

Gedeelde verantwoordelijkheden

De werkgroep van ambassadeurs heeft bij van het ontwikkelen van de menukaart tevens gekeken bij wie de diverse verantwoordelijkheden liggen. Wat mogen werkgevers van werknemers verwachten aan arbeid, functievervulling en zelfontwikkeling en wat werknemers van werkgevers mogen verwachten aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, personeelsbeleid en sturing, begeleiding en ondersteuning van het management en de organisatie?

Aangezien een arbeidsovereenkomst formeel een wederzijdse relatie van plichten en rechten is, vindt de werkgroep dat het nastreven van “duurzame inzetbaarheid van medewerkers” tevens een gedeelde verantwoordelijkheid. Zowel de werknemers zelf als de werkgever hebben verantwoordelijkheden voor het gezond, gemotiveerd en competent willen en kunnen blijven werken binnen de zorginstelling, nu en in toekomst.

Overzicht van voorwaarden

De werkgroep heeft het navolgende overzicht van voorwaarden ontwikkeld. Dit zijn de voorwaarden waaraan werknemers en werkgevers dienen te voldoen om te zorgen dat zowel de werknemer als de werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Het gaat in de praktijk veelal om het gezamenlijk, medewerkers en direct leidinggevenden, gerichte gesprekken voeren en afspraken maken over de gesteldheid en ontwikkeling van gezondheid, motivatie en competenties, nu en in de toekomst.

Zorginstellingen en medewerkers kunnen dit overzicht gebruiken als een soort checklist om te bepalen:

- ▶ Wat doen we al?
- ▶ Wat kunnen we verbeteren of moeten we anders gaan doen?
- ▶ Waar dienen we nog aandacht aan te besteden?

Het **overzicht van voorwaarden** is, in overeenstemming met de opzet van de menukaart, opgebouwd op basis van de kernthema's van “duurzame inzetbaarheid van de medewerkers”: competent, gemotiveerd en gezond:



Kernthema's	Voorwaarden werknemers	Voorwaarden werkgevers (leidinggevendenden/management, P&O en zorginstelling)
Competent	<p>Bewust van en actief bezig met ontwikkelingen en veranderingen binnen het eigen werk- en vakgebied: vakinhoudelijk en competenties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eigen verantwoordelijkheid voor het bijhouden en verder ontwikkelen van je werk- en vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgever geeft een eenduidig beeld van de nodige en/of wenselijke vak- en competentieontwikkeling in lijn met het instellingsbeleid, nu en in de (nabije) toekomst - Werkgever stimuleert en ondersteunt de vak- en competentieontwikkeling van alle medewerkers - Werkgever faciliteert met ontwikkelvoorzieningen en financiën, zoals studieregelingen en opleidingsbudgetten
	<p>Nadenken, bespreekbaar maken en afspraken maken over ontwikkeltrajecten binnen de functie, en het uitvoeren daarvan: vakinhoudelijk en competenties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eigen verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en uitvoeren van persoonlijke ontwikkelplannen 	<ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevendenden evalueren / beoordelen tijdens jaargesprekken het functioneren en de ontwikkeling van medewerkers - Leidinggevendenden geven richting aan ontwikkeltrajecten in lijn met het instellings- en afdelingsbeleid - Leidinggevendenden stimuleren en activeren het werken met persoonlijke ontwikkelplannen - Leidinggevendenden volgen, ondersteunen en evalueren de uitvoering van persoonlijke ontwikkelplannen
	<p>Nadenken, bespreekbaar maken en afspraken maken over loopbaanmogelijkheden en –trajecten, en het uitvoeren daarvan: vakinhoudelijk en competenties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eigen verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en uitvoeren van persoonlijke loopbaanplannen 	<ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevendenden bespreken tijdens jaar- of loopbaangesprekken de loopbaanwensen en –mogelijkheden van medewerkers - Leidinggevendenden geven mede richting aan loopbaantrajecten in lijn met het instellings- en afdelingsbeleid - Leidinggevendenden stimuleren en activeren het werken met persoonlijke loopbaanplannen - Leidinggevendenden volgen en ondersteunen de uitvoering van persoonlijke loopbaanplannen - De zorginstelling / P&O faciliteert waarnodig met gespecialiseerde loopbaanadvisering en –begeleiding

Gemotiveerd	<p>Nadenken, bespreekbaar maken en afspraken maken over levensfase specifieke behoeften, wensen en verwachtingen en balans werk-privé</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor invulling van de levensfase en balans werk-privé</p> <p>Aangeven, bespreekbaar maken en oplossingen bedenken indien plezier, uitdagingen en betrokkenheid in het werk afnemen</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor gemotiveerd blijven werken</p> <p>Nadenken, bespreekbaar maken en afspraken maken over ambities en gewenst perspectief (binnen en buiten de zorginstelling)</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor loopbaan en arbeidsmarktpositie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevendenden hebben zicht op de levensfasen, balans werk-privé, motivatie en ambities van hun medewerkers - Leidinggevendenden maken deze onderwerpen (proactief) bespreekbaar tijdens de jaargesprekken en/of aparte persoonlijke gesprekken, indien zij hierin knelpunten signaleren - Samen met de werknemers worden concrete en haalbare oplossingen bedacht en afspraken gemaakt binnen de beleidskaders van de afdeling en zorginstelling - Leidinggevendenden bieden indien wenselijk, noodzakelijk en/of passend mogelijkheden tot alternatieve werkinvulling, zoals functieverbreding en –verrijking, extra rollen, andere functie en andere werktijden - De organisatie / P&O faciliteert waarnodig met gespecialiseerde functiebegeleiding en coaching - De zorginstelling / P&O faciliteert waarnodig met gespecialiseerde loopbaanadvisering en –begeleiding
Gezond	<p>Bewust van en actief bezig met geboden arbo regelingen en voorzieningen</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor verantwoord en veilig werken</p> <p>Aangeven, bespreekbaar maken en oplossingen bedenken indien de balans belasting-belastbaarheid in geding komen</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor balans belasting-belastbaarheid</p> <p>Bewust van en actief bezig met eigen leefstijl in relatie tot functie-ervulling en duurzame inzetbaarheid</p> <p>▶ Eigen verantwoordelijkheid voor gezondheid en gezond werken</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevendenden hebben zicht op de manier van werken, balans belasting-belastbaarheid en leefstijl van hun medewerkers - Leidinggevendenden maken deze onderwerpen (proactief) bespreekbaar tijdens de jaargesprekken en/of aparte persoonlijke gesprekken, indien zij hierin knelpunten signaleren - Leidinggevendenden voeren effectieve verzuim- en arbo gesprekken conform het verzuim- en arbobeleid van de zorginstelling - Samen met de werknemers worden concrete en haalbare oplossingen bedacht en afspraken gemaakt binnen de beleidskaders van de afdeling en zorginstelling - De organisatie / P&O faciliteert waarnodig met gespecialiseerde begeleiding en coaching - De zorginstelling / P&O faciliteert waarnodig met specifieke gezondheids- en arbotrajecten in lijn met het gezondheids- en arbobeleid van de zorginstelling
Algemeen in de praktijk	Gaat zelfstandig in gesprek over duurzame inzetbaarheid met haar / zijn leidinggevende	Direct leidinggevende stimuleert en activeert de medewerker om in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid met haar / hem