

Fonteynenburg - Duurzaam en vitaal vakmanschap!

Dit is de beschrijving van een pilot die wordt uitgevoerd door Fonteynenburg in het project 'Vitaalkrachtige regio'. Deze beschrijving is opgesteld bij de start van de pilot.

Achtergrond en ambitie

Toekomstbestendige medewerkers die met plezier hun vakmanschap toepassen en hun professionele ruimte benutten gedurende hun hele leven en loopbaan, daar gaan we voor bij Fonteynenburg!

GGZ-medewerkers bewegen zich in een sterk veranderend werkveld, waar veel van hen wordt verwacht. Zij dienen een passend antwoord te bieden op de steeds complexer wordende zorgvraag van cliënten en nieuwe doelgroepen. Daarnaast dienen ze met meer maatschappelijke partners samen te werken en een volwaardige gesprekspartner te zijn voor niet alleen GGZ-instellingen, maar ook steeds vaker met reclassering, verslavingszorg, wijkagenten ed.

Dit alles kan een uitdaging vormen voor de duurzame inzetbaarheid. Als aantrekkelijke werkgever willen we samen met onze werknemers zorgdragen voor positieve gezondheid, niet alleen voor cliënten, maar ook voor medewerkers zelf. Door bij te dragen aan het vermogen om veerkrachtig met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zoveel mogelijk eigen regie te voeren op leven, leren en loopbaan. Zo blijven we fit en vitaal voor onze steeds intensievere, maar fantastisch mooie werk.

Medewerkers en managers hebben behoefte aan instrumenten/(leer)activiteiten die het vakmanschap in een gezonde en inspirerende werk- en leeromgeving en daarmee duurzame inzetbaarheid ondersteunen. Daar is deze pilot op gericht.

Doel pilot

Doel van deze pilot is medewerkers handvatten aanreiken voor de vergroting van de eigen vitaliteit en veerkracht en daarmee invulling geven aan hun eigen duurzame inzetbaarheid. Een facultatief leerprogramma dat gericht is op alle medewerkers. Hoofdonderdelen van het programma zijn:

- toekomstbestendig vakmanschap / lerende professionals;
- persoonlijk leiderschap;
- omgaan met werkdruk en druk werk;
- fysieke, verbale en mentale weerbaarheid (preventie van agressie tijdens het werk).

Daarnaast wordt aandacht besteed aan talentontwikkeling, loopbaanontwikkeling, kennisverbreding en -verdieping en kruisbestuiving tussen medewerkers. Deze onderwerpen vallen buiten het ESF-project.

Activiteiten en planning

Sommige activiteiten zijn al gestart in 2018, andere moeten nog verder vorm krijgen. Om te werken aan toekomstbestendige inzet van medewerkers zijn en worden zij voortdurend geïnformeerd over de mogelijkheden, door het management, in de teams, via intranet en in persoonlijke gesprekken met HR/opleidingsadviseurs en coaches. Hieronder volgt een toelichting op activiteiten binnen de 4 hoofdonderdelen van het programma.

Toekomstbestendig vakmanschap/ lerende professionals

Uitbreiding van het vakmanschap door te leren van in- en externe experts op diverse gebieden, variërend van digitale vaardigheden tot ervaringsdeskundigheid en specialistische kennis van (nieuwe) doelgroepen als forensisch,

verslaving en LVB. Hierbij hebben we ook oog voor het ontwikkelen van een eigentijdse leeromgeving voor medewerkers (bijv. learning on the job).

Persoonlijk leiderschap, vitaliteit en gezondheid (positieve gezondheid)

Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap als basis voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en goed omgaan met stress en werkdruk. Zo bouwen we aan het vermogen om uitdagende situaties naar de hand te zetten, problemen te overwinnen en kansen ten volle te benutten. We benutten hierbij het gedachtengoed van positieve gezondheid voor het ontwikkelen van veerkracht. Coaches stimuleren dit proces intensief op individueel en teamniveau. Voor management en medewerkers!

Omgaan met werkdruk en druk werk

In de vorm van themabijeenkomsten is er aandacht voor werkstress, het voorkomen ervan en samen werken aan oplossingen en werkplezier. Deze worden opgevolgd door trainingen om verder te bouwen aan het eigen thema elkaar te ondersteunen bij gedeelde thema's. Doel van dit aanbod is om op een positieve manier met elkaar het werkvermogen en werkplezier te vergroten. Daardoor kunnen stressbronnen eerder worden herkend en erkend.

Fysieke, verbale en mentale weerbaarheid (preventie van agressie tijdens het werk)

De focus ligt op preventief gedrag van de medewerker. Scholing richt zich op gedragsmodellen, (verbale en fysieke) weerbaarheidstechnieken en het belang van nazorg bij de verwerking van incidenten. Het delen van eenzelfde visie op veiligheid, gezamenlijke taal en oefeningen vergroten het gevoel van vertrouwen om zo veilig mogelijk met bedreigende situaties om te gaan.

Deelnemers

Hieronder volgt een opsomming van het verwachte deelname van werknemers aan de 4 hoofdonderdelen van het programma.

- Toekomstbestendig vakmanschap / lerende professionals: een deelname van 5% in 2018 is gerealiseerd. 25% van alle professionals is het streven voor 2019. In 2020 kan dit worden uitgebreid naar 40%. Ook na 2020 zal dit traject doorlopen. Verwachting is dat in 2 jaar tijd 180 medewerkers hiervan gebruikmaken.
- Persoonlijk leiderschap: een deelname van 25% in 2018 is gerealiseerd. 75% van alle professionals is het streven voor 2019. Verwacht uiteindelijk bereik van de inzet van coaches is 90% van alle medewerkers, individueel of in teamverband.
- Omgaan met werkdruk en druk werk: we streven naar 50% deelname van alle medewerkers. Ingezet wordt op ongeveer 80 deelnemers (preventief) in 2 jaar.
- Preventie agressie: een deelname van 5% in 2018 is gerealiseerd. 25% van alle professionals is het streven voor 2019. In 2020 kan dit worden uitgebreid naar 40%. Ook na 2020 zal dit traject doorlopen. Verwachting is dat 180 huidige en nieuwe medewerkers hiervan gebruikmaken.