

Geluk op de werkvloer

Werkgeluk. Het is één van de thema's waarmee Marije, manager zorg en behandeling bij Pennemes, zich bezighoudt. Samen met haar P&O-collega ontwikkelde ze in 2019 een project gericht op blije werknemers en goed werkgeverschap. 'Natuurlijk beïnvloedt dit ook onze bewoners. Wanneer medewerkers in hun kracht staan, zorgen zij beter voor de klant.'

B'We waren bezig met strategische personeelsplanning', vertelt Marije. 'Het is op dit moment lastig om aan voldoende goed personeel te komen in de zorg. Daarbij willen we een inspirerende en prettige werkgever zijn voor onze medewerkers. We willen dat mensen met plezier naar hun werk komen en hier een hele poos blijven 'plakken'. Hoe je dat doet? Je kunt natuurlijk van alles organiseren, maar in mijn beleving kun je het beste aansluiten bij de talenten van mensen.'

Kletsboek-momenten

'In ons MT spraken we al langere tijd over onze visie op zorg en welzijn. Hoe verhoudt zorg zich tot welzijn? Is welzijn een doel op zich of willen we het integreren in al onze functies? En hoe dan? Als je je bewoners een goede dag wilt bezorgen, moet je je medewerkers

'Als je je bewoners een goede dag wilt bezorgen, moet je je medewerkers blij maken en ze hun talenten laten benutten.'

blij maken en ze hun talenten laten benutten. Binnen ons MT was iedereen al snel positief over onze ideeën. Daarop startten we met themalunches voor medewerkers en rond-de-tafelgesprekken voor bewoners en mantelzorgers. Tijdens de themalunches bespraken we onderwerpen als: kinderen op het werk, dieren op het werk en de verhouding werk-privé. In de rond-de-tafelgesprekken konden bewoners hun zegje doen over onze dienstverlening. Ook organiseerde ik voor hen 'kletsboek-momenten'. Ik zat dan met een pak kletskoppen naast mijn kantoor. Op een bepaald moment kwam er een man langs uit een van onze zorgwoningen. Hij liep rond met allerlei vragen over de dood. Natuurlijk weet

iedereen dat onze bewoners zich in hun laatste levensfase bevinden. Toch praten we er eigenlijk weinig zo openlijk over. Aan het thema 'dood' hebben we daarom een informatiebijeenkomst gewijd. Dat was voor veel mensen heel zinvol.'

Gelijkwaardigheid en verbinding

Toen er extra kwaliteitsgelden beschikbaar kwamen, zette Marije met haar collega's een talentformule op voor medewerkers. We vroegen mensen om hun persoonlijke interesses en talenten in te zetten voor collega's en/of bewoners van ons wijkzorgcentrum. Zij konden hier budget voor aanvragen. Een van onze medewerkers, die heel goed pianospeelt, organiseerde een huiskamerconcert. Twee

>>> Lees verder op de volgende pagina >>>



werknemers organiseerden een middag voor collega's en vrijwilligers waarbij er allerlei artistieke kerstkransen gemaakt werden. Een andere creatieve collega organiseerde met haar dochter, die graag cakejes bakt, een schilderworkshop met een high tea. We hebben zelfs een kermis in de binnentuin gehad en een Jordaanfestival in de daktuin. Sommige initiatieven waren klein, andere groot. Wat ik er vooral bijzonder aan vond, is om collega's eens op een andere manier te zien. Helemaal in hun element. Ik zag deelnemers geraakt worden, muurtjes tussen afdelingen afbrokkelen en verbinding ontstaan. Bewoners hadden

keer op keer een leuk uitje of een gezellige activiteit. Het effect op de band tussen medewerkers en bewoners was vooral ontroerend. Voor even zijn mensen gelijkwaardig en valt de afhankelijkheidsrelatie weg.'

Positieve koers

Momenteel staat de talentformule door de Corona-crisis even op 'hold'. 'Toch zie ik nog steeds de positieve effecten ervan. Onlangs kwam er een medewerker met haar dochter raamschilderingen maken voor onze bewoners. Geheel belangeloos.' Of deze manier van werken ook daadwerkelijk personeel oplevert en

binnenhoudt? 'Dat denk ik wel, maar dat wil ik in de toekomst graag onderzoeken. Wat het ons in ieder geval heeft opgeleverd, is dat we nog beter luisteren en daardoor bewustere keuzes maken. We leren onze medewerkers op een andere manier kennen en geven ze meer regie over hun werkprocessen. Daarnaast delen we heel bewust successen met elkaar. In de hectiek van alledag rennen we nog wel eens door zonder deze te benoemen. Dat doen we nu anders. Ik denk dat het van essentieel belang is om de dialoog te blijven voeren in gelijkwaardigheid. Alleen op die manier kun je als organisatie een positieve koers blijven varen.' ■

