

Loyaal

Informatiemagazine voor
werkgevers van overheid,
onderwijs en bouw

oktober 2018

LEES HET
DOSSIER
(PAG. 7)

ZO HOUD JE JE MEDEWERKERS IN BEWEGING

BOUWEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

'Onze medewerkers kunnen heel goed zorgen voor anderen, maar vergeten zichzelf wel eens'

Sylvia Boer, adviseur Werk en Gezondheid in het Reinier de Graaf Ziekenhuis,
pagina 7

Inhoud Loyaal oktober 2018

THEMA: Bouwen aan duurzame inzetbaarheid

- 03 Voorwoord** Complexe problematiek vraagt om maatwerk
- 04 Praktijk** 'Belangrijk om mensen te wijzen op later'
- 07 Dossier** Over personeelstekorten, uitval en creatieve oplossingen
- 11 Innovatie** Hoe de technologie helpt
- 12 SOML** 'Bewust meedenken over loopbaan leraar'
- 13 Column** Minder werk is niet automatisch minder druk
- 14 Kort Nieuws** Frisse start in het onderwijs, helderheid over de Wet Werk en Zekerheid, creatieve sportievelingen op het strand en kom naar het congres Healthcare @work

Loyaal is een uitgave van Loyalis voor relaties bij werkgevers en vakbonden bij overheid, onderwijs en bouw. Loyaal verschijnt drie keer per jaar.

Vragen of opmerkingen? Mail of schrijf de redactie: relatiebeheer@loyalis.nl of Loyaal, Postbus 4818, 6401 JL Heerlen

Redactie: Loyalis Marketing en Communicatie, Mieke van Poll, Michelle Witvoet **Concept & realisatie:** Scripta **Tekst:** Michiel Elands, Janneke Jager, Gerhard Sluiter, Natasja Verheij **Artdirector:** Harmen Heida **Fotografie:** Jaap van den Beukel, Fred Berg, Yvonne Brandwijk, Margo Vlamings (cover), Martin Waalboer

Voorwoord

Uw werknemers, onze zorg

We doen allemaal ons best om het ziekteverzuim zover mogelijk terug te dringen en onze medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Als lid van de Raad van Toezicht van een ziekenhuis maak ik de inspanningen die de zorgsector op deze vlakken levert van dichtbij mee. Een sector waar de complexiteit op de werkvloer groot is. De werkdruk is hoog, de administratieve lasten zijn groot, het personeelstekort groeit en de pensioenleeftijd stijgt. Het leidt tot werknemers bij wie de (werk)druk hoog kan oplopen. Het geeft extra dynamiek: de mensen die zorg verlenen, hebben zelf zorg nodig.

Oplossingen op maat

Al sinds onze oprichting zijn we als Loyalis steun en toeverlaat van de universitair medische centra. De afgelopen jaren hebben we ook andere ziekenhuizen en zorginstellingen als onze klanten mogen verwelkomen. We hebben goed gekeken naar de problematiek op de werkvloer en spelen daarop in met onze diensten. En dat doen we uiteraard niet alleen voor de zorgsector. Ook bouw, onderwijs en overheid hebben onze speciale aandacht, want de problematiek mag dan vaak sectoroverstijgend zijn, de oplossingen zijn dat niet altijd.

Zo hebben politiemedewerkers vaak te maken met wisselende diensten, een hoog werktempo en reorganisaties. Niet zo vreemd dus dat het ziekteverzuim bij de Politie nog steeds toeneemt en hoger is dan het landelijk gemiddelde. Daarom hebben we voor deze groep binnen onze arbeidsonge-

schiktheidsverzekering een aanvullende dekking bij ziekteverzuim vanaf het 2e ziektejaar opgenomen. Of neem medici. Voor hen kan een kleine blijvende blessure al einde oefening betekenen. Daarom hebben we speciaal voor hen een beroepsarbeidsongeschiktheidsverzekering in het leven geroepen, waarmee ze het risico op een veel lager inkomen afdekken. Zo maken we per sector de koppeling van hetzelfde probleem naar verschillende oplossingen.

“

Wij kijken
per sector
naar de beste
oplossing”

Onze drijfveer

Via Loyalis Kennis en Consult begeleiden we bovendien werkgevers in de verschillende sectoren in het toepassen van wet- en regelgeving, geven we trainingen voor meer werkplezier en ondersteunen we arbodiensten. Daarbij leggen we als verzekeraar steeds meer de nadruk op vitaliteit. Want we hebben één duidelijke drijfveer: gezonde werknemers.

Peter van Wageningen
Directievoorzitter



“

In de zorg wordt over het algemeen niet ver vooruit gekeken. Die patiënt ligt nú in dat bed”



Sint Jans Gasthuis Weert maakt werk van duurzame inzetbaarheid

'HET IS GOED OM JE MEDEWERKERS ACTIEF TE WIJZEN OP LATER'

'We willen dat onze medewerkers fris en fruitig hun AOW halen', vertelt Cor Lambregts, hoofd P&O van het Sint Jans Gasthuis. Het Weertse ziekenhuis komt daarom met een programma voor duurzame inzetbaarheid om medewerkers zo lang mogelijk fit en gelukkig aan het werk te houden.

Het risico om zelf uit te vallen omdat je altijd met hart en ziel voor anderen zorgt, is groot. Bijvoorbeeld door ernstige rugklachten of doordat de werkdruk te groot wordt. Dat kan leiden tot langdurige ziekte, en uiteindelijk zelfs tot arbeidsongeschiktheid. Duurzame inzetbaarheid staat daarom sinds 2015 prominent op de agenda van het Sint Jans Gasthuis, een algemeen ziekenhuis met zo'n duizend medewerkers. Speciaal om duurzame inzetbaarheid bij die medewerkers onder de aandacht te brengen is een stuur-werkgroep in het leven geroepen, met onder meer leidinggevendenden, de bedrijfsarts en P&O.

Fris en fruitig je AOW halen

'Duurzame inzetbaarheid is natuurlijk een enorm ruim en vaag begrip. Kort gezegd streven we ernaar dat medewerkers fris en fruitig hun AOW halen', zegt Cor Lambregts, hoofd P&O van

het Sint Jans Gasthuis. 'Maar wat daarvoor nodig is, is heel erg persoonlijk. Iedereen moet langer doorwerken, of je nu als twintiger net binnenkomt, of al veertig jaar in dienst bent. Het is dus een uitdaging dat iedere medewerker grip krijgt op zijn individuele aandachtspunten. In de zorg wordt over het algemeen niet ver vooruit gekeken. Die patiënt ligt nú in dat bed, die moet dus nu verzorgd worden. Goed dus om medewerkers actief te wijzen op later.'

Van beide kanten

Die duurzame inzetbaarheid kent dus nogal wat uitdagingen. Lambregts benadrukt de wederkerigheid ervan. 'Wij bieden medewerkers allerlei diensten en mogelijkheden aan. Zoals een arbo-deskundige en ergonoom die medewerkers op de werkvloer trainen in bijvoorbeeld goed tillen en het correct gebruiken van aanwezige hulpmiddelen. Ook bieden we trainingen en





Uitval heeft
vaak meer
impact dan
gedacht”

opleidingen om mensen in beweging te krijgen. Onlangs organiseerden we drie inspiratiedagen met verschillende masterclasses en informatie over sport en voeding. Wij geven de structuur en de randvoorwaarden, maar de medewerker moet er natuurlijk wel zelf mee aan de slag gaan.’

Het Sint Jans Gasthuis gaat zich nu ook meer richten op de vraag-kant, dus kijken welke behoeftes er nog leven bij medewerkers wat betreft duurzame inzetbaarheid en hoe daarmee om te gaan. ‘Dat is een complex vraagstuk waarvoor we nu een projectplan ontwikkelen. Zo weten we zeker dat we onze medewerkers straks een gedegen toekomst bieden waarin ze zo lang mogelijk gezond, fit en gemotiveerd kunnen blijven werken.’

Financiële toekomst

Maar hoe goed je ook let op het gezond en tevreden houden van je mede-

werkers, je hebt nooit alles in de hand. Daarom past in het programma voor duurzame inzetbaarheid ook een aanbod van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV). Het ziekenhuis ging in gesprek met Loyalis, en er was een duidelijke klik om met elkaar verder te gaan. ‘Nu is het zaak om deze onder de aandacht te brengen bij de medewerkers, hen te laten inzien hoe belangrijk het is om hun financiële toekomst zeker te stellen. Want langdurige uitval door ziekte heeft vaak meer impact dan gedacht. Ook op het inkomen. Vaak zien medewerkers niet wat de gevolgen zijn van langdurige arbeidsongeschiktheid, of denken ze dat dat hen nooit zal over-

komen. Vanuit goed werkgeverschap vinden wij die financiële achtervang juist heel belangrijk.’

Gedegen toekomst

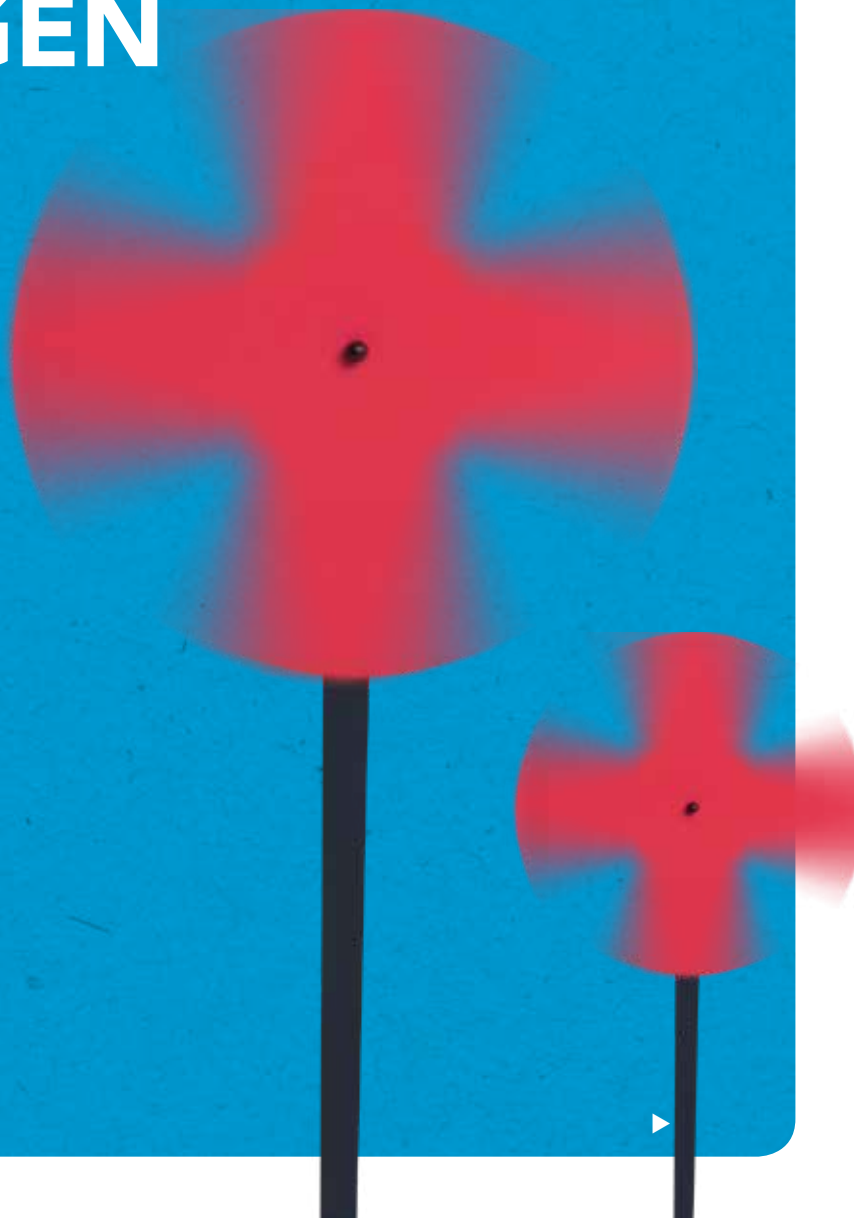
Lambregts vertelt dat het Sint Jans Gasthuis medewerkers op verschillende manieren informeert, en met succes. Om te beginnen collectief, via intranet en met flyers. ‘Daarnaast hebben we samen met Loyalis enkele bijeenkomsten georganiseerd, waar mensen meer toelichting kregen en hun vragen konden stellen. We kenden een langzame start, het leefde eerst niet zo onder onze medewerkers. Maar hoe meer aandacht we eraan besteden, hoe meer mensen erover gaan praten en overtuigd raken van het belang van een goede AOV.’

Inmiddels heeft ongeveer de helft van de ongeveer duizend medewerkers ingetekend voor de verzekering. En dat aantal stijgt nog steeds.

‘Hoe komen we aan personeel?’

PERSONEELSTEKORTEN EN UITVAL EN CREATIEVE OPLOSSINGEN

Steeds meer sectoren kampen met tekorten. Er is een gebrek aan gekwalificeerd personeel, we hebben te maken met een flinke vergrijzing, te weinig instroom van jonge mensen en uitval van mensen door onder andere werkdruk. Soms is er zelfs sprake van weggopen van goede krachten.



Onderwijs, zorg, bouw, politie ... dat zijn wel de sectoren waar de grootste personeelstekorten zijn en waar relatief veel uitval is onder het zittende personeel. Gek genoeg had de overheid deze tekorten van veraf kunnen zien aankomen. Zeker in het onderwijs en de zorg, omdat daar de conjunctuur niet bepalend is voor de hoeveelheid werk die gedaan moet worden. Maar de overheid heeft juist in de jaren van recessie enorm bezuinigd op onder andere onderwijs en de zorg.

Hoe staan we ervoor en wat doen organisaties om hun personeel vitaal en tevreden te houden? Een schets van de verschillende sectoren, ervaringsdeskundigen aan het woord en wat best practices en innovatieve gedachten.

Voor de klas

Op school worden kinderen steeds vaker naar huis gestuurd omdat een leerkracht ziek is en er geen vervanging is. Of er staat iemand voor de klas die niet over de juiste bevoegdheid beschikt. Basisscholen voorzien enorme tekorten of kampen daar nu al mee. Bijzondere scholen met een 'makkelijke' leerlingenpopulatie zijn doorgaans nog wel in staat om vacatures op tijd op te vullen. Voor scholen in bijvoorbeeld achterstandswijken is het een heel ander verhaal. Kleinere klassen

“

Bij een griepgolf komt het voor dat we leerlingen naar huis moeten sturen er geen docenten meer zijn die kunnen vervangen”

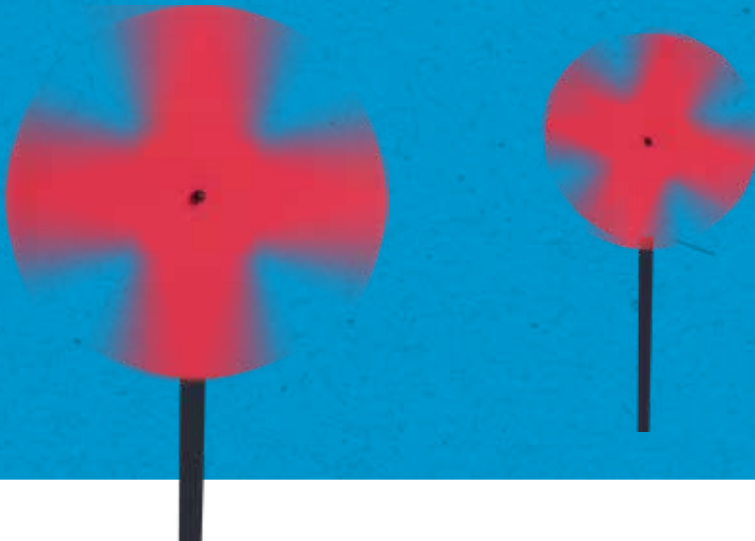
docent middelbaar onderwijs

en betere salarissen zouden het vak aantrekkelijker kunnen maken. Waardoor meer jongeren kiezen voor de pabo en zij-instromers voor een switch naar het onderwijs.

Ook middelbare scholen voelen de krapte. Zeker voor vakken als wis- en natuurkunde. Een docent, werkzaam op een school in Midden-Nederland, ziet ook dat het steeds moeilijker wordt om vervanging te vinden. 'Tekorten worden opgevuld door bijvoorbeeld stagiairs. Dit is echter vaak een kortetermijnoplossing. Daarnaast moet er voldoende begeleiding beschikbaar zijn om goed onderwijs te kunnen blijven geven. Verder is er best veel uitval door ziekte en overbelasting. Als het even kan vangen wij leerlingen op bij uitval van lessen. Maar hieraan zit ook een grens: bij een griepgolf komt het voor dat we leerlingen naar huis moeten sturen er geen docenten meer zijn

die kunnen vervangen.' Aandacht voor vitaliteit van docenten kan helpen het langer vol te houden. De docent noemt als voorbeelden het aanbieden van een jaarlijkse griepvaccinatie of kortingsacties bij sportscholen en een fietsenplan. 'Maar het blijft iets dat je zelf moet doen.' Het meten van de tevredenheid onder het personeel is ook een goede manier om inzicht te krijgen in knelpunten. 'Een goede werksfeer is een belangrijke voorwaarde om dit vak tot je pensioen vol te houden.'

Overigens is het wel zo dat de tekorten regio gebonden zijn. Wie als docent in de randstad aan de slag wil, heeft de banen bij wijze van spreken voor het uitkiezen. In provincies die te maken hebben met leegloop is het een ander verhaal. Stichting Onderwijs Midden-Limburg kwam begin dit jaar met een creatieve oplossing: de lease docent. Docenten van de eigen scholen blijven in dienst van hun school maar worden tijdelijk uitgeleend aan een school met een tekort. En de docenten zelf kunnen ervaren hoe het is om in bijvoorbeeld een stad als Utrecht les te geven. Aan het eind van de zomer bleek echter dat het niet is gekomen tot 'leasecontracten'. Paul Slegers van SOML zegt in Trouw hierover: 'We moeten nog wel wat veranderen in de cultuur van het onderwijs willen we elkaar goed ondersteunen.' Toch geeft hij de hoop



niet op: 'We moeten toch kijken hoe we er volgend jaar iets meer beweging in kunnen krijgen.'

De bouw

Tijdens de crisis verdwenen 75.000 banen in de bouw. Nu de economie op volle toeren draait, dient het volgende probleem zich aan: een schreeuwend personeelstekort. Er is veel meer werk dan de bedrijven aankunnen. Daar komt bij dat de energietransitie en het verbod op asbest in daken voor extra werk zorgt en om specifieke capaciteiten vraagt. Een zoektocht naar nieuw bouw personeel is broodnodig en in volle gang.

Tijdens de recessie vielen de hardste klappen bij de schoolverlaters. Zij kwamen maar moeilijk aan werk in de bouwsector. Bedrijven hadden geen werk, dus het aantal stages en beroepsbegeleide leerwegen liep terug. Schoolverlaters zagen dat en kozen steeds vaker niet voor bouwopleidingen. Gevolg: nauwelijks nieuwe instroom. In 2018 en 2019 zal de instroom onvoldoende zijn om het personeelstekort op te vullen. Sterker: de verwachting is dat de tekorten nog iets zullen oplopen.

Toch lijkt er een kentering te komen. Een rondgang van weekblad Cobouw langs bol- en bbl- opleidingsbedrijven eind 2017 liet zien dat de animo onder jongeren groeit. Bij Bouwmensen, met dertig vestigingen door het hele land veruit de grootste binnen de sector, steeg de instroom dit nieuwe schooljaar met zo'n 20 procent ten opzichte van 2016-2017. Dat geeft hoop.

Op de korte termijn lossen werkgevers de tekorten op door het zittende personeel te vragen meer uren te maken. Voor de

lange termijn ziet de sector verschillende oplossingen. Bijvoorbeeld door vrouwen aan te trekken. Door nieuwe technologische ontwikkelingen is de bouw minder afhankelijk van spierkracht. Technisch design wordt belangrijker. Door het tekort aan geschoold technisch personeel zal de vraag naar vrouwelijk talent toenemen. Hoopgevend is dat iets meer meisjes op havo, vwo en mbo kiezen voor een technische richting.

Ook wordt er personeel geworven in landen als Polen, Bulgarije en Roemenië. Met de Brexit zullen veel Polen elders in West-Europa goedbetaald werk zoeken. Ook ontstaan er steeds meer initiatieven om werknemers en werkzoekenden uit andere sectoren om te scholen voor de bouw.

Handen aan het bed

In de zorg is het personeelstekort al jaren een hot item. Politici roepen graag dat ze 'meer handen aan het bed' willen. Inmiddels is de werkdruk voor veel werknemers in de zorg zo hoog dat mensen meer risico lopen op uitval.

Iedereen weet dat de zorgkosten de afgelopen decennia enorm zijn gestegen.

Ouderen hebben door de bank genomen meer zorg nodig dan jongeren. Daarnaast hebben nieuwe behandelingen en technologie ons een hogere levensverwachting gebracht, maar leggen ook een steeds groter beslag op de zorguitgaven. Tegelijkertijd is gespecialiseerd personeel voor de zorg schaars.

Onder dat gesternte doen zorginstellingen wat ze kunnen om meer met minder te doen. Met voor de patiënt soms heel merkbare veranderingen. Dat betekent soms dat bepaalde zorg niet meer overal wordt verleend. Treant Zorggroep besloot bijvoorbeeld dit voorjaar de afdelingen klinische verloskunde en kindergeneeskunde in Stadskanaal en Hoogeveen te sluiten, doordat er niet voldoende artsen zijn om de kwaliteit te garanderen. Dat dergelijke beslissingen stuiten op maatschappelijke weerstand en zelfs kunnen leiden tot Kamervragen, zal niet verbazen. Maar vanuit het oogpunt van de zorginstantie zelf is de beslissing goed te begrijpen: de zorg moet niet alleen bereikbaar blijven, maar ook kwalitatief goed en betaalbaar.

Demografische veranderingen, kostenbesparingen, welvaartsziektes, technologische ontwikkelingen en de verschuiving

“
Alle zorginstellingen hebben te maken met personeelstekort, hoge werkdruk en fysieke en mentale belasting, dat is de realiteit waarmee we leven”

Sylvia Boer, Reinier de Graaf Ziekenhuis



van curatieve zorg naar meer preventieve zorg stellen nieuwe eisen aan medisch personeel. Veranderingen in het werk gaan steeds sneller, zijn complex en divers. Daarnaast kunnen we stellen dat de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en de zorgsector in het bijzonder te maken heeft met sterke vergrijzing en ontgroening. Het goede nieuws is, dat er steeds meer nieuwe functies ontstaan waarvoor niet per se een achtergrond in de zorg nodig is. Dat betekent dat zorginstellingen ook in andere vijvers kunnen vissen voor hun vacatures. Het slechte nieuws is dat zorginstellingen ook nog veel specialistisch opgeleide verpleegkundigen nodig hebben, waar nu al een tekort aan is. Zorginstellingen zullen er alles aan moeten doen hun mensen binnen boord te houden. Én ze inzetbaar te houden, het is immers zwaar werk. Misschien is dan ook, naast de vraag hoe we de zorg betaalbaar houden, de vraag hoe we personeel gemotiveerd en vitaal houden, de meest prangende.

Gelukkig krijgt vitaliteit steeds meer aandacht, wat terug te zien is in hr-beleid. Een mooi voorbeeld hiervan is het Reinier de Graaf Ziekenhuis, dat met een vitaliteitsprogramma het personeel handvatten geeft om fysiek en mentaal fit te blijven en plezier in het werk te houden. Sylvia Boer is adviseur Werk en Gezondheid in het Reinier de Graaf Ziekenhuis. Samen met collega's werkt zij aan een vitaliteitsprogramma voor het personeel. Het idee daarachter is dat de werkgever vitaliteit stimuleert en dat medewerkers zelf de regie nemen. 'Alle zorginstellingen hebben te maken met personeelstekort, hoge werkdruk en fysieke en mentale belasting, dat is de realiteit waarmee we leven', zegt Boer over het waarom van dit programma. 'Onze

medewerkers kunnen heel goed zorgen voor anderen, maar vergeten zichzelf wel eens. Met ons vitaliteitsprogramma willen we medewerkers laten zien welke keuzes ze daarin kunnen maken. Want je houdt het niet vol als je jezelf blijft wegcijferen.'

Meer blauw op straat

Ook de overheid voelt de krapte op de arbeidsmarkt, en dan met name de politie. Het tekort aan mankracht is niet mis. In Nieuwsuur zegt Rob den Besten, voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad van de Nationale Politie: 'In heel veel plaatsen in Nederland zie je gewoon dat het piept en kraakt. Er is te veel werk en we zijn met te weinig mensen.'

Ook volgens Jan Struijs, voorzitter van de Nederlandse Politiebond, is de situatie vrij ernstig. 'Het aantal personeelsleden bij de recherche en op straat is bij de reorganisatie van de Nationale Politie bevroren, en er is niks bijgekomen. Er is ook fors bezuinigd en er is een beetje geld bijgekomen, maar nog steeds is dat volstrekt onvoldoende.'

We spreken met een coördinator intake en service bij een van de politie-eenheden. Zij werkt normaal gesproken 'naast' haar collega's. 'Dat wil zeggen dat mijn collega's hun diensten draaien tijdens de openingstijden van het bureau, en ik bijvoorbeeld aangiftes controleer en roosterperikelen oplos. Daar kom ik eigenlijk nauwelijks aan toe, ik werk gewoon keihard mee in de vaste diensten. Er gaat geen week voorbij of ik bel collega's om te vragen of ze nog extra kunnen werken. Ziekte vangen we op door mensen van de incidentenafhandeling in te zetten, Maar zij zitten inmiddels ook op het absolute minimum. De rek is eruit.'

Of de krapte ook is te wijten aan een gebrek aan aanwas durft zij niet te zeggen. Wat haar wel opvalt is dat iedereen bij de politie veel tijd kwijt is aan bijscholing: 'Dat gaat van BHV tot cybercriminaliteit. Allemaal echt belangrijk, maar je zit dus steeds met gaten in het rooster.' Vitaliteit is wel een item binnen de politie. Werknemers kunnen goedkoper sporten en er zijn themagerichte programma's, bijvoorbeeld 'Voeding en nachtdiensten'. 'Wat mij betreft zou er meer ruimte mogen zijn voor sport. Met name mensen in de buitendienst moeten een goede conditie hebben. Daar mag je als werkgever best meer voor uittrekken.'

Loyaliteit

Het is opvallend dat in veel sectoren waar grote tekorten zijn de loyaliteit van de werknemers bijna wel mag worden gezien als de redding van organisatie. 'Je werkt bij de politie omdat je mensen wilt beschermen en helpen. Voor die mensen en voor je eigen collega's sta je klaar. Net als een verpleegkundige de patiënt niet aan zijn lot overlaat en de leerkracht zich inzet voor die klas met kinderen.'

Naast werving van nieuw personeel en extra aandacht voor vitaliteit zou waardering voor de grote loyaliteit kunnen bijdragen aan het binnen boord houden van werknemers in de 'krappe sectoren'.





INNOVATIES IN HET WERK

Technologische ontwikkelingen kunnen een grote bijdrage leveren aan het ontlasten van medewerkers. Enkele interessante innovaties op een rij.

Augmented Reality op de bouwplaats

Het is nog pril en in ontwikkeling, maar augmented reality (AR) op de bouwplaats lijkt veelbelovend. Met AR kan de voorman terwijl hij over de bouwplaats loopt de voortgang van de bouw moeiteloos vergelijken met het ontwerp. Met de handsfree apparatuur werken medewerkers gewoon door terwijl zij gelijktijdig informatie ontvangen. En bij problemen tijdens de bouw neemt de projectleider direct vanaf de bouwplaats de informatie via AR op, en stuurt deze naar de ontwerpers. Die kunnen zo meekijken en het probleem beoordelen. Met AR kun je het meest efficiënte bouwschema opstellen en een logistiek plan ontwikkelen voor steigerbouw, aanlevering en opslag van materiaal. Zelfs berekenen en bestellen van de juiste materialen via AR moet mogelijk worden in de toekomst.

Robot in de klas

De leerkracht vervangen kan hij natuurlijk niet, want voor lesgeven of een gesprek voeren is hij in een complexe en dynamische omgeving als een schoolklas niet zelfstandig genoeg. Maar een robot kan leerlingen wél prima helpen bij het aanleren van duidelijk afgebakende deeltaken, zoals rekenen en taal. Denk bijvoorbeeld aan het oefenen van sommen, het vertellen van een verhaaltje of het herhalen van woordjes. De robot wordt vooraf geprogrammeerd op het geven van die bepaalde les en het herkennen van goede en foute antwoorden. Docenten kunnen vooraf doelen vaststellen en daarna regelmatig evalueren of de robot daar nog aan voldoet. Zo heeft de leerkracht een extra hulpje in de klas dat leerlingen op een innovatieve manier motiveert om te leren.

Fluitend het bed versjouden

Sjouwen en tillen maken het werk van verpleegkundigen zwaar. UMC Utrecht heeft een hulpmiddel ontworpen om het gesjouw met ziekenhuisbedden te verlichten. Easy-Bed is een stuur- en rijondersteuning voor ziekenhuisbedden. Een elektromotortje, in principe niet anders dan dat in elektrische fietsen, zorgt voor de ondersteuning. Helaas zijn de budgetten nog niet toereikend om onder elk ziekenhuisbed een dergelijk systeem te monteren. Daarom werkt UMC Utrecht nu aan een systeem dat makkelijk aan en van een bed te klikken is.

Gemeenten verbeteren samen

Het online podium Pilotstarter verbindt gemeenten, leveranciers en andere instellingen. Medewerkers kunnen hier hun ideeën delen of een pilot initiëren. Zo werd rond de herinrichting van het Amsterdamse bedrijventerrein Amstel3 het publiek-private platform Transform-City ontwikkeld; een digitale tool die stakeholders, thema's en data bundelt op één centrale plek. Op een online kaart van het terrein klik je op een object en zie je meteen de plannen, inclusief een tijdlijn en alle relevante informatie uit de basisregistraties en van vastgoedontwikkelaars. Je kunt er vragen stellen, plannen indienen en zelfs een crowdfundingcampagne opzetten. Pilotstarter is een initiatief in het kader van Samen Organiseren. Daarin werken gemeenten aan een gezamenlijke aanpak rondom verbetering van de dienstverlening, informatievoorziening en standaardisering van werkprocessen onder het motto 'samen doen wat samen kan'.



Alexandra Smeets, relatiemanager professionalisering bij Stichting Onderwijs Midden-Limburg

'Bewust meedenken over loopbaan leraar'

'Wat je vandaag leert, moet je morgen in de praktijk kunnen toepassen', vinden Alexandra Smeets en haar collega's bij de Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML). Daarom heeft de onderwijsstichting een eigen leercentrum waarbinnen medewerkers zichzelf kunnen bijscholen; op persoonlijk vlak, vakinhoudelijk en pedagogisch/didactisch.

De Stichting Onderwijs Midden-Limburg telt zo'n negenhonderd medewerkers en ruim achtduizend leerlingen in het middelbaar onderwijs. 'Persoonlijk leren' is voor werknemers en leerlingen sinds een aantal jaren speerpunt in het beleid. Meerdere scholen van SOML lopen voorop met een eigen leerroute voor elke individuele leerling.

Training

De docenten, van jong tot oud, kunnen kiezen uit verschillende trainingen. Een aantal daarvan krijgt samen met Loyalis vorm en inhoud. 'Onze jongste docenten bieden we een training aan om

te leren omgaan met weerstand', vertelt relatiemanager Smeets. 'Veel dertigers en veertiger combineren werk met een gezin of zorg aan ouders en daarom starten we dit voorjaar met de training Balans werk-privé. Ook spreken we met Loyalis over duurzame inzetbaarheid bij SOML.'

De relatiemanager noemt Loyalis proactief. 'Ze denken mee, we communiceren open en de lijnen zijn kort.' Door de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor het personeel heeft de stichting meteen een vraagbaak voor vraagstukken over sociale zekerheid en financiert Loyalis een deel van de

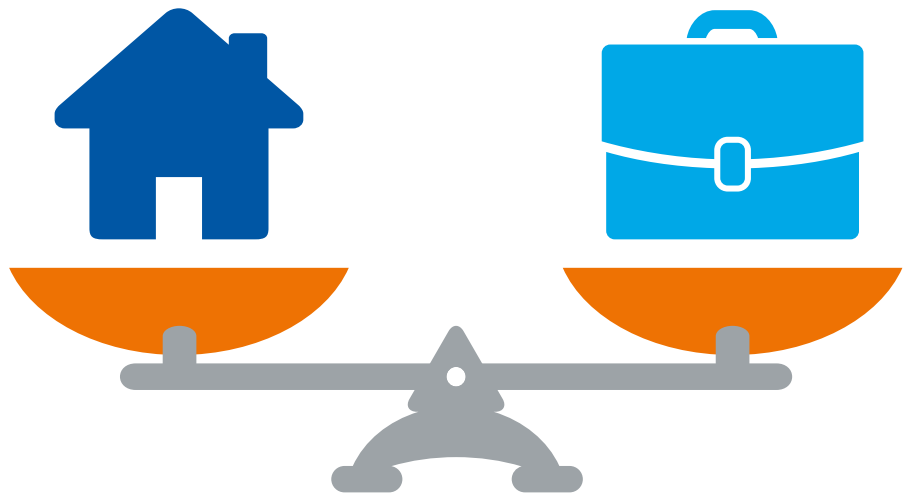
trainingen. 'Uiteraard raakt die subsidiepot een keer leeg en dat is weleens jammer', vindt Smeets.

De lease-leraar

Het is de Limburgse stichting veel waard om personeel voor langere tijd aan zich te binden. 'We willen met elke medewerker in gesprek over hun toekomst: willen ze leraar blijven, een extra bevoegdheid, een andere functie?' Zelfs nu Midden-Limburg door bevolkingskrimp minder leerlingen krijgt, wil SOML de leraren op de loonlijst houden. 'We hebben de 'lease-leraar' in het leven geroepen', zegt Smeets. 'Dat zijn docenten die we een aantal jaren bij een andere school proberen onder te brengen. Over een paar jaar is er weer een lerarentekort en willen we de mensen op onze eigen scholen inzetten. Als scholen interesse hebben in deze ontwikkeling, neem gerust contact met ons op via info@soml.nl'



Minder taken betekent niet automatisch minder werkdruk



Personeelstekorten, hoge werkdruk, langer doorwerken: het zal veel bedrijven bekend in de oren klinken. Dan is de kwestie: hoe zorg je er als management voor dat je organisatie aantrekkelijk blijft? Dat medewerkers hun werk met plezier kunnen blijven doen, zonder dat ze privé in de knel komen?

Het belangrijkste is dat je begint bij de bron. Dat zo hoog mogelijk in de organisatie de vraag wordt gesteld hoe je het werk zo kan inrichten dat mensen tot hun recht komen. Een hoge werkdruk is niet alleen het gevolg van het aantal taken dat op iemands bordje ligt. Het gaat ook over de vraag of werk past bij zijn of haar competenties en of iemand steun krijgt van de collega's.

Vaak wordt vitaliteit gezien als een taak van HR of van de arbo-specialist. Maar vitaliteit is onderdeel van het werk

en niet 'iets dat je erbij doet'. Vandaar dat het bij de leidinggevende en de medewerker zelf hoort. Die kunnen vervolgens HR of de arbodienst inschakelen als ze ondersteuning nodig hebben.

Een vuistregel is dat elke preventieve maatregel zich drie keer terugverdient. Tegelijkertijd is dat natuurlijk lastig te onderzoeken, omdat het over preventie gaat. Je weet uiteindelijk niet wat je nu precies voorkomen hebt. Wat we wel zien, is dat organisaties die echt goed bezig zijn met het versterken van hun medewerkers, meer winnen dan alleen een daling van het ziekteverzuim. Zij hebben betere mensen die productiever en creatiever zijn.

Tinka van Vuuren

*Hoogleraar Strategisch Human Resource Management
Open Universiteit en Senior Consultant bij Loyalis*

Het event voor de zorgsector

HEALTHCARE @WORK



Krapte op de arbeidsmarkt: we hebben er allemaal mee te maken. Maar hoe ga je daarmee om en hoe houd je de kosten in de hand? En hoe kunnen we de krachten bundelen en de arbeidsmarkt op een andere manier organiseren? Die vragen staan dit jaar centraal op het zorgevent Healthcare @work.

KOMT U OOK?

Het is tijd om de koppen bij elkaar te steken en het écht anders te gaan doen. Healthcare @work biedt een interactieve dag vol voorbeelden, trends en actualiteiten, waarbij u kunt kiezen uit strategische,

tactische en praktische workshops. U leert door diverse voorbeelden hoe u complexe HR-vraagstukken kunt aanvliegen, welke financiële voordelen er voor u inzitten en hoe u technologische innovaties in kunt zetten ter ondersteuning van werk- en zorgprocessen. Zodat u aan het einde van de dag met een flinke dosis inspiratie weer naar huis gaat om er weer een jaar tegenaan te kunnen.

14 DECEMBER

NBC Congrescentrum Nieuwegein
Bestel uw tickets op healthcare-at-work.nl

HELDERHEID OVER DE WET WERK EN ZEKERHEID

Het is al weer ruim drie jaar geleden dat de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) ingevoerd werd. Hiermee veranderden de regels voor werk, ontslag en WW flink, maar werd het er voor werkgevers en werknemers niet direct duidelijker op. Drie jaar na dato is er nog steeds sprake van "werk in uitvoering". Rechter buigen zich over kwesties en het Kabinet Rutte III heeft aangegeven de Wwz op een aantal punten te willen aanpassen.

IN DE PRAKTIJK

De hoogste tijd voor een heldere blik. Begin november organiseren wij in Utrecht themabijeenkomsten voor de sectoren VO, PO, HBO en MBO, waar we u aan de hand van voorbeelden meenemen in de praktijk van de Wwz. Zodat u weer helemaal op de hoogte bent van de rechten en plichten die voortkomen uit deze wet.



MEER INFORMATIE OF AANMELDEN?

www.socialezekerheidswijzer.nl/cursussen-en-bijeenkomsten

ROTTERDAMS BLAUW CREATIEF OP BLUE BEACH VOLLEYBALTOERNOOI

De Rotterdamse mentaliteit van ‘niet lullen maar poetsen’ was volop aanwezig tijdens het derde Blue Beach Volleybaltoernooi in Ouddorp op 11 september. Zo’n zevenhonderd medewerkers van de Rotterdamse politie dongen mee naar diverse prijzen. Of het nu ging om het team

dat daadwerkelijk het beste kon volleyballen, of het team dat het meest opvallend kwam opdagen – we noemen de Nel Veerkampjes en de 50 shades of Gijs – half werk werd niet geleverd. Wij van Loyalis ondersteunden de sportievelingen op het strand met alles wat je kunt bedenken, maar de zelf-

gemaakte fruitstokjes met bosbessen, frambozen, aardbeien en drie soorten meloen waren niet aan te slepen. En om de toch al geslaagde dag nog beter af te sluiten, verlootten we ook nog eens een mountainbike. We hopen volgend jaar terug te mogen komen.



FRISSE START IN HET ONDERWIJS



Nu iedereen weer vol frisse moed en goede voornemens voor de klas staat, helpt Loyalis om die goede voornemens te bestendigen. In een inspirerend online magazine delen we tips, inzichten en bijzondere verhalen over hoe u als werkgever medewerkers kunt stimuleren om vitaal voor de klas te staan.

Benieuwd?
frissestart.loyalis.nl/werkgevers

Het **ziekteverzuimpercentage** was met **4,9%** in het eerste kwartaal van 2018 hoger dan het in jaren is geweest. Dit kwartaal viel samen met een griepepidemie.

In de **gezondheidszorg** werd in het eerste kwartaal het meest verzuimd wegens ziekte (**6,5%**), op de voet gevolgd door de bedrijfstak **Openbaar Bestuur** (**6,4%**) en de industrie (**6,1%**).

De **onderwijssector** belandde met **5,9%** op de vierde plek.

De verwachting is dat in 2025 **37%** van de bevolking (6,6 miljoen mensen) een **chronische ziekte** heeft.

Belangrijkste oorzaken: de bevolkingsgroei en de vergrijzing.

Anno 2018 staat **duurzame inzetbaarheid** bij **zes van de tien** organisaties op de strategische agenda, zo blijkt uit het Nationaal Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid. Daarmee zet de stijgende lijn door.