

Dialogoevering binnen een open en veilige (team) omgeving

Met Anouk ten Arve

Dit lerend netwerk draait om de rol van leiderschap bij werkdruk en balans. Een thema waar (HR) professionals en leidinggevendenden een zeer belangrijke rol in spelen. In drie sessies leren deelnemers meer over onderwerpen als leiderschap van de toekomst, positieve gezondheid en goede dialogoevering binnen teams en gaan daarmee aan de slag.

In de derde en laatste sessie nam Anouk ten Arve de deelnemers mee in wat er praktisch nodig is om een open en veilige (team) omgeving te creëren, waar de dialoog wordt gevoerd en meer rust ervaren wordt.

De belangrijkste inzichten

- **Herken belemmerende factoren in jouw organisatie en team:** om een open en veilige omgeving te creëren is het allereerst belangrijk dat je weet met welke belemmerende factoren je te maken hebt. Denk bijvoorbeeld aan belemmeringen zoals het hebben van apart beleid voor ieder thema, het niet 'spreken' van een gemeenschappelijke taal, onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en de negatieve impact van de financiering op de zorgverlening.
- **Creëer rust in je beleid en ruim op wat niet meer past:** beleid wordt vaak enorm complex gemaakt in organisaties. Denk bijvoorbeeld aan een apart beleid voor ieder thema, of veel uitzonderingsbeleid. Uitzonderingsbeleid lijkt misschien een sympathieke oplossing, maar op lange termijn werkt dit niet. Kies één simpele werkwijze, werk aan een gemeenschappelijke taal en creëer een omgeving waarin je alleen voor echte uitzonderingen een speciale afspraak maakt in teamverband, niet op organisatieniveau.
- **De verantwoordelijken van de werkgever en de zorgprofessional:** in essentie is de werkgever verantwoordelijk voor het strategisch personeelsbeleid en goede arbeidsomstandigheden. De professionals zijn verantwoordelijk voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en leefstijl. De werkgever kan daar ondersteuning in bieden, maar hoeft deze verantwoordelijkheid niet over te nemen.
- **Richt de focus op bron- en collectieve maatregelen, in plaats van individuele maatregelen:** veel organisaties hebben de neiging om iedere keer het individu veerkrachtiger en weerbaarder te maken zodat ze zich kunnen aanpassen aan de werkomstandigheden. Dit vraagt veel tijd en energie van zorgprofessionals, terwijl de werkdruk al hoog ligt. In tegenstelling tot deze individuele maatregelen (zoals bijvoorbeeld een training), kosten bron- en collectieve maatregelen de zorgprofessional geen moeite én maakt het veel meer impact. Vaak kost het in het begin wat meer tijd om bronmaatregelen toe te passen, omdat het om structurele veranderingen gaat, die lef en creativiteit vragen. Maar uiteindelijk levert het op langere termijn meer op.

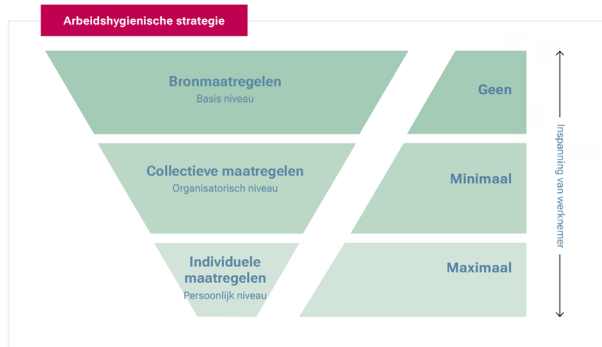
Lerend netwerk: de rol van leiderschap en balans in de ggz van de toekomst

Een voorbeeld van te nemen stappen

Arbeidshygiënische strategie:

1 Bronmaatregelen: basisniveau

Start met het wegnemen van risico's in de werkomgeving door bijvoorbeeld het organiseren van een goed organisatieklimaat, werkende IT-systemen, optimale teamsamenstelling, veiligere voorwerpen, eenvoudigere financieringsvormen en minder KPI's in contracten waardoor administratieve last afneemt.



2 Collectieve maatregelen: organisatorisch niveau

Ga vervolgens aan de slag met het aanpassen van de werkinstructies, protocollen en procedures. Bijvoorbeeld met het schrappen van dubbele administraties, invoeren van check-in-/check-out procedures, peer support en gezonde roosters.

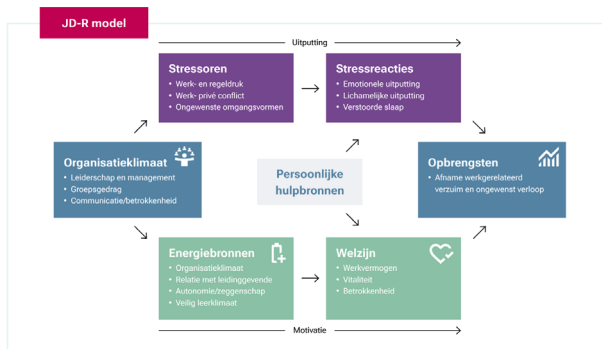
3 Individuele maatregelen: persoonlijk niveau

Implementeer als laatste maatregelen op individueel niveau, bijvoorbeeld het verbeteren van de individuele competenties en coping strategieën van de zorgprofessionals. Denk bijvoorbeeld aan vaardigheidstrainingen, zoals til- en transfertechnieken, de-escalatie technieken en het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

JD-R model:

De balans tussen werkeisen en energiebronnen:

met het Job Demands -Resources (JDR) model worden de uitputtingsfactoren en de motivatiebronnen in kaart gebracht. Het doel is om de balans tussen de werkeisen en de energiebronnen te herstellen en om daarmee verzuim en ongewenst verloop te verminderen. Je kan het JD-R model goed inzetten als gesprekstarter én om tot maatregelen te komen.



Lerend netwerk: de rol van leiderschap en balans in de ggz van de toekomst

Inspiratie

Inmiddels heeft Anouk na tien jaar samenwerken met verschillende zorg-professionals, zorgorganisatie, branche organisaties, vakbonden en universiteiten aardig wat (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring opgebouwd. Een deel daarvan heeft ze met ons gedeeld tijdens het Lerend Netwerk, maar in haar boek: **'Zuurstof voor zorgprofessionals'** vind je nog veel meer informatie en praktische voorbeelden.



Aan de slag

Met de praktische tips van Anouk weet je nu welke stappen je als organisatie kunt zetten. Daarbij is het eerst belangrijk dat je afscheid neemt van de dingen die niet meer werken, zodat je kan focussen op datgene wat wel werkt.

1



Herken belemmerende factoren in jouw organisatie en team

Welke belemmerende factoren kom jij tegen?

- Apart beleid en aparte methode voor ieder thema
- Geen gemeenschappelijke taal
- Te veel uitzonderingsbeleid
- Het is een HR-ding
- Onduidelijkheid in verantwoordelijkheden
- Negatieve impact van financiering van de zorgverlening

2



Bepaal welke bronmaatregelen nodig zijn

Op welke belemmerende factor kun je direct actie ondernemen? Kies er één uit jouw lijstje en kijk vervolgens welke bronmaatregel je hier tegenover kunt zetten. Wat zal extra zuurstof geven?

3



Wanneer je bij de sessie aanwezig was:

Gebruik ook het lijstje met energiegevers- en nemers van het JD-R model dat je zelf hebt samengesteld tijdens de sessie.

Meer weten?

Volg O&O-fonds GGZ op LinkedIn voor informatieve tips & tricks én om op de hoogte te blijven van waardevolle workshops en evenementen. Of neem een kijkje op oofggz.nl voor meer inspiratie en updates.

