

Wat anders denken op kan leveren!

Stichting Joyce-House kijkt op een innovatieve manier naar het optimaliseren van de kwaliteit van zorg. Joyce-House heeft een duidelijke visie op (gehandicapten)zorg en vindt dat het welzijn van de bewoner altijd op de eerste plaats staat. Om dit ook daadwerkelijk te kunnen bieden is het belangrijk dat de teams zelfstandig en kosteneffectief hun werk kunnen uitvoeren. We hebben gemerkt dat dit in de praktijk best lastig is vanwege de grote tekorten op de arbeidsmarkt. Dit vraagt dus om het met lef anders te organiseren!

Organisatiestructuur

In de zomerperiode hebben we de organisatiestructuur gewijzigd en het takenpakket voor de medewerkers herzien. Aan de voorkant zorgen we er zo voor dat we professionaliseren, innoveren en investeren in optimale processen en financiering. Dit vertaalt zich zichtbaar in rust op de werkvloer, rust voor onze bewoners en optimale focus op de zorg.

Zo levert elke medewerker een bijdrage aan de dagelijkse zorgtaken met daarnaast gedurende de dag vanuit de eigen expertise gerichte zorg aan bewoners.

De coördinatoren regelen alles m.b.t. zorggerichte werkzaamheden zodat medewerkers zich kunnen richten op hun zorgtaken. Recent hebben we besloten tot het aanstellen van een (meewerkend) teamleider op elke locatie zodat de locatiemanagers de focus kunnen verleggen naar het verder uitwerken van een visie en processen voor Algemene Zorg en Medische Zorg. Een enorme klus waar veel aandacht naar toe moet. De teamleider coördineert de bezetting, regelt alle organisatorische zaken en is het centrale aanspreekpunt op de locatie voor ouders/verwanten.

Arbeidsmarkt

Ook Joyce-House heeft te maken met de uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt. Daar zijn we mee aan de slag gegaan! We zijn allereerst afgestapt van het idee dat alleen opgeleide medewerkers garant staan voor het bieden van goede zorg.

We hebben gekeken mogelijkheden voor andere initiatieven zoals ouderparticipatie, de inzet van zij-instromers of kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We zien in de praktijk dat zij-instromers prima in staat zijn zorg verlenen vanuit het hart en met energie, waardevolle werkervaring bij andere sectoren hebben opgedaan en levenservaring meenemen. De voorwaarden zijn dat er goede begeleiding op de locatie is en dat de zij-instromer een passende opleiding volgt bij de start van haar/zijn werkzaamheden.

Vanuit de visie dat afstand tot de arbeidsmarkt situationeel kan zijn, hebben wij inmiddels meerdere medewerkers in dienst die prima in hun nieuwe rol en omgeving functioneren. Wij zijn trots op deze betrokken collega's. En ja, soms blijkt dat werken in de zorg het niet is. Ook niet erg, want bijgeleerd en een ervaring rijker.

Ouderparticipatie

In 2020 hebben we een begin gemaakt met ouderparticipatie. Dit hebben we verder uitgewerkt in een concept dat aantrekkelijk is voor alle betrokkenen. Wat een succes! Inmiddels zetten twee ouders zich betaald in op de zorg voor hun eigen kind.

Een ouder is recentelijk bij ons in dienst getreden en werkt mee in het rooster op de woonlocatie van haar kind. Prachtig om de winst te zien in de praktijk: ouder en kind houden meer contact, de ouder wordt gesteund door professionals, het kind ziet de eigen ouder ook in zijn eigen 'huis' en met de ouder hebben we een betrokken ervaringsdeskundige in huis. Want wie kent zijn eigen kind nu beter dan de ouder? En hoe waardevol is het dat de ouder niet meer de dagelijkse zorg alleen hoeft te dragen en van dichtbij ervaart hoe de dagen bij Joyce-House verlopen.

Een andere ouder vangt het eigen kind thuis op als de bezetting op de locatie een keer niet aansluit bij de specifieke zorgvraag. Omgekeerd ondersteunen medewerkers bij de zorg thuis gedurende de nachten. Twee voorbeelden van een win-win waar we trots op zijn. We zijn bezig om dit concept verder uit te gaan breiden.

Al na een korte periode zien we met de inzet van ouderparticipatie meerwaarde voor de teams, de bewoners, ouders/verwanten en onze bedrijfsvoering. We blijven ons richten op mogelijkheden en niet op problemen.

Leren en werken

We investeren in het opleiden van medewerkers en het aanstellen van BBL-ers en stagiairs. Heel belangrijk want zij zijn de toekomstige collega's in de zorg en die gunnen we een uitdagende en goed betaalde leer-werkplek. Daarom investeren we in het onderhouden van contact met scholen en zorgen we voor supervisie op de praktijkopleiders op de werkvloer.

Per 1 september starten we alvast met 6 zorgstudenten, in januari volgen er nog twee tot vier en hebben we meerdere zij-instromers aangenomen die gestart zijn en/of starten met hun zorgopleiding. Daar zijn we trots op!

Betaalbare zorg

Joyce-House denkt en handelt buiten de kaders om haar bewoners de beste zorg te geven en een goede werkgever te zijn voor de medewerkers!

Door op een andere manier te kijken naar potentiële kandidaten vinden we dus nieuwe collega's. Hierdoor hoeven we minder gebruik te maken van uitzendkrachten of ZZP-ers voor reguliere zorgtaken. Zo houden we bij Joyce-House de zorg beter betaalbaar.

