

## Samen gezond!

In 2021 zijn we gestart met het vraagstuk hoe we onze visie op inzetbaarheid, zelforganisatie en verzuim het beste met elkaar kunnen organiseren. Een lastig vraagstuk omdat de wetenschap leert dat de inzetbaarheid stijgt als de rol van de manager hierin toeneemt maar de huidige inrichting van Prinsenstichting past hier niet goed bij. Het verzuim is sinds COVID-19 nog nooit zo hoog geweest. Gezien de aantallen medewerkers in een regio is het voor een manager te veel om alles wat er bij verzuim komt kijken zelf te doen. Bovendien past dit niet goed bij zelforganisatie. Daar staat tegenover dat aandacht voor de medewerkers die zijn uitgevallen, heel belangrijk is om goed te re-integreren. Want de wetenschap leert ook dat het uitblijven van deze aandacht leidt tot verlies van inzetbaarheid. Vooral als het om complex arbeidsverzuim gaat dat lastig is om op te lossen.

We zijn daarom vertrokken vanuit de vraag hoe we teams kunnen helpen in het omgaan met arbeidsverzuim en dan zo veel mogelijk aan de voorkant. Om hier de handen voor op elkaar te krijgen zijn er 2021 diverse teamsessies geweest waarin met diverse klankbordgroepen uit diverse teams een toolbox inzetbaarheid voor alle teams van Prinsenstichting is gemaakt die goed aansluit bij hoe Prinsenstichting is georganiseerd. Daarbij is het voltallige management, de OR, Opleiden, communicatie en de directie betrokken. Er is opgehaald hoe we met elkaar kunnen werken aan inzetbaarheid als je door ziekte of gebrek minder of zelfs niet inzetbaar bent en we elkaar daarin kunnen helpen. Uiteraard rekening houdend met wet- en regelgeving.

De toolbox inzetbaarheid gaat teams helpen om met elkaar te kijken naar inzetbaarheid en wat je als team kan doen om collega's die (dreigen) uit te vallen erbij te houden. Maar ook hoe je als team een uitgevallen collega kan bijstaan in diens herstel en zorgen voor behoud van de verbinding. De toolbox wordt in 2022 via de teamcoaches geïntroduceerd die vanuit het regioteam de medewerkerswaarde vertegenwoordigen.

Daarbij past dat we het verzuimbeleid ombuigen naar inzetbaarheidsbeleid. Kijken naar wat wel kan geeft meer energie dan focussen op wat niet kan. Je kunt zeggen dat we gemiddeld 8,7% verzuim hadden maar je kunt ook stellen dat we 91,3% gezond zijn gebleven. Tijdens een pandemie toch een prestatie. Net zoals we de toolbox inzetbaarheid dit jaar willen inzetten, gaan we ook het inzetbaarheidsbeleid dat daarbij hoort vaststellen.

Het met elkaar maken van inzetbaarheidsbeleid, vraagt zorgvuldigheid en draagvlak bij hen die daar het meest mee van doen hebben en dat vraagt tijd en aandacht. Om deze tijd te overbruggen hebben we een aantal acties ingezet om medewerkers die ziek uitvallen sneller bij te staan in hun herstel. Zo hebben we onder meer een verzuimtelefoon en kortere lijnen gemaakt om waar nodig de bedrijfsarts sneller in te kunnen zetten. De acties die werken, nemen we mee in het inzetbaarheidsbeleid.