

Sterke teams, sterke medewerkers

Zorgmedewerkers en teams kunnen verschil maken als zij leiderschap ontwikkelen: deze filosofie gebruikt Kennemerhart in het project Sterke teams, sterke medewerkers. Integraal startte Kennemerhart 3 jaar geleden het project Sterke teams, sterke medewerkers als pilot met 5 teams in samenwerking met Pauline van Dorssen (Intrinzis) en Tinka van Vuuren (Loyalis). Alle betrokken teamleden, Teamleiders, Zorgdirecteuren en HR adviseurs gingen actief aan de slag met versterking van persoonlijk (zelf)leiderschap alsmede met hun gezamenlijke ontwikkeling in (team)leiderschap. Zij leerden om regie te nemen. Regie in het zorgen voor jezelf, zodat je meer plezier en energie ervaart in je werk en privé leven. En regie in het samen zorgen voor (nog) betere kwaliteit van zorgverlening aan de cliënten. De coaching van medewerkers en teams is gefundeerd op wetenschappelijke inzichten uit de positieve psychologie en het gedachtegoed van zelfleiderschap.

Hoe werkt het?

Het project heeft als doel dat teams en zorgprofessionals meer leiding krijgen en nemen in hun werk en leven, zodat zij zelf beter kunnen sturen op hun werkplezier en vitaliteit. Door de ontwikkeling van leiderschap zullen individuele medewerkers zich sterker en energiekeker voelen, en zullen de teamleden ook gezamenlijk beter in staat zijn om met plezier te zorgen voor effectieve samenwerking en clientgerichte zorgverlening.

De integrale interventie-aanpak waarmee deze doelen kunnen worden bereikt, betekent dat zowel medewerkers, teams alsmede betrokken Teamleiders, Zorgdirecteuren en HR adviseurs zich ontwikkelen in leiderschap. In de pilotfase van het project zijn leidinggevend en HR-adviseurs gestart met een gezamenlijk leertraject waarin zij kennis konden nemen van het gedachtegoed rondom positieve organisatiepsychologie en de ontwikkeling van (zelf)leiderschap. Zo waren zij ook beter in staat om zorgmedewerkers en teams goed te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Vervolgens werden de teams inclusief alle teamleden gedurende een langere periode gecoacht bij de ontwikkeling van hun leiderschap.

Tijdens het traject is er veel ruimte voor reflectie. Reflectie op datgene wat al goed gaat en waar mensen energie van krijgen. En reflectie op de kansen om proactief aan de slag te gaan met verbeteringen in de samenwerking, in het zorgen voor jezelf en elkaar, en in goede zorg voor de cliënten. Stap voor stap vooruit.

Wat levert het op?

Teams ervaren meer werkplezier en onderlinge verbondenheid. Medewerkers zijn zich bewuster van hun eigen rol en invloedsmogelijkheden in de samenwerking op de afdeling. Onderling groeit het vertrouwen, waardoor de openheid en eerlijkheid binnen het team verder ontwikkelt.

De praktische resultaten verschillen van team tot team en zijn afhankelijk van de ontwikkeldoelen die door het team zelf zijn vastgesteld en van de context waarin het team opereert. Soms worden onderlinge werkafspraken

veranderd of aangescherpt. Soms worden specifieke taken en rollen verder uitgewerkt. Ook is er aandacht voor de ontwikkeling van een open en eerlijke communicatie onderling. Dit resulteert erin dat het werken binnen het team prettiger verloopt, vaak ook rustiger door betere structuur en onderlinge afspraken, en dat

vertaalt zich in meer werkplezier, minder ziekteverzuim en meer personeelsbehoud. En ook de client merkt dit. De kwaliteit van zorg verbetert stap voor stap.

Medewerkers en hun Teamleider trekken samen op in de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van zorg. En zo zijn zij trots op hetgeen zij bereiken.

Het project Sterke teams, sterke medewerkers blijkt een soort vliegwiel voor de gehele organisatie om met elkaar in beweging te komen en om samen te werken aan verbetering. Gerrit Oostendorp (HR manager Kennemerhart) verwoordt het als volgt: “je neemt wat goed gaat als uitgangspunt en je richt je op de dingen waarop je invloed hebt. In plaats van te mopperen, vragen collega’s zich nu af: hoe kunnen we ons werk beter doen en wat moeten we daarvoor veranderen? Zo hebben teamleden meer eigen regie. Zo krijg je niet alleen sterkere teams en sterkere werknemers, maar ook betere zorg voor de cliënt.”

Nadat de eerste 5 teams hebben deelgenomen is Kennemerhart doorgegaan met dit traject, waarbij de focus ligt bij teamontwikkeling. Teams en hun teamleiders kunnen zichzelf aanmelden als zij aan de slag willen met versterking van het team en/of het verwezenlijken van ambities in kwaliteit van zorg. Zodoende maken teams en de individuen uit het team hun eigen ontwikkeling door.

Waarom is dit een koploper?

Het onderscheidende aan het initiatief van Kennemerhart is de aanpak van het geheel, van werkvloer tot de top van de organisatie. De problemen in organisaties worden aangepakt vanuit meerdere oorzaken die elkaar versterken en/of in stand houden. Dat vraagt automatisch om betrokkenheid van alle partijen, inclusief HR, lijnorganisatie en het MT. Als er iets is dat Sterke teams, sterke medewerkers ons meegeeft, is het dat vraagstukken niet geïsoleerd of afzonderlijk hoeven worden aangepakt. De keuze voor een integrale aanpak blijkt in dit geval een zeer effectieve. Kennemerhart zal dan ook niet de enige organisatie zijn waarbij het werkt.

Meer weten over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Gerrit Oostendorp

Gerrit Oostendorp

Manager HR

[06 12 96 89 30](tel:0612968930)

gerrit.oostendorp@kennemerhart.nl