

SABINE UITSLAG, 'CHIEF INSPIRATION OFFICER':

'Stel geluk centraal in de zorg'

Sabine Uitslag is sinds 2018 projectdirecteur Werkplezier, ook wel 'chief inspiration officer' van FWG Progressional People. Ze stoort zich aan de veel te negatieve beeldvorming over de zorg en nam het initiatief tot een beweging die het werkplezier in de zorg moet vergroten. 'Kijk naar autonomie, kijk naar zingeving, kijk naar sociale cohesie en kijk naar meesterschap'.

Sabine Uitslag heeft al een gevarieerde carrière in de zorg achter de rug. Ze was verpleegkundige, docent bij verschillende zorgopleidingen en vervulde bestuurlijke functies binnen de zorg en binnen beroepsorganisaties als de Nederlandse Vereniging voor Huidtherapie en het Paramedisch Platform Nederland. Landelijke

mensen met veel passie en liefde in de zorg werken en die zich niet herkennen in de wantoestanden uit de media. Ik zou wat meer willen horen van de positieve verhalen over en uit de zorgsector. Voor de duidelijkheid: werkplezier gaat ook over het om kunnen gaan met situaties die niet gaan zoals je wilt. En doet een appèl op je persoonlijke veerkracht.'

'Kijk naar die 94% in je organisatie die niet ziek is of uitvalt. Dat is mijn pleidooi'

bekendheid verwierf ze van 2008 tot 2012 als CDA-kamerlid, als woordvoerder langdurige zorg, preventie, jeugd en Wmo. In deze periode deed ze veel stof opwaaien met een column over mantelzorg 'De waardevolle samenleving'. Uitslag betoogde dat mantelzorg te veel wordt gekwantificeerd en niet meer als vanzelfsprekend wordt gezien.

Sinds september 2018 is ze projectdirecteur Werkplezier bij FWG, advies- en onderzoeksbureau voor HR in de zorg. Een functie die ze zelf ook wel als 'chief inspiration officer' omschrijft. Uitslag zoekt graag het debat over maatschappelijke gevoelige kwesties en vindt dat er in 'de media' vaak te negatief wordt geoordeeld over de zorgsector. 'Als jij elke dag hoort: wat ben jij dik, wat ben jij dik, dan ga je zelf ook geloven dat je te dik bent. Als je elke dag in de krant leest 'Wantoestanden in de zorg', 'Naar poep stinkende gangen', 'Weer iemand verbrand in bad', 'Chaos in de wijkzorg' - zeg jij dan: "Joehoe, wat een leuk vak, daar ga ik in werken"'

'Er gaan dingen mis in de zorg. Maar het is ook een realiteit dat er elke dag opnieuw duizenden

Uitslag nam daarom onlangs het initiatief tot een beweging die ijvert voor meer werkplezier. De beweging voor meer werkplezier in de zorg doet ze niet alleen. Dat doet ze samen met andere 'chief happiness officers', vitaliteitscoaches en personeelsmanagers van meer dan 80 zorgorganisaties in een community, die dagelijks bezig zijn met het verhogen van het werkplezier van de medewerkers.

Hoe veel plezier en geluk ervaren zorgverleners nu? Bestaat daar een beeld van?

'Neem het rapport van de Commissie Werken in de Zorg, dat eind 2018 verscheen in opdracht van minister Hugo de Jonge. Daaruit bleek dat 17 procent van de zorgmedewerkers een andere functie wil en 8 procent wil zelfs de zorg uit. Doekle Terpstra, voorzitter van de HBO-raad, stelde hierop dat er veel meer aandacht moet komen voor de uitstroom uit de zorg. Hij zegt: als 80.000 mensen binnenkomen is dat mooi, maar als er op hetzelfde moment dan weer 80.000 mensen uitstromen, staat de teller weer op nul. Zijn oproep aan de zorg was: zorg dat je de achterdeur dichthoudt. Door te investeren in werkplezier kunnen we samen een mooie stap maken.'

Neem fysiotherapeuten. Ze hebben ingewikkelde gesprekken met zorgverzekeraars, tegelijk zijn er genoeg met bloeiende praktijken.

'Dat bedoel ik. We willen niet steeds praten over de last die mensen hebben van de structuur. Die last is er: mensen kunnen niet meer autonoom werken. Dat



Foto: Rikkers-Harink

Sabine Uitslag: 'Door te investeren in werkplezier kunnen we mensen binnen de zorg houden.'

kan er ook toe leiden dat ze hun zingeving verliezen, en dus niet meer voelen waarom ze naar hun werk gaan. Daarnaast zouden ze het gevoel kunnen krijgen dat ze niet meer op hun meesterschap worden beoordeeld. De laatste factor is sociale cohesie in je werk, het werk met elkaar kunnen organiseren en doen. De samenwerking binnen het team, de sociale cohesie van vroeger in de wijkteams, is iets dat ze bijvoorbeeld bij Buurtzorg heel goed doen.'

'Fysiotherapeuten zijn bijvoorbeeld ergens voor opgeleid, zijn daar heel goed in en toch gaat een

'Vier knoppen van werkplezier' volgens Sabine Uitslag

Door aan deze 'knoppen' te draaien kan werkplezier beter worden ingesteld op individueel, team- én organisatieniveau, stelt Sabine Uitslag:

- Zingeving: heeft mijn werk betekenis? Geeft het voldoening?
- Meesterschap: werk ik zoveel mogelijk met mijn grootste talenten en gaven?
- Autonomie: ben ik regisseur van mijn eigen werk en leven?
- Sociale cohesie: hoor ik bij de organisatie en kan ik zijn wie ik ben?

ander bepalen hoe ze hun vak moeten uitoefenen. De zorgverzekeraar zegt: "Je mag zo en zo vaak behandelen en dan moet die patiënt gezond zijn". Dat iemand anders je dat gaat vertellen, is een beperking van je autonomie en dat doet dus afbreuk aan je werkplezier.'

'Werkplezier moet ook een onderwerp zijn dat op de agenda staat van het bestuur. Kijk nou eens naar die 94% in je organisatie die niet ziek is of uitgevallen. Als bestuurder en managers zijn we geneigd om vooral te kijken naar wat niet goed gaat. Focus eens op werkplezier in plaats van op ziekteverzuim, is

'Leiden onze debatten tot meer geluk in onze samenleving?'

mijn pleidooi. Ga het werkplezier meten en kijk wat dat betekent voor jouw organisatie, voor je team maar ook voor het individu.'

Hoe lang bent u nu bezig met werkplezier?

'Bij mijn afscheidsspeech van de Tweede Kamer in 2012 heb ik al gepleit voor een minister van Geluk. Daarbij verwees ik naar Bhutan, waar ze al meerdere ministers van geluk hebben en sturen op geluk, via het Bruto Nationaal Geluk. Laten we veel meer gaan sturen op wat goed gaat. Wat is ons beoogd doel? Wat willen we met elkaar? Ik pleitte bij mijn afscheid van de CDA-fractie al voor geluk in al zijn facetten, je moet het integraal oppakken. Dus het bestuur, de ministers, de leiders en de mensen die het uitvoeren. Ook kamerleden zouden zich veel meer de vraag moeten stellen: leiden onze debatten tot substantieel meer geluk in onze samenleving?'

Waar begint dat geluk?

'Pas de laatste decennia is er wetenschappelijk onderzoek, dat zich richt op geluk, bijvoorbeeld in de positieve psychologie. Daarbij blijkt dat geluk begint bij jezelf in relatie tot die ander. We moeten naar een

andere manier van denken. Als je je focust op wat wel goed gaat, waar je hart ligt, waar je talent ligt, dan word je daar alleen maar blijer van. Einstein zei vrij vertaald: "Een vis kan goed zwemmen, maar als je een vis vraagt om in een boom te klimmen dan voelt hij zich een kluns." We vragen van mensen dingen te doen waar ze niet voor opgeleid zijn, waar hun hart niet ligt. De organisatie van onze gezondheidszorg, moet weer terug naar de bedoeling. Die begint bij de relatie tussen mensen, iets voor die ander betekenen, de zorg waar je hart voor klopt.'

'Daar zouden wij het systeem omheen moeten opbouwen. Jij hebt een zorgvraag en ik heb daar veel verstand van én het talent om goed te luisteren en om jou, als je dat al zou willen, verder te helpen. Dat is de configuratie, de relatie tussen mens en mens. De kracht van de relatie tussen mensen maakt of de kwaliteit van zorg wordt geleverd. Een verpleegkundige die oprecht betrokken is en de zorgvrager ziet als mens in plaats van louter een patiënt met een stoornis zal meer bereiken. Dat levert een winwinwin-situatie op en heeft ook een positieve invloed op de ervaren werkdruk en daarmee ook op de zorgkosten.'

Hoe gaan jullie met deze beweging werkplezier op de kaart zetten?

'We hebben al vele inspiratiesessies over werkplezier in de zorg verzorgd en ondersteunen zorginstellingen op maat in hun zoektocht naar de best aansluitende aanpak voor werkplezier. Op 29 januari hebben we de eerste Dag voor het Werkplezier in de zorg georganiseerd. Daarop kregen we veel respons. Ook binnen verschillende zorgorganisaties in het land werd op die dag actief aandacht besteed aan werkplezier. Inmiddels hebben zich zo'n 100 mensen van 80 zorginstellingen aangesloten. Het is een landelijke beweging, waarbij we elkaar nodig hebben, kennis en kunde delen en mooie dingen creëren zonder een vooraf opgesteld plan. Maar met een helder, lonkend perspectief: een miljoen gelukkige medewerkers in de zorg!'

Door Martin Zuithof

HR-event over 'magnetisch werkgeverschap'

'Be good and show it!' is de titel van het FWG-evenement over magnetisch werkgeverschap: wat maakt een organisatie aantrekkelijk om voor te werken? In de spotlights staan de beste ideeën voor meer werkplezier, met de jaarlijkse uitreiking van de Nationale HR Zorg Award. Het HR-event vindt plaats op 1 oktober in Almere. Meer info: www.fwg.nl/kom-naar-het-hr-event-voor-de-zorg/ en www.progressionalpeople.nl.