

Bijlage 2: Presentatie aan team

Project Zorg voor Beter De Zorginstelling van de Toekomst

“Waardevol Werken aan Waardevolle Zorg”

Namen pilotbegeleiders



Thema & Doelstellingen

- *Thema van het project*
 - Waardevol Werken aan Waardevolle Zorg in de Praktijk
 - Zorginstelling van de toekomst
- *Opbrengst van het project*
 - Inzicht in drijfveren en gedrag
 - Inzicht in talenten, kwaliteiten & valkuilen
 - Inzicht in ontwikkel- & veranderbehoefte van organisatie & medewerkers
 - Inzicht in effectiviteit van verbetertrajecten
- *Met als doel:*
 - Optimale afstemming medewerker, team, functies & organisatie
 - (nog) Betere afstemming van de zorg op de cliënt
 - (nog) Betere implementatie van huidige verbeterinstrumenten



Spiral Dynamics & SD-Drijfverentest



SD-test geeft inzicht in...

- ... in de **drijfveren** van mensen en organisaties
- ... hoe mensen **aankijken** tegen de wereld, hun leven en hun werk/organisatie
- ... wat mensen **belangrijk** vinden in hun leven en werk
- ... waarom mensen verschillend **reageren** op hun omgeving
- ... waarom (en hoe) mensen verschillende dingen **belangrijk** stellen
- ... waarom, hoe en met wie mensen het liefst **samenwerken**
- ... welke **leiderschapsstijl** bij mensen past
- ... waar mensen **energie** van krijgen en hoe ze **gemotiveerd** willen worden
- ... hoe mensen bij voorkeur met **verandering** om (willen) gaan

PS1: De SD-test is van toepassing op individueel en collectief niveau.

*PS2: De SD-test is **geen** beoordeling, en juist gericht op talentontwikkeling.*



Onze "Brillen"

Gaat dit ten koste van ons familiegevoel? We hebben het toch goed samen?

Hmmm... Doe ik het niet goed of zo? Kan ik nog wel mijn eigen weg gaan?

Ik heb net alles geregeld. Past het in de huidige structuur? Het kan toch ook blijven zoals het is?

Leuk! Wat levert dat op? Deze kans ga ik benutten!

Draagt dit bij aan harmonie of verschil? Hoe bevordert dit het groepsgevoel?

Interessant... Hoe past dit in onze visie? En welk model schuilt erachter?

Ik heb een idee voor een nieuw verbetertraject!

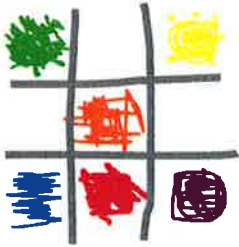


De 6 Drijfveren

geel
is de drijfveer die wil analyseren, begrijpen en doorgronden

groen
is de drijfveer die mensen en sociale verbanden voorop stelt




oranje
is de drijfveer die vooruitgang, resultaten en prestaties wil laten zien









blauw
is de drijfveer die zekerheid en duidelijkheid wil creëren

rood
is de drijfveer die staat voor durf, tempo en kracht

paars
is de drijfveer die veiligheid en thuisgevoel zoekt

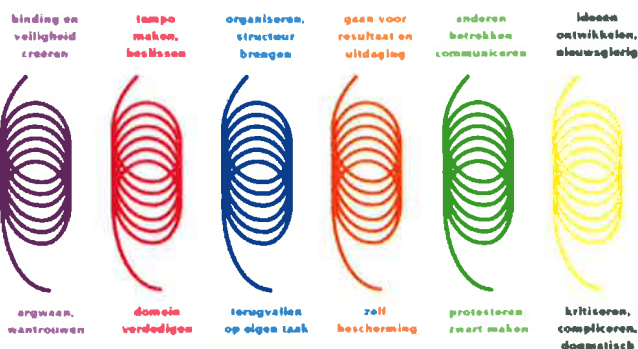
De 6 Drijfveren in Functies

-  Veiligheid creëren, familiegevoel, traditie levend houden, identiteit behouden, vakmanschap, ervaring doorgeven
-  Kracht gebruiken, tempo maken, knopen doorhakken, confronteren, druk opbouwen, domein bewaken
-  Structureren, organiseren, zekerheid zoeken, kwaliteit verzekeren, plannen, afspraken nakomen
-  Vooruitgang boeken, ambitieus, doelen formuleren, uitdagingen aangaan, resultaatgericht, efficiency
-  Mensen verbinden, contacten leggen, communiceren, draagvlak zoeken, harmonie, zwakkeren helpen
-  Analyseren, conceptualiseren, strategie formuleren, innoveren, inspireren, vrijheid zoeken



De Voor- & Achterkant van Drijfveren

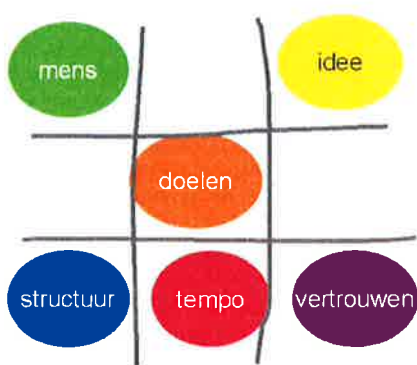
POSITIEF/PRO ACTIEF



NEGATIEF/REACTIEF



De Logica van Drijfveren



- Mensen hanteren hun drijfveren in een individuele *volgorde-logica*
- Mensen vinden hun eigen volgorde heel logisch
- Iedere volgorde is mogelijk en wordt in de praktijk ook gemeten
- Voor sommige werkzaamheden is de ene volgorde evident beter dan de andere, bij andere maakt het weinig uit



NAAM ZORGORGANISATIE



Wat valt meteen op?

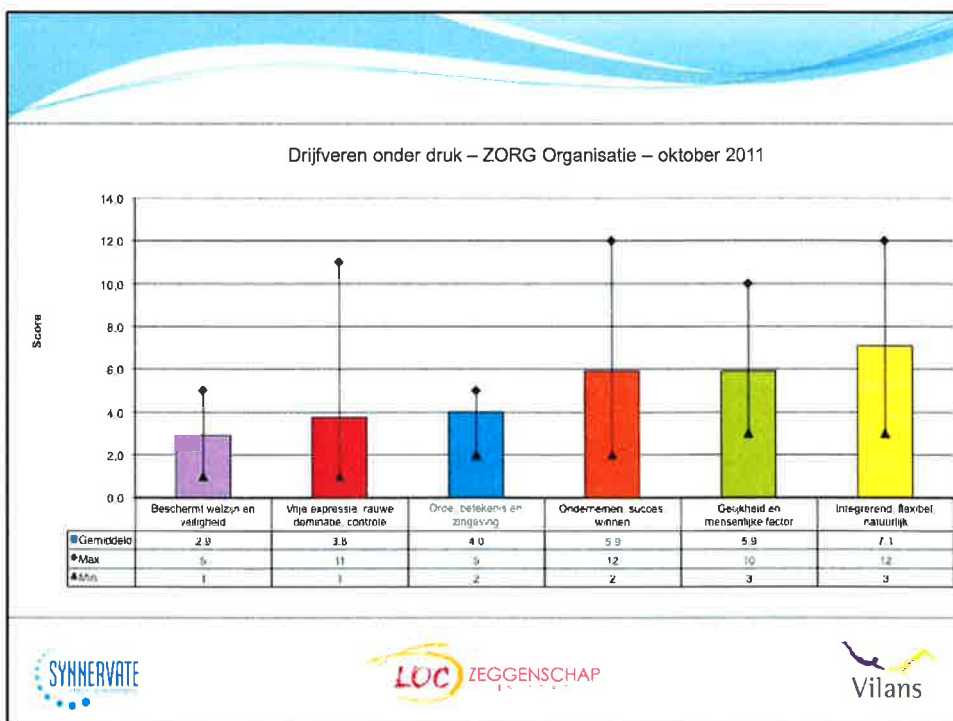
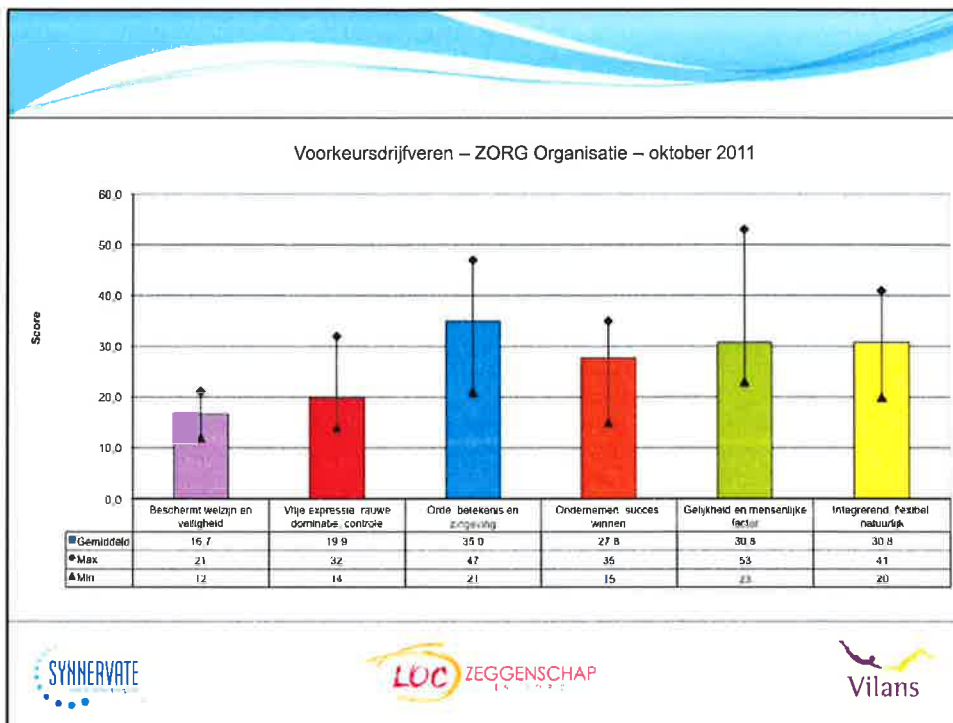
- Jullie doen het heel erg goed!
- Collectief: duidelijk patroon; individueel: veel verschillen
- Grote verschillen huidige (organisatie)structuur
- Duidelijk overeenkomst gewenste (organisatie)structuur
- Het gaat goed, zijn als team in balans en staan tegelijkertijd open voor verandering
- Omgaan met tijd en prioriteit is duidelijk dilemma
- Voorkeur voor de meer mens-, proces- en taakgerichte drijfveren -> kan stimulerend, maar ook belemmerend werken
- Onder 'stress' of 'druk' -> naar reflecterende en integrerende drijfveer
- Behoefte aan meer integrerende drijfveer, maar dagelijkse praktijk vraagt om daadkrachtig optreden binnen structurende kaders

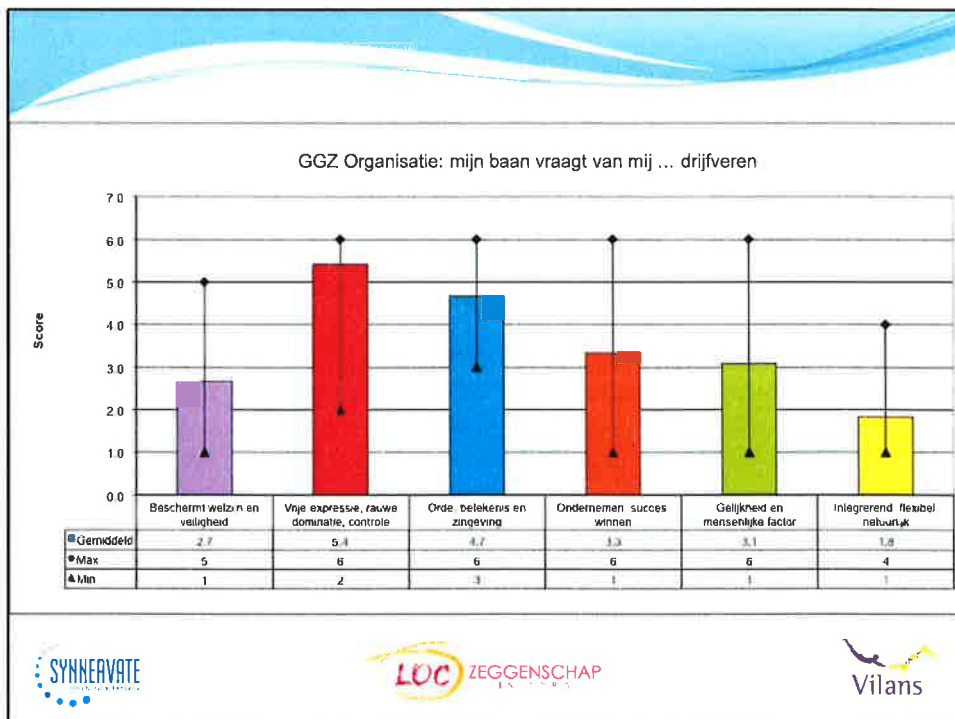
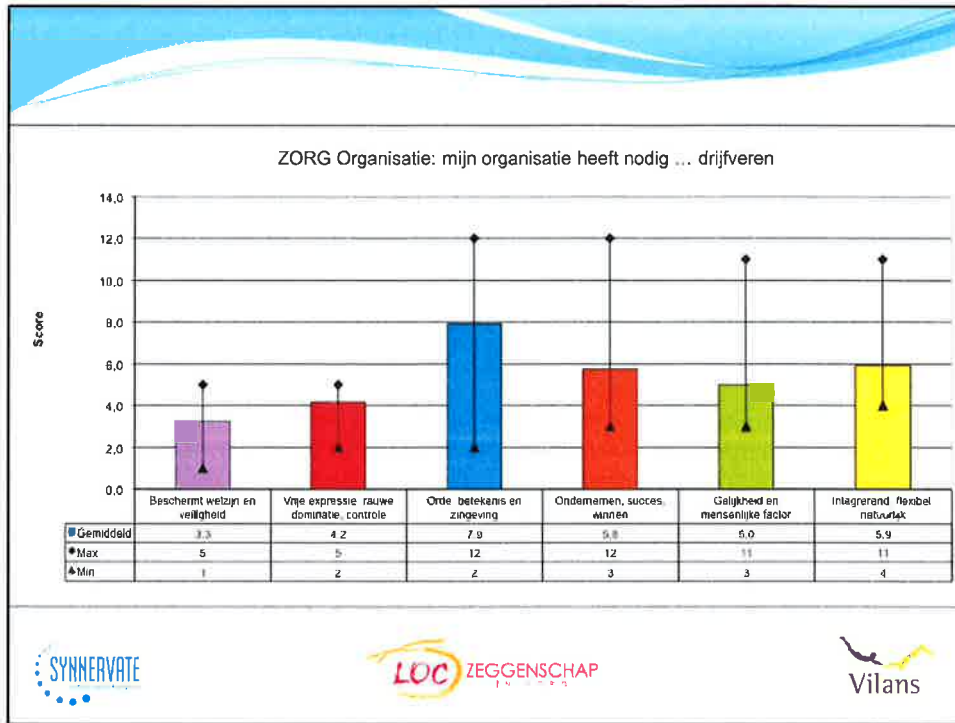


Jullie Complimenten...

- Enthousiasme om samen een goed behandelcentrum neer te zetten.
- Goede sfeer.
- Er wordt goed samengewerkt.
- Gogogo!
- Iedereen doet zijn werk erg goed en denkt goed mee.
- We verrichten met z'n allen goed werk.
- Niet aflatende inzet.
- Goede samenwerking binnen het team.
- Bereidheid om te werken binnen nieuw programma.
- Betrokken, collegiaal en flexibel team.
- Medewerkers hebben veel kennis en ervaring.
- Meesten van ons hebben hart voor de organisatie.

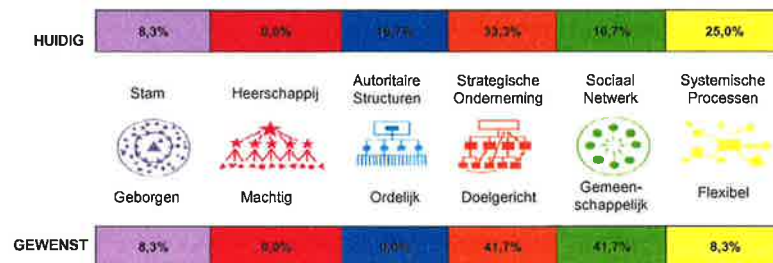






Huidige & Gewenste Werkstructuren

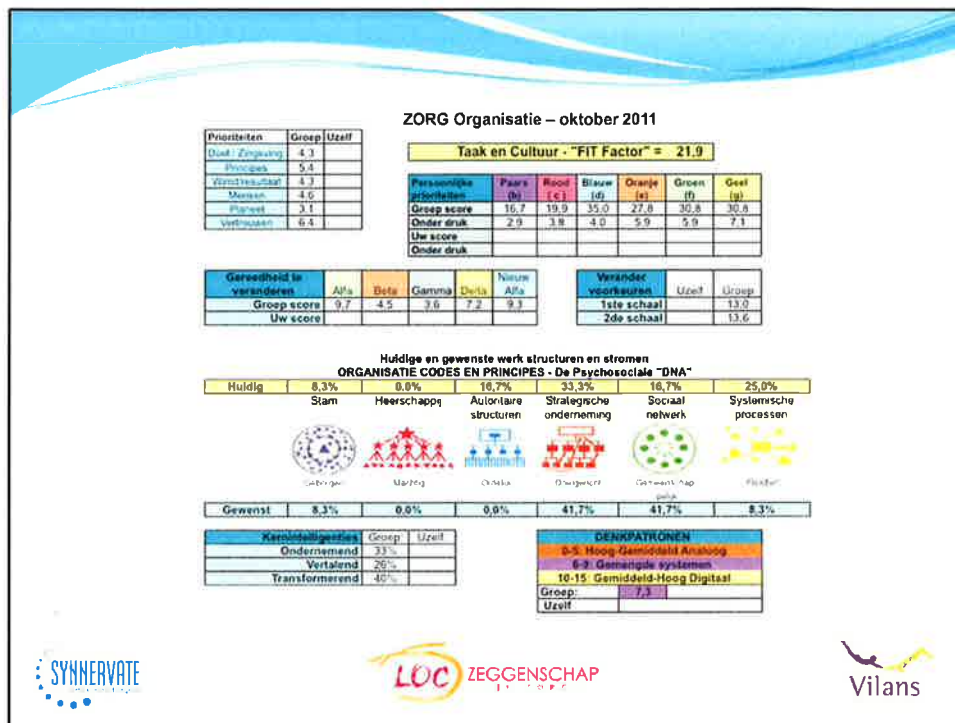
ZORG organisatie



Jullie Behoeften...

- Onderzoekswerk
- Projecten
- Achterstallig werk
- Schrijven van artikelen
- Lezen van literatuur
- Werken aan inhoudelijke verbeterprocessen
- Minder managen en meer leidinggeven & coachen
- Verdiepen in veranderingen ter verbetering
- Meer tijd...
- Meer tijd...
- Meer tijd...
- Meer tijd...





Wat kunnen jullie hiermee?

- Wat zegt het profiel over jullie team?
- Door welke brillen kijken jullie?
- Wat zijn jullie kwaliteiten en talenten?
- Wat zijn jullie aandachtspunten?
- Wat betekent jullie profiel i.r.t. de wensen van de cliënten?
- Wat betekent jullie profiel i.r.t. de wensen van de organisatie?
- Wat zijn belangrijkste inzichten?
- Wat zijn jullie eerstvolgende stappen?