

WelThuis

Waarom is het extra geld besteed?

"We hebben geïnvesteerd in een leerbedrijf. Dat heeft lang op een laag pitje gestaan omdat we een aantal jaar geleden geen arbeidsmarktproblematiek kenden. We vinden het belangrijk om onze eigen kweekvijver te organiseren. En dat is ook nodig, want we hebben een groot aantal vijftig- en zestigplussers in dienst. Als we niets doen, raken we de komende jaren veertig procent van ons werknemersbestand kwijt. Dus hebben we samen met het Albeda College de WelThuis Academie opgezet, met zij-instromers variërend in leeftijd van twintig tot 59 jaar. We zetten ze over de grenzen van onze locaties in en besteden tijdens hun opleiding een dag per week aan onze visie en wat zij daaraan kunnen bijdragen. Hierbij hebben we veel aandacht voor persoonsgerichte zorg. Werven doen we op een ludieke manier: via een advertentie in de lokale media met de boodschap dat iedereen op de koffie mag komen en zelf mag zeggen welk gebakje hij erbij wil. Er komen mensen op af die nadenken over de vraag welke kant ze op willen met hun leven."



Miranda Schouten-Boele

Bestuurder, actief in de ouderenzorg sinds zestien jaar

"Iedere dag een nieuw verhaal. Er gebeuren zóveel mooie dingen in de ouderenzorg."

Hoe is deze keuze gemaakt?

"Vroeger werd 'inservice' opgeleid. Studenten werden ondergedompeld in de cultuur van de organisatie en daarbij werd beoordeeld of ze in die cultuur pasten. Nu is de opleiding heel theoretisch en worden stages verspreid over meerdere organisaties. Na diplomering heb je mensen die feitelijk nog niet zelfstandig kunnen werken. Deze twee werelden combineren we nu in de opleidingstijd."

Wat merken de bewoners hiervan?

"Continuïteit. En meer mensen op de woonkamer vooral. De studenten hebben in het eerste jaar de ruimte en tijd om invulling te geven aan het creëren van een zinvolle dag voor bewoners. Van familie en mantelzorgers horen we terug dat er meer rust op de afdelingen is. Zo'n student is een constante factor. En die heeft misschien niet op alle vragen een antwoord, maar weet dan wel snel de juiste persoon te vinden die verder kan helpen."

Wat betekent het voor medewerkers?

"De cultuur verandert als je met mensen in opleiding werkt. Iedere leerling heeft een jobcoach van hetzelfde niveau. De jobcoach krijgt van de student verschillende vragen waarover ze in gesprek kunnen gaan. Hieruit ontstaan nieuwe ideeën. Dit past in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, waarin continu leren centraal staat. En de jobcoaches vinden het leuk, want het is zorgmedewerkers eigen om anderen te begeleiden in hun ontwikkeling. Tegelijkertijd vraagt het ook wel wat van ze, want ze beoordelen hun student ook."

Wat zijn uw plannen?

"Ik ben hier pas recent gestart als bestuurder. Een halfjaar lang voer ik wekelijks dialoogsessies met medewerkers over de dingen waarop ze trots zijn, waarover ze vragen hebben en waarover ze zich zorgen maken. Zelf leer ik daar heel veel van en het daagt hen uit om hun ruimte te pakken. Ik wil dat we in de toekomst geen enkele zorginhoudelijke beleidsmaatregel meer nemen zonder de medewerkers daarbij te betrekken."



"We hebben geïnvesteerd in een leerbedrijf."



Op de woonlocaties van WelThuis staat de bewoner centraal. Wij denken in mogelijkheden, met als drijvende kracht onze wil om voor de bewoner het verschil te maken.

Missie/visie

In de woonzorgcentra van WelThuis hoeven bewoners zich niet aan te passen aan een bepaalde werkwijze. Integendeel. Wij stemmen onze zorg en dienstverlening juist af op uw wensen en behoeftes. Professioneel en persoonsgericht. Bij WelThuis zeggen we: het kan wél.

Wij vinden het belangrijk dat u kunt zijn wie u bent en dat u zich thuis voelt. Wij willen aansluiten bij uw belevingswereld, wensen en behoeftes. Wij nodigen uw familie, kennissen en buurtgenoten uit om actief betrokken te zijn en te blijven bij uw dagelijks leven. Om uw band met de maatschappij te behouden of te verstevigen. U doet er toe!



Bewoners
800



Locaties
16

Werkgebied

Tussen de steden
**Rotterdam, Utrecht
en Den Haag**

