

VERBETERSUGGESTIES 2013 - ZIEKENHUIS

Introductie / inwerkperiode

- Inwerken door ervaren collega's laten plaatsvinden
- Langere inwerkperiode voor nieuwe collega's
- Informatie over meerdere dagen verdelen
- Iemand vrij maken om nieuwe collega rond te leiden, intro op de afdeling te geven
- Nieuwe collega niet laten zwemmen
- Blijvende aandacht voor inwerken ondanks tijdsdruk en personeelstekort
- Werkplek en autorisaties voor start nieuwe collega gerealiseerd

Werkdruk

- Meer/langer werkoverleg, zodat alle onderwerpen kunnen worden behandeld
- Duidelijke communicatie vanuit leiding
- Storingsdienst anders invullen
- Meer personeel (afgestemd op zorgzwaarte)
- Tijd/aandacht patiënt vergroten
- Monitorinformatie voor patiënten
- Pauze waarbij je werkplek even kan verlaten
- Eenduidig beleid t.a.v. beddensluiting
- Roosters op tijd
- Onderzoek naar werkdruk op de afdeling en zoeken naar verbeteringen

Waardering leiding

- Jaargesprek, doen!
- Zichtbaarheid teamleider op de afdeling
- Structureel patiëntenoverleg
- Eerlijk, duidelijk en direct in feedback
- Meer persoonlijke aandacht
- Voeren van gesprekken t.a.v. functioneren en afspraken duidelijk vastleggen
- Positieve feedback (suc6-jes) vieren met het team
- Persoonlijk gesprek in aparte ruimte

Ervaren autonomie

- Meer open staan voor nieuwe ontwikkelingen
- 1 leidinggevende
- Verantwoordelijkheid laten liggen waar het hoort om optimaal werk te kunnen leveren
- Meer luisteren naar inbreng van medewerkers
- Terugkoppeling wat er met suggestie is gedaan
- Teamleider moet meer ruimte geven voor autonomie
- Procedures meer / beter zichtbaar in iDoc
- Meer afstemming vooraf over implementatie nieuwe ideeën

Plantree

- Verbinding
- Afspraken patiënt koppelen, zodat minder vaak hoeft te komen
- Tijd nemen en luisteren naar patiënt
- Meer tijd nemen voor plantree, nu vaak te druk
- Onderling meer plantree worden
- Meer tijd voor je werk krijgen
- Teambuiding
- Aandacht voor personeel, ondanks werkdruk

Suggesties /tips die vertrekkers

Rijnland Zorggroep mee wil geven:

- Minder wachtlijsten
- Meer aandacht voor personeel bij lastige beslissingen
- 'wij gevoel', verbinding (feest was goede invulling daarvan)
- Zorg voor mensen op de werkvloer (zij moeten het doen)
- Aandacht voor ouderenbeleid 'hoe hou je werk tot 67 jaar vol'?
- Aandacht van manager voor eigen personeel
- 1 centraal beheers afdeling
- Communicatie arts richting patiënt kan beter
- Minder zakelijke insteek
- Leiding verantwoordelijkheid nemen en pakken
- Blijf je onderscheiden
- Directieleden dagdeel meelopen op afdelingen (ook om de werkdruk te ervaren)
- Meer personeel om werkdruk te verminderen
- Meer fulltimers om continuïteit te verbeteren
- Flyer bij 65 jaar met tips en trics
- Via Rijnweb suggesties gedaan via 'IDEE', nooit wat van gehoord
- Beter aansluiten van computerprogramma's
- Trappenhuizen vaak erg stoffig
- RZG is op goede weg!

VERBETERSUGGESTIES 2013 - V&V

Introductie / inwerkperiode

- De introductie map op de afdelingen actualiseren
- Tijdens de inwerkperiode, dan wel proeftijd, meer informatie of instructie over afdelingsgebonden automatisering
- Werken met een 'Buddy' tijdens het inwerken
- Voordat je definitief aan de slag gaat, meelopen met een collega
- Rooster een leerling en begeleider samen in
- Afstemmen wie inwerken regelt/begeleid, zodat de coördinatie is geborgd
- Introductiedag is lang en mag wat korter
- Zorg dat autorisaties voor systemen zijn aangevraagd, zodat nieuwe collega goed van start kan

Werkdruk

- In de nacht 2^e collega voor werklust verdeling en overleg
- Betere taakverdeling tussen leidinggevenden en teamcoach (duidelijk en transparant)
- Meer personeel
- Extra aandacht voor cliënten (zoals badderen)
- Leiding medewerkers op afdeling, zodat beleving medewerkers en zorgproces meer zichtbaar wordt
- Evenwichtig roosteren
- Zwerfdienst opnieuw opstellen
- Sneller uitzendkrachten inzetten
- Meer hulp van andere afdelingen, indien nodig
- Extra personeel (in ochtend vanwege de piekbelasting)
- Inschatting maken van de werkdruk op langere termijn en daarop inspelen
- De dingen die je moet doen, goed doen!
- Werken aan mailcultuur
- Plan opstellen dat methodisch kan werken zowel ten aanzien van inzet juiste kwaliteiten, maar ook beschikbaarheid van uren beoordelen

Waardering leiding

- Meer contactmomenten tussen medewerker en leiding
- Waardering ook financieel tot uitdrukking laten komen
- Wijze van feedback met meer tact en duidelijker door de leiding
- Dienstrooster sneller gereed, zodat medewerkers de agenda hierop af kunnen stemmen
- Leidinggevende een open, vriendelijkere opstelling
- Leidinggevende meer zijn/haar gezicht op de afdeling laten zien
- Stabiele leiding
- Betere communicatie
- Iemand persoonlijk aanspreken; niet in bijzijn van anderen
- Gebruik van 360 graden feedback
- Extra tijd inruimen voor werkoverleg
- Structuur en aanwezigheid van leiding; de basis moet op orde!

Evaluatie werk

- Minder administratie, meer aandacht voor cliënt
- Meer tijd om je werk te kunnen doen

Ervaren autonomie

- Meer ruimte om 'warme' zorg te verlenen
- Gelegenheid om je mening te uiten
- Ruimte om veranderingen door te voeren
- Betere overdracht
- Neem iedereen serieus; luisteren naar adviezen

Plantree

- Meer personeel, meer aandacht voor cliënt
- Zorg meer afstemmen op zorgbehoefte van individu
- Verdeling aandacht voor zowel cliënten als medewerkers
- Ook onderling vriendelijk en beleefd op elkaar reageren
- Toegankelijkheid locatiemanager vergroten
- Personeel scholing bieden

Suggesties /tips die vertrekkers

Rijnland Zorggroep mee wil geven:

- Veel papierwerk, kan efficiënter
- Meer aandacht en waardering voor SOG'ers
- Bewoners kunnen altijd meer aandacht gebruiken
- Zorg goed voor medewerkers met juiste aandacht
- Opknopbeurt Leythenrode; meer douches op de afdeling
- Antwoordenvelop gebruiken voor stukken die terug moeten worden gestuurd (bijv. rondom veranderingen in arbeidsverhouding)
- Bekendheid collega's intern bevorderen door bijv. Smoelenbord op Rijnweb
- Focus
- Aandacht voor werkdrukbeleving
- Medewerkers mee laten denken in beleid, ipv topdown
- Rol management bij aansturing, invoelend vermogen en vakinhoudelijke zaken wordt onderschat; loop mee; begeef je onder ons!