

Voortgang verbeterpunten uit kwaliteitsrapport 2021

De Medewerkersreis is in 2022 gestart. Het doel is minder vertrek van medewerkers en meer instroom van nieuwe medewerkers.

Externe uitstroom zorgmedewerkers (excl. Oproepkrachten, vakantiewerkers en stagiaires)

Jaar	Gem. aantal personen zorg	Personen uitstroom extern	%Uitstroom extern
2022	4589	831	18,1%
2021	4415	594	13,5%
2020	4377	509	11,6%

In 2022 hebben meer dan 50 medewerkers, OR-leden, teamleiders, managers en M&O medewerkers meegedaan aan het project de medewerkersreis. Er zijn ervaringen gedeeld. Oplossingen voor knelpunten bedacht. Stilgestaan bij alles wat goed werkt en wat uitgebouwd kan worden.

In totaal zijn er 254 ideeën en suggesties opgehaald. Er is bepaald wat het belangrijkste is. De klankbordgroep Medewerkersreis heeft alles geanalyseerd, geclusterd en onderverdeeld. Een van de projecten die hieruit voort is gekomen is het project exit interviews. In 2023 start het nieuwe systeem van exitinterviews. Om medewerkers aan ASVZ te binden en hier acties aan te koppelen, is informatie nodig over de redenen van vertrek. De uitkomst van de nieuwe werkwijze exitinterviews gaat ons helpen bij de andere projecten.

In 2022 zijn we al gestart met 32 interviews bij managers. Er is gevraagd wat de exit redenen van medewerkers waren en wat is gedaan om dit te voorkomen? Een greep uit de antwoorden:

Wat zijn oorzaken van exit?

- Door vertrek teamleiders, vertrekken ook medewerkers
- Nieuwe medewerker niet goed ingewerkt en begeleid (door te weinig stabiliteit in het team of een onervaren team)
- Ergens anders beter betaald.
- Regelmatiger willen werken, meer regie op eigen tijd of meer langere uren willen maken.
- Door hoog verloop geen vast team. Het werk wordt zwaarder.

Kunnen we exit beïnvloeden?

- Doorvragen naar behoeften en ontwikkelwensen
- Medewerkers die ergens anders hun kennis en ervaring gaan inzetten, is ook mooi. Belangrijk dat medewerkers zich kunnen ontplooiën.
- Vooraf verwachtingen scherper stellen. Wat houdt het werk in en welke beloning. Nu achteraf bijsturen en medewerker gaat alsnog weg.

Sluiten we aan bij behoeften van nieuwe medewerkers?

- Landingsperiode verbeteren en langer maken.
- Bij nieuwe teamleiders van buiten ASVZ meer aandacht hebben voor de cultuur van ASVZ hebben.
- Nieuwe zij-instromers laten inwerken door ervaren krachten.
- Jonge medewerker (20-30) begeleiden in combinatie werk en privé.
- Sneller eerlijk zijn naar medewerker. Kans geven om te veranderen of om een ander pad te kiezen.

Wat zou je achteraf of in de toekomst anders doen?

- Bij locaties waar alles nieuw is (of veel wisselingen) beter bedenken wat het hele systeem nodig heeft.
- In het sollicitatiegesprek meer op persoonlijkheid letten en een dag laten meedraaien. De medewerker en ASVZ kan dan een juiste keuze maken.
- Nieuwe medewerker inwerken op een ervaren groep en pas daarna inzetten en blijven coachen.
- Meer nabijheid bieden. Manager zichtbaar en toegankelijk zijn. De drempel om naar de manager te stappen, is dan kleiner.

Wat doe jij om medewerkers te behouden?

- Organiseren van bijeenkomsten om nieuwe medewerkers te ontmoeten. Drempel klein maken om manager aan te durven spreken.
- In teams arbeidsethiek bespreken; wat vindt je belangrijk, wat verwacht je van collega's.
- Investeren in werkplezier, verbinding team. Het wij-gevoel creëren, we doen het met elkaar.
- Oog voor levensfase en behoeften medewerker.
- Zicht hebben op coachingsvaardigheden van teamleiders

Tips/verbeterpunten

- Beeld veranderen dat er dingen niet kunnen door personeelstekort. Investeren in medewerkers is belangrijk.
- Innovatievere vacatures. Meer samenwerking recruitment en talentontwikkeling. Per regio andere behoefte.
- Nabijheid kan nog veel beter, zodat we eerder kunnen signaleren en bijsturen.
- Visueel maken van de medewerkersreis (perspectieven en routes benoemen bij medewerkers)
- Diversiteit beter benutten, jonge medewerkers kunnen oudere medewerkers meenemen en andersom.
- Elkaar buiten het werk niet meer 'lastig' vallen met roosterproblemen of andere werkvragen. Stoppen met groepsapps.

Complimenten

- Veel ontwikkelmogelijkheden
- Ruimte voor opleidingsmogelijkheden
- Trots op de visie en warmte en nabijheid van ASVZ
- Waardevolle inspiratiedagen vanuit Talentontwikkeling
- App voor nieuwe medewerkers is helpend