

Zorgbestuurder Leon Poels: 'schouder aan schouder met de or'

'Medezeggenschap is geen ballast'

Bestuurder Leon Poels van de Stichting Gehandicaptenzorg Limburg (SGL) wil de or van meet af aan meenemen bij strategische plannen, ook over roosters en innovaties in de cliëntenzorg.

'O f het nu om de ondernemingsraad of cliëntenraad gaat: men wil niet alleen meekijken bij belangrijke beslissingen maar ook van dichtbij invloed hebben,' zegt Leon Poels, bestuursvoorzitter van de Stichting Gehandicapten Limburg (SGL). Deze stichting biedt op 32 locaties met 500 medewerkers en 350 vrijwilligers aan 1500 cliënten met een lichamelijke handicap (vooral niet-aangeboren hersenletsel) wonen, behandeling, thuisbegeleiding en dagbesteding aan. Poels is het type bestuurder bij wie het in de genen zit – 'onderdeel van het leidinggevende ambacht,' zegt hij zelf – om in al een vroeg stadium van plan- en besluitvorming te zoeken naar draagvlak in de organisatie.

Regelruimte

De zorg is pure *people's business*, vertelt Poels, mensenwerk dus waarbij het 'primaire product' niet in de bestuurskamer tot stand komt maar in contacten tussen medewerkers, vrijwilligers en cliënten.

'Dat schept de verplichting dat de mensen die bij ons werken gefaciliteerd worden en het naar hun zin hebben. Zij krijgen zeggenschap over diensttijden, en de ruimte om in teams met regelvermogen zelf hun taken te organiseren. Over de indeling van roosters en werktijden kan het beste op de werkvloer beslist worden in plaats van door managers bovenaf. De or van SGL was ook deelnemer was aan het landelijke "Praktijknetwerk arbeidstijden en roosteren", waar medewerkers van gehandicaptenorganisaties kennis vergaarden over innovatieve manieren van roosteren waar bovendien de cliëntenzorg beter van wordt.'

Ideeën en feedback vanuit onder meer teams en overlegvergadering komen voort uit een positief-kritische houding van de or, benadrukt Poels. 'Dat is voor mij van grote toegevoegde waarde als je vooruit wil met sociale innovatie van



Leon Poels, bestuurder SGL

de organisatie en de cliëntenzorg wilt innoveren. Slimmer werken met medezeggenschap is een houding. Met alleen de WOR in de hand, red je het niet. De or moet volwaardig meepraten bij strategische plannen. Or, management en toezichthouders treffen elkaar ook op aparte beleidsdagen.'

Formele afsluiting

Bij SGL krijgt de participatieve insteek van de or onder meer vorm in wekelijks overleg tussen or-leden en het hoofd HR over onderwerpen die op enig moment de overlegvergadering bereiken, en over de voortgang van lopende onderwerpen.

Poels: 'Or-leden buigen zich in werkgroepen over een beleidsvoorstel, dat vervolgens uitmondt in een advies, bijvoorbeeld voor een nieuwe roostersystematiek die zorgt voor een betere werk-privébalans. Het or-advies is dan de formele afsluiting, het hamerstuk van een proces waarin de verschillende standpunten zijn afgewogen. Je wilt op het eind ook niet voor verrassingen komen te staan omdat



Aan tafel bij een vestiging van SGL

or-leden in de overlegvergadering plots iets anders beweren dan eerder in een commissie gebeurde.' SGL zegt ook veel baat te hebben bij het periodiek medewerkersonderzoek door bureau Effectory. Ook andere aanbieders van gehandicaptenzorg kiezen voor dit type onderzoek, van een totale doorlichting tot het ophalen van ideeën.

Werkdruk

Poels: 'Met 32 locaties over de hele provincie is het voor mij en de or goed op de hoogte te blijven van wat er leeft onder de medewerkers. Het medewerkersonderzoek levert dan zinvolle uitkomsten op over een veelheid van onderwerpen. Wat vinden ze van de werksfeer, hun werkzaamheden, de cultuur van organisatie?'

Werkdruk is een terugkerend thema in het overleg tussen or en bestuurder waar ook de bedrijfsarts bij aansluit. 'We weten dat de werkdruk in de zorg over het algemeen hoog is. Bij SGL ervaren de medewerkers de werkdruk per locatie of afdeling verschillend. Gelukkig ligt ons verzuim nog onder dat van het branchegemiddelde. Oorzaak van de toegenomen werkdruk zijn vooral de bezuinigingen in de zorg. Minder personeel moet hetzelfde werk of meer doen. De gehandicaptensector heeft door de stelselwijziging in de zorg meer zwaardere cliënten.'

Geen braindrain

Regelvermogen per team mogelijk maken, is een manier om werkstress te beteugelen en langdurig verzuim te voorkomen, zegt Poels. 'Daarnaast is voor SGL bijscholing van teams essentieel om het werk te verlichten en in te richten naar de nieuwste inzichten. De or wijst er geregeld op hoe

belangrijk het is om toegewijde mensen te behouden. We willen door uitstroom geen braindrain aan de achterkant van de organisatie. Tegelijkertijd moet het werk in de gehandicaptenzorg ook aantrekkelijk zijn voor instromers.' Actuele aandachtsgebieden op de or-agenda bij SGL zijn innovatie van de dagbesteding van cliënten, automatisering van de backoffice, het uitrollen van een nieuw cliëntendossier en de invoering van beeldzorg. Bij beeldzorg wordt gebruik gemaakt van iPads om op afstand contact met de cliënt te houden en begeleiders efficiënter te laten werken. Beeldzorg is een aanvulling op bestaande zorg. Soms vervangt het een zorgmoment ter plekke.

Nieuw technologie

'Er zijn medewerkers en cliënten,' aldus Poels 'die louter voordelen in beeldzorg zien, maar er zijn er ook die daar nog niet zo van overtuigd zijn. Koudwatervrees, denk ik. Ook daarom is nieuwe technologie typisch een traject waar ik de or goed in wil meenemen. Digitale zorg maakt het werk efficiënter en cliënten zelfredzamer. Hogere kwaliteitseisen, meer regie bij cliënten, andere tarieven, zelfregelende teams, allemaal veranderingen die met elkaar samenhangen en waarin ik de or een meebepalende rol wil laten spelen.'

Leon Poels staat alweer enkele jaren aan het hoofd van een organisatie die door een diep dal ging toen aan het licht kwam dat zijn voorganger zich met zorggelden privé had verrijkt. Poels: 'Om SGL uit deze crisis te loodsen, had ik de or ook hard nodig. We stonden en staan nog steeds schouder aan schouder.' **I**