

BLOG

← Bekijk overzicht

4 DECEMBER 2019

PERSENEEL

TOEKOMST = INZET TALENT + TECHNIEK

Het is niemand ontgaan dat de afgelopen jaar steeds meer mensen uit de zorg stappen. Daarom heeft Berenschot in de whitepaper 'Uitstroom zorgmedewerkers, sluit de achterdeur' nadrukkelijk de volgende oproep gedaan aan zorgbestuurders, leidinggevenden en zorgprofessionals: het behouden van werknemers is onderdeel van goed werkgeverschap. Om te voorkomen dat professionals uitstromen, is het noodzakelijk om hun werk leuk en uitvoerbaar te houden.



Iedereen die in de zorg werkt, kent de woorden functiehuis en functieprofiel wel. Hiermee kunnen organisaties bepaalde verantwoordelijkheden en verwachtingen uitspreken naar de medewerker. Die weet zo wat er van hem/haar verwacht wordt en ontvangt daarvoor een passend salaris.

In mijn optiek is het zo, dat je zodra je een mens een functie geeft, hem inkadert en daarmee beperkt in zijn ruimte om de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. Hoe strakker je organiseert in functies, des te minder ruimte je mensen geeft.

Motivatie is een driver voor mensen om een functie uit te oefenen. Echter, werknemers willen betekenisvol zijn en ook als mens gezien worden. Door in functies te organiseren raken werknemers hun passie en vuur kwijt en kampen ze uiteindelijk met hoge werkdruk en burn-out klachten. Hierdoor verliezen zij hun motivatie met als risico dat ze hun vak of zelfs sector verlaten.

TALENTEN EN ROLLEN

Buiten je werk vervul je meerdere rollen. Zo ben je bijvoorbeeld zowel moeder/vader, dochter/zoan, partner, vriend(in) en collega. Ook op het werk is een mens meer dan zijn functie. Er zijn al organisaties die geen functies meer hebben en alleen nog werken in rollen gebaseerd op de inzet van de (te ontwikkelen) persoonlijke talenten van de medewerkers. Organisaties die deze 'Holacracy' organisatiestructuur hebben aangenomen, zijn zelfsturend, hebben geen hiërarchische lagen meer en werken voornamelijk in teamverband. De primaire vraag in dit soort organisaties is: wie kan wat op welk moment bijdragen vanuit welke rol? Deze vervangt de traditionele vraag bij iedere sollicitatie: wat moet je kunnen om een vaststaande functie te vervullen?

Deze transformatie in de zorg zou je op kleine schaal al kunnen uitvoeren. Voor verpleegkundigen betekent dit bijvoorbeeld dat zij tijd en ruimte krijgen om zich binnen de organisatie in andere rollen te ontwikkelen.



Ik heb mij altijd verbaasd dat ik in mijn tijd als verpleegkundige wel tijd kreeg om actief te worden binnen de VAR of OR, maar geen mogelijkheden kreeg om te innoveren of onderzoek te verrichten omdat dit niet binnen de functie paste. En dat terwijl de verpleegkundigen in de rol van innovator of onderzoeker zeker ook kan bijdragen. De kracht van de verpleegkundige binnen innovatie en onderzoek is onmisbaar vanwege de creativiteit en brede blik van de beroepsgroep. Iedere verpleegkundige leert tijdens de opleiding dat hij verschillende rollen kan vervullen. Deze zijn echter gebonden aan de functie en worden niet altijd even zwaar benadrukt tijdens het werk.

TECHNOLOGIE

Randvoorwaarden om met talenten en rollen te werken zijn: klein maken van de functies en ruimte bieden. Maar laten we eerlijk zijn, geen enkele bestuurder of manager kan overzicht houden over alle individuele talenten en rollen die de medewerkers uitvoeren. Hoe zou technologie kunnen helpen hierbij?

Er bestaan bedrijven die hier apps voor ontwikkelen. Deze apps bevatten overzichten van rollen die uitgevoerd moeten worden, waarbij de medewerkers rollen kiezen (op basis van hun talenten) die ze graag uitvoeren of willen ontwikkelen. De voordelen voor de medewerker zijn: meer gevoel voor autonomie en zelfbeslissing, meer erkenning op organisatieniveau, optimaal inzetten van persoonlijke talenten, doelgericht werken en trots.

Het voordeel voor de organisatie is dat deze werkwijze leidt tot meer autonomie van de medewerkers, wat vervolgens leidt tot minder kans op burn-out. Daarnaast zal de organisatie hoger scoren bij een medewerker-tevredenheidsonderzoek en een blijde en gelukkige medewerker zal met plezier in de organisatie willen blijven en het beste uit zichzelf willen halen.

Een voorbeeld van een bedrijf dat organisaties kan helpen bij het omzetten van functies naar rollen en activiteiten, is Part-up. Je kunt je voorstellen dat als je werk doet waar je goed in bent of energie van krijgt om je verder te ontwikkelen, je uiteindelijk meer tijd overhoudt. Zo kunnen ook verpleegkundigen hun werk makkelijker volhouden.

Het werk van een manager zal niet verdwijnen, maar mee transformeren naar een nieuwe rol. Hier zijn andere skills voor nodig: de manager kan medewerkers veel meer coachen en ondersteunen bij hun persoonlijke ontwikkeling. Hierdoor krijgen medewerkers weer plezier krijgen in hun werk omdat ze doen wat ze leuk vinden en hun talenten kunnen inzetten om werk uitvoerbaar te houden.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Overall veilig samenwerken met de zorgwerplek van kpn Health
Ontdek het op kpn.com/zorgwerplek

MEEST GELEZEN

BEELDUITWISSELING ZONDER GEDOE IS MOGELIJK
16 JANUARI 2020 DIGITALISERING

CONTINU VERBETEREN EN BAAS BLIJVEN OVER EIGEN DATA MET VBHC
8 JANUARI 2020 VBHC

GOEDE VOORNEMENS VOOR 2020, DE TRANSITION TWENTIES - 2
14 JANUARI 2020 E-HEALTH

ABONNEMENT
WIL JE NIKS MISSEN? MAAK DAN HIER JE KEUZE.
[BEKIJK ABONNEMENTEN](#)

[Whitepaper: Uitstroom zorgmedewerkers? Sluit de achterdeur!](#) [Download](#)

Openingsmanifestatie 2021
Wilt u op 17 juni 2021 ook naar de ICT&health Openingsmanifestatie? Entreekaarten zijn gratis maar op is écht op! Dus wacht niet en [meld u snel aan](#).

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

Wilt u meer informatie over dit artikel? [Klik hier](#) voor meer informatie.

- Nieuws
- Blog
- Magazine
- Evenementen
- Innovation Partners
- Redactieraad
- Podcasts
- Academy
- Wie levert wat?
- Abonnementen

- Tags**
- APPS
 - ICT
 - E-HEALTH
 - PATIËNT
 - DOMOTICA
 - WETGEVING
 - STARTUP
 - ROBOTICA

- Volg ons**
- Facebook
 - Twitter
 - LinkedIn
 - RSS
 - Nieuwsbrief

ICT&health
Word abonnee

Deze website maakt gebruik van functionele en analytische cookies. Door gebruik te maken van deze site gaat u akkoord met het gebruik van cookies.
[MEER INFORMATIE](#)