Verslag ‘Op de digitale koffie bij VGZ Zorgkantoor – Succesvol werkgeverschap in de zorg

Op 28 maart 2025 organiseerde VGZ een online webinar over goed werkgeverschap in de zorg. De zorgsector staat voor grote uitdagingen: personeelstekorten, toenemende zorgvraag en de noodzaak om te innoveren. Hoe zorg je ervoor dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en met plezier hun werk doen? Hoe betrek je cliënten bij hun eigen zorgproces? En welke rol spelen digitalisering en samenwerking?

De sprekers

De sessie werd geleid door Tim Widdershoven, afdelingsmanager bij VGZ Zorgkantoor.

• Gerrit Jan Vos – bestuurder bij Magentazorg, een ouderenzorgorganisatie met thuiszorg, verpleeghuizen en een revalidatiecentrum. Met 25 jaar ervaring in de zorg deelde hij zijn visie op de toekomst en de rol van werkgevers.

• Hilde van Dongen – HR-manager bij Philadelphia, een zorgorganisatie voor mensen met een beperking. Zij richt zich op beleid, advies en verzuim en benadrukte hoe belangrijk het is om medewerkers te begeleiden in veranderende tijden.

• Benno Siegert – Directeur medewerkersbelang bij Philadelphia en betrokken bij innovatie en digitalisering. Hij sprak over de inzet van technologie en de manier waarop cliënten meer kunnen bijdragen dan vaak wordt gedacht.

Belangrijkste thema’s en inzichten

<u>1. De veranderende rol van medewerkers</u>

In de zorg worden teams kleiner en krijgen medewerkers steeds meer taken. Dit vraagt om een andere manier van werken.

- Verantwoordelijkheden veranderen: Zorgmedewerkers moeten niet alleen zorg verlenen, maar ook coördineren en samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers.
- Duidelijke kaders zijn nodig: Medewerkers moeten weten wat er van hen verwacht wordt en waar hun grenzen liggen.
- Ruimte voor eigen invulling: Medewerkers willen zelf keuzes maken en hun werk op hun eigen manier vormgeven.

Hilde van Dongen benadrukte dat medewerkers goed ondersteund moeten worden bij deze veranderingen: “We vragen iets nieuws van onze mensen. Daarom is het belangrijk dat we duidelijke kaders scheppen en hen helpen om hiermee om te gaan.” Gerrit Jan Vos voegde toe: “Veel medewerkers halen energie uit hun werk als ze echt het verschil kunnen maken. Dat betekent dat we hen de ruimte moeten geven om zelf te bepalen hoe ze hun werk doen.”

2. Cliënten als actieve partners in de zorg

Steeds vaker wordt gekeken naar wat cliënten zelf kunnen en willen doen.

- Cliënten willen meedenken en meedoen: Ze kunnen een actievere rol spelen in hun eigen zorgproces.

- Voorbeelden uit de praktijk: Bij Philadelphia bood een cliënt zich aan als digicoach. In plaats van externe hulp in te schakelen, kon iemand uit de doelgroep zelf ondersteuning bieden.
- Werkdruk verlagen door samenwerking: Door cliënten en hun netwerk meer te betrekken, wordt de werkdruk voor zorgmedewerkers verlicht.

Benno Siegert zei hierover: “Cliënten kunnen vaak meer dan we denken. Het is belangrijk om hun kracht te benutten in plaats van alleen te focussen op wat ze niet kunnen.” Hilde van Dongen vulde aan: “Tijdens een managersdag gaf een cliënt aan: ‘Gebruik ons meer. Wij kunnen en willen ook bijdragen.’ Dat is een mooie boodschap.”

3. Digitalisering en innovatie als kans

Technologie kan helpen om de zorg efficiënter en aantrekkelijker te maken.

- Robots nemen administratieve taken over: Bij Philadelphia draaien al meer dan 70 robots om medewerkers te ontlasten.
- Digitalisering betekent niet minder menselijke zorg: Technologie moet ondersteunend zijn en ervoor zorgen dat medewerkers juist méér tijd overhouden voor cliënten.
- Acceptatie van nieuwe technologieën: Medewerkers moeten hierin begeleid worden, zodat ze technologie niet als bedreiging zien.

Benno Siegert gaf een praktisch voorbeeld: “Als we alle administratieve handelingen kunnen wegnemen, kan de focus weer volledig op zorg liggen. Dat maakt het werk aantrekkelijker.” Gerrit Jan Vos zag ook de keerzijde: “We moeten digitalisering niet als doel op zich zien. Het gaat erom dat het ondersteunend is en medewerkers helpt, niet vervangt.”

4. Goed werkgeverschap: luisteren en meedenken

Een goede werkgever zorgt ervoor dat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen.

- Aandacht voor verschillende generaties: Wat een jonge starter zoekt in een baan, is anders dan wat een ervaren zorgverlener nodig heeft.
- Leidinggevenden spelen een cruciale rol: Zij moeten niet alleen sturen, maar ook inspireren en begeleiden.
- Balans tussen werk en privé: Medewerkers willen flexibiliteit en autonomie.

Gerrit Jan Vos benadrukte het belang van maatwerk: “Een jonge verpleegkundige heeft andere behoeften dan iemand die al 30 jaar in de zorg werkt. Daar moeten we op inspelen.” Hilde van Dongen vulde aan: “Het draait om goed luisteren en medewerkers meenemen in de veranderingen. Alleen zo houd je ze gemotiveerd.”

5. Samenwerken met externe partners

Goede zorg vraagt om samenwerking met andere partijen, zoals ICT-bedrijven en schoonmaakdiensten.

- Leveranciers als partners zien: Niet alleen kijken naar kosten, maar ook naar hoe ze kunnen bijdragen aan betere zorg.

- Gezamenlijke innovatie: Door kennis te delen, kunnen zorgorganisaties slimmer en efficiënter werken.
- Duurzame relaties opbouwen: Langdurige samenwerking levert meer op dan steeds wisselen van leveranciers.

Gerrit Jan Vos zei hierover: “We moeten leveranciers niet als ‘gewone’ dienstverleners zien, maar als partners die meedenken over hoe de zorg beter kan.”

De toekomst van de zorg en goed werkgeverschap

Tot slot werd gekeken naar de toekomst. Hoe ziet goed werkgeverschap er over vijf of tien jaar uit?

- 2030 ziet er anders uit dan 2025: Digitalisering en innovatie blijven zich ontwikkelen.
- Nieuwe zorgmodellen zijn nodig: De zorg moet anders georganiseerd worden om personeelstekorten op te vangen.
- Blijven inspelen op veranderingen: Flexibiliteit en aanpassingsvermogen zijn essentieel.

Gerrit Jan Vos gaf aan dat er geen makkelijke antwoorden zijn: “We krijgen te maken met grote veranderingen en dilemma’s. Maar we kunnen wel zorgen dat medewerkers zich gehoord voelen en een prettige werkomgeving hebben.” Benno Siegert sloot af met een positieve noot: “Mensen brengen veel tijd door op hun werk. Laten we ervoor zorgen dat het een plek is waar ze zich prettig voelen en met plezier naartoe gaan.”

Slot en dankwoord

Tim Widdershoven sloot het webinar af met drie kernboodschappen:

1. Blijf in gesprek met elkaar.

2. Houd plannen praktisch en overzichtelijk.

3. Werk samen en leer van elkaar.

Hij bedankte de sprekers en deelnemers en moedigde iedereen aan om met de besproken inzichten aan de slag te gaan. “Laten we de digitale koffie blijven drinken en samen werken aan een toekomstbestendige zorg,” sloot hij af.

Met deze inspirerende sessie is weer een stap gezet richting beter werkgeverschap in de zorg.