

De aantrekkelijke werkgever

De 6 pijlers onder een organisatie waar mensen met plezier goed werken - en dat nog verder vertellen ook

P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

De arbeidsmarkt is krap

De zorg kampt met flinke personeelstekorten.

Het goede nieuws is:
langzaam gaat het beter.

Het slechte nieuws:
we zijn er nog lang niet.

Zo zijn verloop, verzuim en verwachte tekorten nog steeds problematisch hoog. En de medewerkertevredenheid daalt.

De verwachte tekorten dalen weliswaar ook, maar zijn nog steeds wel precies dat: verwachte tekorten.

Daar kunt u zich gelukkig wél tegen wapenen.

Zorg moet veel meer gaan inzetten op behoud van personeel

Expert | Pauline Meurs is hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg

Het is nauwelijks nieuws te noemen: berichten over alarmerende personeelstekorten in de zorg. Het gaat daarbij vooral om verzorgenden en verpleegkundigen en daarnaast om gespecialiseerd personeel zoals operatieassistenten en anesthesiemedewerkers. De tekorten beperken zich niet tot de ziekenhuizen. Ook in de ouderenzorg, in de geestelijke gezond...

ZORG

Volgen via mijn

Expert

Gezondheidszorg

Verwachte personeelstekort in de zorg fors omlaag gebracht

Het personeelstekort in de zorg neemt af. Tegelijkertijd zijn er verontrustende signalen over het ziekteverzuim en het vertrek van medewerkers in de zorg.

Het goede nieuws is dat het verwachte tekort aan zorgmedewerkers in 2022 is teruggelopen naar 80.000 en mogelijk zelfs naar 55.000. Vorig jaar werd nog uitgegaan van een tekort tussen de 100.000 en 125.000 handen aan het bed.

Volgen via mijn n

Arbeidsmarkt

Ministerie van Vo...

Ziekteverzuim

**Door te werken aan 6 pijlers
maakt u mensen fan van
uw organisatie. U vindt
gemakkelijker nieuwe
medewerkers en houdt
ze binnenboord.**

De 6 pijlers van aantrekkelijk werkgeverschap: wat vinden uw mensen belangrijk? En waar heeft u invloed op?



**Zinvol werk en
geen gedoe**

1

Mensen kiezen voor de zorg om te zorgen, niet voor de administratie.



Juiste werkdruk

2

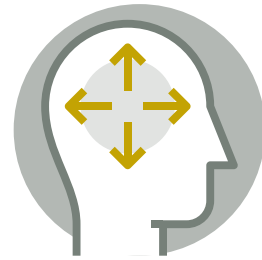
Niet te veel werk, niet te weinig.
En alles goed georganiseerd.



**Zelfstandig
handelen**

3

Professionals zijn vakmensen en willen hun vak uitoefenen, vertrouw daarop.



**Goed
leiderschap**

4

Help uw mensen het beste uit zichzelf te halen.



**Positief
werkklimaat**

5

Werken in de zorg is vaak zwaar, bouw aan een prettige werksfeer.



**Uitdaging en
Ontwikkeling**

6

Ontwikkelen motiveert en vergroot loyaliteit.

Pijler 1: Zinvol werk en geen gedoe



**Zinvol werk en
geen gedoe**

1

Mensen kiezen
voor de zorg
om te zorgen,
niet voor de
administratie.

Dit is het ...

Een bijdrage leveren aan de maatschappij én aan het succes van de organisatie. Dat is een van de belangrijkste voorwaarden voor werkplezier.

Daarbij onderscheiden we drie niveaus:

- De missie en visie - waarom doen we wat we doen?
- De daadwerkelijke doelen - hoe maken we missie en visie concreet?
- Wat we doen (en wat niet) - hoe bereiken we onze doelen?

Goed organiseren op al deze niveaus schept ruimte voor professionals om zelfstandig te handelen. Stoppen met onnodig werk, en nodig werk zo makkelijk mogelijk maken, draagt bij aan een optimale werkdruk.

... en zo werken we eraan

We definiëren het grote waarom

We helpen ieder niveau van uw organisatie om op een inspirerende manier voor zichzelf het grote waarom helder te maken. En we begeleiden de dialoog tussen de organisatie-lagen. Zo wordt het waarom geen top-downopdracht.

En vertalen dat in concrete doelen

Met elkaar vertalen we de missie en visie naar concrete doelen. Die worden meetbaar en inzichtelijk. Waar nodig passen we met elkaar het besturingsmodel aan, zodat het de doelen ondersteunt. Zo zien we niet alleen hoe het ervoor staat, maar is ook duidelijk hoe we elkaar daarop aanspreken en welke acties nodig zijn. Vervolgens helpen we de huidige situatie in kaart te brengen en de beste manier van werken te bepalen. Wie doet wat en hoe pakken we dat aan? Doen we de juiste dingen op de juiste manier? Waar doen we onnodig werk en hoe stoppen we daarmee? Zonder gedoe.

Pijler 2: Juiste werkdruk



**Juiste
werkdruk**

2

Niet te veel werk,
niet te weinig.

En alles goed
georganiseerd.

Dit is het ...

Goed georganiseerd werk alléén is niet genoeg om plezier in dat werk te hebben. De balans tussen werklast en belastbaarheid moet ook op orde zijn. Daarin spelen verschillende zaken een belangrijke rol.

De hoeveelheid werk bijvoorbeeld, en de kwalitatieve en kwantitatieve eisen die aan dat werk gesteld worden. Maar ook de beschikbare capaciteit, dus ook zaken als de opvang van verzuim.

En aan de kant van de belastbaarheid spelen het fysieke en mentale welzijn van iedere individuele werknemer een rol. Dat hangt weer samen met aandacht, waardering en verzuimpreventie. En de kunst is daar balans in te vinden.

... en zo werken we eraan

We objectiveren en waarderen de werklast

Allereerst maken we de bestaande taken en werkverdeling helder inzichtelijk. Daarmee leggen we de basis om samen het werk en de verantwoordelijkheden goed te kunnen verdelen. Vervolgens maken we inzichtelijk hoeveel mensen er wanneer en waar nodig zijn om al het werk uit te kunnen voeren. Dat is onmisbaar voor capaciteitsplanning, een goede planning en een goed rooster.

En we verbeteren de individuele belastbaarheid

Samen met u kijken we naar de behoeften van uw medewerkers en welke mogelijkheden u heeft om hun individuele belastbaarheid te vergroten. Zo nodig samen met andere specialisten. De maatregelen die u kunt nemen, lopen uiteen van kinderopvang tot structurele aandacht voor belasting, en van reflectie op weerbaarheid tot bewuste waardering, ook voor het thuisfront.

Pijler 3: Zelfstandig handelen



Zelfstandig handelen

3

Professionals zijn vakmensen en willen hun vak uitoefenen, vertrouwd daarop.

Dit is het ...

Zinvol werk zonder gedoe, en met heldere verwachtingen. Dat nodigt uit tot zelfstandig handelen. Precies waar mensen behoefte aan hebben. Want zelf – in de juiste mate – regie voeren over je werk, werkzaamheden zelf kunnen verdelen en kunnen indelen: dat stimuleert. Ervoor zorgen dat beslissingen op de juiste plek genomen worden, levert ook nog eens flexibiliteit en snelheid op.

Hoeveel handelingsruimte het beste is? Dat verschilt van organisatie tot organisatie:

- Welke mate van zelfstandigheid vinden uw medewerkers prettig?
- Wat kunnen ze aan?
- Welke risico's liggen er bij het geven van zelfstandigheid op de loer en hoe kunt u die ondervangen?

... en zo werken we eraan

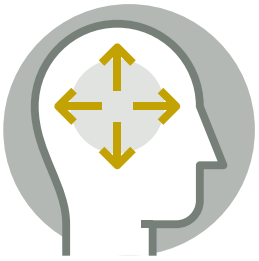
We zoeken de juiste zelfstandigheid

We gaan met u en uw medewerkers op zoek naar het niveau van vrijheid, verantwoordelijkheid en regelruimte dat uw organisatie, uw medewerkers én uw klanten het meeste oplevert. Dat doen we door de argumenten en keuzes rond zelfstandigheid te objectiveren en een plek te geven in het besturingsmodel. Zo ontstaat een goede basis voor zelfstandig handelen.

En leren ruimte goed gebruiken

Daarna gaan we met elkaar aan de slag om te leren omgaan met de ruimte. Bijvoorbeeld door te werken aan zelfstandige teams die hun eigen problemen vaststellen én oplossen. Of door het vergroten van de persoonlijke effectiviteit, waardoor medewerkers zelf prioriteiten stellen en plannen.

Pijler 4: Goed leiderschap



**Goed
leiderschap**

4

Help uw mensen
het beste uit
zichzelf te halen.

Dit is het ...

Een slechte relatie met je leidinggevende demotiveert. En een inspirerend leidinggevende spant zich gericht in om medewerkers boven zichzelf uit te laten stijgen.

Zo'n leidinggevende:

- oefent invloed uit als rolmodel,
- stimuleert intellectueel,
- inspireert,
- en geeft individuele aandacht.

... en zo werken we eraan

We brengen in kaart hoe het is

Samen met u brengen we in kaart in welke mate uw leidinggevendenden over de kennis en vaardigheden beschikken om inspirerend leiding te geven. Dat steken we pragmatisch in. Bijvoorbeeld met energiegelovende panel-sessies, en door te gaan kijken en praten op de werkvloer.

En bepalen met u de koers

De uitkomsten bespreken we met uw managementteam, waar u de koers voor het vervolg bepaalt. Dat kan een op maat gemaakt leiderschapsprogramma zijn, of een verbetering van uw bestaande MD-programma, of maatwerkcoaching.

Pijler 5: Positief werkklimaat



**Positief
werkklimaat**

5

Werken in de zorg
is vaak zwaar,
bouw aan een
prettige
werksfeer.

Dit is het ...

Zo'n 75% van de werknemers vindt een goede werksfeer belangrijk, blijkt uit onderzoek. Ruim 20% vindt dit heel belangrijk. Veilig en open zijn daarbij de sleutelwoorden.

Het klimaat is de gemeenschappelijke perceptie van het gedrag - van de manier waarop dingen worden gedaan. Daaronder liggen waarden en normen (de cultuur).

Klimaat is beter te beïnvloeden dan cultuur, omdat het concreter en tastbaarder is. Door te sturen op het klimaat en de percepties over gedrag, verandert het gedrag van medewerkers mee.

... en zo werken we eraan

We helpen u concreet van idee naar actie.

We scheppen eerst een gemeenschappelijk beeld, door antwoord te geven op vragen als: Wat is onze bedoeling? Wanneer werken we prettig samen? Vervolgens scheppen we een gezamenlijk kader: Wat willen we meer zien met elkaar? Ten slotte bespreken we wat ieders persoonlijke bijdrage wordt én hoe we elkaar hierop aanspreken.

We maken veiligheid bespreekbaar

Daarbij maken we percepties van de veiligheid van het gespreksklimaat bespreekbaar. Zo zorgen we ervoor dat medewerkers die veiligheid beter kunnen inschatten. En voorkomen we dat zij zich zelfcensuur opleggen bij het uiten van verbeterideeën.

En we brengen positiviteit

We leren teamcoaches en leidinggevenden hoe ze met het team op een positieve manier kunnen werken aan de werksfeer.

Pijler 6: Uitdaging en ontwikkeling



**Uitdaging en
Ontwikkeling**

6

Ontwikkelen
motiveert en
vergroot loyaliteit.

Dit is het ...

Aandacht en positieve stimulans zijn essentieel om mensen het zelfvertrouwen te geven dat nodig is om uitdagingen aan te gaan en zichzelf te (blijven) ontwikkelen. Ruimte geven is het devies. En het niet erg vinden als er fouten worden gemaakt. Want uitdaging en ontwikkeling:

- brengt uw medewerkers naar een hoger niveau;
- motiveert en bindt werknemers aan u en uw organisatie;
- verhoogt de productiviteit;
- én is goed voor de reputatie van uw organisatie.

... en zo werken we eraan

We vergroten inzicht en eigenaarschap

Samen inventariseren we hoe (en hoe effectief) u uitdaging en ontwikkeling stimuleert en faciliteert. En we helpen een doelgericht, pragmatisch plan voor iedere medewerker op te stellen. Dat plan is eigendom van de medewerker en levert winst op voor zowel medewerker als organisatie.

En helpen bij het pragmatisch werken aan ontwikkeling

Input ontvangen medewerkers vooral tijdens dagelijkse constructieve feedback en natuurlijk bij periodieke evaluaties. Ook daar kunnen we u bij helpen. Veel geld hoeft ontwikkeling overigens niet te kosten. Er zijn (goedkopere) alternatieven waarmee u veel resultaat kunt behalen. Bijvoorbeeld begeleiding door een interne coach, intervisie met collega's, wisselen van functie of taak, stretch assignments, interne of externe stage, meester-gezelrelatie en kennis- en themagroepen.

Stap voor stap naar succes: met welke pijlers kunt u het beste beginnen? En op welke manier? Dat bepalen we samen.

1

We beginnen met interviews en desk research.

2

Via onderzoek en analyse komen we tot een presentative, op basis waarvan ú de koers bepaalt.

3

We leggen de koers vast in een plan van aanpak en een business case.

4

Als u dat wilt, brengen we het plan samen met uw organisatie in praktijk. Daar nemen we dan natuurlijk ook resultaat-verantwoordelijkheid voor.

Het effect

- Uw medewerkers werken goed en met plezier in uw organisatie.
- Uw medewerkers voelen zich verbonden met uw organisatie en blijven graag bij u werken.
- Uw medewerkers zijn uw ambassadeurs en vertellen in hun netwerk met trots hoe het is om bij uw organisatie te werken.
- Uw organisatie is interessant voor nieuwe medewerkers.



**'Ik heb de samenwerking met P5COM als
zeer prettig ervaren. Ik vond de manier
waarop zij zaken bespreekbaar hebben
gemaakt en er geen doekjes om
wonden verfrissend en leerzaam.'**



TEAMLEIDER KLINISCHE BEHANDELING

Lotte Adrianow

**Wilt u een aantrekkelijker
werkgever worden?**

**Neem dan contact op met
Paul Arakelian.**

MANAGING PARTNER (OPRICHTER)

Paul Arakelian

'Meer plezier, meer
kwaliteit en een sterke
arbeidsmarkpositie, dankzij
attractief werkgeverschap.
Daar helpen we u graag
bij.'

p.arakelian@p5com.eu
+31 6 203 92 151





P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

www.p5com.eu

+31 (0)35 531 00 62

info@p5com.eu