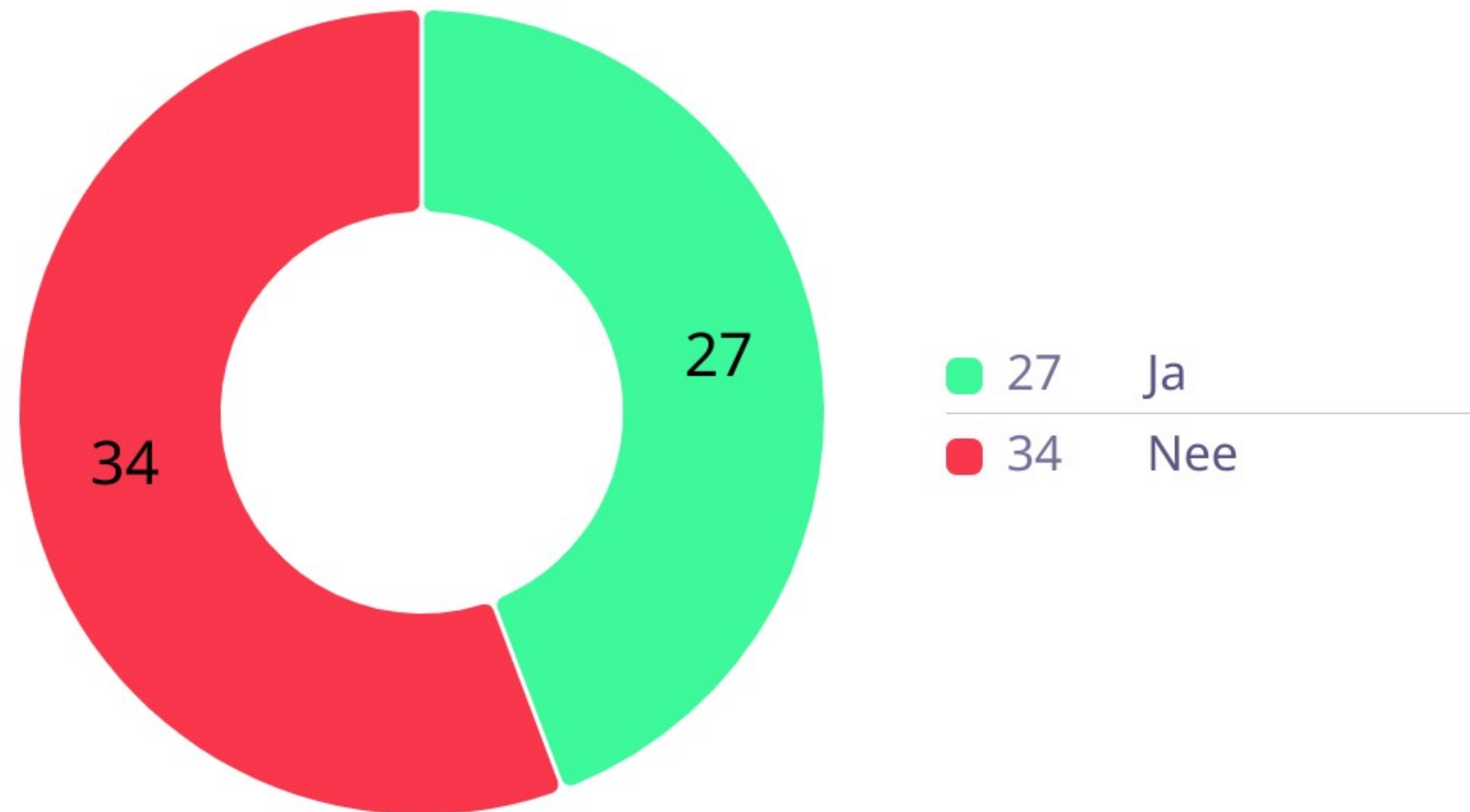
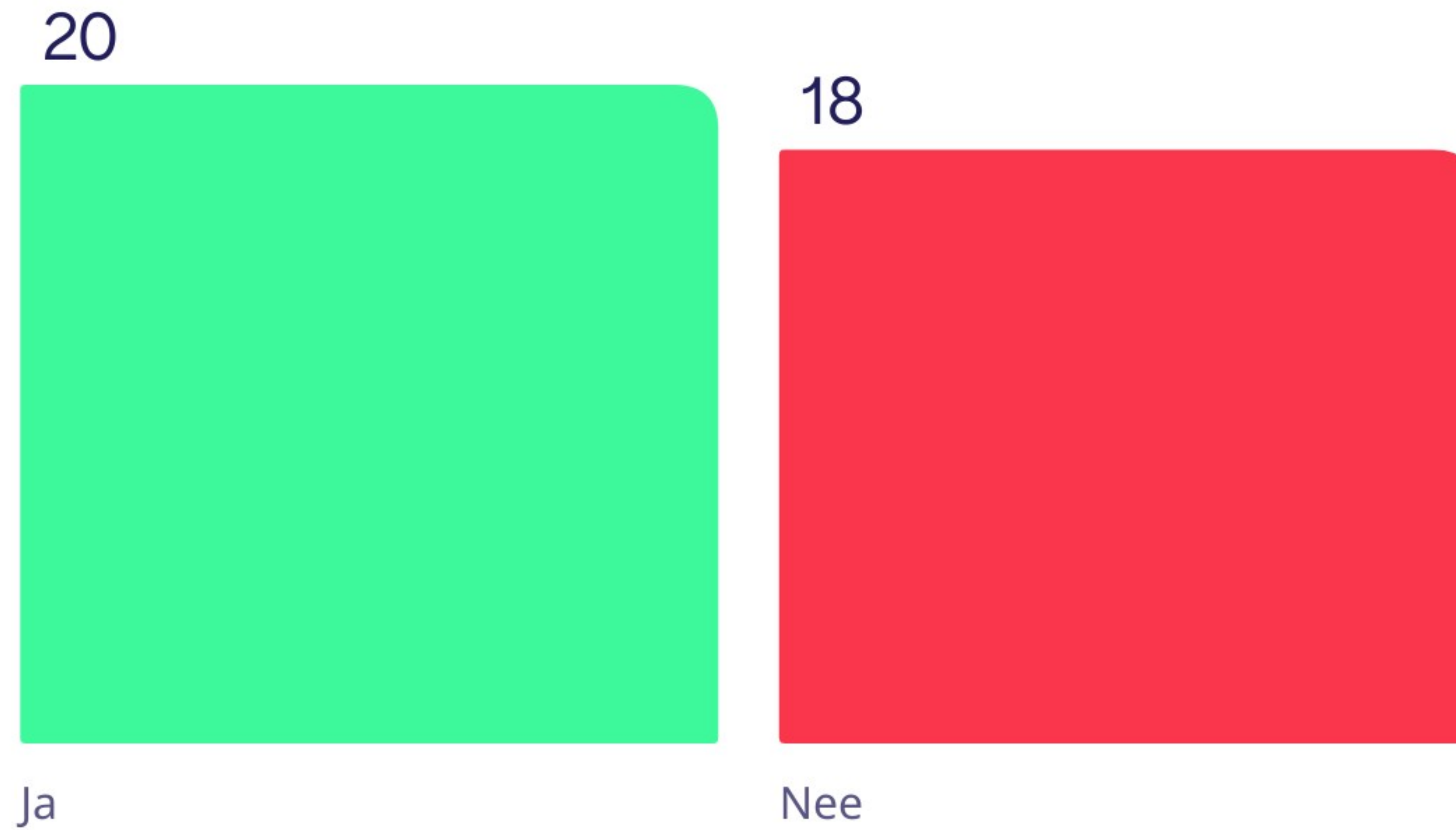


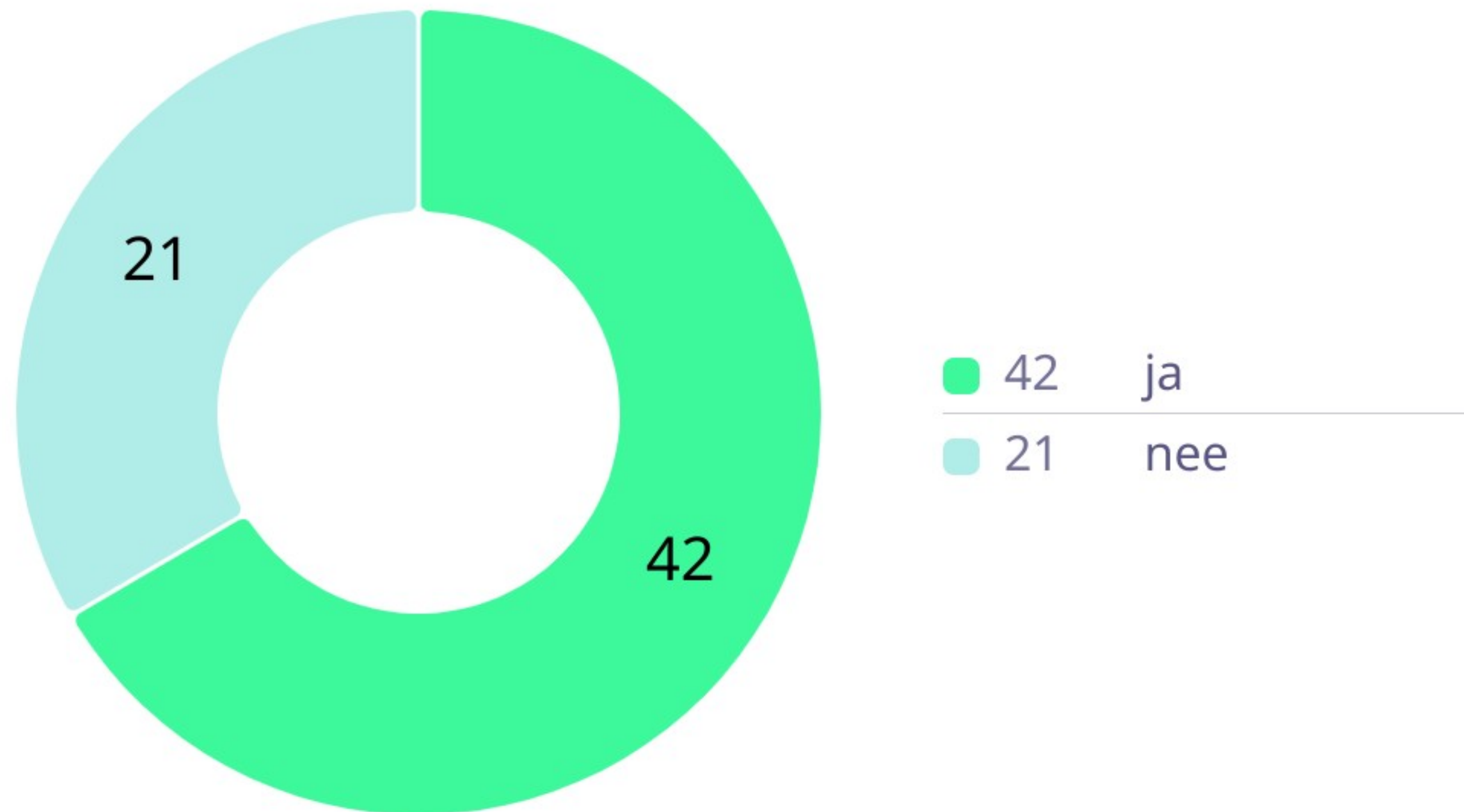
Is er vitaliteitsbeleid in jouw organisatie?



Heeft de Cao afspraak hierin verschil gemaakt?



Ben jij OR-lid?



Wat levert de betrokkenheid van de OR op voor vitaliteit en werkdruk van de medewerkers?

Signalering

Het komt onder de aandacht in de organisatie. Niet iedereen is hiermee bezig.

Signalering

signalering

Er wordt wel gewerkt momenteel

vertaling werkvloer naar directeur

Afname werkdruk + toename vitale medewerker

beleid opstellen

Wat levert de betrokkenheid van de OR op voor vitaliteit en werkdruk van de medewerkers?

Benoemen bij de bestuurder, zodat het in beeld komt.

inzicht en bewustzijn bij de bestuurder creëren

Prioriteit

Gezien overbelast HRM nog weinig.

Laagdrempelige signaalfunctie

Wij kunnen druk uitoefenen/noodzaak benadrukken om ervoor te zorgen dat er aandacht voor vitaliteit is

Versterkt het gevoel "gezien" en gewaardeerd te worden.

tevreden medewerkers en weinig verloop

Wat levert de betrokkenheid van de OR op voor vitaliteit en werkdruk van de medewerkers?

Bewustwording thema

Meedenken in het nog op te stellen beleid en de nut en noodzaak benoemen

verkenning van de mogelijkheden die de vitaliteit vergroten

ander inzicht

kritisch en zorgen voor versnelling van het oppakken van vitaliteitsbeleid.

inzage te krijgen in het hoge ziekteverzuim

oren en ogen in de organisatie. Andere invalshoek, zodat je breed blijft kijken

samenwerking

Wat levert de betrokkenheid van de OR op voor vitaliteit en werkdruk van de medewerkers?

Weten wat er speelt, signaleren, werken aan verbeteringen en evalueren

Aandacht voor elkaar

Draagvlak creëren onder de werkzame personen

korte tijd nieuw functiehandboek nu contact met de vitaliteitsmedewerker

Bewustzijn

De OR zorgt voor blijvende druk voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Signalering Ook aandacht voor budgetten voor buitendienst voor arbeidsduurverkorting of vroeger pensioen.

Dat vraag ik me ook af. Hopelijk gaat het beleid helpen

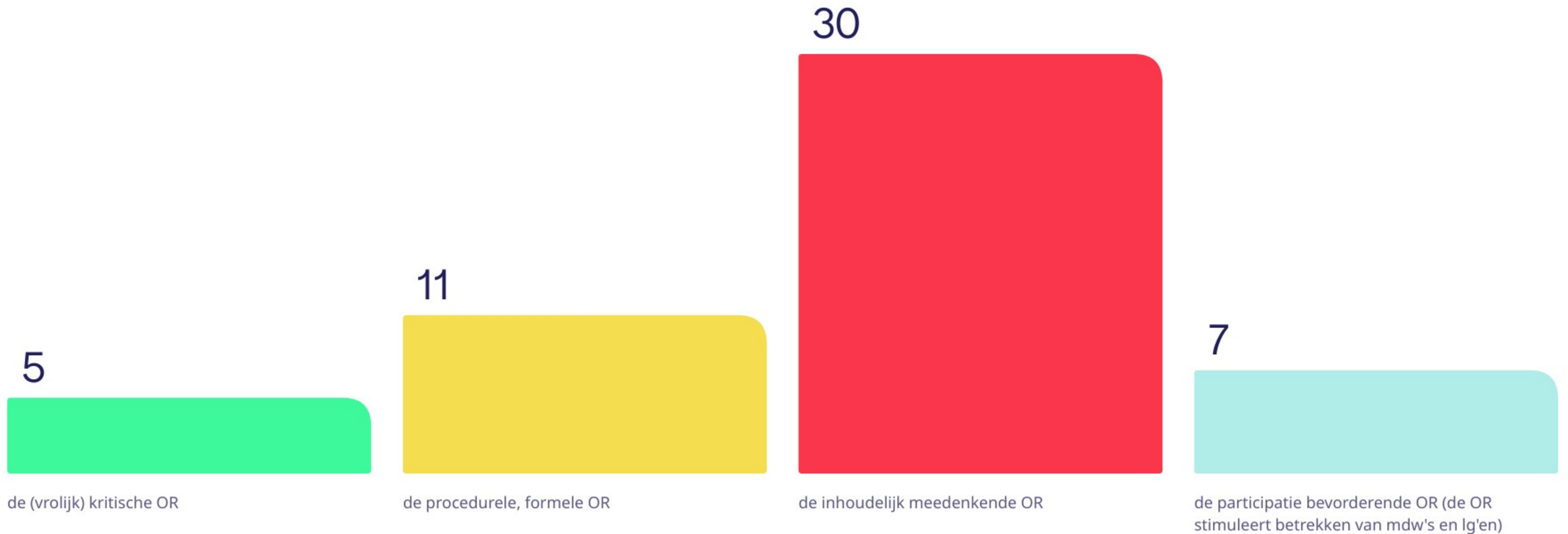
Beleid opstellenOnderwerp serieus wordt genomen

Wat levert de betrokkenheid van de OR op voor vitaliteit en werkdruk van de medewerkers?

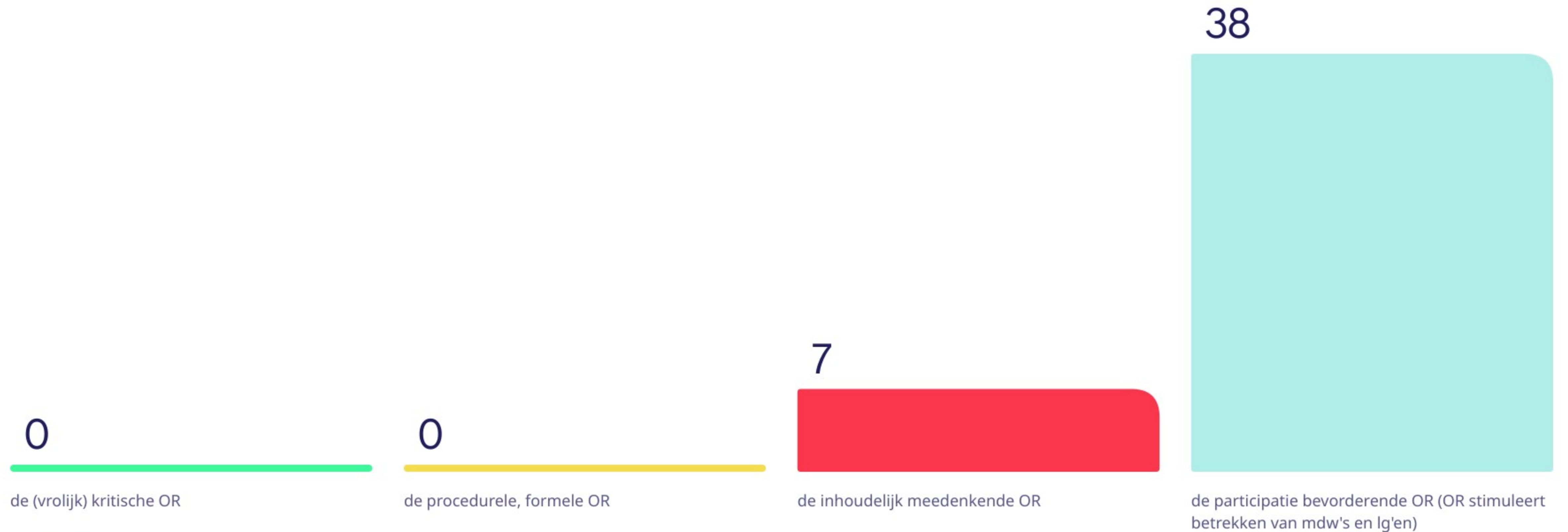
Signalering en meedenken over vitaliteitsbeleid

Kritisch op de belasting die diverse rollen (zorg, kwaliteit, controle en financiën) voor de zelforganiserende teams met zich meebrengen. Kaders realiseren

Welke rol neemt de OR op dit moment in?



Welke rol van de OR zou gewenst zijn?



Wat is er nodig om naar de gewenste rol te komen (waar je zelf invloed op hebt)?

Zichtbaar zijn als OR

Een bestuurder is de OR de betreft in zijn rol

het goede gesprek aan blijven gaan met de WOR bestuurder

Deskundigheidsbevordering

bespreekbaar maken

Een WOR-bestuurder die daar voor open staat is wel belangrijk

in gesprek met de vitaliteitsmedewerker

Wij gaan bij elk team langs in onze organisatie, om de OR meer zichtbaar te maken en input op te halen.

Wat is er nodig om naar de gewenste rol te komen (waar je zelf invloed op hebt)?

meedenken en
meepraten

Pro-actieve houding en
bewust zijn van je
invloed

scholing

Lef en vertrouwen tonen
en goed draagvlak
afstemmen met de
bestuurder voor deze
aanpak

geregeld met alle partijen
om de tafel om te
evalueren wat er leeft
maar ook wat de
resultaten zijn

niet op details en te
veel op procedures en
instrumenten sturen

Iemand in de OR die goed is
met communicatie en ICT om
medewerkers makkelijk te
bereiken en te betrekken.
Deze persoon ook die rol
geven.

Contact met
bestuurder, directie en
vooral medewerkers

Wat is er nodig om naar de gewenste rol te komen (waar je zelf invloed op hebt)?

Iedereen te benaderen en het belang van participatie te benadrukken

Meer communiceren over het verloop, voortgang en adviezen van bij de OR liggende onderwerpen. Andersom ook onderwerpen aandragen bij het bestuur en HR.

Goed in beeld te krijgen wat de kaders en de onderdelen zijn waar je mee bezig gaat. Mijn drijfveer is meer bericht op Vitaliteit en zelfsturend gedrag.

Helaas geen invloed op, maar uren... tijd. We krijgen slechts 2 uur per week en dat is echt te weinig. Daarnaast gebruik maken van communicatie op intranet, polls enz. Ook als OR-lid voorbeeldfunctie

Meer zichtbaarheid van de OR, medewerkers laten participeren in commissies met bepaald thema/onderwerp (meedenken als niet-OR lid)

Wij proberen zoveel mogelijk collega's te betrekken, op het moment dat beslissingen hun raken

Vragen stellen aan directie over hoe organisatie wordt betrokken bij Vitaliteitsbeleid/ hoe behoeften in kaart worden gebracht

De juiste collega's op de juiste plek. Geef voorbeelden. Goede communicatie. Rol van de leidinggevende.

Wat is er nodig om naar de gewenste rol te komen (waar je zelf invloed op hebt)?

Mensen betrekken bij beslissingen die hen raken