

RAPPORT **ENQUÊTE LAURENS**



DE KWALITEIT VAN ZORG EN WERK BIJ LAURENS

In dit document treft u de resultaten van een omvangrijke enquête binnen zorginstelling Laurens te Rotterdam. Tevens zijn in de enquête allerlei kwalitatieve ervaringen van - en consequenties voor zowel medewerkers als cliënten van Laurens beschreven.



Zorg & Welzijn

SAMENVATTING

Laurens reorganiseert hard en snel. Dit heeft grote gevolgen voor de kwaliteit van zorg en werk. Uit de enquête van FNV, die door 509 medewerkers van Laurens is ingevuld, blijkt dat ruim 80% van de respondenten niet voldoende tijd heeft om cliënten en bewoners de zorg te geven die zij verdienen. Ook ervaart 69% van de medewerkers dagelijks een tekort aan personeel. Beide percentages, liggen zo'n 20% hoger in vergelijking met de landelijke FNV zorg enquête uit 2015 waar beide vragen ook gesteld werden. Bij Laurens geeft 73% van de medewerkers aan niet met een tevreden gevoel naar huis te gaan na een dag werken.

De medewerkers van Laurens geven aan goed te begrijpen dat de zorg verandert. Echter, de manier waarop stelt de medewerkers erg ontevreden en baart ze zorgen. Zo geven medewerkers aan de reorganisatiekeuzes slecht voor de kwaliteit van zorg en contraproductief te vinden. Uit de enquête blijkt dat 86% de reorganisatieplannen niet realistisch te vinden. Ook ervaren ze een groot gebrek aan communicatie over de reorganisatie en wordt er teveel tegelijkertijd veranderd. Dit leidt tot veel onrust en onzekerheid. 83% van de deelnemers geeft aan zich niet zeker te voelen over een toekomst bij Laurens.

De zorgwerkers van Laurens doen iedere dag hun uiterste best om goede basis zorg te verlenen, maar door alle veranderingen lukt het de medewerkers steeds moeilijker om hier op constante basis aan te voldoen. Daar komt bij, dat doordat ondersteunend personeel ontslagen wordt, het zorgpersoneel extra taken krijgt. Een medewerker geeft aan dat als je het werk echt goed wilt doen zoals van je verwacht wordt je structureel 2 á 3 uur tekort komt op een dag.

De enquête is ingevuld door lagen van de organisatie zoals zorgpersoneel waaronder ook artsen en behandelaren, ondersteunend personeel van keukenpersoneel tot P&O medewerkers en leidinggevenden.

FNV is erg geschokt over de uitkomsten van de enquête en wil dat Laurens de reorganisatie per direct 'on hold' zet en met de FNV in overleg treedt. Maar liefst 99% van de respondenten geven aan dat FNV mee moet praten over organisatieveranderingen binnen Laurens, voordat reorganisatieplannen definitief worden vastgesteld. Ondanks herhaaldelijke verzoek van FNV heeft Laurens dit geweigerd.

Onlangs heeft Staatssecretaris van Rijn (VWS) 210 miljoen euro toegezegd voor de verpleeghuiszorg. Er moet zo snel mogelijk een plan vanuit Laurens komen om dit extra geld om te zetten in het behoud van banen, verlagen van de werkdruk en het verhogen van de kwaliteit van zorg.

DE KWALITEIT VAN ZORG EN WERK BIJ LAURENS

INLEIDING

AANDACHT VOOR KLANTEN EN MEDEWERKERS

“Mensen staan centraal in onze organisatie: klanten én medewerkers. Goede medewerkers zijn het geheim achter de beste zorg voor u. Wij weten betrokken, vakbekwame en betrouwbare medewerkers te vinden. Maar we weten ze ook te houden en te boeien. Door ze te stimuleren en de ruimte te geven om initiatieven te nemen en te groeien. Door ze te betrekken en naar ze te luisteren. Bij ons krijgt talent de kans zich te ontwikkelen.”

Zo omschrijft Laurens haar organisatie wat betreft haar visie op klanten en medewerkers. Helaas blijkt de realiteit heel anders te zijn. FNV Zorg & Welzijn is sinds enkele maanden intensief in gesprek met medewerkers van verschillende functiegroepen en locaties. Tevens heeft de FNV veelvuldig contact gehad met de toenmalige Ondernemingsraad en cliënten(raden). Deze intensieve contacten hebben duidelijk gemaakt, dat er grote problemen zijn binnen Laurens, wat betreft de kwaliteit van de (basis)zorg door de reorganisaties en het gebrek aan communicatie vanuit het bestuur van Laurens.

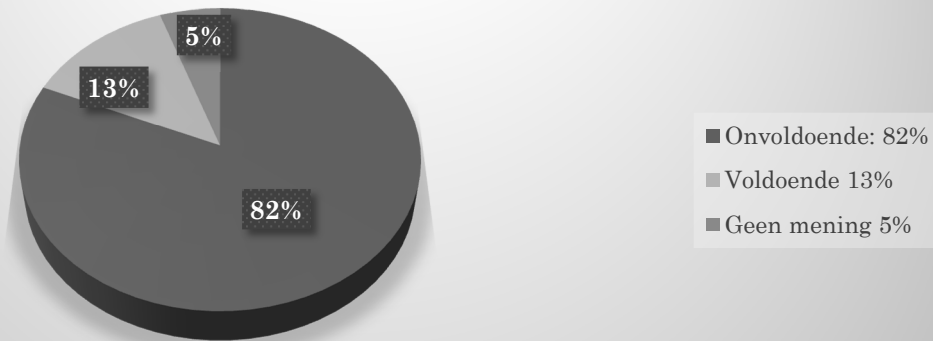
Enkele maanden na talloze individuele gesprekken, groepsbijeenkomsten, een drietal Laurens brede bijeenkomsten (waar in totaal meer dan 300 medewerkers aanwezig waren) én diverse gesprekken met het bestuur, de Ondernemingsraad en andere vakbonden, heeft de FNV de enquête ‘Hoe ervaar jij de gang van zaken binnen Laurens?’ gelanceerd. Deze enquête bleek een lang gemiste hulpmiddel voor medewerkers van Laurens om de stem van de werknemers en cliënten te laten horen: de enquête is in een tijdsbestek van 4 weken door maar liefst 509 respondenten ingevuld en geretourneerd. Dat is een kleine 10% van het totaal aantal medewerkers van Laurens.

De resultaten van deze enquête zijn enerzijds schokkend en anderzijds kenmerkend voor de situatie binnen Laurens. Zo geeft een grote meerderheid aan dat de kwaliteit van de geleverde zorg en werkzaamheden niet op peil is door een chronisch tekort aan tijd en personeel. Tevens geeft een meerderheid van de respondenten aan de reorganisaties binnen Laurens niet te begrijpen en ook niet kan betitelen als noodzakelijk. Bijna unaniem wordt gesteld, dat de FNV vooraf betrokken moet worden bij dergelijke grote organisatieveranderingen. Tot slot geeft bijna driekwart van de respondenten aan ontevreden/ onvoldaan naar huis te gaan na een dag op diens werkplek.

Naast deze resultaten treft u in dit rapport ook specifieke meldingen en ervaringen van zowel medewerkers als cliënten van Laurens, waarbij ook de consequenties van het beleid op de werkvloer van de eerste hand worden gedeeld.

RESULTATEN ENQUÊTE LAURENS

1) Heeft u voldoende tijd om cliënten de zorg te bieden die zij nodig hebben?



2) Ervaart u op uw werkplek dat er sprake is van te weinig personeel? Zo ja, op welke momenten?



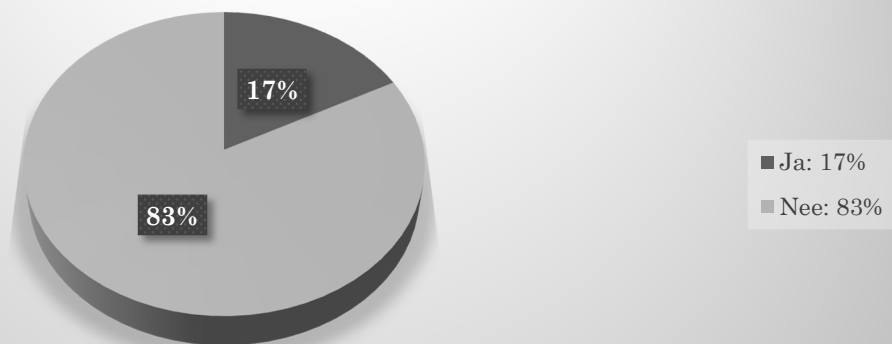
3) Is de geboden zorg/diensten op uw werkplek van goede kwaliteit? Indien nee ; wat is de reden?



4) Gaat u tevreden/voldaan naar huis na een dag op uw werkplek?



5) Bent u zeker van uw toekomst binnen Laurens (uw huidige baan)?



6) Vindt u de lopende reorganisaties en/ of de toekomstplannen logisch, haalbaar of nodig?



7) Vindt u dat de FNV mee moet praten over specifieke organisatieveranderingen binnen Laurens?



TOELICHTING OP DE BEANTWOORDING ENQUÊTE

Naast de gesloten vragen in de enquête hadden de medewerkers tevens de mogelijkheid hun antwoorden toe te lichten. Dit is massaal door de medewerkers gedaan.

241 medewerkers hebben een toelichting op de enquête gegeven. Deze meldingen zijn afkomstig van medewerkers en cliënten van Laurens uit verschillende functiegroepen en locaties. In geval een melding terug te herleiden zou zijn naar een individueel persoon is de melding geanonimiseerd.

Grofweg hebben de meldingen 3 boodschappen:

1. De directie luistert niet naar de signalen van de medewerkers en heeft een gebrek aan waardering en respect voor de medewerkers.
2. Er zijn grote zorgen over de kwaliteit van zorg binnen Laurens.
3. De wijze waarop de reorganisatie wordt uitgevoerd is zorgwekkend.

De meldingen van medewerkers en cliënten zijn enorm belangrijk voor een goede en realistische beeldvorming. De zorg binnen Laurens lijdt onder de chronische tekorten op de werkvloer en de vele organisatieveranderingen. Dit blijkt niet alleen uit de meldingen in de enquête, maar ook uit de vele signalen vanuit (centrale) cliëntenraden binnen Laurens. De maat is vol als het gaat om werkdruk, onzekerheid én gebrek aan inspraak/ zeggenschap en respect.

Tot slot moet gemeld worden dat vele collega's en cliënten die een bijdrage aan deze enquête hebben verleend dit doen omdat de nood hoog is en er snel wat moet veranderen. Immers, het melden van misstanden waar je als medewerker of cliënt mee te maken hebt, is erg confronterend en voelt in veel gevallen als persoonlijk falen. Toch zagen velen binnen Laurens het melden van deze punten als hun plicht omdat de omstandigheden waaronder medewerkers hun werk moeten uitvoeren het niet mogelijk maken constant goede zorg of werk te verlenen.

HIERONDER TREFT U EEN GREEP UIT DE MELDINGEN:

"Het is schokkend te ervaren dat het beeld wat door de organisatie naar buiten gebracht wordt niet aansluit op de werkelijkheid van de praktijk van de dag. Er worden vele fouten gemaakt met mensen die boventalig of bovenformatief zijn, dure nieuwe systemen zijn ingekocht terwijl niets maar dan ook niets aansluit op de praktijk. Goede mensen moeten vertrekken en Laurens schroomt niet dit op politiek incorrecte manier te doen. Medewerkers zijn zwaar gefrustreerd. Het ziekteverzuim is schrikbarend hoog (door de bedrijfsartsen aangegeven op hoger hand) en de mensen die op de bank thuis niets aan het doen zijn is veels te veel, interims worden aangesteld. Bestaande banen worden opgevuld met nieuw personeel en zogenaamde nieuwe functies terwijl dit voor 70% dezelfde inhoud van oude werkzaamheden kent, dat is vreemd. De thuiszorg tak draaide al 16 miljoen euro verlies in september! Er heerst een top down mentaliteit, meedenken is niet gewenst. Bijzonder is verder dat geen enkele cijfer meer naar buiten komt en of naar onderdelen in de organisatie gaat; iets wat voorheen normaal was en waar op aangestuurd werd vanuit de teams. Het was samen opgaan en er werd op aangestuurd daarnaast beleid op geschreven. Zelforganiserend is een treurig begrip, dit concept kan alleen werken als de medewerker dit zelf zou willen maar nu is dit van bovenaf opgedragen. De bewoner/klant staat niet meer centraal, de medewerker is vergeten en wordt monddood gemaakt. Centralisatie en zelforganiserend is het sleutel woord; het is ongelofelijk hoe een mooie organisatie in anderhalf jaar tijd zo de vernieling is ingegaan. Centralisatie ver van de bewoner en klant die niets te vertellen heeft. Dure verpleegkundigen worden aangenomen terwijl de producten hier niet naar zijn. Dure eerste lijn wordt aan de lopende band aangenomen, artsen, ergo, het kan niet op en

dat is schokkend! Niveau 1 en 2 zijn de ogen en oren van de klant maar moesten weg terwijl zij de zorg groot hebben gemaakt. Nu zijn ze vertrokken en daarvoor in de plaats komen de dure krachten die kennelijk beter voor de bewoner zijn.”

“Als behandelaar zie ik hoe de zorg iedere dag worstelt om met te weinig mankracht goede kwalitatieve basiszorg te leveren. Er is te weinig mankracht om adviezen van logopedisten op te volgen, uit te voeren terwijl veel cliënten individuele begeleiding nodig hebben om veilig te kunnen eten/drinken zonder zich te verslikken. Hierdoor ontstaan er levensbedreigende situaties en is er al een cliënt op een andere locatie gestikt in zijn brood (geen toezicht op een huiskamer). Verder zijn behandelaars gedwongen om in een bepaald domein te werken (kortdurende zorg of wonen met zorg); er mag niet meer domeinoverstijgend gewerkt worden, terwijl dat voorheen wel gebeurde en erg efficiënt was. Alle wonen met zorg locaties waren over 11 logopedisten verdeeld (we hebben een kleine vakgroep). Het idee is dat behandelaars zich meer moeten gaan specialiseren. Dat is een mooi plan maar er zijn meer locaties met wonen met zorg dan met kort durende zorg. De praktijk is dat er nu een logopedist is die 9 locaties onder haar hoede heeft en kwalitatief logopedische zorg moet bieden. Dit is niet haalbaar omdat er veel tijd kwijt is aan het reizen en er maar een paar uur per locatie te besteden is en de logopedische zorg niet goed opgezet kan worden. Er is door Laurens niet geluisterd naar onze argumenten.”

“Dagelijks staan er diensten open. Van personeel wordt verwacht deze op te vullen. Door te weinig personeel nemen mijn rugklachten toe. Ik ben ruim vijfendertig jaar geleden de zorg ingegaan en het sociale aspect van dit werk heeft mij altijd voldoening gegeven. Nu is het lopende band werk zonder enige vorm van sociaal aspect. En dat is triest. Niet even een moment van aandacht bij een terminale zorgvrager. De onpersoonlijkheid slaat toe in de zorg. Alleen geld telt en verder niets.”

“Te veel administratieve werkzaamheden. Te veel lijsten die bijgehouden moeten worden en doordat de schoonmakers er al uit zijn gegaan komt dat ook op de zorg neer. En nu moeten ook de niveau 1 en 2 eruit! Deze medewerkers hielpen met ondersteunende taken zoals schoonmaak, koken, boodschappen etc. Dat komt nu ook allemaal bij de taken van niveau 3 en 4 terwijl deze allemaal al zoveel taken hebben. Maak mij ook zorgen over volledig zelfsturende teams. Een stuk zelfstandigheid is prima, maar er blijven zaken die bij het management horen. Als deze taken straks door het team zelf gedaan moeten worden gaat dit uiteindelijk ook weer van de zorguren af.”

“Op onze afdeling zijn een aantal personeelsleden uit dienst gegaan. Hiervoor hebben wij geen nieuw personeel gekregen. En meer computerwerk waardoor wij minder zorg aan de bewoners kunnen geven. Wij doen administratief werk en tussendoor helpen we de bewoners. Omdat er al bijna 2 jaar geen oproep of uitzendkrachten aangenomen mogen worden wordt het huidige personeel meer uren ingezet of wordt er onder druk gevraagd om meer te werken. Dit leidt tot vreselijk veel ziekteverzuim. Wij en familieleden van bewoners hebben dit al aangegeven aan het management maar dan krijgen we als antwoord: “het wordt beter”. Niveau 2 werd verplicht om niveau verzorgende 3 te gaan doen. Waarom vragen wij ons af. Zij zijn goedkoper en wij hebben deze mensen hard nodig! En wanneer zij dit niet wilden doen werden zij als boventallig verklaard en konden dus vertrekken. Ook voor deze personeelsleden hebben wij geen vervanging gekregen.”

“Bij de reorganisaties die moeten vanwege de financiën wordt alleen naar niveaus gekeken en niet naar werkervaring en inzet. Werknemers die jarenlang heel goed werkten met passie en verstand van zaken door ervaring maar niet de vereiste papieren hadden gaan eruit. In mijn ogen een verspilling van arbeidskwaliteit wat je al in huis had. Tevens waren er teveel veranderingen op teveel gebieden tegelijkertijd. Dit heeft het bestuur niet willen horen van het personeel, maar later heeft men wel gezegd dat dit anders had moeten. De systemen die ingevoerd werden om te registreren waren niet op orde. Daardoor heeft Laurens fors verlies geleden. Dat maakt dat zelfs nu nog mensen ontslagen moeten gaan worden omdat er een groot financieel tekort is. De zorg aan bewoners is niet verantwoord momenteel.”

“Op dit moment ben ik totaal niet tevreden over mijn werkgever, Laurens. De dingen die ze bij “ons” in huis doen vind ik onacceptabel. Dagelijks staan wij erg onderbezet. We kunnen zo niet de kwaliteit en de aandacht aan de zorgvrager bieden waar ze recht op hebben. Ik heb heel erg het idee dat Laurens op deze manier totaal niet hun visie nakomt. Ik heb om deze redenen niet voor dit vak gekozen en dit gaat ook zeker aan mijn hart. Er zijn meerdere collega's in mijn ogen onnodig overgeplaatst. Ook hoor je van collega's van andere huizen dat ze daar wel met flexwerkers mogen werken. Wij dus niet. Ook het rooster is een groot drama. Een week voor de nieuwe maand komt het rooster pas voor een maand uit. Ook vaste vrije dagen doen ze niet meer aan, wat voor collega's met jonge kinderen een groot probleem is. Er wordt ook in mijn ogen qua roostering heel erg met twee maten gemeten. Ik word hier heel erg verdrietig en chagrijnig van. Het bevordert de werksfeer totaal niet!”

CONCLUSIE & PERSPECTIEF

Laurens geeft op de eigen website aan dat de mens centraal staat in haar organisatie. De antwoorden op deze enquête en de daarbij horende meldingen geven echter een ander beeld. Volgens de respondenten is Laurens al geruime tijd de medewerkers en cliënten uit het oog verloren en lijkt de focus gelegd op de reorganisatieplannen.

Uiteraard snappen velen ook dat het huidige klimaat op landelijk niveau wat betreft de zorg een grote rol speelt in de beslissingen van Laurens. Echter, is een grote meerderheid van de respondenten het niet eens met de snelle en grote organisatieveranderingen, die veelal ook niet logisch en noodzakelijk klinken. Ook de inmenging van een onafhankelijke derde partij zoals de FNV is een grote wens van meer dan 500 medewerkers van Laurens: liefst 99% van de respondenten spreekt deze wens uit.

EEN AANTAL FEITEN GEBASEERD OP DE ANTWOORDEN VAN DE RESPONDENTEN:

- De reorganisatie is contraproductief. Medewerkers snappen niet waarom reorganisatie keuzes zijn gemaakt. Medewerkers worden ontslagen terwijl er tegelijkertijd uitzendkrachten worden ingezet.
- De reorganisatie gaat te snel en er wordt onvoldoende gedaan met de input die medewerkers leveren op de reorganisatieplannen.
- De kwaliteit van zorg leidt ernstig onder de reorganisatie.
- 81% van de medewerkers geeft aan onvoldoende tijd om de cliënten te verzorgen. In een landelijke enquête van FNV Zorg en Welzijn was dit in 2015 bijna 60%.
- 69% van de medewerkers geeft aan dagelijks onderbezet te staan. In de landelijke enquête van de FNV in 2015 was dit 48%.
- 99% van de medewerkers wilt dat de FNV vooraf betrokken wordt bij de organisatieveranderingen, voordat de beslissingen en plannen vast staan.

DE FNV WIL NAAR AANLEIDING VAN DE ENQUÊTE DAT:

- De reorganisatie direct 'on hold' wordt gezet.
- Laurens met de FNV in overleg treedt over de zorgen van medewerkers en cliënten.
- Laurens in samenspraak met FNV, OR en cliëntenraad een plan maakt om aanspraak te maken op een deel van de 210 miljoen euro om te investeren in de zorg in plaats van deze af te breken.

De consequenties van het beleid binnen Laurens zijn niet mals. Een structureel tekort aan personeel en tijd zorgt voor een verdere verslechtering van de geboden (basis)zorg en leidt tot ongelukkig personeel en (familie van) cliënten. Trots en voldaan zijn op het beroep of op het gedane werk is momenteel niet aan de orde.

Door de aanhoudende acties van zorgmedewerkers door het hele land heeft de FNV in december 2015 een pakket met maatregelen afgesproken met o.a. staatssecretaris van Rijn en de Vereniging van de Nederlandse Gemeenten. Hierbij hoort ook een investering van 210 miljoen euro voor de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Dit bedrag is nu per direct beschikbaar voor zorginstellingen, om deze moeilijke periode in de zorgsector door te komen zonder de continuïteit van zorg in gevaar te brengen.

Deze investering biedt ook enorm veel kansen voor het bestuur van Laurens om zowel eerder gemaakte als toekomstige beslissingen te repareren c.q. stop te zetten. Ook kan het bestuur van Laurens op basis van dit positieve perspectief kiezen voor een andere bedrijfsvoering, waarbij de mens weer centraal kan staan.

Wij roepen het bestuur van Laurens nogmaals op om zowel de resultaten van de gehouden enquête als de vele meldingen serieus te nemen en gehoor te geven aan de oproep van de FNV. De mensen binnen Laurens zijn er klaar voor, het bestuur van Laurens is aan zet!

Bijlage

ZWARTBOEK MELDINGEN LAURENS



Laurens heeft als regel om elke 2 jaar opnieuw de BIG-toets te doen voor iedere verzorgende en verpleegkundige, dit legt veel extra druk op de werknemers. Verder moeten medewerkers veel extra uren werken bovenop hun contracturen, zonder overleg hierover. Ook worden ik en andere collega's vaak gebeld om bovenop het bestaande rooster nog een extra dienst te werken of een langere dienst. Dit legt ook weer extra druk! De roosters zijn bovendien vaak pas 3 weken van tevoren klaar en er wordt weinig rekening gehouden met aanvragen voor een roostervrije dag.



Ik ben nu boventallig en merk dat het in de zorg spaak loopt. Ik mag nog alleen het ontbijt doen en zie mijn collega's steeds harder rennen, terwijl ik voorheen de boodschappen, de maaltijden en bestellingen deed. Ik zie steeds meer fouten gebeuren omdat ik deze taken niet meer mag doen.



Laurens doet te veel in korte tijd en communiceert slecht met zijn medewerkers. Het was altijd een betrouwbare organisatie met een sociaal gezicht. Dat is nu ver te zoeken. Het zou fijn zijn als het bestuur hand in eigen boezem zou steken en pas op de plaats zou maken. Een stevige Ondernemingsraad zou waarschijnlijk ook veel schelen.



Tegenwoordig moet je steeds meer administratie doen i.p.v. dat je tijd aan de cliënten kan besteden. Een paar jaar geleden kon ik nog wel eens een middag naar het Zuidplein met de cliënten of met de *fast ferry* naar Dordrecht. Nu is er nergens tijd meer voor, geen uitjes meer. Mensen komen zo weinig buiten. Erg jammer. Ik moet steeds meer doen met minder mensen en minder tijd want ze willen nu ook dat we kortere diensten gaan draaien. De overlegmomenten worden minder en je ziet je collega's zo minder waardoor continuïteit van de zorg in gevaar komt. Gastvrouwen eruit, dus geen of weinig toezicht in de huiskamer. De spil van de afdeling die extra taken op zich nam weg bezuinigd!



Vind het erg jammer dat een organisatie die zegt geen geld te hebben eerst iedereen eruit gooit (landelijk beleid heeft hier deels mee te maken). Maar vervolgens neemt het de thuiszorg over, en wilt Laurens het reuma verpleeghuis er ook bij hebben. Hoe kan een organisatie zo verkeerd omgaan met de eigen middelen?



Wat betreft de bezetting voor de zorgtaken: het is te doen met z'n tweeën. Maar wanneer de ondersteuning van bijvoorbeeld een gastvrouw wegvalt, dan zijn we van 08:00-11:30 uur bezig met de ochtendzorg. En omdat je daar dan druk mee bezig bent is er niet of nauwelijks echt aandacht voor de cliënten, laat staan dat er toezicht is op de groep die in de huiskamer vertoeft, en in de psychiatrie is dat nogal eens nodig. Je bent 3,5-4 uur bezig met ervoor te zorgen dat je de cliënten uit bed hebt en gewassen, scheren schiet er vaak bij in, je gaat direct om 12:00 uur door met de lunch tot 13:00 uur. En dan wordt je geacht de rest van de taken ook nog even te doen, alle taken van een gastvrouw komen erbij, zoals de boodschappen bestellen, de maaltijden bestellen, de was bestellen enz. Je komt in de middag niet meer achter de computer vandaan met rapporteren erbij en dan moet je eigenlijk nog je zorgplannen bijhouden, gesprekken voeren met je cliënten en je leerlingen begeleiden. Je gaat niet voldaan naar huis, je hoopt maar dat je alles gedaan hebt en niks vergeten bent en gaat afgepeigerd naar huis.



Door het verdwijnen van de functies niveau 1 en 2 krijgen wij veel meer taken erbij waardoor er nog minder tijd over blijft voor de cliënten.



Personeel wordt massaal ontslagen, er wordt gezegd dat ook dagbehandeling en welzijn zal sluiten. Laurens zorgt niet voor haar personeel en cliënten. Bezuinigen kan, maar dan wel verantwoord en niet drastisch ten koste van mensen.



Ja, er is te weinig personeel. Met name in de nacht 1 personeelslid op 40 cliënten op één etage. Cliënten moeten erg lang wachten voor zij de zorg krijgen die ze nodig hebben. Er liggen cliënten met infuus, sv, trachea, delier, enz. Plus als het WAN hoofd in de nacht de deur uit moet om drie andere huizen te bezoeken, is er 1 verpleegkundige die haar taken waarneemt met het gevolg dat je je etage (40 cliënten) onbemand laat om naar een andere etage te gaan waar een cliënt je nodig heeft. De bedoeling is dan inderdaad dat de omloop op jouw etage waarneemt (nu is het vaak voorgekomen dat de omloop en WAN HOOFD het huis uit moeten) Dan denken we maar niet aan een eventuele brand of iets wat in de nacht dan zou kunnen uitbreken. Gaan we zo door tot er doden vallen?! En stel de zuster zelf wordt onwel en ligt daar bewusteloos of dood op de grond!! Dan mag je hopen dat iemand je vindt tijdens je dienst anders zal de dagdienst je ooit wel vinden: waar gaat het heen met de zorg!!!



Dit jaar werk ik maar weinig uren binnen Laurens. Ik hoor voornamelijk van anderen dat er veel onrust is, en zie dat er op verpleegafdelingen weinig personeel rondloopt en dat ook mijn eigen discipline onder druk staat qua formatie. De behandelingsdiensten staan allen onder druk qua formatie omdat uit het nieuwe tijdsregistratiesysteem (waar dit jaar allerlei fouten in zaten) blijkt dat we veel minder productie zouden maken dan er op basis van de formatie wordt verwacht. Volgend jaar kan op basis hiervan flink gesneden worden in de formatie. Algemeen vind ik dat Laurens wel erg veel tegelijkertijd doorvoert, een reorganisatie naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen, een reorganisatie inhoudelijk met verdeling in domeinen e.d., en allerlei software implementaties van Word naar Google Apps, een nieuwe versie van een (ingewikkeld) elektronisch zorgdossier en een nieuw plannings- en tijdsregistratiesysteem.



Ik ben een verpleegkundige. De kwaliteit van zorg is minimaal en er valt eigenlijk niet over te spreken. Meerdere malen aangegeven bij de locatiemanager en de directeur. Er lijkt niets te gebeuren. Collega's raken overwerkt en overbelast en moeten noodgedwongen thuisblijven door een burn-out. Het is schandalig. Op deze wijze zal ik nooit positieve reclame maken voor Laurens en deze locatie! Wij staan continu naast het bed van mensen die ontevreden zijn, dit is erg zuur zeker daar wij daar ook niets aan kunnen doen. Twee fte tekort qua formatie, maar geen externe vacatures mogen plaatsnemen. Niveau 1 en 2 moeten eruit en worden na 24 jaar zonder pardon eruit gebonjourd. Het is allemaal te schandalig en schaam mij af en toe dat ik voor deze organisatie werk.



Door de reorganisatie is er zeker al ruim 1 jaar onrust op de afdelingen onder het personeel. In het sociaal plan van Laurens wordt niet gekeken naar de kwaliteiten van het personeel, er moet een weg gevolgd worden die zij bepaald hebben en die voor vele collega's niet uitvoerbaar is. Opleidingen volgen op een oudere leeftijd met de mededeling dat als je niet voldoende inzet volgens hen ontslag volgt. Collega's die van zichzelf zeker zijn deze opgelegde opleiding niet te kunnen afronden maar op de werkvloer 25 jaar ervaring hebben kiezen voor zelf genomen ontslag. De lat wordt erg hoog gelegd door Laurens met de bedoeling dat velen zullen afhaken en er zelfs niet aan zullen beginnen.



De FNV moet een mogelijkheid krijgen om mee te praten en niet bij voorbaat al buitengesloten worden om de belangen van de medewerkers mee te nemen in besluiten waar de organisatie dat duidelijk niet doet (gezien de communicatie en de wijze waarop er naar ervaringen van medewerkers wordt gevraagd).



Niveau 1 boventallig sinds november 2015. Het werk is er nog gewoon. Echter, door minder personeel is er niet genoeg tijd voor dagelijkse behoeftes van de cliënten.



Ook mijn baan gaat er aan. Laurens wil van 13 fte naar 4 fte wat betreft mijn functie en opteert nieuwe werkwijze waarbij veel rondom de vrijwilligers binnen de verantwoordelijkheid van het zelforganiserende team valt. Op 31-12-2016 moet deze bezuiniging geregeld zijn.



Er gebeuren veel dingen op de afdelingen als ontslagen en te weinig personeel. Facilitair wacht nog op meer duidelijkheid en wordt al maanden in onzekerheid gehouden. Vanaf mei 2015 werkt ons team dagelijks onderbezet, collega's zijn overbelast of komen door de werkdruk in de ziektewet. Echt veel informatie over het hoe en waarom van de reorganisatie wordt er niet gegeven.



Momenteel een machtsvacuüm van managers en staf- en kwaliteitsmedewerkers, onduidelijk wie er nog stuurt. Inrichting in domeinen wordt niet gedragen, mijnCaress draait niet naar behoren. DBC REGISTRATIE IS TIJDROVEND.



Mijn huidige functie is per 14 september 2015 gestart met een proeftijd van 3 maanden (een geheel nieuwe functie binnen Laurens). Het zou een project zijn voor een jaar (tot 2017). Ik ben een re-integrant, mijn oorspronkelijke werk (receptioniste) kan ik niet meer uitvoeren door beperkingen op fysiek en mentaal gebied (FML lijst door arts opgemaakt). Ik sta nog wel op de kostenplaats van mijn huidige leidinggevende. Maar door de re-organisatie is het nu niet meer zeker dat wij het komende jaar werkzaam kunnen zijn in onze functie. Voor mij betekent het dat ik nog steeds voor 80 % ziek sta, maar al meer dan een half jaar 100 % werkzaam ben, zelfs de laatste maanden 3 uur meer werkzaam dan mijn oorspronkelijke contracturen. Tot op heden kan/wil niemand zekerheid verschaffen, geldt ook voor mijn 3 collega's. Dit beïnvloedt mijn dagelijks functioneren.



Ik werk vaste nachtdiensten, het wijkteam zah team 2 dat op de dag en avond werkt hebben het vaak zwaar en werken vaak met uitzendkrachten of er is niemand beschikbaar. Het vaste team werkt vaak extra en brandt hierdoor op.



Er wordt te veel flexibiliteit verwacht!! Denk hierbij aan minder uren werken, vaker aanwezig op het werk. Hierbij blijft de vergoeding reiskosten hetzelfde. Je moet flexibel zijn, privé situatie is een bijzaak. Soms krijg je geen duidelijkheid bij bepaalde zaken! Medewerkers op de werkvloer hebben geen inspraak.



Zo is het wel genoeg geweest. Ik ben van de week van locatie gewisseld, omdat het volgens Laurens 'moest'. Ik zit in het derde jaar van mijn opleiding en wordt nu op een PG afdeling geplaatst. Ik doe het, voor de mensen die daar wonen. Zij hebben hier ook niet om gevraagd. Zeg niet dat ik na mijn opleiding geen andere organisatie ga zoeken voor mijn verdere loopbaan.



Met name het boventallig verklaren van medewerkers die daarna niet goed weten waar zij aan toe zijn is erg vervelend. De organisatie heeft geen overzicht meer, weet niet wie waar werkt etc, wat alles erg lastig maakt.



Het is schandalig wat er bij mij in het team gebeurde. Ik heb in 2 dagen tijd 18 mic formulieren in moeten vullen, door de slechte kwaliteit van zorg die geleverd wordt. Mede door de vele uitzendkrachten elke dag. Vast personeel raakt overwerkt en valt langdurig uit. En er klopt niets van de urenregistratie ik ben al vanaf april bezig om mijn uren te krijgen waar ik soms 50 uur per week voor heb gewerkt, je wordt van het kastje naar de muur gestuurd.



Volgens Laurens komt mijn huidige functie te vervallen en moet ik verplicht niveau 3 volgen. Zo niet, gooien ze me er na 17 jaar uit. Dan ben je bereid dit te doen, maar zowel opleidingen p&o als anderen weten niet precies hoe en wat. Je wordt van kastje naar de muur gestuurd en dit geeft aardig veel spanning.



Werkroosters worden niet goed gemaakt, niemand houdt rekening met de werknemers. Teveel achter elkaar werken en geen rekening met elkaar houden, dus ongezond roosteren. Er is veel onduidelijkheid over vakanties en wij zitten als werknemers met handen in het haar.



Dagelijkse strijd om goede zorg te leveren, te weinig personeel, werk wordt steeds zwaarder, teveel bijkomende administratieve taken, waardoor personeel niet op de werkvloer kan zijn. Hierdoor is er teveel belasting voor de mensen die op de werkvloer achterblijven.



Vele veranderingen op alle vlakken die gepresenteerd worden als "verbeteringen" die voor mij niet als verbeteringen worden ervaren. Het gevoel hebben dat jij je moet aanpassen om de organisatie te laten overleven; zolang jij maar in hun plaatje past. Als het niet werkt, moet jij naar jezelf kijken, het ligt nooit aan de organisatie! Hoe je toekomst eruit ziet is afhankelijk van je leidinggevende.



Laurens heeft in november te kennen gegeven dat zij per 1 jan. 2017 willen stoppen met exploitatie van de Bollaarshoeve in Westvoorne. Motivatie: het mogelijk niet kunnen bieden van voldoende kwaliteit in de zorg en mogelijk financiële problemen in de toekomst. Het jaar 2016 begint voor zowel bewoners als medewerkers van de Bollaarshoeve uiterst onzeker. Bewoners lijken geen enkel recht te hebben op het behouden van hun vertrouwde leefomgeving. Medewerkers gaan mogelijk hun baan verliezen of moeten gedwongen in Rotterdam gaan werken. Er worden per direct mogelijk 25 banen onttrokken aan het aanbod op Voorne en Putten. Wat indirect de consequenties zijn, laat zich raden.



Ik zit in een detachings-programma omdat ik met een flinke burn-out heb thuis gezeten. Ben eerder ziek geworden omdat ik niet gehoord werd, mijn zorg niet goed kon uitvoeren door personeelsgebrek en teveel bezig was om taken te doen die niks hadden te maken met waar ik voor ben opgeleid. Zeker op een complexe afdeling (gesloten afdeling) waar je met regelmaat met agressie te maken had en de bewoners met grote vaart achteruit holden omdat ze niet genoeg prikkels kregen. Op het laatste werken met uitzendkrachten die in het diepe werden gegooid en waarvan maar verwacht werd dat ze het wel konden.



Niveau 1 moet eruit m.i.v 1 juli, mogen nu ons werk niet meer doen, op onze plek worden nu dure uitzendkrachten gezet, en wij (12 personen) lopen een beetje van alles en nog wat te doen. Dit is niet vol te houden voor ons en wij zien wat er allemaal fout gaat. Het is in en in triest, de bewoners zijn erg ontevreden en vinden het heel erg (tot huilens toe) dat wij eruit moeten. De meesten werken al lang in Borgstede. Ik heb van alles al gedaan in dit huis, naar volle tevredenheid van de leidinggevende, maar nu is het bij ons één groot drama!!!! Hoop dat jullie hier iets aan kunnen veranderen.



Ervaar de werkdruk het meest als een groot obstakel. Ben 62 jaar en men gaat van alles nog verwachten. Als ik bij de cliënten ben heb ik het nog steeds naar mijn zin, maar al die regels en zelfsturende teams brengen heel veel stress voor mij en collega's. Gezien mijn leeftijd wordt dit lichamelijk en geestelijk ook zwaarder.



Wij werken als gastvrouwen in 2 flats waar ouderen wonen, waar wij een restaurant hebben waar bewoners een kopje koffie kunnen drinken, kunnen eten en waar wij gelijk aanspreekpunt zijn. Wij hebben dus ook een sociale en signalerende functie. Laurens sluit nu echter de zorg. Ik hoop dat er door de bond naar gekeken wordt.



Alles draait om productie (63% draaien), cliënten en medewerkers zijn niet belangrijk. Medewerkers moeten vanaf heden 6 dagen per week werken. Flexibiliteit voor alles. Naar bezwaren wordt niet geluisterd. Kortom, een puinhoop. Medewerkers zijn vogelvrij, kom je niet aan je uren, dan krijg je deze niet betaald.



Er wordt gereorganiseerd en in mijn situatie wordt de P&O dienst zonder vooraankondiging geconfronteerd met een extra bezuiniging. Nu krijgen medewerkers bijvoorbeeld bij verzuim eindelijk eens aandacht en worden trajecten conform WvP uitgevoerd maar dat is per februari a.s. weer geheel anders. De laatste 2 jaar is er constant geschoven binnen P&O. Iedere keer weer een andere regio/locatie of werkzaamheden. Er wordt steeds ad hoc gehandeld zonder een duidelijke visie en plan. P&O wordt steeds buitenspel gezet door de bestuurders. En nu mogen we in jan/feb gaan solliciteren op onze eigen functie. 'Duidelijk, helder communiceren en met respect' zetten ze dan op i-Laurens, maar ze houden zich daar zelf keer op keer niet aan.

Medewerkers niv. 1 kregen vorig jaar te horen dat er geen gedwongen ontslagen zouden vallen (wat volgens P&O niet haalbaar zou zijn gezien de ontwikkelingen). Mensen wordt een worst voor gehouden die er niet is. Dan mogen wij gesprekken voeren en volgens één bestuurder is 10 minuten dan wel voldoende voor een gesprek waarin iemand krijgt te horen dat hij of zij boventallig wordt. Het is chaos door twee bestuurders die zelf niet mee kunnen met verandering en zeker niet in staat zijn om die door te voeren.



Ik ben werkzaam als geestelijk verzorger. Ik snap de redenen van reorganisatie en bezuiniging, maar zie ook de schrijnende uitwerking in de praktijk voor cliënten en medewerkers.



De samenwerking met Laurens is niet wat ik had verwacht. Ondanks dat wij in dezelfde wijk zitten werken wij toch nog apart.



Op onze afdeling zijn een aantal personeelsleden uit dienst gegaan. Hiervoor hebben wij geen nieuw personeel gekregen. Er is meer computerwerk waardoor wij minder zorg aan de bewoners kunnen geven. Wij doen administratief werk en tussendoor helpen we de bewoners. Omdat er al bijna 2 jaar geen oproep of uitzendkrachten aangenomen mogen worden, wordt het huidige personeel meer uren ingezet of wordt er onder druk gevraagd om meer te werken. Dit leidt tot vreselijk veel ziekteverzuim. Wij en familieleden van bewoners hebben dit al aangegeven aan het management maar dan krijgen we als antwoord: het wordt beter. Niveau 2 werd verplicht om niveau verzorgende 3 te gaan doen. 'Waarom' vragen wij ons af. Niveau 2 is goedkoper en wij hebben deze mensen hard nodig! Wanneer zij de opleiding niet willen doen als zij boventallig zijn, kunnen ze dus vertrekken. Ook voor deze personeelsleden hebben wij geen vervanging gekregen.



Opmerking bij antwoord of de lopende reorganisatie logisch, haalbaar of nodig is: deels haalbaar: op de lange termijn. mits bijgesteld Nodig: gezien de financiële situatie waarschijnlijk. Gaat u tevreden naar huis: soms wel, maar vaak niet.



Als behandelaar zie ik hoe de zorg iedere dag worstelt om met te weinig mankracht goede, kwalitatieve basiszorg te leveren. Er is te weinig mankracht om adviezen van logopedisten op te volgen, uit te voeren terwijl veel cliënten individuele begeleiding nodig hebben om veilig te kunnen eten/drinken zonder zich te verslikken. Hierdoor ontstaan er levensbedreigende situaties en is er al een cliënt op een andere locatie gestikt in zijn brood (geen toezicht op een huiskamer). Verder zijn behandelaren gedwongen om in een bepaald domein te werken (kortdurende zorg of wonen met zorg); er mag niet meer domein-overstijgend gewerkt worden, terwijl dat voorheen wel gebeurde en erg efficiënt was. Alle wonen met zorg locaties waren over 11 logopedisten verdeeld (we hebben een kleine vakgroep) Het idee is dat behandelaren zich meer moeten gaan specialiseren. Dat is een mooi plan, maar er zijn meer locaties met wnz dan met kdz. De praktijk is dat er nu een logopedist is die 9 locaties onder haar hoede heeft en in 24 uur kwalitatief logopedische zorg moet bieden. Dit is niet haalbaar omdat er veel tijd kwijt is aan het reizen en er maar een paar uur per locatie te besteden is en de logopedische zorg niet goed opgezet kan worden. Er is door Laurens niet geluisterd naar onze argumenten.



Er is veel onduidelijkheid. Er is onrust. Er zijn teveel veranderingen tegelijkertijd. Aan de voorzijde mogen/moeten medewerkers een opleiding doen en aan de achterzijde leveren we te weinig begeleiding. Waardoor de uitval mijns inziens veel hoger is. Door bezuinigingen ook bij de zorgmedewerkers is er weinig tot geen ruimte om leerlingen te begeleiden.



Het mag niet zo zijn dat dit ten koste gaat van de directe zorg die wordt gegeven aan de cliënten. De bezetting is momenteel onder de maat om volwaardige zorg te kunnen leveren.



Ik snap dat er gereorganiseerd moet worden dus dat vind ik logisch en nodig alleen de manier waarop Laurens het aanpakt vind ik niet logisch en haalbaar. Ik heb het idee dat er teveel uren van de zorg/ondersteuning worden weggesnoept en te weinig wordt ingeleverd vanuit de bovenste laag.



Ziekte van collega's wordt niet opgevuld, als collega's op vakantie zijn moeten de achterblijvers harder werken.

Regelmatig sta je in de avond en op de dag met drie zusters op 26 bewoners. Dit gebeurt als je collega ziek is of met vakantie is. Als je goed staat (4 zusters op 26 bewoners, vroeger stond je gewoon met 5 zusters op 26 bewoners) wordt er vaak nog van je verwacht dat je helpt op een andere etage. Rooster is onwerkbaar met onvoldoende rust tussendoor om je op te laden. Er zijn veel collega's in de ziekte wet, die niet worden opgevuld. Ze verrichten wel hand en span diensten maar het zware werk is voor degene die zich (nog) goed voelen. Zo heb ik nu in 2 weken tijd 80% van mijn maandelijkse uren gewerkt. Nu heb ik drie dagen vrij en ben ik ontzettend moe. Door mijn werk heb ik last van mijn knie (overbelasting) gekregen. Werkdruk wordt vooral veroorzaakt door: werken met te weinig personeel, te veel diensten achter elkaar draaien met te weinig rust. Eerst heel veel werken en dan heel weinig. De verdeling is niet goed. Als je met vakantie gaat kun je vlak voor je vakantie heel veel werken, dan mag je op vakantie, om daarna weer heel veel te werken. Zo werk je ziekteverzuim in de hand.



Er wordt flink bezuinigd op het personeel, slechte bezetting, minder uren waardoor je te weinig tijd hebt voor de zorgvragers. Ik ben niet zeker over mijn toekomst (mijn baan). Er is heel veel onrust en stress omdat wij niet weten wat in het nieuwe jaar zal gebeuren, hebben wij nog een baan? Of staan wij op straat?



Er heerst een negatieve/onrustige sfeer binnen Laurens doordat medewerkers boventallig worden gezet en ontslag krijgen.



Er is op het moment ook een grote reorganisatie bezig in het facilitair bedrijf van Laurens, hier is een duur bedrijf (Foodstep) voor ingehuurd en hun bevindingen worden klakkeloos overgenomen door het dagelijks bestuur. De directie vindt dat daardoor de facilitaire dienstverlening met 30% moet inkrimpen. Personeel wordt totaal niet gehoord en alles wordt van bovenaf opgelegd. Dit komt niet ten goede van de bewoners en de verpleging er is veel onrust en een hoog ziekteverzuim de mensen die dit veroorzaken willen dit niet maar begrijpen.



Ik begrijp dat zaken anders moeten in de huidige situatie, doch momenteel is totaal niet duidelijk hoe de toekomst er uit ziet. Er wordt maar wat geprobeerd met medewerkers vandaag linksom, morgen rechtsom. Doordat er zoveel onduidelijkheid is over de toekomst worden medewerkers onzeker en dit heeft heel veel invloed op het zorgproces en de sfeer.



Te veel administratieve werkzaamheden en te veel lijsten die bijgehouden moeten worden en doordat de schoonmakers er al uit zijn gegaan komt dat ook op de zorg neer. Ook moeten nu niveau 1 en 2 collega's eruit. Deze medewerkers hielpen met ondersteunende taken zoals schoonmaak, koken, boodschappen doen etc. Dat komt nu ook allemaal bij de taken van niveau 3 en 4 terwijl deze allemaal al zoveel taken hebben. Maak mij ook zorgen over volledig zelfsturende teams. Een stuk zelfstandigheid is prima, maar er blijven zaken die bij het management horen. Als deze taken straks door het team zelf gedaan moeten worden gaat dit uiteindelijk ook weer van de zorguren af.



Door structureel personeelstekort, kunnen we de bewoners niet de zorg bieden die zij verdienen. Bovendien ligt het ziekteverzuim hoog doordat personeel stress op het werk ervaart. Ziekteverzuim moet uit eigen personeel worden opgevuld. Zo zijn wij in een neerwaartse spiraal terecht aan het komen.



Ik ben van mening dat op de woning waar ik werk de zorg van goede kwaliteit is daar zorgen wij als team voor, en er worden activiteiten aangeboden voor de bewoners maar vaak sta je in de middag alleen en dan heb je weinig tijd om je bezig te houden met de bewoners die individuele aandacht nodig hebben. Soms ga je met een goed gevoel naar huis maar meer omdat je naar je gevoel de bewoners een leuke en zinvolle dag heb kunnen aanbieden. Ik moet erbij zeggen dat ik het heel erg naar mijn zin heb op mijn werk, maar je merkt dat er veel gepraat wordt en daardoor onrust onder werknemers, Ik vind het jammer dat er veel onduidelijkheid is over de toekomst en dat je alleen maar hoort dat het slecht gaat met Laurens, met alle gevolgen van dien.



Het is erg jammer dat de zorg zo achteruit gaat. De kwaliteit van zorg en de plezier in ons werk is sterk achteruit gegaan en minder geworden. Onze werkdruk is en wordt te hoog. De bewoners zijn hier flink de dupe van. Dat collega's zomaar worden ontslagen of dat hun functie zomaar verandert "zonder" overleg vind ik niet netjes! Sommige zitten al jaren in dit werk en worden nu als grof vuil behandeld.



Ik vind dat de grootste bond/organisatie van de zorg, de FNV, niet zomaar aan de kant geschoven kan worden door een bestuurder van Laurens want de FNV heeft de grootste achterban in de zorg.



Het tekort van Laurens is te wijten aan de enorme expansiedrift van de organisatie. Een thuiszorg Rotterdam met een fors tekort overnemen is de oorzaak van de ellende. Als je in deze situatie een bedrijf als Foodstep je laat adviseren is een laatste noodkreet wat ook weer kassa is zonder dat bewoners er iets mee opschieten. Na 35 jaar dienstverband wil ik niet op deze manier in de WW terecht komen met mijn 62 jaar.



Binnen onze locatie maakt de leidinggevende meer fouten, slechte communicatie, wordt niet naar personeel geluisterd. Gaat het verkeerd wordt dit terug gelegd bij de medewerker. Als het bekend is dat je lid van de vakbond bent en dat je voor jezelf opkomt zijn ze iets milder. Ook worden er afspraken gemaakt die niet haalbaar zijn, het motto van de locatiemanager en directeur is zolang het op papier staat wordt het gedaan zodat als er inspectie langs komt kunnen wij aantonen dat wij goed bezig zijn. Medewerkers werken hier een slag in de rondte om het haalbaar te maken. 98 procent van onze uitvoerende taken bestaat uit administratie en 2 procent zorg. Ziekte percentage is erg hoog.



Ik geef ja aan bij zeker van mijn toekomst bij Laurens, omdat ik van mening ben dat in deze tijd niemand nog zeker is van een baan. Ten alle tijden is dit onderhevig aan de beslissingen die de politiek maakt. Verder vind ik de lopende reorganisatie niet haalbaar, omdat er nu te overhaast beslissingen zijn genomen. FNV en andere vakbonden moeten meepraten over veranderingen als dit ook echt bij hun taken hoort. En dan ook goed communiceren met hun aanhang.



Ik wil wel even zeggen dat ook Laurens afhankelijk is van de uren zorg (zzp's) die de cliënten toegewezen krijgen van het CIZ. Aan de hand daarvan kan je je bezetting qua medewerkers inzetten. Daar er steeds meer vanuit de regering bekibbeld wordt op die uren, kan je steeds minder personeel inzetten, maar de zorgzwaarte blijft gelijk of wordt zwaarder. Wat ik wel merk is dat er steeds meer taken, naast de daadwerkelijke cliëntenzorg (hand aan het bed) naar de zorgmedewerkers geschoven wordt en daar kan Laurens m.i. wel iets mee.



Het komt dagelijks voor dat medewerkers hun wettelijk verplichte pauze (30 minuten) niet op kunnen nemen omdat er niet genoeg personeel aanwezig is die ze kan aflossen en de huiskamers niet onbemand mogen/kunnen blijven. Als een collega zich ziek meldt, moet je je collega's gaan bellen die vrij zijn om in te vallen voor de zieke collega omdat er geen oproepkrachten meer worden ingezet. Zodra de zieke collega weer beter is, moet hij/zij de dagen dat zij ziek is geweest inhalen voor de inval collega (want hij/zij heeft zijn/haar vrije dagen immers opgeofferd). Geboden zorg/diensten van goede kwaliteit? Nee! Geen tijd voor zorgdossiers van bewoners, waardoor deze niet compleet zijn of afgeraffeld zijn. Werkdruk is veel te hoog, met aankomende veranderingen naar zelfsturende organisatie. Waarbij personeel het allemaal zelf moet doen. Alle taken van teamleider komt op schouders van vz/vpk wat betekent dat je er nog meer taken bij krijgt en hier niet naar betaald wordt. Als je vrij bent ben je niet echt vrij, je krijgt continue mailtjes van collega's en krijg je als vz/vpk te horen dat je een 9 tot 17.00 uur mentaliteit hebt als je op tijd naar huis moet of je mailtjes niet beantwoordt op je vrije dag. Uiteindelijk ga je later naar huis dan de bedoeling is. En loop ik thuis nog met werk in mijn hoofd.



Kwaliteit van zorg gaat heel erg achteruit. Werk druk is heel erg hoog. Ook werken we soms dagen achter elkaar zonder lunch pauze.



Wat wij zien is te weinig personeel. Personeel wordt ziek en er wordt geen vervanging geregeld. Als iemand ontslagen wordt of met pensioen dan komt er niemand voor in de plaats. Geen pauze kunnen nemen door zorgzwaarte en alleen op de afdeling staan waar continu overzicht moet zijn. Zware mensen alleen tillen door tijdsdruk. 3 bewoners naar toilet helpen en ondertussen koken. Niveau 2 moet zich omscholen om baan te behouden zonder schaalverhoging.



Er is onrust in de organisatie over de toekomst. Werkdruk is te hoog voor het salaris dat wij krijgen.



Dat er gereorganiseerd moet worden dat snap ik, anders kan Laurens helemaal opdoeken en heeft helemaal niemand meer een baan en de ouderen geen huis. Dat kan niet de bedoeling zijn. Er zou ook in de toplaag banen verdwijnen, maar ik weet nu niet zeker of dat ook gebeurt. Ik begrijp dat het niet leuk is dat er heel veel banen verdwijnen, maar waar ik persoonlijk last van ondervind is de onzekerheid en het wachten tot je boventallig bent verklaard. Omdat het nog steeds niet zeker is waar je straks op kan solliciteren. Het enige wat je kan doen is zelf opstappen naar een andere organisatie denk ik. Ik denk dat Laurens dan heel veel goede krachten kwijtraakt.



Door de krappe bezetting, hoog ziekteverzuim en verplichte zelf-organiserende teams kunnen wij de kwaliteit die we zouden moeten leveren niet leveren. De werkdruk en ontevredenheid binnen ons team is groot.



Laurens gaat slordig om met zijn medewerkers die Laurens groot hebben gemaakt. Zelf ben ik in een rouwproces gekomen omdat de teamleiders uit hun functie moesten vanwege zelforganiserende teams bij de extramurale zorg. Fuseren met TZR die grote verliezen had nu zijn de tekortkomingen nog erger na de fusie maar Laurens is nu wel de grootste daar ging het om. Laurens meet met verschillende maten het ene huis pracht en praal het andere totaal ongeschikt voor de gevraagde zorg.



Het is fijn te weten dat de FNV zich inzet voor de medewerkers in de zorg. Het is bekend dat er bezuinigd moet worden in de zorg, maar het is momenteel zeer onrustig organisatie breed. Ook het willen implementeren van zelforganiserende teams baart ons grote zorgen.



Dagelijks staan er diensten open. Van personeel wordt verwacht deze op te vullen. Door te weinig personeel nemen mijn rugklachten toe. Ik ben ruim vijfendertig jaar geleden de zorg ingegaan en het sociale aspect van dit werk heeft mij altijd voldoening gegeven. Nu is het lopende band werk zonder enige vorm van sociaal aspect. En dat is triest. Niet even een moment van aandacht bij een terminale zorgvrager. De onpersoonlijkheid slaat toe in de zorg. Alleen geld telt en verder niets.



De werkzaamheden die ik deed zijn verdeeld over 3 schijven Laurens entree klantbeheer en de verzorging. Met name bij de zorg is de werkdruk mega verhoogd, omdat ze alle voorbereidingen voor toekomstige klanten nu zelf moeten uitvoeren naast de dagelijkse zorgtaken. Dit gaat ten koste van de tijd die zij direct aan een klant kunnen besteden.



Laurens heeft geen oog of oor voor zijn personeel. Ze drukken alles toch door.



Vind het jammer dat Laurens niet met de FNV overlegt! Het blijft allemaal erg onduidelijk wat er gaat gebeuren. Ik pluk de dag, ben goed voor mij cliënten/ bewoners en dat houdt ons op de been. En het feit dat je nog een baan hebt!



De zorg gaat kapot, echt zonde, wij als verzorgenden krijgen steeds meer taken en verliezen de grip op wat we echt moeten doen.



Tegenwoordig zijn de roosters niet meer gezond i.v.m. gebroken diensten, veel administratie werk, weinig vrije dagen. Je hebt maar recht op 1 vrije weekend in de maand.



Veel veranderingen en te snel achter elkaar. Zelfsturende team moeten veel zelf doen en dat brengt veel stress met zich mee en spanningen.



Dat er iets moet gebeuren vind ik begrijpelijk maar ik wil absoluut dat de FNV meepraat over de reorganisatie.



Ik werk nu 25 jaar in de zorg en doe dit werk met zoveel plezier heerlijk met oude mensen omgaan en mensen verzorgen dat is echt mijn ding. Ik hoop echt dat ik mijn baan kan behouden. Ik ben niveau 2 en waarschijnlijk gaan wij ontslagen worden. Ze moeten eens kijken naar wat de mensen kunnen en niet naar hun diploma's. Laten ze van de hogere hand eens met ons mee lopen dan zien ze hoe hard wij werken en nodig zijn. En hoe wij met de mensen omgaan, maar dat zullen ze nooit doen. Ze kijken alleen maar naar het papiertje wat je hebt.



Alles is heel snel veranderd en van de medewerkers wordt verwacht dat ze alles heel snel oppakken zonder vraagtekens.



Ik vind dat het niveau waarop zorg verleend wordt bij Laurens veel te laag is en vindt het daarom noodzakelijk dat personeel geschoold gaat worden. De manier waarop Laurens veranderingen doorvoert vind ik stuitend! Daarnaast denk ik dat het met 1 FTE wijkverpleegkundige op 150 klanten onmogelijk is om goede kwaliteit van zorg te verlenen en te waarborgen. Laat staan om leerlingen en collega's naar een hoger niveau te begeleiden.



Ik heb als gevolg van de reorganisatie -in augustus 2013- ontslag genomen. Toen kregen we te horen dat locatie Hergerborch dicht moest door reorganisatie.



Ik ben nu overcompleet verklaard door de sluiting van de locatie Hergerborgh. Er is geen passende functie (9 maanden zoekende) te vinden en weet niet meer waar ik aan toe ben. Zit tegen overspannen aan en ben bezig om zelf ontslag te nemen.



Ik val niet onder het sociaal plan en kan ook geen gebruik maken van een aantal afspraken om op een fatsoenlijke manier te vertrekken. Tevens wordt je geestelijk door Laurens kapot gemaakt om je van de ene naar de andere locatie te sturen.



Ik ben niet door Laurens op de hoogte gesteld over een eventuele reorganisatie en de noodzaak hiervan.



Ik heb de indruk dat de hoge heren van het bestuur TOTAAL niet weten wat er op de werkvloer gaande is. Laat ze nou eens een week met iemand van de zorg meelopen! Dan piepen ze wel anders! We zijn binnen Laurens aan het overleven!!!!



De onrust is m.n. gelegen in slechte communicatie vanuit managers en bestuur. Probleem is namelijk tevens dat Laurens ook een traject is ingegaan om de kwaliteit naar een basis niveau te krijgen. De inspectie zit Laurens op de hielen. Dit veroorzaakt nog meer onrust en veroorzaakt nog meer werkdruk naast Fte reducties op de werkvloer. Cliëntenraad roert zich omdat personeel klaagt. Dit had voorkomen kunnen worden als er tijdig met vertegenwoordigers was gecommuniceerd over de verlaging van de bezetting in de zorg. Feit is namelijk dat de Hofstee voor het groepswonen de laatste jaren te veel Fte had ingezet in de zorg. Dat moet nu eveneens worden gecompenseerd. Ook een managementfout? Probleem is ook dat de financiële wandel van Laurens niet te volgen is en dat het verkeerd voelt als er wel een reva. locatie (Intermezzo) wordt geopend die miljoenen heeft gekost maar locaties die verliesgevend zijn nog steeds open houdt (reva. Avance?) en er overal bezuinigd moet

worden. Als team fysio hebben wij recent 24 uur (1 collega van de 5) in moeten inleveren omdat een tijdelijke vacature niet mocht worden verlengd omdat de totale bezetting van de behandeldienst te hoog bleek. Wij waren dus gewoon de pineut. Persoonlijk denk ik dat Laurens opgedeeld moet worden in verschillende "Bv's". Laurens is veel te groot geworden en niet meer beheersbaar. Ik werk al 27 jaar in Laurens en heb me vaak afgevraagd waarom er zo enorm veel geld ging naar de ondersteunende centrale diensten (waar nu overigens de grootste klappen vallen).



Ik vind dat ze teveel eisen van de verpleging, werkdruk te hoog op basis van weinig salaris. Ook wordt geëist dat part timers meer dagen van korte uren gaan werken, daarvoor kies ik niet om minder te gaan werken.



De reorganisatie bij Laurens lijkt wel een opschoning. Wanneer groepen medewerkers horen dat er ingekrompen moet worden wordt de functienaam veranderd en moeten de medewerkers opnieuw solliciteren op deze 'nieuwe' functies. Daarbij horen ze dat ze wel of niet geschikt zijn voor bijna het zelfde werk. Door de nieuwe benaming spiegelt Laurens niet af, zoals in het sociaal plan staat benoemd. Verder gaan ze slordig en respectloos met hun medewerkers om. Een nieuwe tendens lijkt ook te zijn bij een kritische noot, "misschien past Laurens niet bij jou" nog zo'n kreet "je moet in de rijdende trein springen" Er is veel stress en demotivatie op de werkvloer. Zo ook bij mij.



Na jaren gewerkt te hebben in de thuiszorg ben ik nu thuis in de UWV.



Ik begrijp dat er gereorganiseerd moet worden maar kan niet overzien of er wel/niet gedwongen ontslag noodzakelijk is. Vind het wel belangrijk dat de vakbond erbij betrokken wordt. Ik denk dat er steeds meer administratie etc. bij de teams zullen worden neergelegd wanneer er hogere functies gaan verdwijnen. Dat leidt wel tot een mindere kwaliteit van zorg omdat die tijd niet besteed kan worden aan de hulpvragers.



Per 31-12-15 niet meer in dienst bij Laurens Intermezzo Zuid, onder andere vanwege de hoge werkdruk.



Er verandert te veel te snel. Medewerkers kunnen het niet meer bijhouden. Er is daardoor groter ziekteverzuim en ontevredenheid.



Er is veel veranderd tijdens de reorganisaties we worden verplicht andere diensten te gaan draaien onder ander ook avond diensten terwijl ik 61 jaar ben alles onder het mom van de zelfsturende groep die in het leven is geroepen door Laurens ,het is een verplichting wordt er gezegd maar ik heb er niets van vernomen schriftelijk van Laurens zelf. Er worden maar zaken doorgedrukt ik vind het raar dat we daar niets persoonlijk van Laurens zelf horen en alles door de groep geregeld moet worden rare situatie, zelfs loonstroken krijgen we niet meer zodat we niets zelf kunnen bekijken .Ik hoop dat u er iets mee kan.



Ons team zou samen met de logistiek adviseur gaan zitten voor de roosters. In plaats daarvan kregen we te horen dat ons team ophoudt te bestaan. Hoe het verder moet is nu onduidelijk. De teams worden herverdeeld, is ons gezegd, maar op wat voor manier is niet gezegd.



Er zijn medewerkers die kleine contract hebben meer uren aanbieden. Er zijn medewerkers die teveel uren hebben gewerkt tot heden niet helemaal uitbetaald kreeg.



Laurens is een ster in het niet of slechts gedeeltelijk informeren van de medewerkers op de werkvloer . De management tussenlaag is bezig met een concurrentieslag onder elkaar, omdat er slechts een beperkt aantal functies beschikbaar zijn na de reorganisatie, dit alles over de rug van de medewerkers. Structureel wordt er te weinig personeel op de werkvloer ingezet, mensen gedwongen tijdens ziekte te komen werken en onheus behandeld geschoffeerd en niet tijdig ingelicht.



Op de vraag: Is de geboden zorg op uw werkplek van goede kwaliteit zijn alle nee antwoorden van toepassing, te weinig personeel waardoor te weinig tijd voor de zorg en te weinig oog voor de behoeftes van de cliënten. Laurens lijkt van mening te zijn het zelf allemaal wel even te klaren, zonder dat er mee wordt gekeken over de schouder, of eventueel op de schouder getikt wordt dat zaken zoals ze nu zijn binnen Laurens niet door de beugel kunnen. Ik werk op een paar maanden na 29 jaar voor Laurens en heb nog nooit zo'n bende als nu mee gemaakt!!!! De raad van bestuur moet zich diep en dan ook heel diep schamen voor hetgeen zij nu teweeg hebben gebracht en nog teweeg zullen brengen!!! Ik durf er ronduit voor uit te komen dat ik lang niet altijd meer in staat ben om kwaliteit van zorg te leveren aan de cliënten die op de afdeling waar ik werk verblijven. Ik steek dit dan ook niet onder stoelen of banken en uit dit ook in al mijn eerlijkheid en oprechtheid naar de cliënten en hun naasten. Ook zij zien dat er met veel te weinig handen aan het bed heel veel werk verricht moet worden, zowel op lichamelijk als op administratief gebied.



Ik vind dat plannen binnen Laurens, te vaak worden uitgevoerd door derden, die niet de intentie hebben tot betere zorg maar een verkapte kosten reductie tot doel hebben. dus geen betere zorg voor cliënt of betere werkomstandigheden voor de werknemer. Terwijl Laurens zich wel profileert in zijn communicatie als betrouwbaar en betrokken. Dit zou een goed verbeterpunt zijn.



Er moet nu echt iets gebeuren. Als medewerker heb je geen inspraak in iets alles wordt je overgedragen en je moet het uitvoeren. Als je iets zegt zeggen ze als je zo door gaat word je ontslagen. Mensen zijn bang en durven niks te zeggen meer. Naast dat zelfs vakantie mag je niet nemen in de CAO staat formatie van 2.4 en Laurens hanteert bij ons formatie van 1.25 dat betekent dat mensen niet op vakantie kunnen en je mag niet met collega tegelijkertijd op vakantie. Naast dat woeden we gedwongen om vakantie te laten uitbetalen in onze vrije dagen zodat je geen vakantie uren meer overhoudt. Schande echt schande.



Helaas ondervinden wij ook een zwaar personeelstekort. Langdurige zieken worden niet vervangen. Leerlingen krijgen niet de juiste aandacht en begeleiding. Cliënten moeten te lang wachten voor wij naar hun toe kunnen gaan. In de nacht ben je alleen op een etage er liggen mensen die erg complexe zorg nodig hebben dus een race tegen de klok loop je jezelf. Plus als het WAN hoofd naar buiten moet in de nacht en je hebt een verpleegkundige dienst. Dan moet je je etage onbemand laten als er gebeld word door een collega van een andere etage. Bij haar is er dan een calamiteit die de aandacht van een verpleegkundige nodig heeft. Conclusie etage geruime tijd onbemand !!!! Goedkoop he! 1 pers per etage veilig absoluut niet levensgevaarlijk!



Ik vind wel dat er gekeken moet worden naar de werkprocessen want het moet wel anders ivm financiële te korten. Maar hoe er met medewerkers wordt omgegaan is erg jammer. Je ziet dat er top up wordt gewerkt dus meer mensen in de top en dat er niet meer handen aan het bed komen wat wel beloofd is.



Op de vraag of de geboden zorg/diensten op mijn werkplek van goede kwaliteit is, is het antwoord nee en zijn alle drie de redenen van toepassing. Ik ga vaak met buikpijn naar mijn werk, maar als ik eenmaal bij de cliënten ben kan ik alle ellende een beetje vergeten en doe ik het werk waar ik blij van wordt. Alleen zou ik het beter willen dan ons op dit moment mogelijk gemaakt wordt. Als iemand mij zou vragen of hij zijn/haar ouder(s) in moet laten schrijven bij Laurens zou ik antwoorden: NEE! Want wij kunnen geen goede zorg leveren. Hoe het elders is weet ik natuurlijk niet, maar bij ons krijgt de zorg een dikke onvoldoende!



Dit moet stoppen! De rek is eruit en het ziekte verzuim is heel hoog.



Door werksituaties ben ik ziek geworden. Ik heb veel lichamelijk klachten. De oorzaak is langdurig stress op de werkvloer. Dat is vast gesteld door mijn huisarts en bedrijfsarts. De langdurige ervaren disbalans tussen wat er verwacht wordt in het werk en wat ik kan bieden. Steeds minder personeel, meer werk, steeds hogere druk en dezelfde kwaliteit blijven bieden. Dat kan niet zo doorgaan. En we moeten nog veel langer blijven werken!!!



Het baart mij echt grote zorgen hoe we de kwaliteit van zorg moeten gaan bieden, ook de functie van tl verdwijnen en komt meer op zorgteam terecht die nu al niet normaal hun taken kunnen uitvoeren. Ook betreurt ik het dat niveau 1 allemaal boventallig staan en met ontslag gaan dit zijn onze handen oren en voeten. We snappen best dat er dingen veranderd moet worden maar zoals het nu gaat baart mij grote zorgen om de kwaliteit van zorg te bieden. We hebben een heel flexibel team maar ook hier is de rek eruit



Op dit moment ben ik totaal niet tevreden over mijn werkgever, Laurens. De dingen die ze bij "ons" in huis doen vind ik onacceptabel. Dagelijks staan wij erg onderbezet. We kunnen zo niet de kwaliteit en de aandacht aan de zorgvrager bieden waar ze recht op hebben. Ik heb heel erg het idee dat Laurens op deze manier totaal niet hun visie nakomt. Ik heb om deze redenen niet voor dit vak gekozen en dit gaat ook zeker aan mijn hart. Er zijn meerdere collega's in mijn ogen onnodig overgeplaatst. Ook hoor je van collega's van andere huizen dat ze daar wel met flexwerkers Mogen werken. Wij niet. Ook het rooster is een groot drama. Een week voor de nieuwe maand komt het rooster pas voor een maand uit. Ook aan vaste vrije dagen doen ze niet meer aan. Wat voor collega's met jonge kinderen een groot probleem is. Inclusief mijzelf. Er wordt ook in mijn ogen qua rooster heel erg met 2 maten gemeten. Ik wordt hier heel erg verdrietig en chagrijnig van. Het bevordert totaal de werksfeer niet!



Ze creëren onnodige onrust met de transitie die ze willen gaan uitvoeren onder het personeel. Worden niet goed ingelicht en nu hoeven er ineens geen mensen weg? ! Laurens staat zwaar in het rood dit gaat ten koste van alles. De bewoners /cliënten zijn de dupe ervan en het personeel is gestrest en onzeker.



Wat opvalt is dat sinds de reorganisatie met het bijna failliete thuiszorg Rotterdam de werkwijze van TZR gehandhaafd en doorgevoerd wordt. Er wordt niet of nauwelijks naar personeel gekeken en geluisterd. In mijn geval betekent dat, dat ik nu in de nacht alleen verantwoordelijk ben (voor calamiteiten) in 8 wijken van Rotterdam. Voor de reorganisatie waren dat er 3,5. Ook de materialen die strikt noodzakelijk zijn om mijn werk op een verantwoorde wijze uit te kunnen voeren ontbreken regelmatig.



Bij de reorganisaties die 'moeten' vanwege de financiën wordt alleen naar niveaus gekeken en niet naar werkervaring en inzet. Werknemers die jarenlang heel goed werkten met passie en verstand van zaken door ervaring maar niet de vereiste papieren hadden gaan eruit. In mijn ogen een weggooi van arbeidskwaliteit wat je al in huis had. Tevens waren er teveel veranderingen op teveel gebieden tegelijk. Dit heeft het bestuur niet willen horen van het personeel , maar later heeft men wel gezegd dat dit anders had gemoeten. De systemen die ingevoerd werden om te registreren waren niet op orde. Daardoor heeft Laurens fors verlies geleden. Dat maakt dat zelfs nu nog mensen ontslagen moeten gaan worden omdat er een groot financieel tekort is. De zorg aan bewoners is niet verantwoord momenteel.



Ons team moet verdwijnen. Laurens vindt dat de specialistische zorg voor dementerenden geen bestaansrecht heeft. De teamleden zelf vinden van wel, maar ons team is te klein om dit te kunnen bewijzen. Nieuwe vacatures worden maar mondjesmaat uitgezet en dan voor zo weinig uur dat niemand er geïnteresseerd in is. Door deze manier van doen wordt goede zorg voor dementerenden om zeep geholpen.



Er heerst heel veel spanning binnen Laurens. Er wordt ons bijna niets verteld en we worden voor de domme gehouden. Alles wordt afgeschoven op het zorgend personeel , alle vakanties worden afgekeurd. Veel collega's durven niets te zeggen omdat zij bang voor hun baan zijn. Deze sfeer gaat over op de bewoners. Ik werk er 20 jaar maar dit is echt niet leuk meer. En zeg je iets dan moet je voor overplaatsing of je baan vrezen.



Het is erg roerig in de organisatie. Binnen een aantal maanden hebben er naar mijn mening op verschillende gebieden een aantal drastische veranderingen plaatsgevonden, wat het werk voor mij als verpleegkundige in de thuiszorg erg bemoeilijkt en wat ten koste gaat van de kwaliteit die onze klanten gewend waren. Ik bedoel hiermee o.a. de overgang naar zelfsturende teams zonder voorbereiding en het ontbreken van essentiële randvoorwaarden om zelfsturing te kunnen bereiken. Daarnaast zijn er veel belangrijke schakels in de wijk wegge gevallen en hiermee is kwaliteit duidelijk verloren gegaan, denk hierbij aan de

casemanagers dementie. De doelgroep thuiswonende mensen met dementie wordt naar mijn mening de komende tijd door de reorganisatie erg tekort gedaan. De communicatie met verschillende managers en directeur verloopt zeer moeizaam, sterker nog, er wordt op verschillende vragen om met het team in gesprek te gaan niet eens een fatsoenlijk antwoord gegeven. Het is jammer dat er zo gehakt wordt in een organisatie die op het gebied van bv buurtgericht werken zo goed bezig was. Ik durf te zeggen dat ik de kernwaarden van Laurens niet meer herken in de organisatie en hoe er met trouwe medewerkers wordt omgegaan. En ik werk toch al 15 jaar voor Laurens...



Nieuwe planapp werkt voor geen meter. je bent alleen maar met dat ding bezig. registreert de werk minuten(ik word ingeroosterd van 07:30 tot 13:30) maar ze willen alleen de geregistreerde minuten betalen klopt niets van. met 8 mensen 10 routes lopen kan niet maar gebeurt wel. Nee werken bij Laurens is niet leuk meer.



Nu komt er ook nog bij dat de medewerkers de big cursus in eigen tijd moeten uitvoeren. De theorie en de praktijk.



Laurens behandelt hun personeel als grofvuil en denkt dat ze met alles weggomen. Er is niks menselijks meer aan Laurens. Ze willen hun ouderen de beste zorg bieden een beloven van alles, maar in werkelijkheid wordt je nog beter verzorgd in de gevangenis! Laurens is voor hun bewoners en personeel net een strafkamp!



Ik kan veel meer uren draaien, ik mag er maar 4 per week. Terwijl ze me hard nodig hebben.



In de directie hebben veel veranderingen plaatsgevonden, en er zijn keuzes gemaakt, die ten koste gaan van de formatie op de werkvloer. Daar waar het werkelijk om gaat. Daarnaast worden veranderingen/ bezuinigingen op de werkvloer adhoc uitgevoerd, waardoor we vanaf juni met een chronisch tekort zitten en al het personeel, hoe loyaal ook, overbelast wordt. Ondanks gesprekken met directie of bestuur wordt er gewoon doorgedraafd en niet geluisterd. Bewoners en medewerkers zijn hier de dupe van.



Het is minutenwerk geworden, wat ten koste gaat van het menselijke aspect. De zelfsturende teams die wij moesten worden brengt een hoop onvrede en spanning met zich mee. Teams moeten steeds kleiner worden en er mogen haast geen uitzendkrachten meer worden ingehuurd.



Ik vind wat Laurens wilt niet haalbaar is en dat dit ten koste gaat van haar bewoners/cliënten.

Meer personeel op de werkvloer meer uitgebreide 8 uur diensten ipv 6 uren voor contract boven 36 uren dan ben je langere dagen aan het werk en zo worden collega's vaker ziek. Meer indicaties meer minuten om de klanten ook aandacht te geven.



We werken met mensen en vaak mensen die alleen wonen tijd voor een praatje heb je niet alleen als er een cliënt geen zorg nodig heeft en te laat afzegt.



Bij mij is het nog goed te doen wel zie ik door de plannen van het kabinet dat de tijd die wordt geïndiceerd erg krap is in sommige gevallen steeds vaker) nu staan we strak ingepland heb zeker in de zomer veel extra moeten werken omdat er niemand was en uitzendkrachten niet te leveren waren.



Het gene waar ik mijn zorg om maak zijn op dit moment de functie eisen die steeds hoger worden , hoe er met cliënten wordt omgegaan door nieuwe verschuivingen van wijken en teams , zij gaan allemaal nieuwe gezichten krijgen per 1 -1 2016 en de tijd die steeds meer ingekort wordt ! steunkousen aan / uit 7 min , medicatie aanreiken 5 min ,zodat je steeds meer mensen kan doen in kortere tijd , loop echt mijn benen uit mijn kont in de avonddienst van adres naar adres door de wijk , doe het voor de cliënten niet meer voor Laurens !! Op dit moment veel last van stress door alle onduidelijkheid wat er volgend jaar gaat gebeuren.



Ik begrijp dat er bezuinigingen nodig zijn. Maar niet in deze extreme vorm. De bewoners lijden onder de veranderingen en tekort aan personeel. Personeel wat er wel is dat loopt zich de benen uit het lijf. Vaak groepen onbemand die dan onderverdeeld worden. Nog hogere werkdruk. Het moet stoppen!



Bestuur Laurens mag zelf de zzp tijd (ik werk met zzp 5 dat betekent 20 uur per week) verdelen. Hierdoor is er te weinig tijd voor de zorg die de bewoner vraagt. Als je vaak reageert op items op i-laurens dan moet je oppassen voor je baan, kreeg ik van mijn teamleider te horen. Ik ben met een groep in gesprek geweest met Ids Thepass naar aanleiding van onze reactie op de i-laurens. Daar werd door Ids Thepass gezegd dat hij graag van ons hoort als het niet goed gaat op de werkvloer ook via de teamleiders en managers. Dit doen wij als team ook, we geven alles door aan de teamleider en hij zegt het door te geven aan de manager. Nu was er voor de derde dag op rij personeel te weinig (ook op de andere drie afdelingen), teamleider deed ook niets, dus ik het management gebeld (was erg boos) en voicemail ingesproken dat er een crisis was. Daarop werd ik een kwartier later door mijn teamleider aangesproken. Er zou een heel gedoe zijn ontstaan, mensen uit vergaderingen gehaald. Ik vertelde dat dit niet de bedoeling was maar dat management met mij contact op zou nemen. Dat had hij immers gezegd tijdens het gesprek. Ik kreeg te horen dat onze manager op de barricade zou springen bij P&O. Ik voel mij nu nog geïntimideerd. Het beïnvloedt mijn plezier in mijn werk, durf nergens meer op te reageren. En dan heeft Laurens het over een open en eerlijke communicatie op i-laurens. Het is dat het overal slecht gaat anders zocht ik een andere werkplek.



Ik werk dan wel niet in de zorg, maar gezien de omstandigheden van wijziging van de taken kunnen wij de bewoners/familie geen oor/zorg meer geven die wij altijd gaven. Er is geen tijd meer om ze te woord te staan. Alleen nog via de mail bereikbaar, aan de balie is het te druk met telefoon. De cliëntenadministratie is opgeheven. Wij zijn al boventallig. Volgens mij kunnen wij nog genoeg werkzaamheden doen op locatie en niet op afstand. Lekker klantvriendelijk bezig nu.



Het is een puinhoop binnen Laurens. De zelforganiserende teams werken niet. Veel spanning op de werkvloer. Uren die niet kloppen omdat de systemen nog niet goed werken. Kwaliteit van zorg is minimaal. Te weinig goed personeel, wel geschoold personeel. Medewerkers moeten productie draaien daar draait het op. Zo is Laurens nooit geweest. Was trots dat ik voor Laurens werk, maar nu niet meer. Kijk ook om mijn heen voor iets anders. De medewerkers doen het voor de klanten en niet anders. Moeten kleine contracten aangenomen worden. Hier krijg je de vacatures niet mee opgevuld. We hebben geen koffie pauzes meer. Gebroken diensten draaien en 6 om 4 werken. Verplichten ze nog niet met zoveel woorden. Wordt wel van je verwacht. Weet dit ook cao is, is niet menselijk. We worden uitgeput.



Laurens is met geld bezig. Niet met klanten of medewerkers. Ik was zo trots om voor Laurens te werken. Dat is de laatste jaren wel anders.



Zorg gaat hard achteruit. Visie van Laurens is niet meer haalbaar door tekort aan personeel, bewoners lijken nummers te worden voor Laurens. Behoeft van bewoners telt niet meer.



Veranderingen worden ad hoc doorgevoerd. Geen teamleiders meer ik was zelf in het verleden teamleider. Er wordt druk uitgeoefend dmv invoering nieuwe systemen daardoor minder tijd voor de klant. Druk bezig om te registreren. Nu wederom 3 cursussen moeten doen voor deze plan app zodat het lijkt of Laurens alles voor ons doet om te ondersteunen!!!! Verkeerde keuzes gemaakt door bestuur waardoor verlies wordt geleden en komt op onze schouders.



Vooraf mijn collega's in de zorg ervaren hinder ten gevolge van de reorganisatieplannen. Zij zorgen ervoor dat de zorg die zij bieden hieronder zo min mogelijk lijdt. Maar zij hebben veel extra werk aan het nieuwe, en grotendeels nog onvoldoende werkende beleid. Wat hiernaast ook tot frustratie leidt is de onzekerheid voor de toekomst en de manier van communiceren (of beter gezegd, het gebrek aan communicatie) hierover van bovenaf.



Het is een mooie boerderij waar dementerende zorgvrager van hun oude dag hoort te genieten. Het concept is kleinschalig maar op 1 woonkamer wonen 10 mensen. Geregeld komt het voor dat dezelfde mensen op deze woonkamer staan met collega's die te weinig kennis hebben. Het kost dan ook veel energie en tijd wat ten koste van kwaliteit gaat.



Er komt een massa ontslag van zorghulpen niveau 1 op 30 juni 2016 is dit zinvol? De bewoners zijn de dupe .juist deze zorghulpen geven de bewoners de aandacht die ze verdienen.



Dat er iets veranderd moet worden binnen Laurens ben ik het mee eens. Maar de manier waarop het nu gedaan wordt ben ik het niet mee eens. De cliënt en de medewerkers zijn hier van de dupe. Straks worden dingen weer terug gedraaid en wie zijn dan weer de dupe. Ze moeten eerst eens goed nadenken en met de goede personen praten voor ze de veranderingen inzetten die daarna toch verkeert blijken te zijn.



Ik vind de veranderingen in Laurens die momenteel bezig zijn onprofessioneel en ik zie geen succes in de toekomst voor Laurens als deze stappen zich blijven voortzetten.



Laurens is steeds minder goed voor personeel vraagt steeds meer van het personeel maar ook voor de bewoners, de bewoners komen hier omdat ze vaak 24 uur per dag zorg nodig hebben echter levert Laurens dit niet omdat daar het personeel niet voor is. Wij kunnen nauwelijks s 'morgens vraag gericht werken hierdoor. Op mijn locatie vind ik dat het redelijk gaat ondanks de onderbezetting van personeel waardoor er vele collega's waaronder ik vaker ziek zijn dan nodig is.



Ik ben facilitair, betekent in winkel en restaurant. In winkel sta ik alleen en dat is soms veel en zwaar. Wij als facilitaire medewerkers helpen nu de zorg door boodschappen voor hen te regelen, te komen koken op de woning en een aantal keren per week een ontbijt te organiseren voor onze cliënten in het restaurant om zo ook de zorg een handje te helpen.



Ze zijn ongeorganiseerd bezig ten kosten van de bewoners!



Krijgen steeds meer taken erbij onder het mom van zelfsturende teams , plannen, problemen oplossen van te weinig personeel zoals bijv. bijna elke avond met een uitzendkracht werken die voor de wijkverpleging komt. wijkverpleging is eindverantwoordelijke in de avond tot 23:00 uur. uitzendkracht blijft niet tot 23:00 uur weet vaak niet veel van de cliënten dus met andere worden de verzorging lost het maar op ! Zijn al meer dan drie kwart jaar bezig voor een wijkverpleegkundige erbij maar helaas nog steeds niemand. Dit gaat ten kosten van de cliënten en de kwaliteit van zorg. Werkdruk is erg hoog door de taken die we erbij krijgen en trainingen van 2 a 3 uur vlak voor dat je een avond route moet lopen, geen tijd voor te eten of een bakje koffie en op zo`n dag ben je gemiddeld ruim 11 uur in de weer zeg je er iets van dan krijg je te horen bel maar een uitzendkracht ,maar we mogen niet met drie uitzendkrachten werken in de avond (iedereen is verplicht naar de training te gaan ook al is dit je vrije dag) het wordt langzaam maar zeker allemaal te veel ,lopen vaak achter de feiten aan ,eerst laten ze je het zelf uitzoeken gaat het niet zoals hun het willen kun je je verantwoorden voor je non productiviteit (alles wat niet op de klant kan geschreven worden is non productief ook de planning!). Telkens gooien ze er een functie uit en komt er een andere functie voor in de plaats zo kan LAURENS het voormalig Thuiszorg Rotterdam personeel dumpen wat al met veel medewerkers op kantoor is gebeurd. En nu dus straks het personeel op de werkvloer die al jaren bij de cliënten over de vloer komen. Ik werkte altijd met veel plezier maar daar is nu nog maar weinig van over...



Medewerkers worden nergens bij betrokken en alles wordt maar opgedragen en we hebben het maar te accepteren. We hebben nergens meer zeggenschap over en er zijn veel te veel veranderingen in zeer korte tijd, dat is bijna niet vol te houden.



Door verandering in de zorg gaan veel banen verloren. En bezuinigingen. Daar worden wij de dupe van. Begeleiding is heel specifiek. Dat mag nooit verloren gaan maar dat geldt voor alle taken van verzorgende tot wijkverpleegkundige.



We vinden het als team erg stil rondom onze reorganisatie: Stilte voor de storm?



Momenteel is het echt een zootje bij ons ik ben al vanaf februari klachten mails aan het schrijven aan de locatiemanager de coach en de manager ! Er wordt geen actie ondernomen door hen. Sommige collega's lopen de kantjes er momenteel vanaf doordat er nu een "alles kan alles mag principe is ontstaan" want wie grijpt er in ?Niemand ...ik werk regelmatig met enkel maar uitzendkrachten. Van ons gehele team zijn er maar 5 mensen flexibel (team van 12 personen) de rest maakt hun uren (door onnodig reistijd of administratie te schrijven ...niemand controleert dus het kan allemaal) regelmatig heb ik aan gegeven dat er bij de cliënten dingen gebeuren die niet kunnen ! Ook het financiële plaatje mensen die nog niet goed zijn ingevoerd betalen nog niet en krijgen dus zorg geleverd zonder dat ze ervoor hoeven te betalen want ze zijn niet ingevoerd ! Wij de mensen die wel willen werken en onze schouders eronder blijven zetten hebben de tijd hier niet voor om dit aan te gaan pakken (door zware onderbezetting lopen wij (5 personen) hier inmiddels op ons tandvlees en breken we af bij onze knieën) Tijd om onze vakantie dagen of c plus uren op te mogen nemen krijgen we niet. Kortom het is niet meer te doen om op deze manier de zaak draaiende te houden (wat ik zeer betreurt) cliënten zijn de dupe van dit slechte beleid !



Tijden bij de klanten worden steeds minder zo kom je nooit aan je uren je moet 7 dagen per week straks werken om aan je uren te komen ik vond de zorg onmenselijk taken wat er bij komen is niet te doen je loopt op je tenen.



Medewerkers krijgen steeds meer taken erbij: te denken aan kookgroepen waardoor er 1 collega kookt en de ander de zorg op zich neemt, voorheen deed je samen de zorg. Administratie neemt steeds meer toe, verwikkelingen in mijn caress kost veel tijd die ten koste gaat van de bewoners.



Belangrijke veranderingen worden soms een paar dagen of 1 dag van tevoren gemeld. Er is niet altijd sprake van inspraak hierop. Een recent voorbeeld is dat het team waar ik toe behoor wordt opgeheven en onderverdeeld wordt onder andere teams. Terwijl we een goede productie hebben gedraaid. Nog een voorbeeld is dat we een zelfsturend team zijn. Dat is prima maar als de belangrijke informatie niet of te laat doorkomt, kunnen we niet naar behoren functioneren. Daarnaast is er onzekerheid over het bestaan van onze functie als thuisbegeleider. Daar er niet is ingezet op jeugd of verstandelijke beperking raken wij een groot deel van de cliënten kwijt.



In de zomerperiode hoge werkdruk ivm vakanties en ziekteverzuim helaas mag er geen uitzendkracht ingezet worden. Vaak overleg, bijscholing etc. in eigen tijd. Overuren worden niet uitbetaald.



Naar mijn beleving heeft Laurens te snel en te veel veranderingen door willen voeren. Zo werd er van ons team verwacht dat wij binnen 1 maand met de nieuwe telefoon/app zouden kunnen werken. Echter achteraf blijkt dat daarbij van alles is misgegaan waardoor de organisatie geld heeft misgelopen. Maar ook waardoor ik/collega's onvoldoende salaris hebben ontvangen. Wat uiteindelijk nog meer tijd en geld kost om dit recht te zetten. Wij medewerkers worden hier vervolgens op aangesproken. Terwijl ons eigenlijk nooit de juiste informatie/middelen zijn geboden om op de juiste manier te werken met de app. Naar mijn beleving worden wij op bepaalde dingen aangesproken waarvoor het bestuur verantwoordelijk is. Daar Laurens nu merkt dat het financieel niet goed gaat met de organisatie lijken zij nog harder aan ons medewerkers te willen trekken. Dit door allerlei verplichte trainingen te geven. Wat met name ten koste gaat van de klant; zorgmomenten dienen afgezegd of ingekort te worden. Zodat het personeel de training kan volgen. Daarbij voert het de werkdruk flink op. In mijn team merk ik dat het veel frustratie en onrust geeft. Het voelt alsof er van alle kanten aan ons wordt getrokken en wij geen kant op kunnen. Daarbij is er veel onzekerheid over het voortbestaan van het team. Naast Zorg aan Huis bieden wij ook zorg in een ontmoetingscentrum. Mogelijk gaat deze sluiten. Hier is veel onduidelijkheid over. Wij hebben als team bij verschillende personen gevraagd naar duidelijkheid. Met name ook onze manager. Echter kan niemand ons dit geven. Het is vrijwel zeker dat het oc gaat sluiten. Maar

per wanneer en het proces? Het gehele jaar ervaren wij als team dat er van alles gebeurt in de bovenste lagen van Laurens. Echter wanneer wij vragen naar duidelijkheid wordt er meestal niet eens gereageerd of kunnen zij de vraag niet beantwoorden. Laurens geeft aan het belangrijk te vinden open en eerlijk te zijn in de communicatie. Echter lijkt dit niet te gebeuren.



Sinds januari zijn wij binnen de zorg aan huis gestart met een plan-app op de telefoon. Hiermee registreren wij de tijden dat we bij de cliënten zijn. Ons werd medegedeeld dat we tot juli zouden worden begeleidt om dit nieuwe systeem door te krijgen. Daarnaast werd ons de garantie gegeven, dat het tot juli nog geen consequenties zou hebben op onze salaris uitbetaling. Dit werd echter in maart ineens teruggedraaid. Collega's van mij kwamen honderden euro's tekort op hun maandsalaris en de termijn van wennen tot juli was ineens van tafel gegooid. Begeleiding werd uiteindelijk pas in juni opgestart. Nu zitten we in december en komen we allemaal uren tekort. We hebben tot het eind van het jaar om deze tekorten te corrigeren samen met salarisadministratie. Een digibeet zoals ik is aan de goden overgeleverd, want ik begrijp er helemaal niets meer van. Helaas kan ik pas in januari terecht bij de salarisadministratie en kunnen ze mij niet vertellen of dat ik dan nog wel op tijd ben voor de correcties. Dit heeft natuurlijk niets te maken met de bovenstaande vragen, maar is wel één van de redenen waarom er zoveel ziekteverzuim is binnen de organisatie. Ik zelf zit ook tegen een burn-out aan. Ik heb genoeg uren gewerkt dit jaar. Meer zelfs, maar de app zegt van niet. Wat waarschijnlijk in gaat houden dat ik al die tekorten moet gaan inhalen volgend jaar. Ik vind het schandalig zoals Laurens dit jaar bezig is. Alles draait alleen nog maar om geld en wij, de medewerkers, tellen niet meer mee. Teamleiders zijn eruit gegooid en wij moeten al die taken overnemen. Wanneer ik aangeef dat deze taken niet in mijn functieomschrijving staan en dat ik ook geen cent meer uitbetaald krijg voor deze extra functies, wordt mij doodleuk verteld dat ik niet verplicht ben bij hen te blijven werken.



Er wordt verwacht dat de medewerkers van Laurens thuiszorg, in eigen tijd dingen regelen. Wordt op productiviteit (essentieel) gehamerd, maar komen telkens dingen bij die we dienen te doen, daar we zelforganiserende teams zijn. maar als er te weinig productie is krijg je dit te horen.



Binnen de activiteitensector is er al een nieuwe bezuiniging aangekondigd vanaf 2016 gaan we terug van 5% naar 3%. Tevens zullen wij onder de teamleiders v.d. zorg gaan vallen en die hebben al aangekondigd om ons in te zetten waar nodig in de zorg (waarschijnlijk om andere tekorten zoals de reeds ontslagen niveau 1 gastvrouwen/ keukenass. Op te vullen). Dan voldoet Laurens aan de verplichting van welzijn (we staan immers in het functiehuis te boek als welzijn) maar in werkelijkheid voer je het werk uit van ontslagen collega's die niet meer "nodig" waren.



Ik ga wel met een goed gevoel mijn werk doen omdat ik zover ben dat ik het mij persoonlijk niet laat raken. Mijn uitvoerend werk doe ik met plezier, maar alles er omheen van fusie en wet en regelgeving ben ik inmiddels aardig gedemotiveerd. Er is voor mij als uitvoerend medewerkster weinig tot geen aandacht. Het draait om de cijfers en werken met mensen en zorgen voor mensen draait om menselijkheid en niet alleen om de cijfers ,dan had ik beter op een rekenkamer kunnen werken. Dit wilde ik toch wel even kwijt.



De specialistische zorg aan huis teams worden opgeheven (smart teams). Dit betekent voor de klant terug bij af: weer veel meer verschillende verzorgenden die bij hen thuis komen waardoor ze sneller in de war raken. Het ontmoetingscentrum in overschie wordt gesloten waardoor de klanten vaker alleen thuis zitten. Wij zijn als te al het hele jaar bezig om duidelijkheid te krijgen en om dit besluit tegen te houden maar we worden niet gehoord, we krijgen zelfs geen antwoord op onze emails niet van de manager niet van de directie, niet van de raad van toezicht.



De sfeer gaat er onder lijden dus als gevolg ook de collegialiteit. (langdurig ziekte verzuim) en dat merken wij aan de receptie heel erg . De mensen willen graag alles doen maar krijgen van bovenaf geen steun en dan werkt onzekerheid ook heel negatief.



Veranderingen in beleid en reorganisatie gaat allemaal buiten personeel om.



Wordt te veel tijd besteed aan administratie, en steeds minder tijd aan bewoners, lijkt of wat er op papier staat belangrijker wordt ervaren dan wat de bewoner ervaart. wordt minder sociaal met werknemers omgegaan wordt allerlei commissies „gevormd“, waar je aan moet houden, dat weer ten gevolgen heeft dat je weer minder tijd over houdt waar je eigenlijk voor gekozen heb. kortom, randvoorwaarden lijken steeds belangrijker te worden, door overregulering !!!!



Er is door de reorganisatie de werksfeer bedompt niemand weet waar hij of zij aan toe is?



Ik heb bewust gekozen voor de zorg, er komen echter steeds meer(administratieve) taken bij. Dit terwijl er al zo weinig tijd is voor de cliënten. Communicatie vanuit management is eenzijdig. Staan niet open voor kritiek.



Functie is zodanig veranderd dat je nu en avond nacht weekendhoofd bent en full time op de afdeling ingezet wordt als meewerkend (en niet als extra) en daarnaast ook je functie moet uitoefenen. Dus twee banen in een baan.



Er verliezen vele collega's hun baan. Vervolgens wordt er sterk een beroep gedaan op de vrijwilligers en de familie van onze bewoners. Er wordt veel geschoven met personeel, dat geeft onrust voor de bewoners en het personeel. Ik ben ruim 40 jaar werkzaam in de zorg maar dit overtreft alles ! Ik hoop op betere jaren voor ons allen...



Een zekere krimp zal wel nodig zijn gezien de ontwikkelingen in de zorg, minder bewoners dus minder personeel daaraan gekoppeld. Ik vraag me af of, in geval van het vormen van nieuwe functies, het wel allemaal zo eerlijk gaat. Op papier wijzigen functies hoor ik in de wandelgangen maar in de praktijk doen de medewerkers hetzelfde.



Zeker binnen stadzicht worden veranderingen door gevoerd zonder werkelijk na te denken over hoe het dan verder moet. bijv dat de keuken per direct dicht ging. er ging al van alles fout met het eten. nu zeker. eerst mogen er alleen maar verzorgende 3 werken. nu moet er ineens een woonkamer begeleider komen, met weinig tot geen ervaring maar die moet dan wel ook wassen e.d. een locatie manager die overspannen thuis zit en een manager die dan ineens alles op zijn bord krijgt.



De volgorde van reorganiseren is naar mijn mening niet goed geweest. Eerst zijn de teams zelfsturend geworden, toen kregen we nieuwe registratiesystemen (ingewikkeld voor veel collega's) en allerlei andere computerprogramma's om mee te werken, toen werd de financiering van de zorg anders. Dit liep natuurlijk voor geen meter, ook door de aanpak van de gemeente hierin. Onze cliënten hebben hier niets van gemerkt, zij staan op nummer 1, maar onze administratie is nog lang niet op orde en veel collega's worden gestrest door het achterlopen in werk of het niet begrijpen van alles wat nieuw is. Het is teveel tegelijk geweest. Naar mijn mening hadden ze de managers er als laatst uit moeten gooien, na al deze veranderingen. Dan hadden we denk ik veel minder het gevoel van 'zwemmen' gehad.



Ik heb op dit moment het gevoel geen verzorgende meer te zijn maar productie medewerker want alles draait om voldoende productie te behalen want anders krijg je te maken met min uren die je dan weer in moet halen door extra te werken. Ik werk nu ruim 23 jaar bij Laurens maar de mentaliteit van Laurens t.o.v. van het personeel is sterk veranderd.



Het is schokkend te ervaren dat het beeld wat door de organisatie naar buiten gebracht wordt niet aansluit op de werkelijkheid van de praktijk van de dag. Er worden velen fouten gemaakt met mensen die boventallig, bovenformatief zijn, dure nieuwe systemen zijn ingekocht terwijl niets maar dan ook niets aansluit op de praktijk. Goede mensen moeten vertrekken en Laurens schroomt niet dit op politiek incorrecte manier te doen. Medewerkers zijn zwaar gefrustreerd Het ziekte verzuim is schrikbarend hoog (door de bedrijfsartsen aangegeven op hoger hand) en de mensen die op de bank thuis niets aan het doen zijn is veel te veel, interims worden aangesteld. Bestaande Banen worden opgevuld met nieuw personeel en zogenaamde nieuwe functies terwijl dit voor 70% dezelfde inhoud van werkzaamheden kent dat is vreemd. De thuiszorg tak draaide al 16 miljoen

verlies in september! Er heerst een top down mentaliteit meedenken is niet gewenst Bijzonder is verder dat er geen enkele cijfers meer naar buiten komen en of naar onderdelen in de organisatie iets wat voorheen normaal en waar op aangestuurd werd vanuit de teams, het was samen opgaan en er werd op aangestuurd daarnaast beleid op geschreven. Zelforganiserend is een treurig begrip dit kan als de medewerker dit zelf zou willen nu is dit van bovenaf opgedragen. De bewoner/klant staat niet meer centraal de medewerker is vergeten en wordt monddood gemaakt Centralisatie en zelf organiserend is het sleutel woord het is ongelofelijk hoe een mooie organisatie in anderhalf jaar tijd zo de vernieling is ingegaan. Centralisatie ver van de bewoner en klant die niets te vertellen heeft. Dure verpleegkundige aangenomen terwijl de producten hier niet naar zijn. Dure eerste lijn wordt aan de lopende band aangenomen, artsen, ergo, het kan niet op schokkend! Niveau 1 en 2 de ogen en oren van de klant moesten weg terwijl zij de zorg groot hebben gemaakt zijn vertrokken daarvoor de dure krachten die kennelijk beter voor de bewoner is



Laurens vindt dat we gebroken diensten moeten draaien ,dus met andere woorden geen privé leven of gezinsleven meer.



Er was/ is sprake van sluiting recepties. Horen niets over dit besluit. Blijft allemaal erg onzeker voor ons.



Sinds alles naar de gemeente is verhuisd en de indicatie uren van de cliënten zijn de cliënten er niet op vooruit gegaan. En de uren die wij hebben aan contract uren bij de thuiszorg is ook niet goed verdeeld ivm ik werk daar 32 uur dan zou ik 6 dagen moeten werken om aan mijn uren te komen dat is niet te doen om dat een hele hoop cliënten te weinig uren hebben gekregen of dat je het weer op een anderen manier moet invullen de uitleg wat ik heb gekregen was door 4 verschillende mensen op deze manier liep ik uren mis waardoor ik nu mijn min uren op wat voor manier dan ook in moet halen bij mijn huidige werk en uit zoeken waar het aan ligt dus ik hoop dat de collega die er nog werk beter wordt begeleid met de uren want op dit moment ben ik vanaf september al bezig om te kijken waar het aan ligt wat ik eraan kan doen dus en dan ook nog school met opdrachten en thuis dingen doen dus. Op dit moment draai ik even door want je wordt van het kastje naar de muur gestuurd en na 2 maanden heb ik een afspraak om te kijken wat er nog aan te doen is aan mijn min uren dus als het mogelijk is graag hier extra aandacht op deze problemen.



De onrust wat alles teweeg brengt zowel onder het personeel als de cliënten, is dat het voor mij voelt alsof ik niet kan voldoen.



De werkdruk is erg hoog, daar wij zelfsturende teams moeten worden, er komt zoveel bij kijken op administratie en regelen van zieken en plannen.



Ik vind de geboden zorg wel van goede kwaliteit. Ik vind wel dat niet elke dag daar voldoende tijd en personeel voor is. Wil je ook de administratieve kant op orde hebben dan lukt dat overdag vaak niet in de daarvoor toegekende formatie. Helemaal wanneer gesprekken plaatsvinden waarbij teamleden aan deelnemen kom je tijd te kort om de zorg en daar uit voort vloeiende taken uit te voeren binnen werktijd. Het gaat dan om 2 a 3 uur extra per dag. Het zou mooi zijn indien de formatie gekoppeld kon worden aan de extreme zorgzwaarte. De toegekende zorgzwaartepakketten (zzp 8) met beademingstoelagen-toeslagen zijn hiervoor ontoereikend.



Ik denk dat de problemen niet alleen bij Laurens voorkomen. Het komt vooral ook door de bezuinigingen van de overheid. Dit geldt zeker voor thuiszorg, hierdoor kunnen de mensen met een zorghart ook niet meer de tijd aan cliënten besteden die de mensen nodig hebben.



Laurens wil in een keer te veel veranderen wat voor de medewerkers bijna niet haalbaar is. Nieuw systeem om klanturen te registreren, nieuw systeem waar klanten in moeten komen te staan zodat iedereen binnen Laurens indien nodig bijvoorbeeld de fysio erbij kan. Leuk misschien voor intramuraal naar niet voor zorg aan huis. Heel veel overleg waar je vaak voor terug moet komen. Dus niet erg handig.



Er is geen tijd en aandacht voor de cliënten, personeel is overbelast, ziek, krijgt of neemt ontslag dus een drastisch tekort. Weinig collegialiteit en al de administratie en het nieuwe systeem waarmee er in de thuiszorg gewerkt wordt is ingewikkeld en neemt zoveel tijd in beslag dat ook dat weer ten kosten gaat van de cliënten!



Het is voor mij onduidelijk wat er in de organisatie gebeurt t.a.v. het reorganiseren, het lijkt mij dat de organisatie zelf soms niet meer weet wat er moet gebeuren.



Ik ben al 18 jaar werkzaam bij Laurens als verzorgende en sinds september leerling niveau 3 en moest van locatie veranderen. Er is totaal geen begeleiding voor leerlingen. Het schijnt dat alle praktijk begeleiding boventallig staan!!!!



Heb te horen gekregen dat ze zo bezig zijn Laurens om mensen die vaak ziek zijn eruit te gooien, heb zelf een hartinfarct gehad, of we daarom vragen, er hangt een hele donkere wolk boven ons hoofd, ze komen met allerlei argumenten aan, en uiteindelijk staan we massaal op straat te triest voor woorden, Ik ben van oud thuiszorg Rotterdam, die hadden nooit met Laurens in zee moeten gaan, maar ja geld stinkt niet, en daar zijn wij de dupe van,



Er zijn veel veranderingen op de werkvloer waar wij geen invloed op hebben. Wij (verzorgenden) krijgen steeds meer taken erbij met minder uren: -meer administratie; de taken die voorheen door collega's van de administratie werden gedaan krijgen wij erbij: bijv. scannen, kopiëren, etc. Hier ontstaat veel onduidelijkheid over. - geen omloop meer - kortere diensten (dus meer dagen naar je werk) - leidinggevend die aangeven wanneer de zorgdossiers niet op orde zijn, het verpleeghuis gaat sluiten. Dit brengt (nog) meer spanning bij collega's en het is ook een vorm van bedreiging/chantage: - je wordt geacht thuisstudie te doen. Daarbij moet je zelf leren omgaan met diverse computersystemen met hoofdzakelijk digitale ondersteuning; - in je vrije tijd naar alle soorten van overleg te komen. Door deze veranderingen krijgen we steeds meer te maken met: - Meer werkdruk. pauzes schieten er vaak bij in. - De basiszorg die je moet verlenen komt op de laatste plaats en het wordt niet meer gezien als het belangrijkste. - de bewoners worden de dupe, etc.. Kortom er heerst een cultuur van angst onzekerheid, geen sturing, veel van je eisen en veel met je werk bezig zijn wanneer je vrij bent. Dit alles is erg ziekmakend.



Er is bij ons op de afdeling al vanaf eind vorig jaar een behoorlijk personeelstekort. Dit mag tot op heden niet worden opgevuld, ziekte moeten we zelf opvangen, zwangerschap wordt niet opgevuld. De werkdruk wordt hoger, schoonmaken moet door ons gedaan worden, caress moet vóór maart op orde zijn. De druk op ons verzorgde is te groot geworden, dit alles gaat te kosten van onze bewoners!



Vorig jaar heeft de inspectie aanmerkingen gemaakt over het rapportagesysteem. Er zijn voorlichtingsmiddagen geweest, op de werkvloer wordt er hard gewerkt het systeem naar geldende normen in te vullen. Wij als medewerkers krijgen mails (nogal dwingend opgesteld) dat we vooral onze verantwoording moeten nemen de rapportage op tijd gewijzigd ingevuld te hebben. De nodige actie van ons wordt gecontroleerd. Als wij niet de nodige actie op tijd nemen zal dit niet zonder consequenties voor ons blijven, zo besluit de mail. Ik ben van mening dat het hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft en dit niet op de werkvloer afgewenteld kan/mag worden. We horen de BIG registratie op orde te hebben, zeker mee eens. Er wordt echter niet duidelijk gecommuniceerd welke handelingen dit betreft. We worden verwezen naar het protocol dat op I-Laurens te vinden is. Echter als je navraag doet of dit klopt wat betreft de handelingen krijg je steeds verschillende antwoorden, Niemand die het precies weet. Afgelopen week kregen we een mail waarin gemeld werd dat we de BIG handelingen voor 1 april op orde moeten hebben. Ook weer met de melding dat bij in gebreke blijven dit niet zonder consequenties kan blijven. Welke gevolgen dit zijn wordt niet vermeld. Er wordt niet duidelijk en transparant gecommuniceerd, terwijl de gevolgen wel voor de werknemers zijn. Zeer onrechtvaardig! * Eind vorig jaar werd er in de wandelgangen gesproken over het veranderen van diensttijden per 1 januari. Het zou betekenen dat we per januari kortere diensten gaan draaien, uren opsparen en deze dus op een later tijdstip terug werken. In de praktijk worden degene die 32 uur per week werken niet ontzien. Ook wordt er geen rekening met leeftijd gehouden. Er wordt niet verteld wanneer je de uren moet gaan werken die je te kort komt. Ik als 60 jarige, 32 uur werkend moet dus extra dagen gaan werken. Dit alles niet besproken met OR en vakbond. Wordt zo van de een op de andere dag ingevoerd!



Even, in het kort gezegd, wij facilitaire dienst/restaurant, koken op de woningen om überhaupt de zorg te ontlasten, omdat het personeel niet toereikend is, om de zorg te verlenen die nodig is.



Ik werk dus in het restaurant en sinds kort zijn ik en mijn collega's ingezet als woonondersteuners door middel van, koken op de woningen en andere werkzaamheden. Ik heb hier niet voor geleerd maar mijn hart ligt wel bij oudere mensen, laat dat duidelijk zijn. Ik moest op mijn vaste woning koken. De mensen daar zijn allemaal dement in een bepaalde mate, meestal is dat heel rustig en ontspannen maar nu merkte ik al bij binnenkomst dat de sfeer opgefokt en gespannen was. Er staat 1 meisje op 8 a 10 mensen op zo een woning, er was 1 dame die heel gespannen was en heel vervelend en bleef om de minuut vragen, wanneer word ik naar bed gebracht en krijg ik mijn medicijn. Het meisje van de woning heeft geduldig, bij wijze van 20x gezegd, zometeen krijg je je medicijn en breng ik je naar bed, maar het had geen enkele zin, ze bleef maar doorgaan. Dus zij moest haar aandacht aan haar besteden en naar bed brengen waardoor ik alleen achterbleef met 8 mensen die helemaal zwaar gespannen waren en ook nog moesten eten. Dus na dit lange verhaal, heb ik dus 4 mensen tegelijkertijd geholpen met eten geven. Ik snap het helemaal, alsof het mijn eigen moeder of oma is, maar het was echt een hele klus om alles om in goeie banen te krijgen terwijl ik daar niet voor geleerd heb. Ik besef daardoor dat het echt niet normaal is hoeveel die meiden moeten doen, en dan nog in hun eentje. En ik heb er nog geeneens voor geleerd. Kortom, ik word er nu zo met mijn neus op gedrukt hoe zwaar dit werk is. Respect, en dat hebben heel veel mensen niet door.



Sinds de reorganisatie mogen wij niet meer met cliënten mee voor activiteiten en ziekenhuis bezoek, dit houdt in dat sommige cliënten die een dagbesteding hebben hier niet naar toe kunnen als familie niet kan. Door de korte diensten die we draaien komen we soms niet toe aan het bijwerken van dossiers en je hebt geen tijd meer voor extra bezigheden met cliënten.



Kwaliteit van zorg is absoluut niet te bieden. Er is toch weer steeds minder tijd voor een cliënt en er komt steeds meer administratie bij kijken, in een declaratiesysteem dat nog niet werkt naar behoren. Een jaar na invoering van dit systeem in de organisatie vallen gefiatteerde afspraken nog steeds uit het systeem waardoor ik ze nu al 5 keer gefiatteerd heb. Daarnaast wordt er steeds vaker gevraagd om deel te nemen aan overleggen, maar wordt er uiteindelijk niks gedaan met de inbreng. Zonde dus van de indirecte tijd, die we beter hadden kunnen besteden aan cliënten. Binnen het behandelteam heerst de gedachte dat de directie allerlei plannen heeft maar de uitvoering nog geheel onduidelijk is. Dit resulteert in een situatie dat er van ons gevraagd wordt dat we bijv. zelfsturend worden, terwijl de voorwaarden hiervoor door de directie nog absoluut niet geregeld zijn. Dit zorgt voor frustratie en veel onrust, mede door de constant opgevoerde druk vanuit de directie.



We hebben geen tijd voor onze cliënten, we moet mensen met doekjes wassen, geen tijd om ze te douchen, geen tijd voor aandacht; erg om te zien. We moet alle schoonmaak werk doen ipv aandacht voor de cliënt.



In januari 2015 is Laurens met een nieuw elektronisch zorgdossier van start gegaan. Dit is een ingewikkeld programma, waar veel mensen geen snars van begrijpen. Het is ook door de inspectie en het zorgkantoor als ingewikkeld, omslachtig en tijdrovend bestempeld. Maar de inspectie heeft ook gezegd, dat als er veel formulieren zijn, die ook gebruikt moeten worden, maar dat zij voorbeelden hebben gezien van dossiers die uit 4 A viertjes bestaan, en ook alles dekken. Laurens doet hier helemaal niets mee, maar vind dat alle dossiers weer nagekeken moeten worden en aangevuld moeten worden, en dit allemaal voor eind februari. Dit betekent dat er uren en uren achter de computer gewerkt wordt, uren en uren vergaderd moet worden, omdat alles multidisciplinair opgesteld moet zijn. Dat kost ook een vermogen, dat ook anders besteedt zou moeten worden. Bovendien is iedereen gestrest, wat de werksfeer ook niet ten goede komt. Wanneer mogen wij weer gewoon zorgen in plaats van ons zorgen te maken over een computerprogramma dat onwerkbaar is. En dan hebben we het nog niet gehad over de administratieve medewerkers die boventallig zijn, en eruit moeten. De receptie die waarschijnlijk gaat sluiten. De zorg krijgt die taken er dan gewoon bij. Over de huishoudelijke dienst en het restaurant is ook nog niet duidelijk of het blijft. Dat personeel weet ook niet waar ze aan toe zijn. En mocht dat allemaal verdwijnen, dan is er toch geen gezelligheid meer in huis.



Veel onduidelijkheid en onzekerheid in ons team. We moeten ivm de productie gebroken diensten gaan draaien maar zitten dan met een over formatie. Geeft veel onrust, mededeling vanuit de organisatie is dat medewerkers die het laats zijn

gekomen het eerst het team moet verlaten. In een overleg kregen wij de mededeling dat we elk weekend inzetbaar moeten zijn, dit is natuurlijk onzin! Collega's worden bang en onzeker over hun toekomst. Mensen willen het werk niet meer eerlijk verdelen omdat ze bang zijn dat ze te weinig productie draaien het gevolg is dat er spanningen ontstaan op de werkvloer de ene collega draait meer productie dan de andere. Er mogen geen uitzendkrachten meer worden ingezet in ons team we moeten dit zelf oplossen. Het gevolg is deze diensten elke keer door de zelfde collega's extra worden gewerkt, deze collega's werken soms 6 a 7 dagen. Er zijn nog geen afspraken gemaakt over gebroken diensten maar deze worden al opgedrongen. Logistiek medewerker deelt per mail mee dat er nog een dienst in de avond openstaat en dat er vier collega's voor de dag zijn, een collega in de middag naar huis moet en voor de avond terug komen.



Medewerkers moeten van alles doen, krijgen niet de goede ondersteuning die er voor nodig is. Op het moment dat iets je niet lukt is het je eigen probleem. De organisatie vliegt alle kanten op, je wordt er niet goed van, er treedt een lichte onverschilligheid op, dit komt niemand ten goede, ook de bewoners niet. Medewerkers, verpleegkundigen maken veel overuren om administratie op orde te krijgen, wie staat er aan het bed als die uren weer opgenomen moeten worden??



Ruim twee jaar worden wij [team restaurant] voorgehouden dat er binnenkort een reorganisatie komt. Dit is nodig volgens hun i.v.m zelfsturende teams en het financiële plaatje. Er komt weinig duidelijkheid over wanneer en wat er gaat gebeuren. Ook wordt er elke keer heel vaag over gedaan. Dit brengt voor mij en collega's veel onzekerheid, het voelt soms zelfs bedreigend overkomen. De werkdruk is erg hoog, medewerkers werken onder grote spanning en onzekerheid. Je hebt weinig tijd om je gasten te bedienen alles moet in een hoog tempo. Medewerkers dreigen hierdoor ziek te worden en als je al ziek thuis bent wordt je zonder respect en voor het gevoel als een crimineel behandeld door je leidinggevende. Er wordt regelmatig aan ons gevraagd omdat wij ons contract niet willen verkleinen. Als je dit niet wil wordt er weer lelijk naar je gekeken. Ook heb ik willen stemmen op de OR verkiezing, dit is niet mogelijk door het volgende: Voor bedrijfsvoering en domein kortdurende zorg hebben zich minder kandidaten aangemeld dan de 6 zetels die beschikbaar zijn. Dit betekent dat voor deze 2 groepen geen verkiezing wordt gehouden. De kiesgerechtigde medewerkers uit deze 2 groepen zullen dan ook geen stemcode ontvangen! Ik ben erg teleurgesteld hierover het lijkt wel of wij de OR niet nodig hebben en die er voor ons facilitair niet is belachelijk. Ook ik had op iemand van de FNV willen stemmen, in ieder geval een onafhankelijk en onpartijdig iemand die voor ons kritisch mee kan kijken wat er allemaal voor onredelijke en respectloze dingen binnen Laurens gebeurt. De hoge heren zullen weinig meekrijgen van deze onmacht. Ik werk nu bijna 19 jaar in een verpleeghuis waarvan de laatste 5 jaar voor Laurens maar zo'n organisatie heb ik nog niet eerder meegemaakt, we zijn voor hen een nummer en niets meer.



Ik ben boos omdat op 15 07 2015 van de ene op de andere dag opeens de meeruren afgeschaft werden. Jarenlang werkte ik meer extra uren dan dat ik vaste uren werk had. Mijn inkomen is hier door ruim gehalveerd en ik kan nergens terecht voor een aanvulling omdat het geen vaste uren waren. Ik voel me misbruikt !!! De vaste uren die ik nu nog heb worden over verschillende dagen ingeroosterd. Je mag maar 1 vaste vrije dag aanvragen. Dus kan ik er geen andere baan naast zoeken. Het lijkt wel een wurgcontract.



Door zoveel bezuinigingen is er geen gastvrouw meer op de huiskamers. 's Morgens: 3 zorgmedewerkers moeten 22 bewoners helpen met ADL en tegelijkertijd ontbijt klaarmaken voor 11 bewoners op de 3de etage. De andere 11 PG patiënten op de 2de etage zitten op een huiskamer. Je moet ook ontbijt klaarmaken voor hun, helpen met eten en dan snel weglopen om andere uit bed te helpen en te verzorgen. Ze zitten urenlang alleen op de huiskamer. 's Avonds: moet je 11 bewoners helpen met eten op de huiskamer en daarna ook naar bed brengen. Telkens wanneer je iemand wegbrengt, zitten de anderen alleen op de huiskamer zonder enig toezicht. 2 medewerkers voor 22 bewoners. De andere collega werkt op de 3de etage en moet dan ook 11 bewoners helpen met eten, drinken, afwas doen en hun daarna naar bed brengen. GEEN TOEZICHT OP DE HUISKAMERS.



Niveauevers 1 en 2 zijn in de Elf Ranken al als boventallig en zijn al vanaf oktober niet meer op de werkvloer. Op wijk 1, psycho geriatisch kleinschalig wonen is te weinig personeel. Laurens zegt dat wij nog zelfs met teveel personeel staan. Wij kampen met veel zieken o.a. burn outs. Maar 1 verzorgende op 8 bewoners die ook nog administratie moet doen en mensen te woord staan (fysiotherapeut, familie, arts enz.) kan echt niet. Wij hebben 5 woongroepen op wijk 1, ieder 8 bewoners. Wij hebben geen vrijwilligers. Jaren terug hadden wij nog omlopen, 2 voor 5 groepen. De bewoners worden lichamelijk zwaarder en van tijd tot tot hebben wij agressieve bewoners waaronder een aantal mannen die fysiek sterk zijn. Maar mede door ziekte hebben wij

vaak maar 1 omloop, met uitzondering 2. Maar meestal geen. De woongroep mag niet onbemand gelaten worden, val gevaar, agressie enz. Doordat je alleen bent heb je geen pauze, resultaat burn out en psychische druk. Daarbij komt nog dat de verzorgenden veel huishoudelijke taken moeten doen, wassen, strijken, badkamers schoonhouden, woonkamer stofzuigen en dweilen, keuken schoonmaken, boodschappen bestellen en deze bij levering ook opruimen, bedden soppen, ontbijt, lunch en avondeten bereiden en afwassen en opruimen. Op papier is alles mooi ingevuld. Als de inspectie komt lijkt of er aardig wat personeel is. Maar de zieken staan vermeld en kunnen geen lichamelijke zorg verlenen zodat er in de praktijk gewoon te weinig personeel is. Met de reorganisatie wilt Laurens niveau 1 en 2 eruit en liefst niveauevers 3,4,5 in dienst. Op onze wijk die psycho geriatrische bewoners heeft is dit overbodig. Niveauevers 4 en 5 kosten veel meer per uur en de handelingen die zij voor dit niveau kunnen uitvoeren komt bij ons nooit voor. De handelingen die soms voorkomen kunnen net als nu door een niveau 3 en een niveau 4, waarvan er nu maar een paar zijn gedaan worden. Niveauevers 1 en 2 kunnen we niet missen.



Het doel van Laurens is duidelijk: Bezuinigen en een "nieuwe organisatie" in 2020. Echter er is m.i. geen duidelijk plan, die voor iedere medewerker een duidelijk beeld geeft. Resultaat is steeds maar weer adhoc besluiten, waar geen goede communicatie aan vooraf is gegaan. Op de werkvloer kan men niet meer de zorg geven, waar de cliënt, volgens de ZZP norm (de indicatie die een cliënt van het ClZ krijgt, waar die min of meer ook recht op heeft). De basiszorg zal (door nog steeds de grote inzet van de medewerkers) gegeven kunnen worden, maar verantwoordelijke zorg is steeds tanende. Er komt geen vervanging voor zwangere medewerkers, onzekerheid bij medewerkers wiens contract binnenkort aflopen, hierdoor ook onzekerheid bij de "vaste" medewerkers. Laurens is continu bezig om via allerlei "lijstje" die op een kantoor door "beleidsmakers" in elkaar gezet worden. Meestal gebeurt dit na een bezoek van de IGZ of als wij weer zeer negatief in de Media komen te staan. Het geld is leidend en de zorg is lijdend geworden. Laurens was in 2012 nog de beste werkgever in de zorg en nu weet ik het niet eens meer. Laurens heeft 4 kernwaarden als missie & visie: Betrouwbaar; vakbekwaam; betrokken & ondernemend. Betrouwbaar is Laurens al niet meer, betrokken is ook een grote vraag. Als je vakbekwaam wil zijn, dan moet je ook investeren in de medewerkers, maar dat is ook erg vaag. Ondernemend gaat wel nog steeds door, maar wel ten koste van de zorg en de inzet van medewerkers. Dit allemaal te danken aan de zgn. marktwerking in de zorg. Ik hoop, dat het gaat lukken om het beleid van Laurens een halt toe te roepen en even pas op de plaats te maken en kijken of het niet aangepast moet worden, voordat het te laat is. Laat de bestuurders nog echt even goed luisteren naar wat men op de werkvloer ervaart.



Waar ik tegen aan loop in mijn werk is dat we sinds twee jaar een heel nieuwe leer programma hebben waarbij we haast 20 toetsen moeten maken en waarvoor we naar IJsselmonde moeten reizen om dit af te toetsen. Daarnaast hebben een nieuw ECD zorgplan wat van de verzorging en de zorgvrager veel te veel vraagt. Dit gaat allemaal ten koste van de zorg voor onze bewoners en we krijgen nergens aansluiting om dit te melden.



We zijn in januari 2015 met een nieuw ECD programma begonnen (Caress) en dit vraagt de verzorging enorm veel inzet en tijd omdat dit constant aangepast moet worden. We krijgen vanuit Laurens te horen dat dit moet van de inspectie, terwijl deze bij controle aangeeft dat het veel te veel geklik is en te uitgebreid. Het komt er op neer dat er gemiddeld 15 formulieren doorgelopen moet worden zowel door de contact verzorgende als de zorgvrager zelf en deze moeten ook allemaal ondertekend worden. Daarnaast moeten mensen een hele levensoriëntatie doornemen die ook uit 16 kantjes bestaat en waarnaar helemaal niet meer gekeken wordt maar het moet wel aangehangen worden. Het personeel wordt constant onder druk gezet dat er sancties worden ondernomen als je met je papieren niet op orde hebt. Wat wij als verzorgende erg vinden aan deze hele situatie is dat er niemand naar je luistert en dat de zorgvragers er onder leiden want er is geen tijd voor persoonlijke aandacht.



Ik werk nu in team die goed werkt en uren maakt nu zijn ze bezig met reorganiseren van wijkteams gebeurt niet eerlijk je wordt in een team geplaatst waar geen werkuren haalbaar zijn je gaat dus uren te kort komen terwijl het nu wel goed gaat mensen raken hun vertrouweling weer kwijt weer nieuwe gezicht over de vloer er word niet geluisterd naar personeel productie moet omhoog maar dit keldert totaal omlaag je krijg per team een jaarcontract daar moet zoveel procent gehaald worden we zien nu al dat dat in de meeste teams niet gehaald gaat worden denk dan dat er klappen gaan vallen voor die teams als we er wat van zeggen dan krijgen we als antwoord ga dan andere baan zoeken er wordt van je verwacht dat je aan je uren komt met de herindelingen moet je 7 dagen per week gaan werken terwijl het nu gaat in de teams.



Al bijna twee jaar wordt er gezegd dat er gereorganiseerd gaat worden. Binnen facilitair zou er 90 FTe boventallig zijn, althans dit werd 2 jaar geleden verteld. Inmiddels zijn we bijna 2 jaar verder en zo nu en dan worden we "op de hoogte" gesteld middels een paar uitgedraaide slides van een ppt zonder verdere achtergrond informatie. Dit bijna voelt als pesten/ bedreigen. Medewerkers op de betreffende werkvloer worden niet of nauwelijks op de hoogte gesteld. Wij worden geacht te werken volgens de 4 kernwaarden van Laurens. Betrokken, betrouwbaar, ondernemend en vakbekwaam. Zelf pretenderen de leidinggevendenden daarnaast ook nog eens open en eerlijk te zijn en zeer goed te kunnen communiceren. Alles wat er nu in de afgelopen twee jaar gebeurd is en nog gaat gebeuren spreekt dit tegen. Onrust en onzekerheid veroorzaken is alles wat zij doen, medewerkers eigenlijk de deur uitpesten en ervoor zorgen dat medewerkers voortijdig een andere werkgever zoeken is volgens mij HET doel wat alle leidinggevendenden als taak hebben gekregen. Het lijkt er wel op of alles in werking wordt gesteld om zo weinig mogelijk geld te hoeven steken in het reorganisatie plan, op die wijze hoef je natuurlijk niets uit te keren. De mondige medewerker(s) wordt de mond gesnoerd middels bedreigingen met een officiële waarschuwing en/of een zeer stevig neerbuigend gesprek met de leidinggevende en een vertegenwoordiger van pz. Zelf heb ik gelukkig een studie bijna afgerond en staat mij gelukkig een mooie toekomst buiten Laurens te wachten, maar ik ervaar iedere dag de angst van mijn collega's op de werkvloer van het restaurant die niet deze toekomstperspectieven hebben en niet mondig zijn. Hier moet echt wat aan gedaan worden dit verzorgingstehuis is onmenselijk bezig. Met de verkeerde managers met de verkeerde houding, werkwijze en mentaliteit. Zij (het management) zorgt alleen voor zijn eigen hachje zonder respect voor de mensen die de werkzaamheden MOETEN uitvoeren!



Veel onduidelijkheid je wordt niet persoonlijk benaderd over regelgeving en welke veranderingen op jouw specifiek van toepassing te horen dat je papieren niet voldoende net bericht gekregen dat als je als helpende nog medicatie wilt aanreiken je binnen 3 weken een module moet doen. Er worden alleen algemene mededelingen gegaan en nieuwe beleidsvoeringen neergezet op de website voor medewerkers van Laurens .Ik vind het raar dat je alles maar zelf moet onderzoeken hoe en wat .In de nieuwsrede werd er verteld collectief ontslag aangevraagd voor ongeveer 200 medewerkers van Laurens maar ze zeggen er niet waar en voor wie??



Er vinden overplaatsingen plaats naar andere teams.nu kom je wel aan je uren en bij overplaatsingen niet meer kom je uren te kort kan je 7 dagen in de week gaan werken. Wijken worden niet eerlijk verdeeld over de teams er word niet naar het personeel geluisterd



Steeds meer wordt er van je gevraagd administratie,schoonmaak,doktersassistente allemaal voor het zelfde loon, maar weinig tijd voor onze bewoners om iets leuks te gaan doen. Ik werk vanaf 1980 in de zorg veel meegemaakt maar zoals het nu gaat is echt niet leuk. Heb steeds minder zin in dit werk.



Grote tekorten aan personeel, zwangerschapsverlof wordt niet vervangen, moet evenals alle overige ziekmeldingen, uit huidige formatie komen. Daar is met deze tekorten echt GEEN ruimte voor! We raken lichamelijk en geestelijk overbelast!! Wat blijft er voor de klant over mbt de kernwaarden (beloftes) van Laurens? Daar zou ik ook graag antwoord op hebben! De klant komt heel veel tekort! Triest hoor!



Geen toezicht meer op de woongroep door het vertrek/ bovenformatief en boventallig verklaren van de zorghulpen/ gastvrouwen. Geen vervanging hiervoor waardoor ook deze taken bij de zorgmedewerkers terecht komen. Vallen wel gaten in de formatie hierdoor en daar mag niemand voor ingezet worden omdat er sprake zou zijn van boventalligheid. Foodstep; er is een extern bureau aan het inventariseren geweest naar de juiste samenstelling van een team, ook hierbij zou er gekeken worden naar de functie van zorgondersteuner...het zou mooi geweest zijn als dit had aangesloten bij het vertrek/ overname van de gastvrouwen maar helaas. Teamleiders gaan verdwijnen maar er zijn nog steeds geen concrete stappen gezet mbt het zelforganiserend maken van teams in de intramurale zorg...tot de dag van vandaag geeft iedereen aan dat het niet haalbaar is op een kort termijn en wat doet het bestuur....we vervoegen het naar oktober 2016! Wonderbaarlijk genoeg is er geen geld voor het behoud van werknemers maar heeft men wel nieuwe managers aangetrokken (die zouden er ook uit gaan per 01-01-2017!) omdat men van mening is dat er een manager moet zijn op 100 bewoners. Deze krijgen allemaal een assessment, een

ontwikkelplan en gaan 3,5 dag in de Ardennen zitten voor hun ontwikkeling. Alle ondersteunende diensten krijgen te horen dat er sprake is van potentieel boventaligheid, verzuipen in het werk waardoor de teamleider alles over de schutting gegooit krijgt en nu maatschappelijk werker, coach, verzuimmanager, P&O medewerker, planner, manager, zorgmedewerker (jawel, ook nog meewerken want er zijn handjes tekort) ICT er, gastvrouw, beleidsmedewerker, secretaresse, kwaliteitsmedewerker.....enz enz is. Ondertussen gaat het bestuur door op zijn domme koers met veel te grote projecten waar zij door KPMG voor gewaarschuwd zijn. met verwacht een totale loyaliteit maar ondertussen is er sprake van een angstcultuur en geldt voornamelijk verdeel en heers. Communicatie moet van de interne pagina afgehaald worden



Je werkt als wan verpleegkundige gewoon mee in avond en dagdienst.....weekend....mee op de afdeling. Je staat niet boventalig. Als er calamiteiten zijn in huis moet je de afdeling verlaten en staat je collega alleen op 16 mensen. Je kan dan aan beide partijen niet de gewenste zorg leveren. 8 jaar geleden toen ik met deze functie begon was ik ingedeeld als omloop. Dit was een veel betere regeling. Voor de bewoner, je collega en jezelf.



Ik heb 12.5 uur in de week waar ik 4 x voor moet komen, het zijn diensten van 10.30 tot 14.00 uur of van 15.00 uur tot 18.00 uur, het zijn allemaal bezuinigingen zoals het gaat, als je zo moet werken ben je daar toch de hele dag mee bezig.



In de thuiszorg denkt men alleen maar aan productie. Zoveel mogelijk uren maken. Dat betekent dus niks extra doen wat geen geld oplevert. Je doet je werk en gaat naar huis. Je kan je werk niet goed afronden. Hierdoor ben je bijna dagelijks aan het werk. Dit komt ook omdat er geen 8 uren diensten gedraaid mogen worden. Dus als je een contract heb van 32/36 uur mag je 6 dagen werken als het niet meer is. Er wordt totaal geen rekening gehouden met je privéleven. Als moeder zijnde heb ik vorig jaar besloten om minder te gaan werken. Van 3 dagen naar 2. Dit jaar moet ik alsnog 3 dagen werken. Weliswaar minder uur maar dit past niet in mijn leven. Maar het maakt niemand uit. En ik begrijp dat er geld binnen moet komen. Maar ik vind dat het anders kan. Kwaliteit van zorg gaat achteruit. Klanten krijgen teveel te maken met uitzendkrachten hierdoor veel klachten. Deze uitzendkrachten werken veel omdat het ziekteverzuim erg hoog ligt. Dit heeft te maken doordat er veel werk ligt voor weinig medewerkers. Medewerkers lopen op hun tenen om het werk te doen. En ook al wordt het bespreekbaar gemaakt, er wordt geen rekening gehouden. Het wordt onder de tafel geveegd. Waardoor mensen overbelast, burn-out etc. zullen krijgen of hebben.



Er word zoveel tijd van je geëist overleg coaching ,ik werk in de avond in de wijk met 8 cliënten kom je niet aan je tijd een avondroute was altijd 6u30 ,en die tijd kreeg je ook altijd ook omdat je tot 23:00 beschikbaar moet zijn tegenwoordig zijn de routes rond de 5 u dus kom je tekort en je moet het zelf maar oplossen ,ik loop op mijn tenen en sinds thuiszorg Rotterdam door Laurens is overgenomen is er echt geen plezier meer aan er wordt nergens aan gedacht bijv. de veiligheid s'avonds in de wijk er wordt alleen maar aan de cijfers gedacht kortom de menselijkheid is weg ,ik werk dit jaar 27 jaar in de wijk maar plezier in mijn werk is weg en niet alleen bij mij.



Zit inmiddels al in de ziektewet. Overspannen. Ben in een paar jaar tijd nu voor de 3e keer van team gewisseld omdat ze steeds nieuwe teams aanmaken. Je moet continu flexibel zijn. Over je plus-uren, je min-uren. Zelf je uren bewaken. Inhalen als nodig is. Zelfsturende teams werken niet naar behoren. Waardoor veel overwerk. Uren registraties kloppen niet van de plan-app. tussen werk en privé is weg. Je moet constant je mail en je werktelefoon in de gaten houden. Elke week vergadering/coaching/training. Je moet ineens niveau 4 verpleeg technische handelingen doen, maar krijgt geen extra vergoeding hiervoor. (zoals man katheteriseren) We moeten allemaal contactverzorgende zijn, zonder extra vergoeding. De collega's die dit voorheen deden (na afloop van een evv-cursus) blijven wél in schaal 40. De rest doet het dus voor schaal 35. Laurens geeft toe dat het hoge ziekteverzuim komt door hen zelf, teveel veranderingen in te korte tijd, maar zegt de tijd niet terug te kunnen draaien. Ons team loopt op uitzendkrachten. Cliënten zien nauwelijks meer vast personeel. Ze blijven maar druk opvoeren door te zeggen dat ze bijna failliet zijn, om zodoende nog meer op onze flexibiliteit in te spelen. Je moet een productiviteit van 64% halen per week. Maar met alle taken die je moet doen, red je dat gewoon niet.



Het is frustrerend je mag niet met je hart werken. Je verzorgt in je eentje 8 bewoners, mensen wassen aankleden met passieve lift uit bed halen, ontbijtjes klaarmaken koffie zetten, lunch maken mensen weer naar bed brengen. Tussendoor mensen naar toiletgang brengen. Daarnaast moeten wij wassen.draaien,koken en woonkamer,douches en.wc schoonmaken. Dit alles loop

je in je eentje te doen. En dan hebben we het nog niet eens over administratie die we moeten bijhouden. Boodschappen bestellen enz. Ik heb medicijn diploma maar we mogen opeens geen medicijnen meer geven. Laurens vergeet 1 ding het geld wat bij Laurens binnenkomt wordt binnengehaald door de mensen die met hun HART werken!!!!!! Waarom moeten de helpende eruit? Zet ze in de omloop of als kamerassistent!! Die zijn goedkoper dan Niv 3/4. Laten ze maar eens gaan kijken bij de directeurs die kapitalen verdienen en die eigenlijk NIKS vd zorg afweten. Ze zitten alleen maar achter een bureau en hebben nog nooit een week met ons meegelopen!!



Ik werk in een psychiatrisch verpleeghuis op de afdeling met de zwaarste somatische zorg. Door de reorganisatie moeten alle niveau 2 en alle gastvrouwen de opleiding tot VIG gaan doen, dat betekent dat we onze gastvrouwen kwijtraken, en deze worden niet vervangen. Daardoor is er op een groep van 12 psychiatrische cliënten geen toezicht als ze alleen zijn in de gezamenlijke huiskamer en moet de buitendeur naar het balkon op slot, wat in principe een vrijheidsbeperking is.. We kunnen zelf als viggers geen toezicht houden omdat we maar met zijn tweeën werken. We starten om 08:00 met de ochtendzorg en zijn om 11:00-11:30 klaar, en aangezien we dan ook voor de helft van de mensen hun ontbijt moeten verzorgen is het rennen en vliegen geblazen. Ben je eindelijk klaar moet je om 12:00 de lunch klaar hebben staan. Dankzij het 'nieuwe roosteren' gaat mijn collega om half 3 weg (of ik) en ik blijf dan tot 16:00. Na de lunch (einde 13:30) wordt van mij het volgende nog verwacht in een tijdsbestek van 2 uurtjes (15:30 overdracht) : de afdeling is opgeruimd en op orde, de was is gedaan, de vaat is gedaan, alle medicatie is gedeeld en getekend, de temperaturen van de koelkasten zijn genoteerd, de check-op-check list is ingevuld en alle andere rotlijstjes van de IGZ, rapportages zijn gedaan, de zorgplannen zijn op orde, alle verpleegartikelen zijn aangevuld, telefoontjes zijn gepleegd, ziekenhuisafspraken en vervoer is geregeld (moet familie doen, maar in de ggz is vaak van familie die iets wil doen geen sprake meer), oh ik heb ook nog leerlingen rondlopen die wat moeten/willen, met een beetje pech is er zorgplanbespreking of artsensite, half 4 overdragen dus rapportage klaar. Heb ik al tijd gehad voor mijn cliënten? Niet tijdens de ochtendzorg..en verder... Gelukkig kwam er om 13:00 een collega die de cliënten heeft kunnen voorzien van een natje en een droogje, en die een deel van de taken heeft kunnen overnemen want ik ben kapot! Een gastvrouw tot 13:00 geeft mij 2 uur extra.



Hoge werkdruk weinig tijd voor de bewoners.

Ik mag bijna niets meer doen omdat ik boventalig ben. Ik deed de boodschappen, maaltijden en linnengoed bestellen en opruimen en kleding weg hangen van bewoners keuken schoon houden de bewoners ontbijt en koffie en de lunch geven en sommigen helpen met het eten en drinken en de bedden opmaken nu moet de verzorging dit allemaal doen. Ik zie het helemaal fout gaan, de keuken wordt amper schoon gemaakt en de bewoners eten te laat omdat ze soms nog bezig zijn met de zorg is rond 12.00 uur de boodschappen kar met bederfbare inhoud komt rond 10.30 en wordt dan pas om 13.00 uitgepakt omdat er geen tijd is en ze werken nu ook met een vrijwilliger in de keuken en daar kan hij/zij niets aandoen dat is de directie. Laurens had het eerst over een functie woonondersteuner ik dacht he dat is wat maar dat is het niet de zorghulp komt hier helemaal niet voor in aanmerking en nu blijkt deze functie er helemaal niet te komen!



Ik werk als casemanager. Ik moet stoppen om dat ik geen hbo -v ben. De organisatie gaat op dit moment totaal voorbij aan het welzijn van de dementerende cliënten. Teams worden samengevoegd en klanten krijgen nieuwe teams. Mensen die moeite hebben met zorg acceptatie moeten nu wennen aan nieuwe medewerkers en gaan zorg weigeren. Cliënten kunnen hierdoor niet zelfstandig blijven wonen. We hebben te maken met enorme wachtlijsten. Ik wil niet verantwoordelijk zijn als er dingen mis gaan.

