

'Een top-downbenadering past niet bij ons'

Goed werkgeverschap wordt gekenmerkt door lef. Door kansen grijpen en keuzes maken. RIBW Brabant ontving voor 2017-2018 het keurmerk 'Goed Werkgeverschap' in de branche GGZ, gekozen door medewerkers. Hoe uit zich dit in de praktijk? En wat kunnen andere organisaties van RIBW Brabant leren? Marina Hesen (voorzitter Raad van Bestuur) en René van Trijp (hoofd P&O) geven hun visie.

Marina Hesen en René van Trijp

Goed werkgeverschap & de veranderende omgeving

Marina: “Onze externe omgeving verandert en dat eist wat van de organisatie. Je blijft altijd in beweging, want wat vandaag werkt, werkt morgen niet meer. Ook de druk op de arbeidsmarkt heeft daarop invloed. We kampen in het sociaal domein met een behoorlijke krapte. De werkdruk in het primair proces neemt

Goed werkgeverschap & de medewerkers

Marina: “Onze medewerkers scoren hoog op de mate van bevoegdheid en betrokkenheid. Mensen zijn trots op hun werk en ervaren hun werk als zinvol. Daarnaast zijn ze betrokken bij hun cliënt.” René vult aan: “Dat bleek wel toen we een tijd geleden ‘Het beste idee van RIBW’ introduceerden. Bijna alle

Goed werkgeverschap & ontwikkeling – opleiding

RIBW Brabant is een middelgrote organisatie. René: “Het verschil tussen ons en grotere ggz-instellingen is dat we nóg meer zicht op onze medewerkers hebben. We kunnen snel bewegen en inspelen op zaken. Marina: “Bij RIBW Brabant bieden we veel opleidingskansen en benutten we talenten.” René: “Het mes snijdt daarbij aan twee kanten: we investeren in de talenten van onze medewerkers en onze medewerkers zetten hun talenten vervolgens in binnen onze organisatie. Zo hebben we iemand intern opgeleid tot mindfulness coach. Deze medewerker doet wat zij erg leuk vindt en helpt daarnaast andere medewerkers met het vinden van rust en balans. We benutten het vakmanschap van onze medewerkers en prikkelen om zaken op te pakken die hen óók goed liggen. Hierdoor kunnen ze zich op een veelzijdige wijze inzetten voor onze organisatie op een manier die hen uitdaagt en perfect bij hen past.”

‘Intern hebben we iemand opgeleid tot mindfulness coach’

hierdoor toe. Dat zet ons aan het denken: hoe kunnen we onze processen zo inrichten dat we ondanks de schaarste onze dienstverlening optimaal kunnen uitvoeren? Dat doen we door te investeren in opleidingen voor onze medewerkers, innovatie, een duidelijke richting te kiezen voor onze eigen organisatie en samen te werken met andere organisaties.”

ideeën die onze medewerkers opperden hadden betrekking op de cliënt.” Marina: “We zetten in op het geven van ruimte aan onze professionals om dat te doen wat nodig is voor de cliënt. We stimuleren eigenaarschap, geven ze regelruimte en de mogelijkheid om hun eigen werk te organiseren. Ze staan in verbinding met de organisatie en weten bij wie ze moeten zijn met vragen rondom een specifieke expertise. Een top-down benadering past niet bij onze manier van werken. Wij betrekken medewerkers graag en intensief bij onze ontwikkelingen.”

Beste Werkgevers Keurmerk

Het ‘Beste Werkgevers Keurmerk’ is een initiatief van Effectory en Intermediair. Het keurmerk laat zien hoe een organisatie scoort in haar branche ten opzichte van andere organisaties. Bedrijven en instanties kunnen zich aanmelden voor dit keurmerk. Medewerkers vullen vervolgens een vragenlijst met 30 vaste vragen in via hun smartphone, tablet of pc. De organisatie ontvangt het resultaat van de enquête, een top 3 met verbeterpunten en de (branche)benchmark. Ligt de score boven het branchegemiddelde? Dan ontvangt de organisatie het ‘Beste Werkgevers Keurmerk’ en worden zij opgenomen in de ‘Beste Werkgeverslijst’. RIBW Brabant ontving in de categorie ‘GGZ - Geestelijke gezondheidszorg’

het Beste Werkgevers Keurmerk met drie sterren. Dat houdt in dat zij 0,5 punten of meer boven het branchegemiddelde scoren.

René van Trijp: “Wij zijn heel blij met dit resultaat. Vooral omdat het laat zien hoe onze medewerkers over onze organisatie denken. Ook bij metingen in voorgaande jaren behoorden we telkens tot de beste werkgevers. De uitkomsten tonen ons waar onze verbeterpunten liggen. Zo’n onderzoek zet aan tot ontwikkeling. Het geeft je ook de drive om te blijven investeren in je pluspunten, zodat je als organisatie in de top mee blijft doen.”

Goed werkgeverschap & nieuw talent

René: “Wij hebben tijdens de crisis niet bezuinigd op opleiden, maar juist geïnvesteerd in leerlingen en studenten. In 2015 werden we door SBB verkozen tot ‘Beste leerbedrijf’. Iets waar we erg trots op zijn. In het juryrapport stond: ‘jullie hebben lef getoond in tijden van onze zekerheid’. Wij gaan altijd op zoek naar een ideale match tussen student en leer-/werkplek. We halen leervragen op bij studenten en kijken waar hun leervraag het beste tot zijn recht komt. Hierdoor is de uitval van onze stagiaires nihil geworden. Door deze aanpak boeien én binden we studenten aan onze organisatie. Dat doen we tegenwoordig ook met studenten van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). Dit zijn vaak mensen die al behoorlijk wat (levens)ervaring hebben en zich bijvoorbeeld laten omscholen. Door de specifieke leervragen te matchen met onze werkplekken creëer je een win-winsituatie.”

Goed werkgeverschap & de eigen organisatie

Marina: “Onze organisatie is altijd in beweging. Er komt veel externe regeldruk en administratieve belasting op ons af. Dit vraagt tijd en energie die we niet aan de zorg kunnen besteden. We zoeken naar mogelijkheden om die druk en belasting te verminderen voor onze professionals. We moeten uiteraard wel blijven voldoen aan alle contractvoorwaarden en wet- en regelgeving. We kijken daarbij ook kritisch naar hoe we het zelf intern hebben georganiseerd. Wat belemmert onze medewerkers? Draagt het bij aan het proces, de werkzaamheden en de cliënt of leidt het alleen maar af? Wat niet bijdraagt, schrappen we. Voor deze ontwikkelingen bestaat geen vooraf opgestelde blauwdruk. We kijken kritisch naar hoe we onze organisatie effectief inrichten in aansluiting op veranderende interne en externe wensen en eisen. Dit alles in het kader van optimale ondersteuning aan mensen met psychiatrische of psychische kwetsbaarheid én het faciliteren van de professionals. Wij willen dat zij hun vakmanschap hiervoor inzetten en zich blijven ontwikkelen.”

Goed werkgeverschap & andere organisaties

Er zijn volop vacatures in het sociale domein en medewerkers hebben mobiliteits- en ontwikkelingswensen. RIBW Brabant speelt daarop in door samen te werken met partners uit de sector. René: “Wij zijn volop bezig in de voorbereiding met de Werkgeverij – Brabant Werkt Zeker. Dit is een samenwerkingsverband van negen organisaties. Samen kijken we intensief naar werving & selectie en mobiliteit. We willen tijdelijke opdrachten bij elkaar uit gaan zetten en onderzoeken wat we elkaar en onze medewerkers kunnen bieden. Het plan is om elkaars vacatures te plaatsen, uitwisselingsprojecten te organiseren en detachering te regelen.” Marina: “Wij maken ons werk zo aantrekkelijk mogelijk, maar omdat wij een relatief kleine en platte organisatie zijn, ben je daarin soms beperkt. Samenwerkingen met andere organisaties zorgen, naast de trainingen en opleidingen die we zelf bieden, voor verrijking en horizontale verbreding van onze medewerkers. Een samenwerking is niet alleen mooi, maar ook noodzakelijk. We moeten onszelf als sector slimmer gaan organiseren. Je moet over de muren van je eigen organisatie kunnen kijken. Werk vindt namelijk niet meer plaats binnen deze muren, maar in bijvoorbeeld een wijk, met diverse organisaties met elk hun eigen specialisme.”

