

Welkom! We gaan bijna beginnen.

ZORG
BROEDERS

DE
ROTHTERDAMSE
ZORG

ZorgZijn *werkt*
Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn

 zorgpleinnoord

WZAW
WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN

 WGV Zorg en Welzijn

 SIGRA

trans voor werken
in zorg en welzijn
vorm

UTRECHTZORG 
Arbeidsmarkt in balans .NET

WGV
**ZORG+
WELZIJN**
ZUID-HOLLAND ZUID

**zorg
aan
zet**

 samen
Voor Betere Zorg
Kennemerland, Amstelland & Meerland

ZOWELWERK
ARBEIDSMARKT ZORG EN WELZIJN FLEVOLAND

via org
voor welzijn & zorg in Zeeland

Care Care



Na het front weer één team vormen



Mogelijk gemaakt door



In samenwerking met





Spelregels vooraf:

- Je kunt vragen stellen via het scherm
- Pas wanneer we je vragen om je vraag te verduidelijken, kun je je (webcam en) microfoon aanzetten
- Na afloop kun je het webinar terugkijken en krijg je aanvullende informatie.

Inleiding

Wat kunnen we van Defensie leren

Hoe kunnen we zelf in onze
organisatie aan de slag

Afsluiting

Programma:

- N.U. (Bert) Stam EMSD
(Kolonel | Chef staf bij Directie Operaties)
- Cher ten Have / Mary van Boxtel
(Partner bij Ten Have & Partners)
- Martijn Hulst
(Partner / Strategisch adviseur Zorgbroeders)



Onze helden

A healthcare worker wearing a blue protective gown, hairnet, face mask, and blue gloves is assisting an elderly patient. The patient is wearing a pink hospital gown and is leaning over a table. The healthcare worker is holding the patient's arm, possibly checking a pulse or blood pressure. The scene is set indoors, near a window with red curtains. The text "Onze helden" is overlaid on the image.

Onze helden

ZORG PERSONEEL
♥ BEDANKT!! ♥

Bedankt

‘Er bestaat volk genoeg dat je de nobele kanten beschrijft, de heroïsche kant,
de geëxalteerde kant van de oorlog. Ik moet je beschrijven
wat ik gezien heb, de andere kant’.

Ellen La Motte, Amerikaanse verpleegkundige, leper, Eerste Wereldoorlog





Als de helden weer terug komen...
Als ze één team moeten vormen met niet-helden...
Als ze ongekende ervaringen hebben opgedaan...
Als ze vereerd zijn...
Als de dagelijkse routine weer aanbreekt...
Als ze voor een volgende opgave staan...



Als..
hoe vorm je dan weer één team?

N.U. (Bert) Stam EMSD
(het perspectief vanuit Defensie)



Gevechtservaring

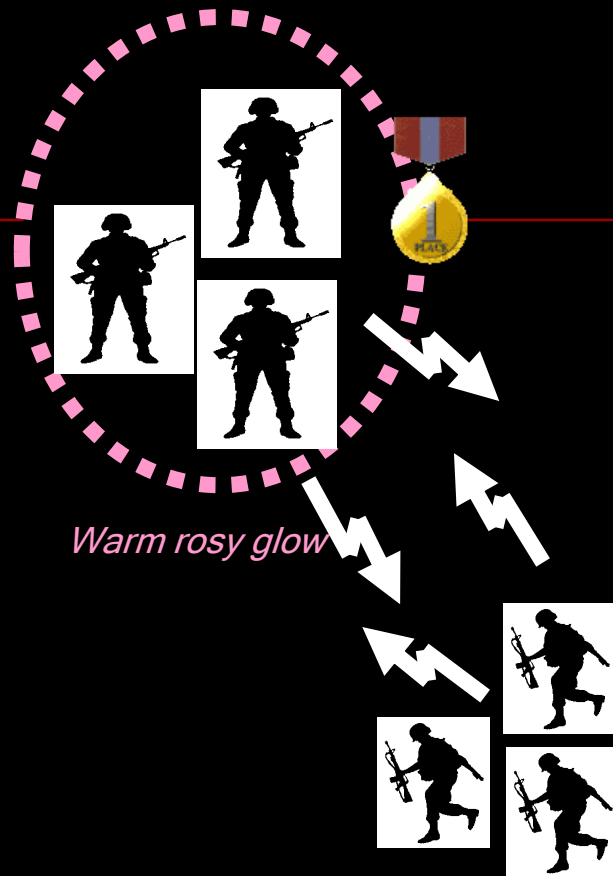
“ik zeg het 1 x, ik zeg het 2 x... ..compagniescommandant, ik heb er gestaan!
Ik ben er geweest! Ik heb 't gevoeld! Wees eens wat meer nederig! Je ziet
'm denken, 'daar heb je 'm weer met zijn verhaal'. Nee, Bert, we staan niet
open voor *lessons learned*”

Theorie

- Sociale identiteitstheorie.
- Zelfcategorisatie.
- Verschil tussen groepen.
 - hoe groter het verschil, hoe meer cohesie.
 - Meer verbondenheid door delen intense emoties.
 - Status.
- Gevolgen:
 - *Warm Rosy Glow*.
 - Negatief stereotype *outgroup*.
 - Frustratie



Michael Hogg



Gevolgen van de ervaringskloof

- Duidelijk twee groepen, met verschil in sociale klasse. Defensie bevestigt dit met insigne.
- Let op *warm rosy glow* effect.
- Compensatiegedrag. Bewust zoeken naar gevechtscontact is ultieme vorm.
- Eenheden gebruiken niet altijd de juiste informatie voor o.a. hun trainingsprogramma.
- Officieren met gevechtservaring ontwikkelen zich minder.
- Jonge officieren zonder gevechtservaring ontwikkelen zich minder.
- Frustratie van officieren met gevechtservaring.
- Samenwerking niet optimaal.

En nu?

- **Zelfreflectie** is belangrijk.
- Aandacht voor elkaar! Aandacht voor **coaching** individu en teams.
- **Communicatie** op gang brengen. Oprechte interesse, Empathisch luisteren, waarderende vragen, doorvragen.
- **Manager** als bindende factor, vaststellen hoger doel.
- Kloof **zo min mogelijk institutionaliseren**, let op gevolgen.
- Aandacht voor **Lessons learned**.

Enkele vragen



Mary van Boxtel
(het perspectief vanuit ontwikkeling)



'Op verhaal komen'

*Werken aan herstel van teams na inzet
in de 'covid 19 pandemie'*



*Creëren van verbondenheid en herstel van
teamverbanden door storytelling*

Waarom een narratieve methode?

- Storytelling is een **toegankelijke vorm** die *alle* medewerkers insluit
- Een aanpak die ieders verhaal recht doet en met elkaar kan verbinden (herkennen, erkennen en begrijpen);
- **Vertrouwen** herstelt en/of versterkt

Uit de kreukelzone!

- Delen van diepte - hoogtepunten van de afgelopen maanden.
- Empathisch Luisteren
- Verhalen verbinden door het ontdekken van de rode draden
- Signaleren van mensen die wellicht individuele begeleiding nodig hebben



Naar een nieuwe vorm!

Waarderende vragen:

- Wat was **jouw** persoonlijke succesfactor de afgelopen maanden?
- Welke inzichten neem **je** mee naar de toekomst?
- Wat heb **jij** van je collega's nodig om weer helemaal mee te doen en wat heb **je** zelf evt. in de aanbieding?

Wat kunnen **we** als team doen met de rode draden, die onze verhalen verbinden?

Voorbeelden van het ophalen van verhalen:

- Neem als leidinggevende een voorbeeldrol, door je eigen persoonlijke ervaringen zichtbaar te maken en nodig je teamleden uit hetzelfde te doen.
- Beleg een dag om langs persoonlijke verhalen met elkaar een learning history te maken.
- Faciliteer (begeleide) intervisiebijeenkomsten
- Start na de fase van de nieuwe vorm, een teamoverleg, met een kort rondje: waar ben ik tevreden over, als ik naar de afgelopen weken kijk?

HR



Stimuleer eigenaarschap voor gezondheid en welzijn

1. *Betrek de leidinggevende bij het belang van 'op verhaal komen'*
2. *Vraag wat ze hierin wel/ niet kunnen en willen*
3. *Voeg situationeel HR-waarde toe*

Enkele vragen



Tot slot

De kracht van taal en communicatie

(hoe je met communicatie ook kan bijdragen aan één team)



#Frontberichten

Front berichten

5

Geeft energie:

...

Front

Strijd

Held

Kracht

Onzichtbare vijand

Controle krijgen

Bewondering

En iedereen staat achter je

...

#Frontberichten

Front berichten

5

Draagt bij aan disbalans:

...

Front – Thuisblijvers

Strijd – Geen strijders

Held - Antiheld

Kracht - Zwakte

Onzichtbare vijand – Geen angst

Controle krijgen – Geen controle

Bewondering - Verbazing

Achter je staan – Wie kijkt naar je om

...

Geeft empathie:

...

Ervaring

Emotie

Betrokkenheid

Erkenning

...





Draagt bij aan disbalans:

...

Geen emotie

Geen empathie

Geen betrokkenheid

Geen erkenning

...

Overbruggen van meer dan anderhalve meter



Overbruggen van meer dan anderhalve meter

Niet:

De '*juist nu*' veilige
zorg centraal zetten

Wel:

Normaal maken van
gewoon altijd veilige
zorg



Overbruggen van meer dan **anderhalve meter**

Niet:

Alleen oog voor de
(persoonlijke)
emotie

Wel:

Waarderen van
ieders kennis uit
ervaring (team)



Overbruggen van meer dan **anderhalve meter**

Niet:

Eén kant van het
verhaal tonen

Wel:

Vele perspectieven
zichtbaar maken



Overbruggen van meer dan **anderhalve meter**

Niet:

crisistaal

'Schouders eronder'
'Weer naar normaal'
'Ademhalen'
'Veiligheid'
'Uitdaging'
'Nu speciaal'
'Bijzondere situatie'

Wel:

alledaagse taal

'Zo werken we hier'
'Eén team'
'Jij telt mee'
'Verhalen vertellen'
'Kwaliteit'
'Werk'
'Elke dag'

A woman with long, dark, wavy hair is centered in the frame. She is wearing a white t-shirt and a yellow balloon mask that covers her nose and mouth. She is making peace signs with both hands, with her index and middle fingers extended. The background is a solid, vibrant blue. The text is overlaid on the left side of the image, in a white, sans-serif font.

Hoe vorm je dan weer één team?
HR en Communicatie 'lopen op de troepen vooruit'

Na het front weer één team vormen
Aan jou de taak!





Dankjewel!

Na afloop kun je het webinar terugkijken en krijg je aanvullende informatie.

Vragen? info@zorgbroeders.nl



In samenwerking met

