

# MEDEWERKER EN ORGANISATIE IN TIJDEN VAN BESPARINGEN

ZORG ...IN TIJDEN VAN BESPARINGEN-AFFLIGEM,5-12-2017

Walter Rombouts, bureau voor opleiding en vorming Perspectief Holsbeek

# TRAJECT/PROCES

- COMMUNICATIE
- OP WEG GAAN SAMEN
- MENSEN HELPEN ZICHZELF TE MOTIVEREN

# GEVOEL

- Gevoel psychologisch contract geschonden
- Grote weerstand
- Minder loyale medewerkers
- Zich verraden voelen door de organisatie

# BINDING

- Moet groeien: 'Gras groeit niet door er aan te trekken...'
- Weerstand personeel geeft indruk dat crisismanagement nodig is, waardoor meer centrale beslissingen en minder communicatie !!!
- Terwijl juist daardoor weer grotere onzekerheid, gebrek aan vertrouwen en frustratie (HOUGHTON,2013)

# COMMUNICATIE

- Slecht nieuws gesprek.....
- Wat was het weer ?
  - Zwijg zolang je niets weet, maar voer controle en voorspelbaarheid op (om stress te verlagen)
  - Kort, duidelijk, helder, transparant
  - Verduidelijking vragen en initiëren
  - Normale reacties zijn ongeloof, verdriet, kwaadheid, ontkenning en zwijgen
- Wat was het weer dat we niet mogen doen ?
  - Contra-agressief zijn
  - Gevoelens negeren (wat dan wel ? Erkennen !)
  - Snel geruststellen

# OP WEG GAAN SAMEN

- WAT IS HET AANDEEL VAN DE INDIVIDUEN ?
- WAT IS HET AANDEEL VAN HET TEAM ?
- WAT IS HET AANDEEL VAN DE ORGANISATIE ?

# OP WEG MET EEN INDIVIDU

- Iemand is gemotiveerd
  - Als de taak duidelijk is
  - Als de wijze waarop ondersteuning kan gevonden worden duidelijk is
  
- Iemand is gemotiveerd (Zelfdeterminatie)
  - AUTONOOM
  - COMPETENT
  - VERBONDEN

# OP WEG MET HET TEAM

- HOE ONDERSTEUNEN WE DE TEAMLEIDERS ?
- HOE GAAN WE DE 33% -KRITISCHE VOLGERS BEREIKEN ?
- HOE GEVEN WE TEAMS TIJD 'OM TE VERANDEREN' (naast 'om te werken') ?
- KUNNEN WE IETS DOEN AAN CONTROLE EN VOORSPELBAARHEID ?



- Blijf aandacht geven voor werkbelasting
- Blijf aandacht geven voor werkintensiteit

# WAT IS HET AANDEEL VAN DE ORGANISATIE (EN ZIJN VERTEGENWOORDIGERS)

- Communicatie helder, transparant, procesmatig
- Een aantal valkuilen worden best bewaakt:
  - Onwaarheden vertellen
  - Te vroeg informatie geven, te laat informatie geven
  - Medewerkers verantwoordelijk maken voor dingen die niet van hen zijn
  - Medewerkers 'beschuldigen' voor heel normale dingen

# ZELFZORG

- Waar heb ik ruimte voor mijn vragen, mijn onzekerheden, mijn reflectie ?
- Je kan
  - Positieve feedback vragen
  - Uzelf belonen
  - Zeggen dat je iets niet weet
  - Tegenspreken en uzelf empoweren: (echte)loyauteit is een keuze

# ZELFZORG

- Burn-out van leidinggevenden
- Emotional fatigue van leidinggevenden
  
- Zeker in een middenkader