

Sevagram's Welzijnsstraat: Voor ieder talent een passende functie

In de ouderenzorg werken zonder zorgdiploma? Bij het Limburgse Sevagram kan het. Deze organisatie heeft een nieuwe functiestraat ingericht, waarbij alle functies zijn beschreven vanuit het welzijns perspectief. Het gaat niet om het diploma, maar om de waarde die een medewerker kan toevoegen vanuit talenten en het hart.

Een zorg- en een welzijnsstraat

Om te investeren in zorgkwaliteit, de ouderenzorg toegankelijker te maken en het werkplezier te vergroten, heeft Sevagram een nieuwe functiestraat ingericht. De medewerkers van Sevagram zijn daarom onderverdeeld in één van de twee straten: die van zorg of die van welzijn. De werknemers binnen de welzijnsstraat focussen zich op het welzijn van de cliënt. Hierbij gaat het om kleine dingen die juist van grote waarde kunnen zijn. Bijvoorbeeld tijdens de nachtdienst bij een cliënt zitten die slecht kan slapen.

Sevagram wil het werk- en woonplezier vergroten door de ouderenzorg toegankelijker te maken binnen de arbeidsmarkt, zodat de werkdruk van medewerkers afneemt en het werkplezier toeneemt. Ze verschuiven zo de focus naar het welzijn van de cliënten, zonder aan zorgkwaliteit in te leveren.

De aanvullende kennis en vaardigheden op het gebied van zorg brengen gekwalificeerde docenten en BPV(Beroeps Praktijk Vorming)-begeleiders bij. Dit doen ze in een skillslab of op de werkplek. Iedere locatie heeft een HBO-coördinator die opgeleid is tot leercoach. Hij of zij stimuleert het leren van en met elkaar. Door samen te werken als één team, wordt zorg echt mensgericht.

De opleiding Welzijnsverzorgende

De krapte op de arbeidsmarkt werd zeker tijdens corona ook bij Sevagram duidelijk zichtbaar: elke helpende hand was welkom. De werkdruk bij de huidige werknemers nam toe, en het werkplezier nam af. Daaruit is als oplossing het initiatief van de Welzijnsstraat ontstaan, als een spin-off om zelf medewerkers vanuit zorg en welzijn op te leiden.

Dit gebeurt op niveau 2 en 3, binnen de opleiding Welzijnsverzorgende. Er is volledig nieuw onderwijs ontwikkeld, dat zich richt op de ervaring en het welzijn van de cliënt. Een voorbeeld hiervan? De Welzijnsverzorgende leert eerst wat het effect is van een volle opvangzak met urine op de cliënt, en leert daarna de techniek om deze te vervangen.



Waarde toevoegen en plezier hebben

De urgentie door corona is inmiddels wat afgenomen. De teams bekijken nu wat ze ervan geleerd hebben – en hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren aan uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hiervoor brengt Sevagram in kaart welke werkzaamheden medewerkers uitvoeren en waarvoor een zorgdiploma (Verzorgende IG of Verpleegkundige) absoluut vereist is.

Hierdoor ontstaat een basis waar vervolgens werkzaamheden aan toegevoegd worden die voor zorgprofessionals het verschil maken. Deze zorgen voor een toegevoegde waarde en meer werkplezier bij de zorgprofessionals. Dit is per team verschillend, afhankelijk van de cliëntendoelgroep en de aard van de zorgverlening. De rode draad is dat voor werkzaamheden rondom eten en drinken andere talenten gezocht kunnen worden.

Patronen veranderen met de medewerkers zelf

Medewerkers in zorg en welzijn zijn vaak gewend om hun werkzaamheden volgens vaste patronen in te delen. De praktijk van het initiatief was daarom in het begin lastig: het raakt de kern van de cultuur op sommige afdelingen. Daarbij horen de patronen zoals taakverdeling, diensten en dagindeling van cliënten.

“We hebben al eerder geprobeerd om patronen op afdelingen te veranderen, maar deze werden van bovenaf bedacht. Deze keer

laten we de teams zelf bedenken welke mogelijkheden er zijn: zo ontstaan ideeën waar energie uit vrijkomt en waar medewerkers zelf mee aan de slag kunnen.”

Yvonne Huveneers, Hoofd Opleidingen bij Sevagram

Maar als medewerkers zelf kunnen meedenken in oplossingen en daarmee openstaan voor het initiatief, is de kans van slagen aanzienlijk hoger. Door het principe ‘pas toe of leg uit’ ook binnen de organisatie van werkzaamheden toe te passen, ervaren teams dat bestaande structuren en systemen vaak meer mogelijkheden bieden dan in de praktijk benut worden.

Een toekomst vol mogelijkheden

Inmiddels heeft Sevagram meer dan 400 medewerkers in dienst die geen reguliere zorgopleiding gevolgd hebben, maar een interne scholing hebben gevolgd en die naar talent kunnen worden ingezet. De weerstand van de beginfase is verdwenen, medewerkers hebben de meerwaarde zelf ervaren en willen nu niet meer zonder deze nieuwe doelgroepen.

Het is binnen sommige teams nog even zoeken hoe elkaars talenten het beste ingezet kunnen worden. Door medewerkers actief te betrekken bij het bedenken van mogelijke oplossingen, ondersteun je ze in hun eigen leer- en ontwikkelproces. En daar staat Sevagram voor.

Sevagram heeft de hoogste [Planetree certificering](#) voor mensgerichte zorg behaald. Mensgerichte zorg bestaat bij Sevagram uit twaalf pijlers, waaronder gezond eten, drinken en bewegen en een helende omgeving door architectuur en interieur. [Lees hier meer op Zorgvisie.](#)

Meer weten over de Welzijnsstraat van Sevagram? Neem dan contact op met [Yvonne Huveneers](#).

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Yvonne Huveneers.

Yvonne Huveneers

Hoofd Opleidingen

[0610364061](tel:0610364061)

yvonne.huveneers@sevagram.nl

[Zorg aan Zet](#) interviewde Nicole Gehlen en Yvonne Huveneers, bekijk hieronder de video:

<https://www.youtube.com/watch?v=JkDqcSNs2gg>