

Samenvatting 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)

Onderzoeksvraag

Hoe kunnen we als organisatie (Bureau Jeugdzorg Limburg) 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 kunnen blijven binnen de organisatie (of binnen de sector jeugd)?

Onderzoeksoepzet

- In kaart brengen hoe wij stimuleren en eraan bijdragen dat medewerkers 'fit voor de job' blijven, zoals bijvoorbeeld het thema levensfasebewust personeelsbeleid.
- Verdiepen in achtergronden en theorie over levensfasebewust personeelsbeleid.
- Online bijeenkomsten en diverse gesprekken met medewerkers.
- Advies formuleren op basis van de verzamelde informatie.

Bevindingen

A. Levensfasebewust personeelsbeleid heeft de grootste kans van slagen wanneer het bekend is in alle lagen van de organisatie (bestuur, hr en medewerkers). Pas wanneer alle geledingen en iedere medewerker overtuigd is van het belang van levensfasebewust personeelsbeleid zijn medewerkers zich meer bewust van de eigen regie die ze kunnen nemen bij het vormgeven van hun loopbaan en om fit te blijven voor de job.

B. Levensfasebewust personeelsbeleid hoeft niet ingewikkeld te zijn.

C. Bureau Jeugdzorg Limburg scoort een 7,4 bij het medewerkers tevredenheidsonderzoek in 2021. En is hiermee een topwerkgever. Aandachtspunten die zijn voortgekomen uit het MTO zijn:

- Tegengaan van (hinderlijke) werkdruk;
- Het verbeteren van de ontplooiingsmogelijkheden;
- Het aandacht hebben voor (arbeidsvoorwaardelijke) waardering van medewerkers.

D. Werkplezier & werkdruk is van invloed op het 'fit voor de job' zijn en de inzetbaarheid. Ook het komend jaar zal Bureau Jeugdzorg Limburg hier focus op blijven houden.

Advies voor Bureau Jeugdzorg Limburg

A. Maak dat wat er beschikbaar is beeldend, zodat medewerkers weten waar ze wat kunnen vinden en ondersteuning kunnen vragen (zie ontwikkelde visual onder 'Ontwikkelde producten')

B. Blijf maatwerk leveren: mensen zijn verschillend en verschillende levensfasen kennen verschillende vragen, dus moet de aanpak dat ook zijn. Blijf het thema regelmatig herhalen en haal tips op bij medewerkers.

C. Investeer nog meer in het zien en horen van de medewerkers (bijvoorbeeld doordat medewerkers van het centraal bureau meer zichtbaar zijn voor medewerkers). Vanuit het project arbeidsmarkt is een inspiratie-box bedacht om mee aan de slag te kunnen gaan.

D Investeer en onderzoek in een talentgerichte aanpak en bespreek of dit binnen de organisatie passend zou zijn (bijvoorbeeld de talenten van medewerkers in kaart brengen, meer gebruik kunnen maken van hun talenten en hoe dit binnen de mogelijkheden van Bureau Jeugdzorg Limburg zou kunnen passen)

Vervolg (wat willen Bureau Jeugdzorg Limburg verder ontwikkelen c.q. onderzoeken?)

- Social media training: impact van gebruik social media op privé- en werklevens.
- Stimuleren van gezond gedrag ten behoeve van fysieke en mentale gezondheid.
- Voor medewerkers die al 15/20 jaar voor Bureau Jeugdzorg Limburg werken en daarom al jaren op de salaris eindperiodiek zitten, zoeken naar aanvullende (financiële) mogelijkheden. Conform cao, zoals: verlofsparen, eerder uit dienst treden, een generatieregeling, het Individueel Keuzebudget (IKB), verlofmandje en meerkeuzemenu.

3 tips voor andere organisaties

- Zorg voor een open cultuur waarin medewerkers (en leidinggevendenden) zich vrij voelen om zich te uiten. Wees als werkgever bewust van de mogelijke impact van leeftijd, levensfase en ambities voor de inzetbaarheid van medewerkers in je organisatie. Wat zijn talenten en ambities van medewerkers en hoe kun je die inzetten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?
- Stimuleer verbinding en samenwerking en help medewerkers om zelf na te denken over hun inzetbaarheid en het nemen van eigen regie. Sta open voor hun oplossingen en mogelijkheden. Bied maatwerk: mensen zijn verschillend, dus moet de aanpak dat ook zijn.
- Draag zorg voor een integraal en actueel instrumentarium, dat vanuit de organisatievisie is ontwikkeld met focus op 'fit voor de job'. Denk hierbij aan functionerings-, beoordelings- en POP-gesprekken, opleidings- en scholingsbeleid, loopbaangesprekken, arbobeleid, levensfasebewust personeelsbeleid, werving& selectiebeleid, preventie- en verzuimbeleid en inwerkbeleid.

Ontwikkelde producten

- [Visual](#): Hoe stimuleert Bureau Jeugdzorg Limburg dat medewerkers fit voor de job blijven?
- [Filmpje](#): Kijk en luister naar een startende medewerker, een medewerker aan het einde van zijn loopbaan en de uitleg van een hrm-adviseur rondom 'Fit voor de job'.
- Inspiratie box: inspiratie-ideeën voor Bureau Jeugdzorg Limburg

Contact

Nieuwsgierig geworden na het lezen van deze samenvatting? Lees het [uitgebreide onderzoeksverslag](#). Neem gerust contact met Bureau Jeugdzorg Limburg op. Dit kan door contact te leggen met hrm-adviseur Anouk Geraets: 088 - 007 3272 / Anouk.Geraets@bjzlimburg.nl