

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 waardoor goed werkgeverschap steeds belangrijker zal worden om medewerkers te krijgen c.q. te behouden.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Binnen de zorgsector wordt steeds meer 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid' gehanteerd. Deze persoonlijke benadering geeft de mogelijkheden om meer aan te sluiten bij de verschillende benodigdheden 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 van personeel.

Een zorginstelling die hier aandacht voor heeft is Viva! Zorggroep. Tezamen met het Nationale inzetbaarheidsplan zijn zij gestart om de duurzame inzetbaarheid van hun personeel beter te borgen.

Wat is het Nationale inzetbaarheidsplan?

Sieuwke de Vries, projectleider duurzame inzetbaarheidsprojecten bij Vincio en partner van het Nationaal Inzetbaarheidsnetwerk: "De focus in deze aanpak wordt gelegd op vier cruciale gebieden als het gaat om vitaliteit: gezondheid, vaardigheden, motivatie en werk & privé balans. Een dergelijke integrale aanpak kan organisaties veel opbrengen 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."

Hoe wordt dit aangepakt?

Sieuwke de Vries: "Per afdeling wordt een scan te gemaakt om daarmee te bepalen hoe je met duurzame inzetbaarheid wilt omgaan. Na het hier met elkaar goed over gehad te hebben welke keuzes men hierin wil maken, ontstaan actieplannen om per individuele medewerker, maar ook b.v. per functiegroep de duurzame inzetbaarheid te verbeteren."

Hoe zijn de ervaringen van de Viva! Zorggroep hiermee?

Tinka Janissen, adviseur Arbeid & Gezondheid afdeling HRM Viva! Zorggroep: "Wij zijn als zorgorganisatie gestart met deze aanpak door te beginnen met een pilot op enkele afdelingen. Wat daarbij eigenlijk bovenal aan het licht kwam, was dat medewerkers helemaal niet bezig waren met goed voor zichzelf te zorgen, maar eigenlijk alleen de focus hadden op de zorg en aandacht voor de cliënt. De pilot was daardoor voor ons bovenal 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."

Wat zijn nu de volgende stappen?

Tinka Janissen: "Het vervolg hiervan is dat we nu eerst aan deze bewustwording aandacht gaan besteden. Daarna gaat eventueel een vervolg plaatsvinden, op maat voor de persoon."

Sociale innovatie.

Een andere manier om duurzaam met je personeel om te gaan is om gewenste veranderingen, bedoeld om een kwaliteitsverbetering van de zorg, het werk en de bedrijfsvoering te realiseren, vanaf de werkvloer te ontwikkelen. Voorbeeld hierin is BrabantZorg, die gezamenlijk met ActiZ (de brancheorganisatie van de ouderenzorg), BrabantZorg en de Hogeschool Utrecht dit initiatief heeft uitgevoerd. 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.

Deze werkwijze heeft locatie Ruwaard in Oss van BrabantZorg verder opgepakt. Op deze locatie hebben voedingsassistenten en medewerkers zorg het onderwerp 'beleving van de maaltijd' aangepakt binnen het project 'Lekker Betrokken!'. Zij zijn zelf aan de slag gegaan om de beleving en processen rondom de maaltijden t.b.v. de cliënt te verbeteren door zelf voorstellen te maken hoe deze processen beter konden worden ingericht. De cliënten ervaren het als zeer positief; voor het personeel geeft het werk op deze manier meer bevrediging.

Voor meer informatie over bovenstaande voorbeelden zie:

<http://www.onderzoek.hu.nl/Nieuws/Vernieuwing-verpleeghuiszorg-van-onderop.aspx>

<http://www.nationaalinzetbaarheidsplan.nl/home>

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

'Lekker Betrokken!' helpt zorginstellingen duurzaamheid praktisch en structureel vorm te geven vanuit het brede gebied van eten en drinken. Onderdeel van het project is goede voorbeelden te laten zien van zorgorganisaties die actief bezig zijn op het gebied van duurzaamheid. Voor meer informatie over het project kun je contact opnemen met de projectleider Phyllis den Brok, phyllis@phliss.nl, 06-22956623 of kijk op de volgende websites: www.vhmn.nl en www.phliss.nl/lb.html

'Lekker Betrokken!' wordt uitgevoerd in opdracht van de vHMN en mede mogelijk gemaakt door IntraKoop, Sodexo, LOC, LIB en Phliss.