

Door Patricia Otto

In gesprek met Daan Sajet en Ronald Schmidt:

“Alle medewerkers van Cordaan zijn ambassadeurs van de cliëntmedezeggenschap”.

Vandaag stap ik het kantoor binnen van Ronald Schmidt, lid van de Raad van Bestuur. Daan Sajet, voorzitter centrale cliëntenraad, schuift ook aan. We gaan het hebben over de veranderingen in de cliëntmedezeggenschap.

Wat is veranderd in de cliëntmedezeggenschap?

Daan: ‘Er is een mooie stap gemaakt om de medezeggenschap laag in de organisatie, op locatieniveau te versterken. De inrichting in de thuiszorg is ingewikkelder want daar heb je geen locaties. De tussenlaag van sectorale raden is verdwenen. De centrale cliëntenraad en de lokale medezeggenschap komen zo dicht bij elkaar.’

Ronald: ‘De focus ligt nu meer op het gesprek tussen cliënten, verwanten, medewerkers en management lokaal, zo dicht mogelijk bij de dagelijkse leefwereld van onze cliënten’

Komen er ook nieuwere vormen van medezeggenschap?

Ronald: ‘Ja, naast de traditionele vormen van medezeggenschap, de cliëntenraden, wordt er geëxperimenteerd met nieuwere vormen. Een voorbeeld daarvan zijn thematafels, een laagdrempelige vorm van dialoog waar zeggenschap, medezeggenschap en management elkaar ontmoeten. Daarin nemen ook mensen van buiten de formele medezeggenschap deel aan het gesprek met als doel visie te ontwikkelen en dit om te zetten naar beleid.’

Daan: ‘Een volgende stap is om ook gebruik te maken van technologie, bijvoorbeeld internet-enquêtes.’

Waar begint cliëntmedezeggenschap bij de ontwikkeling van nieuw beleid?

Ronald: ‘Het begint allemaal bij de cliënt die zeggenschap heeft in zijn/haar behandel- en begeleidingsproces. Als we deze lijn doortrekken dan kun je niet anders dan cliënten en hun vertegenwoordigers al vanaf de eerste fase van visieontwikkeling mee te laten praten.’

Daan: ‘Door het toevoegen van het cliëntperspectief wordt je beleid ook beter en krijgt het een breder draagvlak. Een voorbeeld is de medezeggenschap te betrekken bij het lokale jaarplan.’

Hoe is jullie werkrelatie?

Daan: ‘Onze relatie is gebaseerd op vertrouwen en respect.’

Ronald: ‘Dat betekent bijvoorbeeld dat onze gesprekken ook gaan over onderwerpen die niet in de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorg voorkomen, maar die wij belangrijk vinden om met elkaar te bespreken.’

Hoe zit dat op de locaties? Is daar vertrouwen tussen management en de medezeggenschap?

Ronald: ‘Dat verschilt per locatie. Als we ons realiseren dat er geen manager is die het slecht wil doen voor zijn klanten en geen cliënt die wil dat de organisatie omvalt, dan ontstaat het vertrouwen om samen de goede dingen te doen. We hebben een lange adem nodig en moeten accepteren dat dit op de ene plek sneller tot stand komt dan op een andere plek.’

Daan: ‘Daarbij is dit geen statisch gegeven. De invulling van de medezeggenschap wordt sterk bepaald door de betrokken mensen en mensen wisselen van plek of van opvattingen waardoor de

medezeggenschap altijd in beweging zal zijn. Maar vertrouwen ontstaat door gewoon ergens te beginnen, dat gaat met vallen en opstaan. Stap voor stap werk je naar gedragsverandering, naar een andere cultuur. Een mooi voorbeeld is Anton de Komplein, het Surinaams verpleeghuis waar de voorzitter van de cliëntenraad samen met de locatiemanager richting geeft aan de zorg en het beleid. Ook daar ging de ontwikkeling met vallen en opstaan en zijn heel mooie dingen gebeurd.'

Welke uitdagingen wachten er in de nabije toekomst?

Daan: 'We werken aan de verbinding tussen de centrale cliëntenraad en de lokale medezeggenschap. De domeinvertegenwoordiging in de centrale cliëntenraad zijn we verder aan het implementeren.'

Ronald: 'In de gehandicaptenzorg is er de extra dimensie van de verwantenmedezeggenschap. Niet altijd zijn de belangen van cliënten en verwanten dezelfde. Het is nog een zoektocht hoe we dat op een goede manier vormgeven.'

Ronald: 'Het verder ontwikkelen van een goede en adequate ondersteuning van de lokale medezeggenschap is ook een van onze uitdagingen.'

Ronald: 'Mensen betrokken krijgen bij participatie en medezeggenschap is een andere uitdaging. Het is lastig om mensen, die al druk zijn met hun eigen leven, te vragen zich bezig te houden op een ander abstractieniveau en soms zelfs op organisatieniveau.'

Daan: 'Ook moeten we zoeken naar manieren om mensen, ook mensen buiten Cordaan, kennis te laten maken met medezeggenschap. Hoe betrekken we de mensen achter de voordeur? Hoe bereiken we hen?'

Wat hebben we daar intern voor nodig?

Ronald: 'Daar hebben we niet alleen een enthousiaste bestuurder en voorzitter cliëntenraad voor nodig. Alle medewerkers van Cordaan zijn ambassadeurs van de cliëntmedezeggenschap.'

Daan: 'De eerder genoemde technologie zou ons hierbij kunnen helpen. Het is ook een uitdaging hoe we die gaan inzetten om de medezeggenschap op locatie in al haar aspecten te versterken.'

Ronald: 'En dan weet ik nog wel een uitdaging. Hoe halen we de medezeggenschap uit de traditioneel westerse manier? Er zijn al veel, en komen nog meer cliënten met een migratieachtergrond op ons af. Ook hen betrekken bij de medezeggenschap op een manier die hen aanspreekt is vanuit onze Nederlandse achtergrond een uitdaging. Daar hebben we mensen voor nodig met niet-Nederlandse achtergrond van binnen en buiten Cordaan.'

Aan wie willen jullie het stokje doorgeven voor een volgend interview over cliëntmedezeggenschap?

'Aan de eerder genoemde voorzitter en manager van Anton de Komplein.'