

Opbrengsten interne dialoog bouwsteen 1

Dit punt willen we Vasthouden

Dit punt willen we Versterken

Dit punt willen Ontwikkelen

Bouwsteen 1

1. Wonen en werken kunnen meer van elkaar leren en samenwerken.
2. Alle plannen moeten kloppen en compleet worden
3. Een aantal punten rondom de Wet zorg en Dwang (Wzd) moet opgepakt worden
4. We onderzoeken waarom de ervaren ernst van incidenten gemiddeld hoger scoort.
5. Alle nieuwe medewerkers (intensieve zorg) volgen een weerbaarheidstraining
6. Cliënten moeten beter begeleider worden als het gaat om de mogelijkheden van mediawijsheid.

Tijdens de lockdown in de coronaperiode is veel samengewerkt. Wonen en werken hadden meer contact met elkaar. Elkaar kennen is beter voor de samenwerking. We zien en merken nu dat de samenwerking weer wat terugloopt. Er ligt inmiddels een voorstel bij de Ondernemingsraad (OR). We willen medewerkers een groter dienstverband (meer uren) aanbieden. Hiermee vergroten we de ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers. En dit maakt de samenwerking tussen wonen en werk beter.

Deelnemers aan de dialoog zijn hoopvol dat het nieuwe systeem ONS helpt om alle plannen op orde te houden. Je hoeft geen handtekening meer te zetten. Dit zorgt ervoor dat plannen die besproken meteen gebruikt worden. En het zorgt voor minder administratie bij medewerkers.

Er is veel geïnvesteerd in (hulp)middelen voor cliënten. Om cliënten voor te bereiden op de planbespreking en de mogelijkheden van mediawijsheid. Het meest belangrijk blijft om er samen over te praten. Hierbij moeten we medewerkers coachen en ondersteunen om dit gesprek te kunnen voeren. Dit zien we ook bij het thema Wzd. Alleen de e-learning Wzd volgen is niet genoeg. Het gesprek met elkaar voeren zorgt voor verdieping en het eigen maken van het thema.

ASVZ gelooft in nabijheid. De nabijheid van de manager is belangrijk om vast te houden. Zoals aansluiten bij het teamoverleg. Of een rondetafelgesprek organiseren en/of mee-eten op de woning. We zien een wisselwerking tussen bouwsteen 1 en 3. De nabijheid van de manager is belangrijk om medewerkers te begeleiden na bijvoorbeeld een incident. Nabijheid is belangrijk voor het behoud van medewerkers.

Het tijdig inplannen van weerbaarheidstrainingen zien we als een belangrijk punt om te voorkomen dat medewerkers de training afzeggen door roosterproblemen.