

Donderdag 12 november 2020

Verlag online medewerkerspanel



Verlag online medewerkerspanel

Op donderdag 12 november gingen professionals in zorg en welzijn online met elkaar in gesprek over hun werkervaringen. De bijeenkomst was georganiseerd door werkgeversverenigingen ZorgZijn Werkt en Care2Care. Aan het gesprek deden in totaal zestien zorg- en welzijnsprofessionals mee, met een uiteenlopende achtergrond (sectoren en functies). In dit stuk delen wij graag het beeld van wat er speelt en leeft onder deze groep van professionals.

Samengevat geven de deelnemers aan dat het menselijke en collegiale aspect van samenwerking het werkplezier verhoogt, net als de vrijheid om het werk zelf in te delen. Met name de grote hoeveelheid administratief werk en slechte samenwerking hebben een negatieve invloed op het werkplezier. Deze druk kan worden verlaagd door een gedeelte van deze taken door te geven aan collega's zonder zorgopleiding. Ook de coronapandemie heeft negatieve impact gehad. Gemiddeld genomen is het aantal doorgroeimogelijkheden redelijk, maar de deelnemers zouden graag in contact komen met een deskundige om zich verder en beter te kunnen ontwikkelen.

Energiegevers: gehoord worden, vrijheid en collegialiteit

De sessie begon met vragen over wat het werkplezier en de energie verhoogt en verlaagt. De grootste energiegever bleek het gevoel te zijn dat je gezien en gehoord wordt. Daarnaast krijgen de professionals ook veel energie van een gevoel van collegialiteit, een open sfeer en de vrijheid om zelf het werk in te delen.

“Het gevoel hebben dat er gezien wordt dat je naast professional ook een mens bent”

Energienemers: praktische taken anders beleggen

Het onderwerp dat het meeste werkplezier kost, is de grote hoeveelheid aan administratie. Hierin schetsen de deelnemers taken die door anderen overgenomen zouden kunnen worden, zodat zij zelf minder belast worden door de administratieve taken. Het gaat dan met name om huishoudelijke en praktische administratieve taken, zoals: huishoudelijke lijsten, roosteren, bellen met leveranciers en aftekenlijstjes van dagelijks terugkerende zaken.

“ik heb te weinig tijd om het zorgplan up to date te houden”

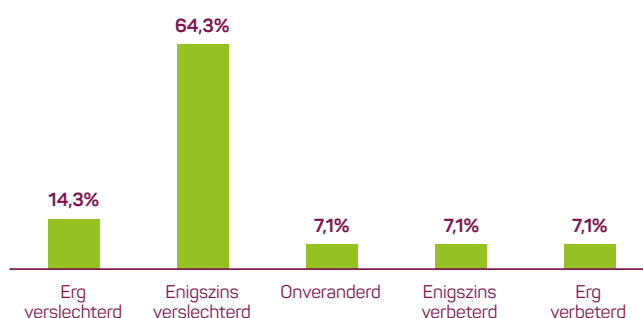
Ook vroegen we hoe de werkdruk verlaagd kan worden. Dit zit met name in het anders organiseren van praktische taken. Het gaat hier om werkzaamheden als: wassen, boodschappen doen en koken. Deze kunnen mogelijk beter belegd worden bij collega's zonder een zorgopleiding. Ten slotte verlaagt ook slechte of geen samenwerking en het gebrek aan capaciteit het werkplezier.

Corona heeft sterke invloed op werkplezier

Reflecterend op de coronasituatie geeft de meerderheid van de deelnemers aan dat het werkplezier hierdoor afgenomen is.

De voornaamste redenen hiervoor zijn het verminderde contact met collega's, slechtere trainingsmogelijkheden en niet in staat zijn om het werk te doen zoals je het graag zou willen. Voor een beperkt aantal deelnemers is het werkplezier (enigszins) verbeterd, omdat zij zichzelf als zorgprofessional op de proef hebben kunnen stellen. Bovendien motiveerde de situatie hen om nóg beter te kunnen zorgen voor de cliënten en collega's, om zo de kwaliteit van zorg te behouden.

In hoeverre heeft de **coronasituatie invloed** (gehad) op jouw werkplezier?

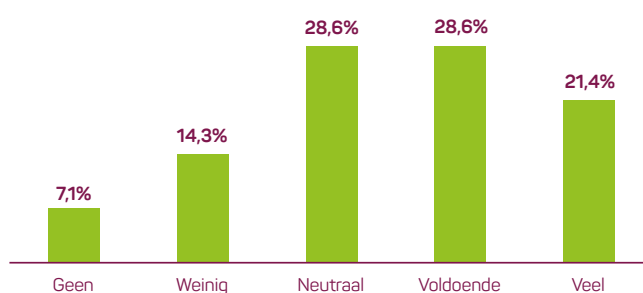


Verdeeldheid over doorgroeimogelijkheden

De deelnemers zijn verdeeld ten aanzien van de doorgroeimogelijkheden in de eigen organisatie. Sommigen geven aan dat er voldoende of veel doorgroeimogelijkheden zijn, terwijl anderen aangeven dat er weinig tot geen doorgroeimogelijkheden zijn. Hierdoor werd er bij deze vraag weinig consensus bereikt.

Waar wel consensus over werd bereikt, is het feit dat de deelnemers graag toegang tot een deskundige zouden willen hebben. Die kan hen begeleiden in loopbaanontwikkeling en mogelijke opleidingen.

In hoeverre zijn er **doorgroeimogelijkheden** voor jou binnen je organisatie?



Professionele vaardigheden en persoonlijke vaardigheden zijn nodig

Tot slot vroegen we de deelnemers welke vaardigheden iemand moet hebben om in zorg en welzijn te kunnen werken. Hier hebben de deelnemers verschillend op geantwoord. De uitkomsten zijn onder te verdelen in twee categorieën: professionele vaardigheden en persoonlijke vaardigheden. Hieronder lees je de vaardigheden waar het meeste consensus over was.

Professionele vaardigheden

- Voldoende kennis van de te ondernemen handelingen.
- Kennis van de doelgroep.
- Mens staat centraal! Maar er zijn regels en financiële zaken aan verbonden. Hier moet je je als medewerker bewust van zijn.
- Feedback kunnen ontvangen en geven.
- Goed schakelen tussen cliënten.

Persoonlijke vaardigheden

- Zeer bewust zijn van je handelen.
- Weten wie je bent en wat je aankunt.
- Empathisch vermogen.
- Goed kunnen luisteren.

*“De mens staat centraal!
Maar er zijn regels en financiële
zaken aan verbonden.
Hier moet je je als medewerker
bewust van zijn.”*

Wil je meer weten over het medewerkerspanel? Of wil je het uitgebreide verslag ontvangen? Neem dan contact op met een van onze projectleiders, **Michel Winnubst, 06 - 82 73 06 69** of **Maartje Bouwens, 06 - 86 84 95 42**.