

Aan de slag met duurzame inzetbaarheid



Als medewerker in het umc heb je met **behoorlijk wat uitdagingen** te maken zoals werkdruk en het vinden van een **goede werkprivébalans**. Daar willen we je graag bij helpen. Voor alle umc-medewerkers is een aantal praktische en uiteenlopende programma's uitgewerkt om vrijblijvend en kosteloos gebruik van te maken. In deze brochure vind je een overzicht van de door het ministerie van SZW en SoFoKleS gefinancierde activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid om als umc-medewerker gezond en duurzaam aan het werk te blijven. Er zijn verschillende activiteiten om als medewerker individueel aan mee te doen. En er zijn activiteiten die meer geschikt zijn om op organisatie-niveau te werken aan het versterken van duurzame inzetbaarheid.



SoFoKleS

SoFoKleS is het sociaal fonds voor de kennissector. Daarin komen werknemers en werkgevers van universiteiten, onderzoeksinstellingen en universitaire medische centra bij elkaar om een **aantrekkelijke werkomgeving te creëren**.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

1. Veerkracht- en loopbaancoaching



Wat?

Het aanbod van **individuele coachingsessies** aan medewerkers in umc's is gericht op preventie van uitval en het versterken van de eigen regie. Met individuele coaching kun je als medewerker persoonlijke vraagstukken oppakken op het gebied van (toekomstige) inzetbaarheid. De vraagstukken kunnen gaan over de loopbaan en persoonlijke ontwikkeling of meer gericht zijn op meer vitaliteit en werkgeluk ter preventie van uitval.

Voor wie?

Voor iedere medewerker die te maken heeft met zware werkomstandigheden en mentale of emotionele belasting en daar graag wat coachende ondersteuning bij wil.

2. De dialoog over duurzame inzetbaarheid



Wat?

Zoek je ondersteuning bij de **dialoog met je leidinggevende**? Of wil je als hr-medewerker of leidinggevende de dialoog binnen jouw umc stimuleren? In deze activiteit worden interventies voor het voeren van de dialoog tussen medewerker en leidinggevende breder toegepast en geborgd binnen de organisaties. Deze interventies zijn via pilots in umc's ontwikkeld. Sommige interventies zijn meer gericht op medewerkers (Voorbereiden), sommige meer gericht op leidinggevend (Vaardigheden) en sommige meer – hoewel niet uitsluitend – gericht op de organisatie (Vertrekpunten). Er zijn mogelijkheden om umc-overstijgend te leren van elkaar.

Voor wie?

Voor medewerkers, leidinggevend, hr- en opleidingsverantwoordelijken, medezeggenschap- en vakbondsvertegenwoordigers.



3. Post-hbo training Plannen in de Zorg



Wat?

Wil je leren hoe je zo gezond mogelijk de zorgvraag en voorkeuren van patiënten of cliënten kan verbinden met de beschikbare personeelsinzet? Met de training Plannen in de Zorg verdiep je je op hbo-niveau in het vak van planning en roostering! De training Plannen in de Zorg bestaat uit dertien losse trainingdagen met workshops die je volgt aan de HAN in Arnhem. De training **start in april 2024 en april 2025.**

Naast aandacht voor inhoudelijke vakkennis besteden we binnen de workshops ook expliciet aandacht aan de ontwikkeling van vaardigheden en de 'soft skills' die nodig zijn voor de functie van planner in de zorg.

Daarnaast is er een e-learning Plannen in de Zorg ontwikkeld. Na implementatie in de umc's kunnen planners en roosteraars hiermee ook het plannen en roosteren in umc's verder professionaliseren.

Voor wie?

Post-hbo-training Plannen in de Zorg: Je bent planner in een umc en wil je professioneel verder bekwamen of verdiepen in het vakgebied van planning en roostering. E-learning Plannen in de Zorg: Voor iedere medewerker die betrokken is bij het ontwikkelen van roosters en die zichzelf naar een hoger plan wil tillen.

4. Gezond teamroosteren



Wat?

Toekomstbestendig roosteren en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijke vraagstukken in umc's. Om de dialoog over het roosteren te bevorderen, is er de app de Serious game en het bordspel de roostergame. De app **Serious Game** is meer voor planners en roosteraars en het bordspel is voor medewerkers die teamroosteren. Het gebruik van de game of de inzet van de app kunnen leiden tot veranderende opvattingen over het roosteren of principes rond de planning en veranderingen teweeg brengen in de organisatie of raken vraagstukken rondom integraal capaciteitsmanagement en personeelsplanning (ICM). Voor de begeleiding van verandertrajecten tot gezond teamroosteren is budget beschikbaar voor umc's. Om gezond teamroosteren te stimuleren wordt een lerend netwerk opgezet. Verdere kennisdeling vindt plaats door het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden in webinars of masterclasses.

Voor wie?

Voor capaciteitsplanners en roosteraars, leidinggevenden, teamleiders en medewerkers die op een effectieve maar ook plezierige manier het roosterproces willen optimaliseren en daarmee dienstpatronen en de werk-privébalans willen verbeteren.



5. Training intervisie-begeleiding



Wat?

Soms lopen medewerkers tegen vraagstukken aan waarbij ze extra steun nodig hebben. Met de training intervisiebegeleiding kun je als hr-professional en leidinggevende vaardig worden in het bespreekbaar maken van de **ervaren werkdruk** bij medewerkers. Met intervisie gericht op duurzame inzetbaarheid versterk je persoonlijk leiderschap, zelfregie en vitaliteit bij medewerkers. In een driedaagse intervisietraining worden maximaal 12 personen getraind vanuit eigen ingebrachte casussen. Op deze manier worden vraagstukken in een groter verband opgepakt.

Voor wie?

Voor iedere hr-professional, leidinggevende (of medewerker met ambitie om dit te worden) die vraagstukken in groepsverband wil leren begeleiden. De training wordt als incompany aangeboden aan umc's.



6. Financieel adviesgesprek



Wat?

Keuzes zoals deelname aan een generatie- of RVU-regeling en meer of minder uren werken, hebben financiële gevolgen. Ook een grote verandering in je leven zoals het verlies van een partner of een scheiding kan impact hebben op je persoonlijke financiële situatie. Met een individueel financieel adviesgesprek krijg je inzicht in je (toekomstige) financiële situatie, zodat je de **juiste afwegingen** kunt maken. In deze gesprekken krijg je ook een goed begrip van bestaande cao-instrumenten en handvatten voor het onderhouden van de werk-privébalans. Daarnaast is er ruimte om vragen te stellen over bijvoorbeeld de financiële consequenties van meer of minder gaan werken, of over bepaalde loopbaanwensen.

Voor wie?

Voor alle medewerkers die gebaat zijn bij financieel advies voor het bewaren van een goede werk-privébalans.



7. Mantelzorgondersteuning



Wat?

De combinatie van werk en mantelzorg kan ingewikkeld zijn, vooral omdat zorgtaken binnen mantelzorg vaak langdurig zijn. Als mantelzorgende umc-medewerker kan je hulp zoeken bij een mantelzorgcoach die helpt bij het organiseren van regeltaken en andere praktische vragen. Als werkgever kun je je werknemers helpen bij het vinden van een goede balans door aandacht te geven aan mantelzorg en het belang van een goede werk-privébalans.

In deze activiteit wordt mantelzorgondersteuning geboden aan umc-medewerkers. Coaches staan klaar om individuele ondersteuning te bieden voor wie dat nodig heeft. Ook wordt er gewerkt aan meer bewustwording in organisaties over het thema mantelzorg en werk-privébalans door onderlinge kennisuitwisseling en het trainen van mantelzorgambassadeurs.

Voor wie?

Voor mantelzorgende medewerkers en voor iedere betrokken (hr)-leidinggevende die werkende mantelzorgers wilt ondersteunen en daarmee investeert in duurzame inzetbaarheid.

8. Impact van de overgang / hormonale klachten



Wat?

In een branche waar veel vrouwen werken, zijn thema's als overgang of andere vrouwspecifieke aandoeningen onderbelicht. Juist in deze kwetsbare levensfasen van vrouwen is het belangrijk dat mentale en fysieke vitaliteit wordt bevorderd. Dit vraagt om de werkvloer bijvoorbeeld overgangsvriendelijker te maken en zorg te dragen voor een open, veilige en inclusieve werkvloer. Deze activiteit is gericht op bewustwording van de impact van de overgang/hormonale klachten op het werk en dit bespreekbaar te maken in de relatie werkgever en werknemer of met collega's. Het doel van deze activiteit is om belanghebbenden via een reeks webinars te informeren en adviseren over alles wat komt kijken bij bijvoorbeeld de overgang.

Voor wie?

Voor hr-professionals, leidinggevenden en medewerkers. Gedurende het jaar zullen er ook met wisselende onderwerpen webinars georganiseerd worden rond duurzame inzetbaarheid, dus houd de website van SoFoKleS goed in de gaten!



9. Creëren van een veilige werkomgeving



Wat?

Een veilige werkomgeving vormt voor iedere medewerker een voorwaarde om goed en plezierig te kunnen werken. Wil je meer leren over het creëren van een veilige werkomgeving? Met trainingen en masterclasses kun je als medewerker je expertise en leiderschap op sociale en **psychologische veiligheid verhogen**. Voor hr-professionals en leidinggevendenden zijn er ook mogelijkheden om kennis te delen over het creëren van een veilige werkomgeving, en financiële ondersteuning te krijgen om een veilige werkomgeving in het umc mogelijk te maken. Denk daarbij aan kennisdeling en intervisie via netwerkbijeenkomsten, en een financiële tegemoetkoming voor ondersteuning bij het implementeren van beleid en interventies op dit thema binnen de eigen organisatie.

Voor wie?

Voor hr-professionals, leidinggevendenden, OR-leden, vertrouwenspersonen en medewerkers.

10. De toekomst van je werk



Wat?

De zorg is continu in beweging. Functies veranderen of verdwijnen en er komen nieuwe functies bij. **Voor organisaties en medewerkers** is het belangrijk daar doorlopend op te **anticiperen**. Vaardigheden en kennis op peil houden, voorkomt verlies van inzetbaarheid. Bij deze activiteit wordt per umc inzichtelijk gemaakt wat de wensen zijn bij het optimaliseren van de Strategische Personeelsplanning (SPP)-cyclus. Als leidinggevende en hr-professional word je ondersteund bij het toepassen van de arbeidsmarktmonitor ten behoeve van de SPP-cyclus en om in gesprek te gaan over de toekomst van functies met medewerkers. Ook wordt er een webinar georganiseerd voor OR en vertegenwoordigers van vakbonden over het belang van SPP.

Voor wie?

Voor hr-professionals die betrokken zijn bij strategische personeelsplanning, leidinggevendenden, medewerkers, OR-leden, en vertegenwoordigers van vakbonden.



11. Ondersteuning bij nachtdiensten: Goedenacht



Wat?

In Nederland kennen we meer dan een miljoen nachtwerkers. Een groot deel van deze groep werkt in de zorg, waaronder ook in umc's. Werk je in nachtdiensten, dan spelen thema's zoals **de biologische klok**, slaap, voeding en roostering een nog grotere rol om gezond aan het werk te blijven. Vanuit SoFoKles is daarom de app Goedenacht ontwikkeld. Om informatie te delen over de mogelijkheden van de app en te stimuleren om gedurende de nachten zo gezond mogelijk te werken, is door een expertgroep een aantal activiteiten opgesteld.



Voor wie?

Medewerkers die voor een deel of geheel in de nacht werken.

Voor meer en altijd actuele informatie met betrekking tot onze activiteiten rond duurzame inzetbaarheid kan je terecht op onze website.

Heb je nog vragen?

Neem dan contact op via info@sofokles.nl

