



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Blijde medewerkers – blijde bewoners: Azora werkt aan duurzame inzetbaarheid



Trots zijn ze dat ze werken bij de [beste werkgever van Gelderland 2017/2018](#). En Azora-medewerkers Erna, Esther en Regina weten zeker dat zij niet de enigen zijn. “Dat zul je hier van heel veel collega’s horen.” Regina vertelt dat ze zich als een vis in het water voelt: “Hier kun je jezelf ontwikkelen, hier word je gehoord.”

De Achterhoekse zorgorganisatie telt ongeveer 1450 medewerkers, verdeeld over acht locaties. Het opleidingsbeleid valt op door de keuzevrijheid. Naast de verplichte BIG-onderdelen is het hele aanbod op het digitale leerplein gebaseerd op open inschrijving. Esther Schoenaker werkt als psychogeriatrische verzorgende IG3. Ze vertelt: “Je bent vrij om te kiezen waarin je je wilt bijscholen, je bepaalt zelf wat je leuk vindt. Mijn leidinggevende staat open voor wat ik leer en zo kan ik het binnen het team delen. Toen ik de training ‘Samen werken aan duurzame inzetbaarheid’ volgde, vond ik dat ook wel wat voor een collega. Die avond kreeg ik een appje dat ze zich had ingeschreven.”

“De kracht van de training zit erin dat iedereen zich bewust wordt van zijn eigen kwaliteiten en doelen. Je hebt meer invloed dan je denkt, dat is een belangrijk uitgangspunt.”

Zelf verantwoordelijk

P&O-adviseur en trainer Jessica Opdenoordt schat dat tot nu toe een kleine 450 medewerkers de training ‘duurzame inzetbaarheid’ heeft gevolgd. “Daarin houden we ons bezig met de vraag ‘Wat kun jij en wat kan Azora doen zodat je tot je pensioen lekker kunt blijven werken?’ De training hebben we zelf ontwikkeld, samen met onze externe trainer Gerda Welleweerd, want er was niets op de markt dat ons paste. Hij bestaat uit drie bijeenkomsten van drie uur en wat huiswerk. Gerda en ik geven de trainingen samen. De deelnemers investeren 50% eigen tijd, want het gaat ook om hun persoonlijke ontwikkeling. Sowieso gaan we er binnen onze organisatie meer en meer vanuit dat medewerkers minder naar hun leidinggevende kijken en meer zélf verantwoordelijk zijn. Maar dan moet je ze wel de benodigde tools in handen geven. En de leidinggevende moet leren loslaten.”



Niet alleen

Vier velden staan centraal in de training:

- Gezondheid
- Kennis / vaardigheden
- Balans werk-privé
- Motivatie / betrokkenheid

Jessica: “Als je op deze gebieden kunt zeggen ‘het gaat goed’, is het prima. Anders moet je in actie komen, waar nodig gefaciliteerd door de leidinggevende. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat je thuis extra mantelzorgtaken hebt, dan ben je misschien geholpen met tijdelijk andere taken of diensten.”

De P&O-adviseur vervolgt: “Het gaat erom dat je je bewust wordt van signalen en ernaar luistert. En dat je je bewust bent van je eigen rol en die van de organisatie. Je hoeft het niet alleen te doen.” Dit laatste bevestigt psychogeriatrisch verzorgende IG Regina Bulterman: “Wij hadden iemand in ons team die vanwege een moeilijke tijd thuis tijdelijk alleen basiszorg wilde geven. Geen medicijnen delen of artsenvisites lopen. Ze gaf het aan en het kon.” Erna Smit is coördinerend verpleegkundige en onderstreept: “Het is geven en nemen. Als iemand even moeilijk zit, lossen we het op, bijvoorbeeld via de groepsapp.” Ze vertelt dat haar zoon op hoog niveau voetbalt en dat ze daarom wel eens met hem op pad wil. “Daar is begrip voor. Het werkt over en weer.”

Jessica Opdenoordt, P&O-adviseur en trainer

“Het gaat erom dat mensen zich weer bewust worden van waaróm ze het werk doen, of wat ze anders zouden willen. Je bent meer op je werk dan thuis, dus zorg dat je het leuk hebt.”

Wil ik het zo?

Jezelf afvragen waaróm je dit werk doet, waar je goed in bent, wat je zou willen verbeteren, welke cursussen je daarvoor nodig hebt en of je over vijftien jaar nog in staat bent je huidige functie uit te oefenen... Zulke vragen brengen een bewustwording op gang. Wat zijn je energiebronnen, wat juist je energieslurpers? Heb je daar invloed op? Dit houdt ook in dat je de balans werk-privé tegen het licht houdt: wil ik het wel zo of kan het anders? Jessica Opdenoordt: “Het gaat erom dat mensen zich weer bewust worden van waaróm ze het werk doen, of wat ze anders zouden willen.” Ze vervolgt: “Je bent meer op je werk dan thuis, dus zorg dat je het leuk hebt. De kracht van de training zit erin dat iedereen zich bewust wordt van zijn eigen kwaliteiten en doelen. Je hebt meer invloed dan je denkt, dat is een belangrijk uitgangspunt.”



Wegmoffelen

Regina vertelt over hoe zij door het volgen van de training werk maakte van haar toekomst: “Ik ben vijfenvestig, ben me ervan bewust dat ik nog lang moet doorwerken. Waar sta ik over vijftien jaar? Kan ik die zorgtaken dan nog aan? Daarmee ben ik nu bewuster bezig. Ik had bijvoorbeeld al tijden sluimerende toekomstplannen, maar die moffelde ik steeds weg. Ik wilde iets doen met intimiteit en seksualiteit, maar in de praktijk liet ik het liggen. Dat heeft nu een zetje in de goede richting gekregen: ik heb actie ondernomen. Ik pak samen met de organisatie een scholing op.” Jessica legt uit dat het erom gaat je bewust te worden van wat je wilt en hoe graag. De training leert je dan technieken om dat te bereiken.

Esther, medewerker Azora

“Ik weet nu dat ik meer kan. Daardoor denk ik tegenwoordig ook iets beter aan mezelf, op het werk én thuis. En ik kijk met meer begrip en waardering naar collega’s. Er zijn minder irritaties.”

Stoelendans

‘Invloed’ en ‘bewustwording’ zijn kernwoorden waar het gaat om duurzame inzetbaarheid. Jessica haalt een

tegeltjeswijsheid aan: “De beste manier van je toekomst voorspellen is door die zelf te creëren.” De deelnemers aan de training geven ieder op hun eigen manier aan dat ze zich nu veel meer bewust zijn van hun eigen talenten en van die van hun collega’s in het team. Daar kwamen ze achter door een ouderwetse stoelendans: wie niet kon zitten als de muziek stopte, moest een rijtje kwaliteiten van zichzelf opnoemen. Voor de meesten niet eenvoudig. Jessica: “Vaak blijkt iets waar je je bij een ander aan stoort juist j ouw sterke punt te zijn. En die ander heeft juist weer andere talenten, dat vult elkaar mooi aan.”

Esther is zich er door de cursus beter van bewust dat ze meer in zich heeft dan ze liet zien: “Ik weet nu dat ik meer kan. Daardoor denk ik tegenwoordig ook iets beter aan mezelf, op het werk  n thuis. En ik kijk met meer begrip en waardering naar collega’s. Er zijn minder irritaties.” Voor Erna was de training een manier om zichzelf een spiegel voor te houden: hoe kom ik over op een ander? “Dat wist ik eigenlijk wel, maar nu kan ik er meer mee. Ik ben wat zelfbewuster.”



Verzuim omlaag?

Jessica benadrukt dat het ná de training van belang is de doelen om te zetten in acties. “Het kan beginnen met afspraken maken met de leidinggevende of je collega’s over bijvoorbeeld over scholing, (tijdelijk) minder werken of andere diensten.” Ze vertelt dat de interne doorstroom is toegenomen door de bewustwording rondom duurzame inzetbaarheid: tussen locaties, afdelingen, functies. “Of men gaat met hernieuwde energie weer aan het eigen werk.”

Over in- en uitstroomeffecten van het duurzame inzetbaarheidsbeleid kan ze weinig ‘hards’ zeggen. Het ziekteverzuim binnen Azora is relatief laag, maar de P&O-adviseur wil het nog verder naar beneden hebben: “Want het legt een druk op de rest van het team.” Ze is ervan overtuigd dat je met de training een deel van het ziekteverzuim vóór bent, want medewerkers gaan tijdig nadenken over andere stappen. “En deze training hoeft niet veel te kosten, zeker niet vergeleken met trainingen die je extern inkoop.” Ze denkt nog na over de manier waarop de leereffecten van de training geborgd moeten worden, misschien met een opfriscursus. En ondertussen netwerkt ze bij andere organisaties om te laten zien hoe Azora het doet. “Ik sta open voor het geven van presentaties en trainingen buiten onze organisatie.”

Dat straal je uit

Wat merken de bewoners van al deze dynamiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid? Daarover is iedereen het direct eens: blije medewerkers geven blije bewoners. “Dat straal je uit. Er is een groot verschil tussen met plezier of met tegenzin naar je werk gaan. Je hebt ook letterlijk meer draagkracht.” De cliënttevredenheid is bij Azora hoog, net als de medewerkerstevredenheid waardoor de organisatie in de prijzen viel.

Door: Linda van Ingen

Meer weten

- Azora is beste werkgever 2017/2018 van Gelderland. [Lees meer over het medewerkersonderzoek](#)
- [Bezoek de website van Azora](#)
- Bekijk het themadossier Arbeidsmarkt met o.a.:
 - [Zorgorganisatie Aafje: Vakmanschap ontwikkelen in veranderende tijden](#)
 - [Druk-druk-druk...: Wat doe je eraan?](#)
 - [Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg succesvol](#)

tags:

[Azora](#) (24), [Opleiden](#) (92)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (142), [Deskundigheid professionals](#) (149)