



HANDREIKING

Samen
bouwen aan
versterking
infectieziekte-
bestrijding

Een goed carrièreperspectief voor alle IZB-professionals* bij GGD'en

Een handreiking met concrete aanbevelingen
om het carrièreperspectief te vergroten

Onder infectieziektebestrijding professionals verstaan we in dit onderzoek: artsen, verpleegkundigen, deskundigen infectiepreventie, administratief medewerkers, doktersassistenten en medisch technisch medewerkers werkzaam binnen de afdelingen algemene infectieziektebestrijding, seksuele gezondheid, reizigersadvies, technische hygiënezorg en tuberculosebestrijding.



Index

Deze handreiking is interactief. Klik op de buttons en ga direct naar het onderwerp waar jij interesse in hebt. Klik op de button 'Index' (rechtsboven) om terug te keren naar deze pagina.



Ga direct naar:

Wil je meer weten over dit onderzoek?



Een goed carrièreperspectief voor alle IZB-professionals binnen alle GGD'en

Deze handreiking komt voort uit pijler 5 'Slim en versneld opleiden' van het programma Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische paraatheid GGD'en (VIP). Binnen deze pijler is in 2023 onderzoek gedaan naar het vergroten van het carrièreperspectief van IZB-professionals bij GGD'en.

Carrièreperspectief is immers nodig om professionals die bij GGD'en zijn aangetrokken, ook daadwerkelijk te boeien, binden en behouden, zodat ze klaar kunnen staan, zowel in een lauwe als in een warme fase.

Via zes focusgroepsessies met in totaal 46 IZB-professionals en het verzamelen van inzichten van 14 sleutelfiguren door middel van diepte-interviews, is waardevolle kennis verkregen. Vervolgens zijn er helpende en niet helpende (belemmerende) factoren geïdentificeerd voor het realiseren van carrièreperspectief.

Aan de hand hiervan zijn er vijf thema's vastgesteld. Elk thema omvat belemmerende factoren en aanbevelingen om belemmeringen weg te nemen.

De aanbevelingen zijn onderverdeeld in subthema's. In deze handreiking vind je per subthema een concrete tip, waarmee elke GGD haar IZB-professionals een goed carrièreperspectief kan bieden.

Bij vragen over de handreiking of het onderzoeksrapport, stuur een e-mail naar versterkingizb@ggdghor.nl en we nemen snel contact met je op.

Samen
bouwen aan
versterking
infectieziekte-
bestrijding



De aanbevelingen in deze handreiking zijn tot stand gekomen voor en door de GGD'en:



Belangrijke begrippen en disclaimer

Begrippen die vaak voorkomen in deze handreiking worden extra uitgelegd, zodat je van tevoren begrijpt wat deze woorden betekenen in de context van deze handreiking.

IZB-professionals

Als we het hebben over IZB-professionals, doelen we op een breed scala aan vakexperts, namelijk artsen, verpleegkundigen, deskundigen infectiepreventie, administratief professionals, doktersassistenten en medisch technisch professionals. Deze professionals zijn werkzaam bij de GGD'en binnen de afdelingen infectieziektebestrijding, seksuele gezondheid, tuberculosebestrijding, technische hygiënezorg en reizigersadvies.

Functies

Hoe functies precies worden genoemd en hoe taken worden verdeeld, kan per GGD verschillen. Sommige GGD'en hebben bijvoorbeeld een 'adviseur Leren & Ontwikkelen' terwijl andere GGD'en deze functie niet kennen. Ook de titel voor managers kan onderling anders zijn. De functieprofielen in deze handreiking zijn dan ook richtlijnen en kunnen worden aangepast aan de specifieke situatie en organisatie van elke GGD. Alle GGD'en hebben de vrijheid om hun eigen keuzes te maken op dit gebied.

Sleutelfiguren

Sleutelfiguren zijn de personen in functies die door de professionals zijn aangemerkt als belangrijk voor hun carrièreperspectief.

De sleutelfiguren in dit onderzoek geven aan dat ze belangrijk en verantwoordelijk (kunnen) zijn voor de volgende zaken:

- Managers zijn het eerste aanspreekpunt en verwijzen indien nodig door naar HR of de opleidingscoördinator. Ook loopbaancoaching kan worden uitgevoerd door managers.
- HR biedt managementadvies en ondersteuning.
- De opleidingscoördinator helpt professionals bij het onderzoeken van hun carrièrewensen en bekijkt de mogelijkheden binnen de organisatie.
- Adviseurs op het gebied van Leren & Ontwikkelen/ Opleiden & Ontwikkelen dragen bij aan de ontwikkeling van professionals en teams.
- DPG'en hebben de verantwoordelijkheid voor de vorm en inhoud van loopbaancoaching.
- IZB-professionals spelen een actieve rol in hun eigen loopbaanontwikkeling.

Disclaimer

Dit onderzoek is van kwalitatieve aard en heeft een verkennend en inventariserend karakter. De bevindingen van dit soort onderzoek moeten primair worden beschouwd als indicaties en als basis voor het vormen van hypothesen, in plaats van als (statistisch bewezen) feiten.



De definitie van carrièreperspectief volgens IZB-professionals

Hieronder vind je de inzichten van deelnemers aan de focusgroepsessies met betrekking tot de definitie van een carrièreperspectief.

Ontwikkeling

- ✓ Persoonlijke ontwikkeling.
- ✓ Horizontaal.
- ✓ Verticaal.

Persoonlijk en op maat

- ✓ Dat wat jij doet belangrijk is én gezien wordt.
- ✓ Tijd en persoonlijke aandacht.

Vrijheid

- ✓ Aangeboden kansen benutten.
- ✓ Eigen inbreng en autonomie.

Waardering

- ✓ Erkenning en waardering voor je inzet.
- ✓ Complimenten en positieve feedback.

Salaris (doorgroeien)

- ✓ Passend salaris.
- ✓ Financieel doorgroeien bij extra taken en verantwoordelijkheden.
- ✓ Financieel doorgroeien na het volgen van een opleiding.



Een goed carrièreperspectief: wat helpt?

Hieronder lees je wat deelnemers aan de focusgroepsessies hebben aangegeven als helpend voor een goed carrièreperspectief.

Zelf initiatief tonen als professional

“Het helpt als ik initiatief toon, mijn verantwoordelijkheid neem en tijdig aankaat wat ik nodig heb van de organisatie.”

“Eigen initiatief is essentieel. Zonder eigen initiatief weet het management ook niet waarop er ‘gemanaged’ moet worden.”

“Het helpt als ik in gesprek ga over mijn salaris. Maar het zou fijn zijn, als ik na het afronden van een opleiding, niet alleen taken erbij krijg, maar ook salarisverhoging.”

Gesprekken voeren over je carrière

“Het is nuttig om regelmatig gesprekken te voeren met mensen die echt invloed hebben, zoals functioneringsgesprekken of koersgesprekken. Persoonlijke aandacht is hierin ook belangrijk.”

“Het helpt om met collega's te praten over carrièreperspectieven.”

Leuk werk en een leuk team

“Leuk werk, fijne collega's en een goede werksfeer zijn belangrijk voor het realiseren van een goed carrièreperspectief.”





Vijf thema's

Thema's voor verbetering van het carrièreperspectief van IZB-professionals

We hebben vijf thema's geïdentificeerd om het carrièreperspectief te verbeteren. Elk thema bestaat uit een aantal subthema's met praktische tips.

Thema 1: Neem (pro-actief) hindernissen weg om door te groeien

- 1.1 Maak duidelijk bij wie de professional moet zijn om te praten over carrièreperspectief
- 1.2 Geef duidelijkheid over doorgroeimogelijkheden
- 1.3 Denk mee met de professionals
- 1.4 Creëer ruimte en vrijheid voor ontwikkeling
- 1.5 Voer gesprekken over carrièreperspectief
- 1.6 Geef duidelijkheid over carrièreperspectief bij zelfsturende/-organiserende teams

Thema 2: Geef voldoende waardering aan IZB-professionals

- 2.1 Spreek waardering uit
- 2.2 Creëer voldoende financiële waardering
- 2.3 Zorg voor minder verschil in salaris tussen GGD'en onderling
- 2.4 Zorg voor minder verschil in salaris tussen GGD'en en andere zorgsectoren

Thema 3: Leg verbinding binnen en buiten de eigen GGD


- 3.1 Maak iedereen onderdeel van het IZB-team
- 3.2 Creëer verbinding tussen teams binnen de eigen GGD
- 3.3 Realiseer verbinding tussen de verschillende GGD'en

Thema 4: Ontwikkel een duidelijke visie op carrièreperspectief

- 4.1 Stel een visie vast op carrièreperspectief binnen de eigen GGD
- 4.2 Geef carrièreperspectief prioriteit binnen de eigen GGD

Thema 5: Zorg voor een heldere status van de IZB-professionals

- 5.1 Geef IZB-professionals bij alle GGD'en een goede positionering
- 5.2 Verbeter het imago van de GGD'en



Klik op
een tabblad en
ga direct naar
het thema



Thema 1

Neem (pro-actief) hindernissen weg om door te groeien

Hieronder lees je de bevindingen van de IZB-professionals. Op de volgende pagina vind je per subthema concrete aanbevelingen.

1.1 Onduidelijk bij wie je moet zijn om te praten over carrièreperspectief

In de praktijk blijkt het voor professionals onduidelijk bij wie ze waarvoor moeten zijn als ze vragen hebben over hun loopbaan of ontwikkeling. Door inzicht te geven in bij wie professionals kunnen aankloppen met vragen, wordt de start van gesprekken vergemakkelijkt.

1.2 Onduidelijkheid over doorgroeimogelijkheden

Veel professionals hebben een afgebakend takenpakket, maar als ze hun takenpakket willen verbreden of hun kennis en vaardigheden willen uitbreiden, zijn de mogelijkheden onvoldoende duidelijk. Door inzicht te geven in de mogelijkheden bij een GGD, faciliteer je (persoonlijke) ontwikkeling.

1.3 De organisatie denkt niet mee

De organisatie van de GGD'en wordt door professionals als stug ervaren. Door mee te denken over de functie-invulling na de voltooiing van een (specialistische) opleiding, laat je zien dat ontwikkeling wordt gestimuleerd.

1.4 Te weinig ruimte en vrijheid voor (persoonlijke) ontwikkeling

Professionals ervaren dat er geen tijd is en dat er geen tijd wordt vrijgemaakt voor (persoonlijke) ontwikkeling. Door ruimte en vrijheid te bieden, kunnen professionals hun kwaliteiten onderzoeken en ontdekken welk carrièreperspectief zij voor zich zien.

1.5 Er zijn geen gesprekken over carrièreperspectief

Het gesprek over carrièreperspectief wordt niet overal gevoerd. Door regelmatig gesprekken te voeren over loopbaanvragen en -wensen, toon je aan dat er aandacht is voor groei en ontwikkeling binnen de GGD'en.

1.6 Bij zelfsturende- en organiserende teams ontbreekt aansturing en een aanspreekpunt voor carrièreperspectief

Door het bieden van concrete handvatten voor ontwikkeling, wordt de drempel voor verdere ontwikkeling verlaagd.



1.1 Maak duidelijk bij wie de professional moet zijn om te praten over carrièreperspectief

Hoe doe je dat?

✓ **Zorg voor (fysieke) zichtbaarheid op de werkvloer.**

✓ Creëer zichtbaarheid op intranet.

✓ Introduceer nieuwe professionals aan de organisatie, inclusief informatie over carrièreperspectief.

Bijvoorbeeld door:

- Introductiedag
- Onboardingstraject
- Onboardingsprogramma

En evalueer met regelmaat als organisatie of deze werkwijze nog passend is.

✓ Zorg dat managers op de hoogte zijn van:

- Vraagstukken met betrekking tot carrièreperspectief binnen het team.
- Doorgroeimogelijkheden per functie.

Tip!

Reserveer vaste momenten in de week waarop professionals loopbaanvragen kunnen stellen. Daarbij is het advies om regelmatig fysiek aanwezig te zijn, zodat de drempel om vragen te stellen zo laag mogelijk is.

Door wie?

Managers, Opleidingscoördinatoren/adviseurs leren & ontwikkelen en HR-professionals.



1.2 Geef duidelijkheid over doorgroeimogelijkheden

Hoe doe je dat?

- ✓ Verzorg duidelijke en volledige informatie met betrekking tot loopbanen, het opleidings- en cursusaanbod. Stel daarbij duidelijke kaders over wat wel en niet mogelijk is.
- ✓ Zet een mobiliteitspunt en mobiliteitscoach/ loopbaanbegeleider in en maak dit zichtbaar.
- ✓ Creëer inzicht voor de professional in welke scholingen/ cursussen nodig en mogelijk zijn om te voldoen aan vakinhoudelijke eisen en eventueel het takenpakket te vergroten.

Tip!

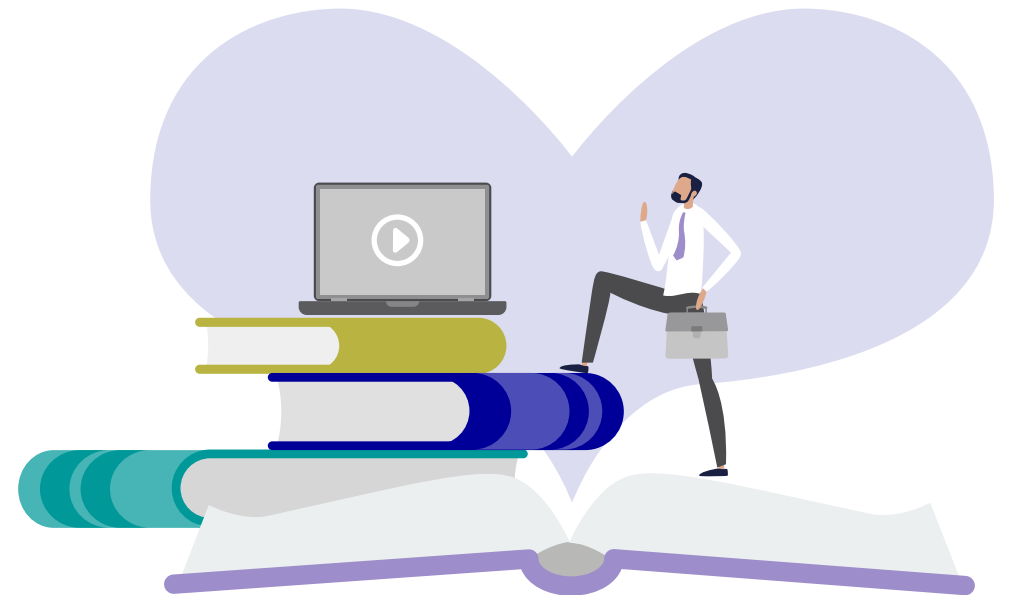
GGD Groningen maakt gebruik van 'GGD Leert'. Dit is een online leeromgeving waarbij inzichtelijk wordt gemaakt welke mogelijkheden deze GGD biedt met betrekking tot opleidingen, ook buiten de eigen expertise of discipline. In de praktijk blijkt dat collega's nu makkelijker vragen kunnen stellen over hun carrièreperspectief.

Wil je nog meer weten?

Neem contact op met GGD Groningen.

Door wie?

Managers en HR-professionals.



1.3 Denk mee met de professionals

Hoe doe je dat?

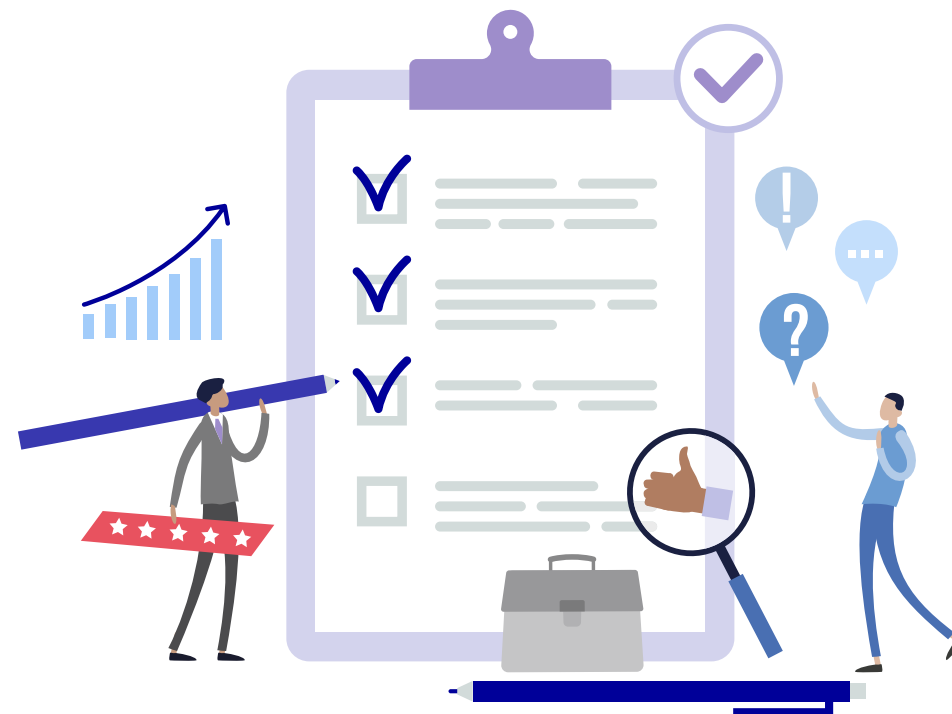
- ✓ Wees transparant over doorgroeimogelijkheden:
 - In gesprekken met professionals
 - Op intranet, SharePoint en andere relevante platforms.
- ✓ Zorg voor een goede inbedding van visie en doelen rondom doorgroeimogelijkheden voor professionals.

Tip!

Maak voorafgaand het starten van een opleiding duidelijk wat dit oplevert voor de professional, voor de functie die de professional op dit moment uitoefent en voor het salaris. Dit voorkomt dat er achteraf teleurstelling ontstaat.

Door wie?

Managers en HR-professionals.



1.4 Creëer ruimte en vrijheid voor ontwikkeling

Hoe doe je dat?

- ✓ Cultuurverandering is nodig: creëer meer ruimte voor leren en ontwikkelen: expliciet benoemen als managers en DPG dat er ruimte is voor leren en ontwikkelen.
- ✓ Zorg voor voldoende formatie binnen de teams.
- ✓ Maak druk op professional inzichtelijk: wat wordt er gevraagd binnen het beschikbaar aantal werkuren?

Tip!

Benoem dat er ruimte is voor leren en ontwikkelen tijdens gesprekken met professionals en in werkoverleggen.

Door wie?

Managers, DPG'en en IZB-professionals.



1.5 Voer gesprekken over carrièreperspectief

Hoe doe je dat?

- ✓ **Investeer in het aanreiken van handvatten en gespreksvaardigheden om effectief het gesprek te voeren met professionals.**
- ✓ Ontwikkel goede randvoorwaarden waarin onder andere is opgenomen dat de manager jaarlijks het gesprek voert met de professional over carrièreperspectief.
- ✓ Neem als professional ook zelf een proactieve houding aan en ga in gesprek met collega's, managers en onder andere HR.

Tip!

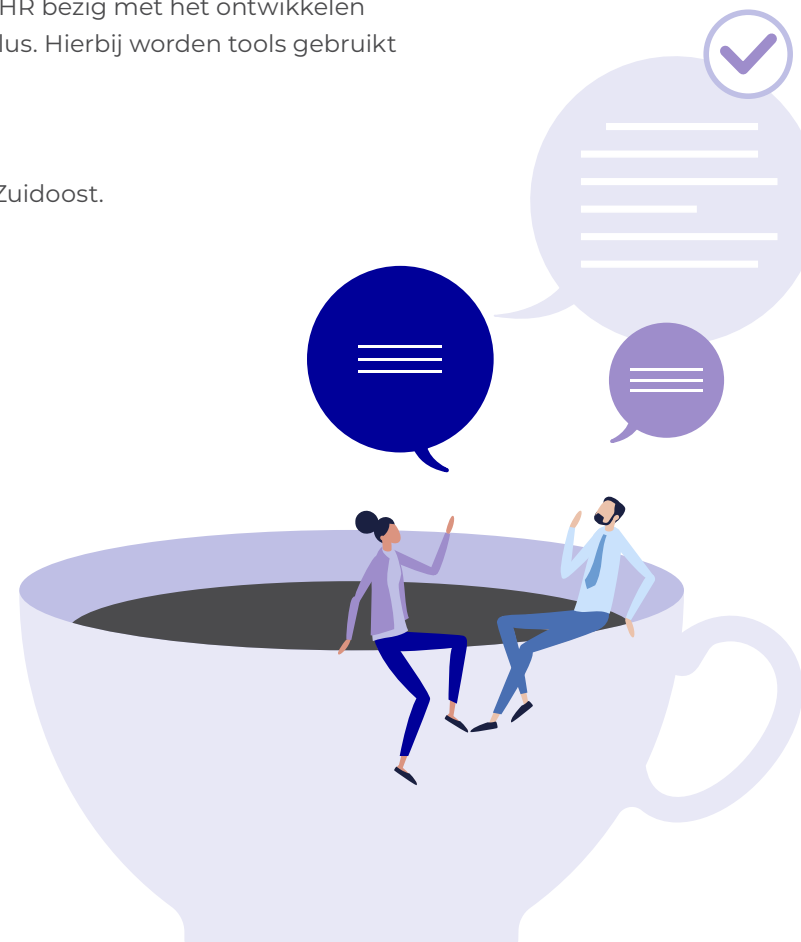
Bij GGD Brabant-Zuidoost is afdeling HR bezig met het ontwikkelen van een vernieuwde HR-gesprekscyclus. Hierbij worden tools gebruikt gebaseerd op 'Het goede gesprek'.

Wil je nog meer weten?

Neem contact op met GGD Brabant-Zuidoost.

Door wie?

Managers en HR-professionals.



1.6 Geef duidelijkheid over carrièreperspectief bij zelfsturende/-organiserende teams

Hoe doe je dat?

- ✓ Laat het team een leer- en ontwikkelplan opstellen. Dit plan kan vervolgens handvatten bieden voor het opstellen van individuele loopbaanplannen.
- ✓ Stel een toolkit samen voor managers om zelfsturende/ zelforganiserende teams goed te begeleiden.

Tip!

Verzorg een workshop waarin teams leren hoe ze zelf stapsgewijs tot een passend en realistisch plan kunnen komen.

Door wie?

Managers, Opleidingscoördinatoren/adviseurs leren & ontwikkelen en IZB-professionals.



Thema 2

Geef voldoende waardering aan IZB-professionals

Hieronder lees je de bevindingen van de IZB-professionals. Op de volgende pagina vind je per subthema concrete aanbevelingen.

2.1 Onvoldoende uitspreken van waardering

Professionals ervaren het uitspreken van waardering als belangrijk voor het realiseren van carrièreperspectief. Door vaker waardering uit te spreken, voelt iemand zich bekwaam om zijn of haar horizon te verbreden.

2.2 Onvoldoende financiële waardering

In sommige gevallen geven professionals aan dat zij hun salaris niet passend vinden voor de taken en verantwoordelijkheden die zij hebben. Door professionals een passend salaris te bieden wordt het gevoel van waardering vergroot.

2.3 Een lager salaris bij de GGD'en dan andere zorgsectoren

Professionals geven aan dat het werken bij de GGD'en niet altijd financieel gunstig is. Door te achterhalen waar eventuele verschillen liggen en open te zijn over het proces richting professionals, laat je zien dat hier gehoor aan wordt gegeven.

2.4 Verschil in salariering voor dezelfde functies bij verschillende GGD'en

Professionals hebben aangegeven dat er verschil bestaat in salariering voor dezelfde functies bij de verschillende GGD'en. Door inzichtelijk te maken waar de verschillen liggen in salaris, wordt duidelijkheid gegeven en concurrentie tussen GGD'en voorkomen.



Subthema

2.1 Spreek waardering uit

Hoe doe je dat?

- ✓ Zet een teamcoach in om doeltreffend aan de slag te gaan met het uitspreken van waardering.
- ✓ Zorg voor meer waardering vanuit HR, bijvoorbeeld met een speciaal berichtje op iemands verjaardag, bij een huwelijk, bij de geboorte van een kind, bij een sterfgeval in de familie, of wanneer iemand een opleiding heeft afgerond.
- ✓ Reik teams de juiste handvatten aan om het geven van feedback en het uitspreken van waardering te stimuleren.
- ✓ Zet het uitspreken van waardering en een gezamenlijke aanpak landelijk op de agenda.

Tip!

GGD Brabant-Zuidoost werkt al met een teamcoach. Deze coach is goed in staat om de dynamiek en de onderstroom binnen het team bespreekbaar te maken. De teamcoach kan professionals leren hoe ze conflicten op een positieve manier kunnen aanpakken en waardering kunnen uiten. Dit is de sleutel tot verandering wanneer je samenwerkt.

Wil je nog meer weten?

Neem contact op met GGD Brabant-Zuidoost.

Door wie?

Managers.



2.2 Creëer voldoende financiële waardering

Hoe doe je dat?

- ✓ **Zorg voor een duidelijke beschrijving en nieuwe weging van alle functies, voor passende salariëring. Let op: het herschrijven en opnieuw wegen van functies leidt niet altijd tot hogere salariëring.**
- ✓ Onderzoek een nieuw of ander functiewaarderingssysteem, waardoor er meer mogelijkheden zijn voor groei.
- ✓ Overweeg het implementeren van incentiveprogramma's die medewerkers stimuleren te blijven. Dit kunnen financiële bonussen, extra vakantiedagen, flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden of andere voordelen zijn.
- ✓ Neem als professional ook zelf een proactieve houding aan als het gaat om het bespreken van je salaris.

Tip!

Vraag input op de huidige functiebeschrijving aan de betreffende professionals en kijk waar kansen liggen om de functiebeschrijving kloppend te maken aan de praktijk.

Door wie?

Managers en HR-professionals.



2.3 Zorg voor minder verschil in salaris tussen GGD'en onderling

Hoe doe je dat?

- ✓ **Vershaf helderheid en transparantie omtrent de salarisverschillen tussen GGD'en en bespreek deze verschillen in gesprekken.**
- ✓ Werk samen met andere GGD'en en relevante instanties om uniforme salarisrichtlijnen vast te stellen en te handhaven.
- ✓ Zorg ervoor dat functiebeschrijvingen voor vergelijkbare functies uniform zijn binnen alle GGD'en.
- ✓ Voer periodiek benchmarkonderzoek uit om te controleren of de salarissen in lijn zijn met de markt en andere GGD'en.

Tip!

Breng dit punt landelijk ter sprake en sla de handen ineen met een aantal DPG'en voor verdere uitwerking. Onderzoek of er daadwerkelijk salarisverschillen bestaan en of deze eventuele verschillen gerechtvaardigd zijn of om aanpassing vragen. Bespreek deze bevindingen, samen met een voorstel, tijdens een DPG-tweedaagse.

Door wie?

DPG'en en HR-professionals.



Subthema

2.4 Zorg voor minder verschil in salaris tussen GGD'en en andere zorgsectoren

Hoe doe je dat?

✓ **Maak gebruik van arbeidstoelagen.**

✓ HR neemt deel aan salarissgesprekken om uitleg te geven over secundaire arbeidsvoorwaarden en om aan te tonen dat de desbetreffende GGD een aantrekkelijke werkplek/werkgever is.

✓ Communiceer helder wat het werken bij een GGD aantrekkelijk maakt. Denk hierbij aan flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden en andere voordelen.

Het advies is om eerst te onderzoeken welke functies binnen de GGD minder goed worden betaald in vergelijking met vergelijkbare functies in andere zorgsectoren.



Tip!

Introduceer een prestatiegericht bonussysteem dat is gebaseerd op duidelijke doelstellingen en resultaten. Dit kan helpen om prestaties te belonen, talentvolle professionals aan te trekken en te behouden. Zorg ervoor dat de gestelde doelen in lijn zijn met de missie van de GGD en dat de criteria voor de bonus helder en haalbaar zijn. Het zal het algehele salarisverschil niet oplossen, maar het kan wel bijdragen aan de financiële waardering van professionals.

Door wie?

Managers, DPG'en en HR-professionals.



Thema 3

Leg verbinding binnen en buiten de eigen GGD

Hieronder lees je de bevindingen van de IZB-professionals. Op de volgende pagina vind je per subthema concrete aanbevelingen.

3.1 Gebrek aan verbinding binnen eigen team

Professionals die vaak alleen werken, zoals administratief medewerkers, voelen zich in sommige gevallen geen onderdeel van hun team. Door verbinding te stimuleren, wordt de drempel om zaken met betrekking tot taken en functies te bespreken lager.

3.2 Gebrek aan verbinding tussen de teams bij een GGD

Het is vaak nog onbekend welk werk een team, anders dan het eigen team, inhoudelijk doet. Door verschillende teams meer met elkaar te verbinden, ontstaat ook de kans om binnen een ander team door te groeien binnen de eigen GGD.

3.3 Gebrek aan verbinding tussen de verschillende GGD'en

Professionals geven aan dat het gebrek aan verbinding tussen GGD'en de oorzaak is van veel problemen met betrekking tot carrièreperspectieven. Door meer samen te werken als GGD'en onderling, ontstaan er meer kansen en uitdagingen in het werk.



3.1 Maak iedereen onderdeel van het IZB-team

Hoe doe je dat?

- ✓ **Organiseer gezamenlijke reflectiemomenten.**
- ✓ Stel een teamcoach aan die helpt bij het bevorderen van teambuilding en een positieve werksfeer.
- ✓ Laat professionals proactief verbinding zoeken met collega's.
- ✓ Houd in de gaten of het team onderling in verbinding met elkaar is en grijp in waar nodig.
- ✓ Zorg voor meer multidisciplinaire samenwerking en uitwisseling.

Tip!

Door vaker gezamenlijk te reflecteren hoe het staat met de teambuilding en of er nog verbeterpunten zijn voor meer samenhang, geef je professionals de gelegenheid om proactief bij te dragen aan een fijne sfeer.

Door wie?

Managers en IZB-professionals.



3.2 Creëer verbinding tussen teams binnen de eigen GGD

Hoe doe je dat?

- ✓ Laat professionals proactief verbinding zoeken met collega's en stimuleer verbinding tussen de diverse teams.
- ✓ Zet een breed onboardingsprogramma op en laat professionals kennismaken met de diverse teams.
- ✓ Organiseer vaker gezamenlijke meetings tussen verschillende GGD'en. Overkoepelende thema's bevorderen samenwerking.
- ✓ Zet generieke IZB-professionals in (bijvoorbeeld verpleegkundigen) die overstijgend werken in meerdere teams.
- ✓ Voer een medewerkerbetrokkenheidsonderzoek uit.

Tip!

Lunch vaker samen als teams, wissel van werkplek of organiseer een (informele) interdisciplinaire bijeenkomst, zodat je in contact komt met andere collega's en verschillende perspectieven kunt ervaren. Op deze manier bouw je een sterkere band op met collega's, zelfs buiten je eigen team.

Door wie?

IZB-professionals.



3.3 Realiseer verbinding tussen de verschillende GGD'en

Hoe doe je dat?

- ✓ **Faciliteer en stimuleer uitwisseling tussen GGD'en via een landelijk platform.**
- ✓ Stimuleer professionals om contact met collega's van andere GGD'en te zoeken.
- ✓ Beschrijf in de functieomschrijvingen het belang van netwerken onder GGD'en.
- ✓ Stel randvoorwaarden vast om verbinding tussen GGD'en uitvoerbaar te maken in de praktijk.
- ✓ Signaleer en benoem knelpunten als het gaat om verbinding tussen GGD'en.
- ✓ Ga met GGD'en onderling het gesprek aan en verken mogelijkheden voor verbinding; wees zichtbaar voor elkaar.
- ✓ Stimuleer een cultuur waarin regio-overstijgend samenwerken de norm is.

Tip!

Via GGD GHOR Kennisnet kun je als professional informatie uitwisselen met collega's in het hele land. Stel zelf eens vragen om input op te halen of deel eigen 'lessons learned' om anderen te inspireren.

Door wie?

IZB-professionals.



Thema 4

Ontwikkel een duidelijke visie op carrièreperspectief

Hieronder lees je de bevindingen van de IZB-professionals. Op de volgende pagina vind je per subthema concrete aanbevelingen.

4.1 Er is geen visie op carrièreperspectief

Het ontbreekt aan een visie over waar de GGD'en naartoe willen. Een heldere visie draagt voor professionals bij aan het wegnemen van veel zaken die niet helpend zijn bij het realiseren van hun carrièreperspectief.

4.2 Carrièreperspectief krijgt geen prioriteit binnen de organisatie

Een visie is vaak erg algemeen, maar er volgt geen beleid. Door een visie gepaard te laten gaan met een beleidsplan, kan dit ook uitgedragen worden door de managers en de DPG.



Subthema

4.1 Stel een visie vast op carrièreperspectief binnen de eigen GGD

Hoe doe je dat?

- ✓ **Betrek alle professionals bij de visie van de organisatie (om professionals te binden en te boeien).**
- ✓ Definieer een duidelijke visie op goed werkgeverschap.
- ✓ Zoek verbinding met DPG'en als het gaat om visie op carrièreperspectief voor professionals.
- ✓ Maak de visie op kwaliteit, behoud en versterking van het carrièreperspectief een vast agendapunt voor het MT.
- ✓ Stel HR-pijlers op, inclusief de besturingsfilosofie en de waarden die daaraan ten grondslag liggen.
- ✓ Voer gesprekken met managers om een gezamenlijke visie en focus te bepalen.

Tip!

Bij GGD Gelderland-Midden is een 'Gideonsbende' opgericht: een groep professionals die samen met de DPG nadenken over veranderingen binnen de organisatie en hoe professionals hierin mee te krijgen. Het idee is om juist buiten de gebaande paden te denken en creatieve oplossingen te vinden.

Wil je nog meer weten?

Neem contact op met GGD Gelderland-Midden.

Door wie?

HR-professionals en managers.



Subthema

4.2 Geef carrièreperspectief prioriteit binnen de eigen GGD

Hoe doe je dat?

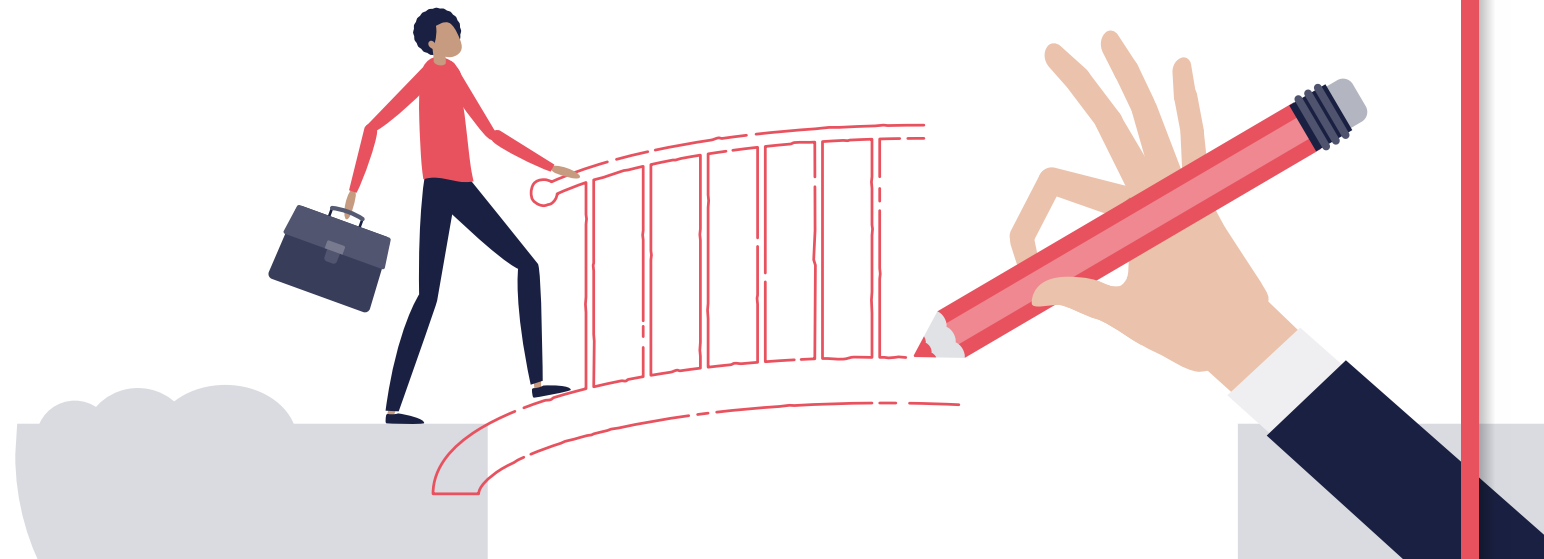
- ✓ **Vertaal een visie op carrièreperspectief binnen de eigen GGD naar concreet beleid en praktische, specifieke handvatten.**
- ✓ Besteed meer aandacht aan carrièreperspectief in ontwikkelings- en loopbaangesprekken.
- ✓ Breng de wensen en behoeften van professionals in kaart. Met als doel: personeel behouden in plaats van alleen nieuw aan te trekken.
- ✓ Verhelder als directie de kaders over bij wie verantwoordelijkheid ligt inzake carrièreperspectief.
- ✓ Draag het belang en de meerwaarde van leren en ontwikkelen uit richting MT, DPG en professionals.
- ✓ Stel een strategisch personeelsbeleid op.

Tip!

Benut de eerdere uitwerking van een visie op andere vlakken om ook het carrièreperspectief goed neer te zetten in de organisatie.

Door wie?

HR-professionals.



Thema 5

Zorg voor een heldere status van de IZB-professionals

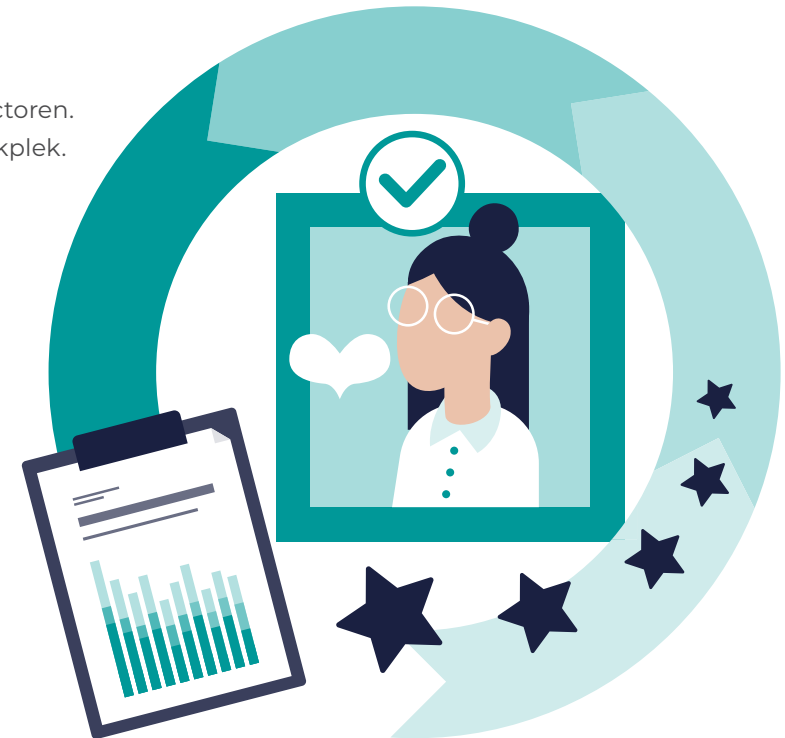
Hieronder lees je de bevindingen van de IZB-professionals. Op de volgende pagina vind je per subthema concrete aanbevelingen.

5.1 Gebrek aan goede positionering bij alle GGD'en

Verschillende functies, zoals die van deskundige infectiepreventie en doktersassistenten, zijn bij GGD'en anders gepositioneerd en ingevuld. Door te kijken naar een herpositionering, maak je de meerwaarde en kwaliteiten van de professionals duidelijk, waardoor deze optimaal benut kunnen worden.

5.2 Verminderd imago van GGD in vergelijking met andere zorgsectoren

Het imago van GGD-artsen, bijvoorbeeld, is in de praktijk minder positief dan dat van artsen in andere zorgsectoren. Door te werken aan het imago van de GGD, investeer je in het neerzetten van GGD'en als aantrekkelijkere werkplek.



Subthema

5.1 Geef IZB-professionals bij alle GGD'en een goede positionering

Hoe doe je dat?

- ✓ Maak functies inzichtelijk. Bijvoorbeeld door presentaties over verschillende functies tijdens overstijgende vergaderingen en het opstellen van duidelijke functieomschrijvingen.
- ✓ Ga als GGD'en gezamenlijk in gesprek over taken en verantwoordelijkheden van IZB-professionals om inspiratie op te doen.
- ✓ Breng in kaart wat de DI bij algemene/academische ziekenhuizen en in de VVT sector doet: wat kan jouw GGD hier mogelijk van leren?
- ✓ Wees als manager goed op de hoogte van de werkzaamheden van IZB-professionals in het team.

Tip!

Betrek het team deskundigen infectiepreventie (DI) bij het opstellen van functieomschrijvingen in verband met draagvlak.

Door wie?

Managers, opleidingscoördinatoren en HR-professionals.



Subthema

5.2 Verbeter het imago van de GGD'en

Hoe doe je dat?

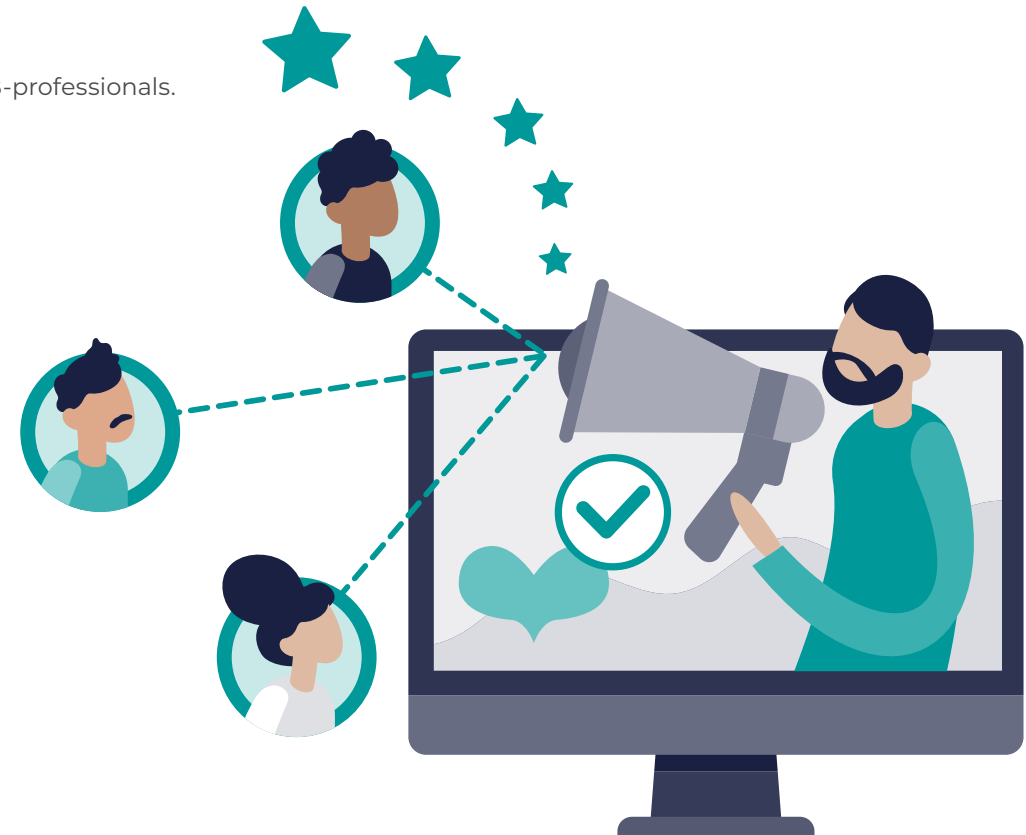
- ✓ **Vergroot de zichtbaarheid (middels uitrollen campagne).**
- ✓ Draag de voordelen van het werken bij GGD'en actief uit (arbeidsmarktcommunicatie).
- ✓ Wek interesse over vakgebied binnen AGZ: promoot het vak en de rol van IZB-professionals.
- ✓ Stimuleer sectoroverstijgende samenwerking: betrek huisartsen bij het werven van GGD-artsen.

Tip!

Benut aansluiting bij de 'The Next Level Dokter' campagne en promoot op die manier het werken in het hart van de samenleving en voor de publieke gezondheid.

Door wie?

HR-professionals en IZB-professionals.



Heb je vragen?

We helpen je graag! Stuur een mail naar versterkingizb@ggdghor.nl en we nemen snel contact met je op.



Wil je meer
weten over
dit onderzoek?

