

NVTZ MGZN

VOOR TOEZICHTHOUDERS IN ZORG EN WELZIJN

IN GESPREK MET...

■ *Interview met Petri Ykema-Weinen*

RADICALE VERNIEUWING IN DE ZORG

■ *Dromen van een nieuwe samenleving*

PRIKKELENDE ONTMOETING

■ *Stichting Prokkel*

Samen Sterker

De kracht van gemeenschappen

■ *Interview met Thijs van Mierlo*

IN SAMENSPEL MET DE SAMENLEVING

Het ledenfestival van november jl stond in het teken van het jaarthema 'Toezien in samenspel met de samenleving'. Een belangrijk thema omdat de domeinen zorg en welzijn in een transformatiefase zitten. Om alle grote maatschappelijke vraagstukken die er spelen het hoofd te kunnen bieden, moeten we kijken naar andere manieren om zorg en welzijn te organiseren. Dat vraagt wat van intern toezicht. Om als raad van toezicht en bestuur hierin samen op te trekken bijvoorbeeld.

Daarbij zijn goede voorbeelden zoals andere manieren van naar elkaar omkijken of de informele zorg aan laten sluiten op de formele zorg, behulpzaam. Om onze leden en hun bestuurders te inspireren en te informeren, hebben we daarom op de 't Werkt-veld van het NVTZ ledenfestival een aantal initiatieven aangeboden om met hen in gesprek te gaan. Omdat niet alle deelnemers aan het festival uitgebreid met deze initiatieven hebben kunnen spreken, leek het ons een goed idee om hen te interviewen en deze gesprekken te publiceren in dit magazine. Zo kunt u het nog eens rustig nalezen. En zijn de leden die niet aan ons ledenfestival konden deelnemen ook geïnformeerd.

Uiteraard blijven we als NVTZ aandacht aan dit thema schenken. Voor 2025 is het jaarthema een logisch gevolg van die van vorig jaar namelijk 'Samen bouwen aan een gezonde samenleving'. We trekken daarin nog meer samen op met de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW). Woningcorporaties spelen immers een belangrijke rol bij de inrichting van een wijk of buurt. Hoe zien we dat voor ons en wat willen de bewoners van de buurten zelf? Als we hun medewerking vragen dan is de eerste stap om te luisteren naar hun wensen en ideeën. Net zoals de inspraak van zorgprofessionals. Een logisch vervolg op ons vorige thema dus. Wij bouwen in 2025 dan ook graag samen met u verder aan veerkrachtige buurten en zorgzame en gezondere gemeenschappen.

Hartelijke groet,

Aad Koster
Voorzitter NVTZ



Aad Koster
Voorzitter NVTZ

INHOUD



INTERVIEW

Samen Sterker

4

INTERVIEW

Prikkelende ontmoeting

9

IN GESPREK MET...

Petri Ykema-Weinen

12

NVTZ ACADEMIE

Opleidingen

15

INTERVIEW

Radicale vernieuwing in de zorg

16

INTERVIEW

Creatieve verbinding voor een betere samenleving

20

STELLING

Hoe worden jullie toekomstplannen gemaakt?

22

INTERVIEW

Zorg in samenspel

24

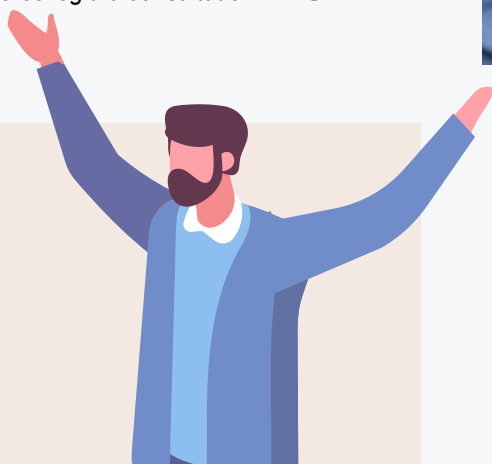
REFLECTIE

in de vorm van intervisie of intercollegiale consultatie

28

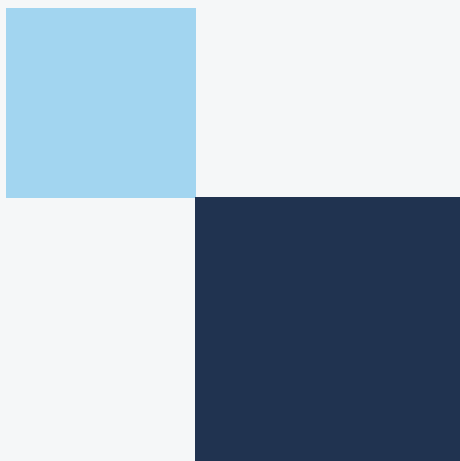


22



INTERVIEW





Samen Sterker

De kracht van gemeenschappen

Tekst: Petra Hardeman

Thijs van Mierlo werkt al 19 jaar als directeur bij het Landelijk Samenwerkingsverband voor Actieve bewoners (LSA). LSA is een sterk landelijk netwerk van actieve bewonersgroepen, zoals bewonersorganisaties, buurthuizen in zelfbeheer, bewonersbedrijven en coöperaties. Ze zijn een vereniging met veel leden in heel Nederland. Door elkaar te ontmoeten, bijeenkomsten te organiseren, projecten uit te voeren en kennis te delen en discussies aan te jagen bundelen ze hun kracht, hun stem en delen hun kennis.

Samenspel als uitgangspunt

“Als we uitgaan van samenspel, zoals het thema op het NVTZ-ledenfestival centraal stond, ligt dat in onze missie besloten. Namelijk in samenspel actieve bewoners versterken in hun rol van samenwerkingspartners, eigen initiatiefnemers, beleidsparticipanten en noem maar op. In een sterk samenspel moeten alle partijen even krachtig zijn en wij richten ons op het versterken van de actieve bewoners die aan de slag gaan en de handen uit de mouwen steken. Dat gaat om hele alledaagse dingen die je met elkaar kunt regelen. Zoals oog hebben voor elkaar, voor elkaar zorgen, een plek hebben om elkaar te ontmoeten of huizen isoleren zodat je prettiger woont”, legt Thijs uit.

We werken nooit vanuit één vraagstuk, maar kijken wat er in een buurt, wijk of dorp speelt. En dat is een combinatie van verschillende vraagstukken. Het kiezen van één onderwerp is ook minder relevant, omdat het allemaal door elkaar loopt. “Vanuit de zorgakkoorden wordt geprobeerd integraal te werken. Eerst hebben we alles in delen opgeknipt en nu gaan we weer integraal werken”, merkt hij op.

Community building

In elke buurt of wijk zijn er mensen die naar voren stappen en iets voor de buurt willen doen op het gebied van veiligheid, ontspanning of elkaar ontmoeten. Zo zien

we in volkswijken een eigen historie, cultuur en samenstelling. Daar vinden we enorm veel saamhorigheid en samenredzaamheid. In aandachtswijken met armoede zien we juist mensen uit de wijk opstaan die het hardst werken aan armoedepreventie, het verbeteren van systematische armoede en het vinden van de beste oplossingen om anderen te helpen. Daar is grote verbondenheid. De wijken met de minste gemeenschapszin zijn de zogenaamde doorgangswijken. Daar wonen mensen die na een drietal jaren weer vertrekken. Daar is de samenhang minder en dat vergt een andere aanpak.

In alle wijken zijn er altijd wel activiteiten. Onze strategie is om aan te sluiten op die activiteiten en te helpen daar waar de energie zit om de gemeenschap zo sterker te maken. Eén van de belangrijkste instrumenten is daarbij ‘community building’ en meer specifiek ABCD (Asset Based Community Development). We weten dat gemeenschappen sterker worden als er meer verbinding is. Als de onderlinge relaties en verbondenheid sterk zijn, komen er krachten en energie vrij. Daar focussen we op en daarmee gaan we aan de slag. We kijken naar plekken, mensen, gemeenschappen en omstandigheden die al krachtig zijn en hen verbindt. We helpen die sterker te maken. Dat is uitgangspunt van ABCD en dat zit in de DNA van de LSA. We maken geen probleemanalyse. Wel kijken we wat de gemeenschap zelf

kan doen en wakkeren die kracht aan. De rijkdom aan beschikbare ‘assets’ en opgedane kennis delen we met elkaar.

Programma tegen eenzaamheid

Dat is doorgaans anders dan hoe zorgorganisaties werken. Zij maken onderscheid tussen kwetsbaren en mensen die kunnen helpen. In een gemeenschap kunnen kwetsbaren ook wat inbrengen en beschikken ze over talenten die ze in kunnen zetten om zo ook een rol in die gemeenschap spelen. ▶



Thijs van Mierlo
Directeur Landelijk
Samenwerkingsverband voor
Actieve bewoners



Tip van Thijs

Laat je eens inspireren door de ontwikkelingen in het Rotterdamse Delfshaven en de wijk Bospolder-Tussendijken in Rotterdam. Daar is lang geïnvesteerd in de gemeenschapsleven en de sociale basis. Mensen uit de wijk nemen de regie op tal van onderwerpen als welzijn, zorg, duurzaamheid en wijkeconomie.

Er was enige tijd geleden een programma tegen eenzaamheid, dat heette 'Eén tegen eenzaamheid'. Allereerst goed om aan te geven dat er verschillende vormen van eenzaamheid zijn. Zo is er emotionele eenzaamheid door partnerverlies, dat is eenzaamheid die moeilijk is op te lossen. Er bestaan ook andere vormen van eenzaamheid die betrekking hebben op je niet verbonden voelen met de gemeenschap, de sociale eenzaamheid. Daar is wel wat aan te doen door andere bewoners. Door te begrijpen hoe je mensen onderdeel van de gemeenschap kunt laten uitmaken. Kijk naar hun talenten en sta ervoor open dat ze op een plek welkom zijn. De buurt gaat daarmee zelf aan de slag en bepaalt wie er bij betrokken moeten worden. Wij kunnen ondersteunen met de procesbegeleiding. Wij kijken wat we kunnen doen aan wat voor hen belangrijk is.

Middelen

Dat de bewoners van de wijk zelf zaken oppakken, wil niet zeggen dat er geen middelen nodig zijn. Voor kleinere initiatieven is het best lastig om middelen te vinden. Ondanks dat de mensen in de wijk veel zelf doen, zijn er toch basisinvesteringen nodig. Om sociale ontmoetingen te creëren zouden we dat ergens in ons systeem structureel moeten faciliteren en borgen. Denk hierbij aan een ontmoetingsplek openhouden, zoals een dorps huis. Die sociale basis is van belangrijke waarde voor de nul-en en eerstelijnszorg. Helaas is in ons

huidige systeem niet goed geregeld dat zij mee kunnen delen in de middelen die er in het sociaal domein worden besteed.

Initiatieven

De gemeenschap is een sociaal ecosysteem waarbij met veel verschillende partijen wordt samengewerkt. Om een idee te geven, werken we met netbeheerders, energiemaatschappijen, scholen en onderwijsinstellingen, welzijns- en zorginstellingen. We werken echt heel breed, zowel lokaal als landelijk. Thijs legt uit: "LSA is een vereniging en als vereniging zijn we een netwerkorganisatie waarvan een aantal initiatieven lid bij ons zijn. Maar in onze achterban vinden we een paar duizend lokale initiatieven die gebruik maken van onze kennis, advies, procesbegeleiding, procesondersteuning etc. Zij doen het echte werk. LSA geeft landelijk projectmatig advies en begeleiding rondom bijvoorbeeld collectieve verduurzaming van woningen, tegengaan van eenzaamheid, nieuwe vormen van ontmoetingsplekken en nieuwe vormen van ondernemerschap bedenken. We leren veel van al die projectmatige initiatieven en delen die kennis weer met iedereen. We maken toolkits, organiseren bijeenkomsten en wisselen beleidsmatige informatie uit. Relevant ook voor beleidsmakers van nationaal beleid om te weten hoe het beleid in buurten en wijken landt, of het de gewenste effecten heeft en waar de missers zitten."

“We weten dat gemeenschappen sterker worden als er meer verbinding is”

Agenderende functie

Hij ziet dat dorpen en gemeenschappen vaak worden overgeslagen als actieve actoren in het verbeteren van omstandigheden. LSA heeft dan ook een agenderende functie bij de ministeries, Tweede Kamer, ministers, landelijke organisaties en brancheverenigingen met als doel beleid te verbeteren. Al die inspanningen werpen de laatste jaren zijn vruchten af. Ministeries luisteren in toenemende mate beter omdat het voor nationale beleidsmakers lastig is te achterhalen wat de rol van gemeenschappen is. Thijs voert het voorbeeld van de ‘aanpak nationale hittestress’ op. “In de meeste arme en slechte wijken is veel steen en beton en weinig groen. Op de meest warme dagen voelen mensen zich niet goed of hebben gezondheidsproblemen en komen de deur niet uit. Daardoor gaan ze zich eenzaam voelen. Je kunt er met elkaar wat aan doen, zoals zorgen voor meer groen, dat de woningen gekoeld kunnen worden, een schaduwrijke sociale ruimte creëren. En ook wat meer oog voor elkaar in de buurt hebben. Daar praten we met diverse partijen over en brengen onze kennis in over wat krachtige gemeenschappen daarin kunnen betekenen.”

Advies aan toezichthouders

Wat Thijs zou mee willen geven aan toezichthouders is dat ze niet te dogmatisch moeten denken over informele en formele werelden. In de formele wereld moet een instelling gecertificeerd zijn en is dankzij aanbestedingen verantwoordelijk voor een specifiek onderdeel. In de informele wereld doen mensen veel zelf. Er kunnen in die samenwerking tussenvormen ontstaan. Belangrijk is dan om te kijken wie toegevoegde waarde heeft en elkaar niet als concurrenten te zien. Zie je instelling als één van de spelers in het hele sociale ecosysteem en kijk wat daarin je rol is. Neem de gemeenschap als uitgangspunt in plaats van de eigen instelling. En hou daarbij de maatschappelijke opgave in het oog.

Kwetsbaar

Thijs geeft aan dat de laatste twee jaar het denken over gemeenschappen meer aandacht krijgt. Bij maatschappelijke problemen wordt meer gekeken wat gemeenschappen zelf kunnen

doen. Er zit hieraan echter ook een kwetsbaarheid. “Buurtbewoners zijn mensen zoals jij en ik. Mensen met een baan, ze verlenen wellicht mantelzorg, zijn vrijwilliger en hebben een sociaal leven. We moeten wel uitkijken dat we mensen niet gaan overvragen of oneigenlijke vragen bij hen neer gaan leggen. In het samenspel zit een kwetsbare balans. Het is niet iets wat je maar als een oneindig reservoir kunt gebruiken. Het vraagt om zuivere spelregels op basis van gelijkwaardigheid die je met elkaar afsprekt en ook onder welke voorwaarde je vormgeeft aan dat samenspel, is hierbij belangrijk. Dat moeten we in de haast en grote druk die er op zorg- en welzijn rust niet vergeten.”

Goed om te onthouden

Thijs geeft nog een aantal aandachtspunten mee die wellicht goed voor toezichthouders om te onthouden:

- Gemeenschappen zijn krachtiger dan je denkt, maar vergen wel onderhoud.
- Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen elkaar onbedoeld en merendeels in de weg zitten omdat ze denken vanuit organisatiebelangen, efficiency en schaalniveau en hebben eigen opvattingen over professionaliteit.
- Je kunt de impact van iedere euro die je in de gemeenschappen steekt niet tot achter de komma uitrekenen, maar het is wel landelijk bekend dat investeringen in gemeenschappen in vele domeinen voordeel oplevert. Daar kun je strategieën op uitzetten.

Tot slot, toezichthouders mogen altijd bij LSA aankloppen om te bespreken hoe ze beter kunnen samenwerken met gemeenschappen. “Ook kunnen ze bij ons terecht voor vragen over gemeenschapsgericht leiderschap en toezichthouden. Hoe kan de gemeenschap een rol krijgen bij het samen besturen en toezichthouden? Lokale gemeenschappen zouden daarin zo veel meer kunnen doen. Daar denken we als LSA graag over mee”, luidt de uitnodiging van Thijs. ■



“

Ik gun iedereen

een

prikkelende
ontmoeting

”

Een Prokkel is een prikkelende ontmoeting. Een ontmoeting tussen iemand met een verstandelijke beperking én iemand zonder. Een ontmoeting waarbij je nadenkt over die ontmoeting: wat doet het met jou en wat met de ander. Door daar over na te denken, word je je er meer bewust van wat er nodig is om te zorgen dat iedereen mee kan doen, gehoord en gezien wordt. Prokkelen is vooral heel praktisch en het kan op alle terreinen: op het werk, in de vrije tijd, in de wijk, rondom wonen, op een vereniging, op school of in het onderwijs. Door samen iets te doen, leer je elkaar én elkaars leefwereld beter kennen. Dat is de essentie van een Prokkel. Veel ontmoetingen zijn lokaal en kleinschalig, in de buurt of op het werk. Maar er zijn ook digitale ontmoetingen. En zelfs soms ontmoetingen bij ministeries en bedrijven. Dan ga je als groep met elkaar in gesprek. Bij al die ontmoetingen ontstaat contact, verbinding.

Tekst: Petra Hardeman

Marian Geling is landelijk projectleider van de stichting en samen met nog twee werknemers, bestuur en zo nu en dan een zzp-er organiseren zij de jaarlijkse Prokkelweek. Stichting Prokkel is ontstaan vanuit de zorg, nu al weer meer dan 15 jaar geleden. Onder meer VGN, Stichting SPZ en de LFB – de organisatie voor en door mensen met een licht verstandelijke beperking – hebben de organisatie opgezet. Hun doel was en is nog steeds de inspanningen op het terrein van meedoen en inclusie zichtbaar te maken en te versterken. VGN en de LFB zijn ook vertegenwoordigd in het bestuur van de stichting. Naast vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven, een oud-wethouder en natuurlijk ervaringsdeskundigen zetten ze met elkaar de koers uit. Een onafhankelijke voorzitter begeleidt het mee op initiatief van HandicapNL (voorheen Fonds Verstandelijk gehandicapten). Tegenwoordig is de stichting ook buiten de Prokkelweek actief en dan vooral tijdens de verkiezingen. Dan werken Prokkelduo's als vrijwilliger op de stembureaus. De netwerkorganisatie brengt zo het hele jaar door mensen met én zonder verstandelijke beperking bij elkaar. Marian vertelt enthousiast hoe de Prokkelweek is ontstaan en wat er zoal mogelijk is.

Sociale structuren

“Zorginstellingen zijn op een gegeven moment naar de wijk gegaan. Er zijn mooie woningen gebouwd. Maar met het verplaatsen van de stenen zijn de sociale structuren nog niet verplaatst. Om ervoor te zorgen dat integratie en participatie tussen mensen met een licht verstandelijke handicap en gemeenschappen plaatsvindt, ontstond het idee om op een werkdag (vrijdag) en een vrije dag (zaterdag) dagen te organiseren om elkaar te ontmoeten en te leren kennen. Die twee dagen werden er drie en zo is uiteindelijk de Prokkelweek ontstaan en ik ben gebleven”, licht Marian toe. In de Prokkelweek gaat het erom dat je samen iets doet waardoor je elkaar beter leert kennen. Het uitgangspunt is dat je daarbij rekening houdt met wat de ander kan.

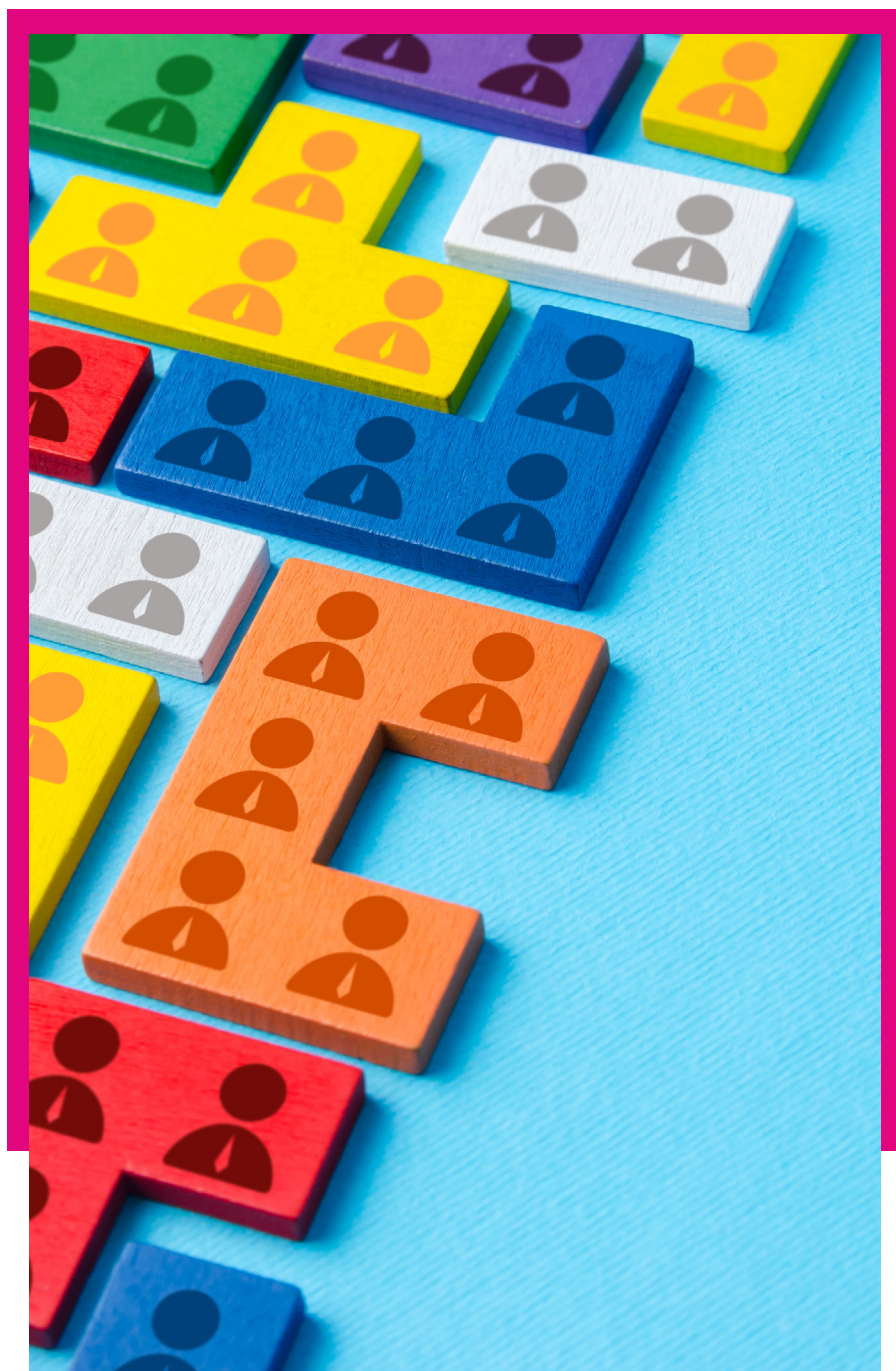
Deze ontstaansgeschiedenis vindt Marian belangrijk om te delen. “Want we moeten elkaar versterken en samen laten zien wat mogelijk is.” Het is een voorwaarde dat we activiteiten ontwikkelen die overal in het hele land kunnen plaatsvinden en waaraan iedereen kan meedoen. We bieden voorbeelden zodat mensen die kunnen navolgen, we inspireren en we faciliteren. Zodat we het iedereen makkelijk maken om mee te doen en zelf aan de slag te gaan. Door meer samen te werken kun je elkaar versterken en bied je de samenleving een handreiking om mee te doen.

Prokkelweek als ijkpunt

Het voordeel van een jaarlijkse Prokkelweek is dat organisaties een ijkpunt hebben om te beginnen of om naar toe te werken “Als organisaties meedoen, zien we dat dit een enorme boost in de organisatie geeft. We hadden een zorgaanbieder die wat meer moest doen aan verkeersveiligheid op het terrein. Omdat dit iets is wat je altijd kunt doen, kwam het er maar niet van. De Prokkelweek werd de aanleiding om dit op te pakken. En onder de vlag van de jaarlijkse Prokkelweek was het ook veel makkelijker om betrokken partijen uit te nodigen mee te doen. De politie zette een snelheidsmeter op het terrein, een BOA ging samen met een cliënt langs verkeerd geparkeerde auto's, er werd een rolstoelwasstraat ingericht, de wethouder opende de week. Kortom de

Prokkelweek was een hele mooie aanleiding om dit met elkaar te organiseren. Dus mijn oproep aan welzijnsinstellingen of gemeenten is, gebruik de Prokkelweek om aan de slag te gaan.”

Er zijn ruim 1 miljoen mensen met een licht verstandelijke handicap en zorgaanbieders of lokale organisaties vinden het soms lastig om de buurt erbij te betrekken. Mensen hebben bij deze doelgroep vaak een bepaald beeld en ze zijn sowieso niet zo in beeld. Sectoren in de kunst, cultuur, sport en welzijn kunnen meedoen aan de Prokkelweek. De opdracht van de medewerkers werkzaam in het sociaal domein is om iedereen zoveel mogelijk bij de buurt en maatschappij te betrekken. De Prokkelweek is een mooie start om eraan te werken en iedereen erbij te krijgen. ►



Bedrijven willen ook graag mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrekken, maar vaak weten ze niet hoe ze dat moeten doen. Daarom heeft stichting Prokkel de donderdag in de Prokkelweek uitgeroepen tot 'Nationale Prokkelstagedag'. Dan kan iemand een dagje kijken bij een bedrijf. Het is een laagdrempelige manier voor een bedrijf om iemand te leren kennen met een licht verstandelijke handicap. De Prokkelweek is een verbindmiddel en inspirator om dit met elkaar te verkennen. Natuurlijk doen job- en participatiecoaches dit ook, het is immers hun werk. Zij gebruiken de Nationale Prokkelstagedag als snuffelstage. Juist omdat het maar 1 dag is ervaren zowel bedrijven als cliënten het als heel laagdrempelig. En vanuit het gelegde contact ontstaan er vaak weer nieuwe samenwerkingen.

Vier thema's

Om het overzichtelijk te maken zijn er vier thema's te kiezen, namelijk werk, vrije tijd, samenspel met de buurt en leren en ontwikkelen. Een combinatie van daarvan kan ook. Zo is het heel interessant voor cliënten die tijdens de dagbesteding kaarten of appeltaarten maken, te kijken waar die kaarten of appeltaarten terecht komen, en hoe dat hele proces verloopt. Dan heb je een combinatie van leren en werk. Dat vinden de cliënten superleuk om te volgen. En het past in hun lopende leerlijn.

Aardig om te noemen is dat er een zorgaanbieder is, die ieder jaar in januari een kaart stuurt aan alle cliënten met de vraag bij welk bedrijf ze dat jaar tijdens de Prokkelweek een keertje willen kijken. Voorwaarde is dat het bedrijf wel bij de cliënten in de buurt is. De cliënten moeten die kaarten voor een bepaalde datum terugsturen. Via intranet worden medewerkers geïnformeerd over de uitstaande vragen. Veel medewerkers kijken in hun eigen netwerk of ze een stageplaats kunnen regelen. Voordeel is dat ze zich verantwoordelijk voelen voor het desbetreffende stagebedrijf en die cliënt. Vaak zorgen ze er dan ook voor dat de deelnemer er komt en weer wordt opgehaald. Dat geeft een enorme boost en positieve lading binnen de organisatie. Het is zichtbaar wat er gebeurt. Participatiecoaches zijn hierbij actief betrokken. Dit heeft al tot begeleide werkplekken geleid.

Prokkelvoorbeeld in een buurt

Een voorbeeld van samenspel met de buurt is een kleine woonvoorziening in het buitengebied in Drenthe. "Wat zullen wij als bewoners in de Prokkelweek doen?" Ze waren er snel uit, een hightea met de buurt. De burens vonden dat zo leuk en wilden een gezamenlijk cadeau te geven. Toen bleek dat veel burens elkaar voor de tijd ook niet echt kenden. Door het initiatief van de woonvoorziening om 'iets' te doen in de Prokkelweek, zijn er veel gesprekken tussen buurtgenoten onderling ontstaan, en ook met de bewoners van de instelling. Het zorgde voor meer contact. Eén van de bewoners mocht een ritje maken in de raceauto van een buurtgenoot. En boden bewoners op hun beurt aan op pakketjes aan te nemen en te helpen bij de woonvoorziening bij personeelstekort.

Kleine stapjes

Meedoen, gehoord en gezien worden is een proces dat bestaat uit kleine stapjes. De Prokkelweek kun je daarvoor inzetten en is zo tegelijkertijd een van de stapjes. Het helpt als je van te voren weet wat het doel van het proces is. Bijvoorbeeld meer contacten met de buurt. Dan kun je in de Prokkelweek een eerste stap zetten, zoals een hightea met de burens organiseren. En te kijken of en wat je bijvoorbeeld kunt doen met burendag, een volgend ijkpunt. En ondertussen ontdekken wat mensen verbindt, wat vinden ze alletwee leuk. Is dat koken? Of wandelen? Of kan een van de burens minder makkelijk zelf de boodschappen doen en kan een van de bewoners daarin wat betekenen.

Verschillende momenten van contact, dragen er aan bij dat iedereen in de buurt zich gehoord en gezien voelt, ook ouderen, ook bewoners met een (licht) verstandelijke beperking. Activiteiten in de

Prokkelweek zijn onderdeel van dit proces.

Het is een landelijke week, waar we als stichting nationale publiciteit voor maken. Het fijne is dat landelijk werkende organisaties zich ook steeds vaker aansluiten. Zo doet het UWV mee en organiseren bijna alle ministeries in die week een BeleidsProkkel. Maar ook ProDemos, de Eerste Kamer en het CAK – die allemaal in Den Haag zitten - doen dit jaar mee. Zij organiseren de bijeenkomst en wij – als stichting – zorgen voor de deelnemers. Omdat we partners in het hele land hebben, werven we cliënten en ervaringsdeskundigen uit het hele land. Het zijn hele waardevolle ontmoetingen waarbij deelnemers over en weer van elkaar leren. En ontdekken hoe beleid gemaakt en ervaren wordt.



Marian Geling
Stichting Prokkel

Praktisch ingesteld

De stichting maakt draaiboeken en stellen aanpakken beschikbaar die mensen kunnen gebruiken. "Ik ontving net een mailtje van een gemeente met een aanvraag om wat te doen in Prokkelweek. Of we iets kunnen bedenken. Ik stuur de mail ook naar een sportinstelling en een zorgaanbieder uit die gemeente die ik ken, gevuld met drie bedachte activiteiten met draaiboeken erbij en met een subsidieaanvraag die met elkaar daarvoor kunnen indienen. Dan gaan zorgaanbieders ermee aan de slag. We zijn als stichting erg praktisch ingesteld", vertelt Marian.

Omdat we als stichting niet gesubsidieerd worden, kunnen zorgaanbieders lid worden en daar betalen ze 4000 euro per jaar voor. "Wij brengen hen daarvoor actief in contact met andere partijen. Ook gemeenten komen al steeds meer bij onze stichting terecht. Zij vinden het een voordeel van de samenwerking dat wij geen zorgaanbieder zijn en onpartijdig opereren. Wij zijn van het stimuleren van de eerste betekenisvolle ontmoeting, waarop de zorgaanbieders én maatschappelijke organisaties en bedrijven kunnen voortborduren. Daar houdt ons werk op. We willen ook geen grote, staande organisatie worden."

Boost aan de organisatie

Marian geeft aan dat het goed is voor toezichthouders om te weten dat de Prokkelweek een boost aan de organisatie kan geven en verbindend in de organisatie werkt. Alles begint en staat met het ontmoeten van mens tot mens en met elkaar in contact staan. Het gaat om een betekenisvolle ontmoeting voor cliënten, maar ook voor de samenleving. Als zorgorganisatie kun je aansluiten bij dit platform. "Maak daar gebruik van. Steeds meer bedrijven kunnen gebruik maken van eenvoudige werkvormen om werkelijk met elkaar in contact te komen. En maak je met eigen medewerkers ook weer echte connectie. Het gaat erom op een basale manier samen te leven en daarvoor moet je werken aan een goede relatie. En mensen met een verstandelijke beperking houden je die spiegel voor. De Prokkelweek geeft iedereen net dat zetje om ermee te beginnen. Ook als particulier kun je je aansluiten. Het doet ertoe."

Meedoen aan de Prokkelweek (van 2 t/m 7 juni 2025) of Stichting Prokkel steunen? Kijk voor meer informatie op www.prokkel.nl.

In gesprek met...

Petri Ykema-Weinen



Werkplezier in de zorg

Op de dag dat dit interview plaatsvindt, is het de 'Dag van de werkplezier in de zorg'. Als antwoord op de vraag hoe we er als rvt aandacht aan dit thema zouden kunnen besteden, komt Petri met een praktijkvoorbeeld dat ze met haar raad van toezicht bij HilverZorg bij de hand heeft gehad. "Hoe werkplezier te stimuleren in de zorg, is natuurlijk een heel breed thema dat van vele kanten te benaderen is", geeft ze aan. "HilverZorg (een vvt-organisatie in Hilversum) is ooit begonnen om actief werven van zij-instromers te combineren met een andere manier van leren en opleiden. Omdat er een groot personeelstekort was, moest er een andere aanpak komen." Deze zij-instromers kwamen uit zeer uiteenlopende richtingen en beroepen. Het opleiden van deze groep was anders dan anders en bestond uit vier dagen fulltime werken en 1 dag opleiding op de locatie. De instromers/studenten werkten op een afdeling waar alleen zij aan de slag waren, onder begeleiding van coaches, opleiders en leidinggevendenden. Studenten konden hun individuele wensen aangeven en zeggen wat ze nodig hadden om te leren. Het was in het begin best een moeilijke opstart, want ze vonden het lastig om aan te geven hoe ze dat voor zich zagen

en wilden vormgeven. Er stond niet een kant en klare opleiding klaar, waar ze bij aan konden schuiven. Door zelf na te denken, zelf dingen te doen, met initiatieven te komen en samen te werken en te pionieren gingen de studenten meedenken en mede invulling geven aan hun werk en opleiding. Ze mochten eigen initiatieven uitvoeren, van grote tot kleine ideeën. Ze werden daarin begeleid door een commerciële ROC. Uiteraard leerden ze ook de zaken en randvoorwaarden om aan de juiste kwaliteitseisen te voldoen. Vrijwel alle studenten die begonnen zijn, zijn gebleven als medewerker. Deze vorm van werken en leren heeft geleid tot autonome, loyale en blijde medewerkers. Deze wijze van werven, werken en opleiden hanteert HilverZorg nog steeds.



Petri Ykema-Weinen
Vicevoorzitter NVTZ

Tekst: Petra Hardeman

“We hebben als raad van toezicht lef getoond om deze manier van werken en opleiden te introduceren. We waren als organisatie genoodzaakt over te gaan naar een andere aanpak, de kosten voor personeel die niet in loondienst waren en die we vanwege tekorten wel moesten aannemen, waren zeer hoog. Nieuwe medewerkers aannemen was erg moeilijk. Het spannende was dat we hoge kosten gingen maken, zonder vooraf te weten wat de opbrengsten en het beoogde resultaat zouden zijn. Er lag een magere businesscase, de context was fluïde, maar de opzet klonk goed en de initiatiefnemers waren overtuigend. We hebben hier als rvt lang over gesproken. Omdat we er allemaal van doordrongen waren dat doorgaan op de ons bekende wijze geen optie was, hebben we deze vernieuwende aanpak goedgekeurd”, licht Petri toe. Dit heeft gelukkig heel goed uitgespeeld. Het aantal zij-instromers is verder gegroeid, ‘eigen’ medewerkers konden en kunnen ook aan deze vorm van opleiden en werken deelnemen en het aantal opleidingen is uitgebreid (zo is er ook een opleiding voor leidinggevend geïntroduceerd). De organisatie heeft zich hiermee als een aantrekkelijke opleider en werkgever kunnen profileren.

Kentering

“In de 12 jaar dat ik toezichthouder ben, zie ik een duidelijke kentering. Bestond intern toezicht een paar jaar geleden voornamelijk uit het bespreken van cijfers en financiën, is er nu veel meer aandacht voor bredere thema’s. Financiën is niet meer de hoofdprioriteit en bepaalt niet langer meer de hele agenda. Het is nu één van de vele andere onderwerpen”, schetst Petri. “Andere thema’s die nu meer aan de orde zijn, zijn strategie, organisatievraagstukken, cultuur, kwaliteit en maatschappelijke inbedding. En recent zijn hier natuurlijk duurzaamheid, digitalisering en arbeidsmarktvraagstukken bijgekomen. Deze verbreding is een jaar of 8 á 10 geleden ingezet en heeft zich in deze jaren verder ontwikkeld, precies in ‘mijn bestuurstijd’ bij NVTZ”.

Wie is...

Petri is van origine bedrijfskundige gespecialiseerd in HR en organisatie. HR is de rode draad in haar loopbaan, waarin ze niet in, maar wel voor de zorgsector gewerkt. Dit in adviesopdrachten vanuit haar HR-expertise. Haar afstudeerstage en -scriptie ging over ‘planning in de verpleging’, ook nu een actueel thema.

Tot 2012 was ze werkzaam bij de GTP, daarna is ze voor zichzelf begonnen en heeft ze jarenlang uiteenlopende opdrachten op het gebied van HR-strategie uitgevoerd. Zij is zo’n 12 jaar geleden begonnen als toezichthouder bij een kleine welzijnsorganisatie, die zich van bestuur naar rvt hebben getransformeerd. Daarna is ze bij HilverZorg aan de slag gegaan en nu recent vervult ze een toezichthoudende rol in de raad van commissarissen bij de Huisartsen Coöperatie Deventer en Omstreken. Ze heeft toezicht in zorg steeds gecombineerd met toezicht in andere sectoren zoals onderwijs en onderzoek.

“We hebben als raad van toezicht lef getoond om deze manier van werken en opleiden te introduceren”

Voorkant ontwikkelingen

Dat Petri bestuurslid van de NVTZ is, heeft ervoor gezorgd dat ze goed is geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen. “Ik merk dat ik door mijn bestuursfunctie en betrokkenheid bij de NVTZ meer betrokken ben bij de voorkant van de ontwikkelingen, dan in mijn rol van sec toezichthouder. De thema’s waarvoor ik ‘in’ mijn rvt’s aandacht vraag, is de buitenwereld en de samenwerking met andere rvt’s van andere organisaties in de regio. Daarom spreekt de publicatie van ‘Toezien op samenwerken: naar een verantwoord samenspel’ mij zo aan, omdat het vele verschillende netwerken en meerdere manieren van samenwerken belicht.”

Zij licht toe: “Ik was in mijn tijd met HilverZorg mede initiator om besturen én toezichthouders in de vvt-sector in Gooi en Vecht bij elkaar te brengen. De bestuurders vormden al een netwerk. De aanleiding hiervoor was de bijdrage van drie van de leden van onze rvt aan een vooronderzoek van Barbara Geurtsen over toezichthouden in samenwerkingsverbanden. Barbara is één van de schrijvers aan die publicatie over ‘Toezien op samenwerken’ (en NVTZ brancheambassadeur welzijn en onderzoeker netwerk governance). En Barbara heeft zich bereid verklaard de eerste bijeenkomst van bestuurders en toezichthouders van het vvt-netwerk te begeleiden. Deze eerste bijeenkomst heeft ertoe geleid dat we elkaar tenminste één keer per jaar treffen”.

De Huisartsen Coöperatie Deventer en Omstreken (HCDO) is gevestigd in Salland. Een regio, waar samenwerken misschien wel in de genen zit. “Daar werken we in de regio al veel samen op organisatie- en bestuurlijk niveau. Dat is als gevolg van IZA misschien wel verstevigd. Maar als rvt’s zijn we hier niet bij betrokken. We worden geïnformeerd, dat wel. Als rvt van HCDO proberen we in contact te komen met de besturen en de rvt’s van de andere organisaties in de regio. Dat gaat niet vanzelf, maar we blijven ons daar hard voor maken. Natuurlijk doen we dit samen met en via ons bestuur”, aldus Petri.

Rollen en tijdsverdeling

De rollen van de toezichthouder zijn de afgelopen jaren uitgebreid. “Ik heb nog meegemaakt dat je als toezichthouder vooral financiële informatie van het bestuur kreeg en ook de cijfers over HR die niet veel verder gingen dan ziekteverzuim en verloop. Dat een rvt ook toezicht moet houden op het besturen en daarmee op zaken als cultuur, kwaliteit, heeft al tot een behoorlijke verandering geleid. Onder meer dat je op een andere en aanvullende manier informatie op moet halen en niet kunt volstaan met de (kwantitatieve) informatie van de bestuurder”. Op de vraag of Petri meer tijd besteedt aan intern toezicht dan vroeger, geeft ze aan dat ze zelf altijd al meer tijd aan de rvt-rol heeft besteed dan alleen de formele vaste vergaderingen. Zo heeft ze altijd gestreefd naar goede, ook informele contacten met OR en CR en ontmoeten van medewerkers tijdens diverse bijeenkomsten. Doordat er meer samengewerkt moet gaan worden komen daar de overleggen in de regio bij.

Met de uitbreiding van de rollen van toezichthouder, ben je wel wat meer tijd kwijt dan de zes vergaderingen per jaar en de voorbereidingstijd. Toch vindt Petri de belasting erg meevallen. “Het is ook een kwestie van goede afspraken maken in je raad, wie welke zaken oppakt. Dat kun je doen aan de hand van de verdeling van onderwerpen over commissies, wat je in grotere organisaties en raden ziet. Of als het een kleinere organisatie is met verdeling van onderwerpen op basis van je affiniteit.” Een van de latere trends die ook op de tafel van de rvt zijn beland is het thema maatschappelijke opgave. Die trend kreeg bij HilverZorg zo’n zeven jaar geleden een

gezicht. “We waren eigenlijk onze tijd al vooruit, achteraf gezien. Wij hebben destijds in onze toezichtvisie vastgelegd dat we het maatschappelijk belang en het belang van de patiënt, boven dat van de organisatie stellen.”

Dilemma’s van toezicht

in deze periode houdt de NVTZ bijeenkomsten door het hele land om met haar leden te praten over de toekomst visie 3.0. Eén van de discussiestukken daar is het dilemma van de toezichthouder: “Gaan we als organisatie mee op de ontwikkelingen van meer samenwerken, meer in de regio doen, aandacht hebben voor wonen én zorg en welzijn, of richten we ons alleen maar op onze eigen organisaties? Hoe activistisch of niet, zouden we ons als NVTZ of als toezichthouders moeten opstellen?”

Petri: “Wij als bestuur van NVTZ, een vereniging voor zorg en welzijn, vinden dat we het belang van de samenleving en daarmee de samenwerking met sectoren als wonen, onderwijs, sociaal domein moeten benadrukken. We denken dat deze ontwikkeling onomkeerbaar is. We zien het als de rol van de toezichthouder om de bestuurder bij deze ontwikkeling te ondersteunen. Het is mooi en wenselijk als de bestuurder de ruimte en vrijheid voelt om de rvt te gebruiken om deze ontwikkeling vorm te gaan geven. Bereid je samen voor op de toekomstige ontwikkelingen, zou ik willen zeggen. Faciliteer en signaleer. Blijf vragen stellen om de bestuurder te helpen tot andere vormen van organiseren en samenwerken te komen, die helpen om de vraagstukken voor de organisatie en zeker ook de maatschappij te helpen oplossen.”

Tip

Er is in haar periode als toezichthouder veel veranderd. “Ook nu bevinden we ons in een transitiefase. Dat vraagt wat van de competenties en samenstellingen van rvt’s. Petri heeft dan ook nog een tip: “Kijk breed, kijk nieuw en haal nieuw binnen. Houd niet vast aan het oude. Laat mensen in je raad toetreden die anders kijken, een maatschappelijk brede visie hebben en die innovatief zijn. En zorg voor een mooie mix van mensen met ervaring, bespiegeling, plannenmakers, idee bedenkers én critici. Het is als rvt belangrijk om mee te bewegen in deze complexe wereld”, sluit Petri af.

OPLEIDINGEN



De NVTZ Academie biedt hoogwaardig, actueel en praktijkgericht onderwijs dat toezichthouders ondersteunt in hun rol richting de samenleving. Door de compacte tijdsinvestering en het werken met kleine groepen worden relevante casuïstiek en dilemma's uitvoerig besproken. Met het oog op het thema van het ledenfestival lichten we graag de volgende opleidingen uit

HRM en
organisatieontwikkeling



Toezicht op
duurzaamheid



Waardegedreven
toezichthouden



Een andere kijk op
gezondheid & governance



**NIEUW EN PASSEND BIJ
HET THEMA. SPECIFIEK
VOOR TOEZICHTHOUDERS
IN NOORD-NEDERLAND**

Toezicht in transitie in de zorg,
welzijn en wonen Noord-Nederland



Bekijk het volledige aanbod
van de NVTZ Academie



Radicale vernieuwing in de zorg

**DROMEN VAN EEN
NIEUWE SAMENLEVING**

LOC Waardevolle Zorg en de beweging Radicale vernieuwing dromen van een nieuwe samenleving. Een zorgzame samenleving waarin waardevol leven voorop staat en waarbij waardevolle zorg dat leven ondersteunt. Een samenleving waar ieder mens mee kan doen en van betekenis kan zijn en waarin mensen weer eigenaarschap en zeggenschap ervaren over belangrijke aspecten van hun leven, zoals welzijn en zorg. Van deze samenleving wil LOC zelf onderdeel zijn. LOC werkt daar ook hard aan bijvoorbeeld in experimenten in actieteams, met Meet-Ups bij burgerinitiatieven en een actieprogramma zorgzame gemeenschappen. Ze werken daarbij samen met partners in zorg en welzijn.

Tekst: Petra Hardeman



Marthijn Laterveer
Bestuurder LOC Waardevolle Zorg

Verzakelijking van zorg

“De zorg is verzakelijkt”, stelt Marthijn, “we zijn de afgelopen jaren zorg gaan zien als een industrieel proces, met metingen en denken vanuit processen en protocollen. Organisaties zijn een economisch model geworden, waarin groei en meer omzet de boventoon voeren. Terwijl de maatschappij wat anders vraagt! Iedereen wordt in een soort sjabloon gedrukt, ook de verzorgers. Omdat ze toevallig dezelfde opleidingen volgen, wil nog niet zeggen dat ze op dezelfde manier hulp verlenen. Ieder mens is verschillend en de zorg draait om mensen, dat is geen product. We hebben te maken met mensen die in de driehoek patiënt/cliënt, naasten en zorgverleners met elkaar verbonden zijn. Er zou veel meer gekeken moeten worden naar welke zorg passend is bij een patiënt/cliënt en hoe de zorg wordt ervaren met elkaar. Oftewel de zorg moeten we anders en veel meer vanuit de relatie organiseren. We zien ook bij steeds meer mensen die zorg nodig hebben, dat professionals en bestuurders het anders willen.

Start van de beweging ‘Radicale vernieuwing’

Rond 2015 was er een Taskforce Landelijke Verbeterprogramma voor verpleeghuizen ‘waardigheid en trots’. “In die taskforce ging het vooral om het ophalen van goede voorbeelden en het publiek maken van slecht presterende organisaties. Terwijl bij LOC de verhalen daar niet over gingen, maar over het gevoel dat de organisatie van de zorg steeds afstandelijker en zakelijker is geworden. Toen heeft LOC toenmalig staatssecretaris Van Rijn gevraagd of wij op een aantal plekken mochten kijken hoe we de zorg kunnen organiseren vanuit de mensen die zorg nodig hebben, de naasten en zorgverleners. Hierbij is de relatie tussen mensen het uitgangspunt. Zo konden we kijken waar we verbeteringen konden doorvoeren, waar we afscheid van konden nemen, wat goed ging en wat niet, zonder nieuwe blauwdrukken te maken. Vier totaal verschillende organisaties in het land zijn destijds met de beweging Radicale vernieuwing gestart: van een start-up in Brabant, een organisatie met veel verpleeghuizen in de randstad, een instelling op het platteland tot een organisatie in een regio met steeds minder inwoners. Iedereen had een eigen aanpak gekozen om de zorg te veranderen.” Het is de start in 2016 van de beweging ‘Radicale

vernieuwing’ geweest met het motto ‘van regels naar relaties’. Dat omschrijft goed waar het over gaat. LOC ondersteunt de beweging.

“Vanuit onze traditionele rol als cliëntenorganisatie zouden we eenzijdig de belangen van cliënten en cliëntenraden behartigen: het poldermodel. Maar wij hebben ervoor gekozen alle partijen die iets met zorg te maken hebben bij elkaar te brengen, zoals zorgorganisaties, het Zorginstituut Nederland, Zorgkantoren, Inspectie en ministerie VWS en NVTZ en natuurlijk ook de cliëntenraden. Met als doel de gezamenlijke droom, van regels naar relaties, te verwezenlijken. Inmiddels zijn we al bijna 9 jaar met radicale vernieuwing bezig. “De beweging is gestart in de ouderenzorg en heeft zich inmiddels verbreed naar deelnemers in de gehandicaptenzorg, langdurige ggz en jeugdzorg”, licht Marthijn toe.

Hoe werkt de beweging?

Vera schetst eerst nog wat meer context: “We zijn van een beweging in de ouderenzorg naar een brede beweging gegaan en daarmee werd het onderwerp ‘zorgzame gemeenschap’ een nog belangrijker thema voor ons. Als je kijkt vanuit de mens en de samenleving, dan denk je niet meer vanuit sectoren of labels. Ieder buurmens is een mens die iets kan en misschien ook iets heeft of markeert, maar dat is ook het leven en met elkaar kun je in een gemeenschap samen leven”, legt Vera uit. In het actieteam zorgzame gemeenschappen onderzoeken deelnemers de vraag: wat is hier (in hun specifieke lokale context) nodig om zorg met elkaar te delen? En deelnemers vanuit zorgorganisaties stellen zichzelf dan ook de onderzoekende vraag: wat betekent dit voor de veranderende rol van de wat kan ik vanuit die plek voor de samenleving betekenen?

We zijn indertijd als beweging eerst begonnen met de veranderstrategie. Echter kwam vanuit de deelnemende groep heel duidelijk de wens om ook tot acties en uitproberen te komen. Dat is inmiddels het wezen van de beweging, al doende komen tot vernieuwing. Toen hebben we actieteams opgezet. “Ook het actieteam zorgzame gemeenschappen wilde niet alleen inspireren en verzamelen, maar vooral ook zelf in actie om tot die vernieuwing ►

“We kunnen niet naar oude waarden blijven grijpen, terwijl we nieuwe wegen moeten inslaan.”

Marthijn Latenveer

te komen. De actieteams hebben vervolgens verschillende thema's gekozen waarin deelnemers het verschil willen maken. Niemand wist van te voren waar ze uit zouden komen.” Kortom, de actieteams zijn begonnen vanuit de bedoeling van de beweging ‘Radicale vernieuwing’, al doende aan de slag gegaan, om tot vernieuwing te komen en van elkaar gaan leren. De actieteams wisselen ervaringen met elkaar uit en bespreken met elkaar de stapjes die zijn gezet.

Marthijn vult aan met een voorbeeld: “Er is een actieteam die ging over de nieuwe wet ‘zorg en dwang’ die in werking was getreden. Je kunt urenlang discussiëren over de tekst van de wet en wat er niet goed aan is. Daar heeft de beweging niet voor gekozen. We hebben het actieteam ‘vrijheid, veiligheid en levensgeluk’ opgezet. Omdat de wet dat wil bereiken. Met de deelnemende zorgorganisaties in het actieteam zijn we de wet vanuit de bedoeling gaan bekijken en zijn we elkaar gaan helpen. Elke zorgorganisatie heeft de eigen cliënten en bewoners gevraagd hoe zij vrijheid en veiligheid ervaren en welke zorg passend voor hen was. We liepen tegen dingen aan waar de wet in de weg liep. Daarover zijn we het gesprek aangegaan met het ministerie en de inspectie. En dat heeft inmiddels er zelf toe geleid dat de bewuste wet op belangrijke punten aangepast wordt.”

De thema's waar we mee aan de slag gaan, halen we jaarlijks op bij de deelnemende zorgorganisaties. Die thema's die volgens de deelnemers op onze bijeenkomsten de meeste prioriteit hebben, pakken we als eerste op. We gaan dus niet eindeloos praten, maar doen en op basis daarvan gaan we praten met de juiste partijen erbij.

Zorgzame gemeenschappen

Er is veel animo voor het verbindende thema zorgzame gemeenschappen ofwel ‘werken aan de samenleving, waarin we allemaal willen wonen’. Dat is dan ook een gerichte reden van deelnemers om in de actieteams in te stappen. Daarbij is belangrijk dat deelnemers bijdragen op basis van wederkerigheid. Iedereen heeft wel wat te brengen op dit onderwerp. Je ziet dan ook dat mensen van allerlei pluimage, achtergronden en rollen binnen de zorgorganisaties willen meedoen. Daarnaast zijn er juist mensen

die zich willen aansluiten bij burgerinitiatieven of organisaties zoals de NVTZ, om met elkaar naar antwoorden te zoeken en actief mee willen doen om tot die vernieuwing te komen. De vragen zijn verschillend vanuit de verschillende perspectieven van de deelnemers, maar het onderwerp is verbindend. Dat zag je ook op het NVTZ Ledenfestival in november en op de LOC actiedag van het actieteam in oktober waar de vraag ‘hoe kunnen we sturen op een nieuwe samenleving en de beweging er naar toe. En welke vormen en manieren van doen passen daarbij?’ naar voren kwam.

Vanuit de beweging is de insteek van LOC steeds: hoe kunnen we lokale zorgzame gemeenschappen versterken? Er zijn allerlei deelnemende zorgorganisaties in de actieteams die aangeven dat ze zoekende zijn naar wat hun rol is om meer zorgzame gemeenschappen te realiseren. Eén van de dingen is dat je bereid moet zijn je eigen zorgorganisatie ter discussie te stellen. Allereerst is het belangrijk te achterhalen wat er in een gemeenschap leeft. Hoe kunnen de zorgorganisaties daarbij helpen zonder taken over te nemen? “Het is een zoektocht waar we inzitten. Samen met de actieteams zullen we met de bewoners uit de dorpen en wijken in gesprek moeten gaan om te kijken hoe we van betekenis kunnen zijn”, aldus Marthijn. Dat vraagt van de zorgorganisaties dat ze goed nadenken en bereid zijn het idee van hoe de zorg eruit zou moeten zien, vooraf los te laten, om zo de beweging verder te helpen. “Het helpt dat de organisaties in de actieteams een netwerk zijn die elkaar helpen dapperder te zijn en dingen uit willen proberen, zonder dat je op voorhand weet wat de uitkomsten zullen zijn”, vult Vera aan. Ze moeten bereid zijn hun oor te luister te leggen en soms een stap achteruit doen om ruimte te geven aan wat lokaal nodig is en op initiatieven aan te sluiten die letterlijk om de locaties van de zorginstelling heen wonen. Het is de kunst niet van het begin alles al in te kaderen. Mooie vraag in het actieteam is dan ook: wat heb je nodig om dat toch te kunnen doen en kunnen wij van betekenis zijn?

Rol van de rvt

Om als zorgorganisatie bij te kunnen dragen aan zorgzame gemeenschappen speelt de rvt een bepalende rol. Daarover zijn veel gesprekken geweest tussen LOC en de NVTZ. Op de laatste halfjaarlijkse bijeenkomst heeft Pieter Vos verteld over samen besturen n.a.v. de whitepaper ‘Innovatie van governance vraagt om governance van innovatie’. “De bestuurders van de zorgorganisaties die al bezig zijn met zorgzame gemeenschappen, zijn tijdens die bijeenkomst opgestaan en willen met elkaar aan de gang om tot een andere governance te komen; een ander samenspel tussen bestuur, cliëntenraad, personeelsvertegenwoordiging en de rvt. Dat gaat nu ook plaatsvinden met ondersteuning van Pieter”, vertelt Marthijn.

Omdenken

“Als we het hebben over zeggenschap geven aan de samenleving, betekent dat wat voor de rollen van de bestuurder en de rvt. Ook moeten we niet de fout maken zeggenschap aan gemeenschappen op te leggen”, waarschuwt Marthijn. Het moet geen vooropgesteld ►



Vera Jansweijer
Coördinator, procesbegeleider en adviseur van de beweging Radicale vernieuwing

idee zijn van wat het moet worden. Ieder dorp of wijk kan het op een andere manier invullen. De inwoners bepalen zelf wat ze belangrijk vinden. Daar waar de energie is, kunnen we de verbinding tussen mensen leggen.”

Een voorbeeld: “Stel: er is een verpleeghuis in een dorp waar geen dorpshuis is. Als je dan vooraf bedenkt dat het verpleeghuis ook een plek voor het dorpshuis zou kunnen zijn, maar de inwoners willen dat misschien niet, dan moet je dat ook niet zo invullen. De kunst is om met een leeg hoofd en een open hart te gaan kijken wat er leeft en daarbij dan ondersteunen. Belangrijk is erachter te komen wat mensen raakt en waarop ze invloed willen hebben. LOC kan daarover meedenken, andere partijen erbij zoeken en ondersteunen in het stimuleren van het leerproces in de breedste van het woord. Dus ook helpen met de juiste vragen formuleren. En praktisch wat gebeurt er als je de eerste stap hebt gezet en wat kun je van elkaar leren en dat hele proces faciliteren”, vult Vera aan.

Van betekenis zijn

Zorgzame gemeenschappen hebben invloed op de positieve gezondheid van inwoners. Van betekenis zijn in een gemeenschap, omkijken naar elkaar en kijken wat jezelf en met elkaar kunt doen, dragen daaraan bij. Daar hoort ook bij kenbaar maken waar je hulp bij nodig hebt. Het heeft te maken met wederkerigheid in de samenleving en er voor elkaar zijn. Je krijgt met elkaar in het netwerk van de actieteam meer voor elkaar, want samen geeft meer energie en je durft meer. We zijn trots dat we meer vanuit gemeenschappelijk perspectief met elkaar bouwen aan zorgzame gemeenschappen in plaats vanuit eigenbelang. “We roepen toezichthouders op om de zorgbestuurders die graag van betekenis willen zijn in zorgzame gemeenschappen te steunen met rust, ruimte, rugdekking en meer risico te nemen. Ga van de gebaande paden af, stel je open en leer met elkaar. Die zoektocht met elkaar kan ook heel leuk zijn”, sluit Vera af. ■

“Samenwerking
stimuleren om samen
tot iets mooiers
te komen. Zo wil
ik betekenisvolle
verandering
realiseren,
verandering die
waarde heeft in het
leven van mensen.”

Vera Jansweijer



AllOne:

Creatieve verbinding voor een betere samenleving



Barbara del Court König
Oprichter AllOne

Barbara del Court König heeft 20 jaar geleden AllOne opgericht. Dat is een sociale onderneming die maatschappelijke vraagstukken met (doel) groepen op creatieve wijze onderzoekt en samen oplost. AllOne bouwt sociale gemeenschappen door innovatie (de dingen anders doen / bestaande systemen vernieuwen) en gaat uit van vier hoofdthema's die van lokaal naar regionaal naar internationaal gaan.

Ze werkt met haar organisatie vanuit het gedachtegoed van een Neutraal Speelveld, waarin de kracht van het individu de kracht van de samenleving is en andersom. Dat de kracht van het individu, de kracht van de samenleving is. Bij al haar projecten gaat ze op zoek naar de intrinsieke motivatie van de deelnemers. Wat raakt de mensen die deelnemen nu echt? Wat drijft hen om de dingen te doen die ze doen? Als je dat achterhaalt, kun je beleid openbreken.

Tekst: Petra Hardeman

Bollywood

Samen met de deelnemers gaat ze op zoek naar wat hen verbindt, op zoek naar de overeenkomsten die ze hebben omdat daarna de verschillen niet meer eng zijn maar juist inspirerend. Genieten van Bollywood films verbindt de jongeren van Somalië, Marokko, Nederland en India bijvoorbeeld, of dat we allemaal dromen en herinneringen hebben rondom familie en vrijheid.

Serious Fun

Dat doet ze door middel van creativiteit. "Als je creatief bezig bent, dan ben je niet in je hoofd, maar bezig met je hart", aldus Barbara. Daarna kun je in gesprek gaan met elkaar en is de communicatie zuiverder, het dialoog vreedzamer. "En laten we daar nou ook plezier aan toevoegen met elkaar!" Hun werkwijze 'Serious Fun', zijn speelse creatieve activiteiten rondom serieuze onderwerpen.

Creativiteit is dus een mooi product om verschillende mensen van beleidsmaker, toezichthouder, welzijn- en zorgaanbieder tot buurtbewoner met elkaar te verbinden. Omdat je dan overeenkomsten vindt. Met creativiteit kunnen mensen zich uiten en wij kunnen mensen helpen te ontdekken wat die uiting is. Daarmee kan een dialoog worden gestart en zich verdiepen. "We verbinden mensen met elkaar in de buurten. In onze maatschappij is het nodig om verbinding en overeenkomsten te vinden. Dat brengt ons verder."

Werkwijze

Als Barbara iets in de maatschappij ziet, of ze wordt door een organisatie gevraagd, brengt ze kunstenaars, coaches en andere

relevante professionals bij elkaar en gaan ze aan de slag. Dat is het kernteam. Deze initiatieven breiden zich uit tot samenwerkingen met lokale partners. Bewoners raken geïnspireerd en gaan er ook weer mee aan de slag. "We werken snel en daadkrachtig vanuit een kernteam en die activiteiten breiden zich als kringen van een waterdruppel verder uit. Vandaar dat het logo van AllOne heel toepasselijk een waterdruppel is", licht ze toe.

We hebben allemaal te maken met verschillende lagen in de maatschappij dat wil zeggen micro, meso en macro. Die staan in verbinding met elkaar. Een lokale bewoner heeft immers te maken met de mesolaag, denk aan bijvoorbeeld welzijnsorganisaties, schuldhulpverlening, sportclubs etcetera en die hebben weer te maken met de macrolaag als gemeentebeleid en overheidsregels. Dus alles hangt samen. Nu zijn deze lagen vaak verwijderd van elkaar maar in de juiste setting kunnen ze elkaar juist inspireren.

AllOne projecten

Ze illustreert het werk van haar organisatie met een aantal voorbeelden. In een wijk in Utrecht werd ze door bewoners van een gebouw waarin ex- bewoners van dak- en thuislozen, Blijf van het lijf-huis en mensen met een maatschappelijk hart bij elkaar wonen. Er was echter geen verbinding tussen deze bewoners van dit gebouw. "Ze hadden onze GedachtenRoutes gezien: gedichten van bewoners langs een route over gezamenlijke thema's, gezien. We zijn met hen in gesprek gegaan en hebben uiteindelijk een gedicht ►

Vier hoofdthema's

Duurzaamheid,
Gezondheid en
Identiteit
De toekomst.

INTERVIEW

De projecten van AllOne zijn als waterdruppels. Als ze het water raken, ontstaan er kringen die steeds verder uitvloeien en verder verbinden. Iedereen is onderdeel van het project in meer of mindere mate afhankelijk van welke kring. Een druppel kan kleine of grote kringen creëren net als de schaal van het project. Vast staat dat de waterdruppel de omgeving beïnvloedt en erin opgaat.

De waterdruppel is een kleine teamkern. Daarbinnen kunnen teamleden nauw samenwerken en snel handelen. Dat is ook de reden waarom AllOne én klein én groot is afhankelijk van wat nodig is. Zo blijven we flexibel en kunnen we inspelen op wat er speelt in de samenleving. Maar wel altijd met de missie van het project als rode draad. De kringen staan ook voor de samenwerkingen die we graag aangaan. Altijd vanuit een gedeelde missie en energie en versterkt door elkaars kennis, passie en netwerk. Het logo is een visueel voorbeeld van deze filosofie en organisatiestructuur.

gemaakt dat op de trap van het gebouw is aangebracht. En vervolgens in de directe leefomgeving, want ook dat is een kenmerk van AllOne. Namelijk duurzame impact door resultaten van projecten en dialogen terug te brengen in de leefomgeving van de deelnemers. Het heeft voor de verbinding van de bewoners van het pand gezorgd, zeker ook omdat ze dagelijks de tekst die samen hebben gemaakt, belopen.”

Wensput

Een ander project dat ze aanhaalt, is het wensput project. AllOne heeft met een aantal jongeren een Wensput gemaakt. Deze gaat op plekken staan waar jongeren in gesprek kunnen met (lokale) beleidsmakers. Jongeren gooien hun wensen erin en een beleidsmaker vist een wens eruit en gaat met de jongeren in gesprek over beleid vanuit 2 relaxte fauteuils die daar staan. Dat wordt dan een mens-tot-mens gesprek en helpt beide kanten beter begrijpen waar het om draait. De beleidsmakers horen wat de jongeren bezighoudt en hoe zij zaken zien. De jongeren hebben vaak niets met beleid, maar kunnen zo ervaren dat beleidsmakers ook een hart hebben. En horen waarom zij de dingen doen zoals zij ze doen. Dat schept tot meer begrip voor en vertrouwen in elkaar. Beiden willen immers dat de samenleving mooi is.

Verbinding

Een ander voorbeeld om beleidsmakers en bewoners meer met elkaar te verbinden is een project waarbij beleidsmedewerkers audio's en video's maken waarin zij inzicht geven in wat ze tof vinden, wat hen inspireert in het leven en wat ze moeilijk aan beleid maken vinden. De bewoners wisselen uit hoe zij leven, wat hen bezighoudt en wat ze moeilijk vinden in het leven. Zo breng je vermenselijking tot stand. Op het jaarlijkse Europia Mundial festival op 1 november gaan ze daarover met elkaar in gesprek en over hoe het beleid door de inzichten van de bewoners is geïnspireerd.

Waarbij kan AllOne toezichthouders verder op weg helpen?

Barbara wil toezichthouders meegeven dat we allemaal mensen zijn. “Het voelt misschien dat we allemaal heel verschillend zijn, maar we zijn vaak minder verwijderd van elkaar dan we denken.” Er zijn volgens haar vele mooie organisaties en initiatieven. “Voor iedereen zou er nog meer winst te behalen zijn uit meer samenwerking en co-creatie.” Zij adviseert hierbij eerst met elkaar het gemeenschappelijke doel te bepalen. “Overeenkomsten als vertrekpunt nemen is belangrijk omdat dat is wat ons verbindt. Dat is het startpunt om het gesprek met elkaar aan te gaan en veranderingen aan te kunnen brengen. En kijk dan pas naar de verschillen die dan juist versterkend kunnen werken. Laten we eerst ontdekken wat je als mens en dan toezichthouder belangrijk vindt, wat is je eigen intrinsieke motivatie en zet je in beweging?”

Zoals gezegd, kan creativiteit daarbij helpen. Barbara geeft aan: “Creativiteit is bedrieglijk serieus. Daarbij gaan we discussies niet uit de weg. Community building is heel erg belangrijk en dat bereiken we door creatieve middelen in te zetten. Zo starten we het dialoog. Iedereen wil gezien en gehoord worden en in meer of mindere mate van betekenis zijn. Iedereen kan een rol spelen.”

In onze workshops en trajecten doen we aan innovatie en ‘out of the box’ denken. Daardoor zie je verbanden die niet gebruikelijk zijn. We kijken naar hoe iedereen elkaar kan versterken en om in mogelijkheden te denken. Toezichthouders zitten soms in een spagaat, en hebben een aanvullende rol gekregen om zich meer maatschappelijk te engageren. Wij kunnen organisaties met onze creatieve werkwijze daarbij ondersteunen.

Kijk voor meer informatie op www.allone.nl

Leidt aansluiting van informele zorg op formele zorg tot kwaliteitsverbetering?

Iedere raad van toezicht heeft te maken met dilemma's. Het kan rvt's helpen om te zien welke dilemma's bij andere raden van toezicht spelen en om inzicht te krijgen welke afwegingen daarin worden gemaakt. In deze rubriek lichten we een stelling of dilemma uit en vragen je om ervaringen met ons te delen. We delen dit dilemma ook op LinkedIn. Zodat het makkelijker is voor iedereen daarop te reageren.

Reageren?

Stuur je reactie naar communicatie@nvtz.nl

Stelling van de raad van toezicht

Worden toekomstplannen van jullie organisatie op basis van informatie en inspraak met alle betrokken doelgroepen gemaakt of juist top-down door bestuur en besproken met en getoetst door de rvt? Is dat ouderwets en inefficiënt of slim en toekomstgericht?

Geef je reactie door aan onze redactie of via LinkedIn. Dan krijgen we inzichten over de mening van onze leden.



“

We hebben
als raad van
toezicht **lef**
getoond om
deze manier
van **werken**
en **opleiden** te
introduceren

”

Petri Ykema-Weinen

Zorg in Samenspel

Hoe de Wulverhorst
Oudewater verbindt

De Wulverhorst in Oudewater is een organisatie van ‘voor en door de mensen in Oudewater’. Deze organisatie betreft haar inwoners niet alleen bij de instelling, door de gehele stad zijn de inwoners op allerlei manieren met elkaar en de organisatie betrokken. Daar is De Wulverhorst een grote aanjager voor geweest. Joyce Jacobse (al 8 jaar bestuurder van De Wulverhorst) en vrijwilliger en deelnemer aan de Denktank Zef van Engelen, vertellen hoe ze de gemeenschap bij De Wulverhorst en zelfs in een breder perspectief betrekken.

Tekst: Petra Hardeman

Voor en door mensen uit Oudewater

“Als organisatie vinden we het belangrijk mensen te betrekken bij de zorg van de toekomst en dan bedoel ik in een breed perspectief. Met elkaar nadenken over hoe dat eruit ziet zou kunnen zien en hoe we in Oudewater voor iedereen een plek kunnen creëren, waar het ook voor mensen met een langdurige zorgvraag goed vertoeven is”, trapt Joyce het gesprek af. “Hoe kunnen we dat in samenspel met elkaar vormgeven en daarin samen optrekken en inhoud geven? Standaard clientraden hebben we natuurlijk ook, maar dit gaat een stapje verder. Namelijk uit het systeem stappen en met partijen nadenken over de vragen wat kan je dan, hoe kan dat dan en hoe doe je dat? We noemden het eerst een burgerraad, maar dat voelde niet voor iedereen comfortabel genoeg. De werknaam is toen veranderd in de Denktank ‘zorg voor elkaar’.”

Samen dingen doen

In een plaatselijk krantje deden ze de een oproep om deel te nemen aan de Denktank, waarop veel mensen reageerden. Vervolgens zijn ze zijn aan de slag gegaan. ‘De Denktank brengt steeds nieuwe onderwerpen op tafel’, licht Zef toe. Het bestuur neemt vooral de rol van initiator en facilitator op zich.

“Gezamenlijk zeggenschap is een mooi ontwikkelperspectief. Er staat niet vast wat het moet worden en mensen brengen vanuit eigen interesse of expertise ideeën. De vraag komt uit de gemeenschap zelf: hoe de organisatie te transformeren naar iets wat we

gezamenlijk bedenken om de zorg houdbaar te houden?” vult Joyce aan. Dus niet alleen maar kijken hoe je zorg kunt optimaliseren, want dan sla je uiteindelijk de plank mis. Je hebt elkaar heel erg nodig. Samenspel bestaat niet alleen uit initiatieven bedenken, maar juist samen dingen doen. Zoals in het geval van de buurtcoördinator. Joyce legt uit: “Mensen pakken alles vanzelf op. De ene straat is de andere niet. Op wijk niveau zijn soms grote verschillen. De Buurtcoördinatoren kijken naar welke straten ze starten en wie er aan komt sluiten, uitbreiden met bepaalde huizenblokken die aansluiten wellicht. In ieder geval is het idee om klein te beginnen en dan zien hoe het zich ontwikkelt.”

De buurtcoördinator

Zef vertelt trots: “De buurtcoördinator is een aanspreekpunt voor zorg in de buurt. Een persoon die aanspreekbaar is en vertrouwelijkheid uitstraalt. De hulpvraag kan variëren van de was ophangen tot wie kan me helpen met boodschappen doen. De coördinator kijkt dan wie er in de buurt kan helpen of dat er mensen zijn met een zelfde hulpvraag. Ze kijken naar de



Joyce Jacobs
Bestuurder De Wulverhorst

elementen in een straat of buurt die een vliegwiél kunnen zijn. Komen ze er niet uit dan kunnen de opschalen naar bijvoorbeeld het Touwteam of andere organisaties zoals automaatje. Mocht dat niet lukken dan kan er altijd worden opgeschaald naar de WMO zorg en de formele zorg.” Uiteindelijk draagt het bij dat de formele zorg minder belast wordt en dat mensen weer naar elkaar omkijken.

Elkaar leren kennen

Een belangrijk aspect van de informele zorg is elkaar leren kennen. De ene coördinator doet daar wat meer aan dan de andere en organiseert bijvoorbeeld koffieochtenden. Je ziet dan dat elkaar ontmoeten en elkaar leren kennen, helpt om hulp te vragen. Mensen bleken zelfs weer in staat klusjes voor anderen te doen.

“Vier jaar geleden zijn we vanuit het Touwteam* met middelen vanuit het Zorgkantoor gestart, waarbij we meer focus leggen op de voorkant (vanuit positieve gezondheid), om te voorkomen dat mensen naar de zware zorg zouden instromen. We stimuleren mensen om langer zelfstandig thuis te blijven wonen. Daar waar nodig boren we nieuwe domeinen aan. Wij maken met de Denktank deze initiatieven nog weer wat kleiner, op buurt en straatniveau waardoor het nog vanzelfsprekender wordt om elkaar te helpen. Daar waar het vast loopt, kan het in de lijn worden opgelost. Daar zien we duidelijk de samenhang van informele en formele zorg samenkomen”, aldus Joyce.

“Onze visie met de coördinatoren is klein oppakken en klein maken, zodat je nog wat voor je burens kunt betekenen. En als het nodig is dan kan de hulpvraag altijd nog de lijn in. Dat is de samenhang van informeel en formele zorg, oftewel een hybride model die De Wulverhorst hanteert. De blik van de professional is aanwezig en ze kunnen indien nodig met raad en daad bijstaan. Als het echt niet kan, biedt het formele systeem hulp.” Het voordeel van dit model is dat ze elkaar en de historie van de cliënt kennen, waardoor je beter maatwerk kunt bieden in de formele zorg. Systemen die op zware zorg sturen in het verpleeghuis, willen ze bij De Wulverhorst niet. Je kunt dan niets meer voor anderen betekenen. Mensen de dingen nog zoveel mogelijk zelf laten doen is beter dan ze afhankelijk te maken van de zorg. Er komt in ieders eind van het leven een fase van zogenaamde rafelranden. Die mensen moeten geholpen worden, want ze kunnen het zelf niet meer. Daar is de zorg dan ook voor.

Wie is... Zef van Engelen

Zef van Engelen is vrijwilliger en deelnemer van de Denktank. Deze Denktank is ontstaan na een oproep door De Wulverhorst aan de gemeenschap of zij mee willen denken over de zorg van de toekomst met het oog op de vergrijzing. Ze zitten drie tot vier keer per jaar bij elkaar en bedenken initiatieven (zoals het opzetten van een pilot met een buur coördinator), denken mee met De Wulverhorst over vraagstukken die ze hen voorleggen. Naast het bedenken van initiatieven liften ze ook mee op inspiratiebijeenkomsten zoals een bezoekdag naar Austerlitz, een inspiratieavond met bijvoorbeeld Marcel Canoy of Birgit Oelkers en de kennis van de organisatie. De denktank bestaat uit zo'n 30 personen, een mooie mix van mensen, jong en ouderen uit Oudewater.

“In Samenspel,
door het goed
met elkaar willen
doen, hou je de
professionals voor
wat ze moeten
doen.”

De toekomst

“De verdere zoektocht in samenspel met de gemeenschap moeten we wel gaan verankeren”, geeft Joyce aan. De Wulverhorst is een lokale zorgorganisatie die al die jaren geen personeelsprobleem kent en geen gebruik maakt van uitzendkrachten. De organisatie beschikt over veel betrokken vrijwilligers uit Oudewater, ze hebben voldoende cliënten en in het huis is veel bedrijvigheid. Als je dat naar de toekomst vertaalt, zit daar kracht. Dat houdt ook in dat ze zich op Oudewater moeten richten en niet over grenzen moeten gaan kijken, maar klein moeten blijven. “Hoe groter je wordt, hoe minder binding medewerkers met elkaar krijgen. We moeten groot genoeg zijn om een gezonde bedrijfsvoering te kunnen houden, maar goed is genoeg. Zo hebben we nieuwe woningbouwtrajecten op de rol staan en als die zijn afgerond, is er de komende jaren genoeg capaciteit.”

Tegenwoordig kijkt Joyce vanuit de relatie en verbinding met de mens en niet zoals vroeger vanuit een economisch model. “Mijn presentaties gingen eerst over ‘hoe houden we de organisatie De Wulverhorst in de lucht?’, naar tegenwoordig ‘Hoe houden we een infrastructuur in Oudewater, waarmee mensen op de langere termijn een leuk en een goed leven kunnen hebben, ook als je langdurig zorg nodig hebt’.

Joyce krijgt wel eens de vraag of ze zo breed zou moeten kijken en of het haar taak is dit aan te jagen. Zij ziet het als dat we allemaal een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. De ene keer pakt de één wat op, de andere keer de ander. Of het zorg of welzijn is, doet er niet toe. In Oudewater doen inwoners makkelijk mee. Wat zij wel als een uitdaging ziet, zijn de instituties. Ambtenaren wisselen snel en voor dit gedachtengoed is wel enige kennis nodig en de bereidheid om je erin te verdiepen en om de gemeenschap te leren kennen.

Ambitie

Zef geeft aan dat hij de wens heeft dat de buurtcoördinator tot gemeengoed in Oudewater wordt en overall aanwezig is in welke vorm dan ook. Hij zou het mooi vinden als dit initiatief zich verder buiten Oudewater uitbreidt. Zij hebben het zelf per slot van rekening ook overgenomen van anderen. Joyce spreekt de ambitie uit dat De Wulverhorst uiteindelijk van het Ouderwaterse wordt, dus een gedeeld of gezamenlijk bestuur met de inwoners van Oudewater. Dat kan natuurlijk niet in één keer, maar in stapjes. “Als we De Wulverhorst voor de gemeenschap willen behouden dan is het cruciaal dat dat het ook in de agenda’s van de besturen en/of zeggenschappen verankerd wordt. Dat wordt een zoektocht voor de komende vier jaar.”

De rol van de rvt

De werkwijze en gedachtengoed van Joyce als bestuurder van De Wulverhorst vergden ook aanpassing van de rvt. Ook zij gingen breder kijken en niet alleen naar organisatiebelang. Joyce volgt de zienswijze van LOC en NLZVE dat het niet moet gaan over langdurige zorg, maar moet gaan over hoe leid ik mijn leven met toevallig langdurige zorg. Als je eenmaal langdurige zorg nodig hebt, kom je er niet meer vanaf. Maar mensen willen ook een leuk leven hebben en het moet over het leven gaan. Je moet als het ware steeds omdenken. Zij geeft een voorbeeld: “We komen uit het systeem van productie en volume denken. Bij De Wulverhorst gaat het niet om grote productie eenheden maar vooral om wat we betekenen. Daarvoor moeten we brede generalisten zijn. Het samenspel met de rvt hebben we dan ook moeten ontwikkelen. Als de rvt vraagt kan die wijkverpleging uit en kun je een businesscase schrijven, dan is mijn antwoord nu: nee, want dat kan zeer waarschijnlijk niet uit. Maar de optelsom van het geheel kan uitstekend uit. En daarom is die infrastructuur zo belangrijk. De rvt heeft moeten leren meebewegen en niet alleen maar in risico’s denken, maar het bestuur juist de ruimte geven. Dat is een

ontwikkelweg geweest. Van oudsher werden we als bestuur afgerekend op productie en resultaten. We zijn met deze nieuwe visie aan de slag zijn gegaan en hebben ons laten inspireren door o.a. Jan Smelik, Marius Buiting en Marcel Cannoy. Door de beweging en in de diversiteit van alle groeperingen, ga je samen ontwikkelen en creëer je een ontwikkelingspad waar je grenzen met elkaar gaat verkennen.” Joyce geeft aan: “ik heb ook moeten groeien in mijn rol en moet mijn keuzes uiteraard wel motiveren. Maar dat doe je als je ergens voor staat.”

Zij adviseert dan ook dat rvt’s zich moeten laten inspireren. “De huidige tijdsgeest vraagt een andere manier van toezicht houden. Het gaat over domeinen heen. Het werkt niet om in je eigen systeem te blijven hangen, want dan mis je boot. Ga met de benen op tafel het gesprek aan met het bestuur en verken met elkaar “wat betekent dit voor ons?” Raden moeten mee leren en met elkaar verkennen ‘wat betekent het gedachtengoed voor ons’. Dat geldt overigens ook voor bestuurders.”

* *Het Touwteam verbindt mensen. Mensen die wat extra hulp kunnen gebruiken en mensen die graag zinvol vrijwilligerswerk doen. Zo creëren we een zorgzame samenleving, waarin we oog voor elkaar hebben en het gemeenschapsgevoel wordt vergroot.*



Zef van Engelen
Vrijwilliger en deelnemer Denktank



Meld u aan voor intervisie of intercollegiale consultatie

“

Ik ben het niet eens met hoe de voorzitter de bestuurder bejagent. Ik denk dat ze onvoldoende oog heeft voor de relatie met de bestuurder. Hoe maak ik dit op constructieve wijze bespreekbaar?

”

“

Ik ben twee jaar geleden vanwege mijn achtergrond aangenomen in de raad van toezicht voor een specifieke opdracht, maar ik vind dat mijn kwaliteiten onvoldoende worden benut. Hoe kan ik mijzelf beter profileren?”

”

“

Onze raad van toezicht is in de afgelopen drie jaar meermaals van samenstelling gewisseld. Dit geeft onrust in de raad en maakt me onzeker over onze toegevoegde waarde. Hoe kan ik hier het best mee omgaan?

”

Reflectie in de vorm van intervisie of intercollegiale consultatie

Dit soort vragen komen regelmatig naar voren tijdens de reflectie van toezichthouders in de zorg- en welzijnssector. Reflectie, in de vorm van intervisie of intercollegiale consultatie, biedt toezichthouders een waardevolle gelegenheid om gezamenlijk te reflecteren op ervaringen en vraagstukken en om inzichten met elkaar te delen.

De NVTZ maakt onderscheid tussen twee vormen van reflectie: intervisie en intercollegiale consultatie. Bij intervisie wordt een casus ingebracht, waarbij deelnemers leren om hun oordeel uit te stellen en helpende vragen te stellen. Dit helpt bij het doorbreken van vaste denkpatronen en handelingsperspectieven. Intercollegiale consultatie richt zich op het bespreken van belangrijke ontwikkelingen binnen het toezicht en de impact daarvan op de eigen rol als toezichthouder. Het verschil tussen beide vormen zit in de methodiek: intervisie volgt een vaste structuur, terwijl intercollegiale consultatie flexibel wordt ingevuld op basis van intakegesprekken.

Reflectie kan een waardevol instrument zijn om uw rol als toezichthouder verder te professionaliseren. Door ervaringen en dilemma's te delen in een veilige setting, krijgt u inzicht in uw eigen handelen. Dit kan bijdragen aan een bredere kijk op de governance binnen de organisatie en toezichthouders helpen om hun rol met meer inzicht en vertrouwen te vervullen.

Wilt u zich aanmelden voor intervisie of intercollegiale consultatie? Meer informatie en het aanmeldformulier vindt u [hier](#).

En voor in de tussentijd, hoewel nét wat andere koek, een recept voor een zijdezachte peer review cake.



Peer review cake

Voorgerecht

75 minuten

8 personen

Boodschappenlijst

100 gr roomboter

100 gr extra pure chocolade

(ten minste 70% cacao)

1 vanillestokje

4 kleine of 3 grote eieren,

zuiver gesplitst

100 gr kristalsuiker

100 gr amandelmeel

Snuf zout

3 rijpe peren, geschild, ontdaan

van klokhuis en gehalveerd

poedersuiker ter garnering

mascarpone ter garnering



Open, single blind of double blind: deze verleidelijke, luchtige en zijde zachte Italiaanse cake met pure chocolade en peer komt zeker weten door het peer review proces.

Bereiding

Verwarm de oven voor op 160 °C. Neem een rond bakblik met een doorsnede van 20 cm en plaats bakpapier op de bodem. Vet de zijanten van het bakblik in met roomboter.

Vul een pan met water en breng het net niet aan de kook. Draai het vuur uit en zet er een kom in. Smelt daarin de chocolade en boter au bain-marie. Voeg het merg van het vanillestokje toe, roer door en zet aan de kant. Klop in een nieuwe kom de eigelen en suiker totdat er een romige, lichtgele massa ontstaat. Klop in een derde kom de eiwitten tot er een zacht schuim ontstaat. Het schuim is goed wanneer er zachte pieken ontstaan als er een garde in wordt gedoopt.

Voeg om het beslag te maken het eigeel, het amandelmeel en een snuf zout toe aan de gesmolten chocolade en roer dit geheel goed door tot een egale massa. Spatel daarna voorzichtig en geleidelijk de eiwitten door erdoor tot een egaal en luchtig beslag.

Giet het beslag in de bakvorm en bak alvast 5 minuten zodat de peren niet door de cake kunnen zakken. Haal de cake weer uit de oven en plaats de halve peren in een cirkel op het beslag. Bak de cake vervolgens 40 tot 45 minuten gaar. De cake is klaar als je er met een satéprikker in kunt prikken en deze er schoon uitkomt. Laat de cake minstens 15 minuten afkoelen. Bestuif de cake licht met poedersuiker en serveer met een schep mascarpone.

Dit recept is afkomstig uit het juridisch kookboek 'Het Gerecht', uitgegeven door Boom juridisch en via [deze link](#) te bestellen.



COLOFON

Met medewerking van

Thijs van Mierlo
Marian Geling
Petri Ykema-Weinen
Marthijn Laterveer
Vera Jansweijer
Barbara del Court König
Joyce Jacobs
Zef van Engelen
Petra Hardeman
Aad Koster
Bureau NVTZ
Bestuur NVTZ

Vormgeving

Pascal van Empel

Eindredactie

Marike Koopman

Redactieadres:

NVTZ
Europalaan 500
3526 KS Utrecht
E-mail: communicatie@nvtz.nl
Telefoon 030 737 00 85