

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Ondernemingsraad DSV|verzorgd leven gelooft in Waarde-vol Onderwijs®

Geplaatst op 17 januari 2019



DSV|verzorgd leven nam onlangs het besluit om voortaan alleen nog maar te gaan opleiden via Waarde-vol Onderwijs®. De Ondernemingsraad (OR) is er blij mee, vertelt Arico Dubelaar, voorzitter van de OR (en salarisadministrateur). “We staan vierkant achter deze onderwijsvernieuwing.”



Kun je iets vertellen over de Ondernemingsraad van DSV|verzorgd leven? Zijn alle personeelsgeledingen erin vertegenwoordigd?

“DSV|verzorgd leven heeft ongeveer negenhonderd mensen in dienst. De OR vormt een goede afspiegeling van het personeel: er zitten zorgmedewerkers in, mensen van de facilitaire dienst en personeelsleden van de ondersteunende diensten. Al onze vijf woonzorglocaties zijn met een of twee mensen vertegenwoordigd. In totaal bestaat de OR uit elf leden en een ambtelijk secretaris. We komen tweewekelijks bijeen op onze centrale locatie Parlevliet in Katwijk. We vergaderen dan vanaf ongeveer 14.00 tot 16.30 uur.”

Hoe verhouden de werkzaamheden van de OR zich tot het werk van de directeur-bestuurder? Hoe vullen jullie de eigen rol in?

“De Ondernemingsraad en de directeur-bestuurder zitten redelijk op een lijn. De verstandhouding is goed en we kunnen te allen tijde overleggen.

Als OR oefenen we onze wettelijke rechten uit, zoals adviesrecht, initiatiefrecht, recht op informatie, instemmingsrecht

. We laten ons op de hoogte houden van de ontwikkelingen in de organisatie – zo krijgen en lezen we alle verslagen van het Managementteam. Steeds kijken we goed waar bijvoorbeeld advies of instemming nodig is van de OR.

In het algemeen zijn we er vooral op gespitst dat het beleid draagvlak heeft bij de medewerkers. Daarbij kijken we niet alleen naar de *inhoud* van het beleid, maar ook naar de *communicatie*, de manier waarop het beleid over het voetlicht wordt gebracht.”

Kun je daar voorbeelden van geven?



“Zeker. Een tijdje terug was DSV druk met een aantal nieuwbouwprojecten. We hebben toen vanuit de OR aangegeven dat de medewerkers graag betrokken zouden willen worden bij de standaardinrichting van de nieuwe kamers van bewoners. Die inrichting heeft immers invloed op hoe zij hun werk kunnen doen. Daar is toen een projectgroep voor opgericht.

Wat de communicatie betreft: we kijken steeds hoe je de boodschap het beste kunt overbrengen. Soms is dat bijvoorbeeld via het werkoverleg – de teamleiders kunnen dan een toelichting geven op nieuwe besluiten. Soms adviseren we andere of aanvullende middelen, zoals een nieuwsbrief.”

In november 2018 was er een trainingsdag voor de OR. Als onderdeel hiervan hebben Mieke Hollander (overall projectleider Radicale Vernieuwing – Waarde-vol Onderwijs) en Thessa Groen (intern projectleider RV-WO bij DSV) een workshop gegeven?

“Klopt! Eerst vertelden Mieke en Thessa over de theorie achter Waarde-vol Onderwijs en lichtten ze toe hoe het onderwijsprogramma eruitziet. Dat was heel leerzaam en ook erg intensief. We kregen zoveel nieuwe informatie! Daarna konden we onze eigen vragen stellen en ook aan Mieke en Thessa meegeven hoe het personeel aankijkt tegen het project.

Terugkijkend heeft de workshop binnen de OR veel helderheid en vooral ook veel draagvlak opgeleverd voor deze onderwijsvernieuwing.”

Waarom is het belangrijk dat de OR zich ook bezighoudt met het project Radicale Vernieuwing – Waarde-vol Onderwijs?

“Onder meer omdat dit project veel invloed heeft op het huidige personeel. Zo zullen steeds meer zorgmedewerkers de rol van werkbegeleider gaan vervullen. Het is belangrijk dat je hen daar goed op voorbereidt. We hebben dus al bij de start van het project aangegeven dat we het heel belangrijk vinden dat medewerkers betrokken en geschoold worden. Dat gebeurt nu ook.

Overigens is onlangs besloten om alleen nog te gaan opleiden via Waarde-vol Onderwijs. Voor medewerkers is dat prettig; het neemt een stuk verwarring weg. Ze hoeven nu immers niet langer de scholingsprogramma's van diverse opleiders in hun hoofd te hebben. En als OR zijn we er ook heel blij mee.”

De OR wil zelfs ambassadeur zijn van RV-WO. Waarom?

“We staan al vanaf het begin achter het project, omdat wij denken dat deze nieuwe manier van opleiden beter aansluit bij de actuele ouderenzorg. Eén praktisch voorbeeld. In de nieuwbouw hebben we verschillende technologische en digitale snufjes verwerkt, zoals detectievloeren. Steeds als een bewoner op zo'n vloer stapt, krijgt de zorgmedewerker een seintje op haar telefoon. Het is handig als onze nieuwe medewerkers meteen met dergelijke vernieuwingen leren werken en weten hoe ze dit soort signalen kunnen interpreteren.

We denken ook dat Waarde-vol Onderwijs beter dan de reguliere opleidingen aansluit bij de drijfveren van mensen die in de zorg willen gaan werken. Nieuwkomers willen doorgaans graag direct contact met bewoners, leren in de praktijk. Daarin voorziet Waarde-vol Onderwijs.

Verder hopen wij dat dankzij deze aansprekende opleiding uiteindelijk ook meer mensen voor een baan in zorg en welzijn zullen kiezen. Dat is belangrijk, want deze sector heeft landelijk te maken met grote personeelstekorten.”

Hoe krijgt het ‘ambassadeurschap’ vorm?



“We dragen in de organisatie actief uit dat we achter het project staan. Als medewerkers vragen hebben, willen we die zo goed mogelijk beantwoorden.

Zeker in het begin leefden er trouwens best wat vragen. Logisch, want veel personeelsleden wisten nog niet goed wat het project zou gaan inhouden en wat het voor hen zou betekenen. Sommigen waren een beetje sceptisch of zagen op tegen de extra tijdsinvestering die het project mogelijk van ze zou gaan vergen. We zien het als taak van de OR om erop te letten dat iedereen goed wordt geïnformeerd en om collega's te motiveren.

Inmiddels is het voor de meesten trouwens steeds duidelijker geworden wat het project inhoudt en wordt het breed gedragen – medewerkers zijn nu heel enthousiast. Ze zijn ervan overtuigd dat dit onderwijsprogramma beter aansluit bij wat nu nodig is in de ouderenzorg.”

Hoe blijft de OR aangehaakt bij RV-WO?

“We zorgen ervoor dat we in contact blijven met Thessa en Mieke. En ook, dat we regelmatig met werkbegeleiders en studenten bespreken hoe het gaat, zodat we voeling houden met het project en mogelijke knelpunten tijdig kunnen signaleren. Gelukkig hebben zich tot op heden trouwens nog geen hele grote knelpunten voorgedaan.”

Wat verwacht de OR uiteindelijk van RV-WO?

“Het zou natuurlijk heel mooi zijn, als we dankzij dit project nieuwe, gemotiveerde en beter opgeleide medewerkers aan ons kunnen binden. Dat kunnen jongeren zijn of mensen die elders al een loopbaan hadden, voordat ze overstapten naar de zorg. Beide groepen zijn welkom!

We leven in een nogal individualistische tijd, waarin veel mensen vooral met zichzelf bezig zijn. Het is mooi om te zien, dat er dan toch mensen zijn die vol overtuiging kiezen voor de zorgsector, waar het er immers vooral om draait dat je omziet naar elkaar. Naar bewoners, maar ook naar collega's. Hoe beter het onderlinge contact en hoe groter de saamhorigheid in een team, des te beter je goede zorg kunt verlenen in een fijne sfeer.”

Tekst: Femke van den Berg (Bureau Bisontekst). Grote foto: DSV|verzorgd leven.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®](#), [Ken je collega's!](#)

Trefwoorden: [DSV Verzorgd Leven](#), [Onderwijs](#), [Waarde-vol onderwijs Leiden](#)