

Taak 1

13

Een motiverende werkplek

U werkt als administratief medewerker in een Nederlands bedrijf. In een tijdschrift voor ondernemers hebt u gelezen wat de kenmerken zijn van een motiverende werkplek. U bespreekt met een collega, die de tekst niet heeft gelezen, hoe u van uw bedrijf een motiverende werkplek kunt maken.

Vorbereiding

- Lees de tekst op pagina 2 en bereid het gesprek voor. U hebt hiervoor **6** minuten.
- U mag aantekeningen in trefwoorden maken en die tijdens het gesprek gebruiken.

Gesprek

- Houd een gesprek van ongeveer **4** minuten waarin u uitlegt:
 - waarom u dankbaar bent dat uw collega naar het gesprek is gekomen (dit bedenkt u zelf);
 - welk probleem op het bedrijf de aanleiding is van het gesprek (dit bedenkt u zelf);
 - welke drie factoren bepalen of een werkplek motiverend is;
- Geef per factor één zelfbedacht en concreet voorbeeld.
- Beantwoord daarna de vragen van uw collega. U hebt hiervoor ongeveer **3** minuten.

Let op!

- Gebruik elk voorbeeld maximaal één keer.
- U mag de tekst tijdens het gesprek bij u houden.
- U mag geen zinnen letterlijk overnemen uit de tekst.
- U mag de antwoorden op de vragen van uw collega zelf bedenken.

De tekst

Wat zijn de kenmerken van een motiverende werkplek?

Motivatie is lastig te definiëren, maar als die er niet is, merkt u het meteen.

In het woordenboek wordt motivatie omschreven als ‘de wens om iets dat je wilt ook werkelijk te doen’, ‘enthousiasme voor een taak’ en ‘bereidheid tot het verrichten van een bepaald gedrag’. Motivatie is een innerlijke factor.

Dit zijn de factoren die bepalen of een werkplek motiverend is:

De ideeën vloeien rijkelijk

Medewerkers die gemotiveerd zijn, delen hun inspiratie en vindingrijkheid met elkaar. Een werkplek waar dit gestimuleerd wordt, is dan ook erg populair.

De samenwerking is goed

Liever dan in hun eentje maar wat te doen, werken gemotiveerde medewerkers graag samen aan oplossingen en projecten. Stimuleer dus samenwerking op de werkplek.

Open communicatie

Op een motiverende werkplek bestaan geen verborgen agenda's. Iedereen weet wat er speelt, zowel leidinggevendenden als medewerkers.

De grootste misvatting over motivatie: Geld motiveert het meest

Hoewel geld een belangrijke factor is, zijn niet-geldelijke beloningen veel belangrijker. Waardering motiveert het meest en komt in vele vormen. Hou er ook rekening mee dat iedere werknemer op een andere manier wordt gemotiveerd. Speel hierop in.

Taak 2



Zelfsturende teams

U werkt in een Vlaams zorgbedrijf dat medische en lichamelijke verzorging aanbiedt aan huis. Uw bedrijf wil zelfsturende teams invoeren. U en uw collega's kunnen zich hier weinig bij voorstellen. U leest daarom een artikel. Daarna vertelt u aan uw collega wat u hebt gelezen.

Vorbereiding

- Lees uw notitieblaadje hieronder.
- Lees het artikel op pagina 4 en bereid het gesprek voor. U hebt hiervoor **10** minuten.
- U mag aantekeningen in trefwoorden maken en die tijdens het gesprek gebruiken.

Gesprek

- Informeer uw collega gedurende ongeveer **3** minuten.
- Bespreek alles wat op uw notitieblaadje staat en baseer uw informatie op het artikel.
- Beantwoord daarna de vragen van uw collega. U hebt hiervoor ongeveer **2** minuten.

Let op!

- U mag het artikel tijdens het gesprek niet voor u hebben liggen. Het notitieblaadje mag u wel gebruiken tijdens het gesprek.
- U mag geen zinnen letterlijk overnemen uit het artikel.
- U mag de antwoorden op de vragen van uw collega zelf bedenken.

Uw notitieblaadje:

Zeker doorgeven aan collega:

- populariteit zelfsturende teams in de zorg
- verandering voor ons team wat betreft
 - de verantwoordelijkheden;
 - de leiding.
- mogelijke nadelen + oorzaken
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - ...

Het artikel

Zelfsturing?!

‘Meer verantwoordelijkheid geven aan de professional’ is binnen de zorgsector alsmaar populairder geworden. Het aantal zorginstellingen dat voor zelfsturende teams kiest, neemt jaarlijks toe, maar er zijn ook organisaties die op hun stappen terugkomen.

Zorgorganisatie Dichterbij werkt met zorgkundigen en thuisverpleegkundigen. Zij gaan bij de patiënten thuis en dienen hen medische en fysieke zorgen toe. Zij maken zelf de roosters op, in onderling overleg. Roos Sierens, dienstverleningscoördinator: ‘De één vindt het geen probleem om vaak op zaterdag of zondag te werken, de ander doet dit liever niet. Iedereen weet van elkaar dat diensten overnemen geen probleem is. Dat vertrouwen is er dankzij de jarenlange samenwerking in hetzelfde team. Nu blijven we zonder moeite langer bij een klant, want we vertrouwen erop dat we op andere dagen minder uren kunnen maken.’ De zelfsturende teams van Dichterbij zijn verantwoordelijk voor alle klanten in hun regio. Ze verdelen het werk, nemen nieuw personeel aan, bewaken de kwaliteit van de zorg, evalueren andere teams en lossen gezamenlijk problemen op. Het aantal leidinggevenden wordt zoveel mogelijk beperkt.

Maar niet overal verloopt het zo vlot. Zorgorganisatie Zorg+ startte begin 2017 met zelfsturende teams. Maar een half jaar later was het voorbij: Zorg+ werd onder verscherpt toezicht gesteld door de Gezondheidsinspectie. De reden? Achteruitgang van de kwaliteit van de zorg, te hoge werkdruk en een ziekteverzuim van tien procent waardoor gaten in roosters moeilijk te dichten waren.

Wat liep er dan mis? ‘Zonder teamleiders moet je elkaar aanspreken op je werkhouding. In sommige teams voelden mensen zich niet veilig om dat te doen. We maakten zelf onze roosters, maar voelden ons verantwoordelijk voor het afwerken van taken waardoor we toch meer uren werkten dan we eigenlijk moesten. In sommige teams heerste het recht van de sterkste. Degene die hard genoeg zei wat wel en niet kon, kreeg haar zin. Veel collega’s voelden zich niet meer goed in het team en bleven ziek thuis.’ (anonieme ex-werknemer).

Er moet bewust gekozen worden voor zelfsturende teams. Vooraleer zelfsturende teams worden ingevoerd, moeten alle betrokkenen zich verdiepen in het onderwerp; dat is essentieel. En het bedrijf moet zeggen hoe het de zelfsturing wil implementeren. Kiest het voor volledige zelfsturing, zonder leidinggevende en ondersteunende diensten? Of wil het iedereen in de organisatie alleen maar meer verantwoordelijkheid geven? Pas dan kunnen de zelfsturende teams kans op slagen hebben.