

“Het vitale belang van vitaliteit”

De Nederlandse gezondheidszorg wordt al jaren geconfronteerd met stevige uitdagingen. Het blijkt een taaie opgave om een verantwoorde balans te vinden tussen toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van zorg. Voorlopig heeft het zorglandschap zijn definitieve vorm nog niet aangenomen en lijkt ‘verandering de enige constante’. Eén van de belangrijkste HR-issues in het huidige zorglandschap betreft het vinden en behouden van voldoende bekwaam en bevoegd personeel. De huidige instroom van nieuwe zorgprofessionals lijkt per saldo echter onvoldoende op te leveren om aan de toenemende zorgvraag te kunnen voldoen. De nadruk voor aanpak van personeelstekorten verschuift dan ook steeds meer naar het verzilveren van kansen voor behoud van bestaand personeel. Investeren in vitaliteit betreft zo’n kans, maar hoever kan en mag je hierin gaan?

De 5 Pijlers van Vitaliteit

Een gezonde organisatie wordt gedragen door vitale medewerkers. Inmiddels is bij veel (zorg)organisaties doorgedrongen dat gezondheid meer behelst dan enkel en alleen de afwezigheid van ziekte of gebrek. De primaire focus in het HR-landschap verschuift in toenemende mate naar thema’s als werkgeluk, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De fysieke, emotionele en sociale invalshoek zijn hierbij meestal wel bekend, maar wist je dat financiële gezondheid en carrière eveneens wezenlijke aspecten zijn binnen het totale vitaliteitspectrum?

Tijdens het tweede deel van deze bijeenkomst zal Guillerme van der Lans van Aon Health Solutions stilstaan bij de vijf pijlers van vitaliteit en nadrukkelijk ingaan op de aspecten ‘financiële gezondheid’ en ‘carrière’. Op interactieve wijze worden vragen beantwoord als: Hoe kan de dialoog over vitaliteit met medewerkers goed worden gevoerd? Welke signalen kun je herkennen en hoe maak je deze bespreekbaar? Welke interventies zijn beschikbaar en kunnen worden ingezet?

N.B. Deelnemers aan de bijeenkomst kunnen kosteloos de quickscan Inzetbaarheid van Aon invullen. Dit instrument geeft een beknopte diagnose van het duurzame inzetbaarheidsbeleid van uw organisatie. Is het beleid bijvoorbeeld voldoende doorgevoerd in processen en zichtbaar in de werkomgeving? Zijn medewerkers op de hoogte van het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid? De diagnose is zo opgesteld dat in één oogopslag te zien is waar uw organisatie (sterk) op focust. Ook ziet u wat uw aandachtsgebieden zijn.

De grenzen van het vitaliteitslandschap

Gedurende het tweede deel van de bijeenkomst belichten we vitaliteit vanuit een juridisch perspectief. In hoeverre kan en mag je daadwerkelijk invloed uitoefenen op de vitaliteit van medewerkers en welke juridische gronden bestaan daarvoor? Door diverse factoren kan de vitaliteit en inzetbaarheid van uw medewerkers in gevaar komen. Denk hierbij maar aan levensstijl, verslaving, financiële problemen en (werk)stress. Voor een deel liggen deze risico’s buiten uw beïnvloedingsfeer. Tijdens de bijeenkomst staan wij stil bij de mogelijkheden die u heeft om hier vanuit juridisch perspectief toch invloed op uit te oefenen. Daarbij kunt u denken aan: het maken van afspraken, het opleggen van verplichtingen, het geven van instructies, het bieden van faciliteiten ter preventie en in hoeverre hiervoor een verplichting op u als werkgever rust. Bij de bespreking van deze mogelijkheden besteden wij ook aandacht aan de privacy aspecten van dergelijke maatregelen en komen ook de relevante wijzigingen die de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) met zich zal brengen aan bod. De beoogde datum van inwerkingtreding van de WAB is 1 januari 2020.