

In april 2020 zijn we gestart met het opstellen van een opzet voor de actielijn 'behoud'.

1. Inventarisatiefase



Deskresearch

- Verzamelen van bestaande goede voorbeelden rond het thema behoud in de regio en landelijk.
- Centrale onderzoeksvraag: Hoe kunnen we uitvoering geven aan goed werkgeverschap en een aantrekkelijk werkklimaat en daarmee personeel behouden; voor onze organisatie, voor de sector of voor de regio.
- Veldonderzoek; ophalen bij de **8 organisaties** wat zij inzetten om personeel te behouden en welke vragen/ behoeftes er zijn rond behoud.

Het resultaat is een rapport met onderzoeksresultaten. In het rapport zijn ruim **70 interventies** te vinden die ingezet kunnen worden als het gaat om behoud van medewerkers onderverdeeld in de thema's:

1. **Aandacht/ waardering**
2. **Duurzame inzetbaarheid/ vitaliteit**
3. **Eigen regie/ autonomie**
4. **Onboarding**

2. Planfase



Planfase is gestart in december 2020. Organisaties bepalen het vervolg; wat wordt de inzet in 2021, met input vanuit het onderzoeksrapport? Er is gestart met **2 projecten**:

1. **Onboarding**
2. **Generatiemanagement**

3. Realisatiefase



Onboarding

Vanaf januari participeren **5 organisaties** in het project onboarding (Vincent de Paul, La Providence, De Zorggroep, Land van Horne en Proteion).

Het project bestaat uit **2 stromen**:

- Het lerend netwerk Onboarding via Zorg aan Zet; Samen met Rens de Boer (Regioteam Werken in de Zorg, Ministerie van VWS) is een projectaanpak ontwikkeld, bestaande uit **zeven stappen** die ingezet kunnen worden om het eigen onboardingsproces te verbeteren en/of te verrijken, inclusief concrete interventies. Daarnaast participeren deelnemende organisaties in het lerend netwerk dat we faciliteren om van elkaar te leren en best practices te delen. (**35 organisaties** nemen deel.)
- Van juni tot oktober volgen de **5 organisaties** masterclasses bij **Yes we connect**. Na het volgen van de masterclasses heeft iedereen het onboarding proces voor zijn of haar organisatie naar een hoger niveau getild met relevante toevoegingen en handvatten voor nieuwe medewerkers, teamleiders en managers. Tijdens de masterclasses wordt concreet aan de slag gegaan. In totaal **4 sessies** en **12 deelnemers**.

Generatie management

Aan de hand van onderzoeksvragen wordt door Aart Bontekoning onderzoek gedaan naar vraagstukken in de organisaties. In iedere zorgorganisatie wordt met alle (3, 4 of 5) werkende generaties - **9 deelnemers per generatie** - in **sessies van 1,5 uur** onderzocht wat het werk wel en niet aantrekkelijk maakt en waar ze wel en geen werkenergie van krijgen.

- Afhankelijk van de zorgorganisatie worden aanvullende vragen gesteld c.q. iedere generatiegroep gevraagd daar samenwerkend antwoorden op te geven.
- Door samen te onderzoeken wat de meeste werkenergie wegneemt en wat de meeste werkenergie opwekt, bij alle generaties, ontstaat er een beeld van de bewegingen die nodig zijn om de organisatie waar zij werken aantrekkelijker te maken en langer doorwerken te bevorderen.
- Iedere organisatie heeft zijn eigen vraagstelling waar onderzoek naar gedaan wordt; de uitkomsten worden gedeeld. Door samen te werken kunnen de uitkomsten van de generatieonderzoeken met elkaar worden vergeleken en is er minder onderzoek nodig om betrouwbare uitkomsten te krijgen. Daarnaast kan per organisatie goed worden aangesloten bij wat er speelt.

Aanpak is positief
Gaat over generatie-diversiteit benutten

Samen zoeken we naar nog niet benutte mogelijkheden om:

Jongeren aan te trekken en te behouden
Langer doorwerken van de oudere medewerkers te bevorderen
Constructief samenwerken tussen generaties te bevorderen

In november 2021 vindt het Generatie Theater plaats.

Met 150-250 deelnemers uit alle organisaties wordt het thema Generatie management toegelicht. Doelstelling is bewustwording creëren op dit thema; aan de slag!