

Coach voor de zorg

Begeleiding Zorgteams.



PEOPLE @ MOVE

laat mensen stralen!



Een goed werkend team is als een geoliede machine, het lijkt vanzelf te gaan.

Er is **vertrouwen, gelijkwaardigheid, respect en balans**. In het nemen van verantwoordelijkheid, in het nakomen van afspraken, in de verdeling van de taken.

Waar teams nog niet als een geoliede machine aanvoelen zijn er vaak mogelijkheden om dat te verbeteren. Dat kan bv door te werken aan (zelf) vertrouwen, gelijkwaardigheid en communicatie. Zo kom je van los zand naar verbinding en betrokkenheid. En neem je gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het resultaat.

Waar gaat het mis?

Hoe een team functioneert wordt met name duidelijk als er veel druk ontstaat. Dat kan bv door tekort aan goed gekwalificeerd en of opgeleid personeel of door een organisatieverandering. Druk door financiële tekorten of nieuwe wet- en regelgeving.

Een goed functionerend team kan enige druk verdragen. Minder goed functionerende teams niet.

Dit uit zich vaak op verschillende manieren.

- Hoog ziekteverzuim
- Groot verloop van medewerkers,
- Slechte productiviteit,
- Kwaliteit issues,
- Inter-persoonlijke conflicten

Allemaal symptomen van gebrek aan vertrouwen en verbinding, dat zich uit in slechte samenwerking, met als gevolg slechte resultaten, zieke en vertrekkende medewerkers.

De maatschappelijke context.

Een team is een **collectief** dat zich verbindt op een **gezamenlijk doel** met **gedeelde verantwoordelijkheid** op het resultaat. Ieder in zijn eigen rol en met zijn eigen verantwoordelijkheid binnen dat resultaat. Overall in de maatschappij en ook binnen wijzorg is een beweging ontstaan waarin individuen en individualistisch werken naast onafhankelijke zelfstandigheid normaal zijn geworden. Maar hoe creëer je binnen die context nog een collectief dat zich ook verantwoordelijk voelt voor elkaars resultaat?

Goede samenwerking.

Sociale Cohesie.

Naast een gezamenlijk doel met gedeelde verantwoordelijkheid op het resultaat is de sociale cohesie een zeer belangrijke factor voor het goed samen kunnen werken. Sociale cohesie ontstaat door sociale interactie. Die moet je soms organiseren om de onderlinge betrokkenheid en verbinding te versterken.

Duidelijkheid.

Een team kan niet functioneren zonder duidelijkheid over kaders en verwachtingen. Over welk resultaat er behaald moet worden. Wat er verwacht wordt van het team en de individu. Wat zij kunnen verwachten van het management of ondersteuning. Welke taken en verantwoordelijkheden waar

belegd zijn. Waar de verantwoordelijkheid van het team of individu ligt en ophoudt. Duidelijkheid over regels en afspraken binnen de organisatie.

Randvoorwaarden.

Om goed te kunnen samenwerken moet aan een aantal belangrijke randvoorwaarden voldaan zijn. We hebben het dan bv over voldoende gekwalificeerd personeel om het aantal klanten te kunnen helpen en het aantal diensten te kunnen vullen. Maar ook over efficiënte en ondersteunende systemen bv.

Invloed.

Teams en teamleden moeten weten waar hun invloed ligt. Welke regelruimte is er. Wat kunnen zij wel en wat niet beïnvloeden. Waar mogen ze over beslissen en hebben ze invloed op de processen die de kwaliteit van hun werk beïnvloeden.

Teamtaken.

In de ontwikkeling naar minder management in de zorg en meer handen aan het bed zijn we soms een beetje doorgeslagen in het delegeren van taken aan de teams. Teams raken niet gemotiveerd van taken die op geen enkele manier bijdragen aan de kwaliteit van hun werk. Het schoonhouden van een teampost, regelen van allerlei zaken rondom de inzet van technische middelen, Onderhoud regelen van de dienstfiets of auto, etc.....

Een team heeft alleen iets aan taken die bijdragen aan de kwaliteit van hun zorgverlening, en dan alleen wanneer zij ook echt invloed hebben. Een planningsprotocol geven dat geen enkele ruimte geeft voor eigen inbreng en onderlinge oplossingen is niet helpend en vraagt alleen maar veel tijd. Een team opleggen van huis uit te beginnen in de ochtend terwijl ze daar misschien zelf andere ideeën over hebben werkt niet motiverend.

Coach voor de zorg.

Coach voor de zorg helpt het team inzichtelijk te maken waar het niet lekker loopt en wat er nodig is om dat te verbeteren. Hiervoor worden intensieve teamsessies gepland met de thema's

- Teambinding
(Visie, kernwaarden, sociale cohesie, overtuigingen, veiligheid, gelijkwaardigheid)
- Werkprocessen
(Planning, kwaliteit, scholing, protocollen)
- Communicatie
(Geweldloos, feedback, LSD, vragen stellen)
- Invloed
(Wat wel, wat niet, hoe ga je om met invloed)
- Voorwaarden.
(Welke randvoorwaarden zijn belangrijk en wie regelt dit, invloed op de randvoorwaarden)

Coach voor de zorg biedt **sparringpartners, coaching on the job, team coaching, teamtrainingen, verbinders**. Zij lopen mee, motiveren, empoweren en helpen teams In bewustwording en ontwikkeling waar het nodig is.

Voor wie en wanneer?

1. Voor teams die onder druk staan.
2. Voor teams waarin taken en verantwoordelijkheden anders verdeeld zullen worden.

3. Voor teams met slechte resultaten.
4. Voor teams die de onderlinge samenwerking en communicatie willen verbeteren.
5. Voor teams die willen groeien en ontwikkelen.

Maak een vrijblijvende kennismakingsafpraak

Natuurlijk wil je eerst weten wie ik ben en wat mijn achtergrond en ervaring in de zorg is. Hoe ik werk als coach in de zorg. Ik werk op freelancebasis en heb een netwerk van coaches en senior wijkverpleegkundigen waarmee ik samen werk. Wij maken graag een offerte op maat n.a.v. jullie specifieke vraag. Neem contact op voor meer informatie of het maken van een afspraak via

Tel: **06 51813571** of mail: **bianca@people2move.nl**