

DUURZAAM INZETBAAR DOOR AANDACHT VOOR LICHAAM EN GEEST



afdeling HR heeft per 1 januari 2024 een nieuwe naam gekregen: Medewerker, Vitaliteit & Ontwikkeling.

De afdeling is vergroot en versterkt met meerdere nieuwe disciplines en gaat zich nog meer focussen op

het gebied van duurzame inzetbaarheid, werving, selectie en behoud van medewerkers, personeelsadministratie, een gezonde en veilige werkplek en ontwikkeling van medewerkers.

Ilse is manager van de afdeling en werkt nu ruim een jaar bij ons. Zij licht de nieuwe naam van de afdeling nog wat verder toe: “We willen nog beter aansluiten bij de medewerkersreis, een project dat Chantal grotendeels heeft opgezet, samen met collega's van andere disciplines binnen TSN. De medewerker zetten we hiermee nog duidelijker centraal.” Chantal is nu ruim 3 jaar werkzaam bij TSN Zorg als HR-adviseur, waarbij ze zich naast het project Medewerkersreis ook bezighoudt met de thema's: startperiode van medewerkers, het medewerkerstevredenheidsonderzoek en het buddyproject, waarbij nieuwe medewerkers gekoppeld worden aan een collega uit het team tijdens de inwerkperiode. Ook ondersteunt ze de teamleiders in de wijk bij diverse HR-vraagstukken.

De medewerkersreis

Eind 2022 is de medewerkersreis in kaart gebracht. Deze laat zien wat een medewerker meemaakt tijdens het werkzame leven bij TSN. Dit begint

al bij de oriëntatie van mensen, als ze nog niet weten dat TSN bestaat proberen we hen al bekend te maken met onze organisatie, de nieuwe arbeidsmarktcampagne werkt op die manier. Daarna, vanaf de sollicitatie, start de rechtstreekse kennismaking, en het eindigt bij het einde van het dienstverband. In deze periode is een aantal belangrijke momenten vastgelegd waar TSN extra aandacht aan wil besteden. Chantal vertelt over de totstandkoming van deze momenten: “We hebben een aantal medewerkers geïnterviewd over het werken bij TSN. We hebben hiervoor een zo breed mogelijke doelgroep geïnterviewd, zodat de inhoud van de medewerkersreis past bij al onze collega's. We hebben op basis van de interviews deze belangrijke momenten bepaald. Voorbeelden van deze momenten zijn het krijgen van een vast contract, een functiewijziging en als iemand net bij TSN komt werken. De inwerkperiode moet goed zijn en kan bepalend zijn of een collega bij ons wil blijven of niet. Door deze waardevolle input hebben

we een aantal acties ondernomen om de medewerkersreis zo prettig mogelijk te laten zijn. Zo wordt nu in de eerste periode dat je in dienst bent, gelijk een gesprek gepland met de leidinggevende, en krijgen collega's een buddy die de medewerker in de eerste periode intensief begeleidt. De buddy is het eerste aanspreekpunt voor de nieuwe collega en legt praktische zaken uit over bijvoorbeeld de gang van zaken tijdens werkoverleggen.”

Duurzaam inzetbaar zijn

Duurzame inzetbaarheid gaat onder andere over keuzes maken op lange termijn voor je eigen lijf, om gezond te werken en overbelasting te voorkomen. Ergonomisch werken is daarin een belangrijk aspect. Chantal licht toe: “We hebben daarom een aantal ergocoaches die onze medewerkers én cliënten hierbij kunnen ondersteunen. In de inwerkperiode gaat een nieuwe collega daarom nu ook met een ergocoach op pad, zodat vanaf het begin al gekeken kan worden of er bijvoorbeeld hulpmiddelen nodig zijn om de collega het werk veilig uit te kunnen laten voeren.”

“Psychische belasting is hierin ook een belangrijk onderwerp. Cliënten hebben steeds ingewikkeldere zorgvragen. Dit betekent dat zij verbaal soms behoorlijk sterk zijn en onze collega's soms flink wat te verduren krijgen. Daarnaast is in onze woon-



zorglocaties het verblijf van bewoners steeds korter, omdat zij steeds later naar de locaties mogen verhuizen. Zij zien steeds ziekere mensen en maken veel overlijdens mee, soms in korte tijd. Daarin hebben we als TSN nog wel een aandachtspunt voor de komende jaren: 'Hoe kunnen we onze medewerkers hierin goed ondersteunen?' Ik geloof dat lichaam en geest onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, en dat je daarom juist ook in de emotionele belasting van dit werk goed moet kunnen ondersteunen.

Hoe we dat kunnen begeleiden is nog wel een flinke puzzel," benoemt Ilse als ontwikkelpunt voor TSN. "In dit kader doet een student van de master 'Werk en Zingeving' van de RUG nu een onderzoek op onze woon-zorglocatie De Ebbingepoort. We zijn benieuwd welke inzichten dit ons gaat opleveren."

Financieel fit

Financiële problemen kunnen er ook voor zorgen dat je minder prettig in je vel zit. Ilse: "Het zijn pittige tijden,

het leven wordt duurder. Vanuit TSN wordt er daarom vanuit 'Grip op geld' aandacht besteed aan financiële gezondheid: we bieden coaching en ondersteuning aan via een externe partij, zodat dit anoniem kan. Maar we bevelen het ook van harte aan om juist wél aan de bel te trekken bij jouw leidinggevende of bij de HR-adviseurs. Met hen kun je in gesprek over bijvoorbeeld de mogelijkheden rondom de uitbetaling van het salaris, tijdelijk meer uren werken of een contract-ophoking, maar zij kennen ook de

routes naar professionele hulp. Voor medewerkers staan de mogelijkheden benoemd op Niek, ons intranet. Anderen verwijzen we graag naar geldfit.nl om met behulp van hun aanbod meer grip te krijgen op geldzaken.”

Omgaan met verzuim

In het najaar van 2023 en in het eerste kwartaal van 2024 hebben alle medewerkers de bijeenkomsten ‘Verbindend Verzuim’ bijgewoond. Het doel van deze bijeenkomsten was het delen van de nieuwe visie op verzuim. Deze is geformuleerd, omdat bleek dat de begeleiding van medewerkers in verzuim beter kan en we meer met elkaar in gesprek moeten gaan over wat je nog wél kunt: de keuzes die je maakt om beter in balans te blijven. “Om hier vanuit de begeleiding ook bij aan te kunnen sluiten, zijn alle leidinggevendenden getraind én hebben we ons aangesloten bij een nieuwe arbodienst: Arbo Vooruit. Zo kunnen we gezamenlijk ervoor zorgen dat je sneller en fijner terugkeert op jouw werkplek,” vertelt Chantal. “Vanaf april starten we met speciale trainingen en ondersteuning voor mensen die onverhoopt langer in verzuim zitten. Met speciale aandacht hopen we hen inzicht en vertrouwen te geven om (eventueel in ander werk) weer de draad op te pakken.”

Vertrouwen en klachten

Chantal is naast HR-adviseur ook de interne klachtenfunctionaris. Zij vertelt wat dit inhoudt: “Als jij als medewerker in bijvoorbeeld een conflict terecht komt of te maken krijgt met ongewenst gedrag van andere medewerkers en je wilt hier liever niet met jouw leidinggevende over praten? Dan kun je contact met mij opnemen. We kijken dan samen of ondersteuning mogelijk is om dit intern op te lossen, of om een officiële klacht over de situatie in te dienen, waarna er stappen ondernomen worden. Heb

je zorgen of heb je te maken met een conflict? Neem dan vooral contact op! Dat scheelt stress. Lang doorlopen in dergelijke situaties kan soms letterlijk ziekmakend zijn. Weet dat we ondersteuning kunnen bieden. Ik doe dat overigens niet alleen, er is ook een externe vertrouwenspersoon die medewerkers kunnen benaderen. Al deze informatie is te vinden op Niek, het intranet.”

Pittig mensenwerk

“Er is flinke krapte op de arbeidsmarkt, dat merken we iedere dag. We moeten straks met minder mensen voor meer cliënten zorgen. Eén van de oplossingen voor dit probleem kan het competentiegericht werven en opleiden zijn. Dat betekent dat we voor sommige functies meer gaan kijken naar wat iemand kan in plaats van naar de opleiding die iemand gevolgd heeft. Dan kun je alvast bij ons aan het werk, terwijl je het vak van bijvoorbeeld verzorgende IG of verpleegkundige nog leert. Binnen Groningen is een samenwerkingsproject ‘Groninger Kracht’ waarin een pilot wordt gedaan met een drietal modules (wassen, steunkousen en eten) om mensen die nog geen startkwalificatie hebben toch binnen de zorg aan de slag te laten gaan. Dit vanuit omgekeerd denken. Nu geldt namelijk: ben je bevoegd, dan ben je inzetbaar. Vanuit het project Groninger Kracht hanteren we: ben je bekwaam, dan ben je inzetbaar.”

Onze collega’s hebben sowieso een fysieke en pittige baan. Daarom willen we meer het accent op gezondheid en welzijn van medewerkers leggen. Als je goed in je vel zit, kun je namelijk ook goed voor cliënten zorgen. We kijken daarom hoe we ervoor kunnen zorgen dat medewerkers de goede keuzes maken om hun werk zo gezond mogelijk tot aan het pensioen vol te houden. En dat is best een

“ER IS FLINKE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT, DAT MERKEN WE IEDERE DAG. WE MOETEN STRAKS MET MINDER MENSEN VOOR MEER CLIËNTEN ZORGEN.”

uitdaging in het vakgebied van TSN. Ik moet zelf ook tot mijn 70e werken, ik wil dat graag op een leuke manier volhouden, zowel fysiek als mentaal. Het werk moet leuk blijven, je moet er voldoening uit kunnen blijven halen. Zorg voor mensen blijft mensenwerk,” vertelt Ilse.

“Zo denken wij ook na over de toekomst van onze medewerkers: hoe kan TSN Zorg haar medewerkers zo goed mogelijk ondersteunen bij hun pittige beroep, waar ook nog eens veel eisen aan worden gesteld? Werkplezier en vitaliteit zijn daarin erg belangrijke begrippen. Dit betekent ook dat ik het van harte ondersteun dat we veel aandacht besteden aan de inzet van zorgtechnologie en andere handige hulpmiddelen, zodat je niet alleen de cliënt bij de zelfredzaamheid helpt, maar ook jezelf zoveel mogelijk fysiek spaart door écht gebruik te maken van die tillift of het steunkoushulpmiddel. Je moet namelijk zuinig zijn op jezelf!” ●