

# OVER!

## INTERVENTIEPROGRAMMA

Het interventieprogramma OVER! ondersteunt werkgevers bij hun vitaliteitsbeleid en wel specifiek voor vrouwen in de overgangsfase.

Elke organisatie kan overgangsproof worden met een sluitende aanpak op drie sporen: organisatie/leiderschap, HRM/verzuim en medewerkersverantwoordelijkheid/zelfregie.

De inzet van het programma leidt tot:

- toename kennis symptomen en impact op werkvermogen bij bij verzuim betrokken professionals en management/directie
- handvatten voor leidinggevenden om het gesprek hierover aan te gaan met werkneemsters van 45+
- bewustwording bij collega's m/v zodat het onderwerp bespreekbaar wordt
- toename kennis bij vrouwen 45+ en handelingsperspectief bij overgangsklachten die het werkvermogen beïnvloeden en kunnen leiden tot verzuim
- daling verzuim binnen de doelgroep vrouwelijke werknemers 45+

Doelstelling .....	2
Interventieplan .....	3
Communicatie .....	5
Voorwaarden voor succes .....	6
Evaluatie & analyse.....	6
Investing .....	7
Over OVER! .....	8



# DOELSTELLING

Het doel van het interventieplan is enerzijds is het werkvermogen vergroten door middel van het verminderen van de overgangsklachten die vrouwen ervaren. Als het gaat om overgangsklachten verminderen zijn er een aantal subdoelen:

0. Terugkoppelen resultaten van onderzoek, creëren van draagvlak voor interventieplan
1. Vergroten van kennis en bewustzijn rondom de overgang bij de doelgroep vrouwen 45-60 en hun naaste werkomgeving
2. Faciliteren van mogelijkheden voor advies tot en met hulp en behandeling bij overgangsklachten
3. Actieplan t.b.v. verminderen van werkomstandigheden die overgangsklachten kunnen versterken
4. Vergroten van persoonlijk leiderschap van vrouwen als het gaat om nemen van eigen regie.
5. Organiseren van communicatie mbt overgang door middel van intranet, nieuwsbrieven, magazine iom afdeling communicatie



# INTERVENTIEPLAN

Doel	Activiteit	Doelgroep	Tijd
Ad 0+1	<b>Mngt-workshop</b>	Management/Staf	1 x 2 uur
1	<b>Informatiebijeenkomst</b>	Vrouwen 45-60; teamcoaches;management	(..) x 3uur
2	<b>Groepsconsult</b>	Vrouwen met overgangsklachten	(..) x 1 uur
3	<b>Individueel consult</b>	Vrouwen met overgangsklachten	(..) x 1 uur
4	<b>Ronde tafelgesprekken</b>	Vrouwen 45-60;teamcoaches;management	(..) x 4 x 1 uur
4	<b>Individuele 'werk- vermogen' gesprekken</b>	Vrouwen 45-60	(..) x 1 uur
5	<b>Workshop Persoonlijk Leiderschap</b>	Vrouwen 45-60	(..) x 3 x 4 uur

## 0. Management-bijeenkomst – 2 uur

Aantal deelnemers: max. 25

Tijdens deze bijeenkomst zal er een korte versie van de informatiebijeenkomst worden verzorgd. Daaropvolgend worden de resultaten van het onderzoek Werkvermogen & Vitaliteit besproken. In het tweede deel van de bijeenkomst zal in workshop-vorm geïnventariseerd worden over de opvolging van de resultaten en zal het interventieplan worden voorgesteld. Belangrijk hierin is ook de rol van management/staf in het interventie-plan mee te nemen. Onder meer ten behoeve van stimuleren dan wel persoonlijke uitnodigen van vrouwen om naar de informatiebijeenkomst te komen. Deze bijeenkomst zal verzorgd worden door OVER! onder begeleiding van de Adviseur DI.

## 1. Informatiebijeenkomst – 3 uur

Aantal deelnemers: max .30

De bijeenkomst wordt geopend door een lid van de directie waarin aanleiding en het belang voor de organisatie wordt toegelicht. De aanwezigheid en zichtbaarheid van directie/management is hier van belang. Tijdens de informatiebijeenkomst zal er in het eerste deel op interactieve wijze de kennis over de overgang, het bijbehorende proces en de soorten klachten worden overgebracht. Vervolgens worden de mogelijkheden voor (zelf) hulp, de impact op de werksituatie en vice versa worden overgebracht. Er zal uitgebreid worden ingegaan op voeding, leefstijl, stressreductie en klinische behandelmethoden. OVER! zet experts, zoals een gynaecoloog of overgangsverpleegkundige en een HR-adviseur met expertise op werk-overgang, in.

Als tweede deel van de informatiebijeenkomst worden vrouwen in kleine groepjes uitgenodigd met elkaar hun ervaringen uit te wisselen ten behoeve van het vergroten van de mate van openheid over het onderwerp. Ook worden ze op interactieve wijze gestimuleerd na te denken hoe ze op individueel niveau hun (werk)situatie

kunnen beïnvloeden zodat ze, inclusief de overgangsklachten, met plezier en gezond kunnen blijven werken. Als opvolging van de informatiebijeenkomst worden de vrouwen geïnformeerd over de andere activiteiten van het interventie-plan en hoe ze daarvoor in aanmerking kunnen komen.

### **2. Groepsconsult**

Aantal deelnemers: max. 10

Tijdens het groepsconsulten krijgen deelnemers individueel advies op hun overgangsklachten van een arts of verpleegkundig overgangsspecialist. Naast het eigen consult kunnen deelnemers kennismaken van hetgeen met de overige deelnemers wordt besproken en biedt het de gelegenheid ervaringen met elkaar uit te wisselen.

### **3. Individueel consult**

Individuele consulten met een overgangsverpleegkundige kunnen worden ingepland in overleg met de verzekeraar. Deze worden door de meeste verzekeraars op dit moment al verzekeraar vergoed. De organisatie van de individuele consulten ligt bij de opdrachtgever.

### **4. Individueel 'werkvermogen' gesprek**

Dit betreft een gesprek tussen lg, teamcoach of vitaliteitscoach. Hierin zal op individueel niveau worden ingegaan op de persoonlijke situatie en worden besproken hoe het huidige werkvermogen dan wel behouden kan worden dan wel verbeterd. Dit gesprek is voorwaarde voor deelname aan de workshop Persoonlijk Leiderschap. De doelen en afspraken uit het gesprek worden in de workshop PL verder uitgewerkt en omgezet in een eigen plan. Ook kunnen er acties voor de lg voortvloeien die ingezet moeten worden. De verzorging van het individuele gesprek ligt bij organisatie.

### **5. Workshop Persoonlijk Leiderschap**

Aantal deelnemers: max. 12

Tijdens de workshop wordt in 3 bijeenkomsten van 4 uur gewerkt aan een persoonlijk plan voor de korte en lange termijn op het gebied van gezondheid (overgang), vitaliteit en competenties. Het doel hiervan is dat de deelnemers doelgericht en met de voornemens zorgdragen voor hun eigen duurzame inzetbaarheid. Zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid nemen, assertiviteit en veerkrachtig leren omgaan met omstandigheden en gebeurtenissen zijn onderwerpen die aan de orde kunnen komen. De verzorging van de workshop Persoonlijk Leiderschap ligt bij OVER!



# COMMUNICATIE

**De communicatie-inzet wordt nauw afgestemd met de interne communicatie-afdeling/-professional(s). Ook sluiten we aan bij wat aanwezig en gebruikelijk is en wat werkt. In navolging op de stappen kan de communicatie-inzet dan in grote lijnen omvatten:**

Terugkoppelen resultaten van onderzoek, creëren van draagvlak voor interventieplan in de vorm van een whitepaper en powerpoint

Vergroten van kennis en bewustzijn rondom de overgang bij de doelgroep vrouwen 45-60 en hun naaste werkomgeving met behulp van een special van het personeelsblad en/of een apart thematisch magazine, een landplek op intranet, nieuwsberichten, etc.

Faciliteren en bekend maken van mogelijkheden voor advies tot en met hulp en behandeling bij overgangsklachten in de vorm van vb. printposters of digitaal, via filmpjes of via een herkenbare plek waar men terecht kan (denk aan banners)

Actieplan t.b.v. verminderen van werkomstandigheden die overgangsklachten kunnen versterken, ondersteund door een campagnematige insteek

Vergroten van persoonlijk leiderschap van vrouwen als het gaat om nemen van eigen regie in de vorm van verhalen die we ophalen en een plek geven in het genoemde magazine, nieuwsberichten of anderszins

Daarnaast kan gedacht worden aan:

- een theater-vorm, summer course of andere creatieve werkvorm
- een aanvulling op het kerstpakket specifiek voor vrouwen van 45-60 jaar
- een bedrijfsabonnement op het magazine OVERHOOP
- een fotowedstrijd
- etc.



# UITGANGSPUNTEN EN VOORWAARDEN VOOR SUCCES

Zoals met veel interventies in organisaties geldt ook bij deze interventie dat betrokkenheid en een zichtbare en actieve bijdrage en ambassadeursschap van directie, management een bepalende factor is voor succes. Daarnaast is een onderliggend communicatie- en implementatieplan van belang zodat de informatie over de diverse activiteiten goed overgebracht wordt. Als laatste is eigenaarschap in de zin van een interne project-eigenaar en een projectgroep waarin alle taken en verantwoordelijkheden rondom planning en organisatie van het interventieplan zijn belegd noodzakelijk voor een succesvolle uitvoering.

## **Evaluatie van de interventie**

De interventie zal tijdens de doorloop op een aantal momenten worden geëvalueerd en tevens zal na afloop wederom een meting van het werkvermogen plaatsvinden.

## **Eerste analyse**

Verzuim door mogelijke overgangsklachten wordt niet als zodanig geregistreerd. U zult waarschijnlijk moeten volstaan met een algemene analyse. Vooraf kan een aantal zaken bekeken en vergeleken worden:

- verdeling leeftijd en m/v daadwerkelijk (langdurig) verzuim
- idem daadwerkelijk (kortdurend) verzuim
- de definitie van de at risk groep
- het aantal vrouwen van 45 tot 60 in uw totale personeelsbestand
- het aantal teams met een relatief 'scheve' verhouding ten opzichte van het totaal
- de mogelijke symptomen van de overgang en het soort (fysieke en mentale) taken

## **Vragenlijst**

OVER! maakt gebruik van de Greene scale, een internationaal gebruikte en gevalideerde vragenlijst. Binnen een beperkte periode wordt deze uitgezet bij alle werknemers van 45 – 60 jaar. Op basis van de respons maken we een rapportage. Die bespreken we met de opdrachtgever.

# INVESTERING INTERVENTIE-PROGRAMMA OVER!

**De offerte bestaat uit een lump sum aanbod. Dat geeft de regiegroep de ruimte om te doen wat nodig is om de gestelde doelen te behalen.**

Het lump sum bedrag gedeeld door het aantal vrouwen in de doelgroep is gemiddeld hoger naarmate er minder medewerkers in de leeftijdscategorie deel uitmaken van het personeelsbestand vanwege de verhouding vaste en variabele kosten.

## **Richtbedragen per medewerker**

100 medewerkers.....	450 euro / medewerker
200 medewerkers.....	350 euro
300 – 400 medewerkers.....	300 euro
500 – 700 medewerkers.....	250 euro
meer dan 800 medewerkers.....	200 euro

Vanzelfsprekend maakt OVER! een maatwerk offerte.

## **Inrol interventieprogramma**

OVER! werkt bij voorkeur met een regiegroep. De regiegroep bestaat uit een aantal professionals van de opdrachtgever. Denk aan een HR-adviseur, verzuim/casemanager, lid managementteam, medewerker, bedrijfsarts en Arbo-coördinator. De regiegroep rolt, ondersteund door de professionals van OVER!, zelf het programma als het ware 'in' in de organisatie. We volgen het tempo van de organisatie. Onder andere met behulp van een klankbordgroep houden we voortdurend vinger aan de pols. En tenslotte werken we tijdens de inrol al aan duurzame borging.

## **Integraal**

Het interventieprogramma kan in een keer ingerold worden in de hele organisatie.

## **Stap voor stap**

Het interventieprogramma kan ook in stappen ingerold worden in de organisatie, bijvoorbeeld per locatie of per organisatie-laag.



# NETWERKORGANISATIE OVER!

Het interventieprogramma OVER! wordt gefaciliteerd door de netwerkorganisatie OVER! De netwerkorganisatie OVER! beweegt zich op het snijvlak van werk, emancipatie en gezondheid.

Het interventieprogramma wordt uitgevoerd door verschillende samenwerkende professionals op het gebied van overgang & werk. OVER! is initiatiefnemer van de landelijke Week van de overgang, het landelijke kenniscentrum overgang en van het leernetwerk OVER! academie.

## #overgangsproof

Een werkgever die overgangsproof is, weet wat de impact is van de overgang op het werkvermogen van medewerkers. Hij kent het belang van een actieve, leeftijdsbewuste inzet op vitaliteit, verzuimreductie en talentbehoud. Alle bij vitaliteit en verzuim betrokken professionals zijn bekend met de overgang. Het onderwerp is op een vanzelfsprekende manier ingebed, zowel organisatie breed als individueel.

Een vrouw die overgangsproof is, is geïnformeerd over wat deze levensfase betekent, maakt de (impact van de) overgang (op haar leven) bespreekbaar in haar privé- en werkomgeving en regelt wat er nodig is, zodat zij in deze levensfase gezond en vitaal kan leven en werken.

