

De Posten

Waarom is het extra geld besteed?

“De middelen die we voor 2017 en 2018 kregen zijn naar de opbouw van onze formatie gegaan, in lijn met onze strategische personeelsplanning. Naast één verpleegkundige per zestien bewoners hebben we verzorgenden IG, aangevuld met niveau 1 en 2. Zij zijn belangrijk in een toezichthoudende rol op de huiskamers en voor de daginvulling. Van onze nieuwe medewerkers verwachten we dat ze onderschrijven dat wij de mensen hier echt een tweede thuis willen bieden, iets dat verder gaat dan verplegen en verzorgen. Natuurlijk ontwikkelen ook de huidige medewerkers zich meer in die richting.”

Hoe is deze keuze gemaakt?

“In overleg met de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad hebben we op basis van het Kwaliteitskader een personeelsplanning voor meerdere jaren gemaakt. In aanloop naar de publicatie van het Kwaliteitskader waren wij al bij het voorwerk van de Nederlandse Zorgautoriteit betrokken, daar lag de basis.”



Rick Hogenboom

Werkt sinds 1992 in de ouderenzorg en is sinds januari 2017 bestuurder bij De Posten.

“Ik geloof in een ándere ouderenzorg, waarbij ouderen gewoon weer onderdeel zijn van de maatschappij.”

Wat merken de bewoners hiervan?

“Wat ik vanuit de Cliëntenraad terug hoor, is positief. Onze klanten merken dat ze meer aandacht krijgen en dat er meer toezicht en rust is op de huiskamers. Ook kunnen onze bewoners vaker de afdeling af. Ze kunnen bijvoorbeeld meedoen aan activiteiten die we in ons restaurant ‘De Brink’ organiseren.”

Wat betekent het voor medewerkers?

“Zij merken dat er meer personeel is. Op een formatie van 257 fte hebben we 36 nieuwe medewerkers kunnen aannemen. De medewerkers hebben meer tijd om hun werk te doen, meer tijd en aandacht voor de klanten. Verder komen ze meer toe aan leren en ontwikkelen. Zo hebben we in de regio een samenwerking met een andere zorginstelling, ZorgAccent. Zij kijken mee bij ons en wij bij hen. De collega’s geven elkaar dan ‘tops en tips’: wat vindt men dat de ander bijzonder goed doet en wat zou misschien anders kunnen? Dat kan dan gaan over allerlei dingen: de manier van medicatie uitzetten, hoe dossiers eruit zien, vriendelijkheid en geduld. Medewerkers van beide kanten blijken het heel fijn te vinden om op deze manier van elkaar te leren.”

Wat zijn uw plannen?

“Eind 2018 willen we de teams op orde hebben, dan moet de formatie staan. Tegelijkertijd gaan we door met inzetten op dagbesteding en daginvulling. We gaan ons daarbij meer richten op de onderkant van de arbeidsmarkt. Er zijn vast mensen met talent voor muziek of bewegen die daarin een rol kunnen spelen. Dan kunnen onze klanten meer meedoen aan activiteiten buiten de afdeling. Wij hebben een tijdje geleden het managementteam afschaft en een organisatie-ontwikkelteam in het leven geroepen. De Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad maakt daar ook deel van uit. Ik ben voortdurend met alle belanghebbenden en vertegenwoordigers in gesprek. En door de ligging van mijn kamer houd ik ook goed contact met de bewoners zelf. Zij ervaren geen drempel, rijden en lopen regelmatig binnen voor een praatje. En uiteindelijk moeten niet de belemmeringen maar de mogelijkheden van de klant de basis zijn van ons beleid. Precies dat willen we ook nog scherper formuleren in onze missie, die we momenteel herzien. We zullen meer het accent leggen op de zelfregie en mogelijkheden van de klant. Want dáár gaat het om.”

dePosten

Hartelijk Huiselijk Hulpvaardig

“Op een formatie van 257 fte hebben we 36 nieuwe medewerkers kunnen aannemen.”



Optreden in ‘De Brink’.

Missie/visie

Wij dragen bij aan de persoonlijke levenskwaliteit van klanten door het leveren van professionele ondersteuning op het gebied van wonen, welzijn en zorg. Respect voor de eigen keuzes van onze klanten is daarbij leidend.



Bewoners
251



Locaties
2

Werkgebied
Enschede e.o.

