

## Professionaliteit & opleiding van medewerkers

### Welbevinden

Welbevinden van de cliënt telt zwaar voor Van Neynsel. Daarom maken we ons sterk voor een veelzijdig aanbod van sociale zorg en gezondheidszorg. Goed opgeleide en tevreden medewerkers en vrijwilligers zijn een voorwaarde voor het verlenen van verantwoorde zorg die doeltreffend, doelmatig en cliëntgericht verleend. Met een mooie mix van zorgmedewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers is er meer tijd voor de cliënt. In de komende periode gaan we onze medewerkers verder bijscholen over het belang van welbevinden en hoe daar met de cliënt invulling aan te geven. Dit alles maakt het voor dienstverleners, verzorgenden, verpleegkundigen en behandelaren aantrekkelijker om bij Van Neynsel te werken.

### Bekend & vertrouwd

De dagelijkse bezetting is voldoende om tijd aan kwalitatief hoogwaardige zorg te besteden en ook betekenisvolle tijd voor de cliënt te hebben. We streven er naar dat onze cliënten zoveel mogelijk dezelfde, vertrouwde gezichten zien. We werken dan ook vooral in teams die gekoppeld zijn aan een vaste groep bewoners.

De zorgvraag is niet altijd stabiel en Van Neynsel heeft ook te maken met uitval van medewerkers door ziekte of vakanties. Dit betekent dat we niet altijd de gevraagde zorg kunnen bieden met het team van vaste medewerkers. In deze gevallen zetten we vooral eigen medewerkers uit de flexafdeling in om de teams aan te vullen. Indien noodzakelijk en in spoedgevallen zetten we ook externe professionals in.

### Scholing en ontwikkeling

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers vitaal en competent zijn om de zorg te kunnen verlenen die de cliënt vraagt. Via een samenhangend ontwikkeling- en scholingsprogramma houden we de kennis en vaardigheden van onze medewerkers op peil. Dit doen we vanuit het leerhuis. In een leermanagement systeem kan de medewerker zien op welke gebieden bijscholing noodzakelijk is. Ook kan de medewerker zelf kiezen uit laagdrempelige opleidingen op diverse gebieden om te werken aan zijn of haar ontwikkeling. Hierover voeren we jaargesprekken met onze medewerkers.

### *Persoonlijke ontwikkeling*

Het vitaal zijn en welbevinden van onze medewerkers is van groot belang. Medewerkers hebben zelf veel invloed op hun persoonlijke ontwikkeling en welbevinden. Daarvoor hebben medewerkers de beschikking over een individueel leerbudget. Dit budget kunnen ze naar eigen inzicht besteden.

### *Loopbaanperspectief*

Wij bieden steeds meer mogelijkheden om door te stromen naar een hoger kwalificatieniveau of verdere specialisatie op het gebied van dementiezorg. Ook voor niet zorg opgeleide zij-instromers willen wij het werken in de zorg sneller toegankelijker maken door het aanbieden van verkorte opleidingstrajecten.

### Eigen verantwoordelijkheid

We willen onze medewerkers zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheden geven, zodat de medewerker meer ruimte krijgt om in te spelen op de individuele wensen van onze cliënten. Daarom gaan we meer werken met samensturende teams. Hierin worden teams begeleid door coaches en vanuit het leerhuis.