

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Welkom aan boord!

Geplaatst op 12 juni 2020



Een onboarding-app, wat is dat eigenlijk en wat kun je ermee? Elsbeth Sanchez van zorgorganisatie Topaz vertelt er meer over. En zou zo'n app ook geschikt zijn voor studenten Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs® (RVWO)?

Elsbeth Sanchez is sinds drie jaar coördinator P&O bij zorgorganisatie Topaz. In haar pakket heeft ze recruitment, Arbo, P&O en mobiliteit. "Dat is best veel, ja", lachte ze. Het

komende jaar zal ze zich vooral gaan richten op een viertal speerpunten: het verder uitwerken van de strategische personeelsplanning, het inhoud en vorm geven aan een handboek P&O, het verder opzetten en professionaliseren van het recruitment en, tot slot, het inrichten van het functiehuis.

Werkgroep HR

Elsbeth is ook betrokken bij RVWO, "een supermooi project", zo vindt zij. "Ik merk dat RVWO-studenten heel enthousiast zijn over het onderwijs."

Elsbeth maakt deel uit van de werkgroep HR. Hierin gaan de managers P&O van de verschillende zorgorganisaties (ActiVite, DSV|verzorgd leven en Topaz) die samen RVWO uitvoeren met elkaar in gesprek. "Dat is nodig om bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden en contracten van de diverse organisaties goed op elkaar af te stemmen", vertelt Elsbeth. Ze vindt dat de samenwerking met de andere werkgroepleden voorspoedig verloopt. "Natuurlijk is het afstemmen van allerlei zaken soms best een pittige klus. Maar hoewel de werkgroep niet heel erg vaak bijeen komt, merk ik toch dat we elkaar steeds beter weten te vinden. De lijntjes worden korter. Ik hoop dat we op een gegeven moment kunnen zeggen dat we alle hobbels goed hebben genomen!"

Wenkend perspectief



Elsbeth Sanchez-Nievaart

Er zijn inmiddels zo'n 200 studenten RVWO, waarvan er ruim 50 bij Topaz in dienst zijn.

Iedere vier maanden wordt met RVWO-studenten (mbo en hbo) geëvalueerd hoe het gaat met de opleiding. Opvallend: hieruit komt onder meer naar voren dat de hbo'v-studenten heel erg benieuwd zijn naar het 'lonkend perspectief' op het eind van hun opleiding. Hbo'ers geven aan dat ze bijvoorbeeld graag zouden willen werken als casemanager dementie, palliatief verpleegkundige, revalidatieverpleegkundige, kwaliteitsverpleegkundige of wondverpleegkundige. "Dat is iets waarmee we bij de inrichting van het functiehuis rekening kunnen houden", stelt Elsbeth. "Toevallig hebben we laatst de functie van wondverpleegkundige vastgesteld. Maar we willen breder kijken naar de positionering van hbo-v'ers binnen onze organisatie. Weliswaar hebben we een duidelijk beleid hiervoor, maar de praktijk blijkt vaak weerbarstiger. Daarom willen we graag nog meer weten van de wensen van hbo'ers. In welke functies en op welke locaties zouden zij graag worden ingezet?"

Vinden en binden

Een belangrijke opdracht van RVWO is: zij-instromers aantrekken en doorstromers binnenhouden. Tot nu toe is de uitval binnen RVWO nog onder het landelijk gemiddelde. Wat denkt Elsbeth: gaat het duurzaam lukken om mensen te 'vinden en te binden'? "Dat is een belangrijke vraag voor ons", zegt ze. "Tot nu toe verlieten namelijk veel nieuwe medewerkers de organisatie namelijk ongeveer anderhalf jaar na het afronden van hun – reguliere – zorgopleiding. We willen dit natuurlijk in het vervolg liefst voorkomen en zouden graag een stagiaire goed laten uitzoeken waarom medewerkers vertrekken."

Onboarding-app gelanceerd

Onlangs lanceerde Topaz een onboarding-app. Wat is dat? En wat heeft de organisatie ermee voor ogen?

Elsbeth: “Toen ik me er al wat in verdiepte waarom medewerkers de organisatie vaak na relatief korte tijd verlaten, kwam ik erachter dat de inwerkperiode dikwijls niet goed is verlopen. Vaak misten ze informatie, waren sleutels er niet, inlogcodes niet op tijd et cetera. Ze hadden niet het warme welkom waar Topaz voor staat, ervaren. Als nieuwe medewerkers wél een warm welkom ervaren en een goede inwerkperiode hebben, kunnen ze daarna veel beter tegen een stootje. Die eerste periode werd echter onvoldoende benut. Toen kwamen we op het idee van de onboarding-app. Deze is bedoeld om nieuwe medewerkers goed te informeren en enthousiasmeren, voordat ze starten bij Topaz, zodat ze zich sneller thuis voelen. Het doel? Ze langer binnenboord houden. In een projectgroepje, bestaande uit twee communicatieadviseurs, een P&O-adviseur, een stagiaire en ikzelf, hebben we de onboarding-app gestalte gegeven.”

De juiste informatie op het juiste moment

Hoe werkt de app? Na het arbeidsvoorwaardengesprek krijgen nieuwe medewerkers een link en kunnen ze alvast algemene informatie lezen op de app. “We hebben ook korte en aansprekende filmpjes opgenomen, bijvoorbeeld over de missie en visie van Topaz.” Een week voordat nieuwe medewerkers daadwerkelijk starten met hun baan, krijgen ze praktische informatie, zoals: hoe kom je met het openbaar vervoer op je werk, waar parkeer je de fiets of auto, moet je lunch meebrengen, hoe zit het met dienstkleding? “Ook kunnen ze alvast foto’s van bijvoorbeeld hun teamleider bekijken, zodat haar gezicht meteen bekend is op de eerste werkdag.” Gedurende het eerste jaar kunnen ze de app blijven raadplegen.

Link naar handreiking?

Steeds als er nieuwe informatie te melden is, krijgen startende medewerkers een push-bericht op hun telefoon. “Dat werkt goed”, zegt Elsbeth. “We horen vaak terug dat mensen de korte teksten, foto’s en filmpjes super duidelijk en interessant vinden. Dankzij deze app voelen ze zich gastvrij onthaald.” Zou de RVWO-studentenhandleiding ook deel kunnen uitmaken van de app? “Daar kunnen we zeker over praten”, denkt Elsbeth. “Het lijkt me geen probleem om een link naar de handreiking op te nemen, zodat ook RVWO-studenten de actuele informatie voortaan op hun telefoon kunnen lezen.”

Meer weten over het project Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®?

Kijk dan op: www.waardevolonderwijs.nl, volg onze sociale media of meld je aan voor de [nieuwsbrief](#).

Interview: Mieke Hollander (Zorg4Effect) en Femke van den Berg (Bureau Bisontekst). Tekst: Femke van den Berg. Beeld: Topaz.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®](#)

Trefwoorden: [Onderwijs](#), [Topaz](#), [Waarde-vol onderwijs Leiden](#)
