

Programma Aandacht voor Medewerkers

Presentatie Vrienden van ZorgSaam

Oktober 2023 Tonny de Waal en Carina Boutkan



Visie werkgeverschap

ZorgSaam is een begripvolle en inspirerende werkgever die zijn mensen ziet, in hun ontwikkeling voorziet en richtinggevend vooruitziet.



Doelen programma "Aandacht voor medewerkers"

Ontwikkeling

Onze medewerkers hebben en benutten de **ruimte** voor hun **persoonlijke** en **professionele ontwikkeling**.



Welbevinden

Onze medewerkers beleven **persoonlijk** en **professioneel welbevinden**.



Waardering

Onze medewerkers voelen zich **gezien, gehoord, begrepen** en **gewaardeerd**.



Onze medewerkers worden **ontzorgd** en **gefaciliteerd** om hun professie uit te oefenen.



Zeggenschap

Onze medewerkers **dragen bij aan de inrichting en invulling** van (passende) zorg.



Resultaat van het programma

Meer leerlingen/stagiaires die blijven

Goede medewerkers langer
binnenhouden: uitstroom laten dalen

Carrière perspectief voor
medewerkers

Meer eigen inbreng in team en
ontwikkeling

Ziekteverzuim gaat omlaag

Positief effect op “passende zorg”

Medewerkerstevredenheid omhoog

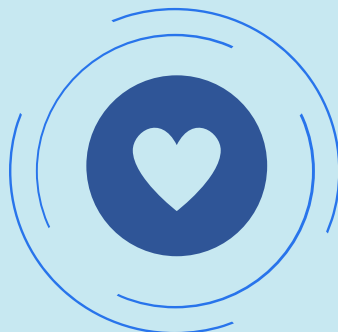
Regeldruk/werkdruk daalt

Makkelijker om personeel te werven

Goede naam ZorgSaam onder
werkzoekenden

Meer medewerkers die met plezier
naar het werk gaan

Recruitment kosten dalen



ONDERBOUWD DOOR CIJFERS: 0-METINGEN EN METEN EFFECT ZIJN ONDERDEEL VAN HET
PROGRAMMA

3. (Deel) projecten en activiteiten

Hoe gaan we het doen? 4 programmalijnen:

1. Medewerker en ZorgSame Teams aan zet
2. Ontwikkelen, Leren en Mobiliteit
3. Gezondheid, Welbevinden en Werkgeluk
4. Vinden, Verwelkomen en Bloeien

1. Medewerker en ZorgSame Teams aan zet

1. Gefaseerd inrichten "ZorgSame Teams" en "Mijn ZorgSaam"

- In de ZorgSame Teams ligt de focus op meer zeggenschap en eigenaarschap in het eigen team. Het begrip team is daarbij groter dan alleen de zorg en omvat ook ondersteunende afdelingen. Samen met het team werken we aan een betere samenwerking en stellen we een plan op hoe we gezamenlijk onze doelen willen realiseren.
- Naast de nadruk op het team als geheel krijgt ook de individuele ontwikkeling van de collega's de aandacht

2. Organiseren dialoog/inspraak op 3 thema's per jaar

- Met de IZZ aanpak "InDialoog" rollen we de komende jaren een bewezen effectieve methode voor het voeren van een oplossingsgerichte dialoog en het creëren van een gezond en veilig organisatieklimaat uit.
- Met InDialoog gaan alle lagen van de organisatie met elkaar in gesprek en implementeren oplossingen om gezond en veilig te werken.
- Inmiddels hebben ruim 100 zorgorganisaties de methode toegepast en zij zien de medewerkerstevredenheid toenemen, het verzuim dalen en de kwaliteit van zorg verbeteren.

3. Ontregelen

- Binnen heel ZorgSaam wordt vanaf 2023 stapsgewijs regeldruk onderzocht en aangepakt, waarbij noodzakelijke regels worden verduidelijkt voor zorgprofessionals en onnodige regels worden afgeschaft, dit voor meer plezier en ruimte voor de zorgprofessional.
- Dit doel wordt opgepakt door een team dat het ontregelen in de organisatie faciliteert. We zullen de zorgprofessionals zelf uitdagen en het voortouw laten nemen in het bedenken van oplossingen. Daarbij organiseren we steun vanuit het management en zorgverzekeraar.

4. Visie op werkgeverschap verankeren en uitdragen

- We zetten een krachtige werkgeverbeleving/ merk neer dat door medewerkers wordt omarmd
- Dit doen we door betekenis te geven aan onze missie in alle processen en contacten die we hebben.
- We voeren regie op de werknemersbeleving en beïnvloeden hiermee ook de clientbeleving.
- Tot slot zullen ook onze campagnes aangepast worden aan dat wat ons kenmerkt en wie we zijn.

5. Herstelteam

- We pleiten voor het inrichten van een herstelteam. Een multidisciplinair team dat de organisatie intrekt om de zaken te herstellen waar de zorg medewerkers in het hier en nu tegen aanlopen. Dat kan gaan om apparatuur dat niet werkt, achterstallig onderhoud etc. etc.
- We willen niet alleen ophalen wat er leeft maar ook direct actie ondernemen als het noodzakelijk is.
- De zorg wordt ontzorgd als het nodig is. De ondersteuning is flexibel en regelt het.

2. Ontwikkelen, leren en mobiliteit

1. Een stimulerende en veilige leeromgeving voor ALLE medewerkers

- Een stimulerend en veilig leerklimaat is voor **alle** medewerkers erg belangrijk. Dit geldt van specialist, co-assistent, verpleging tot ondersteuning, leerling en begeleiders.
- We willen onze co-assistenten, leerlingen en stagiaires als ze binnen zijn zo lang mogelijk aan ons binden. Dat kunnen we doen als zij ZorgSaam en haar medewerkers als een top werkgever ervaren.
- Al onze collega's willen we in staat stellen om tijd en aandacht te besteden aan (nieuwe) medewerkers in opleiding en de juiste competenties te ontwikkelen om hen te begeleiden.

2. Medewerkers faciliteren om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen

- We willen medewerkers ondersteunen om binnen ZorgSaam te groeien en bloeien en op de juiste plek te (blijven) werken.
- Hiervoor richten we persoonlijke opleidingsbudgetten in
- Zorgen we voor de juiste tooling en middelen die nodig zijn voor ontwikkeling en coaching
- Is er een trainingsprogramma voor aspirant leidinggevers en een programma inzicht in invloed voor medewerkers in de zorg die zich verder willen ontwikkelen op advies en coachings vaardigheden.
- En sluiten we regionaal aan bij de ontwikkeling van het LXP Platform

3. Leidinggevende getraind op (dienend) leiderschap

- In de snel veranderende wereld van vandaag is steeds meer behoefte aan leiders die anders kunnen denken en handelen. Met dit onderdeel besteden we hier aandacht aan.
- Gezamenlijk creëren we de omstandigheden waarin iedereen kan floreren. En hoe je als leider mensen op alle niveaus geïnspireerd krijgt om bij te dragen om te veranderen.
- Leiding geven op dienend leiderschap sluit aan bij onze visie op werkgeverschap
- Gedegen introductie en aanbod van noodzakelijke inhoudelijke modules en onderhoud expertise voor leidinggevers.

4. Data en Digitaal vaardig maken van medewerkers

- We besteden continu aandacht voor de impact van digitalisering en innovatie op de veranderende manier van werken.
- Het gaat niet alleen om de toepassing van nieuwe techniek en innovaties en het interpreteren van data voortkomend uit gebruik, maar ook op de aanvaarding en het omarmen van nieuwe technologie die ons werk uit handen kan nemen.
- Hierin is nadrukkelijk aandacht voor het spanningsveld tussen acceptatie van techniek en het sociaal menselijke aspect van ons werk.

2. Ontwikkelen, leren en mobiliteit

5. Perspectief voor oudere medewerkers bij ZorgSaam

- Naast specifieke aandacht voor de jonge medewerker willen we onze oudere medewerkers ook ondersteunen.
- We willen hen op een passende manier begeleiden als het werk bijvoorbeeld fysiek zwaarder wordt. Samen kijken we hoe we de kracht van deze medewerkers kunnen inzetten. Dat kan zijn op de huidige werkplek of een andere werkplek.

6. HR Academy

- We gaan de organisatie van personeel en activiteiten meer clusteren onder specifieke thema's.
- Waarbij we naar een model gaan waarbij we activiteiten onderbrengen onder thema's. Met als doel:
 - Concentratie van kennis en expertise
 - Duidelijkere rolverdeling binnen team
 - Meer inzet op Talent en interesse van medewerkers
 - Doorbreken oude "patronen"
- Hieronder valt ook de harmonisatie van Praktijkopleiders en een heroverweging van de rol van PO en verschuiving van taken.
- Daarnaast wordt onderzocht hoe wij i.s.m. de regio en andere partijen L&D beter en toekomstbestendig kunnen organiseren voor ZorgSaam

3. Gezondheid, vitaliteit, welbevinden en werkgeluk

1. Focus en sturing op welzijn/welbevinden van medewerkers

- We geven meer aandacht aan en sturen op het welzijn van de medewerkers door periodiek de beleving van de collega's te meten en bij te sturen.
- We gaan veel directer en sneller sturen op het welzijn en welbevinden van de medewerkers.
- Dit gaan we doen met een instrument van 2DAYSMOOD die we in de organisatie zullen implementeren en gaan gebruiken.

2. Preventief beleid voeren op (over) belasting in het werk en verhogen duurzame inzetbaarheid

- Er komt meer aandacht voor (over) belasting in het werk en het verhogen van duurzame inzetbaarheid.
- We ontwikkelen een integrale aanpak op gebied van beweging/fysio
- Het vitaliteitsprogramma wordt de komende jaren verder uitgerold.

3. Focus en aandacht voor loopbaan en perspectief van medewerkers

- Er komt meer focus en aandacht voor loopbaan en perspectief van medewerkers door het in kaart brengen van loopbaanpaden en talenten en ontwikkelpunten.
- We richten een Loopbaancentrum in en kunnen vanuit daar medewerkers ondersteunen.

4. Bevorderen Sociale Veiligheid en Tegengaan Intern Ongewenst Gedrag

- Vanuit de StAZ (Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen) doet ZorgSaam mee aan het Project Bevorderen sociale veiligheid ziekenhuizen. In de aanpak worden we ondersteund door het bureau Dinsdag. We maken gebruik van de integrale benadering van sociale veiligheid.
- Professionaliseren en borgen rol vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen zijn niet alleen op oproep beschikbaar, ze zijn proactief in de organisatie voor het bevorderen van sociale veiligheid.

4. Vinden, verwelkomen en bloeien

1. Kandidaat gestuurd werven

- We zetten in op aanvullende vormen van werving die aansluiten bij belevingswereld van de sollicitant
- We rollen een wervingscampagne uit die aansluit bij de visie van goed werkgeverschap en aandacht voor medewerkers
- We doen onderzoek naar behoeften van de doelgroep in het wervingsproces

2. Diversiteit binnen ZorgSaam en aantrekken nieuwkomers in de zorg

- We gaan werk maken van diversiteit binnen ZorgSaam
- Hiermee verwachten we ook uit andere groepen van de samenleving mensen te activeren voor de zorg.

3. Jonge medewerkers aan ZorgSaam binden: Jong ZorgSaam

- We gaan een gespecialiseerd programma ontwikkelen en mede door jonge medewerkers laten vorm geven en uitrollen dat als doel heeft dat ze bij ZorgSaam tot bloei komen en meer jonge nieuwe medewerkers aantrekt.

4. TOF (Talent, Ontwikkeling, Flexibiliteit) Team

- Het TOF Team is een slimme constructies om zorgmedewerkers die verder of wat anders willen, ontwikkelings- en interne verkenningmogelijkheid te bieden en daarmee ook middellange uitval op te vangen.
- Als TOF medewerker (zowel interne als nieuwe medewerkers) kun je je op de volgende stap oriënteren of opleiden en tegelijkertijd langdurige uitval door arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverloven invullen. Twee vliegen in 1 klap dus.

5. HPP Het Potentieel Pakken

- In de zorg zijn we kampioen deeltijdwerken maar ook hebben we groeiende personeelstekorten.
- Hier willen we aan werken. We gaan met elkaar op zoek hoe uren en contracten beter kunnen worden ingevuld. Het mes snijdt aan twee kanten meer werken kan voor een medewerker een stap naar meer financiële zelfstandigheid zijn en voor de zorg een oplossing voor de personeelstekorten.