

8 vragen aan HR; dit willen we echt weten van ...



... Karin Grubben, HR-Adviseur bij 's Heerenloo.

1. *Hoe is de HRM binnen jullie organisatie georganiseerd?*

's Heeren Loo heeft locaties in heel Nederland die geografisch geclusterd zijn in regio's. In elke regio werken een of meer HR-adviseurs. Ik werk samen met een collega in de regio Midden-Nederland. Om onze onafhankelijke adviesfunctie te borgen, rapporteren wij niet aan de directeur van onze regio maar aan de manager van de vakkolom HR-advies.

We vormen in de regio een multidisciplinair HR-team met de recruiter, casemanager verzuim, preventiemedewerkers, coördinatoren praktijkleren, leerspecialist, coördinator vrijwilligers en de manager plan/flex. Voor administratieve en juridische ondersteuning kunnen we een beroep op onze collega's van het Amersfoortse hoofdkantoor. De 's Heeren Loo Academie faciliteert ons op het gebied van opleidingen.

2. *Welke HR thema's zijn op dit moment actueel binnen jullie organisatie?*

Veel van ons werk draait rond het thema 'bezetting op orde'. Het wordt steeds moeilijker om medewerkers aan te trekken die een afgeronde zorgopleiding hebben. Wel zijn veel medewerkers uit andere branches geïnteresseerd in werken in de zorg. Velen van hen hebben een afgeronde MBO- of HBO-opleiding op een ander vakgebied en zitten niet te wachten op een meerjarige zorgopleiding. We ontwikkelden het afgelopen jaar opleidingsroutes die verschillen in duur en intensiteit. Van volledige opleiding tot modulaire en praktijkgericht opleiding. Maatwerk in opleiden dus.

Het thema 'bezetting op orde' heeft door Corona overigens een extra dimensie gekregen. Regelmatig zijn medewerkers niet inzetbaar door Corona. Hierdoor is het extra lastig om de bezetting rond te krijgen. Door deze situatie zijn medewerkers al lange tijd zwaar belast. Een actueel thema is dan ook hoe we hen in hun werk kunnen ondersteunen. We hebben inmiddels goede ervaringen opgedaan met de inzet van Resilians. Medewerkers kunnen kosteloos en zonder tussenkomst van de manager vijf gesprekken voeren met een coach van deze organisatie. Dit helpt vaak om de batterij weer op te laden.

Corona brengt een hoop narigheid maar heeft ons ook inzichten gegeven. Toen de dagbestedingslocaties sloten, sprongen medewerkers van dagbestedingslocaties bij op de woningen. Dat is een aantal van hen heel goed bevallen. Op dit moment loopt een aantal projecten om domein overstijgend werken verder vorm te geven.

3. *Wat is jouw specialiteit op HR?*

Ik weet niet of dit een specialiteit is maar... ik vertaal ingewikkelde HR-onderwerpen graag zo dat managers en medewerkers er mee uit de voeten kunnen.

4. *Wat is de reden geweest om deel te nemen aan het netwerk van Veluwe Portaal?*

Het HR-vakgebied is enorm in beweging. Ik vind het nuttig en leuk om daarover met HR-collega's van andere organisaties te sparren. Ik herinner me nog de gesprekken over zelfsturende teams met de adviseurs van de branchepool zorg. Ik heb veel gehad aan de ervaringen die de anderen daarover deelden.

5. *Welke successen met Veluwe Portaal kun je delen?*

Een activiteit springt er voor mij uit: de workshops 'Check! Zit jij nog goed op je plek?'. HR-adviseurs van de branchepool zorg ontwikkelden en gaven deze workshops. Aan de kosteloze workshops namen medewerkers van verschillende zorgorganisaties deel. Ze gingen aan de slag met allerlei werkvormen om te ontdekken of ze bij hun huidige werkgever nog goed op hun plek zaten of dat het tijd was voor iets nieuws. Veel deelnemers ontdekten dat ze prima op hun plek zaten; anderen gingen naar huis met een plan om de bakens te verzetten.

6. *Welke uitdagingen zie je op de regionale arbeidsmarkt?*

Wanneer ik dit betrek op de zorg: medewerkers behouden voor de zorg. Uit onderzoek blijkt namelijk dat een aardig deel van de medewerkers dat de zorg verlaat, niet terugkeert in de zorg. Dit heeft niet alleen effect op onze organisatie maar op alle zorginstellingen in de regio. We hebben er allemaal last van. Kunnen we door samenwerken het aantal 'zorgverlaters' verminderen? Ik denk dat het de moeite loont om dit eens te onderzoeken.

7. *Welke tips wil je nog delen met andere HR-Professionals/werkgevers?*

Het ontwerpen van verschillende opleidingsroutes heeft ons veel opgeleverd. We zijn hierdoor een interessante werkgever geworden voor bijvoorbeeld zij-instromers. Dit zou ook voor andere branches kunnen werken.

8. *Welke HR-Professional/werkgever binnen het netwerk zou jij graag aan het woord laten en waarom?*

Dit laat ik graag over aan Veluwe Portaal zelf. Reactie Veluwe Portaal: "Hier gaan we in de feestmaand eens goed over nadenken. In januari lees je het resultaat."

's Heerenloo

"Met alles dat wij weten en kunnen zetten wij ons in voor de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking en/of andere beperking en hun verwanten, zodat zij een zo goed mogelijk leven leiden."

Uiteraard stemmen we de begeleiding en behandeling van mensen met een beperking af op hun vragen en wensen. Toch is de basis altijd hetzelfde. We werken steevast samen in de driehoek cliënt-familie-professional. En we zetten de kwaliteit van bestaan van cliënten altijd centraal aan de hand van de 8 domeinen van Schalock-Verdugo. www.sheerenloo.nl.

