

I. Een nieuwe regio:

alliantie Zuidwester en Den Berg

In de loop van 2000 werd Zuidwester benaderd met het verzoek of samenwerking met huis Den Berg uit Goes, onderdeel van Arduin, tot de mogelijkheden behoorde.

Aan de basis hiervan stond de wens van een aantal ouders en medewerkers van Den Berg om aansluiting te zoeken bij een organisatie met wie zij dezelfde uitgangspunten en doelstellingen deelden voor het reeds ingezette proces van zorgvernieuwing.

Na een zeer zorgvuldige procedure waarin met alle betrokken partijen - Den Berg, Arduin, Zuidwester - is overlegd, heeft Zuidwester aangeboden in de vorm van een alliantie met Den Berg een samenwerkingsverband aan te gaan, dat per 1 januari 2001 zou resulteren in een formeel samengaan. Daardoor zou Den Berg deel gaan uitmaken van Zuidwester. De uitbreiding met een nieuwe regio, genaamd De Bevelanden, zou daarmee een feit zijn.

In de tweede helft van 2000 is veel tijd en energie gestoken in de integratie van Den Berg in de organisatie van Zuidwester, met alle principiële en praktische aandachtspunten die daaruit voortvloeien.

voor de inrichting van de nieuwe regio is gewerkt aan een invulling van de structuur voor management, overleg en medezeggenschap. Parallel aan deze ontwikkeling was er in 2000 binnen Zuidwester meer aandacht ontstaan voor het proces van synergie tussen de diverse regio's, die niet alleen in het primaire proces maar in allerlei aspecten van de bedrijfsvoering zelfstandig opereerden. Als gevolg van deze heroverwegingen is vastgesteld dat elke regio zelf verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van het primaire proces, maar dat alle regio's ondersteund worden door de drie sectoren die centraal gehuisvest zijn in Middelharnis: de economisch-administratieve dienst, de afdeling personeelsmanagement en het facilitair bedrijf.

• Management

Na de aanstelling van een regiomanager voor De Bevelanden is gewerkt aan de invulling van de vacatures voor teamleiders. Dit bracht met zich mee dat nogal wat mensen een nieuwe leidinggevende functie kregen, reden waarom gekozen is voor ondersteuning middels een intensief trainingsprogramma. Daarin wordt aandacht besteed aan teambuilding, samenwerking en managementvaardigheden.

Omdat er door De Bevelanden gekozen is voor een regiostructuur met slechts één hiërarchisch niveau van teamleiders tussen regiomanager en uitvoerenden, betekent dit voor de teamleiders dat zij zowel over operationele als tactische vaardigheden moeten beschikken.





- **Overleg**

Vanaf de start van het integratieproces heeft er elke twee weken in het personeelsplatform van Den Berg overleg plaatsgevonden tussen de dagelijkse leiding en vertegenwoordigers van de afdelingen, met als doel in 2001 te komen tot een teamleidersoverleg.

- **Medezeggenschap**

In 2000 is voor de regio De Bevelanden gewerkt aan de invulling van medezeggenschap. Hiervoor is een cliëntenraad (i.o.) en een onderdeelcommissie aangesteld, waarvan vertegenwoordigers participeren in de medezeggenschapsstructuur van Zuidwester. Na de juridische overdracht zal in 2001 een officiële cliëntenraad voor De Bevelanden worden ingesteld.

Verantwoording dragen (betrokken ouder)

Henk Conijn heeft tot 1991 jarenlang als secretaris van de oudervereniging van Den Berg gefungeerd en ervaren hoe belangrijk het is dat ouders in een sfeer van vertrouwen met elkaar en met de leiding van de instelling van gedachten kunnen wisselen. In de loop van 1999 werd met hem een aantal ouders duidelijk dat in de huidige organisatie minder goed werd omgegaan met de onzekerheid van ouders en medewerkers over de structuur van zelfsturende teams en teamcoaches. Henk Conijn voelde zich met andere ouders verantwoordelijk voor het aanpakken van dit probleem. Na een aantal gesprekken bleek dat de betreffende ad-hoc oudercommissie en achterban de visie van de organisatie niet deelde. Na contacten met het ministerie van VWS en bemiddeling door een adviseur bleek samenwerking met een andere partner de beste oplossing. Hiervoor zijn drie instellingen benaderd. Na een bezoek van de oudervertegenwoordiging aan Zuidwester werd het vertrouwen bevestigd met Zuidwester verder te kunnen gaan. De twijfels van de centrale cliëntenraad of samenwerking met Den Berg niet ten koste zou gaan van de eigen organisatie, werden door de ouders van Den Berg gerespecteerd. Inmiddels is er - als onderdeel van Zuidwester - een nieuwe cliëntenraad geformeerd, met een afvaardiging naar de centrale cliëntenraad van Zuidwester, en is de nieuwe organisatie van Den Berg met duidelijke taken en verantwoordelijkheden van start gegaan. De cliëntenraad ondersteunt ook de ontwikkeling naar volledige dagbesteding voor alle bewoners van Den Berg: samenwerking met stichting het Gars in Goes vormt daarvoor een goede basis.





Vjwku"xqgngp"*ogfgygtmgt+"

Je thuis voelen bij een organisatie waar je werkt. Is een belangrijke ondersteuning voor het dagelijks handelen. En dat geldt zeker voor alle werkzaamheden die in de wereld van de zorg voor mensen met een verstandelijke handicap moeten worden verricht. Paut Kromkamp, lid van de kerngroep dagelijkse leiding bij Den Berg in Goes, nu onderdeel van Zuidwester als regio De Bevelanden, heeft ervaren wat het betekent om ;e niet meer thuis te voelen, de visie van de organisatie niet meer te delen.

Nadat het besluit tot het verbreken van de alliantie tussen Den Berg en Arduin genomen was, zijn we op 21 augustus 2000 met de raad van bestuur van Zuidwester, een vertegenwoordiging van ouders en personeel en de interim-manager direct aan het werk gegaan om een structuur neer te leggen waarmee we de komende maanden zouden kunnen werken, totdat de alliantie met Zuidwester een feit zou zijn. Behalve over de dagelijkse leiding zijn er die dag ook afspraken gemaakt voor het instellen van een alliantiecommissie en een werkgroep zorgvernieuwing. Op 1 oktober 2000 zou Zuidwester de bewindvoering overnemen en voor die datum is ook, hard gewerkt, aan allerlei praktische zaken, zoals inventaris opmaken, vaststellen welke medewerkers vast bij Den Berg in dienst waren en welke mee konden en wilden naar Zuidwester. Het bleek een zeer arbeidsintensief proces te zijn om alle arbeidscontracten helder te krijgen en ieders rechten en wensen in kaart te brengen. Vrijwel alle medewerkers kozen ervoor om bij Zuidwester in dienst te treden.

In de maanden dat het onzeker was hoe het met Den Berg verder zou gaan, heeft enerzijds het dagelijks werk veel van onze aandacht opgeëist, maar hebben we ook ervaren dat hoewel de periode voorafgaand het nemen van de beslissing voor een nieuwe samenwerking heel zwaar was, het besluit om verder te gaan met Zuidwester wel rust heeft gegeven in de organisatie. Bovendien is ons uitgangspunt altijd geweest dat de cliënten geen hinder zouden mogen ondervinden van het veranderingsproces waaraan we verwikkeld waren. We hebben met Arduin als ex-partner alle zaken in een open sfeer kunnen regelen.

Er moest een heel nieuw team leidinggevend komen. Dat hield in dat bijna iedereen van werkplek veranderde en bijvoorbeeld geen teamleider kon worden in de woning waar hij of zij de laatste jaren had gewerkt.

De bedoeling was om niet met teveel beelden uit het verleden een nieuw heden in te gaan. Daarom zijn we met veel enthousiasme gestart met het opbouwen van een organisatie waaraan we onszelf herkennen, een slagvaardige organisatie met een duidelijke structuur en verantwoordelijkheden.