

A photograph of a group of elderly people in a bright, indoor setting, likely a community center or a care facility. In the foreground, a woman with short, grey hair and a black top is raising her arms high above her head. She has a focused expression. Behind her, other people are visible, some also raising their arms. A large, out-of-focus purple object is on the left side of the frame. A semi-transparent green horizontal band across the middle of the image contains the text "Leren @ Zorgbedrijf Antwerpen" in white.

Leren @ Zorgbedrijf Antwerpen

Menukaart

Korte voorstelling Zorgbedrijf Antwerpen

Leren @ Zorgbedrijf Antwerpen

Iedereen een warm onthaal / Naomi Hernaert

De smartphone als werk- en leermiddel / Dimitri De Rooze

Aan de slag met teamontwikkeling / Timo Vanbuel

Vragen/debat



Korte voorstelling ZBA

Visie, missie, waarden

Activiteiten

Locaties





missie

We vullen de **ontbrekende schakel(s)** in zodat iedereen, aan een betaalbare prijs, de kans krijgt om **comfortabel ouder te worden**.



visie

Iedereen in onze stad, ook **de hulpbehoevende**, heeft het recht om **comfortabel** te leven.



visie

Daarom bieden we aan huis en in de wijk of buurt alle diensten die een mens nodig heeft om zo aangenaam mogelijk **zelfstandig** te kunnen leven.



visie

Met competent en **gemotiveerd** personeel, met een aanbod dat kwaliteit en **vernieuwing** vooropstelt en met een **heldere prijzen** politiek, streven we altijd naar diensten die het leven van onze klanten kwaliteitsvol maken en die ons bedrijf **financieel gezond** houden.

Onze waarden

ZONDER ONDERSCHIED

We hebben respect voor iedereen.

KLANTGERICHT

We zijn er voor de klant die keuzevrijheid heeft in ons dienstverband.

MET HART EN ZIEL

We handelen met verstand, maar evengoed met gevoel.

MIDDELEN- BEWUST

We gaan doordacht om met geld, middelen en tijd.

SAMEN

We steken samen de handen uit de mouwen voor een goed resultaat.



INTEGER

We zijn correct en betrouwbaar.

PROFESSIEONEEL

We bewijzen het vertrouwen waard te zijn.

OPEN

We zeggen de dingen zoals ze zijn.

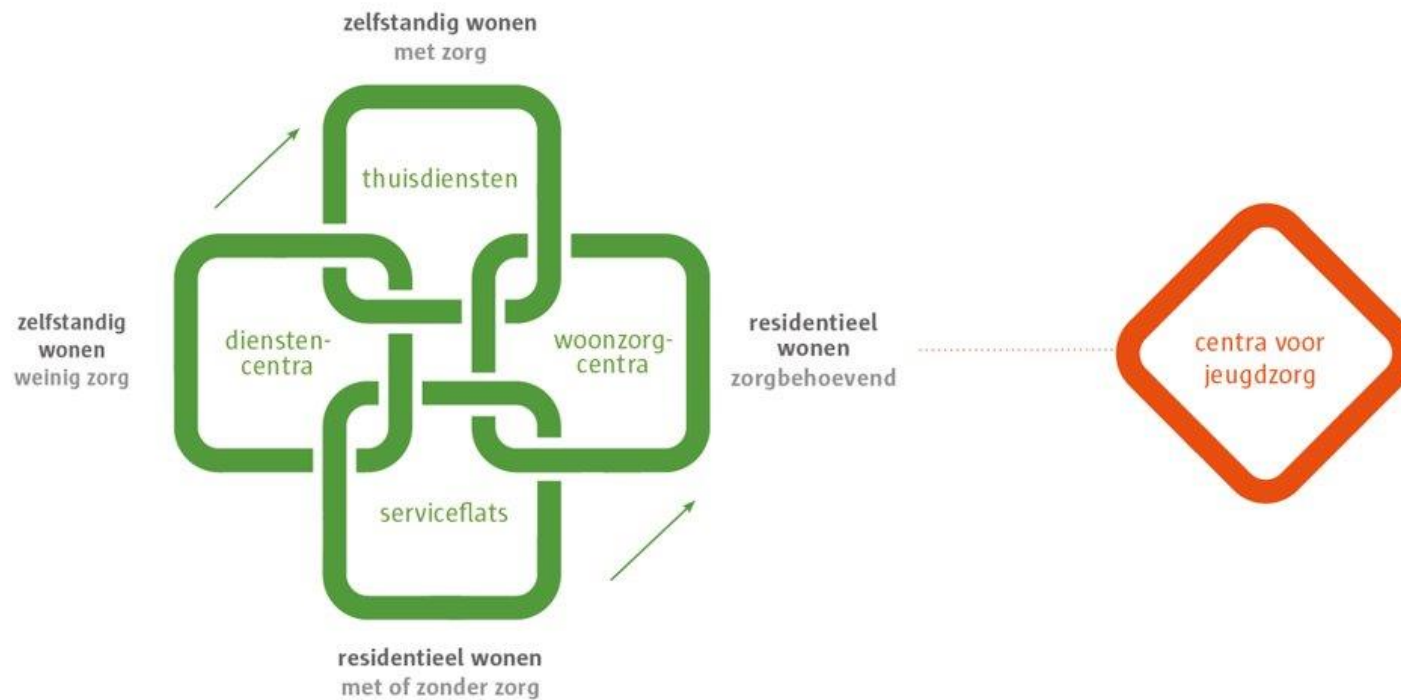
FIER

We houden zelf iedereen doorverwijzen naar onze diensten.

ONDERNEMEND

We onderzoeken, we overleggen, we beslissen en we realiseren.

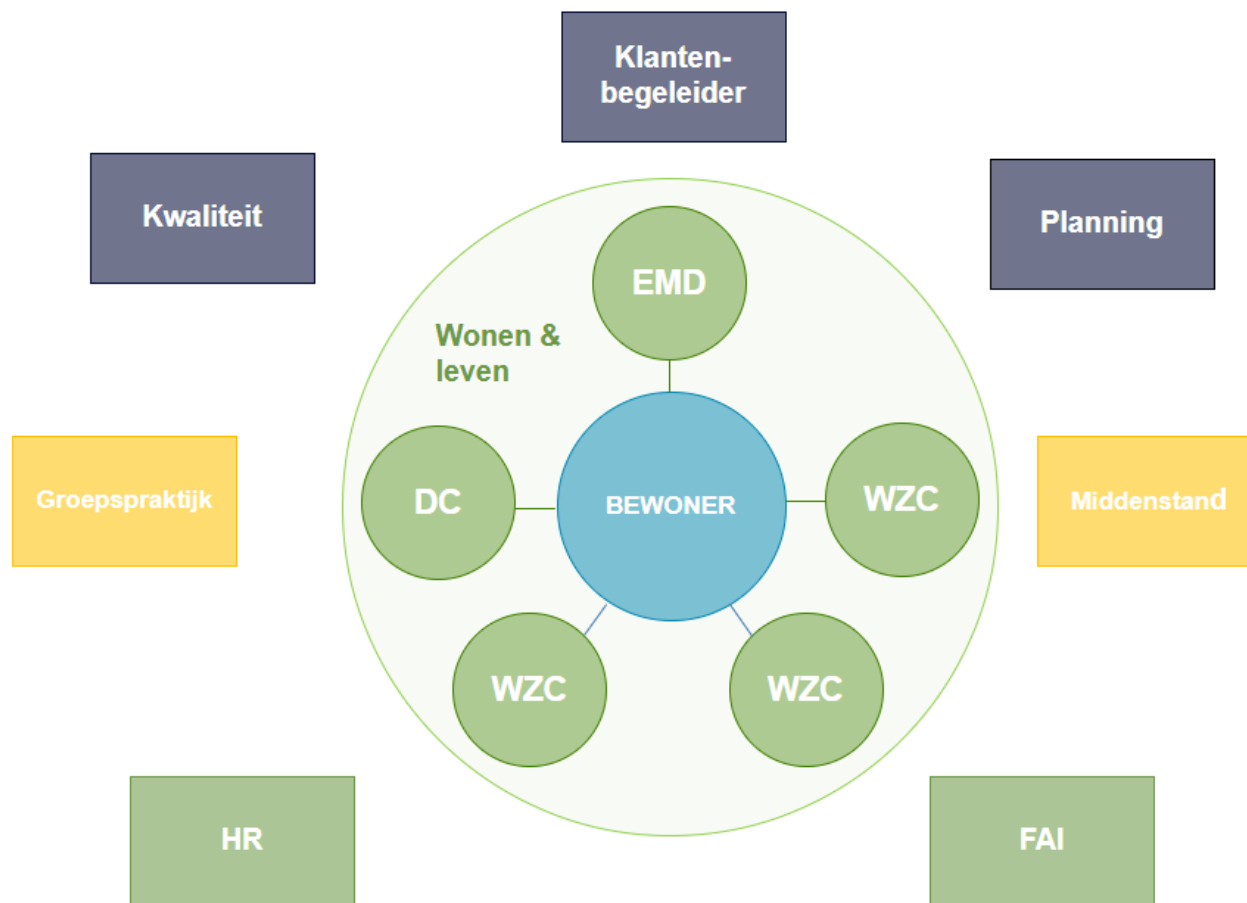
Activiteiten



Locaties

Meer dan 60 locaties

Ons Zorgmodel

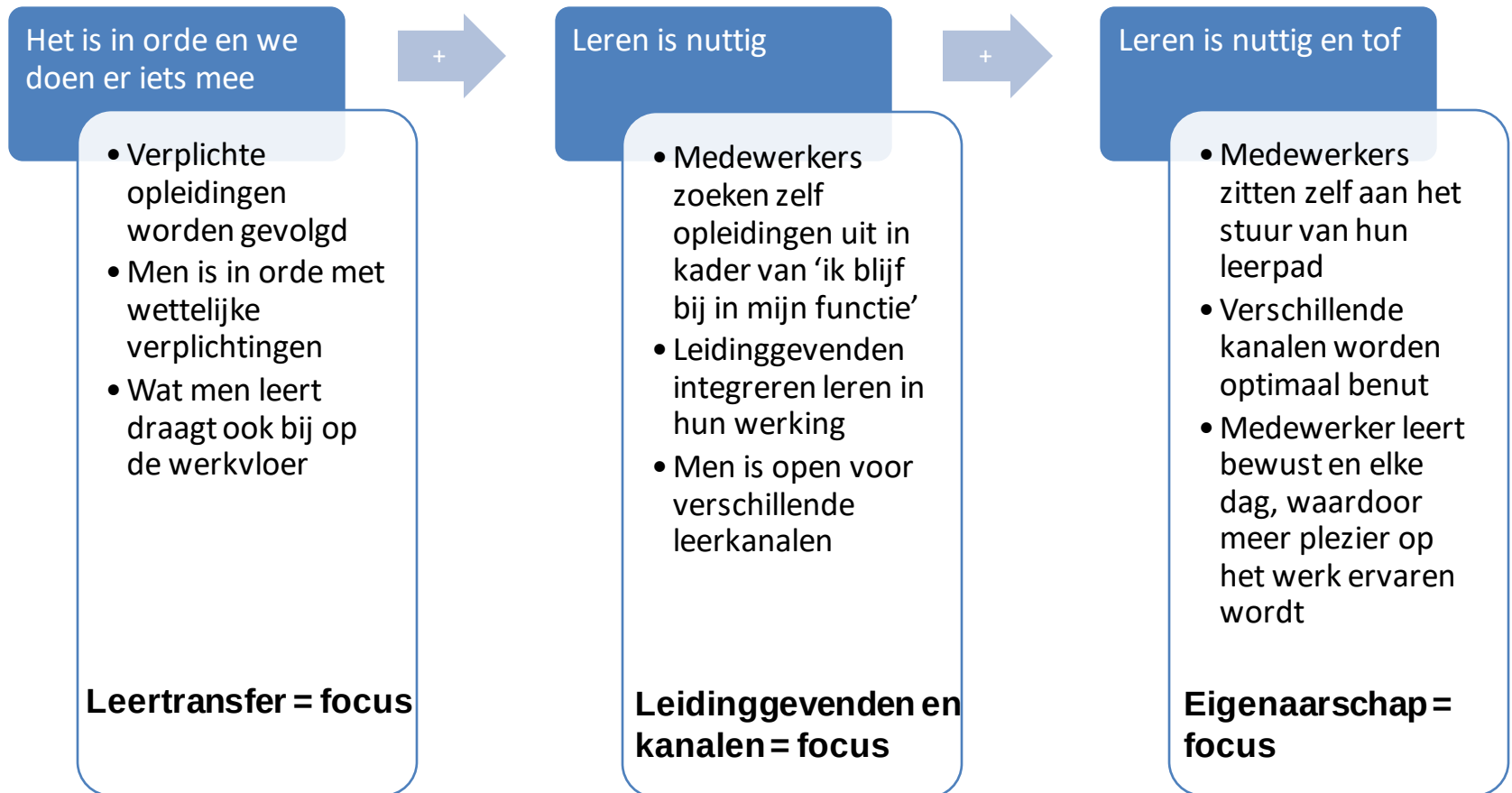


Leercenter bereiken

- » Met medewerkers die zelf verantwoordelijk zijn voor hun leerproces
 - “Ik weet waar ik hulpmiddelen voor leren kan vinden en maak hier gebruik van, zodat ik mijn job goed kan uitvoeren”



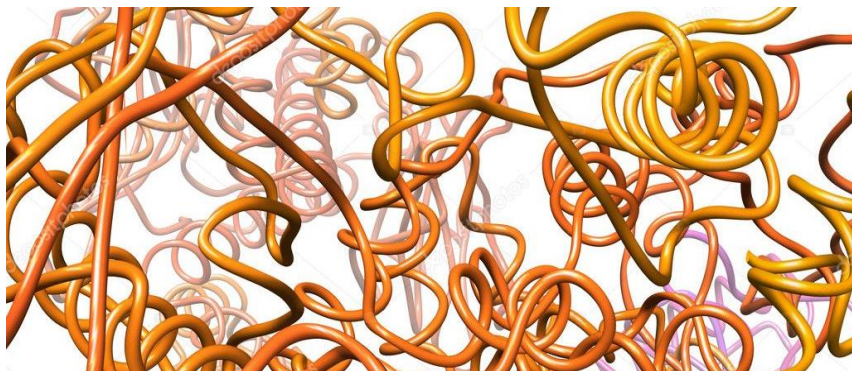
We gaan gefaseerd te werk



1. Iedereen een Warm Onthaal

Vertrekpunt 2017:

- » 1 op 2 van onze medewerkers vertrekt binnen 2 jaar
- » 1 op 4 was ontevreden over hun opstart



Nieuwe werking 2019:

- » Een warm onthaal
- » 't Is in orde
- » Voor iedereen

1. Iedereen een Warm Onthaal

Nieuwe Flow



Contractaanbod

Persoonsgegevens

Voorbereiding warm onthaal op de werkvloer

Contractondersteuning + Medisch toezicht

Onthaaldag(en) week 1 & 3

Onthaalprogramma 1^e 6 maanden

Met focus op:

Welkomstbericht door CEO

Overzicht van 1^e werkdagen

Onthaaldag(en)

Persoonsgebonden werkkledij

Overzicht wie is wie?

Buddy op de werkvloer

ICT-toegangen en werkmateriaal

1. Iedereen een Warm Onthaal

loopt goed!

Aandacht!

Warm welkom

Eerste werkdagen/Planning

Onthaaldagen organisatorisch

Onthaaldagen up-to-date
opleidingsmateriaal

Werkkledij-en materiaal

Opvolggesprekken met
medewerkers ifv
onthaalprogramma

1. Iedereen een Warm Onthaal

Hoe gaan jullie om met de verschillende doelgroepen?

Wat was de impact van Covid op deze onthaalwerking?



Welke optimalisaties willen jullie nog doen?

Wat was de impact op de HR – werking van deze onboardingsflow?

2. De smartphone als leer-en werkmiddel



3. Aan de slag met teamontwikkeling

» De ontwikkeling van de laatste 10 jaar

» Teamontwikkeling,

- Bij wijze van voorbeeld

- Werkwijze

- Inhoudelijk kader

» In dialoog

- Meerwaarde

- Drempels

- Uitdagingen

Teamontwikkeling, een kleine geschiedenis.

...2012;

Ontwikkeling?

- = individueel leren > team
- = training
- = aanbod-gestuurd
- = individueel competenten worden
- = extern begeleid
- = transfer?

2021...;

Ontwikkeling?

- = coaching
- = vraag-gestuurd maatwerk
- = ontwikkelgericht
- = holistisch & breedbeeld
- = geënt op deel (*individueel; team*) en geheel (*organisatie-doelen*)
- = intern begeleid (3)
- = transfer opvolgen

2012-2021;

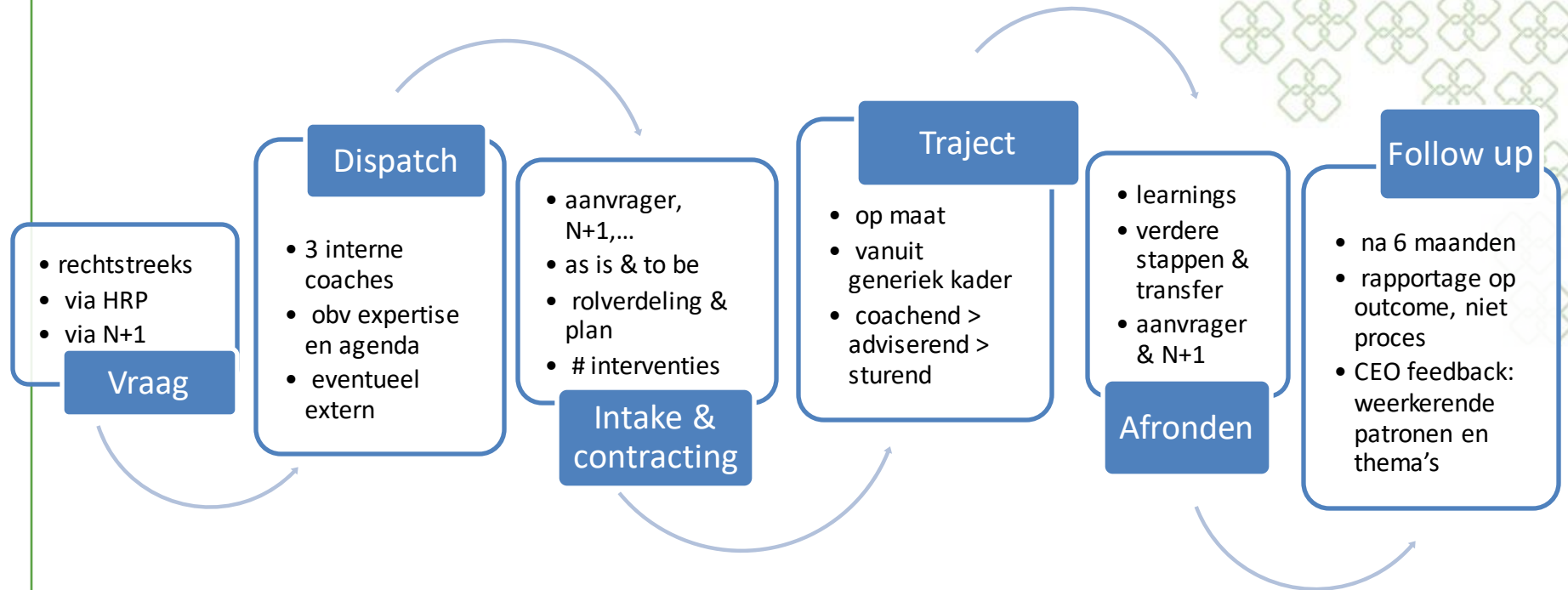
Ontwikkeling?

- = 2011 + ...
- leiderschapstraining & -coaching
- teamtraining en -begeleiding (*dynamics*)
- projectmatig begeleiden van change
- = werken op de verschillende onderdelen
- = intern & extern begeleid
- = training, begeleiding & advies

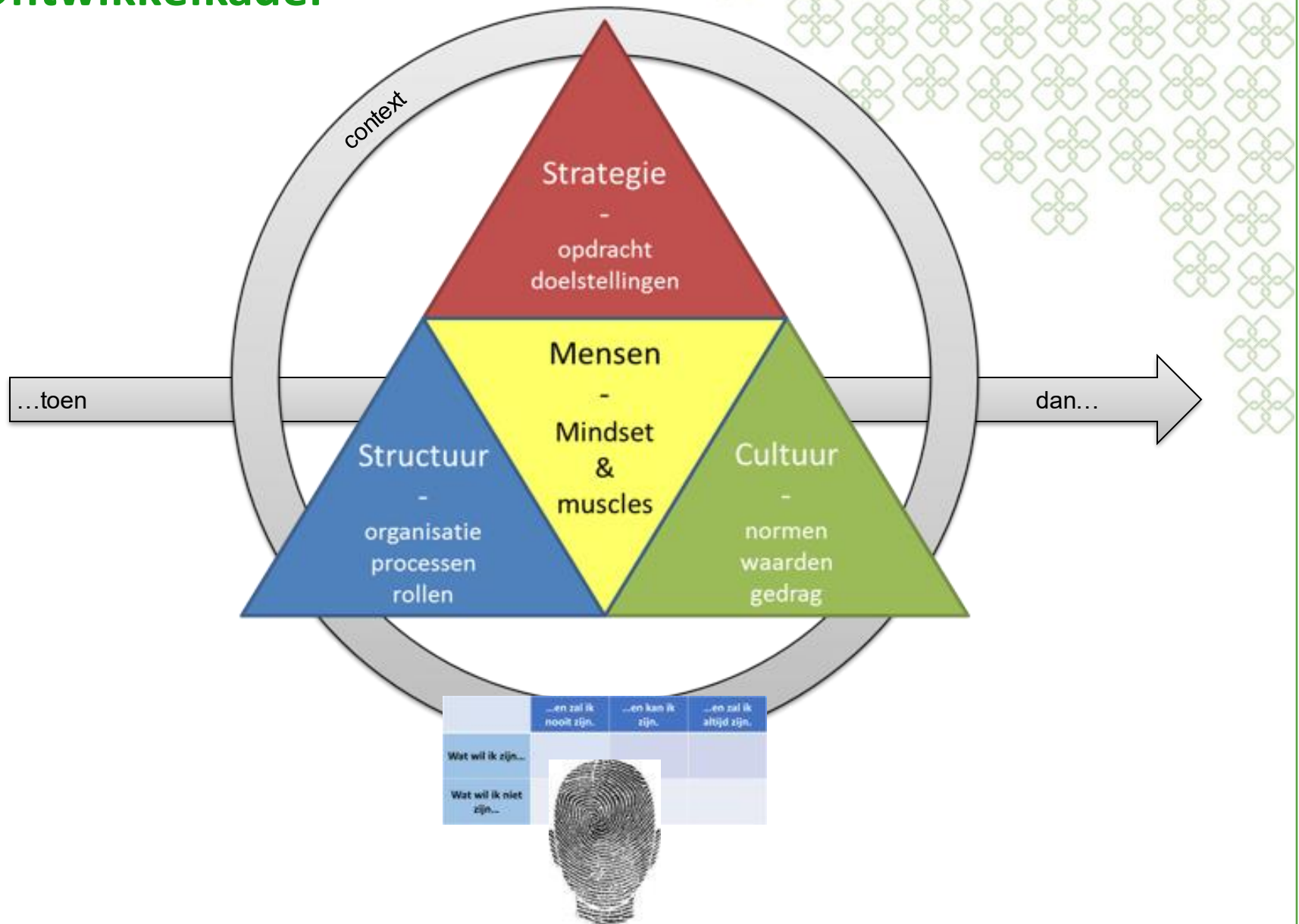
Teamontwikkeling, bij wijze van voorbeeld.

- » Nieuw samengesteld leidend team; hoe krijgen we de neuzen in dezelfde richting.
- » Afdeling wonen en leven; hoe gaan we van duidelijk afgelijnde functies naar multidisciplinair samenwerken?
- » Fusie van twee werkingen binnen de opvang niet begeleide minderjarige asielzoekers.
- » Strategieoefening met management financieel departement.
- » Hoe organiseren we efficiënter onze verpleegkundige zorg met de beschikbare mensen en middelen?
- » Post corona; welke uitdagingen liggen er voor onze zorgzame buurt.
- » Hoe bouw ik als manager aan een gedreven stafteam.

Teamontwikkeling, formeel



Ontwikkeldkader



Teamontwikkeling in jouw organisatie of bedrijf?

- » Inhoudelijke vragen?
- » Welke meerwaarde zie je in deze manier van teamontwikkeling?
- » Waar liggen de drempels?
- » Welke interessante uitdaging levert dat op?

Chat & reageer.
We koppelen jullie
feedback & vragen aan
onze ervaring...

Teamontwikkeling interne keuken - meerwaarde?

- » Koppeling individuele vragen aan bedrijfsdoelstellingen.
- » Feedback vanuit begeleidingswerk aan directie; uitdagingen & patronen.
- » Barometer voor L&D-beleid & trainingsnoden
- » Micro-meso-macro-interventies; steeds meer gezamenlijkheid in taal & afgestemde acties.
- » Interne coach kent de organisatie (gericht omgaan met weerstand, drempels, breedbeeld binnenbrengen, juistheid van informatie, netwerk bouwen...)
- » Coachen = verantwoordelijkheid in de operaties houden ≠ overnemen (of zelf doelen zetten)
- » Leren en ontwikkelen > change en verandering (*perceptie & ontvankelijkheid*)
- » Interventies die ook middellang kunnen uitgezet/opgevolgd worden.
Verantwoordelijkheid op de juiste plaats.
- » €€ (bv. 2019 = 200 dagen interne coaching & training)

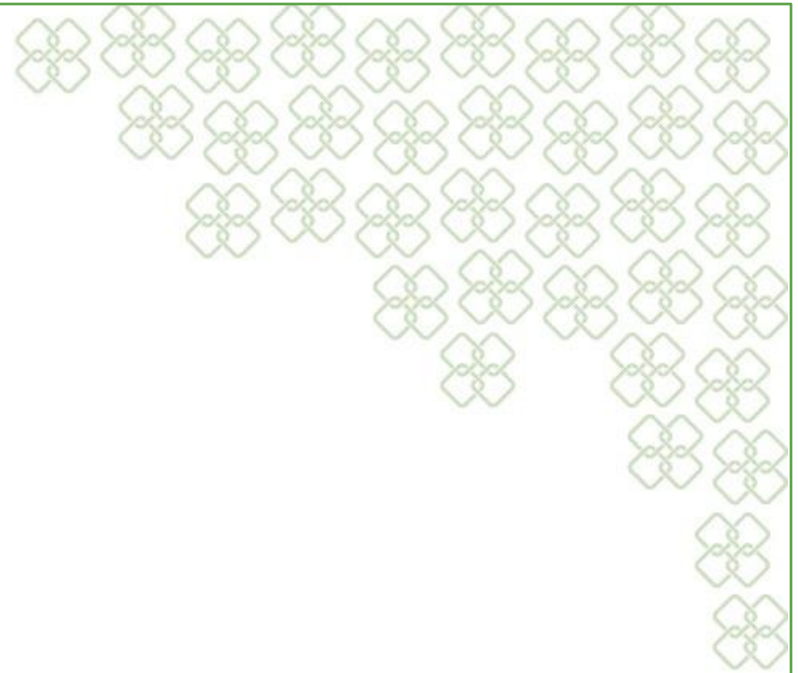
Teamontwikkeling interne keuken - drempels?

- » Handlanger noch vakbondsafgevaardigde
 - Liminaal in de organisatie
 - Expliciet meervoudig partijdig
 - Coachend en niet sturend
 - Ten dienste van de organisatie, niet van een departement of functie
- » Interne coach is deel van de organisatie (blinde vlekken?)
 - Eigen ontwikkeling en intervisie buiten de organisatie
- » De orde van de dag primeert soms in de organisatie (interne coach = minder drempel om te annuleren/herplannen)
- » Risico op afhankelijkheid
- » Vraag > aanbod

Teamontwikkeling interne keuken - uitdagingen?

- » Afgestemde acties 'ondersteunende diensten'
 - Juiste stakeholders samen, niet enkel in uitvoering, ook in beleid
 - Naast breedbeeld coachen, inzet van specialisten/experten.
- » Reactief < proactief
 - Binnen onboarding nieuwe leidinggevenden
 - Bij overnames, nieuwe projecten,...
- » Niet enkel remediërend.

4. Vragen / Debat





Overheidsorganisatie van het Jaar
Organisation publique de l'Année® 2016

www.zorgbedrijf.antwerpen.be