

MEDEWERKERSGERICHTE ORGANISATIE

DE OMSLAG NAAR EEN PREVENTIEF MEDEWERKERSBELEID

Bij TSN staan onze medewerkers op één. Zij maken het verschil en zijn onze trots. Onze HR-afdeling is eerder dit jaar verder gegaan onder de naam, afdeling Medewerker, Vitaliteit & Ontwikkeling. En we zetten meer stappen; onlangs maakten we de omslag naar preventief werken op het gebied van het welzijn van onze medewerkers. HR-adviseurs Jan Punter en Niek Schipper vertellen over de recente ontwikkelingen.

Jan is twee jaar geleden begonnen als HR-adviseur voor de ondersteunende diensten en de wijkverpleging. Hij licht de nieuwe aanpak toe: “We hebben de afgelopen periode op HR-gebied een omslag gemaakt naar een meer preventieve manier van werken. Onderdeel hiervan is onze nieuwe gedragsmatige visie op verzuim: ziek zijn overkomt je, verzuim maak je bespreekbaar. Dit hebben we de afgelopen periode op verschillende manieren breed uitgedragen naar onze medewerkers.”

Omslag naar preventief werken

De nieuwe gedragsmatige visie op verzuim sluit aan op de nieuwe meerjarenstrategie van TSN. Niek is inmiddels al bijna twee jaar HR-adviseur voor de woonzorglocaties en vult aan: “Alle medewerkers hebben de training ‘verbindend verzuim’ aangeboden gekregen. Hier is de nieuwe gedragsmatige visie uitgebreid toegelicht. Voor degenen die niet deel konden

nemen staan inhaalsessies gepland. Deze training is nu ook onderdeel van de introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.”

Niek: “In de sessies staat de werk/privé balans centraal: hoe houd je jezelf nou goed op de been? Met als belangrijk thema de welbekende ‘werkjas’: past het werk nog wel bij de medewerker? Het antwoord hierop kan ook nee zijn. In dat geval bieden we ondersteuning aan de medewerkers om na te denken over andere mogelijkheden binnen of buiten de organisatie.”

Werkjas

Jan vertelt: “Een ander initiatief dat aansluit bij de ‘werkjas’ zijn de ‘perspectief op werk sessies.’ Deze sessies zijn gericht op medewerkers die voor langere tijd niet inzetbaar zijn in hun huidige functie, zonder duidelijke hersteldatum. We gaan in gesprek met de medewerker; past de functie nog wel bij hem of haar? Samen

bespreken we de wensen en mogelijkheden.” Niek gaat verder: “Dit heeft al een aantal successen opgeleverd. De tweede sessie staat gepland in het najaar.”

Daarnaast kunnen ook financiële zorgen van invloed zijn op het welzijn van de medewerkers. Jan: “Collega’s die vastlopen op financieel gebied kunnen gebruik maken van het platform ‘Grip op geld.’ Hier kunnen ze trainingen en workshops volgen over financiën. Dit platform is te vinden op ons intranet, NIEK. Ook dit is een belangrijk onderdeel van het preventieve beleid. Onzekerheid over je financiële situatie kan leiden tot mentale klachten of zelfs uitval.”

Re-integratieadviseur aangesteld

In april verwelkomden we Nanda Pouw als re-integratieadviseur binnen TSN. Jan vertelt: “Nanda is organisatiebreed op zoek gegaan naar alternatieve werkzaamheden voor medewerkers die tijdelijk niet in hun eigen functie kunnen werken. We zien dat het een hele positieve impact heeft op zowel de medewerkers als de organisatie. Zij blijven betrokken en doen heel nuttige dingen voor TSN, terwijl ze anders ziek thuis zitten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ondersteunende werkzaamheden op het hoofdkantoor. Medewerkers vinden het leuk om te doen.”



Jan gaat verder: “Er wordt ook een vitaliteitscommissie opgericht om medewerkers intensief te betrekken bij het thema Duurzame Inzetbaarheid, bijvoorbeeld het ontwikkelen van ideeën. Ook gaat ArboVooruit (onze arbodienst) preventief medische onderzoeken en opvolgende adviesgesprekken aanbieden voor medewerkers van 55 jaar en ouder.”

JIJ bent uniek

Niek: “Tot slot hebben we de afgelopen periode aandacht besteed aan een nieuwe vorm van de ‘Jij bent Uniek Samenwerkingsgesprekken’. We hebben een nieuwe gesprekscyclus ontwikkeld. Hierbij ligt het initiatief voor een gesprek met een leidinggevende of andere collega (in de wijk) bij de medewerker. Er kunnen verschillende aanleidingen zijn, zoals terugkeer na verzuim, ambities, werk/privé balans, opleiding en ontwikkeling. We willen iedere medewerker minimaal één keer per drie jaar een gesprek gunnen. Dit doen we zodat we met elkaar in gesprek blijven over belangrijke onderwerpen voor de medewerker. Het mooie is dat ze zelf kunnen bepalen waar ze het graag over willen hebben. Op die manier kunnen we eerder knelpunten signaleren.”

Goed werkgeverschap

Uit goed werkgeverschap willen we de medewerkers van TSN verschillende mogelijkheden bieden om zichzelf goed te kunnen ontplooiën en lekker in hun vel te zitten. Zowel fysiek als mentaal. Niek: “Vanaf 1 januari 2025 bieden we alle medewerkers een Zorghulp lidmaatschap aan. Dit platform biedt producten en diensten aan die medewerkers helpen om zo goed mogelijk voor henzelf, maar ook voor anderen te zorgen. Denk hierbij aan mantelzorg, zwangerschap en andere zorggerelateerde zaken.” Jan vult aan: “Uit onderzoek is gebleken dat 20% van de Nederlandse bevolking

te maken heeft met mentale klachten. Daarom kunnen medewerkers kosteloos gebruik maken van het FiveSteps platform, waar ze zonder tussenkomst van een leidinggevende hulp krijgen bij mentale klachten. Door je aan te melden krijg je toegang tot vele live workshops en trainingen, welke verzorgd worden door professionals. Ook bestaat de mogelijkheid om deze sessies terug te kijken. Ook dit platform is terug te vinden op ons intranet NIEK, door in de zoekbalk FiveSteps in te voeren. Met deze preventieve maatregelen willen we ondersteuning bieden aan de medewerkers.”

“Met deze nieuwe visie op verzuim en verschillende initiatieven hebben we de omslag gemaakt naar een meer preventief beleid. Op die manier willen we het werkplezier bij onze medewerkers vergroten en behouden. Zodat zij langer op een gezonde en plezierige manier hun werk blijven doen. We hebben iedereen hard nodig. Daarom blijven we continu investeren in onze medewerkers, om een aantrekkelijke werkgever te zijn waar iedereen met veel plezier tot aan zijn pensioen (of langer) werkt”, sluit Jan af. ●