

## Waarom is het extra geld besteed?

“Het grootste deel – € 2,5 miljoen euro – hebben we besteed aan uitbreiding van de roosters op de zorgafdelingen, wat per individuele cliënt per dag twaalf tot vijftien minuten extra aandacht oplevert. Op de ene locatie heeft zich dit vertaald in roosteruitbreiding van de bestaande medewerkers, op een andere in het aannemen van extra mensen. Maar altijd dus gerelateerd aan extra tijd voor de cliënt. Het tweede wat we hebben gedaan is ruimte creëren in de begroting voor een meeloopstage in andere verpleeghuizen voor onze medewerkers in het kader van het lerend netwerk. We zijn een organisatie met drieduizend medewerkers, dus dit doen we tranchegewijs. Als derde hebben we de medische formatie uitgebreid om de bereikbaarheidsdiensten en het medisch leiderschap goed te kunnen vormgeven.”



**Gabrielle Davits**

Bestuurder, actief in de ouderenzorg sinds 2000

“Ik werkte tussen 1980 en 1985 als arts in de ouderenzorg maar koos vervolgens voor een andere werkomgeving. Toen ik in 2000 als bestuurder terugkwam in de ouderenzorg merkte ik hoe weinig daar in twintig jaar was veranderd. Dit en een persoonlijke ervaring gaf mij de passie om te proberen medewerkers de ruimte te geven om zelf meer beslissingen te nemen over de zorg voor cliënten.”

## Hoe is deze keuze gemaakt?

“Toen het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg uitkwam hebben we een impactanalyse gemaakt. Die liet zien dat we aan de randvoorwaarden voldoen die dit kader stelt maar dat we in de uitvoering nog wat puntjes op de i moesten zetten. Hiervoor is echter geen extra geld nodig, dus voor de besteding van de extra middelen hebben we met een groep medewerkers gesproken over de bezetting op onze locaties. We werken kleinschalig en op een groep van zes bewoners volstaat meestal één medewerker. De momenten waarop dit niet zo is zijn deels voorspelbaar en dus in te plannen in het rooster, maar deels ook niet. Voor dit laatste heb je een flexibele schil nodig en daarop hebben we dus de roosters aangepast, zodanig dat die extra aandacht voor de individuele cliënt mogelijk werd.”

## Wat merken de bewoners hiervan?

“Twaalf tot vijftien minuten per individuele bewoner per dag lijkt weinig, maar het is echt substantieel.”

## Wat betekent het voor medewerkers?

“Ze merken – in aansluiting op ons beleid – dat ze meer tijd hebben voor cliënten en dat ze ruimte hebben om in een andere organisatie ervaring op te doen. Maar we hebben ook ons scholingssysteem omgegooid: we gebruiken geen klaslokalen meer maar beschouwen de werkplek als de leerplek. Het is een onderschat aspect van de zorg welke feedback de cliënt geeft. Die is de beste leermeester.”

## Wat zijn uw plannen?

“In april hebben we weer zo’n dag met een paar honderd medewerkers over wat zij willen, want dat moet leidend zijn. Ik verwacht dat daaruit een soortgelijke formule zal komen voor de personele bezetting, met een flexibele schil die wordt ingezet waar het nodig is. In ieder geval gaat geen cent naar overhead.”

“Elke dag hebben we voor elke bewoner twaalf tot vijftien minuten meer tijd. Dit lijkt weinig, maar is echt substantieel.”



## Missie/visie

Tijd voor de cliënt. Het klinkt zo simpel. En dat is het ook. Als SVRZ zijn we er voor onze cliënten. Zij vormen ons bestaansrecht. Dan is het vanzelfsprekend dat zij aangeven wat ze van – en samen mét - ons willen. Zij bepalen wat we kunnen bijdragen aan het vervolmaken van hun levensverhaal. Daar maken we ook afspraken over. En als we hun wensen niet kunnen of mogen inwilligen, leggen we dat uit en wijzen de weg naar alternatieven.

Elke SVRZ-minuut is van en voor de cliënt. Soms direct, soms via een omweg. Maar altijd staat dat besef sterk op ons netvlies. De komende vijf jaar, tot 2020, gaan we dat samenspel nog beter in de vingers krijgen. Mét de cliënt. Zo hebben we bedacht dat SVRZ wil werken. Zo, en niet anders.



**Bewoners**  
**1.350**



**Locaties**  
**36**

**Werkgebied**  
**Zeeland**

