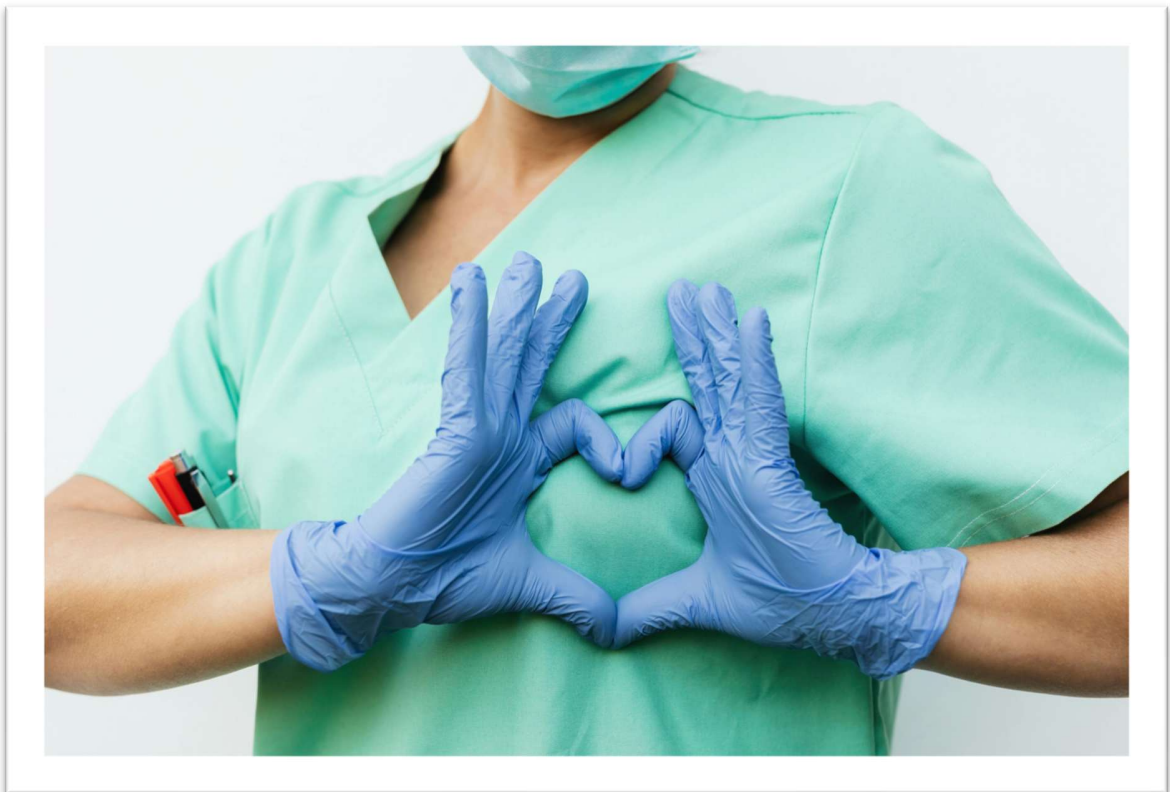


Leiderschap vanuit Verantwoordelijkheid Vertrouwen en Verbinding

*Praktische tips voor minder verloop en verzuim
binnen je team*



Voor meer informatie: www.behoudverpleegkundigen.nl

Waarom deze brochure?

Als leidinggevende in de zorg weet je hoe belangrijk continuïteit en teamdynamiek zijn. Toch is het verloop en verzuim onder verpleegkundigen nog altijd te hoog. Dit vraagt om actie – en die begint vaak bij jou.

De verhalen van verpleegkundigen laten zien wat werkt. Deze brochure biedt handvatten om met jouw team te werken aan vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid. Want:

↑ **Verbinding + Vertrouwen + Verantwoordelijkheid**
leidt tot
↓ **Verloop + Verzuim**

De 3 V's in leiderschap

Verbinding – Bouw aan een team dat elkaar ziet en steunt

Verbinding is meer dan 'gezellig'. Het gaat om ruimte voor het menselijke, in zorg én samenwerking.

- Wat jij kunt doen:
 - Plan wekelijks 10 minuten teamreflectie.
 - Organiseer 'rondje op de werkvloer'-momenten.
 - Stimuleer teamrituelen (zoals lief-en-leed-app of samen koffiedrinken).

"We hebben ook een koppelbed. Dan zeggen we: blijf slapen, neem een fles wijn. Daar word ik blij van."

Verantwoordelijkheid – Geef ruimte en durf los te laten

Professionals willen verantwoordelijkheid nemen, als jij vertrouwen toont en ruimte biedt.

- Wat jij kunt doen:
 - Bespreek samen doelen waarvoor het team verantwoordelijk is.
 - Geef teams zeggenschap over roosters en rolverdeling.
 - Ondersteun initiatieven met middelen en waardering.

"We hebben elke dag om 13:00 een stop-bord. Dan schrijven we zelf actiepunten op."

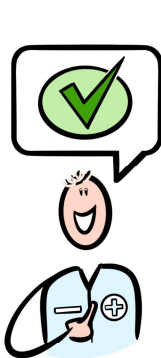
Vertrouwen – Maak veiligheid tastbaar in je leiderschap

Vertrouwen zit in kleine dingen: zichtbaar zijn, luisteren zonder oordeel, fouten mogen maken.

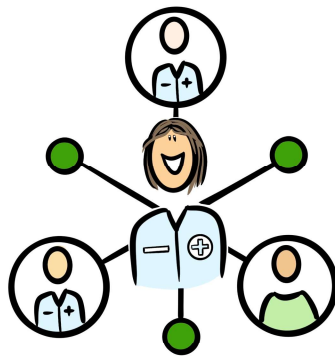
- Wat jij kunt doen:
 - Vraag regelmatig: "Wat speelt er bij jullie?"
 - Geef het goede voorbeeld door je kwetsbaar op te stellen.
 - Beloon initiatief en eerlijkheid met aandacht, niet met regels.

"Ik zou me niet schamen als ik iets niet weet. Dan helpt een collega gewoon."

Zes thema's om aan te pakken als leidinggevende



Zeggenschap



Verbinding



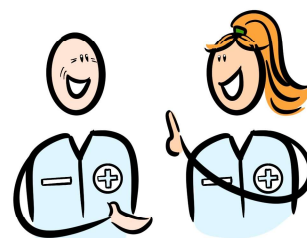
Leiderschap



Persoonlijke
ontwikkeling



Invulling van taken,
verantwoordelijkheden
en tijd



Generatieverschillen

Zeggenschap

Stimuleer zelfroosteren met begeleiding. Geef ruimte voor roosterwensen.

Het zal een positief effect hebben op ervaringen als:

"Ik ben weggegaan omdat ik gewoon geen tijd had om te herstellen voor de volgende dienst."

"We mogen de laatste maanden veel vaker aangeven wanneer we graag willen werken. Daardoor kan ik nu veel beter plannen."

"Het lukt alleen als we er zelf bovenop zitten. Anders wordt het alsnog van bovenaf geregeld."

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Start elke maand met een open roostermoment: wie wil wat, en waarom?
- Laat teams meedenken over administratieve lasten: wat kan minder?

Leiderschap

Wees zichtbaar. Wees aanspreekbaar. Loop mee op de werkvloer. Dit leidt tot meer verbinding:

"Ze zou elke maand meelopen, maar dat is nu weer van de baan."

"Ik zie haar heel weinig, ik hoor heel weinig van haar. Ik krijg ook weinig waardering van haar."

"Onze teamleider heeft daar oog voor. Dat maakt echt verschil."

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Plan vaste rondes over de afdeling – zichtbaar zijn zonder agenda.
- Laat je waardering zien: schrijf elke week een persoonlijk bericht of compliment.

Tijd voor verbinding

Zorg dat verbinding niet als luxe voelt. Faciliteer ruimte om even stil te staan. Hiermee speel je in op frustraties en wensen:

"Het ergste is dat ik geen tijd heb voor de familie van de patiënt."

"Wij hebben een eigen 'lief en leed'-appgroep. Daar delen we alles – van bruiloften tot verdriet."

"Ik mis af en toe tijd met collega's, gewoon om even te kunnen sparren."

En specifiek voor de patiënt:

"We hebben ook een koppelbed geregeld. Dan zeggen we tegen de partner: blijf slapen, neem een fles wijn. Daar word ik blij van."

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Stel een 'verbindingsteam' samen dat initiatieven bedenkt voor teamgevoel.
- Geef toestemming: even zitten bij een patiënt mág en moet soms juist.

Persoonlijke ontwikkeling

Maak ontwikkelgesprekken de norm. Stimuleer niet alleen scholing, maar ook reflectie. Zorg dat het echt "persoonlijk" wordt:

"Niet iedereen wil altijd 'de hoogte' in groeien, maar iedereen wil ontwikkelen en gewaardeerd worden."

"Je moet zelf actief leren omgaan met druk en niet te lang wachten met aan de bel trekken."

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Voer 2x per jaar een ontwikkelgesprek – los van het functioneringsgesprek.
- Bied ook scholing buiten de standaard (persoonlijke vaardigheden, intervisie).
- De 'groeiladder' in een ziekenhuis is beperkt. Leg ook de verbinding met andere disciplines en laat het wee kanten op werken.

Taken en verantwoordelijkheden

Voorkom dat medewerkers zich 'productiemedewerker' voelen. Geef invloed op taakverdeling. Dit zal het gevoel van verantwoordelijkheid vergroten

"Ik voelde me een productiemedewerker en geen verpleegkundige meer."

"Door de jaren heen werd mijn werk steeds meer eentonig."

"We leren steeds meer verantwoordelijkheid te nemen, maar dan wel als de leidinggevenden hiervoor de kaders blijven scheppen."

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Maak rollen en taken bespreekbaar bij teamoverleggen.
- Laat medewerkers kiezen uit 'extra rollen' die bij hun energie passen.
- Faciliteer een teamleider. Recente voorbeelden hebben laten zien dat dit veel aan de teams toevoegt en zich terugbetaalt.

Generatieverschillen

Ondersteun teamgesprekken over verschillen in werkstijl en motivatie. Maak ruimte voor een positieve generatie dynamiek in je team:

“De jonge verpleegkundigen zijn niet de geduldige van 20 jaar geleden.”

“We moeten allemaal aan de verschillen wennen en dit samen een plek geven.”

“Ik werk met collega’s van 19 en 50 jaar – dan is het niet altijd vanzelfsprekend dat we elkaar vinden en begrijpen.”

Aanvullende tips voor jou als leidinggevende:

- Organiseer een teamgesprek over ‘hoe werk jij graag’ – per generatie/fase.
- Koppel jong aan oud voor kennisuitwisseling, sociale steun en aanvullende vaardigheden. Bijvoorbeeld via ‘buddy-systeem’

Aan de slag: jouw checklist als leidinggevende

- ☐ Ik geef mijn team structureel ruimte voor inspraak
- ☐ Ik voer ontwikkelgesprekken met alle teamleden
- ☐ Ik plan bewust verbindingsmomenten in het rooster
- ☐ Ik ben zichtbaar op de werkvloer
- ☐ Ik geef vertrouwen – ook als ik onder druk sta

Gespreksstarters voor jouw volgende teamoverleg:

“wat betekenen verantwoordelijkheid, verbinding en vertrouwen voor jullie... en hoe kan ik hier aan bijdragen?”

“Wat kunnen wij morgen doen om het iets lichter te maken voor elkaar?”

*Vertrouw op je mensen. Geef ruimte. Sta naast ze.
Zó houd je verpleegkundigen vast en gezond – voor
de patiënt én elkaar.”*