

Merkbare verandering

“Met de extra financiële middelen is er ruimte gekomen om te investeren in zij-instromers. In mijn team werkt nu een vrouw die eerst kapster was en die we nu een jaar lang boventallig kunnen inzetten om haar enthousiast te maken voor het werken in de zorg. Een mooie uitdaging voor zo’n jonge vrouw natuurlijk, maar zeker ook voor ons. Laat er maar meer komen, ik ben er blij mee. Het is bekend dat alle zorginstellingen moeite hebben om aan nieuw personeel te komen. Daarom vind ik het ook mooi om te zien hoeveel aandacht nu wordt besteed aan het binnenhalen van zij-instromers. Verder is nu meer ruimte gecreëerd om jonge mensen stageplaatsen te bieden, om ze zo te interesseren voor werken in de zorg. Ook dat is waardevol. Het is mooi dat wij een loonsverhoging hebben gekregen – dat is een blijk van waardering tenslotte – maar ik kan niet harder werken dan ik nu al doe. Extra personeel is echt nodig in de ouderenzorg. Daarnaast is er ook meer aandacht gekomen voor nascholing, bijvoorbeeld om de stap van niveau 3 naar niveau 4 te kunnen zetten. Ik zie dat veel van mijn jonge collega’s daar nu ook gebruik van maken. De organisatie stimuleert dit heel erg. Tegelijkertijd worden ideeën geopperd om meer personeel van niveau 1 of 2 binnen te krijgen. Ook dat is belangrijk. Verder weet ik dat RSZK

volop bezig is met technologie en met de vraag hoe we dit slim kunnen inzetten voor medewerkers en cliënten. Zelf heb ik tijd gekregen om invulling te geven aan mijn ambassadeurschap voor gebruik van het ECD. Voor de cliënten wordt geïnvesteerd in apps die hen onafhankelijker maken van de zorg. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een app voor medicijndistributie.”

Verschil voor de bewoner

“Dat vind ik nu nog moeilijk om te zeggen. Aan de ene kant komt er steeds meer ruimte voor welzijn, maar aan de andere kant wordt de zorgvraag van de kwetsbare ouderen steeds complexer. Hun beperkingen maken dat ze niet zoveel mogelijkheden meer hebben om welzijn te ervaren. Het is dus echt wel zoeken naar oplossingen. En als ik nu op mijn eigen afdeling aan cliënten zou vragen of ze veranderingen merken, dan zouden ze zeggen: ‘Jullie hebben het veel te druk’. Ik begrijp uit gesprekken die ik met collega’s heb dat de veranderingen op de PG- en somatische afdelingen wel duidelijk gemerkt worden. De extra personele inzet, wordt gebruikt om bijvoorbeeld een keer te gaan wandelen met een bewoner, een wellness-middag te organiseren of een uitstapje te maken naar de Beekse Bergen. Onze cliënten waarderen dit en spreken die waardering ook uit. Niet alleen tegen de medewerkers,



Josien van Mol-Van der Heijden

“Ik ben eerst verantwoordelijke cliëntbegeleider en werk 85 procent, maar ook regelmatig honderd procent. Ik draai vooral dag-, avond- en weekenddiensten. Ik ben een zorgmens, ik werk al veertig jaar in de ouderenzorg.

Als kind van zeven wist ik al dat ik zuster wilde worden en als ik opnieuw mocht beginnen zou ik precies hetzelfde doen. Ik haal er heel veel energie uit om mensen weer op een beter niveau van functioneren te krijgen en natuurlijk is het prettig als je daarvoor ook de waardering krijgt.”

maar ook in de lokale krant. En je ziet hoezeer de teams dit op prijs stellen.”

Invloed en betrokkenheid

“We hebben zeker invloed. RSZK kenmerkt zich door een open sfeer. Ideeën van de werkvloer zijn altijd welkom en ik ben zelf ook wel iemand die daar gebruik van maakt. Iedere maand is er een keer een teamportfolio. Dat is een teambijeenkomst waarin we bespreken hoe het met het team gaat en welke activiteiten worden ontwikkeld om bewoners meer welzijn en een huiselijke sfeer te bieden. Daar wordt ook gediscussieerd over dingen die beter kunnen. Het bestuur en management staan echt open voor wat daar uit komt. Je wordt hier enthousiast gemaakt om mee te denken. En de teams waarderen dit heel duidelijk.”

Kijken naar de toekomst

“Meer ondersteuning tijdens de eetmomenten vind ik heel belangrijk, zodat die voor cliënten op een prettigere en rustigere manier kunnen verlopen. Maar ook ’s avonds even ruimte voor een gezamenlijk koffiemoment en een praatje zou heel fijn zijn. Daarnaast is ook meer aandacht nodig voor familieparticipatie. Vaak weet familie nog niet welke rol ze kan spelen. Het is dan ook goed dat er

binnenkort een familieavond wordt gehouden, zodat we de familie kunnen informeren en samen kunnen bekijken welke ideeën ze zelf hebben. Verder zijn vooral toch meer handen aan het bed nodig, op alle niveaus. En niet alleen aan het bed – voor de zorg dus – maar ook gericht op welzijn. Meer tijd om eens een praatje te maken met cliënten. En dan niet alleen over het ziek zijn of over de revalidatie. Dat blijft een issue, want net als overall bestaat ook in het verpleeghuis eenzaamheid. Mensen zijn zo afhankelijk van ons. Ruimte voor extra inzet van nieuwe medewerkers op niveau 1 en 2 zou echt heel waardevol zijn.”

“De cliënten waarderen de extra aandacht voor welzijn en spreken die ook uit.”



Bewoners
564



Locaties
8

Werkgebied
Regio de Kempen



Waardering
cliënten
8,1