ontwikkelen en ook dingen doet die misschien nog niet helemaal bij je passen.

Vooraf B

Jij vindt het moeilijk om aan te geven waar je talent ligt. Je werk kost soms moeite, omdat je niet altijd vanuit je eigen kracht werkt. En wanneer je goed werk levert, heb je dat van jezelf soms niet door. Wees je meer bewust van je talenten.

Vooraf C

Je twijfelt soms nog wel over je talenten. In sommige situaties weet je waar je goed in bent, maar vaak vind je dat nog lastig. Je kunt eens aan anderen vragen waar zij vinden dat jij goed in bent. Dat kan waardevolle inzichten geven.

Doe de gratis talentscan

Wat de conclusie van deze test ook is, iedereen heeft talenten. Ontdek jouw talenten en ontwikkelkansen met de online talentscan van Scorius. Met het ledenvoordeel van IZZ kun je deze gratis doen. Kijk achterin dit magazine of ga naar www.izz.nl/talentscan





Naam: Wouter Holwerda

Functie: HR-controller

'Er is meer aandacht voor de wensen van de nieuwe generatie'

‘Overal liggen kansen’

Wouter Holwerda werkt bij Triade, een grote zorgorganisatie in Flevoland. Eerst als groepsbegeleider, daarna als planner en nu is hij hr-controller. Hij vertelt over zijn werk, over zijn chronische ziekte en over wat hij meekrijgt van de snel veranderende arbeidsmarkt.

‘Als begeleider had ik het naar mijn zin, maar na een aantal jaren wilde ik toch iets anders. Zijdellings vanwege mijn ziekte. De onregelmatige diensten maakten het moeilijker om mijn bloedsuikerspiegel goed te houden. Ik heb diabetes type 1, vanaf mijn derde al. De ziekte begon met extreme dorst. Toen ik als kind op straat uit de plassen begon te drinken, ging mijn ouders een lichtje op. Gelukkig heb ik mijn ziekte goed onder controle, al helemaal sinds ik een kantoorbaan heb. Ik check regelmatig mijn suikerspiegel. Zo nodig eet ik snel iets of neem ik wat insuline, via het pompje dat ik dag en nacht meedraag. Wat mij ook helpt, is voetballen, hardlopen, mountainbiken en gezond eten! Mijn collega's weten van mijn ziekte, maar niemand merkt er iets van.’

Interne bijscholing

‘Een hr-controller adviseert over het personeelsbeleid, vanuit een financiële achtergrond. Ik ben een

schakel tussen hr en de financiële afdeling. Ik merk uiteraard hoe de arbeidsmarkt verandert. De vraag naar zorg en zorgpersoneel neemt toe, terwijl de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Zorgorganisaties concurreren onderling én met uitzendbureaus. Vacatures hebben, betekent ook: meer werkdruk binnen een team, wat de kans

‘Werkgevers bewegen eerder mee, als je van plek wilt veranderen’

vergroot dat mensen vertrekken. Het knelt. Tegelijkertijd zie je dat werkgevers inventiever worden. Er is meer aandacht voor werving. En ook voor de wensen van de nieuwe generatie, die privétijd wil overhouden. Met flexibele werktijden en meer zeggenschap over het rooster kun je daarop inspelen. Verder zijn herintreders populair. Dankzij interne bijscholing kunnen ze snel aan de slag. Ook voor mensen met een beperking of chronische ziekte zie je nieuwe kansen ontstaan. Mits ze voldoende fit zijn, maar dat geldt voor ons allemaal. Intern switchen wordt ook makkelijker. Wacht niet op een vacature, maar klop aan bij hr of bij je leidinggevende. Misschien kun je meelopen op een andere afdeling. Overal liggen nieuwe kansen.’

Eigen verantwoordelijkheid

‘Nu de gemiddelde leeftijd van zorgmedewerkers verder stijgt, is vitaliteitsbeleid *hot*: mindfulness, sport, roosteraanpassingen voor vijftigplussers enzovoorts. Bij Triade loopt een project om in de zorg een jongere en een wat oudere collega aan elkaar te koppelen. De een kan misschien fysiek wat meer aan en is vlotter met de computer, de ander heeft meer ervaring en levenswijsheid. Zo verlichten ze elkaars werk. Je ziet dat werkgevers openstaan voor dit soort nieuwe initiatieven. Tegelijkertijd is gezond blijven ook je eigen verantwoordelijkheid. Op tijd pauzeren, staand vergaderen, je grenzen bewaken ... Door mijn diabetes ben ik daar al jaren mee bezig. Vanuit het motto “laat je niet leiden door wat je mankeert” doe ik er alles aan om gezond te blijven. Dat helpt me om een heel normaal leven te kunnen leiden.’

Ben je zelf ook patiënt? Een patiëntenvereniging komt voor je op. Het Zorg voor de Zorg-pakket vergoedt maximaal € 25 voor één lidmaatschap bij een patiëntenvereniging. Deze moet zijn aangesloten bij Patiëntenfederatie Nederland of koepelorganisatie Ieder(in).



Hoe gezond is de arbeidsmarkt?

De zorg is volop in beweging. De politiek en zorgorganisaties spelen hierop in. Hoe zorg je er zelf voor dat je een waardevolle medewerker blijft? Met de cijfers van UWV brengen we de arbeidsmarkt in kaart. Welke functies zijn in trek? En waar werk je het “gezondst”?

Wist je dat ...

... de gemiddelde groei van het aantal banen in zorg en welzijn 1,4% is? Alleen de branche verpleging en verzorging blijft dit jaar stabiel.

... medewerkers in de zorg vaker dan in andere sectoren van baan wisselen? Dit komt onder andere doordat de zorg complexer wordt. Verpleegkundigen ontwikkelen zich bijvoorbeeld tot specialistisch verpleegkundigen.

... 57% van de werkgevers in de zorg investeert in het verhogen van het opleidingsniveau van werknemers? Vooral van mbo- naar een hoger mbo-niveau of hbo-niveau.



Nadat er de afgelopen jaren veel banen in de zorg verdwenen, neemt het aantal vacatures weer flink toe. In 2017 kwamen er maar liefst 105.000 vacatures bij. Waarom? De vraag naar zorg neemt toe. We worden allemaal een beetje ouder, waardoor meer mensen een beroep doen op langdurige zorg. Tegelijkertijd gaan veel zorgmedewerkers met pensioen. Die mensen moeten dus allemaal vervangen worden. Samen met de economische groei en de genomen maatregelen voor betaalbare zorg, komt de kwaliteit van zorg en gezond werken in de zorg almaar verder onder druk te staan. Maar dat hoeft niemand jou te vertellen natuurlijk. Jij merkt het dagelijks. Omdat er bijvoorbeeld operaties verzet worden. Of je merkt het aan de werkdruk, het ziekteverzuim en het aantal collega's dat uit de zorg stapt.

Groei in je werk

Toch is er ook goed nieuws. Een lichtpuntje is bijvoorbeeld dat er meer versterking voor jou en je collega's aankomt: sinds een paar jaar staan er weer meer studenten aan de poort van zorgopleidingen. Daarnaast wil jouw werkgever wellicht investeren in jouw scholing, zodat je goed kunt aansluiten op de veranderende zorgvraag. In sommige cao's is ook afgesproken dat de tijdsinvestering en de kosten voor de scholing voor je BIG-registratie voor rekening zijn van je werkgever. Qua opleidingsniveau is er grote behoefte aan hoger opgeleiden: vanaf niveau mbo 3 of hbo. En dan liggen er nog kansen om nieuwe vaardigheden en competenties aan te leren via een opleiding of cursus. Op gebieden zoals zelfredzaamheid, veiligheid, preventie, signalering-indicering en innovatieve technologie. Dus praat eens met je leidinggevende

over hoe jij kunt groeien in de zorg en je kunt ontwikkelen. Blijf bezig met de vraag waar jij het meest tot je recht komt. Waar liggen jouw kansen en hoe kom je daar?

Zo maakte fysiotherapeute Jiska de Jonge de keuze om zich om te scholen en startte ze naast haar werk een eigen praktijk voor haptotherapie. Jiska: 'Met een aanraking contact maken. Van mens tot mens. Dat staat centraal bij haptotherapie en dat past gewoon bij mij. Alleen het vak fysiotherapie is voor mij niet genoeg om zelf gezond te blijven. Haptotherapie zijn, doet mij óók goed. Het geeft me energie en ik heb het gevoel dat ik het zo nog zeker vijfendertig jaar volhoud.'

Pakt een robot jouw baan?

Ben jij bang om je baan te verliezen door nieuwe technologie? Dat is onwaarschijnlijk, zeggen de meeste werkgevers. Wel denken zeven op de tien werkgevers dat innovaties in de zorg vragen om andere vaardigheden van jou en je collega's. Weer een reden om na te denken over welke richting je op wilt en bijvoorbeeld nascholing te volgen. Zodat je blijft in je vak.

Goed initiatief

Om goed voorbereid te zijn op de zorg van de toekomst, werkt de landelijke politiek samen met werkgevers, vakbonden, beroepsverenigingen en opleiders aan drie nieuwe beroepsprofielen: verzorgende IG, verpleegkundige en regieverpleegkundige. Wie hoort straks tot welk beroep? Hiervoor is de wet BIG II in ontwikkeling. Dit wetsvoorstel moet duidelijkheid bieden over de verpleegkundige beroepen.

Ook willen politici meer werkzoekenden afkomstig uit andere sectoren als zij-instromer omscholen naar zorgberoepen.

Lucas Kusters koos als geschoold →



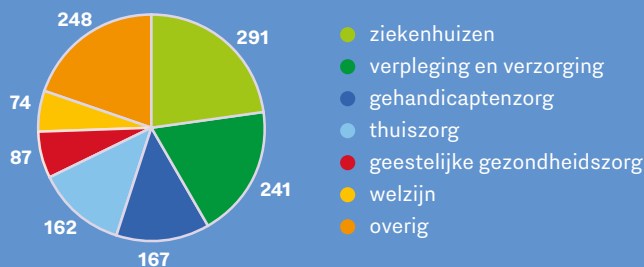
14%

van alle banen is te vinden in zorg en welzijn. De sector biedt de meeste werkgelegenheid in Nederland: **ongeveer 1,24 miljoen werknemers en 310.000 zelfstandigen in 2017.**

Bron: UWV, Factsheet arbeidsmarkt zorg, maart 2017

Ruim 1 miljoen banen in zorg en welzijn in 2018

Aantal banen per branche (x 1.000)



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2017-2018

Top 10 vacatures

Schatting totale vacaturemarkt de zorg

- 1 verzorgende IG/verpleegkundige mbo
- 2 wijkverpleegkundige
- 3 helpende instelling/thuiszorg
- 4 zorghulp/alfahulp/huishoudelijke hulp
- 5 doktersassistent
- 6 woonbegeleider
- 7 tandartsassistent
- 8 fysiotherapeut
- 9 activiteitenbegeleider
- 10 assistent woonbegeleider

Bron: UWV, Factsheet arbeidsmarkt zorg, maart 2017



Werkzoekenden uit andere sectoren laten zich omscholen naar zorgberoepen, zoals hier bij ROC Nijmegen

mediavormgever voor de zorg. Lucas: 'Na mijn studie bezorgde ik boodschappen bij woongroepen van zorgorganisaties en ik dacht: hé, wat leuk hier! Is dit wat voor mij? Nu ben ik begeleider in de gehandicaptenzorg en volg ik tegelijkertijd een tweejarige opleiding daarvoor. Ik kan mezelf ontwikkelen en mijn werkgever betaalt de studiekosten. Maar belangrijker vind ik dat ik betekenisvol werk doe voor anderen. Ik heb de werkplek gevonden waar ik thuis hoor.'

Veel vacatures


Naast de overheid zitten ook belangenbehartigers niet stil. In Noord-Brabant zet werkgeversorganisatie Transvorm acties uit om jongeren, (her)intreders en medewerkers te betrekken bij oplossingen voor het tekort aan mensen op de arbeidsmarkt. Of kijk naar de initiatieven Extra Strong in Den Haag en Zorgplatform Apeldoorn, die met partners de aansluiting tussen onderwijs en praktijk proberen te verbeteren. Hoe dan ook: vooralsnog heeft

maar liefst 45% van de werkgevers moeite met het vervullen van vacatures. In 70% van de verpleeghuizen is zelfs een tekort aan verpleegkundigen mbo 4. Andere moeilijk te vervullen vacatures zijn bijvoorbeeld verzorgende IG (mbo 3), helpende mbo, doktersassistente mbo 4, medewerker maatschappelijke zorg mbo 3 en 4, verpleegkundige hbo, wijkverpleegkundige, praktijkverpleegkundige en gespecialiseerd verpleegkundige in een ziekenhuis.

En wist je dat er ook een verband bestaat tussen het zorggebruik van medewerkers en de uitstroom en het aantal vacatures? Dat weten we door ons onderzoek Zorggebruik. In 2016 kreeg maar liefst 31,8% van de zorgmedewerkers fysiotherapie en 1 op de 20 gebruikt psychische zorg. Het gebruik van fysiotherapie varieert bij zorgorganisaties tussen de 13% en 76%. In de geestelijke gezondheidszorg en de ziekenhuiszorg gebruiken medewerkers minder fysiotherapie dan in de gehandicaptenzorg en de verpleeg-, verzorgingshuizen en

thuiszorg. Voor de psychische zorg is de spreiding 1% tot 19%. Het gebruik van psychische zorg is het laagst onder medewerkers in de ziekenhuisbranche.

Dus wat doe jij?

Oké, nu heb je een beetje een beeld van wat er speelt op de arbeidsmarkt. Maar het is natuurlijk aan jou om bewust bezig te zijn met waar je staat in jouw baan. Hoe blijf jij "fit for the job"? Op welke manier kun jij je nog verder ontwikkelen? Daarvoor kun je kiezen voor een vorm van nascholing, een andere functie óf een andere werkgever. Zodat jij ook in de toekomst lekker aan het werk blijft. Met veel plezier en in hopelijk een goede gezondheid! 

Zorggebruik in 2017

IZZ gaat deze zomer de zorggebruikcijfers van 2017 analyseren. En we lichten werkgevers en branches in de zorg in over de trends die we zien. We analyseren het zorggebruik sinds 2012. Dus zorgorganisaties kunnen ook zien hoe de ontwikkelingen binnen hun organisatie zijn. Bijvoorbeeld of het gebruik van fysiotherapie binnen hun organisatie is gestegen. Op basis van deze cijfers kunnen ze aan de slag met het verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers. In het volgende nummer van de Zorg lees je meer over de laatste zorggebruikcijfers.

‘Ondanks alles een negen’

4 op de 10 ziekenhuismedewerkers die spoedzorg leveren, voelen zich emotioneel uitgeput. Dat blijkt uit onderzoek van IZZ samen met 19 ziekenhuizen. Maike Alberts werkt als verpleegkundige op de spoedeisende hulp (SEH) van Medisch Centrum Leeuwarden. Hoe voelt zij zich?

‘De werkdruk is hoog. Er belanden bijvoorbeeld steeds meer ouderen op de SEH, vaak met multicomplexe problematiek. Met liefde zoeken we uit met welke ziekten en medicijnen we rekening moeten houden. Maar dit vraagt wel extra tijd. Bovendien komen er elk moment nieuwe zieke of gewonde mensen binnen. Soms met hectische, emotionele familiesituaties rond hun bed. Ook dat veroorzaakt druk. Juist dan kan ik waardevol zijn. Door kalm te analyseren wat nodig is. Veel taken handel ik zelfstandig af, al moet je hier absoluut ook een teamspeler zijn.’

Extra belastend vindt Maike de agressie. ‘Af en toe komt het voor. Vaak veroorzaakt door het gebruik van alcohol of drugs. We zijn er als team op voorbereid. Erover praten helpt, maar ik snap niet dat mensen zich afreageren op zorgmedewerkers! Zwaar vind ik ook de nachtdiensten. Dat is moeilijk te combineren met de zorg voor mijn jonge gezin. Ik ben parttime gaan werken en sport graag. Zo blijf ik fit. Wat me erg bevalt, is de afwisseling in het werk. En de steun van een fijn team. We kijken naar elkaar om. Al met al geef ik mijn baan een negen!’

IZZ organiseert elk kwartaal een inspiratiesessie met de 19 ziekenhuizen die aan het onderzoek deelnamen. Ziekenhuizen vertellen elkaar daar over hun oplossingen om de psychosociale arbeidsbelasting aan te pakken. Deze maand gaat een volgende groep SEH's onderzoeken hoe de psychosociale arbeidsbelasting bij hen is.



‘Maak je werk leuker!’

“Fit for the job” blijven kan, ook als je al jaren bij dezelfde organisatie werkt. Cristel van de Ven geeft als wetenschapper waardevolle adviezen over hoe je gezond en met plezier kunt blijven werken. ‘Net zoals je een relatie steeds nieuw leven kunt inblazen, kan dat ook met je werk.’



'Duurzame inzetbaarheid draait om vitaliteit, vakmanschap en verandervermogen. Alle drie zijn belangrijk om je werk te doen. Nu en in de toekomst. Fit zijn en met energie werken is veel meer dan af en toe naar de sportschool gaan. Het betekent bijvoorbeeld dat je kunt inspelen op veranderingen die om je heen ontstaan. En dat je ook zelf veranderingen doorvoert. Verpleegkundigen en verzorgenden werken vaak lang voor dezelfde werkgever. Dan loop je het risico dat je het veranderen verleeft. Daag jezelf uit om af en toe iets nieuws te doen. Ga bijvoorbeeld naar een conferentie en geef aan je collega's een presentatie over wat je hebt opgestoken. Of stel een protocol ter discussie als je denkt dat het beter kan. Schud de boel op! Daar leer je veel van en het heeft een aanstekelijk effect.'

Stop met klagen

'Als iets ons niet zint, hebben we de neiging daarover te klagen. Ik ook, vrees ik. We mopperen het liefst bij collega's die ons bevestigen: die doen naar hartenlust mee. Maar het is niet constructief. Praat liever over een oplossing. Vaak is er meer mogelijk dan je denkt. Een voorbeeld: een verpleegkundige bij een ziekenhuis vond het leuk om roosters te maken en deed dat dus ook altijd. Wel leidde dat tot ergernis, omdat het steeds tussen de bedrijven door moest. De verpleegkundige zelf zat ermee dat ze niet genoeg tijd had en haar collega's vonden het vervelend dat de roosters telkens erg laat af waren. Dit had zo voort kunnen duren, maar in plaats daarvan zocht het team naar een oplossing. Nu werkt ze op een rustig moment thuis aan het rooster. De collega's vangen haar afwezigheid op. Wie had gedacht dat dit kon: een thuiswerkende verpleegkundige. Het zijn kleine dingen, maar wel dingen waar iedereen blij van wordt.'

Verdeel taken

'Het is trouwens niet zo dat je overal blij van hoeft te worden. Iedere baan heeft leuke en minder leuke kanten. Zorgmedewerkers hebben over het algemeen een grote drive voor hun werk. Dan moet je niet te veel worden afgeleid van je kerntaak, want dat kost veel energie. Toch moeten sommige dingen nu

eenmaal gebeuren. Wel is het mogelijk de "moetjes" leuker te maken. Kijk naar je taken: welke vind je leuk en welke niet? Bespreek dit met een collega. Misschien kunnen jullie wel taken uitwisselen, omdat hij of zij weer andere dingen vervelend vindt om te doen. Heb je een hekel aan een bepaalde taak? Doe het dan niet één keer per week vier uur achter elkaar, maar vier dagen per week een uurtje. Tot slot kun je



'Mopperen? Niet doen. Praat liever over een oplossing'

jezelf helpen door er simpelweg anders over te denken. "Oké, ik heb 75% leuk werk en 25% corvee." Zit je corvee erop, dan trakteer je jezelf gewoon voor de verrichte arbeid!'

Doorbreek de routine

'Op je werk krijg je energie van autonomie, verbinding - met de organisatie, met collega's of met patiënten - en van doen waar je goed in bent. Geeft jouw organisatie je genoeg ruimte om zelf je werk in te delen? Vooral mensen die parttime werken, krijgen vaak weinig kansen om iets te doen wat buiten het gewone werk valt. Vind je je werk routinematig? Weet je misschien zelfs al precies wat je over een maand of een jaar aan het doen bent? Niet erg inspirerend! Ga gerust eens in gesprek met je leidinggevende. De kans is groot dat die graag meedenkt over je mogelijkheden. Want als jij als mens groeit, groeit je organisatie mee.' /

Naam: Cristel van de Ven

Functie: onderzoeker van mens- en organisatieontwikkeling bij Factor Vijf

'Ook de "moetjes" kun je voor jezelf leuker maken'

Zicht op de zorg in 2028

Kijk je mee in de toekomst?

Drones, een relaysysteem in de vorm van een pleister, dna-profielring. De ontwikkelingen in de zorg gaan razendsnel. Benieuwd naar het toekomstbeeld van de zorg? En wat dit mogelijk betekent voor jouw dagelijkse werk?

Veranderd vak

Het vak van zorgmedewerker is in 2028 veranderd. Er verdwijnen functies, maar er komen ook veel nieuwe voor in de plaats. Vooral door specialisaties. Zo is er de verpleegkundige die technische taken heeft en eenvoudige storingen in domotica of robotica oplost. De gezondheidsadviseur begeleidt zijn cliënten bij gezondheid- en behandelkeuzes. En de zorgmartial helpt cliënten hun weg te vinden in regelgeving.

Gezond leven

Bewegen en eten zijn dagelijkse routine. Net als het meten van gezondheid: conditie, gewicht, stresslevel en slaap worden continu en automatisch gecontro-

leerd. Wearables en andere gadgets helpen hierbij en bieden betrouwbaar medisch advies. Ook volgen er meer grote successen, zoals "Keer Diabetes2 Om". Leefstijl-geneeskunde krijgt erkenning als medisch specialisme.

De zorg is van jou

Jij en je collega's bepalen voor een groot deel zelf hoe jullie je werk doen. Hiërarchie is iets van vroeger. Het management stimuleert en dient de medewerkers. Vinkjes worden nauwelijks nog gezet, handelingsprotocollen zijn grotendeels afgeschaft. Alleen de echt belangrijke regels voor het bewaken van de kwaliteit bestaan nog. Verantwoording is vervangen door vertrouwen.

Menselijke maat

De mens staat voorop in de zorg. Behandelingen gaan uit van het individu en niet van het gemiddelde. De stelregel is: wat vindt de cliënt prettig?

Cliënten als ziektemanager

Cliënten managen hun ziekte. Afspraken voor (e-)consults maken ze online. Zo beheren ze ook hun eigen digitale dossiers. Patiëntendossiers zijn door

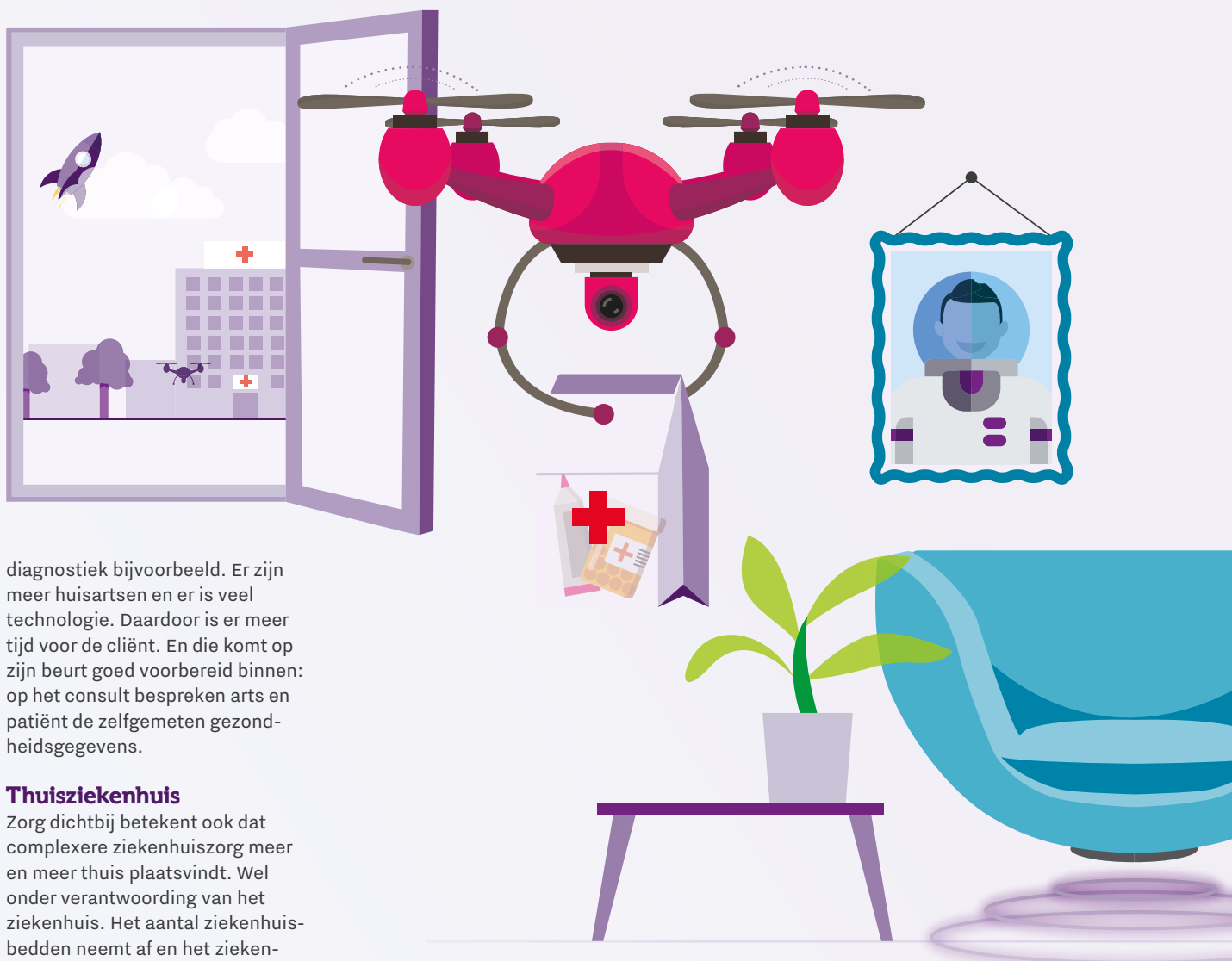
blockchaintechnologie 24/7 beschikbaar en veilig in gebruik. Privacy is gegarandeerd. Medische gegevens worden thuis verzameld en realtime online verstuurd. Zorgmedewerkers kijken op afstand mee en sturen bij als dat nodig is.

House of care

Mensen blijven zo lang mogelijk thuis wonen. Hun woningen weten wat hiervoor nodig is en zorgen daarvoor. Slimme technologie in huis bewaakt het welzijn van cliënten. Bij afwijking van het patroon wordt alarm geslagen. Ook bij mensen met beginnende dementie. De techniek regelt de medicijninname en meet beweging en voeding.

Zorg dichtbij

De schotten in de zorg zijn weggenomen. De eerste-, tweede en derdelijnszorg is iets van vroeger. Zorgprofessional en zorgconsument bepalen samen wat nodig is. In de wijk werken zorgmedewerkers nauw samen, van wijkverpleegkundige en huisarts tot specialist. Huisartsen werken samen in poli's, die ook een deel van de ziekenhuiszorg hebben overgenomen. De



diagnostiek bijvoorbeeld. Er zijn meer huisartsen en er is veel technologie. Daardoor is er meer tijd voor de cliënt. En die komt op zijn beurt goed voorbereid binnen: op het consult bespreken arts en patiënt de zelfgemeten gezondheidsgegevens.

Thuisziekenhuis

Zorg dichtbij betekent ook dat complexere ziekenhuiszorg meer en meer thuis plaatsvindt. Wel onder verantwoording van het ziekenhuis. Het aantal ziekenhuisbedden neemt af en het ziekenhuis wordt steeds virtueel. Gespecialiseerde verpleegkundigen bezoeken cliënten aan huis. En plaatsen de benodigde apparatuur eenvoudig bij de mensen thuis. Sensorsystemen bewaken de patiënt. Die systemen zijn zo klein dat ze als een pil in te nemen zijn. Een relaystation in de vorm van een pleister stuurt de informatie door naar het patiëntendossier.

DNA-proflering

Diagnoses en prognoses zijn makkelijker en beter te stellen: de opvolger van de MRI- en CT-scans herkent met behulp van een computer zelf ziektes. Beter dan een arts ooit kon. Ook DNA-profi-

lering helpt hierbij: het opsporen en screenen van risicogroepen is eenvoudig. Behandelingen zijn afgestemd op de persoon en zo doelmatiger.

Vliegende verzorgers

Drones zijn als vliegende verzorgers. Cliënten krijgen thuis ondersteuning, doordat een drone bijvoorbeeld kleding aanreikt, de verpleegkundige assisteert of medicatie verstrekt en controleert.

Ook wijzen drones cliënten de weg naar hun afspraak in het ziekenhuis. Dwalen door de gangen is voortaan verleden tijd. ✓



Feit of fictie? Hoe ziet de toekomst van de zorg er wat jou betreft uit? Deel het op www.izz.community.nl



Fysieke of psychische klachten op het werk? Bezoek de arbeidsfysiotherapeut

In de zorg werk je aan gezondheid. En dat werk wil je in goede gezondheid en met plezier blijven doen. Hoe kan een arbeidsfysiotherapeut daarbij helpen? Wat is het verschil met “gewone” fysiotherapie en wat zijn de vergoedingen voor arbeidsfysiotherapie?

Verskil met fysiotherapie

Veel zorgmedewerkers gaan naar de fysiotherapeut. Ook met klachten die gerelateerd zijn aan het werk. Het lastige is alleen dat elke fysiotherapeut een andere aanpak kent, met niet altijd evenveel aandacht voor je werksituatie. Bovendien stelt niet elke fysiotherapeut een behandelplan op met een inschatting van het benodigde aantal behandelingen. Een arbeidsfysiotherapeut doet dit wel.

Hoe werkt arbeidsfysiotherapie?

Een arbeidsfysiotherapeut probeert eerst een goed beeld te krijgen van je lichamelijk en geestelijke klachten, ook in relatie tot je werk en werkomgeving. Hij vraagt je bijvoorbeeld hoe je de werkdruk en werksfeer ervaart. Dit kan namelijk allemaal van invloed zijn.

Van intake tot oplossing

Om te bepalen wat de beste oplossing voor je is, werkt een arbeidsfysiotherapeut volgens 5 heldere stappen.

1. Uitgebreide intake
2. Onderzoek op je werkplek

3. Driegesprek met je werkgever
4. Plan van aanpak
5. Evaluatie

De intake bestaat uit het bespreken van de voorgeschiedenis, een analyse van je werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden en eventueel een bewegingsonderzoek. Het driegesprek met je werkgever vindt plaats tussen jou, de arbeidstherapeut en iemand van je werk. Bijvoorbeeld je leidinggevende of iemand van hr. Het gesprek gaat over je werksituatie, een mogelijke oplossing voor je klachten en hoe kan worden voorkomen dat je klachten in de toekomst terugkomen.

Vergoeding

Wat vergoedt de IZZ Zorgverzekering als je kiest voor arbeidsfysiotherapie? De IZZ Zorgverzekering vergoedt een deel van de intake. Dat geldt voor de totaalpakketten Zorg voor de Zorg én voor de aanvullende verzekeringen Zorg voor de Zorg + Extra 1, 2 en 3. Per kalenderjaar is de vergoeding € 43,60. Na de intake bepaal je zelf hoe je verder wilt. Kies je toch voor “gewone” fysiotherapie, dan gelden

Kies sowieso voor een intake

De intake van een arbeidsfysiotherapeut krijg je deels vergoed via de IZZ Zorgverzekering. Deze is daarom sowieso interessant als je vermoedt dat je klachten samenhangen met je werk. Je hebt dan in ieder geval goed advies van een deskundig arbeidsfysiotherapeut. En dat helpt jou bij het kiezen van de beste behandeling waarbij – als dat nodig is – rekening wordt gehouden met je werk!

voor de vervolgbehandeling de normale vergoedingen van de IZZ Zorgverzekering. Als je verder wilt met arbeidsfysiotherapie, dan kun je het beste hierover het gesprek met je

werkgever aangaan. De IZZ Zorgverzekering vergoedt dit niet, maar vaak staan werkgevers er wel open voor om (een deel van) de kosten te vergoeden. Omdat zij natuurlijk ook willen dat jij zo veel mogelijk klachtenvrij kunt werken in een gezonde werkomgeving.

Meer weten?

VGZ voor de Zorg beantwoordt al jouw vragen over bijvoorbeeld vergoedingen, declaraties en premies. Op de website vind je ook bij welke arbeidsfysiotherapeuten je terecht kunt. Ga naar www.vgzvoordezorg.nl/izz of www.vgzvoordezorg.nl/arbeidsfysiotherapie



Hoe werken IZZ en VGZ voor de Zorg samen?

VGZ voor de Zorg is de uitvoerder van de IZZ Zorgverzekering. IZZ onderhandelt namens zorgmedewerkers over de inhoud, premie en service van de IZZ Zorgverzekering. En IZZ maakt zich sterk voor gezond werken in de zorg.



Meer weten? Ga naar www.izz.nl/samenwerking



4x voordeel van IZZ, voor jou!

Onderstaande acties helpen je gezond te werken én te leven. Speciaal voor IZZ-leden.

Ontdek je talent

Het invullen van de online talentscan duurt ongeveer 25 minuten. Na afloop ontvang je per e-mail een rapport met je meest opvallende talenten, je valkuilen en ontwikkeltips. In het rapport staat ook hoe je je talent optimaal inzet in een functie in de zorg. De test is wetenschappelijk onderbouwd.

www.izz.nl/talentscan



Oogbescherming in stijl

Een beschermende bril verkleint de kans op overdracht van micro-organismen naar de oogslimvliezen. Draag daarom een spatbril wanneer er kans is dat lichaamsvochten in de ogen spatten. De spatbrillen van Hogies zijn wereldwijd populair door het fijne draagcomfort in combinatie met het stijlvolle en kleurrijke design.

www.izz.nl/hogies



Online zelfhulp: het nieuwe werken

Het nieuwe werken geeft relatief veel vrijheid. Daar maak je beter gebruik van, wanneer je je werk goed organiseert. Met de online zelfhulp van mirro train je vaardigheden waar het nieuwe werken een beroep op doet. Deze zelfhulp is ontwikkeld door deskundigen op dit thema. En helemaal gratis voor jou als lid van IZZ.

www.izz.nl/hetnieuwewerken



Met hoofd en hart

Ineke Hogema van Uitgeverij Lente over het boek *Met hoofd en hart*: 'Op dat moment besepte ik dat verplegen niet zozeer draait om het verrichten van handelingen, maar dat een verpleegkundige met elk detail een patiënt en zijn familie troost kan bieden. Even indringend en urgent als *Ach, moedertje* van Hugo Borst.'

www.izz.nl/methoofdenhart





4x voordeel van IZZ, voor jou!

Zie ook de achterzijde voor meer informatie.

Ontdek je talent

Alles gaat makkelijker als je werkt vanuit je eigen kracht. En iedereen heeft talenten. Ontdek de jouwe in de online talentscan van Scorius. Dan weet je op welk gebied je je verder kunt ontwikkelen. Zodat je nog beter wordt in je werk.

www.izz.nl/talentscan



Gratis voor leden



Oogbescherming in stijl

Je ogen beschermen met een spatbril die mooi staat? Zeg vaarwel tegen de standaard wegwerpspatbril en ga voor een Hogies Eye-guard spatbril van Australische topkwaliteit.

Met keuze uit 10 verschillende kleuren.

IZZ-leden ontvangen bij hun bestelling een gratis beschermhoes.

www.izz.nl/hogies



Gratis Hogies beschermhoes (t.w.v. € 11,95)



Online zelfhulp: het nieuwe werken

Werkt het nieuwe werken niet zo goed voor jou? Probeer de online zelfhulp van Stichting mirro over het nieuwe werken. Zo versterk je de vaardigheden waar het nieuwe werken een beroep op doet!

www.izz.nl/hetnieuwewerken

Gratis voor IZZ-leden



Met hoofd en hart

In het boek *Met hoofd en hart* deelt Christie Watson haar ervaringen als verpleegkundige. Ze vertelt over de doodgewone en toch bijzondere levens die haar pad kruisen. Een oprecht, ontroerend en goed geschreven eerbetoon aan een prachtig vak.

www.izz.nl/methoofdenhart

€ 14,95 voor leden (normaal € 19,95)



Ben jij bewust bezig met je loopbaan?

We hielden een korte peiling onder ons ledenpanel. Daaruit blijkt dat 80% van de deelnemers regelmatig bewust nadenkt over de eigen loopbaan. Meer dan 700 mensen vulden de vragenlijst in.

Ja, in de zorg zijn we bewust bezig met onze loopbaan. 73% van de deelnemers vindt dat de huidige baan op dit moment goed past en wil zich daarbinnen graag verder ontwikkelen. De helft ziet hiervoor voldoende kansen. Het goed passen van de baan wordt daarbij gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Veel minder deelnemers denken dat de huidige baan ook nog past over 5 jaar (39%) of over 10 jaar (18%).

te zoeken, 25% noemt de geestelijke belasting. Verder blijkt de mogelijkheid om jezelf verder te ontwikkelen het meest van belang voor de jongere deelnemers aan de peiling (18 t/m 29 jaar). Tegelijkertijd overwegen zij het vaakst een andere baan in de zorg. ✓

Uitdaging is belangrijk

Wat bepaalt de volgende stap in je loopbaan? Uit het onderzoek komen drie belangrijke factoren naar voren: uitdaging en afwisseling (52%), balans tussen werk en privé (47%) en werksfeer (43%). De lichamelijke belasting is voor bijna 40% een reden om een andere baan



En jij?

Lees in de community meer over de uitkomsten van de peiling. Herken jij je in de resultaten? Wat zijn jouw ervaringen en tips? Deel het op www.community.izz.nl.

Ja! Ik vind het zeker mijn verantwoordelijkheid om ...

... te zorgen dat ik fit blijf

... mezelf te blijven ontwikkelen

... en mijn werkgever draagt ook verantwoordelijkheid

