



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Voor de tweede keer: MeanderGroep aantrekkelijkste werkgever van Limburg



“We hopen dat mensen eerder voor de zorg kiezen”

De aantrekkelijkste werkgever van Limburg, zo mag MeanderGroep zich opnieuw een jaar lang noemen. Vorig jaar won de zorgorganisatie in Zuid-Limburg ook al de verkiezing. “Daar zijn we heel blij mee. We hopen dat mensen door deze titel eerder voor de zorg kiezen, in het bijzonder voor ons natuurlijk. Dat is van groot belang in een regio die sterk vergrijsst en ontgroent”, vertelt Tim Meertens, manager HR-services bij MeanderGroep.

Mensen met aandacht

Waarom moeten studenten/mensen bij jullie komen werken? Dat is het uitgangspunt van de wedstrijd, georganiseerd door Meet the Youngsters in samenwerking met een aantal organisaties in Limburg. Dat MeanderGroep de verkiezing opnieuw heeft gewonnen in de categorie grootbedrijf, is goed voor het imago van de zorg, is het gevoel dat overheerst. En het zegt veel over de medewerkerstevredenheid, vertelt Tim Meertens: Meander medewerkers stemden massaal op hun werkgever. Wat maakt werken bij Meander dan zo aantrekkelijk? “Onze slogan is: ‘mensen met aandacht’. Die aandacht hebben we voor onze klanten én voor

onze medewerkers”, zegt hij.

Medewerker aan het woord

“Je krijgt alle kansen om jezelf te ontwikkelen”

In de ruim 25 jaar dat Isolanda Pierweijer bij MeanderGroep werkt, wisselde ze regelmatig van functie. “Je krijgt hier alle kansen om jezelf te ontwikkelen en door te groeien.” Zo begon ze destijds na een mbo-opleiding als huishoudelijke hulp. Haar leidinggevende zag dat ze meer talenten had en stimuleerde haar om door te leren. Ze klom op van helpende tot mbo-verpleegkundige. “In de zelfsturende teams bleek dat ik goed kan organiseren en anderen kan coachen. Dat zijn weer handige eigenschappen voor de functie Zichtbare Schakel. Dan onderhoud je de contacten in de wijk met andere zorg- en hulpverleners en coach je je eigen team.” Inmiddels is Isolanda Zichtbare Schakel en verpleegkundige in de wijk. Daarnaast volgt ze de opleiding hbo-verpleegkunde. Een nieuwe uitdaging in deze tijden van verandering. “We stimuleren nu veel meer de zelfredzaamheid van mensen. Dat doet hun eigenwaarde echt goed.”

Functies op maat

MeanderGroep heeft afdelingen voor het coachen van zieke medewerkers en voor de begeleiding van medewerkers die weer aan het werk gaan, eventueel in een re-integratietraject. Uitgangspunt is dat medewerkers in de organisatie terugkeren, ook als er geen geschikte functie is. Om die reden creëert MeanderGroep in sommige situaties functies op maat. Verder worden vacatures waar mogelijk intern ingevuld. Daarom zet de organisatie ook sterk in op de (om)scholing, doorstroming en opleiding van medewerkers. “We werken samen met het mbo en hbo in de regio en hebben daarnaast zelf trainers die e-learnings en cursussen verzorgen. En voor het toetsen van verpleegtechnische handelingen kunnen medewerkers terecht in onze eigen bus die al onze locaties bezoekt.” MeanderGroep vergoedt bovendien de opleidingskosten van medewerkers. “Een strategische keus. Zo starten we binnenkort met Meander Vitaal, een afdeling die medewerkers gaat stimuleren om gezond te leven.”

Medewerker aan het woord

“Deze organisatie luistert goed naar de werkvloer”

Paul Cranen werkt al jaren bij MeanderGroep en nog altijd met veel plezier en motivatie. “Dit is een organisatie die goed luistert naar de werkvloer en naar wat mensen willen. Je krijgt de kans om jezelf te ontwikkelen, ambities worden hier aangewakkerd.” Tegenwoordig is hij wijkverpleegkundige/Zichtbare Schakel in Brunssum-Noord. Daarnaast toetst hij als trainer zijn collega's in hun medische vaardigheden. In huis staat hij bekend als medewerker die regelmatig nieuwe collega's binnenhaalt. “Vanwege mijn binding met de organisatie en het beroep zelf: dat is altijd in ontwikkeling en moet behouden blijven.”



Eigen regie

Om personeelstekorten het hoofd te bieden, zet MeanderGroep onder andere in op de landelijke campagne 'Ik Zorg', voor het werven van zij-instromers. Daarnaast richt de organisatie zich met een afdeling social return specifiek op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En met de extra gelden van de overheid, werden recent tweehonderd zogeheten zorgassistenten aangenomen. "Zij gaan aan de slag in de woonkamers van onze zorgcentra en kunnen bewoners hier alle aandacht geven. Samen eten, wandelen, dat soort dingen. Het gaat puur om het welzijn van mensen, hun werk komt de kwaliteit van zorg meteen ten goede." De organisatie kreeg zeshonderd sollicitaties op deze nieuwe functie waarvoor een zorgachtergrond niet vereist is. Werken bij Meander is populair, zo blijkt. Mogelijk heeft dat ook te maken met de filosofie van de organisatie: waar klanten worden gestimuleerd om zoveel mogelijk de eigen regie over hun leven te houden, worden medewerkers gestimuleerd om zoveel mogelijk de regie over hun werk te houden. Zo was MeanderGroep een van de eerste organisaties die wijkteams het werk zelf liet organiseren. En in een proef met de zorgverzekeraars stapte de organisatie volledig af van de 5-minutenregistratie in de wijkverpleging: een initiatief dat nu landelijk navolging krijgt.

Medewerker aan het woord

“Ik kan hier mijn hbo-competenties echt inzetten”

Nicole Hermans is manager in wijkzorgcentrum Firenschat in Kerkrade; hier ging ze ruim een jaar geleden in eerste instantie als verpleegkundige Plus aan het werk op een afdeling voor oudere mensen met lichamelijke klachten. Een functie waarin ze haar hbo-competenties goed kon inzetten. Zo werkte ze 's ochtends mee in de zorg en 's middags had ze overstijgende taken. “We keken samen hoe we de zorg op de afdeling steeds kunnen vernieuwen en verbeteren. We zetten gevarieerde projecten op en voerden die samen uit. De ene keer ging het bijvoorbeeld om hygiëne, een andere keer om samenwerking met andere disciplines. Ik begeleidde collega's in deze projecten. Leuk en uitdagend werk.” Haar leidinggevende capaciteiten vielen op, daarom is ze nu manager. “Dat bevalt goed. Ik probeer mijn coaching vaardigheden af te stemmen op de medewerker als individu: een echte uitdaging. Ik heb zelf lange tijd op de werkvloer gestaan, dus ik weet wat daar gebeurt. Zodoende kan ik mij goed inleven in mijn medewerkers.”

Tips voor goed werkgeverschap:

- Stimuleer medewerkers om zichzelf te ontwikkelen: bied scholings- en opleidingsmogelijkheden.
- Geef medewerkers aandacht: coach mensen als ze ziek zijn en begeleid hen goed als ze weer aan het werk gaan.
- Geef klanten regie over hun leven en medewerkers over hun werk.
- Neem maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus: bied kansen aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Door: Karin Burhenne

Meer weten

- [Lees ook over het werkgeverschap van Azora, de beste werkgever van Gelderland 2017/2018](#)
- Bekijk het themadossier [Arbeidsmarkt](#)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (129)