

# Hoe houden we medewerkers vast?

## Gezonde balans tussen geven en nemen

- werkdruk omlaag
  - hitteschild rondom het team organiseren
  - zonodig extra taken weghalen (administratie)
- werkplezier omhoog
  - Op maat afspraken maken met individuele medewerkers t.a.v. roosters, maar ook t.a.v. taken rondom de zorg
  - Goed kijken wat medewerkers leuk vinden en wat zij nodig hebben om het leuk te hebben
  - Werken aan positieve teamcultuur & werkomgeving
  - Kunnen wisselen binnen team als het op dat moment niet lukt met een client
- Ademtijd organiseren
  - Organiseren van een gezonde balans tussen alert zijn en uitademen
  - Inbouwen in werktijd
    - Rustig kunnen afsluiten
    - Rustig kunnen starten

## Beperken van en ondersteunen bij onveilige situaties

- Met elkaar alert zijn op grenzen: wat hoort erbij?
  - Vroegtijdig signaleren en oppakken
- Voortdurend met iedere client gedoseerd oefenen met prikkels en met weer afbouwen na stressvolle situaties
- Direct (goede) begeleiding bij een incident beschikbaar hebben
- Nazorg organiseren rondom incidenten

## Hoe zorg je voor een stabiel team?

- Gedeelde en heldere basisvisie t.a.v. begeleiding van mensen met EVB+
  - Voortdurende check op visie
  - 'Consequenties' als mensen de visie niet delen
  - Een helder gezamenlijk doel
- Wat is een goede omvang van het team?
  - Werk je met 4 begeleiders voor 6 cliënten? Of met 2 begeleiders voor 1 client?
  - Minimale omvang van de contracten
  - Vaste team met flexibele schil van medewerkers die bekend zijn met de cliënten en op meerdere plekken kunnen werken
- Omvang en samenstelling van het team
  - Wat is een goede samenstelling van het team?
    - Welke variatie helpt?
  - Positie van gedragskundigen en teamleiders in het team en relatie tot het team
  - Zorgen voor kennis t.a.v. teamdynamiek en samenwerken
- Aansturen op stabiliteit in en rond het team
  - Medewerkers uitdagen/ faciliteren om zich te binden aan collega's, cliënten en ouders
  - Ruimte voor teambuilding & gesprekken
    - Als er een negatieve spiraal ontstaat: direct ruimte maken om te kijken en te doorbreken

## Erkenning en waardering binnen de organisatie

- Waardering voor de complexiteit
  - (Ervaren) veiligheid van medewerkers bevragen en waar nodig versterken
- Kunnen rekenen op rugdekking van managers en bestuur
- Gekend worden in de opgebouwde expertise in praktijk
  - Meegenomen worden in het zoeken rondom een client: samen zoeken!
  - Oplossingen van onderaf laten komen
- Specifieke scholing en expertise vorming

## Hoe houden we senior-medewerkers vast?

- Verschil maken tussen junioren en senioren
- Kijken naar doorgroei mogelijkheden binnen EVB+
  - Rol in begeleiding junioren
  - Opleiding Meesterschap
- Wat is het loopbaan perspectief binnen de VG?
  - EVB+ als specialisatie? met extra functiewaardering etc.?

## Het gaat vooral om het eerste jaar

- Warm welkom voor nieuwe medewerkers
  - Neem nieuwe medewerkers z.s.m. mee in cultuur en organisatie
    - vb. App Hartenkampgroep
  - Korte lijntjes creëren binnen team
- Je kunt niet verwachten dat mensen, zonder extra scholing, kunnen werken met mensen met EVB+
  - Zorg direct voor specifieke EVB+ scholing
  - Coaching vanaf begin inbouwen
  - Zorg voor uitleg en begrip m.b.t. probleemgedrag van eigen cliënten
- Nieuwe medewerkers hebben hier meer inwerktijd nodig dan bij andere doelgroepen
  - Boventalig kunnen staan in eerste periode, afhankelijk van de persoon
  - Persoonsgebonden begeleiden
  - Elkaar leren kennen
    - Hoe leer je de cliënten kennen?
      - filmpjes (pergamijn)
    - Hoe leren de cliënten de medewerker kennen?
      - begeleiding door collega's
- Nieuwe mensen hoeven niet hetzelfde te kunnen als bestaande medewerkers
  - Groei-model binnen het team
- Zorg zeker in het begin voor directe en laagdrempelige opvang en begeleiding bij (ervaren) onveilige situaties

## Geschikte medewerkers vinden

- Gericht werven voor EVB+
  - Imago mensen met EVB+
  - Hoe breng je zowel mogelijkheden als beperkingen/ probleemgedrag goed in beeld?
- Hoe zorg je dat medewerkers op de juiste plek komen?
  - Persoonlijkheidstest bij sollicitatie
- Doorstroom binnen de organisatie naar EVB+
  - Imago mensen met EVB+ binnen de organisatie
- Kwaliteit voor kwantiteit

## Een positieve teamcultuur

- Er is ruimte voor verschillen tussen mensen
  - Bespreek en gebruik verschillen
- Voldoende overlegtijd organiseren
  - Casus-gebonden zoeken en leren
  - Praktische zaken regelen
- Gezamenlijk optrekken binnen en rond het team
  - begeleiders, gedragskundige, teamleider, clustermanager e.d. moeten met elkaar op één lijn zitten
- Tijd voor reflectie
  - Ruimte voor ethische dilemma's
    - Ruimte voor het gesprek over vrijheidsbeperking en veiligheid
    - Ruimte voor het gesprek over acceptatie van probleemgedrag
  - Ruimte voor het gesprek over ieders kwaliteiten en beperkingen
- Ruimte voor en vieren van positieve ervaringen
  - Successen vieren
  - Met regelmaat 'leuke dingen' ondernemen

## Goede samenwerking tussen ouders en medewerkers

- Geeft ook mogelijkheid om samen successen te vieren

## Fijne werkomgeving creëren

- Thuisgevoel kweken
- Zorgen voor prettige fysieke omgeving
- Ontzorgen medewerkers
  - Zorgen voor adequate ondersteuning door derden (facilair, ICT etc.)