



IN GESPREK MET RIVKA

Rust, ruimte en openheid zorgen voor meer vitaliteit in het team



Regelmatig delen wij verhalen uit het land rondom het thema Vitaliteit. Rivka, manager van de Klarinetwegen in Barendrecht, vertelt wat zij en haar team hebben gedaan om hun vitaliteit en kwaliteit van zorg te verbeteren. Rivka: "Belangrijk is dat iedereen zich gehoord, gezien en veilig voelt in het team. Dat mensen zich durven uit te spreken als er iets is."

De zorg voor bewoners van de Klarinetwegen is heel divers. Eén van de groepen bewoners heeft bijvoorbeeld een ernstig meervoudige beperking. Dat is best zwaar werk. Belangrijk is dat medewerkers echt hart voor deze doelgroep hebben. Toen Rivka een aantal jaar geleden als manager begon zag zij dat er heel hard gewerkt werd en collega's soms zelfs roofofbouw op zichzelf pleegden. We spreken Rivka over wat haar team en zij hebben gedaan om dat te verbeteren. Wat maakt dat het team nu vitaler is dan voorheen?

Rivka vertelt: "In 2022 begon ik als manager bij de Klarinetwegen. Ik zag vooral mensen die héél hard werkten, maar door tijdsnood en personeelstekort konden we niet de optimale zorg leveren vanuit de visie 'Bram is gelukkig en doet ertoe'. We hebben met het behandelstelsel gekeken hoe we dit anders konden vormgeven zodat de bewoners meer zorg en aandacht kregen en we meer vanuit rust de bewoners kunnen begeleiden. Door samen met het team te kijken naar de diensten, patronen en een andere manier van roosteren konden we van 3 naar 4 diensten, vanaf daar konden we meer vanuit rust en aandacht werken."

"Met het team hebben we normen en waarden bepaald voor de woonlocatie en onze gezamenlijke cultuur binnen

het team. Wat zijn onze normen en waarden? En wat betekent dat voor de begeleiding? Moeten bewoners bijvoorbeeld wel echt elke dag twee keer douchen? Hoe kunnen onze bewoners zo gewoon mogelijk wonen binnen de woonwijk? Daar hebben we het met elkaar over. We selecteren nu dus ook nieuwe collega's op deze normen en waarden. Zij lopen een maand mee met diverse leden van het team. Als het team het niet ziet zitten, nemen we iemand ook echt niet aan."

Groepsgevoel

Op de Klarinetwegen heerste voorheen een cultuur waarin personeel apart van de bewoners at. Dat past niet bij de woonvisie en de huidige normen en waarden. Het kantoor is opgeheven, dat is nu een kamer voor een extra bewoner. Begeleiders eten samen met de bewoners, er wordt met bewoners gekookt en dat betekent dus óók elke dag samen naar de supermarkt.

Rivka zegt daarover: "Daar was voorheen geen sprake van. Begeleiders wilden wel, maar hadden er gewoonweg niet de tijd en ruimte voor. Er is nu een activiteitenprogramma, we gaan bijvoorbeeld met bewoners zwemmen. 1x per maand doen we een grotere activiteit. We gaan bijvoorbeeld naar de kinderboerderij of zelfs naar de Efteling én we hebben



IN GESPREK MET RIVKA

ieder jaar een bewonersvakantie. Natuurlijk is het een hoop geregeld en hebben we dan meer mensen nodig. Dan zetten we extra personeel in. Dit nemen we ook al op in de begroting. Dit soort activiteiten doet zóveel voor het team en de bewoners, iedereen gaat mee en dat creëert echt een groepsgevoel! Samen vieren we de successen en mooie momenten!”

Je gehoord, gezien en veilig voelen

Dat groepsgevoel uit zich ook in de dagelijkse dingen. Rivka geeft aan dat het belangrijk is dat iedereen zich gehoord, gezien en veilig voelt in het team. Dat mensen zich durven uit te spreken als er iets is. Zij geeft als voorbeeld dat er jonge moeders met kleine kinderen in het team zitten. Iedereen met jonge kinderen kent wel de telefoontjes van de crèche dat kindlief ziek is en opgehaald moet worden.

Rivka: “Voorheen meldden ze zich ziek als het niet lukte om een oplossing te vinden. Ik heb gezegd, geef het juist aan, dan kijken we hoe we het oplossen. Zet jij een keer een balansdag in en collega’s vangen het voor je op. Het is natuurlijk een beetje gek, dat als ik als manager gebeld wordt omdat mijn kind ziek is en opgehaald moet worden van de crèche, ik kan thuiswerken of mijn afspraken kan afzeggen. Maar voor begeleiders faciliteren we dat eigenlijk niet, terwijl dat in de praktijk misschien twee of drie keer per jaar gebeurt. Dus maak het bespreekbaar, creëer een open cultuur. Door transparant naar elkaar te communiceren, hebben collega’s veel meer voor elkaar over.”

Verder doet het team vooral veel leuke dingen. Eén keer in het jaar wordt een goede teamdag georganiseerd. Met leuke dingen, het liefst een echt teambuildingdag, bijvoorbeeld met outdooractiviteiten en daarna een barbecue. Niet alleen maar serieus, want volgens Rivka hebben mensen ook gewoon eens behoefte aan een goed gesprek met elkaar.

Wat is de kracht van het team volgens de medewerkers?

“Wij zijn een flexibel team en kijken naar waar we elkaar in kunnen steunen.”

“We weten elkaars kracht in te zetten.”

“Wij kunnen met elkaar alles open en eerlijk bespreken.”

“We werken niet vanuit hiërarchie maar vanuit gezamenlijkheid.”

“Wij vinden het belangrijk dat onze bewoners onderdeel zijn van de woonwijk.”

“Je mag bij ons jezelf zijn.”

