

Column

‘De uitdaging blijft hoe we medisch specialisten kunnen betrekken’

Amphiam werkt al sinds het ontstaan in 2001 aan duurzame inzetbaarheid. Met vallen en opstaan. Zo heeft het ziekenhuis met alle goede bedoelingen periodes gekend van verscherpt toezicht, mindere medewerkerstevredenheid en bovengemiddeld ziekteverzuim. De urgentie om er werk van te maken voelden we hierdoor al langere tijd. Zo kozen we ervoor om meer te doen op het gebied van kwaliteit en veiligheid dan verplicht was, en werkten we als een van de eerste Nederlandse ziekenhuizen toe naar certificatie door het Amerikaanse strenge keurmerk Joint Commission International (JCI). Amphia kreeg dit keurmerk in 2018. Ook gingen we steeds nadrukkelijker de medewerkerswaardering meewegen in ons beleid. Echte snelheid maken we sinds de coronaperiode, die lastig was uiteraard, maar waarin we ook voelden hoe cruciaal saamhorigheid onder het personeel is. En met de huidige krappe arbeidsmarkt is duurzame inzetbaarheid ook een krachtig middel geworden om de in- en uitstroom in balans te houden. In onze nieuwe strategie hanteren we als thema: de professional op 1. We willen dat de medewerker goed opgeleid, vitaal en gelukkig is. Ons VIT-programma dat is gericht op vitaliteit, inzetbaarheid en talentontwikkeling draagt daaraan bij. Nu heb je - toegegeven - niet op alle zaken invloed die zorgen voor gelukkige medewerkers, denk alleen al aan de administratielast die het gevoel van professionalisme kan frustreren. Toch zie ik dat de term professionalisme in ons ziekenhuis lading krijgt. Waarschijnlijk heeft het geholpen dat we deze strategie vorig jaar samen met onze medewerkers hebben opgesteld gedurende een aantal intensieve strategiedagen. Ze hadden



invloed op de invulling, wat tot omarming ervan heeft geleid. We rollen nu een aantal programma's uit. Of dat al tot concrete resultaten leidt, is nog lastig te zeggen. Wel zie ik dat ons gemiddelde ziekteverzuim is gedaald tot onder het landelijk gemiddelde.

Als bestuurder speelt ook mijn persoonlijke betrokkenheid een rol. Ik draag het strategische beleid actief uit, probeer een voorbeeld te zijn en besteed aandacht aan

individuele medewerkers. Is Amphia hiermee

een schoolvoorbeeld? Nee, andere ziekenhuizen zijn ook bezig met duurzame inzetbaarheid, en daar kunnen we vaak van leren. Een uitdaging blijft hoe we medisch specialisten hierin kunnen betrekken.

Hoewel dat steeds beter lukt, valt hier nog winst in te behalen. We weten allemaal dat gedragsverandering, ook van medisch

specialisten, moeilijk kan zijn. Om die reden vind

ik het heel mooi dat het ziekenhuisbestuur samen ook specifiek optrekt met het Medische Specialistisch Bedrijf Amphia om het HR-beleid voor medisch specialisten steeds professioneler in te vullen. De ene vakgroep is daar sneller mee dan de andere. Maar we gaan de goede kant op. Bepaalde vakgroepen hebben bijvoorbeeld al een goed werkend ouderenbeleid. Ook voeren we het gesprek met de jonge generatie. Die moet veel ballen in de lucht zien te houden, zowel thuis als op het werk, maar begrijpt tegelijkertijd ook dat bijvoorbeeld een vroege ochtendstart en nachtdiensten essentieel zijn. De balans vinden we samen, in open gesprekken, zonder te verzanden in stellingnames en polarisatie.'

Robert Wagenmakers

Voorzitter raad van bestuur Amphia Ziekenhuis,
orthopedisch chirurg