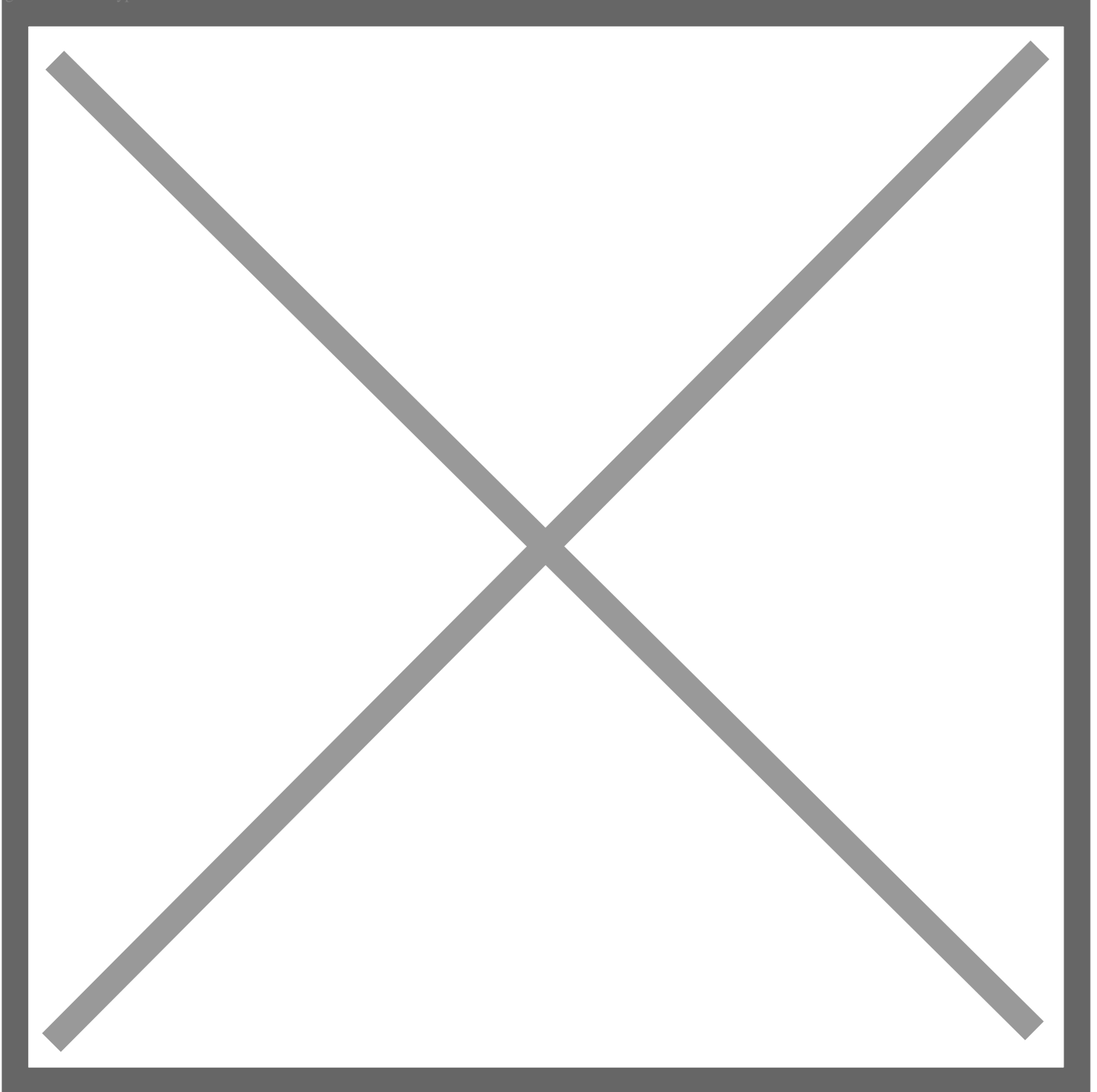




Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

'Beste werkgever' Sint Jozefoord geeft medewerkers ontwikkelruimte

Image not found or type unknown



Waardigheid & trots-deelnemer Sint Jozefoord heeft een omslag gemaakt van traditionele zorg naar een meer

begeleidende vorm van zorg met de capaciteiten en wensen van bewoners als uitgangspunt. Medewerkers krijgen de ruimte om hieraan invulling te geven, en een recente uitverkiezing tot 'beste werkgever' wijst uit hoezeer zij dit waarderen.

Sint Jozefoord is voor de tweede keer op rij door Effectory en Intermediair uitgeroepen tot beste werkgever in de sector non-profit met minder dan duizend medewerkers. De organisatie scoort vooral hoog op organisatietrots, achter de doelstellingen staan, kansen krijgen om optimaal te presteren, waardering ontvangen, organisatietevredenheid en tevredenheid over de werkzaamheden. 'En dan te bedenken dat we in 2006, toen ik hier kwam werken, onder verscherpt toezicht van de Inspectie voor de Gezondheidszorg stonden', zegt HR-adviseur Peggy Voets, 'we zijn van ver gekomen. De tijd had hier een beetje stilgestaan. De zorg voor bewoners was goed, maar personeelsbeleid was er niet of nauwelijks. We moesten een forse professionaliseringsslag maken.'

Het ontbrak vooral aan visie, stelt André Groot Bluemink, die in 2011 aantrad als directeur-bestuurder. 'Er was geen antwoord op de vragen waar we als organisatie naar toe wilden en wat we wilden betekenen voor onze bewoners', zegt hij. 'We besloten daarom heel fundamenteel het gesprek aan te gaan met de medewerkers, bewoners, raad van toezicht, ondernemingsraad en cliëntenraad. We wisten dat de langdurige zorg per 2015 ingrijpend ging veranderen en de vraag was of we als kleine aanbieder overeind konden blijven. Die gesprekken maakten al snel duidelijk dat iedereen ging voor autonomie. Dat voelde goed, het bracht energie.'

De medewerkers aan zet

Sint Jozefoord benutte die energie door inspiratie- en verbindingdagen te organiseren waarop de medewerkers volop de ruimte kregen om hun ideeën over de toekomst van de organisatie over het voetlicht te brengen. 'Een enorme omslag vergeleken met de hiërarchische structuur die daarvoor bestond', zegt Voets. 'Medewerkers waren altijd al loyaal en betrokken, maar dat is sinds die tijd sterker geworden. Het is een omslagpunt geweest.'

En dat hebben de medewerkers benut ook. Tonny Hanegraaf is een goed voorbeeld. Ze vertelt: 'Ik werkte bij de receptie, maar heb de kunstacademie gedaan en heb altijd met heel veel plezier geschilderd en wilde daar ook graag wat mee binnen de organisatie. Die heidagen gaven me het gevoel dat ik gehoord mocht worden en daardoor durfde ik mijn voorstel ook ter sprake te brengen. Ik wilde een atelier openen waarin de bewoners konden schilderen en dat is er ook gekomen. En omdat ik merkte dat de PG-bewoners hiervan geen gebruik konden maken, heb ik bovendien een mobiel atelier opgezet. Mooi om te zien hoe actief deze bewoners worden als ze kunnen schilderen. Ook medewerkers en vrijwilligers waren vanaf het begin af aan welkom in het atelier te komen schilderen. Dit levert voor de bewoners ook andere gesprekstof op.'



Contact met de omgeving

Waar veel organisaties al een aantal jaren kampen met personeelstekorten, is dit probleem bij Jozefoord het afgelopen jaar pas ontstaan, stelt Voets. 'We merken dat mensen graag bij ons willen komen werken', zegt ze. 'Ook medewerkers zorgen regelmatig voor nieuwe collega's. Daarnaast merken we dat oud-medewerkers graag betrokken blijven bij Sint Jozefoord. Het is al verschillende keren voorgekomen dat een medewerker met pensioen gaat en twee weken later op de stoep staat om zich aan te melden als vrijwilliger.'

Ook dit is een enorme omslag vergeleken met vijf jaar geleden, stelt Groot Bluemink. 'Toen ik hier kwam functioneerden we volkomen geïsoleerd van de omgeving', vertelt hij. 'ik ben het dorp ingelopen om mensen aan te spreken en die bleken nauwelijks een beeld te hebben bij Sint Jozefoord. Er stonden ook drie afgesloten poorten vanaf de Duyn en Daelseweg, je kwam hier echt niet zomaar binnen.' Om de verbinding met de omgeving tot stand te brengen, werd ingezet op het thema eenzaamheid. Op de eerste seniorenendag kwamen 75 mensen, nu zijn dat er jaarlijks 150. Ook zijn er paasbrunches, kerstdiners, kerstmarkten en maandelijkse culturele middagen met lezingen en muziek. En Sint Jozefoord heeft de bibliotheekfunctie van de gemeente overgenomen.

Mensen zien

Ook Yvonne Dielissen is een voorbeeld van iemand die een kans heeft gepakt die de organisatie haar bood. Ze

vertelt: 'Ik ben hier in 1995 als verzorgende begonnen, recht van school. Negen jaar geleden kregen we een andere zorgcoördinator die mijn collega's en mij steeds meer taken gaf. Overleg bijvoorbeeld met de verpleegkundigen, artsen, psycholoog, fysiotherapeut en huisarts om actief mee te denken over het behandelplan voor de bewoner. Toen de zorgcoördinator met pensioen ging, nam ik samen met een collega haar taak over.'

Wat is het achterliggende HR-beleid? 'Dat is eigenlijk heel basaal: mensen zien', zegt Voets. 'Het is een kwestie van zaadjes planten. Luisteren en mensen kansen geven te groeien. De inspiratie- en verbindingdagen hebben echt het verschil gemaakt. Mensen komen nu steeds vaker zelf met ideeën, niet alleen medewerkers maar ook familieleden van bewoners. En we geven er graag de ruimte voor. Niet alleen omdat het onze bewoners actiever maakt, maar ook omdat het betekent dat de verzorgenden meer tijd krijgen voor één-op-één contact met hen.'



De waarde van een visie

Soms zitten de omstandigheden ook mee. De extra financiële middelen van het ministerie van VWS bijvoorbeeld zorgden ervoor dat een zorghulp met wie al exitgesprekken werden gevoerd kon blijven om te gaan doen wat ze eigenlijk al lang wilde: muziektherapeut worden. 'Het is feitelijk allemaal het gevolg van het gegeven dat we nu wel een visie hebben', zegt Groot Bluemink. 'Die houdt in: medewerkers maximaal

ontwikkelen, bewoners maximaal welzijn bieden en een maximale relatie met de omgeving bewerkstelligen. Natuurlijk moet daarvoor financiële ruimte bestaan, maar de meeste dingen hoeven helemaal niet zoveel geld te kosten, en bovendien voegen ze veel waarde toe voor de bewoners.’ Hanegraaf vult aan: ‘Ik hoor vaak van vriendinnen die in andere instellingen werken: “Hoe kan het toch dat het bij jullie wel kan?”. Dat zit niet in geld. Het zit er vooral in dat je gezien wordt en de ruimte krijgt.’

Interview door Frank van Wijck

Meer weten

- Sint Jozefoord werd ook in 2015 al uitgeroepen tot Beste werkgever. Bekijk de [video die Effectory maakte over Sint Jozefoord](#).
- Lees ook het interview [‘Prijzen en een hoge cliëntwaardering voor St Jozefoord’](#).

tags:

[Leiderschap](#) (84), [Opleiden](#) (79)

thema:

[Leiderschap, governance en management](#) (91)