

Verslag actieonderzoek Bureau Jeugdzorg Limburg



Fit blijven voor de job: hoe kies jij voor een kleurrijke loopbaan?

Actieonderzoeker: Susanne Bidlot (Bureau Jeugdzorg Limburg)

Blijf voor de jeugd – Jeugdhulp. Alles in het werk (februari 2023)

Inleiding en hoofdvraag

Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZL) heeft met veel enthousiasme gewerkt voor het project Blijf voor de Jeugd, een van de deelprojecten van het programma 'Jeugdhulp. Alles in het werk'.

BJZL wil graag laten zien hoe je een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers kunt zijn door in te spelen op de behoefte die bij hun levensfase passen (het levensfasebewust personeelsbeleid). Uitgangspunt is 'fit blijven voor de job', een leven lang leren en het preventief gebruikmaken van de relevante personeelsinstrumenten, ter bevordering van de vitaliteit & veerkracht en duurzame inzetbaarheid. Dit stelt de medewerker in staat om met enthousiasme en betrokkenheid, productief te kunnen blijven binnen onze organisatie (of binnen de sector jeugdzorg).

De hoofdvraag van het onderzoek:

'Hoe kunnen we als Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZL) aansluiten bij de levensfase van de professional op een wijze die eraan bijdraagt dat de professional in staat wordt gesteld om met enthousiasme en betrokkenheid productief en fit voor de job te blijven binnen de organisatie (of binnen de sector Jeugdzorg)?'

De nader uitgewerkte deelvragen die aan bod kwamen:

- Hoe ontwikkelen we het levensfasebewust personeelsbeleid verder binnen onze organisatie?
- Hoe vergroten we het werkplezier en werkgeluk in elke levensfase, zodat de professional binnen onze organisatie blijft werken (of behouden blijft voor de sector)?

Opzet van het onderzoek

- In kaart brengen wat we al in huis hebben met betrekking tot het thema levensfasebewust personeelsbeleid en fit blijven voor de job.
- Verdiepen in achtergronden en theorie over levensfasebewust personeelsbeleid.
- Online bijeenkomsten en diverse gesprekken met medewerkers, waarbij de volgende vragen centraal stonden:
 1. Wat maakt dat je bij BJZ Limburg werkt/blijft (waar word je blij van?)
 2. Wat zou een reden kunnen zijn voor vertrek (wat zijn energievreters?)
 3. Wat zou je wensen (waarbij zou BJZ Limburg jou kunnen ondersteunen?)
 4. We hebben deze informatie verzameld en in kaart gebracht.
- Op basis van deze informatie wordt er nagedacht over de uitkomsten en een advies voorbereid over het verder ontwikkelen van dit beleid.

Waar staat Bureau Jeugdzorg Limburg voor?

Elk kind is een talent en heeft recht op een onbedreigde ontwikkeling. Vraagt het onbedreigd opgroeien om niet-vrijblijvende ondersteuning van het kind en zijn gezin? Dan biedt BJZL lokaal uitkomst. Wij zijn bevoegd om maatregelen Kinderbescherming en Jeugdreclassering uit te voeren. Met een scherp oog voor de eigen kracht van het kind zelf, zijn gezin en de directe omgeving activeren wij waar mogelijk en beschermen wij waar nodig. In nauwe samenwerking met andere relevante personen en instellingen krijgt zo elk talent een kans.

Voor jeugdigen en ouders, medewerkers en omgeving staat BJZL voor:

- Krachtig voor kwetsbare jeugdigen
- Krachtig in het werk
- Krachtig in netwerken

Dit is ook het vertrekpunt van de bedoeling van het levensfasebewust personeelsbeleid bij BJZL.

Krachtiger voor kwetsbare jeugdigen en in netwerken

De werkomgeving van BJZL is continu in beweging. Verandering is het enige constante. Ontwikkelen van jezelf, je dienstverlening en samenwerking is nooit 'af'. Reflecteren op het eigen handelen binnen het jeugddomein is onontbeerlijk en een must voor blijvende ontwikkeling van alle medewerkers. Wij werken nauw samen met samenwerkingspartners in de keten en zetten daar actief onze interne en externe netwerken voor in. Wij zijn ervan overtuigd dat wij door ons handelen en samenwerking het verschil kunnen maken voor de kwetsbare jeugdigen.

Krachtiger in je werk

Het doel van levensfasebewust personeelsbeleid is derhalve dat medewerkers gezond, inzetbaar en gemotiveerd blijven ongeacht de levensfase, ermee rekening houdend dat medewerkers verschillen van elkaar en verschillende behoeften hebben. Dus: hoe blijf je fit voor je werk? Het gaat erom dat de individuele medewerker de regie neemt over hun eigen inzetbaarheid en dat de organisatie daar waar mogelijk op faciliteert. Dit gebeurt in een open dialoog, op maat en op realistische wijze.

Het levensfasebewust personeelsbeleid is in 2010 vormgegeven om als organisatie de wensen en behoefte van het personeel te onderkennen. Vanaf deze tijd heeft er verdere beleidsontwikkeling en facilitering plaatsgevonden, om de medewerker ruimte te bieden zich te ontplooiën en regie te nemen over de eigen inzetbaarheid. Dit komt naar voren in de volgende beleidsstukken die (in)direct invloed hebben op de inzetbaarheid: Arbobeleid, Visie op Verzuim, Manier van werken, Beoordelen en Ontwikkelen, Beleid Psychosociale arbeidsbelasting en Preventieboog Vitaliteit & Veerkracht. Aan de hand van input van medewerkers, (toekomstige) ontwikkelingen in de wetgeving/cao blijft het beleid continue in ontwikkeling.

Wie is de professional en wat kan deze professional (bereiken) in deze organisatie?

Van belang is dat een medewerker tijdens, maar ook al bij de start van zijn loopbaan, denkt: 'Wat heb ik nodig om 'fit voor de job' te blijven? Het gaat om eigen regie nemen in je werk- en privéleven en gebruikmaken van de mogelijkheden die er zijn. Ook al bij de start van de loopbaan en de voorbereiding op de toekomst. Het is essentieel om inzicht te krijgen waar de professional energie van krijgt en wat de hulpbronnen zijn om balans te houden, zeker in de sector jeugdzorg. Hier zijn zware problematieken, je hebt als jeugdzorgwerker altijd te maken met kinderen wiens veiligheid en ontwikkeling bedreigd wordt. Voor de kwaliteit van onze hulpverlening is het daarom belangrijk dat een professional vitaal en veerkrachtig aan het werk blijft. Als professional kijk je samen met je werkgever wat de mogelijkheden zijn. De druk in de maatschappij is hoog, de arbeidsmarkt is krap. Deze druk gaat niet zomaar veranderen. Hoe ga je hier als professional mee om en wat doe je hieraan? Hoe benut de professional de eigen regelruimte, ook privé?

Laat professionals zich voortdurend deze vragen stellen:

- Wat zijn mijn talenten/ambities?
- Wat zijn mijn doelen?
- Hoe kom ik daar?
- Welke ondersteuning heb ik nodig?

Maak hierbij gebruik van de mogelijkheden die onze organisatie biedt en de zaken die vanuit de wet/cao geregeld zijn. Zorg ervoor dat de professional zich blijft focussen op mogelijkheden en groei/ontwikkelkansen, en zet hierbij zijn eigen competenties en talenten zo goed mogelijk in. Zorg dat de professional de loopbaanverwachting- en behoefte kenbaar maakt, afgestemd op de levensfase waarin de professional zich bevindt.

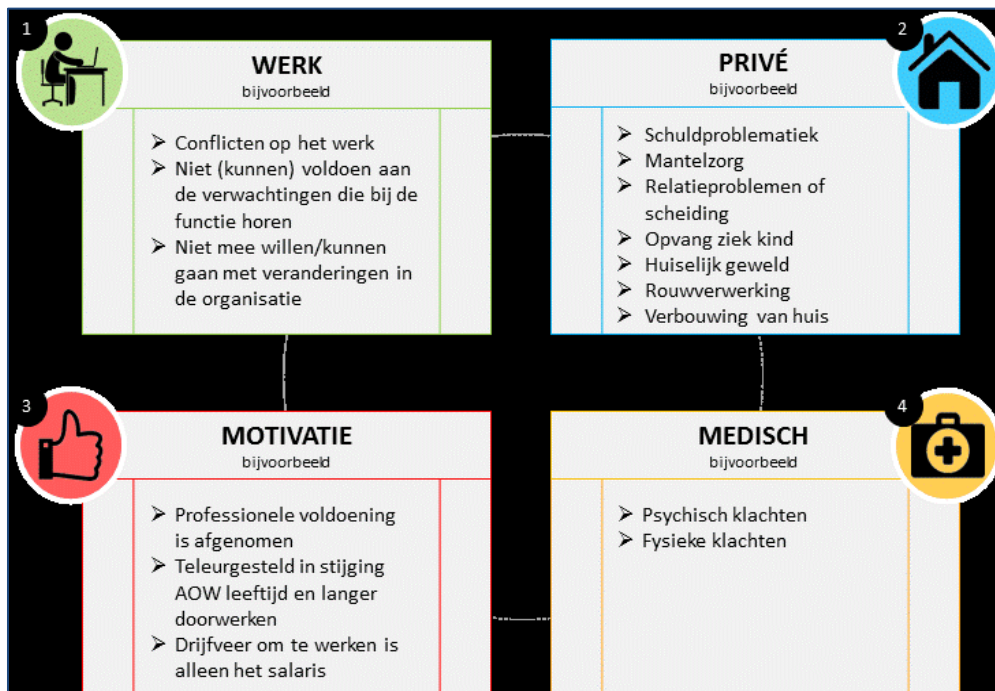
Wat is voor de professional belangrijk in zijn werk?

- Betekenisvolle inhoud van het werk
- Aandacht voor werkdruk/ werklust
- Verbinding met collega's
- Werkplezier
- Aandacht voor emotionele belasting
- Ondersteuning krijgen
- Ondersteuning geven
- Ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden
- Gezonde werkomstandigheden
- Balans werk/ privé.
- Aandacht voor veiligheid

BJZL maakt gebruik van de menukaart vitaliteit & veerkracht. In overleg met een teamleider/HRM kan een medewerker gebruikmaken van een pakket met aanbieders, om preventief verzuim te bewerkstelligen en veerkracht en vitaliteit te bevorderen.

Dit is onderverdeeld in vier thema's (zie onderstaand figuur):

- Werk
- Motivatie
- Medisch
- Privé



Waar kunnen professionals terecht met hun vragen?

- **Aanbieders** die hen kunnen helpen bij de thema's uit de menukaart (BJZ Limburg heeft een overzicht van aanbieders in Limburg)
- **Preventiemedewerker:** bij de preventiemedewerker kunnen zij terecht voor vragen op het gebied van Arbo, veiligheid en gezondheid. Denk bijvoorbeeld aan werkplekadvis.
- **Bedrijfsarts:** de bedrijfsarts adviseert bij verzuimbegeleiding en biedt ook preventief ondersteuning.
- **Vertrouwenspersoon:** bij de vertrouwenspersoon kunnen zij terecht als zij te maken hebben (gehad) met ongewenst gedrag door collega's en/of leidinggevende en hierover met een onafhankelijk iemand buiten onze organisatie willen praten.

Van welke regelingen en mogelijkheden kunnen professionals gebruikmaken?

- Minder of meer werken/deeltijdarbeid
- Calamiteitenverlof
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Kraamverlof voor de partner
- Borstvoedings- en ouderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Kortdurend en langdurend zorgverlof
- Voortgang/beoordeling/POP-gesprekken
- Loopbaangesprekken
- Teamontwikkeling
- Opleidingsbeleid/plan/jaarplan
- Tijds- en plaats onafhankelijk werken
- Vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering
- Studiefaciliteitenregeling/Loopbaanonderbreking bij studie
- Vitaliteitsbudget (gebruik voor studieverlof, studiekosten, persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaanbegeleiding, coaching, gezondheidsmanagement voor o.a. stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness etc.)
- Meerkeuzesysteem: fiets kopen, vakantie-uren kopen, scholing
- Verlofsparen, eerder uit dienst treden
- Preventief Medisch Onderzoek (PMO)
- Stoelmassage
- ACT meting (individuele talentmeting)
- Menukaart vitaliteit & veerkracht (focus op: hoe sta je in je werk, wat zijn energiebronnen en energievreters?)
- Permanente werving personeel (zodat we verloop in teams zo snel mogelijk of meteen kunnen invullen).
- Pensioen: voorbereiding op Pensioen in zicht (PIZ)-cursus
- Een (B&O) systeem waarin het leeftijdsfase bewust personeelsbeleid zijn individuele toepassing heeft

Hoe ziet het persoonlijke ontwikkelplan van de medewerker eruit?

- Mobiliteitsmogelijkheden (bijvoorbeeld stage lopen op andere afdeling, detachering)
- Functieverbreding/aandachtfunctionaris (inhoudelijke thema's)
- Taakverbreding (stagebegeleider, inwerkbegeleider, trainingen geven, gastdocent, inwerkcoach)
- Deelname aan werkgroepen, projecten of sociale functies (OR, commissies, projectgroepen)
- Individuele scholing volgen (extern of intern via BJZ academie)
- Intervisie, werkoverleg
- Junior/seniortraject
- Werken in duo's (de medewerker doet de zaken samen met een collega)
- Coachgesprekken (intern en extern)
- Doorgroeien (start als junior jeugdzorgwerker en groeit door naar jeugdzorgwerker)
- Mogelijkheden om geschoold te worden en evt. door te groeien naar teamleider/gedragswetenschapper

Hoe blijft de professional krachtig in zijn werk?

Laat de medewerker zichzelf deze vragen stellen:

- Wat zijn mijn talenten?
- Waarom doe ik dit werk?
- Wat geeft mij werkplezier?
- Welke kennis heb ik?
- Welke kennis wil ik nog ontwikkelen?
- Wat is mijn uitdaging?

Hoe kunnen we talenten van de professional benutten in deze organisatie?

Talenten zijn eigenschappen van een persoon die in de juiste context, snel kunnen leiden tot bezieling en duurzame excellente prestaties. Talentrijk gedrag herken je doordat het je positieve energie geeft, je in een flow brengt en zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld geeft.

Zoals BJZL elk kind als een talent ziet, zien we ook onze medewerkers als talenten. En vinden we het belangrijk dat ze krachtig blijven in het werk, krachtig voor kwetsbare jeugdigen en krachtig in netwerken. Want medewerkers die krachtig in hun werk staan, blijven in dienst, blijven zich ontwikkelen en hierdoor zal ook de kwaliteit voor de zorg aan de kwetsbare gezinnen verder verbeteren.

Het is belangrijk dat medewerkers niet alleen inspiratie blijven vinden in hun werk, maar ook een goede balans vinden tussen werk en privé, inspanning en ontspanning, en daarnaast de prikkeling en uitdaging van een interessante baan ervaren. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn: blijvend leren, aandacht voor werkplezier en werkgeluk en gebruikmaken van de talenten van medewerkers.

Een talentgerichte aanpak binnen een organisatie heeft als doel:

- Het beste uit mensen halen door hen in te zetten op hun sterke punten en interesses en door de context zodanig in te richten en te organiseren dat die talenten ruimte krijgen voor ontwikkeling (bijvoorbeeld: mensen met sterke affiniteit voor netwerken/familiesystemen inzetten bij SNS (sociale netwerk strategieën), of bij affiniteit voor complexe echtscheidingen meer inzetten bij de schottenaanpak)
- Naar manieren zoeken om de juiste persoon, met de juiste interesses en gedrevenheid op de juiste plaats te krijgen.
- Talenten in kaart brengen en linken aan het competentieprofiel. Let wel: efficiëntie, effectiviteit en rendement blijven voorop staan. Maar de focus ligt op de sterke punten en talenten en niet op de tekortkomingen.
- Dat wilt niet zeggen dat een gebrek of tekortkoming niet wordt aangepakt. Die bekijk je op teamniveau en niet meer individueel. Want collega's die goed samenwerken vullen elkaar sterke en zwakke punten aan.

Medewerkers hebben dus zelf de verantwoordelijkheid om:

- Hun talenten zichtbaar of kenbaar te maken.
- Talenten verder te ontwikkelen en indien mogelijk en realistisch zullen we dit als organisatie ondersteunen.
- Zelf mee op zoek te gaan naar oplossingen om hun zwaktes op te vangen door bijvoorbeeld gebruik te maken van tools en complementariteit te zoeken bij collega's

Tips voor medewerkers:

- Heeft de medewerker geen idee welke talenten hij heeft? (breng de kwaliteiten in beeld met de kernkwaliteiten van Daniel Ofman, vul de talentenvragenlijst in, doe een persoonlijkheidstest)
- Laat de medewerker de talenten inzetten op het werk: bijvoorbeeld taakrotatie, aandachtfunctionaris, trainer
- Laat de medewerker met zijn leidinggevende praten over zijn talenten. Wacht niet tot het functioneringsgesprek om dit aan te kaarten. Een informele babbel behoort ook tot de mogelijkheid.

- Als de medewerker zijn eigen talenten kent, dan kan hij zijn loopbaan beter sturen. Misschien kan hij zijn eigen takenpakket wat leuker maken, of kan hij beter inschatten of zijn toekomst écht ergens anders ligt.
- Zorg voor inzicht in de talenten van de collega's van de medewerker. Het helpt de medewerker misschien om die moeilijke taak toch gedaan te krijgen.

Talentenvragenlijst voor de medewerker

Laat de medewerker een antwoord op onderstaande vragen geven en geef zo een beter zicht op zijn eigen talenten:

- Waar word ik enthousiast van?
- Wat doe ik met passie?
- Wat geeft mij energie en voldoening?
- Wanneer vliegt de tijd voorbij?
- Wat doe ik in mijn vrije tijd?
- Wat deed ik als kind graag?
- Wat waren mijn favoriete vakken op school?
- Wat gaat mij gemakkelijk af?
- Welke nieuwe kennis en vaardigheden leer ik snel?
- Waar ben ik deze week tevreden over?
- Wanneer presteerde ik boven verwachting?
- Welk talent heb ik voor die prestatie gebruikt?
- Wat waren hoogtepunten in mijn leven?
- Waar ben ik trots op?
- Waar krijg ik complimenten over?
- Welke complimenten vind ik leuk om te krijgen?
- Welke eigenschappen bewonder ik in anderen?
- Wat is veelal mijn rol of inbreng in een groep of project?
- Wanneer vind ik anderen niet snel of slim genoeg?
- Waarover vragen anderen mij om raad?
- Waarover blijf ik maar doorgaan?

Levensfasen

Dit is een globaal beeld dat BJZ hanteert, van de verschillende levensfasen met betrekking tot de loopbaan en inzetbaarheid (fit voor de job). De inzet van personeelsinstrumenten kan dwars door alle leeftijden heen plaatsvinden en wordt op maat toegepast afhankelijk van de individuele persoon. De indeling is derhalve algemeen bruikbaar en elke situatie dient afzonderlijk in context en omstandigheden te worden bekeken. Dit zijn slechts kenmerken die bij veel twintigers, dertigers, enz. van toepassing zijn, maar natuurlijk niet op iedereen, want iedere medewerker is uniek.

Twintigers/stagiaire/young professional: Ontwikkeling en groei

Kenmerken

Twintigers zijn positief ingesteld, willen graag nieuwe dingen uitproberen en zoeken daarbij uitdaging en afwisseling in het werk. Zij zijn fysiek vitaal en hebben thuis weinig verplichtingen. Twintigers hebben echter nog weinig ervaring en zijn nog op zoek naar hun eigen grenzen en mogelijkheden.

Belangrijke uitdaging

Deze bestaat uit het opzoeken van grenzen, zowel in werk als in privé. Ook in de privé sfeer wil de twintiger voldoende energie overhouden om zich te blijven ontwikkelen en daarmee een basis te leggen voor een gezond werkend bestaan.

❖ Levensfasebewust personeelsbeleid

Twintigers hebben nog niet veel ervaring, waardoor soms ten onrechte gedacht wordt dat het effectief is hen veel hetzelfde werk te laten doen. Twintigers zijn sneller geneigd van baan te veranderen; zij worden het best gestimuleerd door intervisie, collegiale coaching en ontwikkeling in de breedte. Er wordt actief gebruikgemaakt van het B&O instrument en de preventieboog Vitaliteit & Veerkracht t.b.v. 'fit zijn voor de job'.

Dertigers/professional: Presteren en ambities

Kenmerken

De levensfase waarin dertigers zich bevinden, laat zich omschrijven als 'het spitsuur van het leven'. Dertigers weten vaak beter dan twintigers wat hun mogelijkheden zijn. Ze zijn erop gericht om binnen die mogelijkheden op alle fronten van hun leven zoveel mogelijk eruit te halen wat er in zit (zowel in werk als privé). Men is bezig zich een positie te verwerven in de maatschappij, bijvoorbeeld door te trouwen of samen te gaan wonen, een gezin te stichten en een actieve deelname in het verenigingsleven. Daarnaast zijn vrienden, vrije tijd, sport en reizen belangrijke ingrediënten voor de tevredenheid van de dertiger.

Belangrijke uitdaging

Vanwege de drukte en ambities in werk en privé is deze groep kwetsbaar. Vanwege het 'en, en, en' is het van belang dat deze groep blijft relativeren en verstandige keuzes maakt.

❖ Levensfasebewust personeelsbeleid

De dertiger bespreekt zijn ambities en eventueel knelpunten in het B&O gesprek en maakt gebruik van mogelijkheden die de organisatie kan bieden. O.a. om werk en privé beter af te stemmen (parttime werken, flexibele werktijden en tijd- en plaats onafhankelijk werken). Scholing, collegiale coaching en intervisie bieden de dertiger mogelijkheid om tot verdieping van zijn vak te komen. Het past bij de levensfase van de dertiger om zich te kunnen profileren waarin hij kan laten zien over welke competenties hij beschikt. Er wordt actief gebruikgemaakt van het B&O instrument en de preventieboog Vitaliteit & Veerkracht t.b.v. 'fit zijn voor de job'.

Veertigers/professional: Balanceren en zingeving

Kenmerken

Het kenmerk van de veertigers is over het algemeen dat zij hun persoonlijke situatie overdenken. Meestal heeft men de werk- en privé-situatie redelijk op de rails staan en zit men in het hoogtepunt van zijn loopbaan. Veel mensen denken in deze fase over hun leven na door terug en vooruit te blikken. Op basis daarvan nemen sommige mensen radicale keuzes in werk dan wel privé. Er is behoefte aan werk waarbij de inzet van kennis en ervaring, organisatie- en mensenkennis en het verwoorden van de eigen visie onderdeel uitmaken van het takenpakket.

Belangrijke uitdaging

Veel veertigers hebben nog relatief jonge kinderen. Daarnaast neemt de kans op zorg voor ouders toe. Naast deze zorgtaken zijn veertigers op zoek naar reflectie en ruimte binnen werk en privé en op welke wijze zij dit op elkaar afstemmen.

❖ *Levensfasebewust personeelsbeleid*
Gezien het feit dat veel veertigers behoefte hebben aan overdenking is aandacht voor de zingeving kant van het werk bijzonder belangrijk. Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) kan met de juiste vragen hieraan een belangrijke bijdrage leveren. Hieruit kan bijvoorbeeld een scholingstraject of training voortvloeien waardoor de medewerker nieuwe uitdagingen vindt. Voor de zorgtaken zijn wettelijke regelingen en het verlofbudget conform cao beschikbaar. Er wordt actief gebruik gemaakt van het B&O instrument en de preventieboog Vitaliteit & Veerkracht t.b.v. 'fit zijn voor de job'.

Vijftigers/professional: Verdieping en mogelijkheden

Kenmerken

Vijftigers beschikken over veel werk- en levenservaring en zijn (normaliter) vitaal genoeg om veel te betekenen voor de organisatie. De verplichtingen thuis zijn minder dan in de voorgaande levensfasen en vijftigers hebben geleerd en bepaald op welke wijze zij met zichzelf, hun wensen en verplichtingen willen omgaan. Werk en privé zijn normaliter redelijk goed in balans. Wel kan er sprake zijn van mantelzorg.

Belangrijke uitdaging

Indien een persoon de voorgaande fase niet goed heeft doorlopen, kan teleurstelling en cynisme optreden. Hierdoor kan een vergroot risico ontstaan op het nemen van 'psychische' afstand van het werk. Hierin schuilt het gevaar van afnemende motivatie en (langdurig) verzuim.

❖ *Levensfasebewust personeelsbeleid*
De expertise en praktijkervaring van de vijftiger inzetten in afstemming van de behoefte van de medewerker en mogelijkheden van de organisatie. Van belang blijft om te investeren in eigen ontwikkeling en evt. loopbaanwensen (POP). Voor de zorgtaken zijn wettelijke regelingen en het verlofbudget conform cao beschikbaar. Er wordt actief gebruik gemaakt van het B&O instrument en de preventieboog Vitaliteit & Veerkracht t.b.v. 'fit zijn voor de job'.

Zestigers/professional expert: Kennis overdragen

Kenmerken

17% van onze medewerkers zijn zestigers. De AOW-gerechtigde leeftijd is verhoogd naar uiteindelijk 66/67/68 jaar. Hiermee wordt de fase van de vijftiger verlengd. Met aandacht voor de mogelijkheden voor het eerder stoppen met werken of doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Belangrijke uitdaging

Het is van belang om als organisatie een balans te vinden in enerzijds zoveel mogelijk gebruikmaken van de ervaring en kennis van de medewerker en anderzijds voorbereid te zijn op uiteindelijk afbouw van de loopbaan van desbetreffende medewerker.

❖ *Levensfasebewust personeelsbeleid*
De expertise en praktijkervaring van de vijftiger inzetten in afstemming van de behoefte van de medewerker en mogelijkheden van de organisatie. Van belang blijft om te investeren in eigen ontwikkeling en evt. loopbaanwensen (POP). Voor de zorgtaken zijn wettelijke regelingen en het verlofbudget conform cao beschikbaar. Er wordt actief gebruik gemaakt van het B&O instrument en de preventieboog Vitaliteit & Veerkracht t.b.v. 'fit zijn voor de job'.

Bevindingen/conclusies uit het actieonderzoek bij Bureau Jeugdzorg Limburg

- Bureau Jeugdzorg Limburg spreekt al vanaf 2010 over een Levensfasebewust Personeelsbeleid en dit is er in eerste instantie op gericht om individuele medewerkers fit voor de job te houden. Hoe meer medewerkers fit voor de job zijn, hoe meer ook collega's, teams en organisatie hiervan profiteren en hier baat bij hebben. Sinds kort wordt dit beleid verder doorontwikkeld, want hoe meer bewustzijn er is binnen de organisatie over het belang van levensfase bewust personeelsbeleid en fit-voor-de-job en hoe meer medewerkers hierin zelf regie nemen, hoe groter het effect is. Tevredenheid en werkplezier nemen toe, ervaren werkdruk verminderd. Hiervan profiteert de individuele medewerker, zijn/haar team, de organisatie maar met name ook de jeugdige in begeleiding en zijn/haar ouders.
- Levensfasebewust personeelsbeleid hoeft niet ingewikkeld te zijn. BJZ Limburg heeft al een aantal instrumenten die dit ondersteunen. Ook kennen we wetten en regelgeving die op dit onderwerp inspelen. Deze mogelijkheden hebben we in kaart heeft gebracht in dit actieverslag. De tool 'Fit fort he job' kunnen professionals landelijk gebruiken ter inspiratie.
- Managers/HRM kunnen deze tool ook gebruiken om hun medewerkers te stimuleren/inspireren met zijn/haar loopbaanpad aan de slag te gaan. Binnen Bureau Jeugdzorg Limburg gaan we deze tool gebruiken om het gesprek aan te gaan met onze medewerkers over dit thema en om tips op te halen, wat we mogelijk nog verder kunnen ontwikkelen en verbeteren.
- BJZL scoort een 7,4 bij het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in 2021 en is hiermee een topwerkgever. Aandachtspunt is dat blijkt dat medewerkers zich soms te weinig gezien en gewaardeerd voelen door de organisatie (dit kan vanuit het oogpunt vanuit het team, management of hoofdkantoor zijn). Er zijn inmiddels al een aantal veranderingen doorgevoerd (meer zichtbaar zijn op kantoren) en vanuit het project is een inspiratie box bedacht die verschillende ideeën bevat, waarmee we aan de slag kunnen en waardoor medewerkers zich meer gehoord/gewaardeerd kunnen voelen in de toekomst.
- We gaan het komend jaar onderzoeken of een talentgerichte aanpak binnen onze organisatie verder vorm gegeven kan worden. Hoe we de talenten meer in kaart kunnen brengen, meer gebruik kunnen maken van de talenten en hoe dit binnen de mogelijkheden van onze organisatie past.

Wat willen we verder ontwikkelen c.q. onderzoeken?

- Social media training: impact van gebruik social media op privé- en werklevens. Risico's en veiligheid worden hier besproken naast de andere opties om de veiligheid meer te borgen.
- Stimuleren van gezond gedrag ten behoeve van fysieke en mentale gezondheid.
- Voor medewerkers die al 15/20 jaar voor BJZL werken en daarom al jaren op de salaris eindperiodiek zitten, onderzoeken naar aanvullende (financiële) mogelijkheden.
- Conform cao, zoals: Verlofsparen, eerder uit dienst treden, generatieregeling. Individueel keuze budget (IKB), verlofmandje/meerkeuzemenu.

Tips voor andere organisaties

- Zorg voor een open cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om zich te uiten.
- Ben je als werkgever bewust van de mogelijke impact van leeftijd, levensfase en ambities van je medewerkers voor de inzetbaarheid in je organisatie. Wat zijn hun talenten en ambities en hoe kun je die inzetten m.b.t. duurzame inzetbaarheid?
- Denk na over hoe je als organisatie rekening wil houden met leeftijd, levensfase en loopbaan van medewerkers.
- Bedenk hoe je kennis en ervaring van de medewerkers optimaal benut om organisatie doelstellingen te behalen
- Bied maatwerk. Mensen zijn verschillend, dus moet de aanpak dat ook zijn. Wat zijn hun talenten en hoe kun je die inzetten vanuit hun verschillende levensfasen?
- Spreek medewerkers die zich niet (willen) ontwikkelen en zich niet leerbaar/reflectief opstellen aan op hun houding en gedrag.
- Stimuleer medewerkers om zelf na te denken over hun inzetbaarheid en sta open voor hun oplossingen.
- Maak medewerkers verantwoordelijk voor de dingen die ze moeten doen. Dit stimuleert en motiveert. Geef ze daarbij uiteraard ook regelmogelijkheden voor zover die binnen de organisatiemogelijkheden behoren.
- Een actueel instrumentarium beschikbaar stellen zoals competentie management, functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken, beoordelingsgesprekken, opleidings- en scholingsbeleid, intervisie.
- Voorbeeldgedrag laten zien, beïnvloeden, faciliteren, signaleren, kritische vragen stellen. Arbeidsvoorwaarden in de cao optimaal benutten in relatie tot levensfasen.
- Aandacht in POP-gesprek besteden aan levensfasebewust personeelsbeleid. Laat medewerkers de balans opmaken van hun leven en loopbaan tot nu toe. Je kan hen hiervoor bijvoorbeeld een levenspanorama laten opmaken: dat is een horizontale levenslijn van je geboorte tot aan je huidige leeftijd waarop je allerlei gebeurtenissen kan aanbrengen. Door het bespreken van deze levenslijn krijg je al een goed idee van wie de persoon is, wat de individuele wensen en behoeften zijn en de belasting en belastbaarheid.
- Stimuleer verkrijgen van eigen inzicht over het persoonlijkheidstype van de medewerker. Wat vinden ze leuk? Wie zijn ze? Waar hebben ze behoefte aan? Welke waarden vinden ze belangrijk? Wat geeft hen energie? Wat motiveert hen en bezielt hen? Wat kunnen ze goed (vaardigheden) en waar weten ze veel over (kennis)? Zo krijg je ook een beeld van de kwaliteiten/specialisaties en talenten van iedereen op een kantoor.
- Ondersteun medewerkers te focussen op hun positieve toekomstbeeld in plaats van op de belemmeringen (energievreters) die hen in de weg staan om dat toekomstbeeld te bereiken en ondersteun hen hierbij. Als iemand veel ruimte geeft aan belemmeringen, raakt hij steeds verder verwijderd van zijn doel. Als iemand echter aandacht geeft aan waar hij naartoe wil, dan komt hij vanzelf dichterbij dit doel (energiegevers). Dit geeft hem energie om stappen vooruit te zetten en inzetbaar te blijven binnen Bureau jeugdzorg Limburg en binnen de sector. Laat hen bijvoorbeeld dromen over hun toekomstige job. Dit geeft hen inspiratie voor toekomstige job mogelijkheden of job- aanpassingen.