

Samen aan de slag met duurzame inzetbaarheid



Een vitale zorgsector vraagt om vitale medewerkers en organisaties. Via diverse projecten stimuleert de StAZ ziekenhuizen en medewerkers om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

Werken aan duurzame inzetbaarheid vraagt inzet en kost tijd. Maar belangrijker: het levert ook energie en tijd op. De projecten voor duurzame inzetbaarheid bevorderen dat iedere zorgmedewerker:

- werk en privé in balans kan brengen;
- zich gewaardeerd en gesteund voelt;
- perspectief heeft op ontwikkeling en groei.

Alle activiteiten worden kosteloos aangeboden omdat de StAZ dit financiert met behulp van de MDIEU-subsidie van het ministerie van SZW.

Praktische hulp bij knelpunten

Alle projecten zijn gebaseerd op drie knelpunten in de sector:

- Zware werkomstandigheden die leiden tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of vroegtijdige uitval
- Beperkte autonomie en regelmogelijkheden van medewerkers
- Verstoorde werk-privébalans

Via de projecten biedt de StAZ ziekenhuizen en medewerkers praktische hulp bij deze knelpunten. Het gaat om meer regie, ruimte en kansen voor medewerkers. En om te leren van elkaar.

In de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) maken werkgevers- en werknemersorganisaties in de ziekenhuisbranche zich samen sterk voor een aantrekkelijke arbeidsmarkt in de in ziekenhuizen, revalidatiecentra en categorale instellingen.

De StAZ zet actuele thema's uit de arbeidsmarkt op de kaart en streeft naar een aantrekkelijke ziekenhuisbranche met medewerkers en organisaties die fit zijn voor de arbeidsmarkt.

Meer informatie vind je op www.staz.nl.



StAZ
Stichting
Arbeidsmarkt
Ziekenhuizen

AAN DE SLAG MET
**DUURZAME
INZETBAARHEID**

Aan de slag binnen zes thema's

1 Generatiebeleid

De StAZ organiseert voor medewerkers in verschillende fases van hun carrière passende activiteiten, zoals loopbaancoaching en persoonlijk financieel advies. Medewerkers die overwegen om gebruik te maken van een generatieregeling of de regeling Zware beroepen kunnen gebruikmaken van rekentools voor inzicht in de financiële gevolgen. Voor HR-professionals zijn er workshops om te ondersteunen bij het ontwikkelen van generatiebeleid.



2 Regie op het rooster

Goede personeelsplanning en roosters dragen bij aan meer plezier in het werk, minder werkdruk en meer duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Masterclasses en workshops voor dedicated planners, een serious game om inzicht te krijgen in het roosterproces binnen de afdeling en het uitwisselen van ervaringen op het gebied van integraal capaciteitsmanagement helpen om de personeelsplanning en het roosterproces binnen het ziekenhuis te verbeteren.

Op 21 april is een serie van 13 masterclasses en workshops gestart voor dedicated planners waarbij alle aspecten van het plannen en roosteren zullen worden behandeld. De masterclasses en workshops worden georganiseerd in samenwerking met de Hogeschool Arnhem Nijmegen.



3 Strategische personeelsontwikkeling

Hoe kun je als zorgprofessional anticiperen op ontwikkelingen die in de nabije toekomst gaan plaatsvinden? Hoe ziet het werk van de toekomst eruit? Wat betekent dit voor het werk in ziekenhuizen? Wat kan je hierbij betekenen vanuit je functie als HR-professional? Wat hebben zorgprofessionals nodig om goed in te kunnen spelen op veranderingen in de zorgvraag en het zorgaanbod?



4 Dialoog over duurzame inzetbaarheid

Leidinggevend en (HR-)medewerkers kunnen deelnemen aan activiteiten om een goed gesprek over duurzame inzetbaarheid te (leren) voeren. Dat doen we door middel van gespreksessies en dialoogtrainingen. Daarnaast kunnen medewerkers gebruikmaken van individuele coaching om hun veerkracht te vergroten en de eigen regie te versterken. Er is ook een driedaagse training intervisiebegeleiding beschikbaar om intervisie in de organisatie op te zetten of te verbeteren. Alle ervaringen en hulpmiddelen met betrekking tot de dialoog over duurzame inzetbaarheid worden uiteindelijk gebundeld in een interactieve handreiking.



5 Werk-privébalans

Een verstoorde werk-privébalans kan een bron van werkdruk zijn voor medewerkers. Zo heeft één op de drie zorgmedewerkers mantelzorgtaken. Binnen dit thema gaan teams in gesprek over de werk-privébalans om antwoord te vinden op de volgende vragen: welke zaken beïnvloeden de werk-privébalans van medewerkers? Hoe voer je als team een dialoog over die werk-privébalans? En wat zijn mogelijke oplossingen? Daarnaast organiseert de StAZ kennisuitwisseling tussen ziekenhuizen waarbij we medewerkers handvatten willen bieden om hun werk-privébalans te versterken.

Wil jouw organisatie meedoen? Of heb je nog vragen? Neem contact op met projectleider Floris de Jong via f.dejong@caop.nl.



6 Bewustwording duurzame inzetbaarheid

Samen met organisaties en medewerkers ontdekken we hoe er tijdens het drukke dagelijkse werk voldoende ruimte en aandacht kan zijn voor medewerkers om te werken aan hun inzetbaarheid. Je gaat proefondervindelijk onderzoeken hoe bewustwording over duurzame inzetbaarheid vergroot kan worden en welke interventies daarvoor geschikt zijn voor jou en je team.



Meer weten over de projecten en activiteiten binnen de zes thema's? Scan de qr-code voor meer informatie. En meld je ook aan voor de nieuwsbrief.



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid