

Visietekst Medewerkersbeleid

vzw Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu

Vier maal Verbinding !



Visietekst Medewerkersbeleid

vzw Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu

Vier maal Verbinding !

Het centrale woord in de visie is Verbinding. Een zorg-saam medewerkersbeleid moet leiden naar verbinding.

a) Verbinding van de medewerker met de bewoners,

Het gaat over de verbinding van de medewerker met de bewoners die in onze woonzorgcentra verblijven en die we zorgzaam omringen. De bewoner staat centraal, en een presente, cyclisch gewaarborgde, afgestemde zorg bieden is de bottomline van alles wat de medewerkers binnen Zorg-Saam doen. Dit is onze missie, waar we vanuit alle beleidsdomeinen maximaal op inzetten. Verbinding en betrokkenheid binnen een zorg-context. Deze verbinding komt tot stand binnen de zorgrelatie en heeft een wederkerig karakter. De medewerker zorgt voor de bewoner, maar ondervindt tevens een verrijking door die relatie, die zingevend is zowel voor zorgvrager als voor zorgverlener. Zorgzaamheid, zingeving en betrokkenheid... drie dragende waarden van VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu !

Alle medewerkers binnen Zorg-Saam zijn “zorg-medewerkers”, ongeacht functie of plaats in het organogram. Iedereen moet ook een zicht hebben op de bijdrage die hij/zij dagelijks levert aan die zorg. Zorg-Saam neemt dit ook expliciet op in de functieprofielen, een belangrijke bouwsteen van ons medewerkersbeleid.

b) Verbinding van de medewerker met zichzelf

VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu biedt de opportuniteit aan medewerkers om “iemand te zijn”, meer bepaald om zichzelf te zijn, van betekenis te zijn... We vertrekken daarbij van een positief mensbeeld : mensen willen vooruit, beschikken over groeipotentieel, willen een meerwaarde betekenen. We vertrekken daarbij ook van een dynamisch mensbeeld. Mensen evolueren maar kunnen ook stagneren, en wij willen daar als werkgever een present antwoord op bieden.

Daarom bieden we kansen voor zelfontplooiing (vertrekkende van de competenties en talenten van iedere medewerker). We creëren een context waar medewerkers zichzelf kunnen realiseren. We bekijken, erkennen en waarderen daarvoor niet alleen het “doen” (de buitenkant, de functie, de resultaten), maar ook naar het “zijn” (de binnenkant, de drijfveren, de talenten). Maw we streven naar een verbinding tussen hoofd, hart en handen. Enkel als die in evenwicht zijn, is er bezieling en engagement en kunnen medewerkers hun authentieke zelf zijn. Concreet investeert Zorg-Saam dan ook in loopbaanbeleid. De schaalgrootte van de

groep kan opportuniteiten bieden om individuele loopbaanpaden uit te tekenen. Ook voor medewerkers die het (tijdelijk) wat moeilijker hebben, proberen we kansen te creëren.

Ter bescherming van deze verbinding met zichzelf, geven we aandacht aan de work-life balance van de medewerkers. Gezondheid en welzijn staan hoog op de agenda en we zetten in op concrete acties rond thema's als positiviteit, aanwezigheidsbeleid, preventie van burn-out, medewerkers mogelijkheden aan te bieden om zichzelf te versterken.

Dit alles vertrekt vanuit een dubbele verantwoordelijkheid. Het is een verhaal dat we samen schrijven.

Vzw Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu streeft ernaar een aangename en stimulerende werkomgeving te bieden, gekenmerkt door een waardengedreven medewerkersbeleid. Daarom kiest Zorg-Saam voor een kwalitatief selectiebeleid, een gepersonaliseerd onthaal van nieuwe medewerkers, een correct verloningsbeleid, levenslang leren, een professionele feedback en een toekomstgericht loopbaanbeleid. Dit laatste betekent een loopbaanbeleid rekening houdend met de motivatie, talenten en (veranderende) competenties van medewerkers. Medewerkers moeten de kans krijgen om stappen voorwaarts, zijwaarts of achterwaarts (vb ikv eindloopbaan) te zetten. Als organisatie bouwen wij dagdagelijks aan goede structuren en instrumenten om hieraan tegemoet te komen.

De medewerker van zijn/haar kant is bereid tot zelfreflectie, open dialoog met de organisatie over sterke punten en werkpunten. Hij/Zij investeert in zichzelf, door zich professioneel te ontwikkelen, vorming te volgen en aan zelfzorg te doen.

c) Verbinding van de medewerker met collega's en leidinggevenden

Om onze uitdagende organisatiedoelstelling van presente, cyclisch gewaarborgde, afgestemde zorg te realiseren, staan we er gelukkig niet alleen voor. We zijn een werkgemeenschap, een netwerk van relaties: relaties tussen collega's binnen een team en relaties met leidinggevenden. Deze relaties hebben een dynamisch karakter. Medewerkers kunnen bvb een andere functie (promotie, demotie, remotie) krijgen of participeren aan al dan niet tijdelijke project- of werkgroepen. Bovendien veranderen teams van samenstelling enz.

Binnen het medewerkersbeleid van VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu hebben we ook een uitgesproken visie op deze beide types relaties (horizontaal en verticaal).

- Relatie onder collega's : horizontaal

De grote diversiteit onder de medewerkers van Zorg-Saam (naar functie, opleiding, leeftijd, origine, religie, gender, ...) is een absolute meerwaarde. Medewerkers zijn heel verschillend maar gelijkwaardig. We zoeken naar complementariteit van competenties en talenten als motor voor een goede samenwerking en als hefboom voor de zorg waarvoor we staan. Alle Zorg-Samers gaan, vanuit die gedachte, respectvol met elkaar om, in alle omstandigheden. Daarom is Respect ook een kernwaarde van Zorg-Saam.

Zorg-Saam faciliteert en stimuleert intervisie tussen collega's in verschillende huizen. Goede praktijken uitwisselen, expertise delen of samen ontwikkelen, leren uit mekaars minder positieve en ook negatieve ervaringen... Daar worden we als groep sterker van.

Het medewerkersbeleid zet in op een open en correcte communicatie onder collega's, vanuit een professionele houding en wederzijds vertrouwen.

Zorg-Saam investeert in dat kader ook in een kwalitatief teamoverleg : samen beslissingen nemen, samen successen vieren, samen uitdagingen aangaan, samen problemen aanpakken...Zo verbinden we collega's tot teams.

- Relatie tussen de medewerker en de leidinggevende : verticaal

Vanuit de focus op verbinding, kiest VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu resoluut voor een verbindend leiderschap. Een leidinggevende stijl, die een verbinding creëert tussen de persoonlijke drijfveren van een medewerker en de organisatiedoelstellingen. Verbindend leiderschap komt ook tegemoet aan een present medewerkersbeleid.

De presentiebenadering is binnen Zorg-Saam in oorsprong een benadering van zorg, maar is in onze visie overdraagbaar naar het medewerkersbeleid. Uiteraard stellen we ons in een werkrelatie werkgever-werknemer anders op dan in een zorgrelatie zorgvrager-zorgverstrekker. Toch willen we ook zorgzaam omgaan met onze medewerkers.

Een present medewerkersbeleid veronderstelt een aandachtige, toegewijde leidinggevende, die zich op de medewerker betreft. Een leidinggevende die ziet wat er bij de medewerker op het spel staat, de medewerker bevestigt en in aansluiting daarbij mogelijkheden ziet en biedt. Dit vergt subtiliteit, vakmanschap, wijsheid en vertrouwen. Aldus een vrije hertaling (naar een context van medewerkersbeleid) van de definitie van Andries Baart van presentie in de zorg,.

Concreet betekent dit dat de leidinggevendenden van Zorg-Saam inzetten op dialogoog met de medewerkers, vanuit een oprechte interesse voor het verhaal achter de vraag van medewerkers. Dat we een veilige context bieden om zaken bespreekbaar te maken, vanuit een streven naar wendbaar en werkbaar werk. Indien opportuun en haalbaar, zoeken we samen naar creatieve, innovatieve oplossingen en verbeteringen. Deze dialoog kan formeel of informeel zijn, individueel of collectief (sociaal overleg). Zo ont-moeten we mekaar, in de 2 betekenissen van het woord. We gaan altijd op zoek naar een evenwicht tussen het organisatie- en medewerkersbelang; en we hechten veel belang aan solidariteit tussen medewerkers. Als we niet kunnen ingaan op vragen van medewerkers, zullen die altijd weten waarom.

Een leidinggevende van Zorg-Saam heeft enerzijds de rol van een manager van zijn/haar dienst, implementeert het beleid op een rechtvaardige manier, neemt verantwoordelijkheid op, vertegenwoordigt de dienst, lost problemen op, geeft zowel positieve als negatieve feedback (maar altijd vanuit een waarderende benadering), garandeert de kwaliteit op de dienst, organiseert, hakt knopen door enz.

Tegelijk neemt de leidinggevende ook de rol op van leider (inspirator). Een leider vertrekt vanuit een organisatievisie en geeft er een persoonlijke inkleuring aan, vernieuwt, zet de grote lijnen uit...en delegeert in vertrouwen aan zijn/haar medewerkers. Als coach stimuleert hij/zij de medewerkers en teams om het beste in hen naar boven te laten komen. Hij/zij vertrekt daarbij eerder van dynamische rollen voor medewerkers die mee evolueren met de snel veranderende context, dan van starre functies. Hij/zij schakelt daarbij vlot tussen een coachende, instruerende, participatieve of delegerende stijl, afhankelijk van de behoeftes van de medewerker (situationeel leiding geven). Een leider toont daadkracht, durf en duidelijkheid, ook in moeilijke omstandigheden.

Door deze manier van leiding geven werkt Zorg-Saam aan de realisatie van de kernwaarden deskundigheid en betrouwbaarheid.

Zorg-Saam biedt aan de leidinggevende ruimte om deze uitdagende rol persoonlijk in te kleuren. Elke leidinggevende heeft zijn/haar stijl en we koesteren die schakeringen, zolang ze kadert binnen de waarden van Zorg-Saam. Binnen Zorg-Saam wisselen leidinggevendenden onderling uit over de uitdagingen verbonden aan hun rol. En ook zij krijgen vanuit de organisatie vormingskansen en andere ondersteuning.

d) Verbinding van de medewerker met VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu als organisatie

Het medewerkersbeleid van Zorg-Saam mikt op geëngageerde medewerkers. Die kunnen we alleen bereiken door zinvolle jobs aan te bieden. Zingeving is inderdaad een volgende belangrijke kernwaarde van onze organisatie.

Het fundament van het engagement van medewerkers is de aansluiting die ze vinden met de organisatie en haar missie/visie/waarden. Dit geeft zin en betekenis aan het werk en geeft ook "goesting" om die extra inspanning, waardoor we het verschil kunnen maken, te leveren. Hij/Zij is trots op zijn job en om het feit voor Zorg-Saam te werken.

Ons organisatieprofiel is omschreven in de opdrachtverklaring en de strategienota van onze vzw. Ze legt de nadruk op de christelijke waarden, geïnspireerd op de spiritualiteit van Kanunnik Triest. Voor het medewerkersbeleid betekent dit streven naar kwaliteit (goede werkorganisatie en kwalitatief medewerkersbeleid), oog voor kwetsbare groepen (kansen bieden aan medewerkers), zorg voor welzijn van medewerkers (work-life balance, aangename werkplek en -sfeer, aandacht voor preventie), gelijkwaardigheid en wederkerigheid (dialoog en overleg, formeel via sociaal overleg of informeel). Verder is er aandacht voor betrokkenheid (warme organisatie), zin voor samenwerking (ondersteuning teamwerk dmv ondersteunend leidinggevendenden) en groei in deskundigheid (aandacht voor vorming en loopbaanbeleid).

De medewerkers van VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu voelen ook de verbinding tussen hun eigen waarden en de organisatiewaarden. Alle kwamen ze reeds hoger aan bod in deze visietekst op medewerkersbeleid :

- Zorgzaamheid
- Respect
- Betrokkenheid
- Betrouwbaarheid
- Deskundigheid
- Zingeving

Zorg-Saam zegt wat ze doet en doet wat ze zegt. De leidinggevenden hebben hierin een voorbeeldfunctie. Door deze integere houding van leidinggevenden, worden ook medewerkers door de opdrachtverklaring en de organisatiewaarden geïnspireerd en geëngageerd. Zorg-Saam gaat nog een stap verder en ziet in het kader van een employer branding benadering medewerkers als ambassadeurs van onze organisatie naar mekaar en externen toe. In de sector van de ouderenzorg willen we bekend staan als een warme plek om te wonen ; op de arbeidsmarkt als een warme plek om te werken !