

St. Anna aan de slag met contractuitbreiding zorgmedewerkers

Werken in de zorg is een prachtig vak, maar kent ook uitdagingen, zoals groeiende personeelstekorten.

Overuren, onvoorspelbaarheid van diensten en inzet van flexkrachten; daar hebben we ook binnen St. Anna bijna dagelijks mee te maken. We doen al veel aan de werving van *nieuwe medewerkers*, maar we zijn ervan overtuigd dat er ook kansen zijn voor grotere contracten onder onze *eigen medewerkers*. Dat biedt niet alleen voordelen voor de medewerkers, maar zeker ook voor cliënten en de organisatie.

Voor de medewerker zelf betekent het bijvoorbeeld meer salaris en meer pensioen, maar ook meer tijd voor ontwikkeling. Cliënten zijn erbij gebaat door meer continuïteit, rust en vertrouwen: meer vaste gezichten op de groep en rust in de roosters. En voor de organisatie is het een oplossing voor het personeelstekort, lagere

uitgaven aan externen, een grotere betrokkenheid en aantrekkelijk werkgeverschap. Om aan de slag te gaan met deze kansen, zijn wij vanaf 1 april tot 1 oktober een (pilot-)traject aangegaan met een stichting die hierin is gespecialiseerd: Het Potentieel Pakken (HPP).



Het
Potentieel
Pakken

Intensief traject

De afgelopen maanden hebben we een intensief traject doorlopen. Het doel hiervan was om zorgmedewerkers een bewuste keuze te laten maken over hun contractgrootte en om belemmeringen weg te nemen voor medewerkers die graag contractuitbreiding zouden willen. En vervolgens om, indien mogelijk, zoveel mogelijk contracten op te hogen. Door onder andere een kerngroep, projectgroep, team St. Anna, maar ook facilitators en ambassadeurs is er hard gewerkt om dit te realiseren. Daarnaast is er ook gekeken naar mogelijke aanpassingen in de roosters.

Conclusie: er is zeker potentieel binnen St. Anna

De projectgroep die bestond uit de enthousiaste medewerkers van HPP (Jacqueline Sluismans en Pien van der Pol) en Jacquélien Houwers, Marcel Joosten, en Winny Koolen, is aan de slag gegaan. Jacquélien (HR Business Partner): 'Na de eerste fase, het in kaart brengen van de huidige situatie door middel van onder andere enquêtes en interviews, is duidelijk geworden dat er zeker

potentieel is binnen St. Anna om contractuitbreiding te realiseren. Dat is mooi! Er volgden dialoogsessies: interactieve sessies met medewerkers om over het onderwerp contractuitbreiding te praten, met als doel om bewustwording te creëren. Uit de positieve feedback is gebleken dat dit een prettige manier is om het gesprek samen aan te gaan, collega's leren elkaar op een hele andere manier kennen en bestaande overtuigingen en belemmeringen verdwijnen al pratende. Er heerst een gevoel van trots om voor een organisatie te mogen werken waar er - naast de zorg voor de cliënt - óók ruimte is voor persoonlijke aandacht voor de medewerker.'



Jacquélien Houwers en Marcel Joosten

Medewerkers van St. Anna die deze dialoogsessies hebben begeleid (facilitators), beamen dat deze sessies zeer waardevol waren: *'Iedereen deed actief mee. Het was fijn om ook de teamleider erbij te hebben, zij kon vragen goed beantwoorden om ook een stukje onrust weg te nemen. Bijvoorbeeld als je twee uur in de flex gaat werken, blijf je gewoon aan je eigen team gekoppeld en hoef je niet naar een ander team, of je moet het zelf willen! Dat kan mensen over de streep trekken. Echter ook goed om in de dialoog te horen waarom mensen er niet voor kiezen om meer te werken, bijvoorbeeld omdat ze mantelzorger zijn. Al met al een ontzettend leuk overleg, wat mensen waarschijnlijk wel aan het denken heeft gezet.'*

'Een paar uurtjes meer werken? Pensioen? Onafhankelijk zijn van je partner? Hoe je daar over denkt is zó afhankelijk van je persoonlijke situatie. Dat bleek wel uit de gesprekken met medewerkers die ik heb gevoerd in het kader van "Het Potentieel Pakken". En waar de één al een hele bewuste keuze had gemaakt over zijn of haar contractgrootte, was de ander totaal niet bezig met dit onderwerp. Tot dit gesprek dan. Want hoe zit het eigenlijk met pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen in Nederland? En kunnen we de tekorten in de zorg oplossen als alle medewerkers in de zorg 1 uurtje meer gaan werken? En wat zijn jouw eigen motivaties en belemmeringen om meer te gaan werken? Leuk, maar ook

waardevol om samen eens stil te staan bij dit onderwerp! En fijn om hier een bijdrage aan te kunnen leveren zodat iedereen een bewuste keuze maakt over de grootte van zijn of haar contract.'

Parallel aan de dialoogsessies werd er hard gewerkt met de roosteraars en aandachtsfunctionarissen om de diensten en roosters zo optimaal mogelijk in te richten.

Het vervolg

Marcel (teamleider): 'Vanwege de vakantieperiode, hebben nog niet alle dialoogsessies plaatsgevonden. Vanaf eind september/begin oktober zullen er nog dialoogsessies plaatsvinden. Na de dialoogsessies voeren de teamleiders individuele gesprekken (ook wel het "Goede Gesprek" genoemd) met hun medewerkers om te kijken naar persoonlijke wensen en randvoorwaarden. Het mooie nieuws is: de eerste medewerkers hebben al kenbaar gemaakt graag hun contract te willen uitbreiden. Tot nu toe gaat het hierbij om 29 medewerkers, dus dat zijn goede eerste resultaten! Maar we hopen natuurlijk op meer. Er zal nog een verder vervolg komen op het traject, maar daarover informeren we jullie later.'

Waarom kiezen onze medewerkers voor contractuitbreiding?

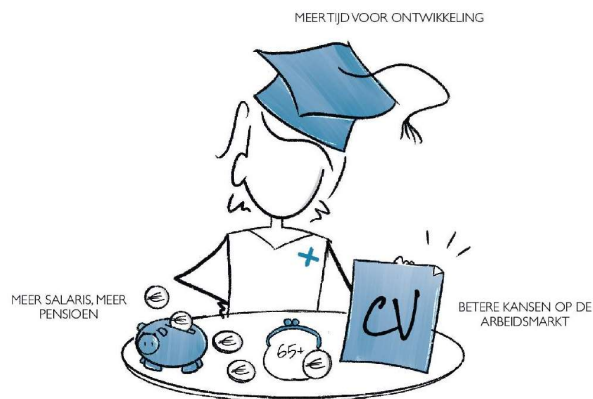
Niet iedereen heeft dezelfde motivatie om te kiezen voor contractuitbreiding. We vroegen het twee medewerkers, die deze keuze inmiddels al gemaakt hebben.

Nicole Eggels: 'De redenen van mijn contractuitbreiding waren tweeledig. De bezetting in het team is momenteel niet goed. Ik ben opgehoogd in contract uren om zo de cliënten meer bekendheid, veiligheid en duidelijkheid te geven. Tevens heb ik het afgelopen jaar veel meer dan mijn "oude" contract uren gewerkt vanwege verloop en verzuim in het team, en heb daardoor veel plusuren opgebouwd. Ik wilde graag af van die plusuren, dat is ook een reden geweest om mijn contract op te hogen. Ik wil ervaren hoe het bevalt op deze manier om minder vaak, liefst helemaal niet meer, terug te moeten komen om te werken op vrije dagen.'



Contractuitbreiding biedt voordelen voor o.a. onze cliënten

Jordy Neuen: 'Ik heb in mei mijn leerwerktraject binnen Koraal afgerond en daarna is er op maat gekeken naar een passend contract. Mijn teamleider heeft mij tijdens een persoonlijk gesprek het aanbod gedaan om te participeren aan het VIC team omdat ik zoekende was naar meer diepgang en me graag zelf verder wil ontwikkelen als professional binnen de doelgroep LVB+. Dit was voor mij de doorslag om mijn contract op te hogen.'



Contractuitbreiding biedt ook voordelen voor medewerkers