



Hoe hou je je mensen binnen en 'gelukkig'?

- Vertel je mensen elke dag dat wat ze doen verschil maakt, dat je dat waardeert en dat de maatschappij het nodig heeft en waardeert.
- Geef hen een eerlijk loon, en goede werkomstandigheden. Simpele dingen; een (warme) maaltijd of een makkelijke parkeerplaats. Zorg voor hen zoals je zou willen dat er voor jou wordt gezorgd. Zorg ook voor de juiste verhouding in je organisatie in het functiegebouw en de verdeling van werk en verantwoordelijkheid. Maak het transparant.
- Begeleid hen goed, vanaf het begin.
- Denk aan de emotionele belasting en ondersteun daar goed in, zoals bij de brandweer of in het leger. Dat is niet overdreven, dat is nodig. Collega's onderling doen dat over het algemeen het beste, maak daar/ geef hen daar tijd voor.
- Vraag je eens af; Waarom kunnen mensen bij Google of de eerste de beste start-up op hun werk een dag per week besteden aan het verbeteren van hun werk en doen we dat in de zorg niet. Het zou zoveel opleveren. Het vraagt een investering, maar dat verdien je terug, zeker als je het verloop erdoor terugdringt.
- Bedrijfscultuur is deels maakbaar, werk er bewust aan. Niet in mooie woorden maar in gedrag, maak met je bestuur afspraken over welk gedrag van hen die cultuur bevordert.
- Lange termijn visie is onontkoombaar en nodig, lapmiddelen zijn niet genoeg. Echt een leven lang leren en ontwikkelen, werk samen met reguliere onderwijs en leg het meteen bij indiensttreding van een medewerker als maatwerk vast. Geen programma waar iemand misschien aan kan deelnemen als er nog tijd en geld is, nee, echt uren en geld voor inplannen.

Door Linda Boot – gastspreker tijdens het NVTZ Ledenfestival over vraagstukken en oplossingen in regionale zorg