

Het 55-plusbeleid van de Frankelandgroep

# Gezond en gemotiveerd

Bij de Frankelandgroep werken oudere werknemers gemotiveerd en gezond door. Dankzij het 55-plusbeleid van deze zorginstelling. De medewerkers mogen fitnessen, golfen en meditatief buikdansen. Dat is goed voor de bewoners.

Ellen Segeren

*'Als jij goed voor je medewerkers zorgt, zorgen zij goed voor de bewoners'*

Bij binnenkomst in verpleeghuis Frankeland in Schiedam is ogenblikkelijk de behaaglijke sfeer zichtbaar en voelbaar. Warmgele muren, donkerrood lijstwerk, houten meubilair, bloemen op de balie. Verderop in de gangen en vertrekken van Frankeland is dezelfde zorg besteed aan interieur en sfeer. Een aangename rust gaat ervan uit. Het blijkt de voorbode van een algehele visie op beleid dat zowel voor de bewoners

als voor de medewerkers draait om welzijn en welbevinden. Bewoners hebben eenpersoonskamers met een eigen sanitaire ruimte. En er zijn leefstijlen, waarin de cultuur waarmee de bewoners binnenkomen zo veel mogelijk wordt gerespecteerd. Verschillende huiskamers met uiteenlopende muzieksoorten en elk een ander interieur, bijvoorbeeld. Er is een zwembad, een fitnessruimte, een brasserie waar de bewoners dagelijks à la carte kunnen eten en een mooie tuinzaal. "Welzijn, welbevinden en bejegening staan voor ons voorop", zegt Marianne Tulp, hoofd personeel, organisatie en opleidin-



De leestafel in de enige rokersruimte van Frankeland

# doorwerken

gen. Om dat te illustreren, voegt ze er met gepaste trots aan toe: "In april wordt het gouden keurmerk in de zorg aan Frankeland uitgereikt. Op cliëntenperspectief scoorden we 99 procent. Er zijn hier ook vrij veel ouders van medewerkers. Dat is misschien wel de beste graadmeter."

## Positieve spiraal

Ook het welzijn van de medewerkers is voor Frankeland een cruciaal punt. Tulp: "Dat is de rode draad. Als je goed voor je medewerkers zorgt, zorgen zij goed voor de bewoners."

De goede zorg voor de medewerkers is af te lezen aan het ziekteverzuim. Dat ligt voor de Frankelandgroep op 3,8 procent, zo'n 3 procent onder het gemiddelde in de branche. Tulp: "Als je dat kapitaliseert, kom je op meer dan een miljoen euro uit. Dankzij dat lage ziekteverzuim houden we geld over voor leuke dingen voor de medewerkers. En als je leuke dingen doet, heb je weer een lager ziekteverzuim. Dat is een positieve spiraal. Zit je daar eenmaal in, dan werkt alles in elkaars voordeel. Bij een laag ziekteverzuim is er continuïteit op de afdeling, waardoor de zorgkwaliteit verbetert en bewoners steeds dezelfde gezichten zien in plaats van uitzend- en oproepkrachten. Wij maken geen gebruik van uitzendkrachten, dat scheelt tonnen."

De Frankelandgroep is blij met het lage verzuimcijfer maar wil dat ook graag zo houden, zegt Tulp. "We leunen niet achterover met die 3,5 procent. We besteden veel aandacht aan preventie. Dat brengt ons op het 55-plusbeleid: dat is een puur preventief beleid. Waar 55-jarigen twee jaar geleden nog het perspectief hadden dat ze met hun zestigste konden stoppen, schuift dat nu op richting 65 jaar. Van de werknemers in de zorg is 90 procent vrouw. Vroeger was het voor die vrouwen een bijbaan en stopten ze met werken als hun – vaak wat oudere – man met pensioen ging. Daarom was het probleem van ouderwordende medewerkers voorheen lang niet zo groot. Inmiddels is het inkomen van vrouwen wezenlijk onderdeel van het gezinsinkomen, ze kunnen niet vrijblijvend stoppen. Bovendien is werken in de zorg fysiek zwaar. Aan het overheidsbeleid kun je weinig doen, maar we kunnen wel proberen de medewerkers zo gemotiveerd en zo gezond mogelijk te laten doorwerken. Ons 55-plusbeleid heeft die beide elementen in zich."

## Beleidsmaatregelen

Voor de gezondheid en de motivatie van de werknemers heeft de Frankelandgroep een aantal specifieke beleidsmaatregelen getroffen. Een daarvan is het 55-plusgesprek dat de medewerkers van 55 jaar en ouder jaarlijks krijgen. Onderwerpen zijn de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en arbeidsrelatie. De bedoeling van die gesprekken is om de vinger



aan de pols te houden. Tulp: "We vragen bijvoorbeeld hoe de mensen thuishouden, of ze gevloerd zijn en 's avonds tot niks komen, en of ze fysieke klachten hebben. Mensen met wisselende diensten vragen we of dat nog bevalt. De personeelsfunctionaris en het afdelingshoofd voeren het gesprek met de medewerker. Er wordt een verslag gemaakt om volgend jaar op terug te kunnen grijpen. Het 55-plusgesprek geeft goed inzicht in hoe mensen in het werk staan en hoe fit ze zijn. De medewerkers ervaren het positief. Als je kwaad wilt, zou je kunnen denken: ik vlieg er straks uit als ik zeg dat ik pijn in mijn nek heb. Zo wordt het niet opgevat. We zoeken naar de mogelijkheden en beperkingen die horen bij ouder worden."

Het motiverende deel van het beleid bestaat uit opleidingsvouchers ter vergroting van het welzijn en welbevinden. Alle medewerkers krijgen naar rato van werktijd een bedrag in opleidingsbonnen waarover ze zelf kunnen beschikken. De vouchers mogen ze vijf jaar opsparen. Als ze dit jaar geen keuze kunnen maken of volgend jaar een duurdere cursus willen doen, kunnen ze het tegoed meenemen. Wat na vijf jaar niet is verbruikt, vervalt.

Het idee van het 'rugzakje' is al eerder toegepast. Wel nieuw is Tulps idee om het te combineren met 55-plusgesprekken. Wetenschappelijk verantwoord is dit niet, geeft ze toe, maar het werkt. Tulp geeft als voorbeeld: "Als je een cursus golfen doet en bedenkt dat je werkgever dat betaalt, reken maar dat je op maandagochtend met zó'n smile op je werk verschijnt!"

## Buikdancursus

Een van de medewerkers die met volle tevredenheid een cursus volgt, is Thea Halberstadt-Stip (57). Al achttien jaar werkt ze bij Frankeland, nu in het restaurant. Ze vertelt: "In september ben ik begonnen met meditatie buikdansen. Dat is goed voor mij, want ik ben niet zo op mezelf gericht. Het is prettig om je hele lichaam eens te voelen. Omdat ik een deeltijdbaan heb, heb ik voor die cursus 120 euro gekregen. Die buikdancursus had ik niet gedaan als de mogelijkheid me niet op deze manier was geboden. Dat was een stimulans."

Ze merkt dat er door collega's onderling veel over de vouchers wordt gesproken. "Iedereen vraagt aan elkaar: wat ga jij ermee

*'Als je werkgever een cursus golfen betaalt, verschijn je met zó'n smile op je werk!'*

➤

doen? Iedereen doet er iets anders mee. Het zijn meestal dingen die ze anders niet zo gauw hadden gedaan, dat is leuk. Het is echt een cadeautje." Ze weet zelfs al wat haar volgende cursus wordt: "Ik wil heel graag Grieks leren; ik ga graag naar de Griekse eilanden op vakantie. Al zou ik alleen het alfabet kennen, dan was ik al een heel eind."

Ook Corrie Vletter (63), die sinds drie jaar in het Jacobs Gasthuis als verzorgende werkt en nu subhoofd is, heeft zich met

**'Aandacht doorbreekt de negatieve spiraal van een hoog ziekteverzuim'**

enthousiasme op een cursus gestort. "Ik zit op Spaanse les. Ten eerste omdat de mogelijkheid er was met die vouchers, maar er komt bij dat de Frankelandgroep bezig is met de aankoop van een huis in Spanje voor de bewoners. Dat zijn twee vliegen in één klap: Spaans leren en iets voor het bedrijf doen. Er gaan ook een aantal collega's van Frankeland naar de cursus, dat is wel leuk. Als ik hier binnenkom, word ik bij de receptie in het Spaans begroet."

Wat ze komende jaar gaat doen, staat al vast: "Dat wordt een computercursus. Ik wil iets doen waar je wat van leert, wat je leven verrijkt." Ze is erg te spreken over het 55-plusbeleid van de Frankelandgroep: "Het is mooi dat de werkgever dit aanbiedt voor ons welzijn. Dat geldt ook voor het 55-plusgesprek. Met mijn werk gaat het goed. Ik kijk helemaal niet uit naar mijn pensioen, ik zou liever doorgaan als ik gezond blijf. Maar

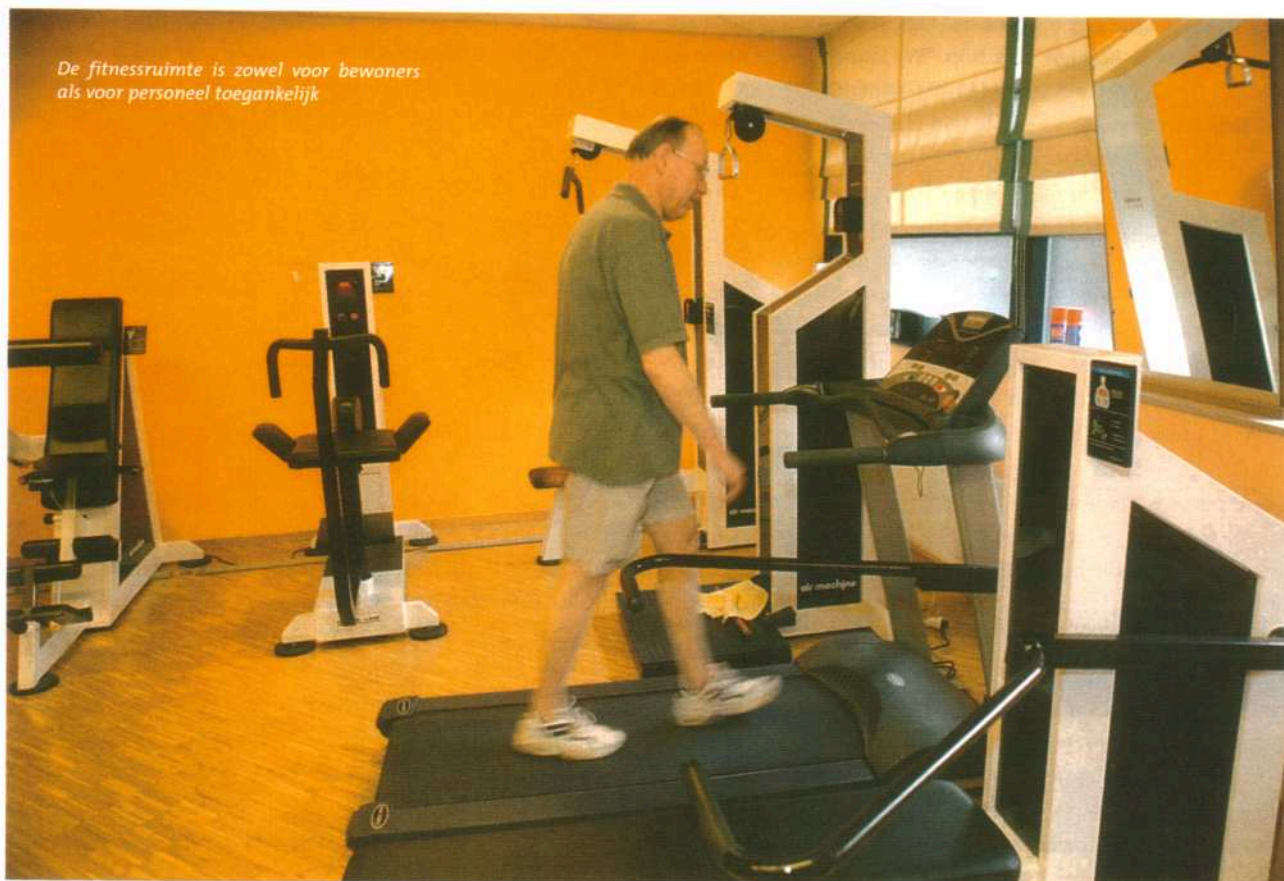
het is prettig dat je het in een gesprek te berde kunt brengen als het minder goed zou gaan."

**Fitnessen**

Het programma Gezond en Fit is er voor alle medewerkers die willen zorgen dat ze gezond de 55 halen. In het 55-plusbeleid wordt het programma individueel aangeboden, maar 55-plussers kunnen ook aan het gemeenschappelijke programma meedoen. Gezond en Fit wordt gegeven door de diëtiste en de fysiotherapeut van de Frankelandgroep. Samen hebben ze een programma ontwikkeld waarin een persoonlijke intake, een persoonlijk dieetadvies en een persoonlijk bewegingsadvies is opgenomen. Tien weken lang gaan de deelnemers twee uur bewegen en komen ze een uur bij de diëtiste. Ook is het aanbod in het restaurant aangepast; daar is het nu mogelijk caloriearm te eten.

Leo Rosbender (58), al 26 jaar in dienst, voorheen afdelingshoofd en nu stafmedewerker, heeft aan Gezond en Fit meegedaan. "Ik was aan de zware kant", vertelt hij. "Daarom ben ik aan het gemeenschappelijke programma gaan meedoen. Dat bestond uit elke maandag een uur lopen en op donderdag een uitgebreid fitnessprogramma. Het lopen begon met een minuut wandelen en daarna snelwandelen, steeds afgewisseld, en dat werd opgevoerd. Ook kreeg ik dieetadviezen. Door die combinatie van gezond eten en meer bewegen ben ik in tien weken elf kilo afgevallen."

Dat is ook zijn collega's niet ontgaan, want zijn naam wordt





Foto's: RBL via fotografie

Het inbandige zwembad wordt door de bewoners veelvuldig benut en ook medewerkers maken er gebruik van

bij Frankeland regelmatig aangehaald als er wordt gesproken over Gezond en Fit. Hij voelt zich beter en is hierdoor blijvend gestimuleerd om gezonder te gaan leven. "Ik heb nog steeds hetzelfde gewicht. Ik ben meer structureel gaan eten, drie normale maaltijden per dag. Hier at ik vaak twee keer per dag warm, dat doe ik niet meer. En het aanbod in het restaurant is prima. Als je ruime keuze hebt uit gezonde dingen, is het minder verleidelijk om ongezond te eten. Ook beweeg ik nu meer. Elke donderdag ga ik na het werk hier fitnesssen en ik loop een paar keer per week naar mijn werk. Dan wissel ik net als in het programma het tempo steeds af."

#### Klein begonnen

Enigszins beduusd zegt Tulp: "We zijn klein begonnen met Gezond en Fit, maar het slaat enorm aan en de medewerkers staan ervoor in de rij. We hebben wel een mooie accommodatie, maar die is beperkt. Nu worden we een beetje het slachtoffer van ons

eigen succes." Het zou leuk zijn als andere organisaties uit dit beleid iets oppikken, vindt Tulp, want uiteindelijk is iedereen erbij gebaat. "Als het verzuim hoog is, kun je het hiermee naar beneden krijgen. Dit beleid heeft alles te maken met aandacht. Dat is de manier om een negatieve spiraal te doorbreken. Het is allemaal heel logisch. Eigenlijk is het net als bij het bewonersbeleid: wat zou ik voor mezelf of voor mijn ouders wensen? Als je op die manier naar zorg kijkt, ben je dicht bij de basis. Doe je hetzelfde met het personeelsbeleid, dan blijf je ook bij de basis. Dat is de kracht van deze organisatie." ◀

Ellen Segeren is freelance journalist.

Advertentie

## Frankelandgroep

Verpleeghuis Frankeland is onderdeel van de Frankelandgroep, waarvan ook de zorgcentra Jacobs Gasthuis, Schiewaegh en Harg-Spaland in Schiedam en Vaartland in Vlaardingen deel uitmaken. De Frankelandgroep biedt verpleeghuiszorg, aanvullende verpleeghuiszorg en zorgcentrumzorg. Twee jaar geleden is Frankeland van verzorgingshuis tot verpleeghuis verbouwd. Er zijn 150 plaatsen voor verpleeghuisbewoners en 198 verzorgingshuisbewoners. Ook biedt de Frankelandgroep 150 mensen zorg aan huis en is er dagverzorging en dagbehandeling. De Frankelandgroep heeft ongeveer duizend medewerkers.

# LENTE!

Inspireer uw medewerkers en verbeter uw resultaten.



www.zorgconsult.nl

advies  
implementatie  
interim-management