

Het vinden en behouden van gekwalificeerd personeel is een van de grootste uitdagingen in de zorg. Wat is er nodig aan kwalificaties en hoe zorg je dat je dat binnen krijgt en houdt. Om in de toekomst voldoende gekwalificeerd en gezond personeel te hebben is het belangrijk om te werken aan Duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat over het gezamenlijk vinden van andere, nieuwe oplossingen. Oplossingen waarbinnen medewerkers goed en gemotiveerd hun werk kunnen doen, nu en in de toekomst. Waarbij medewerkers betrokken, trots zijn op de organisatie en waar ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling. Werk maken van Duurzame inzetbaarheid draagt bij aan een goed imago van werkgevers in de zorgbranche op de arbeidsmarkt. Hoe hoog staat Duurzame inzetbaarheid binnen uw organisatie op de agenda en wat is de rol van u als OR?

"Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun loopbaan steeds realistische mogelijkheden creëren. En dat ze over voorwaarden beschikken om in hun huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren." (vrij naar Van der Klink e.a., 2010) Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer. Dit vraagt daarom om een continue dialoog waarin de individu centraal staat. Een goed duurzame inzetbaarheidsplan bestaat uit de volgende vier aandachtsgebieden: Gezondheid & Energie, Werk & Privé balans, Betrokkenheid en Kennis & Kunde. Welke ingrediënten zijn nodig voor een Duurzame inzetbaarheidsbeleid op organisatieniveau waar aandacht is voor de vier verschillende clusters? Over deze vraag gingen de deelnemers in groepen in gesprek. De ingrediënten die de verschillende groepen op de flappen hebben genoteerd staan hieronder per aandachtsgebied geclusterd.

<p><u>Gezondheid & Energie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gezond leven verantwoordelijkheid medewerker - Gezonde catering en fruit - Anti rook campagnes - Sportfaciliteiten - Meer aandacht fysieke belasting ouderen - Aandacht voor toename ziekteverzuim - Aandacht voor hogere werkdruk en zelforganiserende teams - Aandacht voor menselijke maat - Gezonde leefstijl bespreekbaar maken - Afwisseling van werkzaamheden en hersteltijd - Veiligheidsbeleid 	<p><u>Kennis & Kunde</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching leidinggevenden betreft stijl leidinggeven - Goed opleidingsbeleid - Meer kennis & kunde in huis halen - Persoonlijk cursusaanbod - Eigen verantwoording - Niveau 2/3 tekort (VVT) - E-learning - Time management - Congresbezoek - 100% vergoeding school tijd/geld
<p><u>Betrokkenheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Je collega's kennen - Meer vertrouwen, minder controle - Gedrag en instelling - Meer betrokkenheid bij medewerkers tov processen, ideeën en besluiten. - Signaleringen bespreekbaar maken onder collega's (bijv dat iemand op tenen loopt) - Veilige aanspreekcultuur - Teambuildingactiviteiten - Bestuurder bezoekt de afdeling - Kijkje in andermans keuken - Aandacht voor individu/goed gesprek/faciliteiten - Vertrouwen en draagvlak 	<p><u>Werk & Privé balans</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kanteling werktijden - Wisselend rooster - 1 vrije dag - Meer eigen regelruimte - Passende verdeling wensen/verplichting - Decentraal roosteren - Betrokkenheid leidinggevenden - Roosters bij teams leggen (zelfroosteren) - Meer begrip voor situaties in de verschillende leeftijdsfasen - Flexibele inzetbaarheid (ZZP) - Gescheiden houden werk/privé

De overheid heeft veel invloed op de invulling van de zorg. Op de vraag wat vanuit de sector zorg (overheid) nodig is om de planning te realiseren kwam uit de verschillende groepen met name dat de regeldruk minder moet en er vertrouwen moet zijn in de zorg professional.

In veel organisaties liggen er al verschillende losse maatregelen vast op de vier verschillende aandachtsgebieden. Kijk als OR eens wat er binnen uw organisatie al is vastgelegd op deze vier aandachtsgebieden en bepaal jullie visie en de belangrijkste speerpunten.