

VITAAL AAN HET WERK

INVESTEREN IN MENTALE EN FYSIEKE GEZONDHEID



e medewerkers van TSN Zorg zetten zich dagelijks in om cliënten en bewoners de beste zorg te bieden.

Dat kunnen zij alleen wanneer ze zelf goed in hun vel zitten. Daarom zorgen wij niet alleen voor onze

cliënten, maar ook voor onze medewerkers. Vitaliteit is daarbij een belangrijk thema. HR-adviseur Jan Punter vertelt over wat TSN Zorg op dit thema aanbiedt voor haar medewerkers.

“We vinden het essentieel dat medewerkers energie en plezier uit hun werk halen. Dat is goed voor henzelf én voor de organisatie”, begint Jan. “Een belangrijk onderdeel hiervan is duurzame inzetbaarheid. Zo zorgen we ervoor dat medewerkers vitaal, gezond en gemotiveerd blijven tot aan hun pensioen en hopelijk zelfs daarna. Ter ondersteuning bieden we hiervoor verschillende mogelijkheden aan, waarvan een aantal ook zijn opgenomen in de nieuwe cao.”

In gesprek blijven

Hij gaat verder: “Er is onder andere vastgelegd dat medewerkers ruim voor hun pensioen - afgebakend tot 10 jaar voor de AOW-leeftijd - regelmatig in gesprek gaan over wat er nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven. In die gesprekken bespreken we bijvoorbeeld de taken, de fysieke en mentale belastbaarheid en de balans tussen werk en privé”, vertelt Jan. “Door dit structureel te doen, zorgen we ervoor dat medewerkers zich prettig voelen en met plezier naar hun werk gaan.”

Generatiebeleid TSN Zorg

De nieuwe cao biedt een generatiebeleid aan. Jan: “Hiermee maken we het voor collega's van 55 jaar en ouder mogelijk om minder uren te werken, met gedeeltelijk behoud van het salaris en honderd procent behoud van pensioenopbouw. Er zijn wel voorwaarden aan verbonden, dus niet iedere medewerker komt hiervoor in aanmerking. Daarnaast is de regeling voor vervroegd uittreden gewijzigd voor medewerkers met een zwaar beroep. Door deze mogelijkheden aan te bieden is het streven dat onze medewerkers gezonder en fitter de pensioengerechtigde leeftijd halen.”

Preventief medisch onderzoek

“Dit jaar hebben alle medewerkers vanaf 55 jaar de kans gekregen om deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek. Dit onderzoek brengt de gezondheid van onze medewerkers in kaart, zodat mogelijke gezondheidsrisico's tijdig gesignaleerd en beperkt kunnen worden. Op die manier voorkomen we verzuim,

bevorderen we de inzetbaarheid en bieden we een gezonde en veilige werkomgeving. Meer dan de helft van de aangeschreven medewerkers deed mee, daar zijn we heel erg blij mee.”

“Daarnaast zijn we blij om te mogen melden dat we de hele organisatie volgend jaar de gelegenheid geven om deel te nemen aan dit onderzoek. Zo krijgen zij zelf goed inzicht in hun gezondheid, en ontvangen wij als werkgever een aantal statistieken”, vertelt Jan. “De uitkomsten per leeftijdscategorie geven ons waardevolle aanknopingspunten voor een nog gericht beleid.”

FiveSteps en Zorghulp

Er zijn ook nog een aantal externe platformen waar medewerkers gebruik van kunnen maken. Jan: “Onze medewerkers kunnen via het FiveSteps platform kosteloos en zonder tussenkomst van een leidinggevende hulp krijgen bij mentale klachten. Door je aan te melden krijg je toegang tot vele live workshops en trainingen door professionals, welke later terug te kijken zijn. Daarnaast kunnen ze ook gebruik maken van het platform zorghulp. Dit online platform biedt verschillende soorten hulp. Van mentale ondersteuning tot advies bij mantelzorg maar helpt mensen ook bij het vinden van huiselijke ondersteuning of hulp in de tuin.”



JAN

Geldfit

Voor financiële vragen of zorgen kunnen medewerkers telefonisch anoniem terecht bij Geldfit. Dit platform heeft ook een speciale website waar medewerkers informatie over bepaalde financiële onderwerpen kunnen vinden. Je kunt met specialisten van Geldfit bellen, maar er kan ook heel laagdrempelig en eenvoudig gechat of geappt worden. Financiële zorgen kunnen leiden tot stress en uitval, en dit willen we zoveel mogelijk voorkomen. Voor meer informatie over al deze mogelijkheden kunnen medewerkers terecht bij hun leidinggevende, HR of op ons intranet NIEK. Met deze preventieve maatregelen

willen we ondersteuning bieden aan de medewerkers en op die manier zoveel mogelijk verzuim voorkomen. We ontvangen veel goede reacties van medewerkers die al gebruikmaken van deze diensten.”

Klankbordgroep

Begin dit jaar heeft TSN Zorg een klankbordgroep opgericht. Jan legt uit: “We hebben zes medewerkers uit verschillende functies en leeftijdsgroepen gevraagd om mee te denken over ons vitaliteits- en duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Eens in de drie maanden komen we samen om ideeën uit te wisselen en te bespreken. Dat zorgt ervoor dat ons beleid

niet alleen vóór, maar vooral mét onze medewerkers wordt gemaakt. Zo creëren we een werkomgeving waarin iedereen zich gehoord en gesteund voelt”, sluit Jan af. ●

“WE VINDEN HET
ESSENTIEEL DAT
MEDEWERKERS
ENERGIE EN
PLEZIER UIT HUN
WERK HALEN”