

Er zijn twee prijzen te winnen bij
RAD VAN FORTUIN
DE LOTERIJ

Winst de aanvullende
 • Vierde prijs: 1000,-
 • Dertiende prijs: 500,-
 • Tweede prijs: 250,-
 • Eerste prijs: 100,-
 • en diverse andere prijzen

U bent van harte welkom!

WOENSDAG 19 SEPTEMBER
 10.30 - 16.00 UUR

op en rondom de verpleegafdeling van
 Huisartspraktijk 1
 Dinsdrecht

sint Joris
 Huisartspraktijk

De opbrengst is ten behoeve van een
 hoog/laag, kantelbare douchestoel!



“IIP geeft een Boost aan je P-Beleid!”

“IIP bracht ons ziekteverzuimpercentage omlaag tot 2,7%, IIP draagt er aan bij dat we momenteel nauwelijks vacatures hebben en wellicht nog het belangrijkste: Investors in People heeft onze medewerkers tot echte betrouwen gemaakt.” aldus Arnold Vosters, directeur van Sint Joris Zorg & Dienstverlening te Oirschot.

Woensdag 19 september jl. sprak ik met de heer Vosters naar aanleiding van de verlenging van de Investors in People accreditatie en het tegelijkertijd behalen van het Perspekt Gouden Keurmerk. Toeval of niet: diezelfde dag organiseerden medewerkers van Sint Joris een Kermis. Een Kermis met o.m. een springkussen, Oud Hollandse spelen, een grabbelton, een snoepkraam en een frietkraam. Doel van deze Kermis: middelen verwerven voor een “hoog/laag kantelbare douchestoel”.

Trots liep de heer Vosters over deze Kermis met in iedere kraam medewerkers van zijn organisatie, medewerkers waarvan sommigen terugkwamen van hun vrije dag. “Natuurlijk prachtig dat ze dit doen, maar het mooiste is toch dat mijn medewerkers zelf met dit idee kwamen en zelf het initiatief namen om op deze manier middelen te werven voor een hulpmiddel dat zij op hun afdeling hard nodig hebben!” Spoe-dig zou blijken dat dit niet het enige initiatief is dat medewerkers van Sint Joris nemen voor hun organisatie.

Terug op zijn kantoor spraken we over Investors in People wat deze accreditatie, dit “praktisch raamwerk dat een organisatie helpt haar resultaten te verbeteren op het gebied van: planning, communicatie, opleiding en ontwikkeling, effectief management en leren in de organisatie.” voor Sint Joris betekent.

Maar eerst: waarom besloot de heer Vosters, samen met zijn MT, om aan IIP te beginnen? “In 2001 deed zich een kans voor om mee te doen met het “SOVOV Investors in People” project. We maakten al jaren gebruik van Strategische Planning, we waren nog op zoek naar een manier om onze medewerkers meer en beter te betrekken bij onze plannen, bij onze organisatie. Ook al was er niet direct een klik, toch leek ons IIP daarvoor een goede aanpak. Met behulp van de uitkomsten uit de 0-meting werkten we aan actiepunten en behaalden we eind 2003 onze 1e IIP-erkenning. Het grootste winstpunt was voor onze organisatie al snel het richtsnoer om te werken met team-, locale- en afdelingplannen. Het bleek een prima manier om onze mensen te betrekken bij onze Plannen. Plannen die vervolgens niet meer alleen “iets” waren van het MT en het Bestuur maar “iets” van de organisatie, van onze organisatie.”



Was het lastig om die participatie bij het opmaken van de Plannen zo laag in de organisatie te leggen?"Nee, totaal niet, dit was iets wat ons al langer voor ogen stond: betrokkenheid zou leiden tot een betere dienstverlening. Daarnaast bieden wij als MT een kader voor de afdelingen, locaties en teams." Bestond bij aanvang niet de indruk dat het bij IIP 'alleen maar gaat' om het opleiden van medewerkers? "Nee, door de informatie die we ontvingen was het ons snel duidelijk dat het bij IIP om meer gaat dan alleen het opleiden van medewerkers, veel meer zelfs. Ik zal een voorbeeld geven. In 2001, voordat we aan IIP begonnen, benaderden we het principe van de EVV-er vanuit het standpunt: 'Iedereen die dit wil, die mag het worden.' Vanaf begin 2002, na de presentatie van de resultaten uit de 0-meting, benaderen we dit geheel anders: veel meer gestructureerd, aan de hand van het principe van competentie management. De communicatie over competentie management leidt er toe dat dit principe al geruime tijd organisatiebreed wordt geaccepteerd, ook bij onze Werking en Selectie. Er wordt nu ook door de medewerkers zelf kritisch nagedacht over opleidingen. Dit heeft ons geen windeieren gelegd."

"Dat we de medewerkers bij onze planning betrekken, leidt er toe dat medewerkers nu met allerlei initiatieven komen, initiatieven gerelateerd aan onze bedrijfsvoering. De Kermis die we zojuist bezochten is er daarvan "slechts" één. Een ander voorbeeld van een eigen initiatief is de transportwagen die je op de parkeerplaats ziet staan." (nb: op de parkeerplaats staan 2 kleine vrachtauto's waarvan er een met reclame uitingen van diverse lokale ondernemers) "Door keukenmedewerkers is het initiatief genomen om voor de aanschaf van deze auto lokale ondernemers te benaderen. Er is een brief opgesteld, ik heb de brief ondertekend en met behulp van een gespecialiseerd bureau zijn de ondernemers benaderd. Dit succes is zo groot dat de medewerkers overwegen om deze actie nog eens uit te voeren!" "Ook is vanuit de keukens het initiatief genomen om in ons restaurant

het aantal menus uit te breiden. Ieder die weet hoe een instellingskeuken opereert beseft dat dit extra werk betekent. Toch starten we hiermee. Nu ben ik met de keukens overeengekomen dat we de eerste resultaten evalueren en vervolgens een go/no go besluit nemen." Had het MT dit ook niet zelf kunnen initiëren? "Nee, niet zo succesvol. Leggen wij, als MT, dit soort acties op dan gebeuren ze niet of op zijn minst met minder succes. Eenvoudig gezegd: zonder IIP was dit niet gebeurd."

"De betrokkenheid of, om in Investors in People-terminen te blijven, het Commitment van onze medewerkers is groot en dat is een belangrijke winst. Maar niet alleen bij onze medewerkers is dat Commitment groot. We hebben ook onze vrijwilligers betrokken bij IIP en ook bij die groep is het succes aanmerkelijk."

Is er dan niets negatiefs te zeggen over Investors in People? "Niet voor Sint Joris. We zijn de laatste IIP-jaren steeds enthousiaster geworden en na de tweede certificering en het behaalde Perspekt Goud ben ik dat nog meer. Hiervoor merkte ik al op dat het kritisch kijken naar te volgen opleidingen ons geen windeieren heeft gelegd. Ik ben er van overtuigd dat onze totale overheadkosten zijn gedaald, hoewel ik niet kan aangeven in welke mate. Maar vanuit het ontwikkelingsprincipe van IIP, evaluatie, weet ik dat we ook daar inzicht in zullen krijgen."

"Het laatste dat ik nog kan meegeven is: Investors in People brengt ons een manier van denken over hoe je een organisatie inricht, hoe met je medewerkers om te gaan, over hoe je de doelstellingen van je organisatie afstemt op de potentie van de beschikbare personele competenties."

Sint Joris Zorg & Dienstverlening

- Gevestigd op 3 locaties + 1 zorgboerderij.
- Zorgvragers: ca. 350 (ex maaltijden).
- Ca. 270 medewerkers.
- Ca. 200 vrijwilligers.
- Ziekteverzuim 2,7%
- Geen vacatures.
- Investors in People accreditatie
- Perspekt GOUD (nb: in het rapport wordt gesteld: "We hebben geen organisatie gezien waar zoveel betrokkenheid is bij het verbeteren van de kwaliteit.")
- Bestuurder: Arnold Vosters
- Telefoon: 0499-572124
- Website: <http://www.sintjoriszorg.nl/>

Investors in People (IIP)

- IIP is: "Als een praktisch "raamwerk" helpt Investors in People een organisatie haar resultaten te verbeteren op het gebied van: planning, communicatie, opleiding en ontwikkeling, effectief management en leren in de organisatie."
- Primaire aandachtsgebieden zijn: Strategische Planning, Effectief Management, Cultuur en Communicatie, Ontwikkelen van Mensen, Managen van Resultaat.
- IIP is altijd maatwerk. IIP is niet star of bindend maar meet in de 0-meting vooral de beleving bij en van managers en medewerkers.
- In het Britse Overheidsplan "World Class Skills" neemt IIP een prominente rol in.
- Informatie op: www.damies.nl (tabbladen: "Oplossingen", "Investors in People") en in het "Investeren in Mensen" weblog: <http://investorsinpeople.spaces.live.com>
- Erkend Investors in People adviseur: Willem Scheepers MBA
- Telefoon: 073-5134231
- E-mail: willem@willemscheepers.nl

'Perspekt en Investors in People hebben het volgende voornemen: zorgorganisaties zullen

IIP-gecertificeerd moeten zijn om het Gouden

Keurmerk te kunnen behalen. Voldoen zij hier niet aan, maar wel aan de overige kwaliteits-eisen, dan krijgen ze zilver. Aanvullend aan de huidige ervaringen met de combinatie IIP en

Goud is er inmiddels een pilot gestart, bij succes wordt dit voornemen toegepast.'

Willem Scheepers is Expert op het vakgebied van Leiderschap; ervaringsdeskundige, organisatie ontwikkelaar, adviseur, docent, coach, partner, in leider, project(leader), en interimmanager.