



# Zorgarbeidsinnovatie: deelproject duurzame inzetbaarheid

Jac Christis, 14 februari 2013



Duurzame inzetbaarheid: mensen gezond, competent (bekwaam) en gemotiveerd aan het werk houden

Deelprojecten:

1. Werkdrukbeheersing op teamniveau
2. Competentiemanagement op teamniveau
3. Slim organiseren: werk- en taakverdeling op teamniveau

Definitie: disbalans regelproblemen en regelmogelijkheden creëert werkdruk

## Kenmerken instrument

- Gericht op werk, niet persoon (risico benadering)
- Voor teamleiders en hun team (gezamenlijk onderzoek)
- Werkdrukproblemen (kwaliteit arbeid) zijn ook efficiency problemen (kwaliteit zorg)
- Vorm van teamontwikkeling

Ontwikkeling: met teamleiders idee uitwerken tot instrument

# Met, door en voor teamleiders



# Wat vinden zij ervan



“Gaat over feiten, niet over belevingen”

“Werkdruk is toch op eenvoudige wijze te meten”

“Medewerkers vinden het interview leuk: voelen zich gehoord”

“Natuurlijk gesprek over het werk”

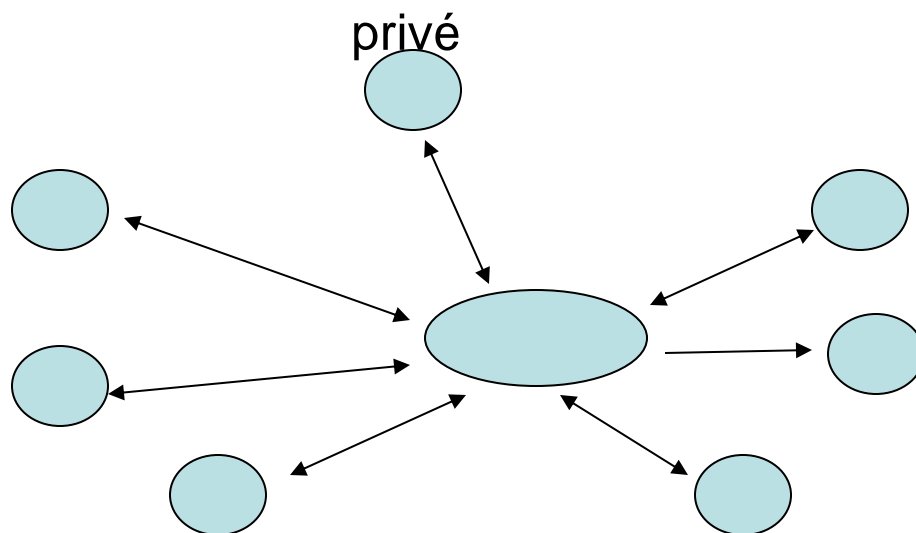
“Gaat over feiten, niet persoon: creëert veiligheid”

“Geeft inzicht in wat er werkelijk leeft”

“Verbeterpunten springen eruit”

# Het basisidee

Primaire proces is netwerk van onderlinge afhankelijkheden met werkplekken of functies als knooppunten



Wanneer verstoringen: absorberen op werkplek (vereist regelmogelijkheden) of doorgeven en verspreiden





# De vicieuze bureaucratiseringscirkel

Toename storingskansen

Afnemende flexibiliteit

Versterkte controle meer arbeidsdeling

Systeemverlies

Storing

Zelf oplossen?

Samen met anderen?

Periodiek overleg?

Onopgelost probleem

Streven naar 'onzichtbare' speelruimte

Niet succesvol

Storing opgelost

succesvol

Gedrag: verzuim

Houding: vervreemding

stress

Gevoel:

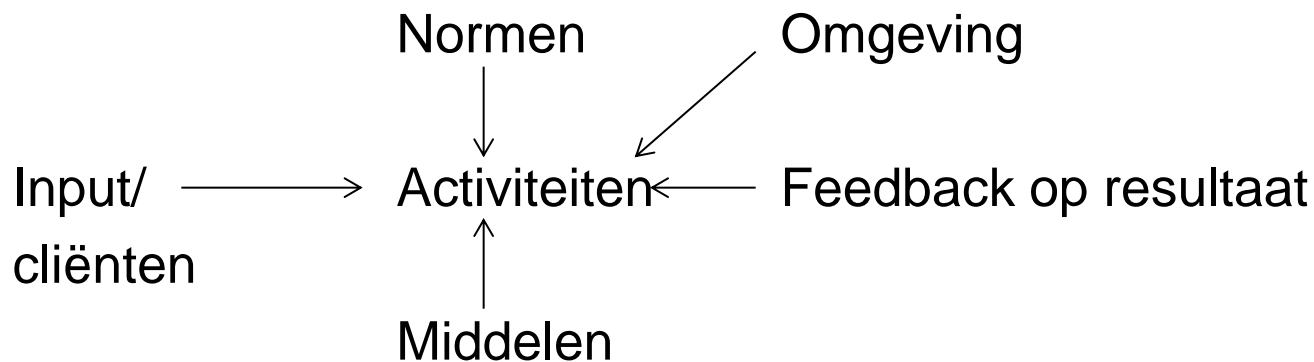
**Materieel**

**Immaterieel**

Te ruime buffers en capaciteiten

Te ruime normtijden

1. Netwerkidee: verstoringen omdat mensen uit netwerk niet, niet op tijd of niet op de juiste wijze doen wat ze moeten doen om jou het werk mogelijk te maken
2. Arbeidsproces: elementen als bron van verstoringen







# Overzicht



<b>Problemen</b>	<b>Zelfstandig regelen</b>	<b>Samen regelen</b>	<b>Periodiek regelen</b>	<b>Knelpunten</b>

# Een voorbeeld



1. Bijvoeglijk naamwoord: wie is waarin hoe competent (competentieniveaus)? Eenvoudige vraag
2. Zelfstandig naamwoord: op basis van welke competenties? Ingewikkelde vraag

Teamleiders hebben vooral behoefte aan antwoord op eerste, eenvoudige vraag

Antwoord wordt weergegeven in competentiematrix

# De competentiematrix



	Henmar	Ron	Jac	Roos
Taak 1				
Taak 2				
Taak 3				
...				

1. Taakinventarisatie
2. Drie competentieniveaus: je bent starter (junior), competent (medior) of expert (senior).
3. Beoordeling: zelfbeoordeling. Het verschil tussen:
  - Jac, ben jij een goed docent/onderzoeker? Ja, ik ben bovengemiddeld goed
  - Jac, in welke docenttaken/onderzoeksvormen ben je goed en in welke minder? Gedifferentieerd antwoord

1. Werken is geen topsport! We streven ernaar dat iedereen competent is op alle taakgebieden:
  - Uitvoerende/directe taken: 'multi-skill'
  - Regelende/indirecte taken
2. Professionalisering in handen van de professionals! Experts begeleiden starters naar het niveau van competente taakuitvoering.



1. Competentiemanagement: hoe kunnen we elkaar helpen beter te worden in ons werk?
2. De teamleider: hoeft niet te beoordelen (want zelfbeoordeling) en niet te begeleiden (doen experts). Organiseert het proces en gebruikt het voor:
  - Strategische discussie: nieuwe handelingsgebieden
  - Werving en selectie: slecht bezette gebieden
  - Beoordeling: aan de hand van de matrix
  - Loopbaan en uitstroom: idem

# Meer weten?



- Kom naar de werktafel
- Kijk naar de website: handleidingen verschijnen daar binnenkort
- Maak een afspraak met het lectoraat (j.h.p.christis@pl.hanze.nl)



**Bedankt voor uw  
aandacht**

