

VERTROUWEN.

De magie voor
duurzaam inzetbare medewerkers

BART TIMMERMANS

*Manager Zorg -en bedrijfsvoering
Cluster OK Spaarne Gasthuis*

Aanleiding

OK capaciteit

- Minder dan 80% van de benodigde capaciteit beschikbaar
- Grote dienstbelasting

Medewerkers

- Hoog verzuim
- Groot verloop
- Veel detachering
- Angst voor meer vertrek

Leiderschap

- Onduidelijke chain of command
- Taak onduidelijkheid
- onvoldoende (bewuste) LG skills

HET ZORGSYSTEEM. Dat zijn wij.

De fundering

Vertrouwen

*De fundering
van een duurzame
organisatie*

Veiligheid

*De voorwaarde
voor een gezonde
werkomgeving*

Veerkracht

*Het principe
voor gelukkige
professionals*

Beleid

Faciliterend

*aan de
medewerker*

Duurzaam

*voor de
organisatie*

Uitlegbaar

*aan de
anderen*

HET LEIDERSCHAP. Dat zijn wij.

Onze invloed

Emotioneel

Congruent
voorbeeldgedrag

Blijven trainen

Positionering

Positie
Innemen

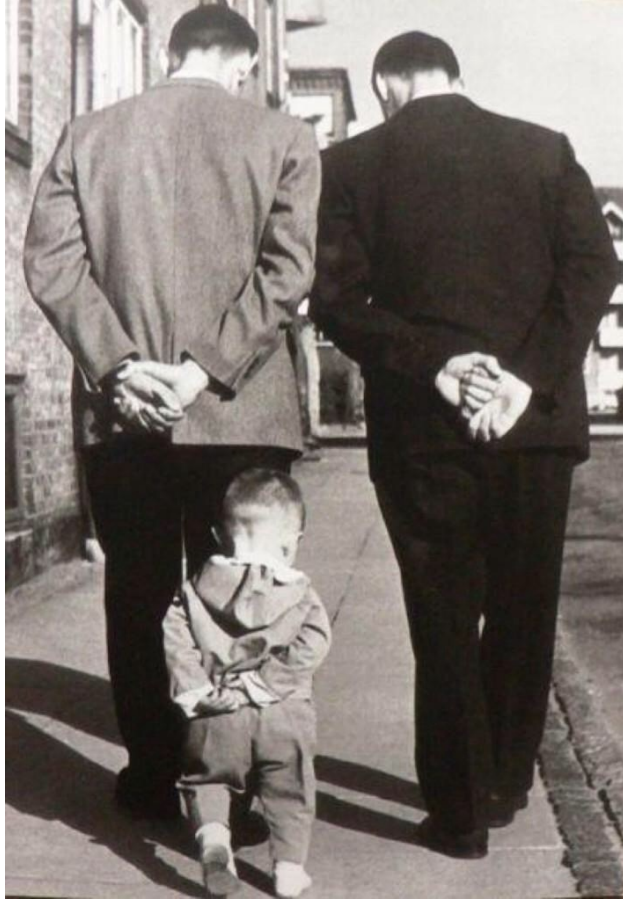
Blijven staan

Profilering

Geloofwaardig
inspireren

Blijven faciliteren

Voorbeeldgedrag



“Zij niet, wij wel”



*“Bijna niets werkt top-down
behalve het
goede voorbeeld”*

DE VERANDERING. Dat zijn wij.

Verandering

*Transparant zijn
over strategische
keuzes*

Duidelijk zijn over
waar medewerkers (wel)
invloed op hebben;
Schijninvloed =
schijnveiligheid

*Geef echte invloed
waar kan*

Organiseer bij
verandering ruimte waar
medewerkers echt
invloed hebben; Hoe doe
je dat

*Laat ruimte
voor verlies*

Voorkom opnieuw
uitleggen van de besloten
koers; Rouw is onderdeel
van verandering

Capaciteit Initiatieven

**Centralisatie
zorg**

**Functie
differentiatie**

**Norm
rooster**

**Noord
kliniek**

Pok/Sedatie

**Flexibele inzet
eigen
medewerkers**

VERTROUWEN. De magie voor Duurzame medewerkers inzetbaarheid

BART TIMMERMANS

*Manager Zorg -en bedrijfsvoering
Cluster OK Spaarne Gasthuis*