

Inspiratiesessie (On)gekend teamtalent

Zorg(en) in tijden van krapte

17 oktober 2022

Deze inspiratiesessie is georganiseerd in het kader van het project (On)gekend teamtalent. In dit project gaan teams in zorgorganisaties aan de slag met de vraag hoe de zorgtaken nu en in de toekomst eruit zien en wat ze kunnen doen om hun talenten daar zo goed mogelijk op in te zetten. In drie werksessies kijken ze naar nieuwe mogelijkheden voor LLO, taakherschikking, functiedifferentiatie werving en flexibel opleiden. Daarnaast organiseren we voor leidinggevend en hr-medewerkers en praktijkopleiders leernetwerkbijeenkomsten voor verdieping, het delen van ervaringen en kennis en het oppakken van gezamenlijke acties.

Medewerkers hebben goede ideeën over anders invullen van de huidige zorgtaken. In deze inspiratiesessie zijn we aan de slag gegaan met de vraag hoe je vorm geeft aan deze ideeën in je organisatie. Wat is er mogelijk binnen de huidige wet- en regelgeving? En in hoeverre sluiten de ideeën aan bij toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie?

We zien dat medewerkers vooral een beeld hebben over het hier en nu en gericht zijn op herstel van de oude situatie.

In hoeverre is dit reëel in een steeds krapper wordende arbeidsmarkt? Welke kansen en hindermachten zien HR-, en beleidsmedewerkers?

1 Veranderende zorg in de ogen van medewerkers

TAKEN DIE MEER TIJD GAAN VRAGEN

ADL-taken
Rapportage
Activiteiten met bewoners
Contact familie
Begeleiding uitzendkrachten en stagiaires
MDO
Nieuwe technologie

TAKEN DIE IN DE KNEL KOMEN

Huishoudelijke taken
Rapportage
Medicijnen delen
Begeleiding uitzendkrachten en stagiaires
E-learning

2

Mogelijke bronnen van verlichting

5 BRONNEN VAN VERLICHTING



Interne bronnen

Externe bronnen

Extra bronnen

Financiële bronnen

Tech bronnen



3

Voorbeelden van bronnen van verlichting

Interne bronnen

Woonzorgondersteuners trainen op ADL-taken
Activiteiten samen met andere afdelingen doen

Externe bronnen

Takenpakket voor uitzendkracht bedenken, zodat minimale begeleiding nodig is

Extra bronnen

Vragen aan familie welke extra's zij zelf kunnen doen
Inzet van cliënten bij activiteiten

Financiële bronnen

Extra inkoop steunkousen, zodat ze minder vaak gewassen hoeven te worden

Technische bronnen

Robotstofzuiger 's nachts inzetten

*Een uitgebreid rapport van de uitkomsten volgt begin 2023

5 Anders werven

5

Best practises:

- Inzetten op de persoonlijke match met de taken (HAN)
- Bevoegd en bekwaam voor de locatie i.p.v. de organisatie
- Jobcafé's
- Intern werven in het kader van behoud
- Opleiden verpleegkundigen in Indonesië (ZZG zorggroep)
- KLM reïntegranten in de zorg (GGZ)

Ideeën:

- Andere wervingsmethodes
- Andere doelgroepen
- Kijken naar behoud van zittend personeel
- Werven op basis van beschikbaarheid van kandidaat (contracten op maat)
- Samen werken met andere organisaties

4

Werk anders verdelen

Best practises:

- Flexibele functieprofielen (ZZG zorggroep)
- Grotere teams (wel kernteams) voor een efficiënter rooster (ZZG zorggroep)
- Functiedifferentiatie (woonondersteuner, helpende, helpende plus, VIG)
- Professionele adviesraad (met beslissingsbevoegdheid) (Vilente)
- Uitvragen nieuwe bewoner: wat kan de client/ familie zelf (Zorggroep ENA)
- Zorgvrager inzetten voor andere zorgvrager ('s Heeren Loo)
- Verlengde armconstructie (is wettelijk mogelijk)

Ideeën:

- Maximale ruimte om werk naar eigen (individueel en team) inzicht in te richten
- Piekbelasting beter verspreiden
- Mantelzorg pact
- Kwaliteit leiderschap verbeteren
- Coachtraject medewerkers (kijken naar talenten)
- Werkbegeleider wordt een rol/functie
- Kleinere span of control leidinggevend

6 Anders zorgen

6

Best practises:

- Integrale functies (zorggroep ENA)
- Bedsense: voorkomt zorg en minder werkdruk (ZZG zorggroep)
- Integraal werken en domeinoverstijgend door middel van kernteams

Ideeën:

- Leefstijlloket
- Cultuurveranderaars nodig in de organisaties
- Eetbare bekertjes
- Zorgtechniek
- ICT studenten binnen halen
- Integraal kijken naar uitdagingen (woningbouw, asielcrisis, klimaat e.d.)
- Meer samenwerking vanuit verschillende disciplines

7

Opleiding

- LLO is echte noodzaak
- Aandacht besteden aan soft skills
- Kennis en ervaring van andersoortige (niet zorg) opleidingen honoreren
- Modulair opleiden op elk moment
- Alleen opleiden voor dat wat je nodig hebt
- Meelopen om ervaring op te doen
- Opdrachten doen in de praktijk
- Skillslab om stagiaires beter voor te bereiden
- Studenten mee laten lopen om te proeven
- Inrichten van een leerafdeling
- Mantelzorgers/familieleden opleiden

8

Gesignaleerde uitdagingen in de sessie

- Hindermachten oplossen vanuit overheid
- eisen gemeentes en zorgverzekeraars
- Zorg prestatie model
- Norm kwaliteit omlaag / andere normen van kwaliteit (in overleg met de koepel)
- Wat vinden we goede zorg?
- Reflecteren op zorg / hoe er gewerkt wordt
- Goed is goed genoeg
- Bewijsdwang moet er meer af
- Minder labels/minder vinken
- Registratie duurt langer dan de activiteit zelf
- Acceptatie door zittend personeel van anders opgeleiden
- BIG / SKJ registratie eisen

9

Er kan meer dan je denkt!

Organisaties zijn vaak strenger dan IGJ!
In het functiewaarderingssysteem van FWG is ruimte voor differentiatie.

Wat kan WZW voor je betekenen?

Meer weten over het project (On)gekend teamtalent.
Klik [hier](#) of neem contact op met: Ellen van Wijk: 06 23383520
Of mail naar: e.vanwijk@wzw.nl