

Diversiteit en anders werken als arbeidsmarktoplossing

Laurens maakt een hele nieuwe beweging; van zorgen voor naar samen leven. Daarbij zien zij juist diversiteit als (arbeidsmarkt) oplossing. Laurens wil graag dat de ouder wordende mensen zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk van het leven geniet. Ieder mens doet er toe en wil gelukkig zijn, dat ondersteunt Laurens. Dat vraagt, zeker in deze tijd, een andere manier van (samen)werken en denken in nieuwe oplossingen. In dit artikel zoomen we in op de resultaten die met deze bredere aanpak zijn behaald bij [Laurens Delfshaven](#).

Aanleiding

De beweging van zorgen voor naar samen leven zorgt voor het oplossen van twee problemen. Ten eerste staan zorgprocessen nu teveel op de voorgrond en zijn verpleeghuizen teveel geïnstitutionaliseerd. Het tweede probleem is de arbeidsproblematiek. Door de stijgende zorgvraag door de vergrijzing en de toenemende personeelstekorten rust er een steeds zwaardere verantwoordelijkheid op iedereen die zorg verleent. Steeds meer dringt het besef door: we kunnen door deze toenemende zorgkloof de verantwoordelijkheid voor de zorg niet langer alleen bij beroepskrachten leggen. Dit betekent onder meer dat we het als maatschappij veel meer samen gaan doen: met cliënten zelf, hun naasten, vrijwilligers, de buurt en andere organisaties. Samen leven!

Koers bepalen en van start gaan

Samen met experts en ruim 200 medewerkers stelde Laurens een koers vast voor 2023-2026. Op verschillende locaties, waaronder Delfshaven, is begonnen met meerdere initiatieven uit te proberen. Daarnaast zijn, [samen met FWG](#), innovatieve scenario's onderzocht voor anders werken.

Anders kijken, denken en doen

De beweging Van zorgen voor naar samen leven vraagt een andere manier van kijken, denken en doen. In dit Koplopervoorbeeld zoomen we in op Laurens locatie Delfshaven. Daar is veel aandacht geweest voor het vergroten van de bewustwording en het anders leren werken. Bijvoorbeeld door op verschillende manieren herintreders, nieuwkomers, familieleden, bewoners van de wijk en partijen als de welzijnscoalitie Delfshaven en de moskee te betrekken bij zorg en welzijn. Veel van deze potentiële medewerkers zijn anderstalig en spreken nog onvoldoende Nederlands voor een reguliere baan in de zorg. Maar door specifieke banen te creëren en te zoeken naar mogelijkheden in de eigen systemen en processen, kunnen ze vaak toch worden ingezet. Door deze mensen in een team te laten samenwerken met medewerkers van Laurens en zowel teams als de doelgroep te trainen in deze manier van (samen)werken, is er zowel op het niveau van arbeidsmarkt als op het niveau van passende zorg die aansluit bij diverse culturen een behoorlijke slag gemaakt.

Door deze manier van werken en mensen kansen te bieden, merkt Laurens Delfshaven dat er barrières zijn

doorbroken en dat mensen opener zijn geworden. Samenwerking blijkt echt een sleutel tot succes, en samenwerken wordt een stuk makkelijk als er een open sfeer is én bereidheid om met elkaar te investeren.



Gebruik maken van diversiteit

Laurens krijgt nu vanuit de wijk vragen van een groeiende doelgroep: vrouwen (60+) die de Nederlandse taal nog niet beheersen maar wel op zoek zijn naar een betaalde baan. Laurens Delfshaven zag daar een kans en heeft daarom een nieuwe baan (niveau 1) gecreëerd speciaal voor deze doelgroep. De vrouwen leren Nederlands tijdens het werken en krijgen de ruimte om doorgroeimogelijkheden te ontdekken binnen de locatie. Een bijkomend voordeel is dat bewoners voor wie de vrouwen zorgen, de mogelijkheid krijgen om in hun moedertaal te communiceren én aandacht krijgen op het gebied van welzijn. En de organisatie lost hiermee ook een deel van het medewerkerstekort op.

Laurens ziet ook kansen in het benaderen van vluchtelingen in de buurt van Rotterdam. Dat is een oplossing met meerdere positieve kanten. Zo is het fijn voor de vluchtelingen zelf om iets bij te dragen aan de maatschappij en het helpt hen de taal te leren. Daarnaast is ook dit een oplossing voor het arbeidsmarkttekort. Het vergt alleen wel veel doorzettingsvermogen om dit voor elkaar te krijgen, gezien alle administratieve belemmeringen. Momenteel wordt daarom gekeken naar de mogelijkheden om deze doelgroep in de zorg in te zetten.

Iedereen heeft een rol

Ook mantelzorgers spelen een steeds grotere rol in de zorg. Zij helpen bij adl activiteiten en worden getraind in bijvoorbeeld het gebruik van de tillift. Buurtbewoners koken eens per week een maaltijd en zijn als vrijwilliger op allerlei terreinen actief. Stuk voor stuk hebben familieleden, vrijwilligers en buurtgroepen een actieve rol in het verpleeghuis en samen met de medewerkers geven zij invulling aan het leven in een verpleeghuis. Samen leven!

Laurens heeft goede resultaten geboekt met anderstalige vrijwilligers. Het betrekken van mannen in de zorg heeft een positief effect op het welzijn van oudere migranten met dementie. Er is minder sprake van onbegrepen gedrag en geeft rust aan de dagelijkse gang van zaken. De pilot 'ritueel wassen' van mannelijke bewoners door mannelijke vrijwilligers vanuit hetzelfde geloof heeft deze effecten aangetoond. De volgende stap is om kennis te delen vanuit de Laurens academie en aansluiting te vinden bij scholingen in de zorg om diversiteit op de agenda te houden.

“Mensen zijn opener geworden en barrières zijn doorbroken. Er zijn verschillende manieren van samenwerken mogelijk en de angst voor naasten ‘die op je vingers kijken’ is verminderd.”

- Medewerker van Laurens over anders werken -

Anders werken en samen leven

Om de institutionalisering te doorbreken is Laurens samen met de Hogeschool Rotterdam en de Stadstrainers met actieonderzoek en met een participatieve aanpak aan de slag gegaan. Anders werken en samen leven liggen hieraan ten grondslag en dat heeft gevolgen voor zowel cliënten als medewerkers. De beweging naar samen leven heeft begeleiding en tijd nodig. Er zijn steeds meer voorbeelden van goede samenwerking, met een toename van leefplezier voor cliënten en werkplezier voor medewerkers.

Succesvol verandertraject

Verandering is nodig, maar doet soms pijn. Het is daarom extra belangrijk om vooraf een duidelijke koers te bepalen en gedurende het traject steeds te blijven communiceren met belanghebbenden. Het helpt ook om medewerkers mede-eigenaar te maken van de oplossingen, zodat ze draagvlak hebben en houden. Anders werken is een overgangsproces en vraagt om veel inzet en toewijding. Maar de projecten lopen nu goed en zijn een voorbeeld voor andere wijken.

Meer lezen?

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Astrid Poutsma - Stouthandel

Astrid Poutsma - Stouthandel

Locatiemanager

010 - 33 23 800

a.poutsma@laurens.nl