

Opbrengsten interne dialoog bouwsteen 3

Dit punt willen we Vasthouden

Dit punt willen we Versterken

Dit punt willen Ontwikkelen

Bouwsteen 3

1. De bijeenkomsten voor begeleiders, ouders/verwanten en cliënten beter organiseren door hulpmiddelen beter te gebruiken.
2. Iedere medewerker heeft elk jaar een jaargesprek.
3. Het beleid om nieuwe medewerkers te zoeken en aan te nemen verbeteren
4. Weten waarom medewerkers weg gaan bij ASVZ.
5. Kijken hoe we kunnen voorkomen dat mensen ziek worden en ervoor zorgen dat er elke dag genoeg begeleiders zijn.

Alle locaties kiezen zelf hoe zij hun jaarlijkse 'ontmoeting' met het netwerk willen organiseren. Het moet passen bij de locatie. De ontmoeting zorgt voor nieuwe ideeën, afspraken en een goede samenwerking. Na de lockdown is het belangrijk om de 'ontmoeting' weer op te pakken. In de pilot 'kwaliteit a la carte' willen we reflectie een betere plek geven. De locatie kan zelf laten kiezen wat zij nodig heeft om te leren en te ontwikkelen. In onze bescheidenheid zijn we de jaarlijkse werkconferentie tussen de raad van bestuur, teamleiders, managers en orthopedagogen bijna gewoon gaan vinden. Deze ontmoeting is en blijft waardevol om vast te houden.

Er is lang stilgestaan bij het middel van het 'jaargesprek'. Wat draagt het jaargesprek bij in contact tussen de leidinggevenden en de medewerker? Is het jaargesprek niet een beetje een afvinklijstje aan het worden? Om te laten zien dat we aandacht hebben voor de medewerker? Of zijn er andere middelen? Allemaal vonden we het belangrijk om dit verder te ontwikkelen en onderzoeken.

In 2022 is een start met de medewerkersreis gemaakt. Het effect moet zijn versterken van behoud van medewerkers. En meer nieuwe medewerkers. Het is nu tijd om acties uit te zetten vanuit de analyses instroom en exit van medewerkers. Om te kunnen verbeteren, willen we weten waarom medewerkers weg gaan. Er zijn ideeën en tips besproken. We willen meer aandacht besteden aan medewerkers en leerlingen die weer terug willen komen bij ASVZ. We willen in contact blijven. De weg terug open houden is belangrijk.

Het voortschrijdend verzuimpercentage van ASVZ ligt onder het landelijk gemiddelde. Nabijheid van de manager is ook hierin van groot belang. Er zijn allerlei middelen aanwezig om het gesprek met de medewerker over verzuim en duurzame inzetbaarheid te voeren. Gezond roosteren en regie op het eigen rooster vergroten zien we als belangrijke punten om te versterken.