



**Visienota
Duurzame
Inzetbaarheid
VVT Haaglanden**



INLEIDING

Haagse handen ineen voor werken in de zorg.

VVT-zorgaanbieders, onderwijsinstellingen, CZ, ZorgZijn Werkt en gemeente Den Haag werken samen om de krapte van personeel in zorginstellingen in regio Haaglanden aan te pakken. Dit is nodig om kwaliteit van zorg op het gewenste niveau te houden en te versterken. Deze partijen hebben met dit doel een convenant ondertekend, waarbij focus ligt op instroom van nieuwe medewerkers, innovatie in de zorg voor ouderen en op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Deze visienota is bedoeld als ondersteuning aan de betrokken organisaties om Duurzame Inzetbaarheid handen en voeten te geven.

Duurzame Inzetbaarheid (DI)

DI is een breed begrip. Waar te beginnen? Het eerste uitgangspunt is het hanteren van een heldere definitie.

Wij houden de volgende definitie aan:

**IEDEREEN IN DE VVT
HAAGLANDEN VITAAL,
DESKUNDIG EN MET
PLEZIER AAN HET WERK.
NU EN IN DE TOEKOMST!**



MODEL DUURZAME INZETBAARHEID

DI is een echt containerbegrip. Hoe geef je hier vorm aan? Een duidelijk model geeft een kapstok om op een overzichtelijke wijze DI vorm te geven, in te voeren en te borgen. Geïnspireerd door het TNO Inzetbaarheidsmodel hebben we een VVT Haaglanden model ontwikkeld.

Het VVT Haaglanden DI model zorgt voor een integrale aanpak en geeft richting aan een herkenbare strategie voor duurzame inzetbaarheid met statische en wisselende interventies.



MISSIE/VISIE

Vanuit de eigen missie en visie kan iedere organisatie zelf bepalen waar de focus ligt op Duurzame Inzetbaarheid en de belangrijkste speerpunten benoemen om op te gaan sturen.



PIJLERS DUURZAME INZETBAARHEID

Vanuit de missie en visie van de organisatie stuurt een organisatie op vier thema's: met als doel het beste uit de medewerkers te halen:



Een zo goed mogelijke gezondheid wil zeggen fysiek, mentaal en emotioneel in balans. Gezonde leefstijl en een gezonde werkomgeving zijn de basis van gezondheid.



Beschikken over de juiste kennis en vaardigheden voor je baan, benutten van je talenten en inspelen op toekomstige eisen in werk zijn belangrijk om goed te presteren. Opleidingen, leren in de praktijk en ervaringen uitwisselen zijn manieren om nieuwe kennis op te doen.



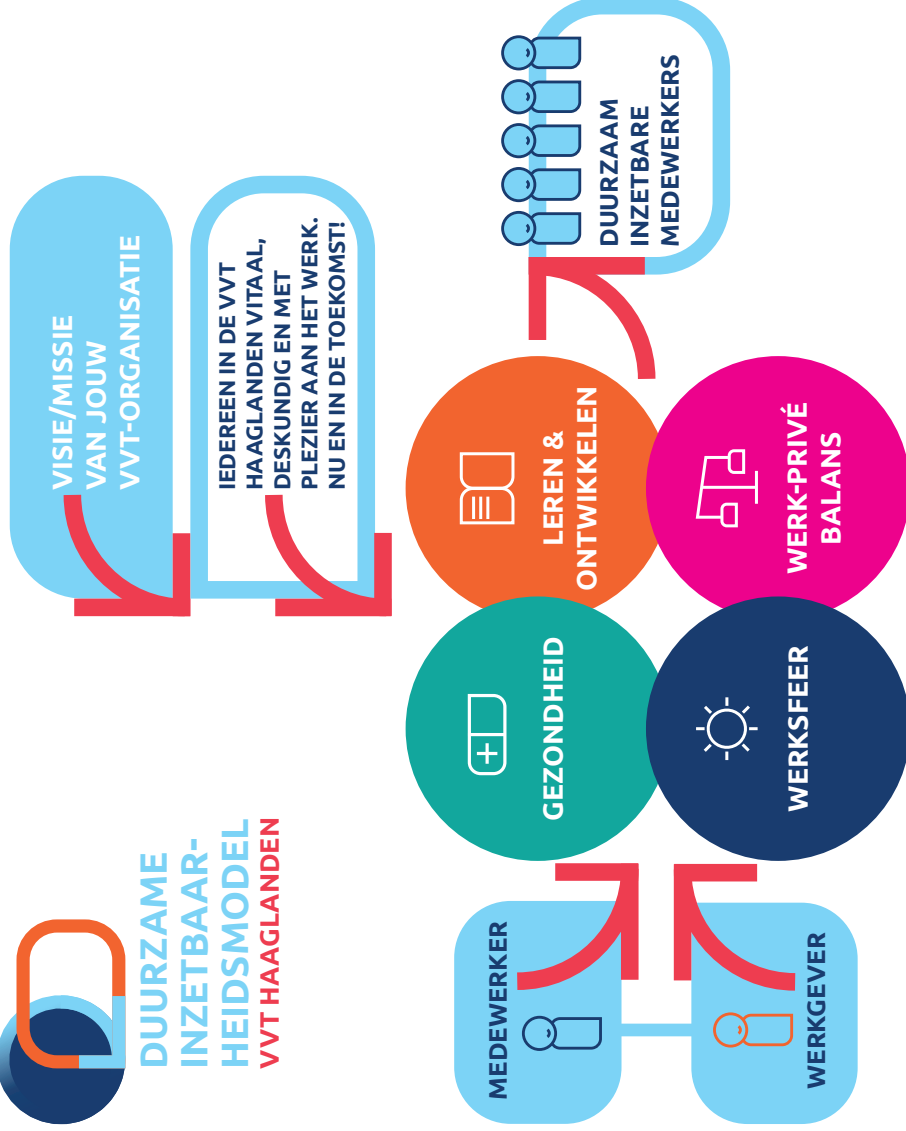
Plezier in je werk, een baan die je past en een organisatie waar je je thuis voelt zijn de basis voor een fijne werksfeer. Samen werken aan een cultuur waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en openstaan voor het geven en ontvangen van opbouwende feedback.



Werk, gedeelde taken thuis, mantelzorg, studie: het is belangrijk dat medewerker de juiste balans vindt en behoudt.



DUURZAME INZETBAAR- HEIDSMODEL VVT HAAGLANDEN



6

5.

De *medewerker* is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Iedere medewerker is uniek en bepaalt zelf hoe zij vormgeeft aan haar eigen DI.

De *organisatie* faciliteert en inspireert medewerkers te werken aan hun duurzame inzetbaarheid.

De dialoog tussen werkgever en medewerker staat centraal. *Beiden* zijn regelmatig in gesprek om te onderzoeken wat de medewerker nodig heeft om duurzaam inzetbaar te worden en te blijven. Wat gaat de medewerker doen? En waarmee kan de organisatie faciliteren?

7

6.

EIGEN DI MODEL OP MAAT IN 6 STAPPEN

Iedere organisatie kan het DI model VVT Haaglanden op maat maken door een zestal stappen te nemen:

1. Koppel de missie/visie van je eigen organisatie aan het model
2. Koppel waar mogelijk bestaande (ambitie)programma's
3. Inventariseer wat jouw organisatie al heeft op het gebied van DI
4. Categoriseer de instrumenten, activiteiten, programma's, etc. per pijler
5. Inventariseer wat er nog ontbreekt
6. Kies welke focus je aanbrengt en ga aan de slag.



UITGANGSPUNTEN VOOR IMPLEMENTATIE VAN DUURZAME INZETBAARHEID

Om tot een stevige, structurele aanpak te komen kunnen interventies getoetst worden op de volgende criteria:

- **Strategisch speerpunt:** Duurzame inzetbare medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie en daarmee onmisbaar
- **Gericht op inzetbaarheid:** We richten ons op interventies op de (raak)vlakken: gezondheid, leren & ontwikkelen, werk-privé balans en werksfeer.
- **Gefaseerd:** Duurzame Inzetbaarheid is veel omvattend en hangt samen met veel thema's. Leefstijlveranderingen en bewustwording over je eigen verbeterpunten kosten veel tijd. Het gaat immers om gedragsverandering.
- **Inclusiviteit:** Duurzame Inzetbaarheid is gericht op alle medewerkers, iedereen wordt in de gelegenheid gesteld mee te doen.
- **Maatwerk:** Doelgroepen en specifieke behoeften van individuele medewerkers staan centraal. Immers het is niet 'one size fits all'.

- **Eigen verantwoordelijkheid:** De medewerker heeft het eigenaarschap over zijn eigen inzetbaarheid en is daarmee zelf de regisseur. De organisatie ondersteunt, inspireert, stimuleert en faciliteert.
- **Wederkerigheid:** Een goede duurzame inzetbaarheid vraagt een inspanning van zowel werkgever als werknemer. De organisatie en de medewerker investeren.
- **Oplossingsgericht:** De aanpak is een positieve, creatieve uitdagende (continu aangepaste) aanpak, waaraan stap voor stap wordt gewerkt.
- **Consistentie:** We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen.
- **Meetbaar:** De acties die wij inzetten voor medewerkers maken we meetbaar en worden geëvalueerd volgens het plan, act, do, check principe.



TIPS VOOR PRAKTISCHE UITVOERING

1. Begin klein: zet kleine proeftuintjes op en deel de successen en de leerpunten met elkaar.
2. Betrek de OR
3. Zorg voor een goed communicatieplan



TEN SLOTTE

Bij een onderwerp als DI gaan de kosten voor de baten uit. Dit betekent dat je als organisatie bereid moet zijn om zowel op korte als lange termijn te investeren in tijd en geld. Dit commitment is een vereiste om lange termijn succes te garanderen.

WAT DOEN WIJ AL?

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a green arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a plus sign inside a square. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is an orange arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of an open book. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a pink arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a balance scale. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a dark blue arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a sun. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

GEZAMENLIJKE ACTIES

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a green arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a plus sign inside a square. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is an orange arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of an open book. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a pink arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a balance scale. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.

A rounded rectangular note card with a light blue border. In the top left corner, there is a dark blue arrow pointing up and to the right. In the top right corner, there is a small icon of a sun. The rest of the card is filled with horizontal lines for writing.



Oktober 2019 - Dit visiedocument is ontwikkeld door:

