

# Zo geef je sturing aan het behoud van medewerkers in de zorg

*Er is een enorm tekort aan mensen in de zorg en door de vergrijzing zal dit tekort de komende jaren alleen nog maar verder oplopen. Het behoud van medewerkers is dus belangrijker dan ooit. Maar hoe stuur je hierop als leidinggevende?*

*Samenwerken en verbinding zoeken is hierbij essentieel, stellen Isa Vlessert (Afdelingshoofd Laboratorium Apotheek Albert Schweitzer Ziekenhuis en A+ Apotheek) en Angela Siereveld (Teamleider bij Drechtdokters).*



De twee leidinggevenden bezochten het afgelopen jaar drie dialogsessies 'Sterk in je leiderschap', georganiseerd door Werkgeversvereniging Zorg & Welzijn Zuid-Holland-Zuid. De laatste sessie – bezocht door zo'n 35 leidinggevenden bij verschillende zorgorganisaties – stond in het teken van behoud en ontwikkeling van medewerkers. Na afloop kon worden geconcludeerd dat hiervoor tijd en aandacht nodig is. En juist aan die tijd ontbreekt het leidinggevenden in de zorg vaak. Hierdoor hebben zij soms het gevoel dat zij tekort schieten.

Angela en Isa benadrukken dat het fijn is om regelmatig bijeen te komen met leidinggevenden van zorgorganisaties uit de regio. "We struggelen voor een groot deel met dezelfde issues. Iedereen heeft te maken met oplopende tekorten op de arbeidsmarkt, een stijgende werkdruk, steeds meer administratieve lasten, het managen van verschillende generaties op de werkvloer en onregelmatige werktijden. Dan is het heel fijn om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren wat wel of juist niet werkt", licht Isa toe. Zij leerde Angela kennen tijdens één van de dialogsessies en het klikte. Onlangs hebben ze samen een wandeling gemaakt. "Het is heel fijn om met een gelijkgestemde te sparren, herkenning te vinden en van elkaar te leren", reageert Angela.

### **Overeenkomsten en verschillen**

Naast de overeenkomsten zijn er duidelijk ook verschillen tussen zorgorganisaties, als het gaat om het behoud van personeel. Zo is Angela vooral op zoek naar verpleegkundigen of doktersassistentes die de opleiding tot triagist zullen volgen, terwijl Isa vooral op zoek is naar analisten. Isa: “Analisten kunnen ook kiezen voor andere sectoren, zoals de (voedings)industrie of farmacie. Wij zijn echt op zoek naar mensen met affiniteit voor de zorg. Qua arbeidsvoorwaarden kunnen we niet op tegen grote multinationals, maar als je maatschappelijk iets wilt betekenen, hebben wij je echt iets te bieden.”

Angela merkt dat de toegenomen werkdruk steeds meer klemt op huisartsenposten. “We hebben te maken met een toenemende zorgvraag en dat trekt zijn wissel op mensen. Ook de coronatijd heeft er flink ingehakt. Je merkt dat mensen vooral op zoek zijn naar meer structuur, een hecht teamgevoel en een prettige werksfeer. Ik probeer daar als leidinggevende zo goed mogelijk op in te spelen, door regelmatig te informeren hoe het met iedereen gaat, ook in de privésfeer. Mensen willen gezien en gehoord worden en waardering krijgen voor hun werk. Daarnaast is het belangrijk om te kijken naar ieder zijn kwaliteiten, bijvoorbeeld wie krijgt er energie van het inwerken, wie juist niet, wie denkt graag mee over verbeterpunten, zo kunnen we voor iedereen het werk weer leuker maken.”

### **Voor ieder wat wils**

Een andere manier om medewerkers tevreden te houden is de administratieve lasten verlagen. Isa: “Wij hebben een extra administratieve kracht aangenomen, zodat analisten zich meer kunnen richten op het werk waarvan hun hart sneller gaat kloppen. Voor de een is dat het technische aspect van het werk, voor de ander is dat meewerken aan bepaalde projecten of methode-ontwikkeling. Zo proberen we voor ieder wat wils te bieden.”

Nieuw talent wordt op beide plaatsen goed ingewerkt. Bij Drechtdokters is er iemand aangenomen om te zorgen dat nieuwe professionals een zachte landing hebben als ze er starten. “Het is heel fijn om een vast aanspreekpunt te hebben voor al je vragen en opmerkingen. Je stapt op een voortdenderende trein, dan is het heel prettig als iemand je bij de hand neemt, waardoor je niet het idee hebt dat je verzuipt. Aandacht, daar draait het om”, benadrukt Angela.

### **Denk ook aan jezelf**

Het valt niet mee om als leidinggevende in de zorg zelf overeind te blijven bij alles wat aandacht vraagt. Je zult dus ook aan jezelf moet blijven denken. “Mensen in de zorg zijn geneigd om altijd aan een ander te denken, maar soms moet je jezelf even voorop zetten, anders hou je het niet vol”, vertelt Angela. “Onze functies zijn best solistisch. Dan is het is fijn om af en toe een peptalk te krijgen van een andere leidinggevende. Dat geeft zelfvertrouwen en het zorgt dat je er weer tegenaan kunt”, vult Isa aan.