



Flexibele zorg = duurzame zorg

De zorg is mensenwerk. Dat is nu zo en dat zal ook zo blijven. Zorgprofessionals zijn en blijven dus van cruciaal belang om zorg te bieden.

De mogelijkheden voor het aantrekken van gekwalificeerd personeel zijn - afhankelijk van de zorgsoort en de regio- zeer verschillend. In sommige regio's en sectoren zijn slimme samenwerkingsverbanden georganiseerd waarbij zorg en onderwijs gezamenlijk werken aan onderwijsinnovatie.

Een voorbeeld is de Zorgacademie Parkstad waar men samenwerkt rondom de kernvraag: hoe krijgen we ook in de toekomst voldoende en goed gekwalificeerd personeel in de zorg? Maatwerkonderwijs en afstemming tussen onderwijs en zorg zijn hierbij kernthema's. Innovaties in de zorgopleidingen in combinatie met vernieuwingen in de zorg moeten leiden tot een antwoord op de kernvraag van de Zorgacademie.

De maatschappij verandert voortdurend en daarmee ook de vragen en eisen die aan zorgorganisaties worden gesteld. Dit vraagt om een flexibele organisatie en flexibele me-

dewerkers. Een flexibele organisatie is in staat om snel en wendbaar in te spelen op ontwikkelingen en vragen uit de maatschappij. Medewerkers ontwikkelen mee met de voortdurende beweging in de omgeving en vergroten zo hun persoonlijke groeimogelijkheden.

De maatschappij verandert, de arbeidsmarkt verandert en zorgorganisaties veranderen mee. Cliënten willen terecht steeds meer autonomie en regelruimte, willen als individu behandeld worden en verwachten een hoge mate van service. Organisaties vragen daarom behalve professionaliteit ook flexibiliteit van hun medewerkers. Tegelijkertijd hebben medewerkers hun wensen en met name heeft de nieuwe generatie een focus op een goede balans werk en privé. Tel daarbij op de razendsnelle ontwikkelingen op het gebied van technologie en communicatie en je hebt de behoefte voor flexibel werken in kaart voor organisaties en werknemers.

Flexibiliteit is dan ook een actueel thema in de zorg. De zorg moet meer dan ooit doelmatig omgaan met de inzet van personeel.

Een juiste personeelsformatie met een optimale vast-flex verhouding is nodig om de zorgvraag goed te kunnen volgen. Om het potentieel van de huidige werknemers in de zorg optimaal te benutten en ook om hen mee te nemen in de geschetste transitie is bewustwording een noodzakelijke voorwaarde om een gedragsverandering bij medewerkers en management op gang te kunnen brengen. Om deze andere mindset op gang te brengen wordt gestart bij het management en met name het middenkader. Ook HRM professionals moeten hierin meegenomen worden.

Het nieuwe leren kan behulpzaam zijn bij het begeleiden -en dus ook bij het boeien en binden- van medewerkers. Veel zorginstellingen zijn al vertrouwd met vormen van e-learning. Voordeel van e-learning is de flexibiliteit en autonomie van leren. Medewerkers kunnen zichzelf trainen op het moment dat het henzelf het beste uitkomt.

Dit sluit aan bij eigen regelruimte voor medewerkers. In dit kader wordt medewerkers in moderne zorgorganisaties steeds meer de mogelijkheid gegeven om zelf te roosteren.

Daarnaast willen veel zorgorganisaties gaan werken met een flexibele schil, om extra, tijdelijke zorg op te kunnen vangen. Flexpool, talentenpool...nog nooit kende flexibilisering van arbeid in de zorg zoveel varianten. Met de toenemende flexibilisering verandert voor een steeds groter gedeelte van de arbeidsmarkt het belang van baan zekerheid en vindt een verschuiving plaats naar werkzekerheid. Flexibilisering geeft medewerkers meer vrijheid om zelf invulling te geven aan de ontwikkeling van hun vakmanschap. Daar worden mensen gelukkig van en mensen die goed in hun vel zitten verzuimen minder en presteren beter. De flexpool krijgt hierdoor meer en meer een strategische betekenis en maakt het werken in een zorgorganisatie nog aantrekkelijker.

last but not least: flexibilisering zorgt er voor dat zorgorganisaties zich beter kunnen aanpassen aan maatschappelijke en economische ontwikkelingen en geeft hen ruimte om kennis en competenties flexibel in te houden. Hierdoor worden zorgorganisaties op de langere termijn ook duurzamer.

Dr Pim Steerneman MBA
Bestuursvoorzitter Sevagram