

Jongleren voor managers en leidinggeevenden in dementiezorg

In 7 stappen grip op je werk door betere
communicatie

KATINKA VAN DER LINDEN

Welkom!

Bedankt voor het downloaden van dit E-book!

Dit is je allereerste stap naar meer grip op je werk krijgen is gezet.

Ik ga je laten zien, aan de hand van 7 stappen, hoe jij meer balans ervaart en impact creëert vanuit je rol als manager in de dementiezorg.

Als manager heb je veel 'ballen' in de lucht te houden; hoe zorg je voor gemotiveerde medewerkers? Is je financiële huishouding op orde, weet je de juiste koers helder te vertalen naar bruikbare werkdoelen? Ervaar je samenwerking?

Het vraagt veel van je en je wil alles goed doen toch?!

Laten we aan de slag gaan.

KATINKA VAN DER LINDEN

01 HELDERE (TEAM)DOELEN

Herken je dit?

Je wilt geen tegenwerkers maar medewerkers. Met heldere teamdoelen zorg je ervoor dat alle neuzen de zelfde kant opstaan.

Het hebben, bespreken en uitvoeren van teamdoelen is cruciaal, het zorgt voor helderheid in taken voor alle medewerkers.

Kijk uit dat je niet te hoog grijpt of vaag wordt. Zorg er daarom voor dat je doelen SMART geformuleerd zijn zodat je kunt uitleggen waarom je doet wat je doet.

Duidelijke bereikbare doelen biedt je medewerkers duidelijkheid, je gaat samenwerken en vult elkaar aan.

Door je doel SMART te maken zorg je ervoor dat je medewerkers hebt die jou ondersteunen om je doelen te halen.



VRAAG

Weet je team wat jouw doelen zijn en zijn deze doelen SMART geformuleerd?

02

ACCEPTATIE TEAMDOELEN

Inzicht geven

Heb je weleens gevoeld dat de grond onder je voeten wegzakt en dat je geen ondersteuning kunt bieden aan je team?

Jij als manager bent verdwaald en je medewerkers met jou? Hoe krijg je nu het waarom duidelijk.

Maak het doel beeldend en praktijkgericht!

Vertel het verhaal over hoe jij het doel in de toekomst ziet. Schets de praktijk met woorden in kleuren en geuren zodat je medewerkers het voor zich zien en voelen hoe het is als het doel behaald is.

Een begrepen doel met een waarom schept acceptatie.



VRAAG

Begrijpt en accepteert jouw team jouw leidersrol en teamdoelen?

03

JE ROL ALS LEIDER

Persoonlijk leiderschap

Als manager heb je vele taken en moet je leiding geven in verschillende settingen. Zo moet je veelal 'hard' zijn op cijfers en financiën, 'zacht' op mensen en begeleiding.

De kunst is niet 'in balans blijven' maar continue schakelen tussen 'uit en in balans zijn'.

Probeer het 'goede' belangrijker te vinden dan het 'normatieve', dat geeft namelijk schuring. En schuring moet, anders gebeurt er niets.

Hoe duidelijker jouw rol voor anderen en daarmee je verantwoordelijkheid, hoe beter het gaat.



VRAAG

Welke eigenschappen bezit jij waarmee je een beweging op gang brengt?

04

VERDEDIGEN EN VLUCHTEN

Contact (blijven) houden

Merk je dat teamleden "uit" een gesprek stappen en niet meer luisteren naar je? Een gesloten houding hebben?

Of vanuit emoties als verdriet en boosheid reageren? Dat is vluchten uit het gesprek, zo van 'ik doe niet meer mee'.

Verdedigen is een mechanisme, bijvoorbeeld als een teamlid, uit automatisme, zichzelf steeds verdedigd en gaat uitleggen waarom iets wel of niet gedaan is.

Deze situatie blijft voortduren wanneer je in ieder gesprek een ja-maar terugkrijgt. Je kunt uit deze impasse komen, ja, en nog simpel ook nog.

Vervang het woord ja-maar in ja-en. Je teamlid gaat bij ja-en nadenken over een oplossing. Zo creëer je samen een positieve houding. Je vult elkaar aan en je laat elkaar in je waarde.



VRAAG

Heb jij ook teamleden die zich verdedigen en vluchten?

05

OMGAAN MET ELKAAR

Feedback

Feedback krijgen wordt soms ervaren als pijnlijk. Veel mensen voelen zich bezwaard om feedback te geven aan een ander want fouten maken mag eigenlijk niet.

Toch zie ik dat niet zo.

Het geven en ontvangen van feedback geeft jou en je team kans op groei.

Groei in samenwerking en dat fouten maken heel gewoon is, wat zeg ik, fouten maken moet.

Er is alleen wel één ding dat heel belangrijk is wanneer je feedback wilt geven. En dat is dat je aan de ander eerst moet vragen of je wel feedback geven mag.

Dus vraag: 'Mag ik jou feedback geven of mag ik laten zien hoe ik dat doe?'. De ander is dan vrij om nee te zeggen.



VRAAG

Word feedback in jullie organisatie als normaal ervaren?

006

SUCCESSEN DELEN

Versterk wat goed gaat

Oh, we weten zo goed wat er allemaal mis gaat. En ik hoor inde dementiezorg zo weinig complimenten wanneer er dingen goed gaan.

En juist het delen van successen geeft een positieve kijk op het werk en op elkaar. Het geeft veel plezier in het werk.

Door samen successen van de dag of de week door te nemen heb je de mogelijkheid processen positief te beïnvloeden en te verbeteren. Zeg maar groei op een leuke manier.

Er is natuurlijk ook feedback die ik liever ‘complimenten geven’ noem. En maak deze dan specifiek; ‘dank je wel dat je vandaag vroeg was voor de overdracht zodat ik op tijd weg kon en mijn kind van de opvang kan halen’.

je zult zien je team veel meer voor elkaar overheeft als er ook successen samen gevierd worden.



VRAAG

Heb jij zicht op de complimenten en successen? En delen jullie die?

07

TIMEMANAGEMENT

Druk, drukker, drukst...

'T vliegt je soms naar de keel. Je moet nog zoveel doen. Hoe krijg je dan overzicht over de taken die je moet doen?

Daar ga ik je nu helpen.

Mijn advies is om je taken te ordenen. Welke taken zijn nú belangrijk en ga je doen en welke taken kosten je bakken energie en kun je beter door een ander laten doen of misschien helemaal niet meer doen.

Ik geef je advies om de Eisenhower matrix te gebruiken, omdat het een effectief en eenvoudig toepasbare tool is.

Pak je lange takenlijst, check op belangrijk en urgent en schrijf het nummer van het blok ervoor.



Zo weet je in welk blok je taak past. Wanneer je klaar bent heb je overzicht en begrijp je waarmee je moet beginnen.

VRAAG

Ga je meer rust ervaren omdat je met het juiste bezig bent?!

07

TIMEMANAGEMENT

EISENHOUWER MATRIX

	Urgent	Niet Urgent
Belangrijk	I <ul style="list-style-type: none">• Crises• Dringende problemen• Projecten met een deadline• Klachten• Rapportages	II <ul style="list-style-type: none">• Planning en voorbereiding• Preventie• Relatiebeheer• Ontspanning• Werken aan jezelf
Niet Belangrijk	III <ul style="list-style-type: none">• Crises van anderen• Onnodige onderbrekingen• Sommige vergaderingen• Sommige telefoontjes• Overbodige rapportages	IV <ul style="list-style-type: none">• Tijdverspilling• Vluchtactiviteiten• Teveel tv, internet• Sommige post en mail• Sommige telefoontjes

Even tussen jou en mij



Ik start met mijn compliment aan jou.

Wat top en fijn dat jij jezelf als manager serieus neemt en wilt leren. Je hebt door dit e-book te downloaden een schatkist aan tools ontvangen en je hebt een nieuwe stap gezet in jouw ontwikkeling.

Wil je je ontwikkelen of zoek je een manier om meer impact te maken?

Mail me dan om een vrijblijvend gesprek in te plannen.

katinka@salutem-almere.nl

KATINKA VAN DER LINDEN

Mijn naam is Katinka van der Linden, trainer en coach in de dementiezorg en welzijn.

Ik help organisaties en teams als trainer en coach leidinggevend en betrokkenen.

Mijn sporen in het vakgebied 'zorg en welzijn' heb ik verdient, met mijn 40 jaar ervaring werk ik elke dag met veel plezier.

1982 was het jaar dat ik startte als activiteitenbegeleidster en zo creëerde ik mijn eigen 'kleinschalig wonen' door op de afdelingen zelf te werken in plaats van in gemeenschappelijke ruimtes.

In de organisatie de mens blijven zien was toen al mijn uitgangspunt en dat is altijd zo gebleven.

Mijn expertise heb ik mogen verbreden en verdiepen vanuit verschillende functies. In thuiszorgorganisaties, opzetten van dagbesteding en het coördineren van de vakgroep 'Welzijn'. Mijn hart ligt in de welzijn. En wel letterlijk het 'wel' is fijn-zijn.

Met mijn expertise op zak werd het tijd om mijn eigen droom te realiseren, vanuit mijn visie mijn eigen koers te gaan varen.

In 2017 startte ik Salutem, samen met alle betrokkenen kijken naar een zinvolle dagbesteding door te ondersteunen bij dagelijkse bezigheden, kijken naar wat wel kan!



Als expert dementie-welzijn ben ik dankbaar dat ik organisaties help transformeren naar persoonsgericht werken en meer kennis kan geven aan medewerkers in het beter contact maken met de mens met dementie.

Door individuele begeleiding help ik leidinggevend en betrokkenen als coach in de dementiezorg.

'Het creëren van een samenleving waar iedereen op zijn of haar eigen wijze kan deelnemen aan de maatschappij'

Met tomeloze energie werk ik vanuit deze visie. Ik deel mijn kennis, geef trainingen en coach om de onderlinge communicatie te optimaliseren. Met mijn methodes onderhoudt je het beste contact met je team, medewerkers, betrokkenen en met de mens met dementie.

Dit is voor mij WELZIJN.