

Medewerkers binden, boeien en behouden voor de zorg aan mensen met EVB+

- Samenvatting van de kenniswaaier -



De arbeidsmarkt staat onder druk. Juist in de teams die zorgen voor mensen met EVB+ zijn er veel vacatures, is er veel verloop en worden veel ZZP-ers ingezet. In deze kenniswaaier is informatie en kennis gebundeld rondom onderstaande vragen. Hieronder vindt u een samenvatting.

Waar en hoe vinden we nieuwe medewerkers voor de zorg aan mensen met EVB+?

Het werken met mensen met EVB+ vraagt om specifieke attitude, persoonskenmerken en levenservaring. Het is niet alleen belangrijk om voldoende mensen te vinden, maar zeker ook om de juiste mensen te vinden en te zorgen dat zij op de juiste plek komen. Organisaties zetten allerlei creatievere middelen in. Juist in de zorg voor mensen met EVB+ blijken veel nieuwe medewerkers over te stappen uit een andere sector. Organisaties dienen ook voor deze zij-instromers een zichtbare en aantrekkelijke werkgever te zijn.

Wat kunnen we leren van organisaties waarbij wordt gewerkt met bijvoorbeeld assessment instrumenten, investeren in leerlingen of versnelde omscholingsprogramma's?

Hoe gaan we om met nieuwe medewerkers?

Het is van belang dat nieuwe medewerkers zich snel welkom voelen en snel wegwijs worden op hun nieuwe plek. Daarbij is het juist in het werken met mensen met EVB+ van groot belang dat nieuwe medewerkers zich voldoende toegerust voelen en dat ze de tijd krijgen om cliënten te leren kennen. Een warm welkom, goede inwerkprogramma's, (interne) opleiding, en voldoende inwerktijd zijn van groot belang om nieuwe medewerkers te binden aan de organisatie en aan het werken met mensen met EVB+.

Hoe kunnen we medewerkers behouden voor de zorg voor mensen met EVB+?

Zorgen voor medewerkers

Het werken met mensen met gedragsproblematiek geeft een hoger risico op burn-out en verzuim. Er zijn verschillende manieren om goed te zorgen voor medewerkers. Inzicht in eigen welbevinden, functioneren en mentale weerbaarheid kan worden versterkt, zowel door het organiseren van voldoende tijd en gesprek als bijvoorbeeld door het gebruik van biofeedback.

Om kunnen gaan met gedragsproblematiek en zorg rond incidenten

Specifiek rondom de zorg voor mensen met gedragsproblematiek, is het van belang dat medewerkers voldoende vertrouwen hebben in zichzelf en dat ze begrijpen waar het gedrag vandaan komt. Scholing, coaching on the job, een gedegen visie en een gezamenlijk handelingskader zijn essentieel om goed om te kunnen gaan met gedragsproblematiek. Daarnaast is de oprechte aandacht rondom alle (van kleine tot grote) incidenten van groot belang voor erkenning voor professionals en om inzicht in de situatie te versterken.

Beter benutten van bestaande medewerkers

Bestaande, ervaren, medewerkers kunnen beter worden ingezet. Zowel door praktische zaken (beter) te regelen rondom hun dienstverband, als door het (beter) benutten van kwaliteiten en expertise van medewerkers, waardoor zij met meer plezier hun werk kunnen doen en bij kunnen dragen aan de organisatie.

Stutten en steunen van het team

Rondom situaties waarin gedragsproblematiek speelt, is er een groter risico op vastlopende teams. Tegelijkertijd vraagt het werken in deze situaties teamwerk en hebben teamleden elkaar hard nodig om zich veilig te voelen in de dagelijkse praktijk. Voldoende ruimte voor teamvorming, een goede steunstructuur rondom het team, en praktische en sociale ondersteuning vanuit de hele organisatie zijn van groot belang om te zorgen dat team gezamenlijk kan en wil blijven optrekken rondom mensen met EVB+, ook als het lastig wordt.

[Lees verder in de Kenniswaaier](#)