



GGD
Amsterdam

Inwerken Op Maat

Traineeship/ Onboardingsprogramma
Jeugdartsen en Jeugdverpleegkundigen



werven, binden en boeien



Aanleiding

- Krapte op de arbeidsmarkt
- Veel collega's gaan na circa 11 maanden uit dienst
- Hoge werkdruk in beginfase
- Stedelijke pool wordt als onprettig ervaren: "zwemmen"
- Men voelt zich niet gebonden
- Ervaren hoge druk op prestatie
- Scholingsaanbod sluit onvoldoende aan op behoefte
- Vast stappenplan voor inwerken
- Iedereen altijd eerst 0-4 ingewerkt

XXX Project Werving en Binding

- Eerst werving & selectie in kaart gebracht daarna focus op binden & boeien
- *Het realiseren van een integrale aanpak van de uitdaging om voldoende bevlogen, betrokken en gekwalificeerde jeugdartsen & jeugdverpleegkundigen te binden aan de JGZ en vervolgens langdurig te boeien. Er is sprake van talentmanagement van werving tot en met exit gesprekken.*

Gesplitst in 3 deelprojecten

1. Project Traineeship
 2. Project binden en boeien van Jeugdartsen & Jeugdverpleegkundigen
 3. Project invulling Pool
- We gaan vandaag vooral in op deelprojecten 1 en 2

XXX Traineeship

- Scholingen en inwerken geëvalueerd en nieuw scholingsplan geïmplementeerd
- Inwerken geëvalueerd; om zo het inwerken te verbeteren
- Samenhang met stedelijke pool in kaart gebracht en wensen in kaart gebracht; andere invulling van de stedelijke pool

Met deze input is een Traineeship uitgewerkt als omkleding van het bestaande inwerkprogramma

XXX Traineeship

- Aandacht staat centraal
- 7 belangrijke pijlers die gefaseerd staren

Bij aanvang

1. Warm welkom; introductieweek
2. Coaching
3. Scholing
4. Praktijkleren
5. Verbinding
6. Inwerken op maat

Later

1. Buddy systeem
2. Intervisie



Introductieweek

- Professionele en persoonlijke ontwikkeling
- Kennismaken met JGZ (Cultuur, Missie, Visie)
- Praktische tools (systemen)
- Kennismaking met OKT
- Kennismaking met GGD
- Startmoment 1^e jaarscholingen/ vakinhoudelijke scholing
- Starten met een clubje, leuk en verbindend

XXX Introductieweek programma

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
<p>Opening van de week</p> <p>JGZ: missie, visie, cultuur en geschiedenis</p> <p>Formuleren van je eigen visie binnen de kernwaarden van de JGZ</p> <p>Lunch</p> <p>Kennismaking het programma van het traineeship</p> <p>Stadswandeling Langs de mooiste/ oudste OKT locaties van Amsterdam</p>	<p>OKT dag.</p> <p>Meenemen in de samenwerking met het OKT. De Buurtteams, casuïstiek en onze gezamenlijke opdracht voor de Jeugd.</p> <p>Programma door OKT i.s.m. JGZ</p>	<p>Scholing visus</p> <p>Lunch</p> <p>Introductie bedrijfsbureau; praktisch uren schrijven en systemen</p> <p>Maken van een visionboard als doel en vertrekpunt voor jouw professionele en persoonlijke ontwikkeling</p>	<p>Scholing leefstijl en de basis beginselen van de JGZ zorg (zorg op maat, outreachend werk, etc.)</p> <p>E-learning maken</p> <p>Lunch</p> <p>E-learning privacy</p> <p>Presentatie van eigen doelen en afsluitende borrel met MT, collega's etc.</p>	<p>Samenwerking met de buurtteams</p> <p>Inclusie en diversiteit</p> <p>Lunch</p> <p>Inschrijven in mijn L&O</p> <p>Hoe presenteer ik mezelf? (presentatie en communicatie i.r.t. outreachend werk)</p> <p>Afsluiting van de eerste week.</p>



Traineeship (inhoud)

- 4- 6 weken boven formatie inwerken op eerste locatie
- 3 periodes van 3 maanden (in)werken in een wisselend stadsdeel (hoge + lage SES)
- Coaching 6 wekelijks door “Talentmanager”
- Intervisie (1x per maand, alle trainees)
- Scholingen (zoveel mogelijk vaste momenten, alle trainees)
- Verbinding door samenkomen te combineren met lunch, borrel, o.i.d.

- Later verder ontwikkelen:
 - Praktijk opdrachten (verbeterinitiatief, wat hebben we al??...)
 - Buddy systeem



Traineeship (scholingen)

- Scholingsbehoefte geïnventariseerd
- Volgorde en inhoud 1^e jaar aangepast
 - Piekbelasting verminderd
 - 4 intensieve scholingen niet tegelijk: OWG, ST, PNP, Triple
 - Waar wenselijk scholingen 0-4 en 4+ gescheiden of andere volgorde
 - Scholingen van PNP voor VPK synchroon met dezelfde inhoudelijke scholingen voor artsen (bijv. hart, huid, heupen)
 - Triple P aanbod vergroot, i.h.k.v. meer collectief
 - Triple P Teens, workshops en lezingen
- Startmomenten aan laten sluiten op startmomenten traineeship.
 - Basis-JGZ scholing in de eerste week
 - Aangezien de trainees van hetzelfde startmoment, tegelijkertijd hun scholingen hebben, bijdragen aan club-gevoel. Samenwerking OKT en buurtteams vergroten
- Samenwerking OKT en buurtteams vergroot
- Andere vormen van scholingen
 - Afwisseling tussen live-scholingen, webinars, e-learnings en praktijkopdrachten.



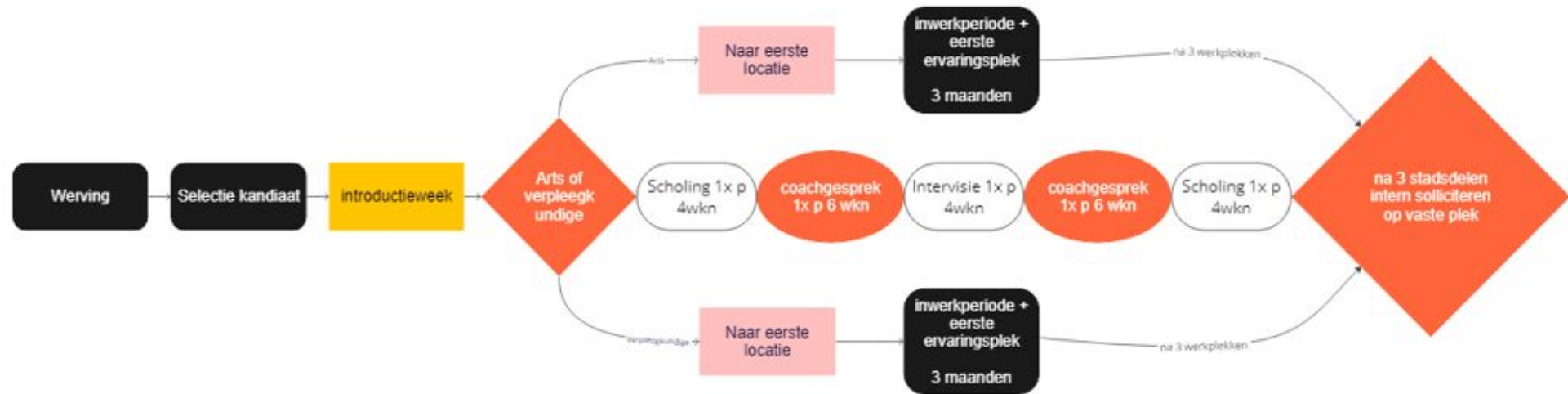
Traineeship (scholingen)

Randvoorwaarden

- Via MijnL&O werken met leerpaden
 - Rapportages per professional en team
 - Reminder bij verlopen certificaten
 - Alles op 1 plek:
 - Vaccinatiebewijzen
 - Hopelijk ook e-learnings hierbinnen
- Inschrijving voor scholingen meteen in de eerste week, door secretariaat
 - Hierdoor op tijd SU's geblokkeerd
 - Prioriteit aan scholingsprogramma
- Door coaching gesprekken mogelijkheid tot aanpassing leerpad waar wenselijk. (op maat)



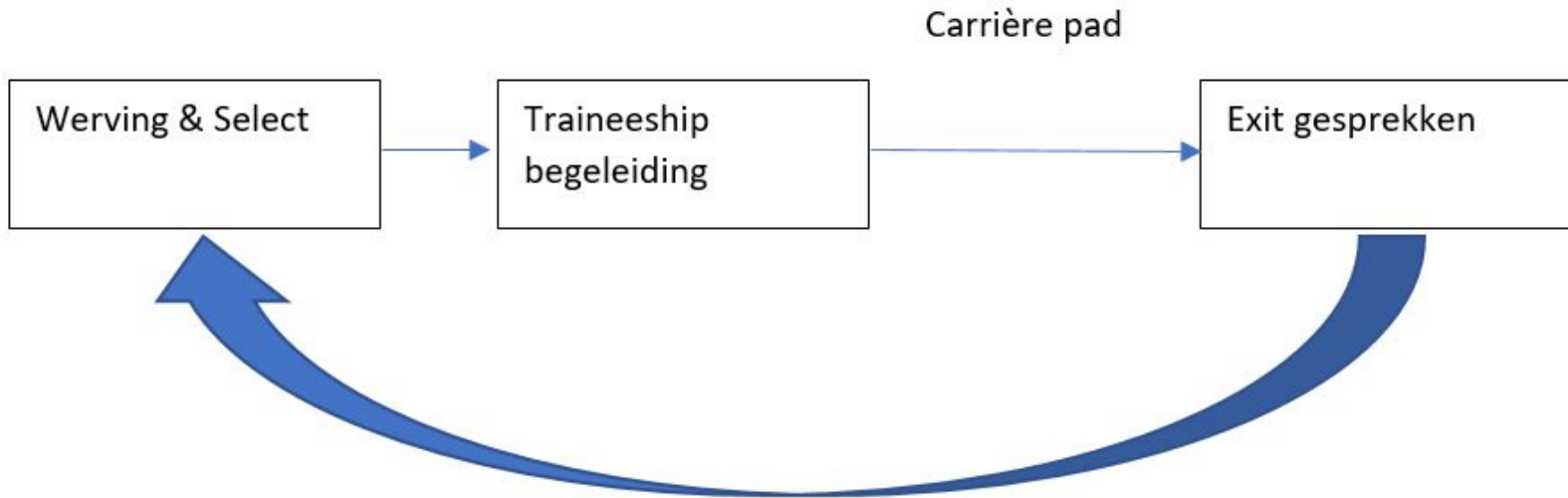
Traineeship (visueel)



XXX Traineeship (ondersteuning)

- Talentcoach
 - Werving & selectie
 - Coaching + begeleiding geven aan trainees
 - Coördinatie traineeship
 - Organisatie en ontwikkeling traineeship
 - Exitgesprekken
 - Adviseren van MT en organisatie
 - Continu verbeteren
 - Start inrichten JGZ carrière pad (binden & boeien)
- Werkbegeleiders (mentoren)
 - Vast per stadsdeel/ cluster
 - Ondersteunen in hun rol
- Buddy's
 - Trainees die net iets verder zijn
 - Vraagbaak, sparren, maatje

XXX Traineeship (talentmanagement)





Stakeholdersanalyse





Proces van het project

- Eind 2022: Inventarisatie van in, uit, doorstroom cijfers
- Eind 2022: Analyseren van Exit gesprekken
- Begin 2023: Locatie bezoeken om collega's te spreken
- Mei 2023: Bijeenkomsten met opleiders, ervaren collega's en nieuwe collega's voor evaluaties
- 1^e helft 2023: Traineeship uitgewerkt
- 2^e helft 2023: Implementatie per 2024 voorbereiden en starten met wat al kan



Continu verbeteren

Niet wachten tot gehele implementatie is afgerond om al met onderdelen te starten

- Inwerkplan aangepast
 - Checklist
 - Inwerkplannen
 - Evaluatiegesprekken
 - Nog aanvullen...
- (Coach) gesprekken met nieuwe collega's
 - Hoe gaat?
 - Persoonlijke ontwikkeling
 - Aanpassingen in inwerken (zorgsoort, tempo, ondersteuning)
- Startbijeenkomst aangepast
- Scholingsprogramma 2024 geheel herzien en ingepland

✘✘✘ Traineeship i.c.m. de Stedelijk pool

Gekozen voor:

- 3 periodes van 3 maanden in een wisselend stadsdeel (hoge + lage SES)
- Stedelijke pool in huidige vorm opheffen en de verzamelde formatie toekennen aan teams
- Teams regelen eigen vervang in stadsdeel/ cluster (ook Amstelland)
- Trainee gaat naar locatie waar inwerken het beste ondersteund kan worden in een stadsdeel/ cluster
- Vaste medewerkers zullen uitwisselen voor vervang in stadsdeel/ cluster

XXX Resultaten

Resultaten in 2023

- Uitstroom vermindert (vpk 2022:21 vs 2023: 9)
- Instroom verhoogt (vpk 2022: 31 vs 2023: 45)
- Meer employee referral recruitment

Resultaten te verwachten na implementatie Traineeship

- Uitstroom verder verminderen
- Gemiddelde tijd in dienst langer
- Positief effect op werkdruk nieuwe collega's
- Positief effect op inspanning van inwerken
- Vervang sluit beter aan op specifieke situatie in stadsdeel/ cluster
- Inwerken op maat
- Scholing sluit aan op behoefte (wat & wanneer)
- Er ontstaat een mindset met binding op de langere termijn
- Nieuwe medewerker gaat minder zwemmen
- Nieuwe medewerker gaat meer bijdragen op de inwerklocaties



Tijdspad



- Mei/ Juni uitwerkingsfase



- September: Besluitvorming



- September/ December: Implementatie fase



- Januari: Start nieuw scholingsplan en nieuwe werkwijze vervanging



- Maart: Start Traineeship

XXX Vragen????

