

Aanpak van knelpunten binnen de branche ziekenhuizen: zes projecten

1

Regie op het rooster

Het roosterproces wordt op een innovatieve manier aangepakt met behulp van [Serious Game Roosteren](#). Op een interactieve manier krijgen teams inzicht in de effecten van het roosterproces voor zowel de medewerker en de organisatie. Daarnaast geven proeftuinen inzicht in de inventarisatie en toepassing van capaciteitsmanagement. Verder zullen de gevolgen van nachtarbeid en bereikbaarheidsdiensten op de gezondheid van medewerkers in kaart gebracht worden. Op basis van al deze gegevens zullen planningsmodules op maat gemaakt worden voor ziekenhuizen.

2

Strategische personeelsplanning

Wat is het werk van de toekomst? Die vraag zal centraal staan in dialoogsessies. Hoe is het mogelijk om op een effectieve en efficiënte manier in te spelen op veranderingen in de zorgvraag die niet belastend is voor medewerkers? Dit zal vertaald worden naar inzetbare handvatten voor strategische personeelsplanning.

3

Dialog over duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft de spil en de drijvende kracht achter een goed lopende zorginstelling. Constructieve gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden worden gestimuleerd en gevoed aan de hand van dialoogsessies. Daarnaast faciliteren individuele coaching en groepsintervisie de ondersteuning van professionele ontwikkeling van medewerkers, met focus op persoonlijk leiderschap, zelfregie en vitaliteit.

4

Mantelzorg

Voor medewerkers die moeite ervaren met het combineren van mantelzorgtaken en reguliere werkzaamheden wordt het mantelzorgloket opgezet: een kennis- en adviespunt voor medewerker en leidinggevende. Daarnaast zal de dialoog over de combinatie van werk en mantelzorg gestimuleerd worden aan de hand van dialoogtrainingen.

5

Generatiebeleid

Jonge medewerkers zullen begeleid worden bij de start van hun loopbaan met activiteiten ten behoeve van een geslaagde introductie in de zorg. Medewerkers van middelbare leeftijd, in het midden van hun carrière, zullen begeleid worden door loopbaanadviseurs en krijgen handvatten om een goede werk-privé balans te bewaken. Oudere medewerkers (57+) krijgen instrumenten om de laatste fase van hun loopbaan een waardevolle invulling te geven en fysieke overbelasting te voorkomen.

6

Werken aan cultuur en context

Het laatste project zorgt voor bewustwording rondom de heersende cultuur in de zorgsector waarin de focus ligt op productiedraaien en de noodzaak tot verandering aan het licht gebracht wordt. Dit gebeurt mede door het maken van een plan van aanpak rondom communicatie en door het aanreiken van instrumenten die de weg wijzen naar duurzame inzetbaarheid.