

Niet de patiënt maar de mens centraal

Sint Jozefoord vernieuwt ouderenzorg met sociale benadering en anders opgeleid personeel

Bij zorgorganisatie Sint Jozefoord in Nuland draait ouderenzorg om betekenisvol leven en werken. De organisatie koos voor een koerswijziging: zorg niet langer benaderen vanuit diploma's, maar vanuit visie en competenties. Met de sociale benadering – niet de patiënt maar de mens centraal – en een mix van zorg- en anders opgeleid personeel weet de organisatie niet alleen medewerkers te behouden, maar ook veel nieuwe instroom te realiseren. Er is zelfs een wachtlijst.

Sinds vorig jaar staat bij Sint Jozefoord één gedachte centraal: 'Betekenisvol leven en werken'. Niet de medische handelingen, maar het welzijn en het thuisgevoel van bewoners vormen de basis. Waar andere ouderenzorginstellingen vaak focussen op zorg, zet Sint Jozefoord juist de hele leefgemeenschap rondom bewoners in om het leven kleur te geven. Bestuurder Marjolein Verstraeten: "Mensen wonen hier kort, gemiddeld negen maanden. We willen dat bewoners niet het gevoel hebben dat Sint Jozefoord een eindstation is. Het leven gaat door. Naast dat mensen hun dierbare spullen meeverhuizen, nemen ze hun gewoonten, gebruiken en netwerk mee. Gaat iemand op dinsdagmiddag naar de biljartclub? Dan kan dat nog steeds. Wil iemand zijn verjaardag groots vieren? Ook dat kan. Het draagt bij aan kwaliteit van leven, en dát is voor ons goede zorg. We zijn geen instelling, maar een huis."

Vanuit die visie stelde Sint Jozefoord zichzelf de vraag: is een zorgdiploma altijd nodig om bij te dragen aan een betekenisvol leven? "Zorgprofessionals zijn en blijven onmisbaar in de zorg", zegt Heleen Ooteman, manager Mens & Organisatie. "Mensen wonen bij Sint Jozefoord omdat ze ziek zijn, daarvoor is een klinische blik nodig. Maar veel handelingen in de zorg kun je leren, ook zonder zorgachtergrond. Zolang je maar goed begeleid en getraind wordt. Op die manier worden nieuwe collega's snel bekwaam en waardevol inzetbaar."

Personeelsmix

Het leidde tot een nieuwe personeelsmix: ongeveer zestig procent zorggeschoolden en veertig procent medewerkers met een andere achtergrond. Denk aan een fotograaf, een slager of een medewerker uit de horeca. Zij brengen andere ervaringen mee, die het welzijn van bewoners versterken, vertelt Heleen. "Om bewoners zoveel mogelijk hun eigen leven te laten leiden, is een mix van competenties nodig. Zorgprofessionals zijn soms wat risicomijdender ingesteld. Anders opgeleiden kijken vaak met een andere blik. Die combinatie zorgt voor een beweging richting welzijn."

"Veel handelingen in de zorg kun je leren, ook zonder zorgachtergrond. Zolang je maar goed begeleid en getraind wordt"



Marjolein Verstraeten

Heleen Ooteman

Een nieuw functiehuis

Om de koerswijziging duurzaam door te voeren, besloot Sint Jozefoord het functiehuis grondig te verbouwen. Iedereen die werkt op de woongroepen heet nu woonbegeleider, in drie niveaus (2, 3 en 4). Heeft iemand een zorgdiploma? Dan komt daar een 'Z' achter. Zo draait het niet langer om papiertjes, maar juist om competenties, werkervaring én levenservaring.

Heleen: "Al snel ontdekten we dat inschalen puur op opleidingsniveau niet werkt. Levenservaring of werkervaring zijn minstens zo belangrijk. Daarom pasten we het functiehuis aan. Samen met twee externe bureaus brachten we competenties in kaart en maakten we die meetbaar. En koppelden we ze aan de FGW-schalen uit de cao. Op die manier kunnen we nieuwe medewerkers eerlijk en passend inschalen."

Cultuurverandering

Die koerswijziging bracht een echte cultuurverandering op gang. Zorgmedewerkers moesten leren loslaten en met een klinische blik én welzijnsbril naar bewoners kijken. Medewerkers zonder zorgachtergrond leerden juist de basiszorg kennen en moesten hun weg vinden in een voor hen nieuwe wereld. Heleen: "Om alle medewerkers goed mee te nemen in deze veranderingen, maakten we een uitgebreid communicatieplan. We organiseerden medewerkersbijeenkomsten en deelden informatie over de



sociale benadering en onze visie bijvoorbeeld op intranet. En de teams krijgen begeleiding en coaching, en een stevig intern opleidingstraject.”

Natuurlijk was het spannend. Heleen: “Mensen die altijd in zorgteams hebben gewerkt, voelden extra verantwoordelijkheid op het moment dat er anders geschoolde collega’s bij kwamen. Daarover moet je voortdurend in gesprek blijven. Zowel de zorggeschoolde medewerkers als de anders geschoolden moeten zich gesterkt voelen in hun rol. We werken nog steeds met een kwetsbare doelgroep, daar mogen we niet aan voorbijgaan en dat vraagt zorgvuldigheid. Ik ben ontzettend trots op de bereidheid van onze medewerkers om mee te bewegen. Het bewijst dat we steeds blijven denken vanuit één uitgangspunt: het welzijn van de bewoner.”

Betekenisvol werk

De aanpak heeft veel voordelen. Bewoners ervaren meer betekenisvol leven. En medewerkers hebben meer werkplezier. Door de gemengde teams krijgen zij meer variatie in hun werk en voelen ze zich waardevoller. Marjolein: “We kiezen er bewust voor om niet meer te praten over helpenden of verzorgenden, maar over woonbegeleiders. Iedereen kijkt samen naar hoe we van vandaag een fijne dag maken. Dat betekent dat de medewerker met de zorgachtergrond ook kookt, en de anders geschoolde medewerker juist iemand uit bed helpt. Daarmee wordt het werk voor iedereen leuker en afwisselender.

Dat levert meer tevredenheid en motivatie op.” Bovendien voelen familieleden zich meer betrokken, zij nemen ook vaker zelf initiatief. Dat versterkt het thuisgevoel.

De eerste positieve tekenen

Hoewel de organisatie nog midden in de uitrol zit, zijn de eerste resultaten zichtbaar. Sint Jozefoord trekt veel nieuwe medewerkers aan, uit allerlei sectoren. “We hebben een wachtlijst van mensen die hier graag willen komen werken”, vertelt Marjolein. “Dat is bijzonder in deze tijd.”

Het effect op verzuim en uitstroom is nog te vroeg om te meten, maar er zijn kleine positieve signalen. Medewerkers waarderen de bredere blik die ze mogen hebben, en zien dat families meer betrokken raken. Marjolein: “Dat zijn kleine mijlpalen, die uiteindelijk bijdragen aan ons doel: minder druk op de zorg en meer werkplezier. Daarmee houden we medewerkers meteen langer gebonden aan de organisatie.”

Tijd nemen en vasthouden aan visie

Aan andere organisaties die ook met anders opgeleid personeel willen werken, raadt Sint Jozefoord vooral aan om het stap voor stap te doen. Marjolein: “Neem de tijd en werk vanuit visie. Bedenk vooraf wat je wil bereiken en bouw daar in stappen naartoe.” Heleen: “Wij hebben er bewust voor gekozen om het met alle medewerkers samen op te pakken. Dat helpt om ook anders naar roosters en samenwerking te kijken.”

De komende anderhalf jaar rolt Sint Jozefoord de nieuwe werkwijze verder uit over alle intramurale woongroepen. En ook de extramurale zorg, zoals dagbesteding en wijkverpleging, wordt meegenomen. Marjolein besluit: “We bouwen verder. En we delen onze ervaringen graag, want we geloven dat deze aanpak oplossingen kan bieden voor de hele sector.”

Benieuwd of werken vanuit de sociale benadering en met anders opgeleid personeel ook werkt in jouw organisatie? Neem gerust contact op met Marjolein of Heleen via 073 - 534 23 42.