



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Strategische personeelsplanning Zorgwaard: vastere teamsamenstelling, aantrekkelijke roosters en doorgroeimogelijkheden



Een vastere samenstelling van teams op verschillende woonlocaties, aantrekkelijkere werkroosters en doorgroeimogelijkheden voor zorgmedewerkers. Zorgorganisatie Zorgwaard ging aan de slag met strategische personeelsplanning. ‘Medewerkers weten hierin heel goed wat zij nodig hebben.’

Zorgwaard streeft ernaar om maximaal tien procent van hun medewerkers flexibel in te zetten op verschillende locaties. Ze willen werken met een vastere samenstelling van teams. Dat zorgt namelijk voor een lager ziekteverzuim, leidt tot betere afstemming en geeft meer rust aan bewoners. Ook biedt dit houvast en structuur aan medewerkers. Zorgwaard werd in dit proces begeleid door [Waardigheid en trots op locatie](https://www.waardigheidentrots.nl/praktijk/strategische-personeelsplanning-zorgwaard/).

Minder versnippering en de juiste functiemix

De zorgorganisatie is in 2019 een traject verantwoorde personeelssamenstelling gestart. ‘Het streven was om te zorgen voor aantrekkelijkere roosters met de juiste functiemix’, vertelt interim manager Resie Peeters. ‘We wilden voorkomen dat de uren van een individuele medewerker te veel versnipperd raakten over een week.’

Ook hebben we gekeken naar welke deskundigheid in een team aanwezig moet zijn en wanneer. We hebben dit in samenspraak met medewerkers bepaald. Zij weten heel goed te vertellen wat ze nodig hebben qua expertise en inhoud.'

Webinar Strategische personeelsplanning

Wil je net als Zorgwaard aan de slag met Strategische personeelsplanning? Schrijf je nog snel in voor het webinar 'Strategische personeelsplanning als middel voor continuïteit' op donderdag 26 januari.

SPOT ON

Strategische personeelsplanning als middel voor continuïteit

WEBINAR
26 januari 2023 | 16.00 tot 17.00

Formatie in balans

Individu en teams in balans

Organisatie in balans

Medewerkers mogen zelf roosterinvulling regelen

'Daarnaast proberen we in de roosters ook rekening te houden met werknemers met kinderen', vertelt teamcoach Eric Elties. 'Bijvoorbeeld de mogelijkheid om een kortere dienst te nemen. We zijn met een pilot gestart waarbij medewerkers zelf de roosterinvulling regelen. Dat zorgt voor eigenaarschap, maar vraagt wel om ondersteuning. Zo is het belangrijk dat er een veilige cultuur heerst waar gelijkwaardigheid en open communicatie mogelijk zijn. Je wilt bijvoorbeeld voorkomen dat de mondigste medewerker altijd weer de beste werkweek krijgt. Het gaat om een gezonde balans in geven en nemen.'

'Je wilt wel voorkomen dat de mondigste medewerker altijd weer de beste werkweek krijgt.'
teamcoach Eric Elties

Flexpool opzetten

Het ideale rooster lukt natuurlijk niet altijd in de praktijk. Elties: 'De realiteit is helaas dat je soms ook te maken hebt met uitval door ziekte en de krappere arbeidsmarkt. Daarom vraagt zo'n rooster wel steeds weer om afstemming als er iets wijzigt.' Peeters: 'Ook is hierbij een aanpak op maat nodig. Zo hebben we juist ook mensen die flexibel ingezet willen worden. Zo kijken we momenteel of we ook een flexpool kunnen opzetten van mensen die in het weekend willen werken bij uitval door ziekte.'

Buurtschap borgt continuïteit van zorg

Zorgwaard ontdekte gaandeweg dat er meer nodig was voor een vaste samenstelling. Elties: 'Op locatie De Gravin, zijn we daarom uiteindelijk naar een Buurtschap gegaan. Die bestaat uit medewerkers van twee teams die regelmatig bij elkaar op de woning werken. Door ziekteverzuim ontkomen we namelijk niet altijd aan flexibele inzet. Maar als die er dan toch moet zijn, dan het liefst zoveel mogelijk tussen twee locaties. Zo borgen we ook de continuïteit van zorg en hebben de bewoners nog steeds met vaste gezichten te maken.'

De zorgorganisatie is nog aan het kijken hoe dat Buurtschap te ontwikkelen. Zo is het de bedoeling dat medewerkers onderling ook kennis gaan uitwisselen. Elties: 'Dit proces vraagt om een goede overlegstructuur met goede afspraken, acties, duidelijke besluiten en eigenaarschap. En om cyclisch werken, waarbij afspraken worden geëvalueerd.' Peeters: 'Qua afstemming zou het mooi zijn als het Buurtschap betekent dat je afstemming bereikt over de werkwijze. Al mag iedere woning natuurlijk best uniek zijn. Maar als je ongeveer dezelfde werkstructuur hanteert, maakt dat het invallen bij elkaar ook weer een stuk makkelijker.'

Slimmer inzetten van verzorgenden

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt kijkt Zorgwaard hoe verzorgenden slimmer ingezet kunnen worden. Elties: 'Meer in de rol van mentor die kennis deelt en overkoepelend kan kijken naar wat er nodig is. Omdat er steeds minder verzorgenden beschikbaar zijn, willen we er vooral voor zorgen dat de zorgassistenten of helpenden, nog wel de back-up van een verzorgende hebben.'

Daarnaast heeft de zorgorganisatie het Functiehuis aangepast. Peeters: 'Zo is het mogelijk om van helpende, door te ontwikkelen naar helpende+ en zelfs helpende ++. Daarnaast kunnen mensen deelcertificaten halen waardoor zij extra handelingen mogen verrichten. Dit zorgt niet alleen voor doorgroeimogelijkheden, maar ook voor meer flexibiliteit qua inzet.'

Instroom zorgmedewerkers via Zorgcampus

De locaties van Zorgwaard bevinden zich op het eiland Hoeksche Waard. Elties: 'Een uitdaging van onze regio is dat er sprake is van vergrijzing en dat jongeren steeds minder vaak kiezen voor een opleiding in de zorg. Daarom bieden we in samenwerking met andere zorgaanbieders en het Albeda College op het eiland

opleidingen aan vanuit onze campus. Zo beconcurreren we elkaar niet en bieden we jongeren en zij-instromers een mooi loopbaanperspectief.'

Toekomstbestendig worden

Zorgwaard gaat ook op andere gebieden aan de slag om in te kunnen blijven spelen op alle ontwikkelingen. Elties: 'We willen gaan inzetten op een cultuur van leren en ontwikkelen. Ook willen we, door zelforganiserende teams, vooral ondersteunend en faciliterend zijn in het vakmanschap van onze medewerkers. De eerst verantwoordelijk verpleegkundigen krijgen dan meer een coachende rol en worden daarin ondersteund en opgeleid. En tot slot willen we intensiever gaan samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers.'

SPOT ON-week Samenwerken aan strategische personeelsplanning

Dit artikel is onderdeel van de SPOT ON-week: Samenwerken aan strategische personeelsplanning van 23 t/m 27 januari 2023. In deze week publiceren we praktijkvoorbeelden en tools en organiseren we een webinar rondom het thema Strategische personeelsplanning.

- Bekijk alle activiteiten van de [SPOT ON-week: Samenwerken aan strategische personeelsplanning](#)

Meer weten



Kennisdossier Strategische personeelsplanning

Wil je meer weten over Strategische personeelsplanning?

Bekijk het [kennisdossier Strategische personeelsplanning](#)

tags:

[Strategische personeelsplanning](#) (14)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (129)