



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

“Beste werkgever” Frankelandgroep geeft medewerkers alle ruimte om te groeien



Waardigheid & Trots-deelnemer Frankelandgroep werkt aan drie aan elkaar gerelateerde onderwerpen: tevreden bewoners, tevreden medewerkers en tevreden stakeholders. Aan de versterking van de positie van de medewerkers wordt volop aandacht gegeven. Een recente uitverkiezing tot “beste werkgever” wijst uit hoezeer zij dit waarderen.



v.l.n.r. Bianca van den Berg, Ben de Koning en Marianne Tulp

Medewerkers de kans geven om optimaal te presteren? Een mooier voorbeeld van hoe Frankelandgroep in Schiedam daaraan invulling geeft dan Bianca van den Berg is nauwelijks denkbaar. Begonnen als kapster, wegens eczeem moeten stoppen, na diverse omzwervingen bij Frankelandgroep gaan werken, eerst bij de huishoudelijke dienst en later als gastvrouw. En nu – via de verzorgende opleiding niveau 2 en 3, afdelingshoofd – geworden en bezig met de opleiding voor niveau 4. ‘Als mensen goed zijn, krijgen ze kansen’, zegt bestuurder Ben de Koning. ‘Medewerkers hebben het naar hun zin bij de Frankelandgroep.’ Hoofd P&O Marianne Tulp: ‘We hebben hier heel veel jubilarissen. Veel medewerkers vieren hun 12,5- of 25 jarig dienstjubileum. Omgekeerd geldt: als je niet binnen de cultuur past, ben je binnen een jaar weer weg. Je moet er zin in hebben om hier te werken, en je moet om kunnen gaan met het gegeven dat we een heel informele organisatie zijn; we zoeken graag de praktische oplossing.’

Bianca van den Berg: ‘Ik heb nooit meer naar andere werkgevers gekeken. Hier heb ik me altijd thuis gevoeld. Ik krijg alle kansen die ik wil en zie ook veel blijken van waardering.’

Blijkbaar waarderen veel medewerkers dit, want Effectory en Intermediair riepen de Frankelandgroep uit tot beste werkgever van 2016 in de categorie non-profit met meer dan duizend medewerkers. ‘Dat niet alleen’,

zegt De Koning. ‘Daarnaast zijn we door [ZorgkaartNederland uitgeroepen tot tweede van Nederland in de categorie klantvriendelijkste organisatie](#) en heeft de Frankelandgroep de derde plaats behaald bij de Vernet Healthcare award voor de beste presterende organisaties op het gebied van ziekteverzuim. Onze medewerkers schamen zich niet om op een feestje te zeggen dat ze in een verpleeghuis werken.’ Van den Berg erkent dit. ‘Ik heb nooit meer naar andere werkgevers gekeken’, zegt ze. ‘Hier heb ik me altijd thuis gevoeld. Ik krijg alle kansen die ik wil en zie ook veel blijken van waardering. Eind vorig jaar nog een flink kerstpakket bijvoorbeeld. Ik hoor verhalen over mensen die in andere zorgorganisaties werken waar het echt heel anders is.’



Kansen en waardering

Hoe doe je dat, al die onderscheidingen winnen? Volgens De Koning zit het in dingen als goede personeelswerving, goede contracten bieden, medewerkers de kansen bieden om zich te ontwikkelen en hen betrekken bij het beleid van de organisatie. Bijvoorbeeld door hen eenmaal per jaar in een prettige omgeving te laten discussiëren over een beleidsthema. Dit jaar is dat samenwerken.

Wat doet het met je als medewerker om bij zo'n organisatie te werken? ‘Ik ben heel trots er deel van uit te maken’, zegt Van den Berg. ‘Je krijgt hier kansen om je te ontplooien en je wordt erom gewaardeerd als je die

pakt.’ Natuurlijk zit daar een gericht HR-beleid achter. ‘Welzijn voor bewoners krijg je alleen met welzijn van medewerkers’, zegt Tulp. ‘We doen voor onze medewerkers al het gewoonlijke en liefst veel meer.’

Heel veel scholing

Ook scholing speelt een belangrijke rol. Van den Berg vertelt: ‘Van verzorgenden wordt verwacht dat ze jaarlijks vijf scholingen volgen. Je mag zelf kiezen, uit onderwerpen als bejegening, medicatie, gedrag et cetera. Die cursussen zijn relevant om onze kennis op peil te houden. Met de toegenomen zorgzwaarte krijgen we bijvoorbeeld veel meer te maken met cliënten met onbegrepen gedrag dan in het verleden, ook in medicatie spelen zich voortdurend ontwikkelingen af. Deze aspecten zitten in de cursus over bejegening. Medewerkers staan te popelen om die cursussen te doen.’

De meest recente cursus die zij deed, ging over financieel management. ‘Zo’n cursus geeft je inzicht in wat financieel wel en niet mogelijk is en waar het geld voor de afdeling vandaan komt’, zegt ze. ‘Tulp vult aan: ‘Veel cursussen ontwikkelen we zelf, en we doen dit voor medewerkers op alle niveaus. Ook voor de horecamedewerkers bijvoorbeeld. Zij moeten niet alleen kennis hebben van de HACCP-regels, maar ook van omgaan met mensen met dementie.’

De Frankelandgroep heeft met de Frankelandgroep Interne Scholing en Training (FIST) een eigen opleidingspoot die de opleidingen inkoop of ontwikkelt, om het onderwerp volle aandacht te kunnen geven. De Koning ‘Bij ons is driekwart van de medewerkers gediplomeerd en een kwart niet. In veel instellingen is dit wel anders, en dat heeft beslist invloed op de uitkomsten die je mag verwachten.’ Het grootste deel van de opleidingen wordt verzorgd door medewerkers van de organisatie.’



In ieders DNA

De Koning is al ruim dertig jaar bestuurder bij de Frankelandgroep en heeft recent “ja” gezegd tegen de vraag van de raad van toezicht of hij nog vijf jaar wil aanblijven als bestuurder. Gaat de manier van werken die Frankelandgroep nu kent teloor als hij na die periode met pensioen gaat? ‘Nee’, zegt hij stellig. ‘Het zit niet in mij, het zit inmiddels in het DNA van iedereen die hier werkt.’ Tulp vult aan: ‘We zullen altijd tot de top van Nederland willen blijven behoren omdat het veel leuker is om iets te doen wat goed is dan iets te doen wat niet werkt.’

Op de vraag waaróm het dan werkt, vertelt Tulp: ‘Ik werd gisteren nog gebeld door een verzekeraar die in zijn sector ook tot de winnaars behoorde, en ons hoge cijfer voor de bevoegenheid van de medewerkers wilde begrijpen. Ik vertelde hem dat dit eigenlijk helemaal niet zo moeilijk is. Wat je ervoor nodig hebt, is een bestuur, directie en management die duidelijk zijn over wat ze willen en die zich ook daaraan houden. Vervolgens moet je het gewoon doen. Met in het achterhoofd altijd de basisvraag of je cliënten er beter van worden. Het is een samenspel van ingrediënten die op elkaar ingrijpen. Op een gegeven moment kom je vanzelf in een spiraal omhoog.’

Interview door Frank van Wijck

Meer weten

- Lees meer over het [Waardigheid & Trots-project van de Frankelandgroep](#)
 - Lees het nieuwsbericht [Frankelandgroep en Sint Jozefoord beste werkgevers van 2016](#)
 - Bekijk de video: [Cliëntvriendelijkheid bij de Frankelandgroep: 'Zo gewoon mogelijk'!](#)
-

tags:

[Frankelandgroep](#) (16), [Opleiden](#) (88)

thema:

[Deskundigheid professionals](#) (138)