

# Een goed gesprek

Hoe kom je als organisatie tot de juiste dialoog met jonge zorgmedewerkers.



Kick-off gesprek



Als organisatie wil je dat jonge, medewerkers met plezier hun werk kunnen doen en zich gezien en gehoord voelen in jouw organisatie. Het is daarom goed om met je jonge medewerkers in gesprek te gaan. IZZ ontwikkelde hiervoor de aanpak behoud jong zorg talent, met subsidie van Stichting A+O VVT en O&O-fonds GGZ. Hieruit bleek dat echte aandacht voor jonge medewerkers wordt gecreëerd op drie niveaus: individueel, team en organisatieniveau.

Maar hoe kom je als organisatie tot de juiste dialoog? En met wie? Start vandaag nog met het goede gesprek. Heb je behoefte aan begeleiding? IZZ ondersteunt je graag!

# Hoe organiseer je de juiste dialoog?

De allereerste stap om te komen tot de juiste dialoog is te inventariseren wie de jonge medewerkers zijn. Wat is hun achtergrond, op welke afdeling zijn ze werkzaam en hoe lang zijn ze al dienst? Start daarna de organisatie van de volgende drie stappen op.



## Individueel niveau:

### Het buddygesprek

- Ga op zoek naar ervaren medewerkers die graag als buddy aan de slag willen.
- Zorg ervoor dat zij tijd krijgen om met jonge medewerkers in gesprek te gaan.
- Buddy's gaan proactief het gesprek aan met de jonge medewerkers, zij initiëren het gesprek.
- Train de buddy's in het stellen van de juiste vragen en gesprekstechnieken.

## Teamniveau:

### Jongerendialoog

- Bereid de dialoog goed voor, waar ga je het over hebben met elkaar, wat is de locatie, is iedereen uitgenodigd?
- Belangrijke thema's voor jonge, medewerkers zijn werk/privé balans, werkplezier, ruimte om te leren, hoge werkdruk, roosters en sfeer
- Zorg voor een gespreksleider die de dialoog begeleid. Dit kan bijvoorbeeld een teamcoach zijn vanuit je eigen organisatie.

## Organisatieniveau:

### Dialoog met de bestuurder

- Is de bestuurder bereid om met jongeren in gesprek te gaan?
- Maak de bestuurder bewust van zijn/haar invloed op jonge medewerkers. Aandacht vanuit het bestuur voor jonge medewerkers maakt dat zij zich gezien en gehoord voelen en beter verbonden voelen met de organisatie.
- Bereid de dialoog goed voor, waar ga je het over hebben met elkaar, wat is de locatie, is iedereen uitgenodigd?
- Vraag de bestuurder om actief terugkoppeling te geven aan de jonge medewerkers naar aanleiding van de besproken onderwerpen of actiepunten
- Jongeren koppelen inzichten uit de dialogen terug aan de buddy in het volgende buddy gesprek.

Op basis van een vooronderzoek heeft IZZ de aanpak Behoud Jong Zorgtalent ontwikkeld. Hiermee helpt IZZ zorgorganisaties en hun jonge medewerkers het goede gesprek te voeren over werkdruk en werkplezier. Zo werken we samen actief aan het behoud van jonge medewerkers voor de zorg. Het project is als pilot financieel ondersteund door Stichting A+O VVT en O&O-fonds GGZ. Wil je meer informatie ontvangen over de aanpak Behoud Jong Zorgtalent? Bekijk de [factsheet](#).

Behoeftte aan effectieve begeleiding bij het behoud van jong zorgtalent?

Meld je aan