

Hoe gaat Envida om met de uitdagingen in de zorgsector? Welke rol spelen leiderschap, samenwerking en innovatie hierin? Guido Sauren, directeur HR bij Envida, deelt in gesprek met Alex Bertens van Forum Research zijn visie en benadrukt het belang van experimenteren en het doorbreken van oude patronen. Hij vertelt hoe Envida medewerkers actief betreft, hen laat voelen dat ze gehoord worden, en zo beter begrijpt wat hen drijft, wat hen frustreert. Het betrekken van de medewerkers is een van de manieren waarmee Envida werkt aan een toekomstgerichte organisatie, die klaar is voor de groeiende vraag in de zorg.

Hoe zou je de huidige situatie in de zorg omschrijven?

De zorg staat onder enorme druk. De vergrijzing zorgt voor een groeiende vraag naar zorg, terwijl er steeds minder zorgmedewerkers beschikbaar zijn om die zorg te leveren. Bij Envida proberen we niet alleen de uitdagingen van vandaag aan te pakken, maar kijken we ook vooruit. We moeten nu al beginnen met efficiënter werken en nieuwe manieren vinden om zorg te bieden, omdat de vraag zal blijven groeien.

Waar haal je energie uit in je werk?

Eén van de dingen waar ik echt trots op ben, is de samenwerking van zorgorganisaties in Zuid-Limburg in vademensen.nl. Samen met andere zorgorganisaties, zoals Sevagram en Meander, werken we eraan om de regio sterker te maken. In plaats van te concurreren, bundelen we onze krachten om het personeelstekort aan te pakken. Dit soort regionale samenwerking geeft me veel energie, omdat het niet alleen over Envida gaat, maar over de hele regio.

"We gaan de regio sterker maken."

Guido Sauren - Envida

Hoe belangrijk is leiderschap bij deze veranderingen?

Leiderschap is voor mij cruciaal. Het gaat niet alleen om het sturen van processen, maar vooral om verbinding maken met je team. Als leider moet je echt luisteren naar wat er speelt bij de mensen om je heen en ze de ruimte geven om zich te ontwikkelen. Ik geloof dat persoonlijke aandacht hierbij enorm belangrijk is.

Een moment uit mijn jeugd heeft mijn kijk op leiderschap gevormd. Een schooldirecteur nam de tijd om met mij te praten over mijn toekomst, en dat gesprek gaf me het vertrouwen dat ik veel meer kon bereiken dan ik zelf dacht. Die persoonlijke aandacht heeft me gemotiveerd en dat probeer ik nu ook toe te passen in mijn leiderschap.



Wat zijn de grootste obstakels binnen de zorg?

Weerstand tegen verandering is een groot obstakel. Veel mensen in de zorgsector houden vast aan hoe we dingen altijd hebben gedaan. Dat maakt het lastig om vooruitgang te boeken. Toch geloof ik dat we door samenwerking en experimenteren nieuwe oplossingen kunnen vinden, ook al gaat dat soms met vallen en opstaan. Ik probeer altijd die balans te vinden tussen het behouden van wat werkt en het durven proberen van nieuwe dingen.

"Als je doet wat je altijd deed, krijg je wat je altijd kreeg."

Guido Sauren - Envida

Hoe gaat Envida om met het thema verzuim?

Verzuim is een lastig onderwerp binnen de zorg, en bij Envida is dat niet anders. Ons verzuimpercentage ligt ongeveer 2% te hoog, maar wat ons helpt, is dat we ook naar het inzetbaarheidspercentage kijken. Dat ligt rond de 96%, wat betekent dat veel mensen, ondanks ziekte, nog steeds een bijdrage leveren. Voor mij zorgt dat voor een genuanceerder gesprek over verzuim, omdat we niet alleen kijken naar wie er ziek is, maar ook naar wat mensen nog wél kunnen doen.

Hoe zorgen jullie ervoor dat medewerkers zich gehoord voelen?

Ik vind het belangrijk dat medewerkers zich echt gehoord voelen. Daarom zijn we in gesprek gegaan met onze zorgmedewerkers over de momenten die diepe indruk op hen hebben gemaakt in hun werk. Uit deze gesprekken kwamen verhalen die aansluiten bij onze pay-off: Geef je dag een gouden randje.

We ontdekten dat het erkennen van hun dagelijkse inzet en werkelijkheid een boost geeft aan hun motivatie en betrokkenheid. Dit hebben we vertaald in een bedrijfsfilm waarin onze medewerkers samen met hun cliënten de hoofdrol speelden. Het resultaat was een prachtig filmpje dat de kern raakte. Hun trots op het werk en de oprechte emoties waren duidelijk voelbaar en zichtbaar, en dat maakte het voor iedereen herkenbaar en inspirerend.

Welke rol spelen medewerkersonderzoeken bij jullie?

Toen ik bij Envida begon, hebben we besloten om af te stappen van de traditionele medewerkerstevredenheidsonderzoeken. In plaats daarvan zijn we gestart met open luisteren. We vroegen medewerkers om via foto's hun ervaringen en emoties te delen, en dat gaf ons veel diepere inzichten dan de standaard vragenlijsten ooit konden bieden.

Daarnaast hebben we de employee Net Promoter Score (eNPS) ingevoerd, waarmee we meten in hoeverre medewerkers Envida zouden aanbevelen. Hoewel onze eNPS positief was, merkte ik dat het echte gesprek niet over de score ging, maar over wat er achter de cijfers schuilgaat. Dat vond ik veel waardevoller.



"Een positieve eNPS is mooi, maar het gaat om de dialoog."

Guido Sauren - Envida

Wat is kortcyclisch meten en waarom zijn jullie daarmee begonnen?

In 2024 zijn we begonnen met een experiment: kortcyclisch meten. Dit betekent dat we regelmatig korte vragen stellen aan medewerkers, zoals 'Hoe gaat het met je?'. Het doel hiervan is dat we sneller kunnen inspelen op veranderingen en problemen direct kunnen aanpakken. Kortcyclisch meten geeft ons snel inzicht in trends, terwijl onze methode van open luisteren helpt om de diepere context te begrijpen.

Het succes van kortcyclisch meten hangt sterk af van hoe onze teamleiders met de resultaten omgaan. Zij zijn de schakel tussen de medewerkers en de organisatie en moeten ervoor zorgen dat medewerkers zich gehoord voelen.

Wat zie je als de belangrijkste rol van leiders binnen Envida?

Leiderschap is essentieel bij het behoud van personeel en het terugdringen van verzuim. Daarom hebben we veel geïnvesteerd in het versterken van onze teamleiders, omdat zij het dichtst bij de medewerkers staan. Goede leiders zorgen ervoor dat medewerkers zich gehoord voelen en dat er ruimte is voor persoonlijke groei.

Ik vind het belangrijk dat leiders flexibel zijn en de moed hebben om veranderingen te omarmen, ook al gaan die soms langzaam in de zorg. Sterk leiderschap is de sleutel om die uitdagingen te overwinnen. Het is aan de leiders om een omgeving te creëren waarin medewerkers zich gehoord voelen en waarin ruimte is voor experimenteren en leren.

Wat hoop je uiteindelijk binnen Envida te bereiken?

Mijn droom is dat we binnen Envida een cultuur creëren waarin medewerkers zich echt gehoord voelen en waarin ze zich kunnen ontwikkelen. Ik wil dat we als organisatie blijven experimenteren en nieuwe manieren van werken ontdekken. De zorgsector zit vaak vast in oude patronen, en ik wil dat we die doorbreken.

"We moeten blijven experimenteren, nieuwe dingen proberen."

Guido Sauren - Envida

Als we een omgeving kunnen creëren waar mensen graag willen werken, omdat ze zich gewaardeerd voelen, dan zullen zij op hun beurt ook het beste geven aan de mensen voor wie ze zorgen. Dat is voor mij de kern van goed leiderschap.

