

Omring

Waarom is het extra geld besteed?

"85 procent van het extra geld is naar uitbreiding van personeel in de zorg gegaan. Verder hebben we tien procent benut om onze medewerkers in staat te stellen om een leergemeenschap te vormen, door met collega's en met mensen van twee andere organisaties in kwaliteitscirkels van elkaar te leren. De resterende vijf procent is gaan zitten in werven van nieuw personeel. We hebben 25 locaties, waarvan de helft van origine een verzorgingshuisfunctie had. Om in de nieuwe situatie – waarin het allemaal verpleeghuizen zijn geworden – onze medewerkers tegemoet te komen in het goed omgaan met de zwaardere zorgvraag, investeren we in opleidingen en de samenstelling van het team op een hoger niveau. Het gaat ons dus niet alleen om meer personeel, maar ook om meer diversiteit in de personeelsbezetting. We hebben een publiekscampagne opgezet onder de noemer 'Zo leuk kan zorg zijn', die nog steeds zo'n tien reacties per week oplevert. Ook hebben we ons aantal opleidingsplaatsen uitgebreid van 400 naar 465."

Hoe is deze keuze gemaakt?

"De cliëntenraad en de ondernemingsraad zijn voor ons als raad van bestuur strategische partners, dus we maken samen de keuzes. De cliëntenraden hebben de afgelopen jaren zelf beschikking gekregen over de besteding van de middelen per locatie, wat ons goed

inzicht heeft geboden in wat op die locaties gewenst is. Verder hebben we de medewerkers betrokken bij de opzet van ons kwaliteitsverbeterplan. Zij benadrukten daarin het belang voor bewoners van zichtbaarheid en nabijheid. Met het oog op de toenemende zorgzwaarte was uitbreiding van de formatie noodzakelijk om medewerkers verantwoord te kunnen laten werken en vitaal te houden."

Wat merken de bewoners hiervan?

"Zij zijn blij dat er meer aandacht is en dat zij meer keuzevrijheid in hun dagbesteding hebben gekregen. Ook maakten ze zich soms zorgen over de belastbaarheid van de medewerkers, dus ze vinden het heel fijn dat er nu extra mensen bij kunnen komen."

Wat betekent het voor medewerkers?

"Sinds de presentatie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg voelen zij meer erkenning voor het belang van hun werk en de werkdruk. Negatieve landelijke publiciteit over de sector werd als krenkend ervaren, dus was het een belangrijke opsteker dat er extra middelen kwamen om het werk lichter en leuker te maken. Al legt in eerste instantie de opleiding en het inwerken van nieuwe collega's ook juist wel weer druk op de teams."

Wat zijn uw plannen?

"Extra vakmensen mobiliseren, zodat we de zorg zo aantrekkelijk kunnen maken dat we mensen kunnen boeien en binden. Maar we investeren ook in de toepassing van technologische middelen, want die kunnen ook helpen om het arbeidsmarktprobleem op een slimme manier te verlichten. In de eerste plaats zetten we die in voor ondersteuning van mensen in de thuissituatie, maar we zullen dit ook intern gaan toepassen."



Jolanda Buwalda

Actief in de ouderenzorg sinds 3,5 jaar

"Bij ouderenzorg zit je op het snijvlak van de care, de cure en de community. Hierdoor ben je optimaal in staat om samen de beste zorg dichtbij te leveren."



"85% van het geld is naar extra extra personeel gegaan, 10% naar leergemeenschappen en 5% naar de werving van nieuwe zorgprofessionals."



Bij Omring gaat het niet alleen om meer personeel, maar ook om meer diversiteit in de personeelsbezetting. Een medewerker van Omringlocatie Rigtershof (Grootebroek) in gesprek met een bewoner.

Missie/visie

Samen de beste zorg dichtbij. Dat is waar Omring voor gaat. Wij doen dat op een manier die aansluit op onze visie op mensen: ieder mens is een individu met een eigen identiteit die zelf zijn of haar leven wil inrichten. Zelf, en met behulp van familie en bekenden. Als zorg nodig is dan leveren we die, op een manier die het best bij de cliënt en zijn omgeving past. Onze kernwaarden zijn eigen regie, samen, positief en vindingrijk. Deze geven ons handvatten voor ons dagelijks handelen.



Bewoners
1.400



Locaties
25

Werkgebied
West-Friesland,
kop van Noord-Holland
en Texel

