

Zelfcheck 'Goed voor elkaar'

Voor de leidinggevende

Duurzaam inzetbaar

De huisartsenzorg is een prachtige sector om in te werken. Nergens staat de persoonlijke patiëntenzorg zo centraal als in dagpraktijken, huisartsenposten, gezondheidscentra en zorggroepen. De vraag naar huisartsenzorg is in de afgelopen jaren flink gegroeid en de zorgvraag is daarbij ook complexer geworden. Aan de medewerkers worden andere eisen gesteld. De werkdruk is hoog en er is krapte op de arbeidsmarkt. Des te belangrijker om aandacht te besteden aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers!

Bij 'duurzaam inzetbaar' gaat het erom dat je gemotiveerd, gezond, vakbekwaam en productief bent, nu en in de toekomst. Dat is in het belang van medewerker en werkgever, en beiden hebben daarin hun eigen verantwoordelijkheid.

Waarom een zelfcheck?

Deze zelfcheck is bedoeld voor de werkgever of de direct leidinggevende. Aan de hand van 31 stellingen wordt de leidinggevende zich beter bewust van wat er op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van zijn/haar medewerkers wel en niet goed gaat. De stellingen zijn gebaseerd op een groot aantal bestaande vragenlijsten en bestrijken samen het brede terrein van duurzame inzetbaarheid.

De zelfcheck is een eenvoudig, laagdrempelig instrument, waarvan de opbrengst afhangt van de mate waarin de leidinggevende zijn/haar medewerkers kent en de stellingen eerlijk beantwoordt. Het doen van de zelfcheck duurt circa een uur.

Suggesties voor het gebruik van de zelfcheck

De zelfcheck kan als volgt goed worden gedaan:

1. Maak gebruik van het bijbehorende invulformat op www.ssfh.nl of in de Cao-app huisartsenzorg.
2. Kies per stelling het antwoord dat van toepassing is:
 - a. helemaal waar;
 - b. waar;
 - c. deels waar, deels niet waar;
 - d. niet waar;
 - e. helemaal niet waar.
3. Noteer daarbij steeds (tegen)voorbeelden, ideeën, vragen en opmerkingen.
4. Overzie en overdenk het geheel en formuleer enkele actiepunten. Het ligt voor de hand om vooral aandacht te schenken aan de (groepen van) stellingen die ontkenkend zijn beantwoord.
5. Te overwegen is om de belangrijkste uitkomsten te toetsen in het team. Om het gesprek met de individuele medewerker over zijn/haar duurzame inzetbaarheid aan te gaan, zijn gesprekskaarten beschikbaar op www.ssfh.nl.

In dagpraktijken kan de huisarts en/of praktijkmanager de zelfcheck doen.

In grotere organisaties kan de zelfcheck door alle leidinggevenden worden gedaan, ieder voor zijn/haar eigen afdeling. De bevindingen kunnen vervolgens worden uitgewisseld en besproken.

Alternatief: Duurzame Inzetbaarheidsindex

Voor praktijken/organisaties die een slag dieper willen kijken en hun medewerkers willen laten bevragen over hun eigen duurzame inzetbaarheid is een wetenschappelijk gevalideerd instrument beschikbaar, namelijk de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX), ontwikkeld door TNO. Zie de informatie daarover op www.ssfh.nl.





A. Algemeen

1. Mijn medewerkers hebben plezier in hun werk.
2. Mijn medewerkers presteren goed.
3. Ik bespreek voorbeelden van goed en minder goed functioneren met mijn medewerkers.
4. Ik heb regelmatig een goed gesprek met mijn medewerkers over wat zij nodig hebben en hoe ik daarbij kan helpen (bijvoorbeeld met de Gesprekskaart 'Goed voor elkaar').



B. Talenten en ontwikkeling

1. Ik ken de sterke punten van mijn medewerkers en maak daar bij de werkverdeling optimaal gebruik van.
2. Mijn medewerkers ontwikkelen zich goed.
3. Ik stimuleer mijn medewerkers om zich te ontwikkelen.



C. Kennis en vaardigheden

1. Mijn medewerkers beschikken over de kennis en vaardigheden om hun huidige functie goed te kunnen uitoefenen.
2. Mijn medewerkers volgen op tijd de nodige bijscholing en houden ontwikkelingen in hun vak bij.
3. Mijn medewerkers zijn goed voorbereid op de veranderingen die de komende jaren in hun werk te verwachten zijn.



D. Gezondheid en vitaliteit

1. Mijn medewerkers zijn fit, gezond en laag-verzuimend.
2. Wij stimuleren onze medewerkers om gezond te eten, niet te roken en voldoende te bewegen.
3. Mijn medewerkers hebben tijdens en na hun werk een goed energieniveau.
4. Mijn medewerkers kunnen hun werk fysiek en mentaal goed aan.
5. Mijn medewerkers kunnen hun huidige werk de komende jaren vitaal blijven doen.



E. Werkdruk

1. Onze personele bezetting is goed afgestemd op de hoeveelheid werk.
2. De werkdruk ligt bij ons op een acceptabel niveau.
3. Mijn medewerkers kunnen goed met werkdruk omgaan.
4. Ik pak signalen van te hoge werkdruk goed op (bijvoorbeeld met behulp van de Gesprekskaart Werkdruk).



F. Werk en privé

1. Mijn medewerkers kunnen hun werk en hun privéleven goed combineren.
2. Mijn medewerkers zijn tevreden over hun werktijden en verlofmogelijkheden.
3. Ik houd voldoende rekening met omstandigheden in de privésituatie van mijn medewerkers.



G. Werkomstandigheden

1. Onze medewerkers beschikken over de hulpmiddelen en faciliteiten om hun werk goed te kunnen doen.
2. De fysieke arbeidsomstandigheden zijn bij ons in orde.
3. Wij besteden voldoende aandacht aan gevoelens van onveiligheid van onze medewerkers en aan ongewenst gedrag.
4. Mijn medewerkers voelen zich erkend en gewaardeerd.



H. Samenwerking

1. De samenwerking en sfeer in ons team zijn goed.
2. Wij doen voldoende aan teambuilding en sociale activiteiten.
3. Ik geef mijn medewerkers in passende mate (bege)leiding én ruimte.
4. Onze medewerkers zijn voldoende geïnformeerd over en betrokken bij ontwikkelingen.
5. Door goed functionerend teamoverleg werken we gezamenlijk aan verbetering en ontwikkeling van de zorg en het team.