

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie

EN HOE WERK JIJ?

Duurzaam personeelsbeleid wordt steeds belangrijker voor de zorgsector. Niet alleen omdat we steeds langer door moeten werken, ook omdat binnen de zorgsector op termijn een aantal disciplines schaars zullen worden. Goed werkgeverschap om medewerkers te krijgen c.q. te behouden verdient dan ook de volle aandacht.

Tekst: Phyllis den Brok

Binnen de zorgsector wordt steeds meer 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid' gehanteerd. Deze persoonlijke benadering geeft de mogelijkheden om meer aan te sluiten bij de verschillende behoeftes voor het betreffende personeelslid om goed op de werkvloer te kunnen functioneren. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is een verantwoordelijkheid van werkgever, leidinggevende en medewerker. De werkgever zal voorwaarden moeten creëren om gezond te kunnen blijven werken. De leidinggevende zal moeten leren omgaan met de behoeften van verschillende leeftijdsgroepen en persoonlijke situaties. Medewerkers zullen zich bewust moeten worden van de kansen en bedreigingen van hun huidige situatie en het ouder worden en vaststellen wat ze met hun conclusies willen doen.

Duurzame inzetbaarheid

Een zorginstelling die hier aandacht voor heeft is Viva! Zorggroep. Samen met het Nationale inzetbaarheidsplan is deze organisatie gestart om de duurzame inzetbaarheid van het personeel beter te borgen. "De focus in het Nationale inzetbaarheidsplan wordt gelegd op vier cruciale gebieden als het gaat om vitaliteit: gezondheid, vaardigheden, motivatie en werk- en privébalans", aldus Sieuwke de Vries, projectleider duurzame inzetbaarheidsprojecten bij Vincio en partner van het Nationaal Inzetbaarheidsnetwerk. "Een dergelijke integrale aanpak kan organisaties veel opleveren als het gaat om de optimale inzet van hun medewerkers. Zowel werkgever als werknemer spelen een actieve rol en nemen verantwoordelijkheid voor het behoud van hun inzetbaarheid op het werk."

Per afdeling wordt een scan gemaakt om daarmee te bepalen hoe een organisatie met



duurzame inzetbaarheid wil omgaan. De Vries: "Na gesprekken over de keuzes die men hierin wil maken, ontstaan actieplannen om per individuele medewerker, maar ook bijvoorbeeld per functiegroep, de duurzame inzetbaarheid te verbeteren."

Viva! Zorggroep is gestart met deze aanpak met een pilot op enkele afdelingen. "Wat daarbij vooral aan het licht kwam, was dat medewerkers helemaal niet bezig waren met goed voor zichzelf te zorgen, maar alleen aandacht hadden voor de cliënt", vertelt Tinka Janissen, adviseur Arbeid & Gezondheid van Viva! Zorggroep. "De pilot was daardoor voor ons een leermoment om te beginnen met bewustwording bij het personeel, zodat zij hun eigen gezondheid en inzetbaarheid ook gaan zien als belang van de cliënt. Daarna vindt eventueel een vervolg plaats, op maat voor de persoon."

Sociale innovatie

Een andere manier om duurzaam met je personeel om te gaan is om gewenste veranderingen vanaf de werkvloer te ontwikkelen. Een voorbeeld hiervan is BrabantZorg, die dit gezamenlijk met brancheorganisatie ActiZ en de Hogeschool Utrecht heeft uitge-

voerd. Hierbij kregen medewerkers van drie afdelingen de ruimte om zelf de zorg te vernieuwen met als doel de kwaliteit van de zorg, het werk en de bedrijfsvoering te verbeteren. Opmerkelijk resultaat: het ziekteverzuim van de drie teams daalde fors. In alle gevallen waren medewerkers en cliënten enthousiast en kwamen de gewenste verbeteringen in kwaliteit tot stand. BrabantZorglocatie Ruwaard in Oss heeft deze werkwijze verder opgepakt. Op deze locatie hebben voedingsassistenten en zorgmedewerkers het onderwerp 'beleving van de maaltijd' aangepakt binnen 'Lekker Betrokken!', een project dat zorginstellingen helpt om duurzaamheid praktisch en structureel vorm te geven vanuit het brede gebied van eten en drinken. Voedingsassistenten en zorgmedewerkers zijn aan de slag gegaan om de beleving en processen rondom de maaltijden voor de cliënt te verbeteren, door zelf voorstellen te maken hoe deze processen beter konden worden ingericht. De cliënten ervaren het als zeer positief en voor het personeel geeft het werk op deze manier meer bevrediging.

Phyllis den Brok is projectleider van het project 'Lekker Betrokken!'.