

Overstag

CONCREET AAN DE SLAG MET DUURZAME INZETBAARHEID BINNEN DE GEHANDICAPTENZORG

Blijvend optimaliseren van kwaliteit van zorg, dat is het belangrijkste doel van het programma 'Overstag'. Dit initiatief van de StAG richt zich op duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de instellingen voor gehandicaptenzorg.

Door: M. van der Werf

Instellingen vlak voor de zomervakantie uitnodigen voor deelname aan een nieuw programma, is feitelijk vragen om een teleurstelling. Tot onze verbazing stroomden de aanmeldingen echter binnen. Duurzame inzetbaarheid staat in de schijnwerpers!

De redenen voor deelname aan het programma Overstag lopen uiteen. Er zijn instellingen die net starten met het thema en op zoek zijn naar inhoudelijke verdieping en uitwisseling met andere organisaties. Er zijn ook instellingen met een concrete vraag, gericht op het optimaliseren van de HR-cyclus of juist het motiveren van medewerkers om proactief te werken aan hun eigen inzetbaarheid.

Kwaliteit

De belangrijkste drijfveer om duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten binnen de instellingen is het blijven optimaliseren van de kwaliteit van zorg. 'De noodzaak tot langer doorwerken is er, zowel vanuit het perspectief van voldoende inzetbaar personeel als vanuit de betaalbaarheid van arbeidsvoorwaarden. Langer doorwerken betekent ook dat je moet zorgen dat het werk aantrekkelijk blijft. En daarnaast dwingen stelselwijzigingen organisaties en hun medewerkers om meer wendbaar, meer flexibel te zijn. Duurzame inzetbaarheid gaat over flexibele inzetbaarheid gedurende de hele loopbaan, ook als het werk en de organisatie van het werk aan verandering onderhevig

zijn', aldus Marjon Gerts. Zij is senior beleidsmedewerker Werkgeverszaken bij de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en lid van de projectgroep Participatie en Inzetbaarheid van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG).

Programma Overstag

Het programma Overstag is een initiatief van de StAG. Het startte in september 2012 en loopt tot mei 2013. Overstag biedt instellingen in de gehandicaptenzorg de kans om hun ervaringen met duurzame inzetbaarheid te vergroten door concreet aan de slag te gaan en al opgedane kennis en ervaringen te delen met andere instellingen.

Overstag bestaat uit vijf afzonderlijke onderdelen om optimaal aan te sluiten bij de verschillende fasen waarin instellingen zich bevinden op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

1 Stappenplan: Concreet aan de slag

Dit stappenplan helpt P&O'ers en OR-leden tot een weloverwogen duurzaam inzetbaarheidsplan te komen. Het bestaat onder andere uit op de branche toegesneden werkvormen en tools die zelfstandig door P&O en OR te gebruiken zijn. Dit stappenplan heeft een scala aan (digitale) ondersteuningsmaterialen die – stap voor stap – tot een concreet plan leiden. Het stappenplan is nog in ontwikkeling en wordt binnenkort afgerond.

2 Jaarcyclusmethodiek: Van afdelingsfoto naar actiefilm

De methodiek 'Van afdelingsfoto naar actiefilm' stemt de belangen van de organisatie en medewerkers beter op elkaar af en stimuleert dat iedereen daarbij zijn verantwoordelijkheid neemt. Optimale en langdurige inzetbaarheid van medewerkers is het doel. De methodiek bevordert



Marloes van der Werf



de professionalisering van P&O-beleid betreffende duurzame inzetbaarheid en biedt concrete handvatten om de HR-gesprekscyclus actief in te zetten voor duurzame inzetbaarheid.

3 Experience Leidinggeven

Leidinggeven is cruciaal bij het welslagen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De E-experience is een interactieve en praktische training voor leidinggeven om hun eigen visie en stijl verder te ontwikkelen. De E-experience biedt concrete handvatten om direct met het thema aan de slag te gaan.

4 Pilot Ontwikkeltraject: Sterk in je Werk

Medewerkers gaan in workshops actief aan de slag met hun eigen duurzame inzetbaarheid. De workshops richten zich op het bewust maken en stimuleren van eigen verantwoordelijkheid bij duurzaam inzetbaar blijven en benutten van eigen stuurmogelijkheden: wat is inzetbaarheid, welke verantwoordelijkheid heb ik daarin en wat kan ik zelf concreet doen om mijn inzetbaarheid te verhogen.

5 Leernetwerk Duurzame inzetbaarheid

Overstag start een leernetwerk 'Duurzame inzetbaarheid in de gehandicaptenzorg'. Dit zijn

inspirerende bijeenkomsten waar deelnemende instellingen elkaar treffen. Het leernetwerk richt zich op kennisuitwisseling over bewustwording en implementatie met voorbeelden uit zowel de branche als daarbuiten.

Naast bovenstaande vijf onderdelen wordt op een inspirerende en overzichtelijke manier een op de branche toegespitst (online) kennisplatform ontwikkeld. Dit platform bundelt alle uitgewisselde en ontwikkelde kennis uit de ande-

Wat is bekend?

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de gehandicaptenzorg is niet alleen nu maar ook in de toekomst belangrijk om de kwaliteit van zorg te behouden en zo mogelijk te verbeteren.

Wat is nieuw?

Dit programma biedt mogelijkheden aan instellingen om zelf concrete stappen te ondernemen om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Daarnaast is het delen van kennis een belangrijk onderdeel, leren van en met elkaar.

Wat kun je ermee?

Het programma Overstag biedt voldoende concrete handvatten om duurzame inzetbaarheid binnen de gehandicaptenzorg te vergroten. Meer informatie over het programma Overstag, de onderdelen en het kennisplatform: www.overstag.nu.

re onderdelen, aangevuld met reeds bestaande instrumenten en methodes. Het doel: een brede catalogus die blijvend gebruikt kan worden door de branche.

Werk in balans

‘Met deze slogan startte in 2010 bij De Zijlen het project over levensfasen. Leidend perspectief daarbij was “duurzame inzetbaarheid”. We kozen ervoor om dicht bij het eigen leven van de medewerker te beginnen: “in welke levensfase zit je, wat betekent dit voor je werk”. Als onderdeel van het project werd een gesprekskaartje over levensfasen ontworpen, wat wordt gebruikt bij het jaargesprek. Vanuit de sector P&O kwam er een speciale nieuwsbrief met interviews van medewerkers in verschillende functies. Bij elk interview was de vraag: “hoe heb jij vanuit jouw positie te maken met de levensfasen van medewerkers?”

Achterliggend doel hiervan was om een gezamenlijk taalgebruik op gang te brengen, om elkaar begrippen aan te reiken waarmee het gesprek op gang komt over de balans tussen werk en privé. En over de werkbelasting en de belastbaarheid in de huidige situatie. Het project maakte ook iets anders duidelijk, namelijk dat ons HR-beleid al meerdere instrumenten gebruikt om medewerkers te laten “rangeren” tijdens hun loopbaan. In thema’s als mobiliteit, loopbaanreflectie, talentontwikkeling en ziekteverzuim spelen steeds de vragen mee rond levensfasen. De beoogde winst was de legitimiteit van de sterke en minder sterke momenten per levensfase. Ouder worden zorgt bijvoorbeeld soms voor fysieke beperkingen, maar óók voor levenswijsheid en werkervaring die in boekjes niet terug te vinden is. Die levenswijsheid en werkervaring heeft een organisatie heel hard nodig om te kunnen blijven bestaan en te groeien. Startende medewerkers staan relatief erg digitaal in het leven, maar deze levenswijze is wel een indicatie voor onze gezamenlijke toekomst. Daarom willen we de starters graag tegemoet komen in hun aspiraties en vragen. Uiteindelijk heeft de organisatie de vruchten van iedere levensfase hard nodig om zelf een afspiegeling te bieden van wat de samenleving en cliënten vragen.’

Hiltsje Dubois-Andringa werkt als stafmedewerker P&O Levensfasebeleid bij de instelling De Zijlen. Hiltsje neemt deel aan het programma Overstag om kennis en ervaringen uit te wisselen met collega’s van andere instellingen. Het door haar ontwikkelde gesprekskaartje is te vinden op de website van het programma Overstag: www.overstag.nu/gesprekskaartje.

Eerste ervaringen

Het programma Overstag ging eind september 2012 voortvarend van start. Enthousiaste deelnemers, goede inbreng vanuit de verschillende instellingen en volop kennisuitwisseling. Een greep uit de eerste ervaringen van de deelnemers:

- ‘Leren van andere instellingen doe ik graag, maar een-op-een kopiëren naar mijn eigen instelling is niet mogelijk, we moeten echt een beleid ontwikkelen dat aansluit bij onze eigen organisatie.’
- ‘Eigenlijk doen we al heel veel en zit de winst vooral in het lijn brengen in de afzonderlijke activiteiten die we op het gebied van duurzame inzetbaarheid, kwaliteitsbevordering, vitaliteit enzovoort nu al ondernemen.’
- ‘Het in positie zetten van de leidinggevenden maar ook van de medewerker, daar gaan we nu echt mee aan de slag. Het moet geen HR- of OR-feestje zijn, maar een thema worden van de hele organisatie.’
- ‘Het stappenplan helpt me om duurzame inzetbaarheid handen en voeten te geven binnen mijn eigen instelling en instrumenten uit te wisselen met andere instellingen.’

De komende maanden besteedt het programma – naast de uitvoering van de pilot – vooral aandacht aan de borging van kennis en ervaringen in de branche. Het online kennisplatform www.overstag.nu waar deze kennis beschikbaar is, maakt hier onderdeel van uit. Daarnaast denken de deelnemende instellingen samen met de StAG na over hoe duurzame inzetbaarheid een duurzame plek kan krijgen op de ontwikkelagenda.

Informatie over de auteur

Drs. Marloes van der Werf CMC is programmamanager van het programma Overstag Duurzame inzetbaarheid in de gehandicaptenzorg en is werkzaam bij HR training- en adviesbureau Qidos.

Het programma Overstag wordt mede mogelijk gemaakt door financiering vanuit het Europees Sociaal Fonds.