

Beter worden in je werk

Gezonde medewerkers en Gezonde organisatie



<p>FOKKE & SUKKE BEZUINIGEN IN HET ZIEKENHUIS</p>		<p>IK WORD GEK VAN DIE BEZUINIGINGEN</p>	
<p>WAT LOOP JE HARD</p> <p>JE LIJKT WEL EEN VERPLEEGSTER</p>	<p>ZORGEN MOET JE DOEN</p> <p>NIET MAKEN</p>		
<p>MEVROU U MOET WEL OP TIJD EEN KWARTJE IN UW INFUUS DOEN</p> <p>ANDERS DRUPPELT 'IE NIET GOED</p>	<p>WIE BEZUINIGT OP ZORG</p> <p>IS SOCIAAL GEHANDICAPT</p>	<p>BEZUINIGINGEN</p> <p><small>Postbus 1045 6011 BA Aartselaar www.knipsel.nl</small></p> <p>KOMT EEN MAN BIJ DE DOKTER</p> <p>WEG DOKTER</p>	<p>DOE MIJ MAAR EEN DIAGNOSE DIE BINNEN MIJN ZORGVERZEKERING PAST</p>

Topfit en Jobfit

Integrale aanpak verzuim-en reïntegratiebeleid,
arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Resultaten:

- Trendbreuk in verzuimcijfer
 - Focus op Preventie
- Focus op de toekomst: ontwikkeling van individu en organisatie
 - Focus op Vitaliteit: veerkracht en persoonlijk leiderschap
 - Zelforganisatie: Competente, flexibele teams

Topfit & Jobfit

Het is belangrijk dat je lekker in je vel zit
en werk doet dat bij jou past.
Dit noemen we topfit en jobfit!

*"Ik werk gezond,
veilig en met plezier!"*



Ontwikkelen is gezond. Je kunt hier op
verschillende manieren aan werken.

*"Ik wil mij weer fit voelen...
Wat kan ik zelf doen en
wat heb ik daarbij nodig?"*



- FIT PLAN •
- PREVENTIE •
- RE-INTEGRATIE •
- GEZONDWERKENGIDS •
- DIGITALE WERKPLAATS •
- BEDRIJFSARTS •
- COACHING •
- CURSUS •
- VERLOF •

*"GGZ NHN ondersteunt
mij om weer topfit
en/of jobfit te worden."*



Gezondheid & Vitaliteit

Leefstijl
Mens persoonlijk
Gezondheid
Vitaliteit
Curatie, preventie & amplitie
Werkvermogen

Flexibiliteit

Mens privé
Competenties, kennis
Motivatie, waarden & normen
Employability

Werknemersperspectief

Werkgeversperspectief

Cultuur & Leiderschap

Bevlogenheid
Productiviteit
Integraal gezondheidsmanagement
Arbeidscontract
Sociaal Contract
Arbeidsomstandigheden, Arbeidsinhoud
Arbeidsverhoudingen, Arbeidsvoorwaarden

Mobiliteit

Werkstijl
Inzetbaarheid direct
Inzetbaarheid duurzaam
Transities
Werknemer

Herstelbenadering

Ontwikkelen is gezond

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en leidinggevenden om gezond, veilig en met plezier aan het werk te zijn en te blijven.

preventie

re-integratie

voorwaarden

dialogoog

kennis en vaardigheden

faciliteiten

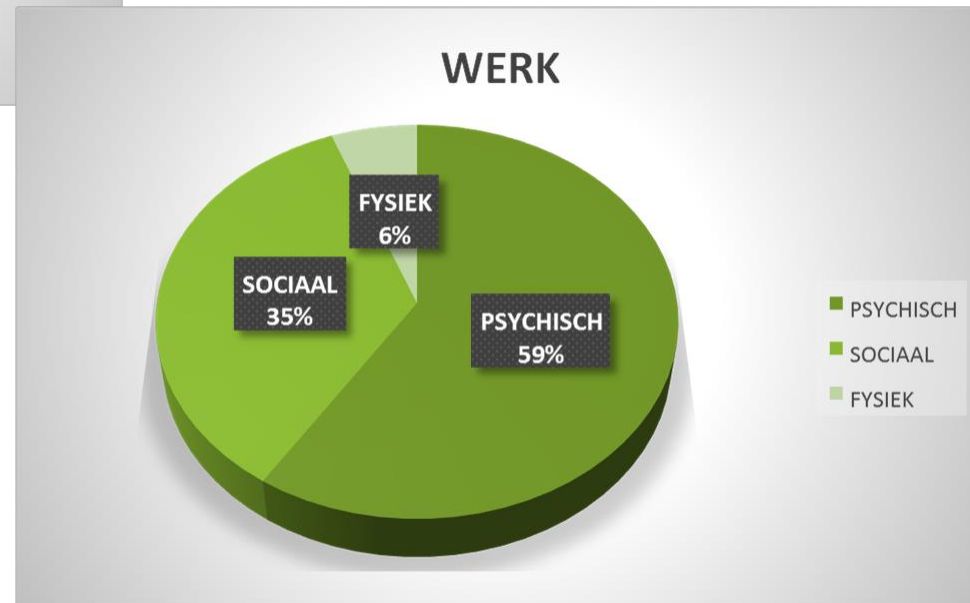
Continu kwalitatief goede zorg
Financieel gezonde organisatie

Oorzaken ziekteverlof 2017



2018:
Speciale aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting

Doel Arbeidsparticipatie van 97,5%



Knelpunten rond verzuim, werkdruk en arbeidsbelasting

Beïnvloedbaar

- Aard van het werk: m.n. werkdruk/agressie
- Draagkracht: steun/begrip, copingstijlen

Dialogoog met individuele medewerkers en teams

- Hoe ervaar je je werk?
- Welke ondersteuning krijg je/heb je nodig?
- Hoe adequaat zijn je eigen copingstijlen?
- Eigenaarschap en zelforganisatie

Bewust omgaan met Beïnvloedingsmomenten

Het **eerste beïnvloedingsmoment** is als een medewerker arbeidsgeschikt is en zijn werk goed, gezond, veilig en met plezier doet.

Door in deze fase in te zetten op goed, gezond, veilig en met plezier **blijven** werken, wordt arbeidsongeschiktheid voorkomen.

Persoonlijke ontwikkeling: Focus op de toekomst
Aandacht voor continue ontwikkeling is een voorwaarde om aan onze kernwaarden te kunnen blijven voldoen

Gezond werken en netwerken

Het verstrekken en delen van informatie over gezond werken is hierbij van essentieel belang.

Vitaliteit

Preventiebeleid: levensfase en belastbaarheid om arbeidsongeschiktheid te voorkomen

Het *tweede* moment van beïnvloeding is het al dan niet toekennen van ziekteverlof.

Deze keuze moet met zorgvuldigheid en expertise worden gemaakt. Triversum wil alleen ziekteverlof toekennen als er daadwerkelijk sprake is van ziekte.

Het *derde* moment van beïnvloeding is de periode van re-integratie bij ziekte.

Het uitvoeren van ons re-integratiebeleid(tijdcontingent) rekening houdend met relevante wetgeving en het direct en volledig benutten van mogelijkheden zijn daarbij van cruciaal belang.

Focus op zoveel als mogelijk wegnemen van de achterliggende oorzaken.

Tips

Stel individuele belastbaarheid en gezondheid centraal

Stimuleer medewerkers om actief aan de slag te gaan met hun eigen topfit en jobfit.

Individu: op individueel niveau als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelplan waarin een medewerker beschrijft hoe hij jobfit en topfit blijft. Telkens gaat het om de vraag wat we kunnen doen om topfit en jobfit te blijven en de oorzaken van de risico's op arbeidsongeschiktheid aan te pakken op organisatie-, team- en individueel nivo. Met de opgedane ervaringen en de input van medewerkers worden de kaders van het preventiebeleid verder verfijnd en uitgevoerd. Dit draagt bij aan een stijging van de arbeidsparticipatie.

Team: Binnen teams werken medewerkers aan benutten aanwezige competenties en in belangrijke mate zelforganiseren.

Zoek de dialoog en zorg voor directe communicatie

Ondersteun en faciliteer medewerkers/teams