

Vertrouwen in eigen kunnen en voldoen aan gevraagde eisen

In 2020 hebben we een nieuw functiehuis gemaakt voor de primaire zorg. Daarin is onderscheid gemaakt tussen complexe zorg en intensief complexe zorg. Binnen de intensief complexe zorg wordt er meer van medewerkers verwacht dan binnen de complexe zorg. Bijvoorbeeld als het gaat om kennis en kunde of de draagkracht die de intensief complexe zorg vraagt. In 2021 hebben alle medewerkers die in de intensief complexe zorg vallen een belangstellingregistratie gedaan en het daarbij behorende ontwikkelgesprekken gevoerd. Een hele operatie waarbij de kwaliteit van onze zorg centraal stond en medewerkers keuzes konden maken over hun loopbaan. Met het nieuwe functiehuis maar ook met de inrichting van de kennis- en kundelijnen en de doelgroepindeling kunnen we als organisatie veel duidelijker maken welke loopbaanpaden wij binnen de VG hebben.

Enkele highlights:

- Half juni 2021 kregen alle teams de gelegenheid om met behulp van het toekenningskader zelf te toetsen of zij binnen de complexe of intensief complexe zorg vielen;
- Begin augustus konden ruim zeshonderd medewerkers hun belangstelling kenbaar maken voor welke functie zij binnen de intensief complexe zorg belangstelling hebben;
- Van deze zeshonderd medewerkers heeft negentig procent hun belangstelling kenbaar gemaakt en is het proces van screening en toekennen van de functies gestart;
- Begin november 2021 ontvingen de medewerkers binnen de complexe zorg hun aanbiedingsbrief met de her beschrijving van hun functie. Daarvan ging vijf procent een schaal omhoog;
- Half november 2021 ontvingen alle medewerkers binnen de intensief complexe zorg een plaatsingsbrief met de voor hun toegekende nieuwe functie;
- Meer dan de helft, ruim 57 procent van de medewerkers voldoet aan de eisen van de nieuwe functie;
- Ongeveer vijftien procent van de medewerkers is, of gaat in opleiding en is binnen een half jaar geschikt voor de functie die hun belangstelling heeft;
- De helft van de medewerkers die binnen de intensief complexe zorg valt, gaat een schaal omhoog en krijgt een nabetaling met terugwerkende kracht;
- Uit de beroep en bezwaar ronde komen drie groepsbezwaren. Als deze bezwaren zijn behandeld is het nieuwe functiehuis geformaliseerd.

Ook al waren we in 2021 gemiddeld genomen 91,3% gezond en was ons verzuim gemiddeld 8,7%, we hebben met elkaar wel alle zeilen moeten bijzetten om de roosters rond te krijgen en zieke collega's op te vangen. Zo hebben we met elkaar aardig wat personeel niet in loondienst (PNIL) ingezet en dan is het lastig en soms onmogelijk om binnen de financiële kaders te blijven. Daarom hebben we voor dit jaar een norm gesteld voor het terugbrengen van de PNIL naar vier procent maar gaan we ook een visie ontwikkelen rondom het inzetten van dergelijke flexibele collega's. Want dat zijn zij ook.