



Philadelphia op weg naar 2015

Workshop HR-beleid

VGN Zwolle, 13 december 2013

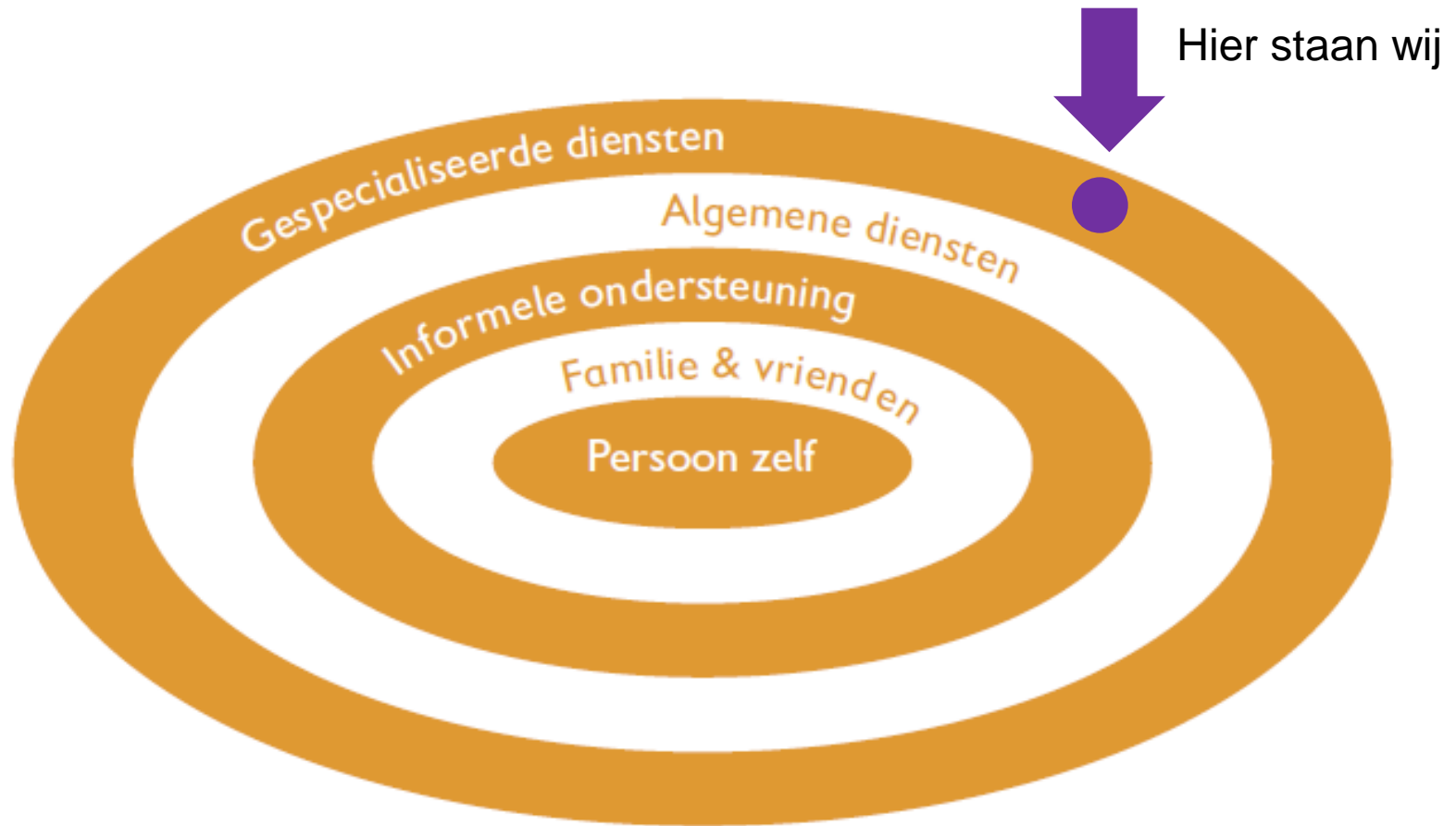
Philadelphia

Het beste uit jezelf

Ambitie Philadelphia

- een toonaangevende, professionele en warme zorgaanbieder in Nederland zijn en blijven.
- Aandacht met plezier.

De visie op zorg verandert



Een nieuw Philadelphia: Philadelphia 2.0

- **Bezuinigingen:** fors minder geld en minder mensen
- Innovatiever, effectiever en efficiënter werken
- Meer ruimte voor Domotica en ICT-oplossingen
- Bedrijfsmatige dienstverlening op locaties
- **Kanteling:** zorg meer op afstand en regelarm
- Leidt tot anders werken
- Zelf- en samenredzaamheid van cliënten
- Verantwoordelijkheid medewerkers dichterbij de cliënt
- Grotere rol voor mantelzorgers en vrijwilligers

Business Process Redesign

- Waarde voor cliënt staat voorop
- Minder en eenvoudiger ondersteunende bedrijfsprocessen
- Terugbrengen overhead, budget naar de zorg voor de cliënt
- Medewerkers in de lijn primair verantwoordelijk
- Staf- en zorgafdelingen ondersteunen
- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij dienstverlening aan de cliënt en eenduidig belegd
- Integrale controle (high trust, high penalty)

Consequenties voor medewerkers

- Structureel minder inkomsten betekent structureel minder medewerkers
 - Gedwongen ontslagen zijn daarom onvermijdelijk
 - Medewerker moet leren omgaan met onzekerheid
 - Medewerker regisseur van eigen leven/loopbaan
 - Medewerker moet leren werken in regiefunctie
- Samenwerken met vrijwilligers, andere verantwoordelijkheid*

Aandacht voor onze medewerkers

- Philadelphia neemt haar verantwoordelijkheid
We helpen medewerkers investeren in perspectief
- Stevig HR-fundament
- Verantwoord sociaal plan
- Begeleiding bij de transitie in veranderende rol van zorgverlener: 'van zorgen voor naar zorgen dat'
- Opleiding en coaching via Philadelphia Leerhuis
- Investeren in (interne) mobiliteit
- Aandacht en begeleiding bij onzekerheid in verband met mogelijke boventalligheid

- Jagen mobiliteit aan: aangezegde medewerkers én medewerkers die zelf willen
- Hebben overzicht van alle vacatures
- Regionaal netwerk
- Werken onderling goed samen
- Invulling: maatwerk per regio/cluster
- Faciliteiten: (beperkte) toolbox, werkvormen, 2^e lijnsservice
- Nauwe samenwerking met lijnmngt.

- Doet aanzeggesprekken
- Werkgeverschap tot boventaligheid
- Soll. gesprekken met geschikte kandidaten
- Draagt belang mobiliteit uit: prikkelt medewerkers om ook zelf in beweging te komen

11 Loopbaancoaches

LCM

- Registreren en monitoren alle vacatures
- Matchen boventaligen op passendheid vacatures
- Werkgeverschap boventaligen
- Juridische aspecten, einde dienstverband
- Aansturing Mob. Bureau
- Draagt boventalige medewerkers over aan Mob. bureau
- Expertisecentrum Sociaal Plan

Medewerker:
In de regie!
Van werk
naar
perspectief!

Lijnmanagement

Mobiliteitsbureau

- Rouwverwerking na verlies baan
- Verantwoordelijk voor outplacement van boventalige medewerkers
- Tweewekelijkse afstemming en terugkoppeling aan LCM

Philadelphia

Het beste uit jezelf