



# Binden en Boeien van zorgprofessionals

## Inzichten in individuele-, onderlinge relatie- en teamtalenten

De zorgorganisaties voelen de continue druk van presteren met een uitdaging omdat er niet altijd voldoende aanwezige professionals zijn voor alle werkzaamheden. Daarnaast worden zorgorganisaties ook uitgedaagd door nieuwe manieren van werken (zelfsturende teams) en nieuwe (type) medewerkers.

Er zijn nogal wat ontwikkelingen de laatste jaren:

- Beperkte aandacht voor ontwikkeling en ontplooiing van medewerkers
- Veranderende mentaliteit bij de medewerker en samenwerking tussen bijvoorbeeld millennials en andere leeftijdscategorieën
- Veranderende werkstijlen, zelforganisatie, Semco-stijl enzovoorts

Om een fijne werkomgeving te zijn en blijven voor bestaande- en zeker ook toekomstige medewerkers is actie geboden. Waar moeten we dan op focussen? Oftewel,

Wat is er nodig om de (nieuwe) zorgprofessionals van nu te boeien en te binden!

Hieronder een aantal aandachtspunten:

- Investeren in ontwikkeling
- Faciliteren van ontwikkeling
- Medewerkers meer waardering geven ook voor hun talent en serieus nemen
- Coachen en begeleiden
- Regelmatig feedback geven
- Onderlinge samenwerking verbeteren, onder andere tussen millennials en andere collega's.



### Investeren in ontwikkeling

Ieder persoon is blij met ondersteuning bij zelfontwikkeling. Het is dan ook zaak om goed te weten wat de medewerker drijft en motiveert en ook wat de ontwikkelmogelijkheden zijn om hier op de juiste manier mee om te gaan. Dit om niet zomaar lukraak aan de ontwikkeling te werken, maar gericht op de behoeftes van de persoon. Durf hierbij ook aan te sluiten bij hun behoeftes omdat hierdoor de werkzaamheden ook gemakkelijker uitgevoerd zullen worden. Dit zorgt voor meer binding en geboeide talenten voor de organisatie.

### Medewerkers faciliteren in hun ontwikkeling

Het is uitermate belangrijk voor de organisatie maar zeker ook voor de medewerkers om continu uitgedaagd te worden tot verdere ontwikkeling. Niet iedereen kan voor zichzelf bepalen wat hierin de beste en dus juiste keuzes zijn. Door constant bezig te zijn met deze



ontwikkeling is het mogelijk om een pad te beschrijven om daadwerkelijk tot de ontwikkeling te komen. Daarnaast dient men inzicht te krijgen in de richting van de ontwikkelingsbehoefte.

### **Medewerkers waardering geven en hun talent serieus nemen**

Geef de medewerkers de waardering die ze verdienen, niet alleen in de jaarlijkse gesprekken maar op een regelmatige basis waardoor ze weten dat hun ideeën en inzet gewaardeerd wordt. Dit is mogelijk nog belangrijker dan een jaarlijkse aanpassing van het salaris. Dit brengt werk vreugde en verbondenheid met de organisatie. Dat is onbetaalbaar.

### **Coachen en begeleiden**

De groei van medewerkers is erg belangrijk. Niet alleen voor het bedrijf maar meer nog voor de persoon in kwestie. Hiervoor is soms de juiste begeleiding en eventueel coaching nodig. Stel deze mogelijkheid beschikbaar waardoor de medewerker zal excelleren in zijn/haar vakgebied. Zorg wel voor de juiste combinatie met een coach of begeleider. Wees zelf ook niet bang om coaching te gebruiken.

Voor de directie en managers is 'reversed mentoring' een mogelijkheid om de nieuwe generatie beter te begrijpen en hun visie door te voeren. Het idee is om een millennial als mentor te koppelen aan een persoon welke als klankbord gebruikt kan worden over nieuwe visies of ideeën voor de organisatie. De reversed mentor (millennial) zal duidelijk maken waarom het wel of niet zal gaan werken.

### **Regelmatig feedback geven**

Zoals waardering belangrijk is, is het zeker ook belangrijk om regelmatig feedback te geven, ook als dit negatief is (breng dit wel op de meest positieve manier). De betrokkenen weet op dat moment wat er aan de hand is en kan er in de dagelijkse werkzaamheden rekening mee houden. Dit werkt vele malen beter dan alles opsommen in ene eindejaar gesprek en daarop (be)oordelen.

### **Onderlinge samenwerking verbeteren - Millennial met andere collega's**

Denk niet alles te weten als directeur, eigenaar, manager of collega. De medewerker wil gehoord worden maar moeten ook uitgedaagd worden. Luister daarom altijd naar de mening en ideeën van de medewerkers. Zij zijn namelijk dagelijks betrokken bij de gang van zaken en hebben meestal een goede visie op hoe zaken beter kunnen aangepakt worden. Geef ze hier de ruimte voor en zorg dat dit op een veilige (niet direct afkappen) manier gebeurt waardoor het enthousiasme alleen maar toe zal nemen.



Mocht een medewerker met bijvoorbeeld een idee komen, welke misschien niet uitvoerbaar is, ontvang deze dan met enthousiasme en met de juiste uitleg duidelijk maken waarom het (nu) niet kan worden uitgevoerd. Laat op een positieve manier weten dat de bijdrage erg gewaardeerd wordt

Uit de zorgspecial Werkgeluk van DriessenHRM blijkt dat de belangrijkste pijler van geluk een goede relatie met collega's is. In de praktijk blijkt echter dat op de werkvloer samenwerking tussen verschillende collega's vanuit verschillende leeftijdscategorieën, culturen en in zelforganisatie nog niet zo eenvoudig is. Inzicht in elkaars talent en



mogelijkheden kan enorm helpen om meer begrip voor elkaar te hebben en de onderlinge samenwerking tussen 2 personen te verbeteren. Denk hierbij ook aan onderlinge samenwerkingen tussen een millennial en andere generatie collega, bij leer-werktrajecten, bij hiërarchische verhoudingen enzovoorts. Daarnaast kunnen uiteraard ook inzichten voor alle teamleden in elkaars talent en ontwikkelpotentie bij zelforganisatie enorm waardevol zijn om onderlinge werkafspraken te maken en beter gebruik te maken van het talent van plannen en organiseren van de ene collega en het talent van nauwkeurigheid bij een andere collega.

De vragen vanuit de zorg waar de Profilizer Methode ondersteuning bij biedt door inzichten in de talenten, belastbaarheid en mogelijkheden van zorgprofessionals te bieden zijn:

- Instream – wat is de gebruikershandleiding van deze persoon specifiek gericht ook op de gewenste competenties (die wij meten op basis van gedrag) van de rol/functie
- Doorstream – wat kan iemand nog meer en kan hij/zij de nieuwe functie (specifieke functieanalyse op soft-skills maken) binnen afzienbare tijd onder de knie krijgen
- Inzetbaarheid – wie zijn minder belastbaar en lopen het risico van een burn-out en wat kan je daaraan doen
- Samenwerking tussen 2 personen – bij conflicten en/of hele belangrijke onderlinge samenwerking leveren wij de gebruikershandleiding waar en hoe ze goed kunnen samenwerken en elkaar kunnen versterken. Dit wordt gebruikt ook bij leer-werktrajecten, junior-senior relaties, samenwerking tussen verschillende leeftijdscategorieën etcetera.
- Teamanalyses – bij zelforganisatie inzien wie wat kan leren van de andere collega's en waar de groep nog iets te leren en/of ontwikkelen heeft en waar ze al heel goed in zijn

Deze trajecten worden zorgbreed en van professionals tot en met MT-leden en RvB ingezet door heel Nederland.

Wilt u weten hoe u uw organisatie kunt helpen door zorgprofessionals nog meer te binden en boeien, neem dan contact met ons op voor een afspraak ook om vrijblijvend kennis te maken met de inzichten vanuit de Profilizer talentenmeting.

Contact kan via 020-664 50 02 of email ons via [Profilizer@LDSupport.nl](mailto:Profilizer@LDSupport.nl)