

# Goed werkgeverschap; voor tevreden personeel dat graag blijft

- 6 juli 2021
- [Behoud, Nieuws](#)

***De zorg staat voor grote uitdagingen; vergrijzing zorgt voor toename in zorgvragen en er is minder beschikbaar zorgpersoneel. We moeten naar een totaal ander zorglandschap toe met de juiste preventie, digitaal vaardig zijn, eHealth, innovatie, meer mantelzorg en meer nieuwe medewerkers die na hun opleiding ook echt willen werken in de zorg.***

Nicole Otten is projectleider van de Actielijn Behoud bij ZorgConnect Noord- en Midden-Limburg; een collectief dat bouwt aan goede ouderenzorg. Nicole werkte 24 jaar binnen dezelfde gehandicaptenzorg-organisatie. Eerst als verpleegkundige en later ook als voorzitter van de ondernemingsraad en in verschillende leidinggevende rollen. Voor haar toenmalige werkgever heeft ze veel betekend op het gebied van scholing. Zo zette ze verschillende project op voor de afdeling opleidingen, was ze nauw betrokken bij de transformatie van die afdeling naar 'academy' en bracht ze het Regionaal Opleidingscentrum binnen de organisatie.

*Otten: "Na 24 jaar te hebben gewerkt voor dezelfde werkgever moet je jezelf de vraag stellen of je dit nog eens 24 jaar zou willen doen. Voor mij werd het toen helder dat het tijd was voor een nieuw pad, zodoende ben ik zes jaar geleden voor mezelf begonnen."*

Onder de naam 'Krachtig Ontwikkelen' brengt ze ontwikkeling op gang bij medewerkers, teams en organisaties zodat zij om kunnen gaan met alle uitdagingen die gepaard gaan met de snelle veranderingen in de maatschappij.

*Otten: "Medewerkers moeten langer doorwerken, krapte op de arbeidsmarkt leidt tot meer werkdruk en hoger verzuim. Technologische ontwikkelingen gaan snel en vragen om andere competenties. Dit alles vraagt om anders organiseren, denk bijvoorbeeld aan zelforganisatie, en meer eigen regie. Ik help organisaties te ontdekken welke ontwikkelingen zij nodig hebben."*

Via een andere opdracht, tevens in het thema behoud, is Nicole in maart 2020 als projectleider betrokken geraakt bij ZorgConnect Noord- en Midden Limburg.

*"Normaal gesproken begin je met gesprekken voeren om vragen en input op te halen voor je onderzoeksrapport. Vanwege corona kon dat helaas niet en ben ik gestart met deskresearch. In september en oktober heb ik alsnog de gesprekken kunnen voeren en een projectgroep kunnen vormen."*

## **De focus verleggen**

De actielijn 'Behoud' is pas later toegevoegd als thema binnen ZorgConnect. Ook landelijk lag de focus daarvóór vooral op instroom; het werven van nieuw personeel. Dat

terwijl 'de achterdeur wagenwijd open staat'. De landelijke trend is namelijk dat de gezondheid van het personeelsbestand minstens zoveel gevaar loopt door vertrekkende medewerkers als door het gebrek aan instroom van nieuwe medewerkers. In het afgelopen anderhalf jaar zijn veel zorgorganisaties zich daarvan bewust geworden en zijn ze actie gaan ondernemen. Investeer je namelijk goed in het behoud van je personeel dan heb je daar uiteindelijk veel meer aan. De landelijke 'Ik Zorg' campagne is daar een goed voorbeeld van.

Bij veel (ouderen-)zorgorganisaties staat in de visie vaak de cliënt centraal. Heel goed natuurlijk, maar wat gebeurt er als je je personeel centraal stelt? En welk effect heeft dat op lange termijn op de cliënt? Dat vraagt Otten zich soms hardop af;

*“Je kunt wel blijven inkopen, maar wat als je straks geen mensen meer hebt om voor al je cliënten te zorgen?”*

Haar antwoord daarop is simpel: zorg je goed voor je personeel, dan lever je goede zorg en komen de cliënten vanzelf wel. Een verschuiving naar deze manier van denken en werken is al te zien, toch ziet Otten ook nog heel veel (onbenutte) kansen.

### **Integrale aanpak**

Een bepaalde mate van uitstroom zul je altijd mee te maken hebben, in iedere organisatie en in iedere branche. Maar er is wel een verschil tussen gewenste en ongewenste uitstroom en dat laatste kun je voorkomen. Een integrale aanpak is hierbij essentieel. Als je op meerdere fronten inzet op behoud is het zeker haalbaar die ongewenste uitstroom te doen dalen. Investeer in je medewerkers op het gebied van planning (werkdruk), innovatie én scholing.

Eigenlijk dragen alle actielijnen binnen ZorgConnect bij aan tevreden personeel dat graag blijft.

*Otten: “Ik zie echt wel dat het al prioriteit heeft binnen organisaties, alleen de integrale aanpak wil nog niet altijd lukken. Met deze regionale samenwerking zetten we een grote stap in de goede richting. Niet alleen aan de achterkant door middel van dit project, maar de samenwerking kan straks wellicht ook op operationeel vlak uitkomst bieden. Denk bijvoorbeeld aan een regionaal loopbaancentrum waardoor personeel makkelijk bij verschillende organisaties ingezet kan worden.”*

### **Onboarden en Generatiemanagement**

Dat regionale loopbaancentrum was één van de aanbevelingen uit het [rapport](#) dat Otten schreef, maar bleek voor de projectgroep toch een brug te ver. Gekozen werd om verder te gaan met de andere aanbeveling; Onboarden. Onboarden is het proces waarbij nieuwe medewerkers de juiste kennis, vaardigheden en gedrag verwerven om effectieve leden en insiders binnen een organisatie te worden. In zeven stappen doorloop je dit proces en via ZorgConnect kunnen de aangesloten organisaties masterclasses volgen om onboarding in de praktijk te brengen.

Wat ook genoemd wordt in het onderzoeksrapport, maar het niet tot de aanbevelingen heeft gered, is '[Generatiemanagement](#)'. Toch heeft het project Generatiemanagement voet aan de grond gekregen:

*“Mooi om te zien dat mijn aanbevelingen niet klakkeloos worden aangenomen, maar dat er kritisch wordt gekeken en vandaaruit toch door de projectgroep gekozen is om aan de slag te gaan met Generatiemanagement. Al overlegend zijn ze daarbij uitgekomen. Dat maakt dat het project ze echt eigen is en dat ze er met enthousiasme in hun eigen organisatie mee bezig zijn.”* Aldus Otten.

Binnen het project Generatiemanagement ondersteunt deskundige Aart Bontekoning organisaties bij het benutten van de kracht van generatie-diversiteit. Iedere generatie heeft immers een andere blik op werkmethoden en processen. Zet twee verschillende generaties samen in een vergaderruimte en er kan nog wel eens iets botsen, tenzij je ze motiveert en inspireert om van elkaar te leren.

En ook het regionale loopbaancentrum is toch nog niet helemaal van de baan.

*“Leuk om te horen dat het ‘schuiven van medewerkers’ steeds weer aan de orde komt in de gesprekken binnen de projectgroep. Ik zie nog steeds kansen voor een regionaal loopbaancentrum!”*

Wie weet wordt er op termijn dus nog een project toegevoegd aan de actielijn Behoud.

### **Over ZorgConnect Limburg**

ZorgConnect Limburg is een uniek samenwerkingsverband van zeven Noord- en Midden-Limburgse Ouderenzorg organisaties. Doel is goede ouderenzorg in Noord- en Midden-Limburg te blijven garanderen. Binnen ZorgConnect Limburg zijn vijf projecten ontwikkeld: Innovatie, Behoud, Specialist Ouderengeneeskunde, Roosteren en plannen en Leerklimaat en Praktijkbegeleiding. De aangesloten zorgorganisaties zijn: De Zorggroep, Proteion, Land van Horne, Vincent Depaul, Beek&Bos, Sint Jozef en La Providence.

Voor alle projecten binnen het thema Behoud kunt u [contact opnemen](#) met Nicole Otten.

