



HR TRENDMONITOR ZORG 2016

'HR-MANAGER Kiest HET PERSPECTIEF VAN DE CLIËNT'

Twee jaar geleden interviewden we HR-managers in de zorg en vroegen we wat hun agenda bepaalt. Dit jaar deden we dat opnieuw. De inzichten uit 38 bijzondere gesprekken, aangevuld met uitgebreide deskresearch naar HR-ontwikkelingen in de zorg, publiceerden we in november in de HR Trendmonitor Zorg 2016. Op 10 november kwam een groot deel van de geïnterviewde HR-managers samen voor de feestelijke uitreiking van het rapport.

De interviews

Begin dit jaar startte het onderzoek voor de HR Trendmonitor Zorg met de interviews van 38 innovatieve HR-managers in de zorg. 'Het waren stuk voor stuk bijzonder mooie gesprekken', vertelt onderzoeker Peter Andriessen. 'Het viel op dat de managers met hun overvolle agenda's echt de tijd namen voor het gesprek. Ze zagen kans om te reflecteren op hun eigen werk. En het was geen standaardgesprek; ze hadden een duidelijke visie op de ontwikkeling van hun vak binnen de zorg.'

Andere geluiden

De HR-managers bevinden zich duidelijk in een andere fase dan twee jaar geleden, ontdekten Andriessen en zijn collega-onderzoeker

Marieke Horjus. 'Waar zij twee jaar geleden in de hectiek van decentralisaties, bezuinigingen en reorganisaties nog zoekende waren naar hun (gewenste) positie, richten ze zich nu meer op de inhoud van hun vak. De blik is meer naar buiten gericht, naar de klant en ook opvallend vaak buiten de muren van de eigen organisatie.' De geluiden uit de interviews werden bevestigd door de analyse van de deskresearch. 'Het rapport geeft een beeld van de belangrijkste ontwikkelingen binnen HR in de zorg, maar we streven er ook naar de lezer te prikkelen tot kritische beschouwing', zegt Geertje van de Ven, auteur van het rapport. 'Wat valt ons op? Van welke bewegingen denken we dat ze richtinggevend zijn voor de toekomst?'

Impressie hoofdlijnen

Een van de belangrijkste bewegingen is dat HR-managers het perspectief van de cliënt kiezen. Niet langer is de interne klant (bestuur of medewerkers) leidend. HR-managers toetsen interne beslissingen aan het klantdenken en stellen de vraag: 'Wat heeft de cliënt hieraan?'. Daarnaast beschrijven de onderzoekers de ontwikkeling dat HR-managers een steeds grotere verantwoordelijkheid lijken te nemen voor hun organisatie. Ze nemen hun eigen normen en waarden expliciet als uitgangspunt voor hun doen en laten en fungeren daarmee als geweten voor anderen. Een derde opvallende ontwikkeling heeft te maken met flexibiliteit: omdat het speelveld snel verandert en de toekomst onvoorspelbaar is, focussen

Maarten Ducrot: 'Het is aan jullie om te inspireren, om uit te dragen waar jullie trots op zijn.'

HR-managers zich - in plaats van op grip en controle voor de langere termijn - op flexibiliteit en wendbaarheid.

Feestelijke lancering

Tijdens een feestelijke bijeenkomst bij FWG is het rapport gepresenteerd aan een groot deel van de geïnterviewde HR-managers. Het eerste exemplaar werd door Jan Helmond, directeur FWG, uitgereikt aan Chris Westerlaken, voorzitter van patiëntenvereniging Huidpatiënten Nederland. Westerlaken herkent de trends uit het rapport, vanuit het perspectief van de patiënt. 'Geef het nu vorm en ga als HR met cliëntenraden in gesprek. Dan zet je de cliënt écht centraal', gaf hij de HR-managers mee.

Hoger opleidingsniveau

Na de feestelijke uitreiking volgde reflectie, onder inspirerend dagvoorzitterschap van Sabine Uitslag, voormalig CDA-Tweede Kamerlid. De competenties die nodig zijn om mee te bewegen met de ontwikkelingen - zoals flexibiliteit en eigenaarschap - worden door bijna alle HR-managers in verband gebracht met een hoger opleidingsniveau en de vraag naar hoger opgeleid personeel. De beweging naar niveau 5 (hbo) zorgde dan ook voor de meeste discussie. Het roept vragen op over onder andere de betaalbaarheid van de zorg, een inclusieve arbeidsmarkt en de waarde van 'warme zorg'. Tegelijkertijd wordt beaamd dat hbo'ers de kwaliteit van de zorg omhoog kunnen brengen. De 'opwaartse opleidingsbeweging' wordt in het rapport verder uitgediept.

'Het rapport geeft een beeld van de belangrijkste ontwikkelingen binnen HR in de zorg, maar we streven er ook naar de lezer te prikkelen tot kritische beschouwing'

Parallellen met wielrennen

De bekende oud-wielrenner en Studio Sport-commentator Maarten Ducrot was uitgenodigd om als gastspreker een bijdrage te leveren. Hij trok herkenbare parallellen tussen wielrennen en het werk in de zorg. Het mooie van wielrennen is dat je niet de sterkste hoeft te zijn om te winnen, betoogde Ducrot. Maar hoe doe je dat? Het vraagt om zelfoplossend vermogen, verantwoordelijkheid en flexibiliteit - want hoe de koers verloopt, is onvoorspelbaar. Precies dat strookt met de praktijk van de HR-professional. Ducrot benadrukt dat het belangrijk is om de passie voor de zorg vast te houden, want daarmee inspireer je collega-zorgverleners. 'Het is aan jullie om te inspireren, om uit te dragen waar jullie trots op zijn.'

Positieve geluiden

Astrid Westerbeek, manager R&D van FWG, tot slot: 'Die enorme betrokkenheid van de HR-managers waarderen we enorm. Niet alleen bij het vak, maar ook bij issues als arbeidsmarkt voor de zorg. HR-managers willen bijdragen aan een positief geluid over de zorg in Nederland. Die actiebereidheid is niet alleen voelbaar, maar ook daadwerkelijk uitgesproken. Het is mooi om te zien wat dit in gang zet.'



HR TRENDMONITOR ZORG 2016 DOWNLOADEN OF BESTELLEN

Vanaf december kunt u de HR Trendmonitor Zorg 2016 gratis downloaden via www.fwg.nl/publicaties. U kunt via dezelfde pagina ook een papieren versie bestellen. Klanten van FWG ontvangen deze kosteloos, overige geïnteresseerden betalen € 10,- per exemplaar, inclusief verzendkosten.

