

Voorwoord

In 2019 zijn we van start gegaan met het actieprogramma 'Aandachtgeven en begeleiden van nieuwe medewerkers'. Een actieprogramma dat plaatsvond in de regio's Foodvalley en Arnhem en onderdeel uitmaakt van het programma 'Waard om voor te werken!', begeleid door WZW. Halverwege dit actieprogramma hebben we de naam aangepast naar 'Organisatiebuddy'.



Met dit document ronden we dit mooie programma af.
(Op de Toolbox na, deze wordt ook in 2022 nog aangeboden).

We zijn begonnen met een onderzoeksfase bij 11 zorgorganisaties in deze regio's, waarin onder andere nieuwe medewerkers, leidinggevenden, HR en inwerkcollega's geïnterviewd werden over het hele indiensttredingsproces. Vanuit feiten (wat is er aanwezig?) keken we naar beleving en doelen, waardoor we goed in beeld kregen wat goed gaat en waar verandering wenselijk is. De rode draad bij alle organisaties was 'gedoe' voorkomen. Nieuwe medewerkers en hun begeleiders waren vaak aan het zoeken naar informatie over bijvoorbeeld systemen. Het zoeken betekende ook dat de vragen aan de verkeerde personen of afdelingen werden gesteld. Er was veel onduidelijk, ook over de komst van een nieuwe medewerker zelf. Al met al levert zo'n start dus in veel gevallen een negatief gevoel op bij meerdere personen. We zeggen niet voor niets dat een goed begin echt het halve werk is. Wist je bijvoorbeeld dat uit onderzoek blijkt dat de keuze om te blijven of te vertrekken bij meer dan 50% te wijten valt aan de ervaringen tijdens de eerste drie dagen? Daarom is een positief/prettig begin extra waardevol. Regie nemen is hierin belangrijk en daarom hebben we gekozen voor de rol van 'organisatiebuddy'. Dus niet (alleen) een buddy op de afdeling zelf, maar meer een overkoepelende regierol vanaf de zijlijn. Hierdoor ontlasten we de zorg en zijn we een aanspreekpunt voor de nieuwe medewerkers met een uniforme aanpak vanuit de organisatie. Een rol die gezien mag worden als de ceremoniemeester op het indiensttredingsfeestje.

Nadat we een generieke rol beschreven hadden, zijn we voor de deelnemende organisaties gaan werven voor de invulling van deze rol. Alle organisatiebuddy's per organisatie zijn op weg geholpen om een gericht plan te maken voor de organisatie. Hierdoor wordt er meer regie genomen en is de indiensttreding meer een positieve beleving, oftewel van (af)vinken naar vonken. Daarnaast zijn we gestart met een lerend netwerk voor alle organisatiebuddy's, waardoor we van elkaar kunnen leren. Dit deden we aan de hand van diverse onderwerpen. Standaard werden successen gedeeld, dit werkte positief door en voor alle betrokkenen. Voorbeelden van deze "Suc6jes (zoals wij die noemen) staan onderaan iedere pagina.

Halverwege het project hebben we gedurende een jaar medewerkers die begeleid werden door een organisatiebuddy, een enquête toegestuurd. Zij reageerden over het algemeen zeer enthousiast over de organisatiebuddy en gaven veelvuldig aan dat ze blij verrast waren dat er zaken simpelweg geregeld waren en er een aanspreekpunt was.

Daarnaast hebben we een Toolbox ontwikkeld die gegeven kan worden aan de diverse teams van de organisaties. Met deze Toolbox willen we bewustwording creëren om bij te dragen aan het goede begin van een nieuwe medewerker. Waarbij we vooral bespreken hoe we met elkaar omgaan. Dus niet alleen met de nieuwe medewerker, maar ook zeker met elkaar.

Om het project op een leuke manier af te ronden hebben we tot meerdere keren geprobeerd om een bijeenkomst te organiseren waarbij alle organisatiebuddy's, contactpersonen en betrokkenen werden uitgenodigd. Helaas zorgden de coronamaatregelen ervoor dat we deze sessie moesten verzetten en uiteindelijk annuleren. Het alternatief is dit document, dat meteen een mooie waardevolle herinnering op papier is geworden.

Vanuit diverse thema's is er een beginvraag gesteld aan een deelnemer, met het verzoek om een vervolgvraag binnen ditzelfde thema te stellen. Die vraag werd doorgezet aan iemand anders, die weer een vervolgvraag stelde, etc. Hierdoor hebben we per thema 4 vragen die beantwoord zijn. Leuk dat iedereen enthousiast hieraan heeft deelgenomen. Ook erg leuk om te zien hoe sommige thema's een eigen weg op zijn gegaan.

Het gaat om de volgende thema's:

- Algemeen
- Het actieprogramma
- De rolbeschrijving
- De uitvoering van de functie van organisatiebuddy
- Het lerend netwerk
- Het indiensttredingsproces
- De enquête
- De toolbox

Rest mij Daniëlle Pepels, communicatieadviseur bij WZW, enorm te bedanken voor het tegenlezen van dit document. Veel leesplezier en graag tot een volgende ontmoeting!



Hartelijke groet,
Matteo Kooman

Projectleider actieprogramma 'Organisatiebuddy'

Algemeen

Ton Poos is Bestuurder van Vilente. Toen in 2018 werd bedacht om het actieprogramma 'Aandacht geven en begeleiden van nieuwe medewerkers' te starten, stak Vilente niet alleen de vinger op om deel te nemen, maar namen zij ook de rol van kartrekker en kassier op zich. De betrokkenheid tijdens dit programma was altijd erg groot. Meerdere keren hebben we de voortgang besproken en met elkaar van gedachte gewisseld.



Ton kreeg de volgende vraag voorgelegd.

Hoe kijk jij als bestuurder en dus kartrekker tegen de uitkomst van dit programma aan? Oftewel, wat is voor jou de waarde van de functie van organisatiebuddy binnen jullie organisatie? Daarnaast ben ik ook benieuwd hoe je het project zelf heb ervaren."

Het antwoord van Ton

"Wij, Vilente, ik, zijn heel blij met de uitkomsten van het project organisatiebuddy. Het heeft ons heel erg geholpen om een deel van de uitstroom te voorkomen. Daarnaast heeft het enorm bijgedragen aan het bewustzijn van de positie van 'de nieuwe medewerker'. Erg belangrijk gezien het belang voor de organisatie. Ik heb het project als zeer inspirerend en enthousiasmerend ervaren. Dat komt waarschijnlijk, omdat dit soort initiatieven leuke en enthousiaste mensen aantrekt!"

De vervolgvraag van Ton

"Graag wil ik van een organisatiebuddy weten hoe zij de ontvangst van haar nieuwe rol in haar organisatie ervaren heeft. Werd het direct warm onthaald en omarmd of was er sprake van koudwatervrees? Zo ja, heeft zich dat nog positief ontwikkeld? Wat heb je daar zelf aan gedaan?"

Deze vraag is beantwoord door Petra Nout. Petra is een van de twee organisatiebuddy's van Liemerij. Vanaf het eerste lerend netwerk was ze aan boord en het leuke is dat Petra deze rol combineert met werkzaamheden in de zorg. Zo hoort ze van meerdere kanten wat er op het gebied van onboarden leeft binnen de organisatie.

Het antwoord van Petra

"Ja, er was in het begin toch best wel wat weerstand binnen de organisatie. Dat kwam denk ik vooral omdat onbekend onbemind maakt. Teamleiders en zorgmedewerkers waren bang dat deze veranderingen invloed hadden op hun taakverdeling, daarom hielden sommige het liever bij zichzelf. De twee organisatiebuddy's hebben daarom contact gezocht met iedereen om in eerste instantie onze rol uit te leggen. Het mooie is namelijk dat onze rol juist zorgt voor lastenverlichting. Begeleid je iemand in het begin en zaken als een toegangsbadge of een inlog voor een systeem zijn niet geregeld, dan kost het zoeken naar de juiste persoon alleen al heel veel tijd. Nu pakken wij dit soort zaken op voor ze.

Zomaar een succesje: "Collega's op de werkvloer ervaren dat ze minder belast worden met organisatie zaken tijdens het inwerken."



En vooral door in de praktijk te laten zien wat wij betekenen, is eigenlijk alle weerstand verdwenen. We krijgen veel enthousiaste reacties en de functie is nu ook een officiële functie geworden, waarbij we horen bij team HRM. Ook leuk om te melden is dat Liemerije zelfs een advertentie in een plaatselijke krant heeft geplaatst over onze rol. Waardoor men weet dat het ontvangst bij Liemerije goed geregeld is!"

De vervolgvraag van Petra aan een contactpersoon van een andere organisatie

"Ben jij trots op de organisatiebuddy en draag je dat ook uit naar anderen of voelt het nog steeds een beetje als experiment?"

Deze vraag werd gesteld aan Carolien Koelman, recruiter bij RijnWaal. Vanaf het begin was zij de contactpersoon namens RijnWaal voor dit actieprogramma. Zij zag direct de toegevoegde waarde van een goede onboarding.



Het antwoord van Carolien

"Ik ben super trots op onze organisatiebuddy! Zij heeft deze nieuwe functie binnen onze organisatie opgezet en deze staat nu als een huis. Nieuwe collega's ervaren de extra aandacht als zeer positief. Ook de teamleiders, P&O en andere collega's worden ontlast door de organisatiebuddy. Wij kunnen niet meer zonder!"

De vervolgvraag van Carolien

"Ik ben wel benieuwd hoe andere organisatiebuddy's deze nieuwe rol hebben ervaren binnen hun organisatie en of ze blij zijn met hun switch?"

Deze vraag werd gesteld aan Angela van Moerkerk. Angela werkt bij Jah-Jireh en heeft daar een bijzondere werkcombinatie, want naast organisatiebuddy is zij ook HPO coach (een van de andere actieprogramma's) en Verzorgende IG. Heel uniek dus!

Het antwoord van Angela



"Ik heb de nieuwe rol(len) als heel fijn ervaren. Je leert de organisatie goed kennen en bent goed op de hoogte van ontwikkelingen/veranderingen. Het verwelkomen en het wegwijs maken in de organisatie is leuk om te doen. Nieuwe collega's geven aan zich niet verloren te voelen en de glimlach bij het geven van de welkomstentent is altijd een mooi moment. De kwaliteit van de zorg verbeterde voornamelijk door systeemkennis en (praktische) informatie bij de start. Dit geeft rust voor de medewerker en het ontlast daarmee andere medewerkers en het management. Ik combineer mijn zorgtaken met deze rol en ben blij met deze switch!"

Zomaar een suc6je: "Ik heb een introductiebeleid geschreven. Tot nu toe is dit erg positief ontvangen door de organisatie!"

Het Actieprogramma

Het project 'Organisatiebuddy' is een onderdeel van het programma 'Waard om voor te werken!' In 2018 zijn we gestart met zes mooie actieprojecten voor de V&V organisaties in de regio's Arnhem en Foodvalley, waaronder dus ook het project 'Organisatiebuddy'.

Inmiddels is dit regionale actieprogramma voor de regio's Arnhem en Foodvalley uitgegroeid tot een programma van 13 verschillende acties. Ineke Slagter was tot en met eind 2021 de Programmamanager voor al deze acties. In die rol heeft zij de acties van dichtbij kunnen volgen. Aan haar werd de volgende vraag gesteld.

"Iedere actie had zo zijn eigen karakter, toegevoegde waarde en kracht en uiteraard zijn er ook altijd valkuilen. Hoe kijk jij naar het karakter, de toegevoegde waarde en de kracht van de actie Organisatiebuddy? En wat zijn in jouw ogen de valkuilen?"

Het antwoord van Ineke

"Wat een mooie vragen om op te reflecteren! Mijn eerste reactie is: Wat geweldig hoe de organisatiebuddy's invulling hebben gegeven aan deze nieuwe rol. Aandacht voor medewerkers die nieuw binnen komen in organisaties is de basis om hen te binden en boeien. Door de creativiteit die los is gekomen, zijn bij de deelnemende organisaties andere manieren ontstaan om nieuwe medewerkers warm te verwelkomen. Ze zelfs al verrassen met een kleine attentie voordat ze een stap over de drempel van hun nieuwe werkplek hebben gezet. De grootste valkuil is het wegbezuinigen van deze nieuwe rol op het moment dat er minder middelen beschikbaar zijn. Er is geen businesscase voor gemaakt, maar ik ben ervan overtuigd dat door het binden en daarmee vasthouden van medewerkers de balans positief zal doorslaan. Verzuim en het werven van nieuwe medewerkers zijn grote kostenposten die je hiermee verkleint. Chapeau voor iedereen die zich heeft ingezet om deze actie tot een succes te maken."



De vervolgvraag van Ineke, specifiek gericht aan Michel Hodes, de bestuurder van RijnWaal. *"Michel wat is de toegevoegde waarde van het Organisatiebuddy-project voor RijnWaal, wanneer je dit bekijkt vanuit de organisatie brede ontwikkeling die de organisatie doormaakt in het kader van 'RijnWaal Vitaal, Vakmanschap Centraal'? En hoe versterken de deelname aan zowel het Organisatiebuddy-project en het project 'Vitaliteit en werkplezier van medewerkers bevorderen' elkaar?"*

Erg leuk dat Ineke deze vraag specifiek aan Michel stelt, want Michel is altijd erg betrokken bij de actieprogramma's. Zo werd de derde bijeenkomst van het lerend netwerk van dit actieprogramma gehouden bij RijnWaal en hier nam Michel uitgebreid de tijd om alle organisatiebuddy's welkom te heten en te vertellen over het project 'nieuwe instromers in de zorg' en hierbij de vertaalslag te maken naar de rol voor organisatiebuddy's.

Zomaar een suc6je: "Wij ontvingen complimenten vanuit de teamleiders, zij krijgen veel minder vragen en dat geeft rust."

Het antwoord van Michel

"Dat is een omvangrijke vraag die je mij stelt Ineke. Ik zal trachten om deze zo beknopt mogelijk te beantwoorden. Onze organisatiebuddy (Marjo) kent de organisatie en heeft vanuit het verleden op veel plekken gewerkt. Dat maakt dat zij, met haar kennis, de nieuwe medewerkers goed heeft kunnen begeleiden en 'binnen kunnen loodsen'. Het warme bad heeft zij mede breder vormgegeven.

Vanuit de ervaringen in het verleden hebben wij de doelstelling geformuleerd om meer aandacht aan boeien en binden te geven. Dit Organisatiebuddy programma sloot daar mooi op aan. En ook op ons RijnWaal Vitaal en Vakmanschap Centraal (RVVC). Wij hebben de vacatures volledig in handen gelegd van een recruiter. Deze heeft samen met de organisatiebuddy de taak om het proces van solliciteren tot de eerste drie maanden na



inwerken te volgen. Dat heeft erg goed gewerkt. Het project waarmee wij de vitaliteit en het werkplezier wilden versterken valt ook onder de paraplu van de RVVC. Hierbij groeien wij naar een HPO organisatie."

De vervolgvraag van Michel aan een organisatiebuddy

"Welke resultaten heb je als organisatiebuddy vooraf bedacht te gaan halen en wat was de 'bijvangst' van je werk als organisatiebuddy?"

Bij Vilente zijn we gestart met twee organisatiebuddy's, een daarvan is Leona Winter. Inmiddels zijn er binnen Vilente drie organisatiebuddy's aan het werk. Leona zelf is eind 2021 gestopt als organisatiebuddy omdat ze de rol van preventiemedewerker binnen Vilente is gaan bekleden. Omdat voor haar de rol van organisatiebuddy echt een kop en staart heeft gehad, was de vraag van Michel een mooie vraag voor Leona.

Het antwoord van Leona

"Vooraf dacht ik als organisatiebuddy de uitstroom van personeel tegen te kunnen gaan. Die invloed is helaas niet zo groot als gedacht, er is nog steeds wel een aardig verloop binnen de zorg. Een mooie bijvangst is wel dat alle ondersteunende afdelingen ontlast zijn, zowel facilitair, IT als HR ervaren dit als zeer prettig. En de nieuwe medewerker wordt zo goed in de organisatie gezet en heeft een mooi aanspreekpunt. Want zij weten bij Vilente de organisatiebuddy later ook goed te vinden bij nieuwe vragen."



De vervolgvraag van Leona is een vraag aan een organisatie die heeft besloten niet door te gaan met de functie organisatiebuddy.

"Wat was vooraf de verwachting van de rol en waarom is besloten deze geen doorgang te laten vinden?"

Deze vraag werd doorgestuurd naar Heleen Wiene. Heleen was gedurende het actieprogramma een fijne contactpersoon. Vanuit haar HR adviseursrol bij ABC Zorgcomfort (Wat nu Saamborgh is) hebben we veel kunnen sparren en brainstormen over

Zomaar een succesje: "Als organisatiebuddy leg ik de vinger op de zere plek m.b.t. processen; Ontvlechten van een Spartaanse knoop noemen we dat hier."

introductieprogramma's en de toegevoegde waarde van een organisatiebuddy. Omdat zij na een jaar niet verder gingen met de organisatiebuddy was de vraag van Leona een mooie vraag voor haar.

Het antwoord van Heleen



"De verwachtingen vooraf waren over dit actieprogramma hooggespannen! Zowel de toenmalige bestuurder als ik geloofden echt in dit concept. Binden en boeien door nieuwe medewerkers prettig te ontvangen en goed te begeleiden. Zo zijn we ook voortvarend begonnen, waarbij de organisatiebuddy actief op de locatie was voor nieuwe medewerkers. De managers werden ontzorgd en de nieuwe medewerkers werden prima begeleid. Het aantal uur voor een organisatiebuddy hadden we alleen te hoog ingezet, zeker nadat het introductiebeleid op orde was. Daaraan werd in het begin tijd besteed door onze organisatiebuddy met een mooi resultaat. De uren die qua begeleiden nodig zijn vallen gewoon lager uit voor een kleinere organisatie. ABC Zorgcomfort bestond toen uit circa 100 medewerkers en de in- en uitstroom was laag. We hebben de taken daarom bij een medewerker belegd en hierdoor is de rol wel veranderd. De aandacht aan het begin werd hiermee voortgezet, maar de hele regierol niet. Het introductiebeleid en de regie is teruggelegd in de lijn, bij de locatiemanagers. Zelf kijk ik met veel plezier terug op dit actieprogramma."

Zomaar een succesje: "We gaan info mappen maken voor de nieuwe medewerkers. Wij beheren nu de badges, Excel bestand met nieuwe medewerkers voor DGG waardoor beter overzicht over hoe het er voor staat met nieuwkomers."

De Rolbeschrijving

Nadat de onderzoeksfase was afgerond en we gekozen hadden voor de term 'Organisatiebuddy' hebben we in mei 2019 een bijeenkomst gehouden met alle contactpersonen van de deelnemende organisaties. Tijdens een mooie sessie hebben we een generieke rolbeschrijving geschreven die van toepassing was op alle deelnemende organisaties. Waarbij we continu aangaven dat deze rol zeker niet in beton gegoten was, we zagen de actie immers als een vloeibaar project. Zo zou de rol bij de ene organisatie wellicht meer richting die van gastvrouw/gastheer kunnen groeien en bij een andere meer beleidstechnisch. Neemt niet weg dat de generieke rolbeschrijving een goed uitgangspunt was voor het werven van organisatiebuddy's. Hierbij de beschrijving anno 2019.

Generieke rolbeschrijving organisatiebuddy

Rol

Een goed begin is het halve werk en daarom is de organisatiebuddy de ceremoniemeester van het indiensttredingsfeest. Hierbij functioneert de organisatiebuddy als schakel tussen de nieuwe medewerker en de organisatie, waarbij de organisatiebuddy de informatie over systemen en organisatie gedoseerd aanbiedt. Als aanspreekpunt voor de nieuwe medewerker ondersteunt de organisatiebuddy de teams en stafdelingen en draagt zorg voor een warme ontvangst. De organisatiebuddy is nauw betrokken bij het introductieprogramma van de organisatie en toetst de voortgang van de uitvoering van het introductiebeleid. De organisatiebuddy maakt onderdeel uit van een lerend netwerk, bestaande uit organisatiebuddy's van diverse zorgorganisaties.

Drie uniforme resultaten

- *Het aanspreekpunt voor nieuwe medewerkers rondom organisatievragen.*
- *Maakt nieuwe medewerker wegwijs in de systemen en processen die de organisatie hanteert.*
- *Procesbewaker rondom introductiebeleid.*

Drie uniforme competenties

- *Contact vaardigheden*
- *Plannen en structureren*
- *Organisatiesensitiviteit*

Mario van den Bosch is recruiter bij Liemerije. Hij was niet aanwezig bij deze sessie, maar zijn voorganger wel. Hij kreeg de volgende vraag voorgelegd.



"Inmiddels werken er twee organisatiebuddy's bij Liemerije. Hoe kijk jij terug op deze rolbeschrijving en welke punten uit deze beschrijving zie jij nou echt prominent terug in het werk van de organisatiebuddy's? Daarnaast hebben jullie de functie van organisatiebuddy zelf ook beschreven, is deze in lijn met bovenstaande opzet?"

Zomaar een succesje: "Wij hebben een meekijk functie gekregen voor de systemen, Hierdoor kunnen wij vanuit huis meekijken en uitleg geven (of voordoen) zodat de medewerkers de systemen zich eigen kunnen maken."

Het antwoord van Mario

“Wat mij betreft is het doel van deze functie dat er een warm welkom gecreëerd wordt voor medewerkers om hiermee nieuwe medewerkers te binden aan de organisatie en ongewenste uitstroom te voorkomen. De functie zoals deze in 2019 is gesteld, is nog steeds juist, wij hebben haar anno 2021/2022 geconcretiseerd en verbreed. organisatiebuddy's zijn het eerste aanspreekpunt voor nieuwe medewerkers (+personeel niet in loondienst, leerlingen en stagiaires). Ze maken medewerkers wegwijs in systemen en zijn naast procesbewaker van het introductiebeleid ook verantwoordelijk voor profilering (dus zichtbaarheid op open dagen, ontdek de zorg week- meet & greet). Onze organisatiebuddy's zijn bij diverse projecten betrokken en geven presentaties hoe teams om moeten gaan met het ontvangen/begeleiden van nieuw personeel. We hebben er nu bewust voor gekozen dat de begeleiding de eerste 3 maanden (indien nodig kan dit langer) georganiseerd voor de nieuwe medewerker plaatsvindt.

Afsluitend kunnen we concluderen dat de organisatie echt een meerwaarde ziet in het inzetten van organisatiebuddy's. Ze zijn een belangrijke schakel en zijn écht het warme welkom/aanspreekpunt voor de nieuwe medewerker. Voor ons is het daarom een officiële functie in ons functiehuis geworden in het najaar van 2021.”

De vervolgvraag van Mario voor een andere organisatiebuddy die recent is gestart

“Is bij jou voldoende duidelijk wat jouw werkzaamheden zijn? Wie begeleid je en hoe begeleid je de nieuwe medewerker? Waar wil jij staan over een jaar?”

Deze vragen werd doorgestuurd aan de organisatiebuddy die als laatste is begonnen, namelijk Sandra Frinks. Zij is sinds december 2021 een nieuwe organisatiebuddy van Vilente.

Het antwoord van Sandra

“Voor mij is nu na bijna twee maanden werken als organisatiebuddy wel duidelijk wat mijn werkzaamheden zijn. Ik ben deels ingewerkt door mijn voorganger organisatiebuddy, maar uiteraard weet je dan niet direct alles. Hier liep ik wel tegen aan toen ik zelfstandig ging starten als organisatiebuddy. Maar gelukkig hebben de andere twee organisatiebuddy's mij daarna prima verder op weg geholpen en daar heb ik enorm veel aan gehad! Ik kan nu echt zeggen dat ik aardig ben ingewerkt en voor mijzelf een bepaalde structuur in mijn werk heb opgebouwd waar ik erg blij mee ben. Nu begeleid ik de nieuwe medewerkers in hun proces in hun leren wennen aan een nieuwe functie zoals ik zelf ingewerkt zou willen worden. Dat is duidelijk, gestructureerd en voornamelijk informatie geven wat voor hun functie belangrijk is. En daarnaast stel ik met regelmaat de toetsvraag of alles duidelijk is. Het is vooral erg belangrijk dat de nieuwe medewerker zich op zijn of haar gemak voelt bij mij en laagdrempelig vragen durft te stellen en ons benadert wanneer er problemen zijn. En dit is ook van toepassing voor alle andere medewerkers binnen onze organisatie.



Zomaar een succesje: “Heb in de roerige tijden de mensen kunnen voorzien van nieuwe dienstjasjes, waardoor ze veiliger kunnen werken. Dit werd zeer gewaardeerd. Meteen gelegenheid om iedereen een hart onder de riem te steken.”

De rol van organisatiebuddy zie ik als een tussenpersoon tussen de verschillende 'partijen' binnen de organisatie met een adviserende en coachende rol. We bieden een luisterend oor en kunnen indien nodig ook gericht doorverwijzen.

Over een jaar hoop ik nog steeds als organisatiebuddy van Vilente te werken, want ik heb het enorm naar mijn zin en vind deze functie ontzettend leuk! Inmiddels zit ik vol met ideeën om in deze rol nog meer te kunnen betekenen voor de nieuwe medewerker! Ik hoop daarom over een jaar nog meer uur als organisatiebuddy te werken."

De vervolgvraag van Sandra aan een andere organisatiebuddy

"Waar in zou jij in de rol van organisatiebuddy meer de focus willen leggen? En welk proces binnen jouw taken als organisatiebuddy zou je anders willen zien/veranderen of aan willen passen?"

Deze vraag werd doorgestuurd aan de DrieGasthuizenGroep. Daar werken maar liefst vier organisatiebuddy's. Twee daarvan werken voor de thuiszorg en de andere twee voor de intramurale collega's. Bij die laatste groep zit Linda de Wit, we stelden haar bovenstaande vraag.

Het antwoord van Linda

"Ik zou graag meer aandacht willen geven aan de missie en visie van onze organisatie. Het is namelijk belangrijk dat de nieuwe medewerker goed begrijpt waar hij of zij komt te werken. Het is onze missie dat iedere oudere in Arnhem en omgeving bij ons terecht kan voor ondersteuning in het dagelijks leven thuis, ongeacht waar je woont. Dit zou ik dus nog meer onder de aandacht van onze nieuwe collega's willen brengen.

Zelf zou ik minder bezig willen zijn met ICT achtige zaken. Het zou welkom zijn dat het proces meer geautoriseerd is. Nu zitten er vaak in de programmasystemen nog fouten en die kunnen we op voorhand niet tackelen omdat het systeem pas opent op het moment dat het contract in gaat. Hier valt dus nog winst te halen in het proces."



DrieGasthuizenGroep
Zorgzaam en gastvrij sinds 1246

De vervolgvraag van Linda

"Hoe lukt het jullie om teamleiders (nog) meer betrokken te laten raken bij het onboarden van een nieuwe medewerker op zijn/haar afdeling?"

Dit was een mooie vraag voor Paul Hendriks, Manager Zorg bij Jah-Jireh en van begin af aan enthousiast betrokken bij dit actieprogramma.

Zomaar een succesje: "Ik heb een begrippenlijst gemaakt voor een locatie. Zodat nieuwe medewerkers de gebruikte termen beter begrijpen. Het is de bedoeling is om deze voor diverse locaties te maken."

Antwoord van Paul

"Jah-Jireh heeft het 'voordeel' dat zij een relatief kleine organisatie is. De lijnen zijn heel kort en de teamcoach werkt in haar diensten iedere keer een paar uur mee. Zo kan zij de 'onboarding' goed volgen en, daar waar nodig, bespreken met de organisatiebuddy. De teamcoach is dus niet op afstand maar zit in een meewerkende en coachende rol. Ook de ervaren medewerker moet leren hoe een nieuwe collega veilig in de organisatie kan landen. Omdat Jah-Jireh veel leerlingen mag begroeten is er meer aandacht voor die veiligheid.



Er is zicht op de vraag of de nieuwe medewerker in staat is om:

- goed te plannen
- inhoudelijke vragen te stellen over zijn of haar dienstrooster en route
- verantwoordelijkheden aan te gaan met betrekking tot opleiding en organisatorische elementen
- op adequate manier te communiceren tussen opleider en organisatie
- verslaglegging (zowel professionele rapportage als individuele gesprekken) te doen

Met name de eerste drie punten kunnen in het begin nodeloze frustratie opleveren als de leerling zonder goede ondersteuning is losgelaten. In al deze elementen kan de coach dus een rol spelen en dat samen mét de organisatiebuddy begeleiden. Nemen wij onze verantwoordelijkheid voor goede begeleiding, dan zal de leerling/nieuwe medewerker zich sneller thuis voelen. In sturende zin checkt de coach of alle gemaakte afspraken die de organisatiebuddy heeft opgesteld en vastgelegd in een introductiemap, ook werkelijk worden uitgevoerd. Door een eenvoudige checklist worden de basiselementen die nodig zijn in een vastgestelde tijdsperiode afgevinkt. Inhoudelijk bespreekt de coach met de organisatiebuddy en de nieuwe collega of het inwerken en begeleiden op een goede manier is verlopen. Door de checklist te volgen en inhoudelijke (coachings)gesprekken te voeren (en vast te leggen), volg je de nieuwe medewerker en de organisatiebuddy. Zo kunnen ook nieuwe elementen worden toegevoegd en nutteloze elementen worden verwijderd.

Het lijkt op papier een hele klus maar met twee inhoudelijke gesprekken en wat toetsmomenten in het eerste kwartaal komt iemand goed binnen."

Zomaar een suc6je:

"Als organisatiebuddy heb ik een signalerende rol. Bij een medewerker werden er wel hele hoge km standen ingevuld die ze tijdens haar route zou hebben gemaakt. Samen naar haar weekkaart gekeken nu kloppen de kilometers bij haar route die ze gewerkt heeft en het scheelt de organisatie onnodige kosten."

De uitvoering van de functie

De volgende fase was om te starten met organisatiebuddy's. Omdat Driegasthuizengroep al praktijkbuddy's aan het werk hadden, sloegen zij de fase van werving & selectie over. De anderen gingen hier rond de zomer van 2019 mee aan de slag. Waarbij de ene organisatie koos voor een externe kandidaat en de andere voor een interne kandidaat. Vanuit het actieprogramma kunnen we achteraf concluderen dat beide varianten werken. De ene groep heeft een voorsprong omdat zij de organisatie al kennen, de anderen maken letterlijk de start mee en kunnen daar direct met nieuwe ogen naar kijken. Alle organisatiebuddy's moesten deze nieuwe rol (met begeleiding vanuit het actieprogramma) neerzetten binnen de organisaties. Nu 2,5 jaar later is het leuk om eens stil te staan bij de uitvoering van deze toch wel unieke functie.

De eerste organisatiebuddy die tijdens deze actie werd gevonden was Yolanda Budding. Zij begon (als enige) voor de zomer. Ze werkt bij Felixoord, dat onderdeel uitmaakt van Icare. Leuk om juist haar de eerste vraag te stellen binnen dit thema.

"Wat vind je leuk aan de rol van organisatiebuddy? Waar word jij nou echt blij van in deze rol?"

Het antwoord van Yolanda

"Welke medewerker stagiaire of leerling er ook binnenkomt, beginnen in een nieuwe werkomgeving *blijft altijd spannend!* Daarbij maakt het niet uit voor welke functie je komt of voor hoe lang je komt werken. Daar begint ook de taak van een organisatiebuddy en kun je gelijk *het verschil al maken*.



Je zorgt niet alleen voor een warm welkom, maar bent de organisatiebuddy waar de medewerker met al zijn vragen langs mag komen, zonder dat daar een oordeel aan hangt. Als organisatiebuddy steun je de nieuwe medewerkers om zo vlot hun weg te kunnen vinden binnen de organisatie. Zo zorg je voor een optimale setting waar zij hun kwaliteiten vervolgens kunnen inzetten.

Resultaat is dan een blijde nieuwe medewerker die zich zekerder voelt in de nieuwe werkomgeving. Dat te zien gebeuren geeft veel voldoening, daar wordt een organisatiebuddy dus blij van."

Vraag van Yolanda aan een organisatiebuddy die gestopt is

"Hebben jullie de onderdelen en taken die passen bij de rol van organisatiebuddy kunnen borgen binnen de organisatie? Zo ja wat is dat dan? Welke onderdelen vooral en hoe hebben jullie dat gedaan?"

Deze vraag werd doorgestuurd naar twee personen, te weten Mandy Pas – van Hemert en Geraldine Gardenier – Schipaanboord. Huize Elim te Barneveld is een onderdeel van SVRO. Daar heeft Mandy de rol van organisatiebuddy op mooie wijze neer kunnen zetten. Echter, op een gegeven moment ging Mandy verhuizen waardoor ze haar baan moest opzeggen.

Zomaar een succesje: "Momenteel begeleid ik ook twee leerlingen die echt voor het eerst kennismaken met de Zorg. Erg leuk om dit te doen!"

Vanuit Elim werd besloten om de rol niet apart voort te zetten maar de taken onderdeel te laten worden van de secretaresse van Elim, oftewel Geraldine. Op zich ook een logisch gegeven. We hebben tijdens dit actieprogramma gezien dat het voor iedere organisatie goed is om alles omtrent de indiensttreding neer te zetten als een project. Alleen bepaalt de mate van instroom uiteindelijk of het echt een functie/rol is of dat enkel de taken geborgd worden.

Het antwoord van Mandy en Geraldine

Mandy: "Zelf heb ik wel het idee dat alles goed geborgd was en de taken ook overgenomen konden worden. Naast vele documenten die nodig zijn bij de start, heb ik ook het belang van tijd nemen om kennis te maken tussen de organisatiebuddy en nieuwe medewerker benoemd. Er was ritme in deze kennismaking en werd dan ook standaard gepland bij de komst van een nieuwe medewerker. De structuur was zo dat de planner snel de gegevens doorgaf zodat ik als organisatiebuddy contact op kon nemen. Vanuit daar werden bijvoorbeeld uniformen door mij in samenwerking met de linnenkamer geregeld. Dit werd binnen Elim een geborgde 'afpraak'."



Geraldine: "De rol van organisatiebuddy is in afgeslankte vorm nog altijd actief in Elim. Bij elke nieuwe collega voer ik inderdaad het 'buddy gesprek'. Ik geef een rondleiding; uniformen worden gepast en besteld; sleutel; naambadge en toegang tot alle systemen wordt aangevraagd. Collega's op de afdeling zijn hier erg mee geholpen; de nieuwe medewerker kan hierdoor op de 1^e werkdag gelijk aan de slag!"

Vervolg vraag van Geraldine aan een nieuwe organisatiebuddy

"Hoe bied je het warme welkom aan een nieuwe medewerker in deze onrustige tijd. Medewerkers komen, maar gaan ook heel snel weer. Hoe kun je dit voorkomen of wat doe je eraan om ze te 'houden'."

Deze vraag kwam terecht bij Rieke Veens, sinds oktober 2021 organisatiebuddy bij de DrieGasthuizenGroep, waarbij ze tevens een coördinerende rol heeft binnen de groep 'buddy's'.

Het antwoord van Rieke

"Ik neem echt de tijd voor mensen. Kijk naar wat ze nodig hebben. Geef ze gerichte informatie en lever maatwerk. Daarnaast bel ik ze na hoe het met ze gaat en zorg ervoor dat ik laagdrempelig te benaderen ben. Als organisatiebuddy heb je een signaalfunctie en informatie deel ik met de teamleiders.



DrieGasthuizenGroep
Zorgzaam en gastvrij sinds 1246

Nu ik inmiddels een beeld heb van de inhoud van de functie ga ik me nu ook intensief richten op de samenwerking met de teamleiders. Want een goed begin voor een nieuwe medewerker is meer dan alleen de rol van de organisatiebuddy."

Zomaar een succesje: "We krijgen leuke reacties op pre boorden activiteiten. (dit doen we vanwege de langere periode wachten i.v.m. een opzegtermijn). Daarnaast geven wij bij start een mooie doos met allerlei spullen erin en dat wordt heel erg gewaardeerd!"

De vervolgvraag van Rieke

"Hoe zorg je ervoor dat je regie houdt over je eigen functie/rol?"

Een mooie vraag voor Nadine Straatman, ook een organisatiebuddy die eind 2021 gestart is. Zij is sinds kort een van de drie organisatiebuddy's bij Vilente.

Het antwoord van Nadine

"Het is inderdaad een functie die veel tijd vergt en voor je het weet stap je in de valkuil van geleefd te worden door mails, apps of vragen. Mijn valkuil is dat ik snel wil reageren, daarom zorg ik dat ik baas blijf over mijn agenda. Dat doe ik door tijd te blokken voor voorbereidende werkzaamheden en ook tijd te blokken om zaken nader uit te werken, allemaal binnen mijn functie van organisatiebuddy. Op dat moment ben ik dus niet met ad hoc zaken bezig. Daarnaast heb ik nauw contact met de twee andere organisatiebuddy's, iedere maandag hebben we een overleg en bespreken we zaken die lopen of waar we tegenaan lopen. Zo leren wij van elkaar. Zelf werk ik ook nog steeds een aantal uur in de zorg, dus ook dat moet strak gepland worden. Die combinatie werkt overigens erg goed, want zo hoor je nog sneller wat goed of niet goed gaat binnen de teams. En tot slot is en blijft het belangrijk om ook privétijd te plannen voor mezelf en mijn dochttertje."



Zomaar een suc6je: "Alle informatie voor nieuwe medewerkers wordt gebundeld en in een aparte map gezet in ons kwaliteitshandboek "de Bieb". Het gaat om informatie die belangrijk is om, als je pas in dienst bent, snel te kunnen vinden."

Het lerend netwerk

Een belangrijk onderdeel van dit actieprogramma was het lerend netwerk. Ondanks dat de organisaties concurrenten van elkaar zijn op de arbeidsmarkt vond iedereen het belangrijk om van elkaar te leren. Deze kruisbestuiving is enorm goed om te sparren, te leren van het neerzetten van de rol, elkaar te inspireren met successen en simpelweg nadenken over het hele introductiebeleid. In het begin zaten we om de 6 weken bij elkaar, na het eerste jaar werd die frequentie teruggedraaid. De coronamaatregelen zorgden er tevens voor dat we soms bijeenkomsten moesten verzetten of online hielden. Dat was jammer, maar neemt niet weg dat het lerend netwerk als erg nuttig werd gezien door eigenlijk iedereen. Op 20 oktober 2019 hadden we ons eerste lerend netwerk. Een hele dag waarin we elkaar leerde kennen. Yaella Roseboom was daarbij aanwezig, het was zelfs haar eerste dag als organisatiebuddy bij Opella. Zij kreeg de volgende vraag voorgelegd.

"Wat weet jij nog van deze eerste bijeenkomst bij Lebret in Oosterbeek? Hoe kijk je erop terug?"

Daarnaast hebben we nog vele bijeenkomsten gehouden.

Het antwoord van Yaella

"Haha, de eerste bijeenkomst weet ik nog goed! De dag had een hele leuke opbouw, heel origineel! Aan de hand van een vragenlijst kwamen er profielen uit waardoor je elkaar en ook jezelf leerde kennen, heel verrassend! Hier kwam uit dat ik op en top levensgenieter ben 😊! Halverwege de dag gingen we actief aan de slag met mensen ontvangen, want er kwamen ouderen gymnastiek doen in de grote zaal en wij stonden ze op te wachten bij de ingang. Erg grappig. Tussendoor deden we nog wat theater en bespraken we hoe we verder met elkaar om gingen in dit lerend netwerk! Deze dag was een mooi voorbeeld van een goed begin!"



Vervolg vraag van Yaella

"Een andere bijeenkomst die me bijstaat, is die bij RijnIJssel, vooral de gesprekken met de studenten maakten indruk. Dus ik ben benieuwd hoe een andere organisatiebuddy dat ervaren heeft en vooral of ze hierdoor de start van leerlingen en stagiaires anders hebben ingeregeld."

Deze vraag ging naar Marjo Geraedts, zij is de organisatiebuddy van RijnWaal. Van begin af aan was Marjo een leergierige organisatiebuddy die ook graag het voortouw nam. Wellicht komt dat door de functie die ze hiervoor uitvoerde bij RijnWaal (locatiemanager). Ze zag als geen ander het belang van het lerend netwerk in en was dus een betrokken en actieve deelnemer.

Antwoord van Marjo

"Ook ik was onder de indruk van de verhalen van de studenten. Het raakte me dat deze jongeren vol passie gekozen hebben voor een toekomst in de zorg. Maar door verkeerde

Zomaar een suc6je: "Ik ontvang fijne feedback van nieuwe medewerkers en stagiairs op de formulieren (roostergroepen, contactenlijst, locatie en leidinggevenden overzicht) die ik als bijlage meestuur in mijn welkomstmail. Men vindt het overzichtelijk en gemakkelijk."

begeleiding of geen begeleiding de stages vaak als erg naar ervaren. Het is dan extra moeilijk om toch de studie vol te houden. Ik wil iedereen die leerlingen begeleidt, op het hart drukken toch vooral open te staan voor begeleiding van deze jonge mensen, bied ze een veilige leeromgeving aan om zo ervaring op te doen in ons prachtige vak! Zij dragen bij aan het oplossen van de arbeidsmarkt problematiek.

Gelukkig kan ik vol overtuiging zeggen dat de leerlingen en stagiaires bij RijnWaal goed worden begeleid. Er is veel aandacht voor opleiden en ook voor de kwaliteit van de werkbegeleiders. Het leerklimaat staat structureel op de agenda bij de teamleiders, praktijkopleiders, teams en werkbegeleiders. Ik heb de verhalen die we hoorden gedeeld met onze praktijkopleiders en teamleiders. Ook om ze een hart onder de riem te steken dat ze het goed doen. Bij RijnWaal is er uitbreiding voor de functie van praktijkopleider, juist om nog meer aandacht te kunnen geven aan de begeleiding van stagiaires."



Vervolg vraag van Marjo

"Het lerend netwerk was voor mij een inspiratiebron. Het is een lastige functie binnen de organisatie, vooral als je de enige organisatiebuddy bent. Nu het actieprogramma is afgelopen en Matteo niet meer de kar trekt voor het lerende netwerk, valt de verbinding weg en ga ik het netwerk missen. Een groep collega's die met dezelfde vragen worstelt, het ontmoeten, ervaringen delen, leren van elkaar. Mijn vraag is dan ook, hoe kijk jij hiernaar? Heb je ook behoefte aan een netwerk en wil je zelf investeren in een vervolg?"

Dit was een mooie vraag voor Mirjam Hubers, een van de twee organisatiebuddy's van Liemerije. Ook Mirjam was altijd een betrokken en enthousiaste deelnemer van het lerend netwerk. Dat komt vooral door haar open en leergierige houding.

Het antwoord Mirjam

"Ik zou het heel fijn vinden om in contact te blijven met de organisatiebuddy's van ons lerend netwerk. Vooral het eerste half jaar vond ik geweldig! Veel van wat ik daar heb geleerd nam ik mee in het werk. Door corona is het al wat afgezwakt en leeft een ieder in zijn eigen bubbel lijkt het wel. Maar ook de bijeenkomsten in de coronatijd heb ik als zeer leerzaam en leuk ervaren. Op momenten dat je een vraag hebt of even wilt sparren over een onderwerp is het erg fijn indien we dit nog steeds samen kunnen doen. Wij zijn met z'n tweetjes bij Liemerije dus ik kan me voorstellen dat die behoefte nog groter is als je alleen als organisatiebuddy werkt. Persoonlijk wil ik zeker investeren om samen te bekijken hoe we dit kunnen vormgeven of uitzetten. Bijvoorbeeld een paar keer per jaar bijeenkomsten organiseren en via app/mailcontact elkaar blijven horen en spreken?"



Vervolg vraag van Mirjam

"Hoe heb jij de opzet en de sfeer tijdens de lerend netwerk bijeenkomsten ervaren? Welke bijeenkomst staat je het meeste bij en welke locatie?"

Zomaar een suc6je: "We kregen het compliment dat wij problemen signaleren en ondervangen! Met Mirjam bij HR en Petra in de zorg hebben we twee organisatiebuddy's die van alle kanten signalen kunnen samenvoegen."

Een mooie vraag voor Els Brugman. Els is eigenlijk de reden dat dit actieprogramma van start is gegaan. Ze werkte jaren in de zorg, maar toen dat niet meer mogelijk was, ging zij nieuwe collega's in de thuiszorg helpen en begeleiden. Zo ontstond bij de DrieGasthuizenGroep dus de functie van praktijkbuddy. De rol waarop we met dit programma verder zijn gaan borduren.

Het antwoord van Els

"Als locatie gaat mijn herinnering uit naar Roosendaal, De Orangerie. Daar zijn we twee keer naartoe geweest, eerst rond de zomer van 2020 en daarna rond de zomer van 2021. Bij beide edities zaten we daar geweldig lekker in het zonnetje met een mooi uitzicht.

De bijeenkomst die mij het meeste bijstaat is de eerste meeting. Spannend, maar heel leuk om te horen dat andere bedrijven in onze keuken mee hadden gekeken. Tijdens die bijeenkomst ontmoeten we de organisatiebuddy's van andere organisaties. Door samen te brainstormen over hoe iedereen het allemaal aan het oppakken was hebben wij veel geleerd. Daar hebben we ook de verwachtingen van het lerend netwerk uitgesproken en die verwachtingen zijn absoluut waargemaakt."



DrieGasthuizenGroep
Zorgzaam en gastvrij sinds 1246

Zomaar een suc6je: "Ik ga samen met een HR medewerker en arbeidsmarktconsulent onderzoeken hoe de werving van nieuwe medewerkers verloopt (wat kan hierin beter, aantrekkelijker, enthousiaster, procesmatig beter, digitaal beter). Daarnaast onderzoek ik ook hoe de onboarding binnen de toekomstige servicedesk HR zou moeten verlopen."

Indiensttretingsproces

Tijdens dit actieprogramma hebben we vaak gezegd, een goed begin is écht het halve werk. Misschien een dooedoener, maar zo simpel is het namelijk wel. Start je lekker, dan zit je in een positieve opwaartse spiraal en uit onderzoek blijkt dat de kans dan veel groter is dat mensen langer bij een organisatie blijven werken. Vaak kijken we bij indiensttreding of onboarden naar de eerste dag, het klopt dat dit een belangrijke dag is, maar er is meer. Denk bijvoorbeeld aan pre-boarden, aan rustig inwerken, aan gericht aandacht geven aan de nieuwe medewerker en aan een positief proeftijdgesprek. Kortom een mooi thema om eens wat vragen over te stellen. De startvraag werd gesteld aan Trudy Bos, zij is HR Manager bij Norschoten. En ondanks dat de organisatiebuddy daar precies in de tijd dat de coronamaatregelen voor het eerst van toepassing werden pas begon, zijn er meerdere goede initiatieven op het gebied van indiensttreding bij Norschoten van de grond gekomen.

Hierbij de vraag aan Trudy.

"Met een goed begin is het halve werk bedoelen we niet alleen de eerste dag of week. Steeds vaker zijn we er ons bewust van geworden dat pre-boarden, de periode van aanneming tot aan de eerste dag erg belangrijk is. Hoe doen jullie dit bij Norschoten?"

Het antwoord van Trudy

"Pre-boarden is bij ons ook erg belangrijk. Nieuwe medewerkers krijgen, voordat ze in dienst treden, al een telefoontje van ons met een warm welkom. Ze hebben dan tevens een welkomstbrief met allerlei informatie ontvangen. Die informatie wordt dan gelijk met ze doorgenomen. En uiteraard worden vragen beantwoord. Ze krijgen altijd een vaste contactpersoon waar ze terecht kunnen voor alle vragen. En soms worden ze al voor de indiensttredingsdatum uitgenodigd om bij een belangrijke vergadering aanwezig te zijn."



De vervolgvraag van Trudy

"Pre-boarden is belangrijk, maar hoe borg je dat de nieuwe medewerker ook een goed inwerktraject op de zorglocatie krijgt? Door de hoge werkdruk, krapte personeel etc. is hier vaak op de werkvloer weinig tijd voor."

Deze vraag werd voorgelegd aan Icare. Annet Pruim is HR adviseur bij Icare, waarbij ze aanvullend focus heeft op het beleid omtrent in-, door en uitstroom. Zij is tevens contactpersoon van het actieprogramma 'De medewerkersreis' die medio 2021 van start is gegaan.

Het antwoord van Annet

"Naast de algemene informatie over bijvoorbeeld systemen wordt een nieuwe medewerker standaard opgevangen op de afdeling en daar ook gericht ingewerkt. Meestal zijn dat twee diensten. Zo maak je dus kennis met je nieuwe rol en afdeling bij Icare."

Zomaar een suc6je: "Wij hebben een heel leuk welkomstkado gevonden!
Roze verpleegsokken!"



Daarnaast werken we met interactieve checklisten die richting geven zodat iemand goed wordt ingewerkt. Omdat deze checklist mee gaat naar het proeftijdgesprek borg je de inwerkperiode. Neemt niet weg dat wij binnen Icare ook verder kijken. We zijn momenteel bezig met het maken van gericht beleid op het gebied van onboarden. Dit bestaat uit de volgende drie onderwerpen:

- Verder vormgeven van het 'buddyschap'
- Aandacht voor pre-boarden
- Het inwerkprogramma zelf meer op maat maken"

De vervolgvraag van Annet

"Hoe gebruiken jullie de energie en het enthousiasme van een nieuwe medewerker in de periode van aanneme tot en met de eerste weken nadat ze gestart zijn? Werken jullie daarnaast met een welkom doos? Zo ja, hoe ziet die eruit/wat zit er in?"

Bij Liemerije is Angelique Blom Manager HRM. Indiensttreding staat daar hoog op de agenda. Naast de rol van organisatiebuddy's werken ze momenteel nog andere zaken uit. Dus deze vraag stellen we graag aan Angelique.

Het antwoord van Angelique

"Wij zijn voornemens om 'frisse blikken lunches' te organiseren, waar maandelijks nieuwe medewerkers aansluiten om hun ervaringen en ideeën te delen met de bestuurder. Daarnaast ontvangt elke nieuwe medewerker (via de organisatiebuddy's) een tasje met een notitieblokje en pen van Liemerije, een keycord en een klein cadeautje gemaakt door cliënten van ons dagactiviteitencentrum (sleutelhanger, vogelhuisje o.i.d.)."

De vervolgvraag van Angelique

"Hoe sluiten jullie de proeftijdperiode af? Voor medewerkers is dit een belangrijke mijlpaal, terwijl wij in de praktijk merken dat leidinggevendenden dit een minder groot issue vinden."



Voor het antwoord van deze vraag werd er contact opgenomen met Bart van Achterberg. Bij de start van dit programma was Bart Bestuurder van ABC Zorgcomfort. In die rol was hij enthousiast betrokken bij meerdere acties vanuit het programma. Na de fusie met Saamborgh verliet hij de organisatie en werd hij Directeur Services bij Zorggroep Charim. Dat hij de toegevoegde waarde van de rol van organisatiebuddy een warm hart toedraagt, werd bevestigd toen hij medio 2021 contact opnam om informatie in te winnen over de opzet van het project en het uitvoeringsplan. De vraag van Angelique is een mooie aangelegenheid voor een wedervraag aan Bart.

Zomaar een succesje: "In no time zijn de werkzaamheden van organisatiebuddy veranderd. Nu veel beeldbellen en werken met tijdelijke medewerkers. We zijn flexibel, dit gaat prima en men is blij met wat we doen."

Het antwoord van Bart

“De afsluiting van de proeftijdperiode is bij Zorggroep Charim procesmatig ingeregeld. Vanuit ons HR systeem krijgt de leidinggevende een signaal om aan dit proces inhoud te geven door middel van een proeftijdgesprek. In datzelfde HR systeem zie je vervolgens dat dit gebeurd is. De manier en stijl van dit gesprek is echter afhankelijk van de leidinggevende. Kortom, iedere leidinggevende geeft er zijn of haar eigen draai aan. Die vrijheid is zeker mooi, echter intern bekijken we wel hoe we hier gericht nog meer vorm en inhoud aan kunnen gaan geven. Voor mij is dit namelijk een belangrijk gesprek, want wat mij betreft geven we iedereen die deze periode succesvol doorloopt een vast contract. Vertrouwen voelen en krijgen is namelijk essentieel voor iedereen, zeker wanneer je net gestart bent. Dus ik juich een einde proeftijdgesprek van harte toe.”



Zomaar een succesje: “Een medewerker was gestart in de coronatijd. Ze had een longaandoening en kon/wilde niet werken. Leidinggevende bood geen luisterend oor, de organisatiebuddy wel! Zo werd ze begeleid naar een maatschappelijk werker.”

Enquête

Vanaf april 2019 hebben we een jaar lang een enquête verstuurd aan medewerkers die drie maanden in dienst waren en begeleid zijn door een organisatiebuddy. Een generieke actie bij alle deelnemende organisaties. 424 personen hebben deze enquête uiteindelijk ingevuld. Zij gaven de organisatiebuddy een kleine 8 als rapportcijfer. Daarnaast gaf de enquête meerdere mooie inzichten, bijvoorbeeld dat 95% van de deelnemers aangaf dat ze zich thuis voelen bij de organisatie, een prachtig resultaat.

Onno Ettema, adviseur arbeidsmarkt bij DrieGasthuizenGroep, heeft dit programma van dichtbij meegemaakt. Sterker nog; de door deze organisatie bedachte functie van praktijkbuddy was de grondlegger van dit actieprogramma en Onno stuurde hierin de praktijkbuddy's aan. Naar aanleiding van de uitkomsten van de enquête kreeg Onno de volgende vraag voorgelegd.

"Welk cijfer geef jij de rol van organisatiebuddy en waarom? Kun je daarnaast jouw visie weergeven waarom nieuwe mensen die begeleid zijn bij de introductie aangeven zich echt thuis te voelen?"

Het antwoord van Onno

"Binnen de DrieGasthuizenGroep was de start (en het gedachtengoed) van de praktijkbuddy gekoppeld aan feiten en signalen. Dit betrof de uitstroom binnen een jaar, de kritische geluiden van leidinggevend en collega's of 'de systemen' en de aandacht die onze collega's verdienen maar nog onvoldoende kregen. Onze zorgcollega's geven tijdens hun werk al hun aandacht aan de cliënt/bewoner en aan zijn/haar collega's. Deze aandacht is belangrijk om veiligheid te bieden, gehoord en gezien te worden en je te kunnen ontwikkelen samen met je collega's/organisatie. De DrieGasthuizenGroep zag dat er visie en uitvoering ontbrak in de onboarding van nieuwe collega's. Om dit nu direct te koppelen aan leidinggevend was niet de duurzame oplossing. De werkvloer ontlasten op taken in de onboarding was dit wel. De organisatiebuddy is de oplossing om een warm welkom, deskundigheid van systemen en organisatiekennis te realiseren. Deze rol is door nieuwe collega's, bestaande collega's, als ook de leidinggevend binnen de DrieGasthuizenGroep snel omarmd en heeft zich de afgelopen jaren mooi ontwikkeld op inhoud. Het lerend



netwerk voor de organisatiebuddy's binnen deze actie heeft hier een mooie bijdrage aan geleverd. Kijken en luisteren hoe anderen aankijken tegen onboarding, de inrichting van de rol en positionering van de rol in de organisatie was een meerwaarde voor onze 'buddy's'.

Wij als de DrieGasthuizenGroep geloven dat app's en systemen een hoop kunnen bieden op het gebied van onboarding maar dat er niks gaat boven de aandacht van mens naar mens!

Zomaar een suc6je: "Er zijn sinds kort meerdere uitzendkrachten bij Elim, ook met een andere geloofsachtergrond. Daarin mag ik een mooi stukje begeleiding op mij nemen."

Daarom zullen de organisatiebuddy's zich ontwikkelen met de organisatie en gebruik maken van de technologische mogelijkheden, maar altijd de menselijke aandacht bieden aan onze (nieuwe) collega's. Kortom, daarom geef ik de rol van organisatiebuddy een dikke 8!"

Vervolg vraag van Onno

"Hoe gaat jullie organisatie om met gesprekken vanuit positief functioneren. Denk hierbij aan het lage percentage gevoerde proeftijdgesprekken en het hoge percentage tevredenheid als dit wel plaatsvindt!"

Martijn Span is HR Manager bij Vilente. En hij is tevens het aanspreekpunt voor de projectleider omdat Vilente kartrekker van dit actieprogramma is. Terugdenkend aan de immer positieve gesprekken die in dit kader gevoerd zijn, is dit een mooie vraag voor Martijn.

Het antwoord van Martijn

"Vanuit de organisatie benadrukken we steeds weer dat direct (met oprechte aandacht) contact tussen leidinggevende en medewerkers een essentiële voorwaarde is om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. De praktijk blijkt echter weerbarstig. We proberen de randvoorwaarden dusdanig te verbeteren zodat leidinggevendenden echt de ruimte hebben voor dit contact. Daarnaast gaan we investeren in de ontwikkeling van onze leiders."



Vervolg vraag van Martijn

"In de enquête staan vragen over de begeleiding vanuit leidinggevendenden, collega's en organisatiebuddy's. Vanuit de respons blijkt dat mensen het fijn vinden om contact en begeleiding te mogen ervaren. Is het wenselijk om de organisatiebuddy ook een rol te geven in het (verbeteren) van het contact tussen 'medewerkers die al lang in de organisatie zitten' en de organisatie? Zo ja, hoe zou je dat kunnen vormgeven?"

Liesbeth Petraeus vervult de rol van organisatiebuddy bij de DrieGasthuizenGroep. Dat doet zij specifiek voor de WMO. Vanuit deze organisatie hadden 84 personen de enquête ingevuld, vooral dankzij een actieve Liesbeth, dus een mooie vraag voor haar.

Het antwoord van Liesbeth

"Ik denk zeker dat het meerwaarde heeft om de organisatiebuddy breder in te zetten. Mijn voorstel is (en doe ik zelf al bij de WMO) om regelmatig bij een werkoverleg van de teams aan te sluiten. Voor de bekendheid maar ook voor uitleg waar je de organisatiebuddy voor kunt inzetten. Waarbij het wel belangrijk is om goed de grenzen aan te geven van de taken die horen bij de aanleiding van deze functie: Een warm welkom! Zo voorkom je dat de functie van organisatiebuddy een vergaarbak wordt."



DrieGasthuizenGroep
Zorgzaam en gastvrij sinds 1246

Zomaar een succesje: "Ik vind het erg leuk dat ik gevraagd ben om samen met een HBO student de groepsdynamiek van een bepaalde locatie in kaart te brengen om vervolgens gericht advies te kunnen gaan geven."

Vervolg vraag voor WZW

We vonden het leuk om ook een vraag over dit onderwerp aan WZW (Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn) zelf te stellen.

“Uit de enquête blijkt dat ruim 75% het waarschijnlijk acht dat zij de zorgorganisatie gaan aanbevelen bij anderen? Bij WZW zijn natuurlijk ook nieuwe medewerkers gestart. In hoeverre maken jullie gebruik van deze nieuwe ambassadeurs? En hoe zien jullie dat men dit binnen de Zorgorganisaties doet?”

Het antwoord vanuit WZW



“Bij WZW hebben we geen extra ambassadeursprogramma ingericht, wel promoten we onderling vacatures van WZW. Ook bij WZW merken we dat nieuwe collega’s enthousiast zijn over de organisatie en vanuit dat enthousiasme de organisatie vertegenwoordigen.” Zo reageert een collega die net is gestart bij WZW op deze vraag dat zij WZW zeker wil

aanbevelen als werkgever! Diezelfde medewerker geeft ook aan dat bij haar vorige werkgever nieuwe medewerkers tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek altijd geattendeerd worden op het referral programma. Dit programma is ontstaan vanuit de gedachten dat de nieuwe medewerker enthousiast en blij is met de nieuwe baan en ook nog een korte lijn heeft met collega’s bij de oude baan of bijvoorbeeld bij studiegenoten. Wanneer je ze attendeert dat ze ook beloond worden voor het aandragen van een nieuwe collega dan is dat in het begin zeker extra effectief.

Zomaar een suc6je:

“Ik heb een handleiding voor ZZPers geschreven met praktische informatie over de organisatie. Inclusief uitleg over de missie, visie en informatie over Jehova getuigen.”

Toolbox

Een andere generieke actie was het ontwikkelen van een Toolbox. Het doel hiervan is om binnen de organisatie bewustwording te creëren over de omgang met elkaar. Waarbij we de nadruk leggen op de omgang met nieuwe medewerkers. Het zou namelijk een slecht effect hebben wanneer de organisatiebuddy's de nieuwe medewerkers in een spreekwoordelijk warm bad ontvangen, terwijl daarna een koude douche volgt. Voor de Toolbox kan gebruik worden gemaakt van verschillende filmpjes die hier speciaal voor zijn gemaakt.

De eerste vraag in dit thema gaat naar Mildred Timmermans, personeelsadviseur RijnWaal. Ze was op meerdere manieren betrokken bij dit actieprogramma, zo was ze bijvoorbeeld aanwezig tijdens de sessie waarin de rolbeschrijving tot stand kwam. Bij de eerste Toolbox sessie bij RijnWaal was zij, vanuit haar HR rol, deelnemer. Leuk om haar eens naar het volgende te vragen.

"Kun je vertellen hoe de sessie er bij jullie uitzag/verliep en hoe deze sessie door jou en door de deelnemers ervaren is?"

Het antwoord van Mildred

"Door Matteo en Marjo was ik uitgenodigd om deel te nemen aan deze sessie en het was een waardevolle bijeenkomst. Goed om te zien dat bijna alle teamleden aanwezig waren en heel actief hebben deelgenomen. Marjo en Matteo hebben deze bijeenkomst op een positieve en laagdrempelige manier opgezet. Om het ijs te breken (tip) hebben ze een leuke start bedacht. Alle teamleden mochten een kaart (met uiteenlopende thema's) uitzoeken, deze kaart sloeg op een persoonlijk verhaal, dit om elkaar ook op een ander vlak beter te leren kennen. Iedereen was heel open en er was vertrouwen, humor en ruimte voor emoties en het werd duidelijk dat dit een heel hecht en betrokken team is.

Door met elkaar de vragen vanuit de Toolbox te beantwoorden, ontdekten we dat dit team grotendeels op dezelfde lijn zit over: hoe ze met elkaar om gaan, hoe ze om gaan met nieuwe medewerkers, hoe ze overkomen op nieuwe medewerkers (een eyeopener was dat het binnenkomen in een heel hecht team ook onzekerheid kan geven voor de nieuwe medewerker), en wat de verbeterpunten zijn.



Bijzonder om aan te mogen sluiten, de tips en aandachtspunten voor onze afdeling (maar ook de hele organisatie) zijn nuttig. Ook het team heeft het als heel prettig en waardevol ervaren, iets positiefs tijdens deze coronaperiode en gericht op de toekomst. Zij vonden het leerzaam en hebben handvatten gekregen om nieuwe medewerkers nog beter te ondersteunen. Daarnaast ervaart het team de rol van organisatiebuddy als een goede toevoeging tijdens het instroomproces. Wel realiseer ik mij dat het in andere teams wellicht niet zo goed loopt en het team niet op één lijn zit. Daarom heb ik een vraag aan een organisatiebuddy van een andere organisatie."

Zomaar een succesje:

"Door een presentatie tijdens het MT zijn we uitgenodigd bij de regio-overleggen."

Vervolg vraag Mildred

"Indien uit een sessie met de Toolbox blijkt dat een team totaal niet op één lijn zit, wat zijn dan de vervolgstappen/acties die zijn ondernomen. Welke rol heeft de organisatiebuddy hierin?"



Een mooie vraag voor Désirée Ebbers, organisatiebuddy van het eerste uur. Deze altijd opgewekte en meedenkende organisatiebuddy vertelde over deze rol tijdens de landelijke Actie leer netwerk dag in december 2019. En zij was betrokken bij alle toolboxes die tot nu toe bij Vilente gegeven zijn.

Het antwoord van Désirée

"De zaken waar een team tegenaan loopt op een flipover schrijven, dat noemen we het Parkeerbord. Voor mezelf zet ik alle punten in een bestand zodat we hiermee aan de slag kunnen gaan, bijvoorbeeld richting de teamcoach of regiomanager. We proberen deze info wel over te brengen dus. We nodigen overigens ook de teamcoach altijd uit om deze bijeenkomst bij te wonen. De ervaring leert dat dit erg nuttig uitpakt en wederzijds begrip oplevert."

De vervolgvraag van Désirée aan Simone Bruns

"Je was enthousiast over de Toolbox toen je nog als organisatiebuddy werkte. Is deze ook toepasbaar bij je huidige functie en zou het ook daar van toegevoegde waarde zijn?"

Simone was de organisatiebuddy van ABC Zorgcomfort en inmiddels werkt ze als Projectmedewerker Serviceplein bij een andere zorgorganisatie.



Het antwoord van Simone

"Bij mijn huidige functie staan gastvrijheid en servicegerichtheid hoog in het vaandel. Het ontwikkelen van processen binnen de organisatie is belangrijk en vraagt een nauwe samenwerking met de directe collega's. Onboarding is één van de ontwikkelprocessen binnen de organisatie. In een later stadium van deze ontwikkeling zou de Toolbox zeker van toegevoegde waarde kunnen zijn."

Vervolg vraag van Simone

"Ik heb een vraag voor jou, Matteo. Zelf heb ik alleen de introductie van de Toolbox meegemaakt. Hoe heb jij de verdere uitrol ervaren?"

Als projectleider van dit programma was ik dankbaar voor deze vraag, want zo kon ik mooi dit hele document zelf afsluiten.

Zomaar een succesje: "De ondersteunende diensten (ICT, P&O, Helpdesk, etc) geven aan dat ze minder vragen krijgen. Er is veel meer duidelijkheid voor de medewerkers bij de start van het nieuwe werk dankzij onze inwerkmethodede."

Antwoord van Matteo

“Dat is uiteindelijk een dubbel gevoel. Overal is men echt enthousiast over de opzet! Door middel van 4 soorten filmpjes waarin we laten zien hoe het niet èn hoe het niet moet (ja, je leest het goed) laten we de groep met elkaar in gesprek gaan over het hoe wel moet. Daarnaast is er nog een vijfde filmpje waarin we (iетwat overdreven) laten zien hoe een organisatie met een organisatiebuddy het wel kan oppakken. De Toolbox wordt op maat gemaakt voor de organisatie. Meestal kiezen we zo’n 3 filmpjes die we willen laten zien en bedenken we daaromheen een werkvorm. Zo hebben we de Toolbox op maat gemaakt voor RijnWaal, Vilente, Liemerije en de DrieGasthuizenGroep. Maar corona heeft er wel erg voor gezorgd dat we de Toolbox meerdere keren hebben moeten annuleren. Gelukkig kunnen we wel stellen dat daar waar we de Toolbox wel gegeven hebben, het echt een succes was. Je merkt dat de deelnemers het gewoon prettig vinden om weer eens met elkaar over een onderwerp te spreken. De Toolbox zorgt er ook voor dat men echt even in gesprek komt en nadenkt over hoe je met elkaar om wil gaan. Dat er vervolgens veel gelachen wordt en men positief verrast wordt met een warm ontvangst en iets lekkers vanuit de organisatiebuddy’s, maakt het nog meer een feestje! Wat dat betreft vind ik het wel geweldig dat Désirée de naam Toolbox heeft aangepast naar ‘teambuilding’. Zelf blijf ik dit het cadeautje van het Actieprogramma vinden, helemaal omdat ook de uren van de deelnemers (deels) vergoed worden. Des te leuker dus dat we deze Toolbox ook in 2022 nog geven aan de deelnemende organisaties!”



Interesse?

Heb je interesse in deelname aan de Toolbox,, neem dan zeker even contact met me op!

Hartelijke groet,
Matteo Kooman
(Matteo@bureau-OWL.nl)

Zomaar een suc6je:

“Tegenwoordig plan ik einde proeftijdgesprekken in tussen medewerker en manager. Hierbij ontvangt de medewerker direct een vragenlijst wat ingevuld mag worden.”