

Groenhuysen

Waarom is het extra geld besteed?

"In 2017 zijn we gestart met een onderzoek naar de vraag wat ideale zorgprocessen zijn en hoe die kennis kan dienen als basis voor een formatierekenmodel om tot de optimale personeelsmix te komen. We doen dit in samenwerking met Twynstra Gudde en met onze medewerkers. We delen het in twee scenario's in: als er geen personeelsgebrek is enerzijds en anderzijds wat aan extra maatregelen nodig is als sprake is van een gebrek aan met name verzorgenden niveau 3. Het onderzoek is nog niet afgerond. Toch zien we al wel dat de ideale formatie niet alleen afhangt van de doelgroep waaraan de zorg wordt geboden, maar ook van de teamsamenstelling en hoe een gebouw is vormgegeven. In 2017 hebben we ook de stap gezet om meer eigenaarschap aan teams te geven door ze geld te geven met de boodschap: 'Besteed het aan dingen waarvan jullie vinden dat ze de zorg ten goede komen. We gaan ervan uit dat jullie weten wat goed is voor de klant dus je hoeft geen verantwoording af te leggen, we willen alleen een foto van wat jullie hebben gedaan'. In 2018 hebben we



Marjolein de Jong

Bestuurder, actief in de ouderenzorg sinds twee jaar

"Van huis uit ben ik huisarts. In dat werk kwam ik ook al alle facetten van de ouderenzorg tegen. Ik zag hoe het leven in het verpleeghuis is en ik ken de worsteling van mensen in de thuissituatie. Het is zorg die dicht bij mijn hart ligt. Ik maakte de overstap naar de verpleeghuiszorg omdat ik daar op een grotere schaal iets wil betekenen voor mensen."

voor alle locaties de formatie opgeplust, per locatie op basis van wat de managers relevant vonden. Het resterende deel zetten we flexibel in voor die afdelingen waar dit het hardst nodig is. In 2019 hopen we met het nieuwe formatierekenmodel te kunnen gaan werken."

Hoe is deze keuze gemaakt?

"Op basis van het besef dat one size fits all niet werkt in de formatieberekening. Je moet uitgaan van de klantpopulatie op een afdeling. De cliëntenraad en de medewerkers juichen deze aanpak toe en hebben er ook een rol in gespeeld. Wel waken we voor te vergaande taakdifferentiatie."

Wat merken de bewoners hiervan?

"Er is veel meer energie in de locaties, er kan veel meer. Het personeel heeft meer aandacht voor mensgerichte zorg. Ik hoop dat zo uiteindelijk iedereen meer aandacht ervaart, al is de personeelskrapte hierin nog wel een hindernis."

Wat betekent het voor medewerkers?

"Verzorgenden raken hun oneigenlijke taken kwijt, zoals prullenbakken op de kamers van de bewoners leegmaken. En ik hoop dat ze daardoor meer ruimte voelen voor aandacht voor de bewoners. Die hadden ze natuurlijk al wel, maar dat ervaarden ze niet altijd zo."

Wat zijn uw plannen?

"We zijn er nog niet en geld is niet de oplossing voor alles. Maar om beter zicht te krijgen op de zorg voor de klant, vooral op het punt van welzijn, speelt het toch wel een rol. We zullen dus inzetten op verdere uitbreiding van het personeel. Daarbij kijken we niet alleen naar zorgpersoneel en zorgtaken, maar vooral ook naar de ruimte die we kunnen creëren voor de individuele klant. We willen medewerkers scholen om ze het goede gesprek te leren voeren, het gesprek waarmee ze die persoon echt leren kennen."



Groenhuysen

"Er is veel meer energie in de locaties, er kan veel meer. Het personeel heeft meer aandacht voor mensgerichte zorg."



Bewoners van centrum voor Wonen & Zorg Heerma State genieten zichtbaar van een bezoek van de contactclown. Een mooi voorbeeld van de aansprekende persoonlijke zorg waar we als Groenhuysen voor staan.

Missie/visie

Bij Groenhuysen staat de kwaliteit van leven en zorg, met nadrukkelijke aandacht voor ieders leefstijl, interesses en persoonlijke wensen, van overwegend ouderen centraal.

Wij bieden hun met ons samenhangende aanbod en onze specialistische kennis de mogelijkheden om op eigen wijze het allerbeste uit hun dag te halen. Groenhuysen: Ouder worden, jezelf blijven.



Bewoners
1.108



Locaties
18

Werkgebied

Gemeenten
Roosendaal,
Halderberge en
Rucphen

