

START TO ... SINT-JOZEF

Werkbaar Werk - Duurzaam Loopbaanbeleid

wonen met zorg



UITDAGINGEN

❖ UITDAGING 1 ~ WERVING EN SELECTIE

We vinden weinig tot geen geschikte kandidaten voor diverse vacatures. We merken daarenboven een stijging in het vrijwillig verloop op initiatief van de medewerker. Beide tendensen zorgen er enerzijds voor dat teams frequenter nieuwe collega's moeten inwerken (ten koste van cliëntentijd) of het een tijdje zonder moeten redden. Vandaag ligt de focus vooral op het proberen vullen van de gaten (ad hoc) en handelen we nog niet vanuit een coherent en proactief wervings- en selectiebeleid om met deze uitdaging om te gaan.

❖ UITDAGING 2 ~ ONTHAAL

De introductie van nieuwe medewerkers is onvoldoende afgestemd op de huidige realiteit. Daardoor kunnen medewerkers zich minder vlot integreren in de werking en werkmethodes en worden voor hun inwerking sterker afhankelijk van de goodwill en uitleg van collega's. Nieuwe medewerkers verkrijgen in die zin onvoldoende eigenaarschap over hun eigen introductieproces wat niet strookt met onze visie op medewerkersbeleid. Ook wordt zowel vanuit medewerkers als cliënten aangegeven dat er onvoldoende intern gecommuniceerd wordt over nieuwe medewerkers.

❖ UITDAGING 3 ~ COMPETENTIEBELEID

De tevredenheid over de persoonlijke ontwikkeling kan verbeteren door de inspraak in het VTO-programma te verhogen, aangepaste leervormen aan te bieden en de eigen verantwoordelijkheid of zelfsturing te laten groeien.

DOEL- EN RESULTAATOMSCHRIJVINGEN

❖ WERVING EN SELECTIE

Doel 1

Voor de teams (én cliënten) vinden we tijdig gemotiveerde collega's die zelf een match ervaren met de waarden, cultuur en kwaliteiten van WZC Sint-Jozef vzw. Een proactief en coherent selectiebeleid draagt hiertoe bij.

Resultaatsomschrijving

- Er is een uitgeschreven stramien op hoe WZC Sint-Jozef vzw zich zal profileren als werkgever.
- Dit stramien is vertaald in mediadragers die gebruikt worden voor de werving van nieuwe medewerkers. Er is een typevacature beschikbaar voor alle groepen van medewerkers.
- Er is een uitgeschreven leidraad rond het opmaken van wervende vacatures. Binnen dit kader worden potentiële kanalen verkend.
- Er is een procedure om tot de publicatie van vacatures te komen.
- Voor de functiegroepen 'verpleegkundigen' en 'medewerkers huishoudelijke dienst' is er een duidelijk overzicht van de competenties waarop er geselecteerd zal worden.
- Er is een procedure selectie nieuwe medewerkers uitgewerkt die het proces beschrijft vanaf het moment dat een kandidaat zich aanmeldt tot op het moment dat beslist wordt om de betrokken medewerker in dienst te nemen.
- Er is een leidraad voor selectiegesprek ontwikkeld.

❖ ONTHAAL

Doel 2

Nieuwe medewerkers krijgen de juiste informatie, op het juiste moment, van de juiste persoon én op de juiste manier. Gedeeld eigenaarschap i.f.v. informatiedeling en verwerving zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers zich vlot kunnen integreren in de werking en werkmethodes.

Resultaatsomschrijving

- Er is een herwerkte procedure 'onthaal nieuwe medewerkers'. Binnen deze procedure is er aandacht voor effectiviteitsmeting.
- Er is een draaiboek uitgewerkt voor de introductiedagen. Binnen dit draaiboek is er aandacht voor alternatieve en interactieve methodieken. Er is een methodiek en ondersteunend instrument ontwikkeld om nieuwe medewerkers zelf regie te geven over hun introductieproces.
- Binnen de procedure 'onthaal nieuwe medewerkers' is er een expliciet luik voorzien rond interne communicatie over de nieuwe medewerkers.

Doel 3

We realiseren een doeltreffende coaching van onze nieuwe medewerkers met het meter-/peterschap als fundament.

Resultaatsomschrijving

- Er is een beleid ontwikkeld voor meter-/peterschap.
- Er is een procedure uitgewerkt over de praktijk van het meter-/peterschap.
- Methodiek van meter-/peterschap is geïntegreerd in de procedure 'onthaal nieuwe medewerkers'.

❖ COMPETENTIEBELEID

Doel 4

We hebben zicht op de leerstijl van onze medewerkers en ontwikkelen de juiste tools om hierop in te spelen.

Resultaatomschrijving

- Er is een tool ontwikkeld om medewerkers inzicht te laten krijgen in hun eigen leerstijl.
- Er is een set van alternatieve methodieken beschikbaar om het VTO-beleid te ondersteunen.
- Er is een experiment uitgevoerd met minstens drie alternatieve methodieken (anders dan de klassikale lesvorm).

Doel 5

De VTO-noden en oplossingen van zowel medewerkers als organisatie raken beter afgestemd, opgevolgd, geëvalueerd en getransfereerd.

Resultaatomschrijving

Er is/zijn een tool(s) ontwikkeld die:

- leertransfer meet;
- beleving van medewerker evalueert;
- formele en informele vormingen registreert.

VERWIJZING FINANCIËLE STEUN

Totaal financiering	€ 114 209,24	100,00%
Bijdrage vanuit Europees Sociaal Fonds	€ 31 978,59	28%
Bijdrage vanuit Vlaams cofinancieringsfonds	€ 47 967,88	42%
Private middelen	€ 34 262,77	30%

INFO

Wenst u meer info, dan kan u zich wenden tot:

- Delphine Comijn – Projectverantwoordelijke ESF – delphine.comijn@sintjozef-gent.be
- Wouter Sonnevile – Algemeen directeur – wouter.sonneville@sintjozef-gent.be

SFEERBEELDEN

