



## Nieuwsbrief de Kanteling nr. 1 – najaar 2015

*Over de cao VVT en de zeggenschap over werktijden: de cao-partijen ondersteunen dit proces met het programma de Kanteling. Het traject kent een aantal fases. Met deze nieuwsbrief houden we u graag op de hoogte van de ontwikkelingen de komende tijd.*



## De Kanteling

### Klankbordgroepen

In de zomer zijn we gestart met diverse klankbordgroepen waarin directie/bestuur, OR, HRM en kaderleden zich buigen over de ontwikkelde instrumenten en communicatiemiddelen. Op deze manier dragen wij zorg voor werkbare instrumenten die aansluiten op de praktijk. In deze nieuwsbrief maakt u kennis met een aantal leden van de diverse klankbordgroepen en hun ervaringen en meningen over de Kanteling.

### Kick-off bijeenkomsten en workshops

Inmiddels zijn ook de kick-off bijeenkomsten gestart voor bestuurs- en directieleden en voor leden medezeggenschap. In een middag of avond praten de projectleiders de deelnemers bij over het proces, de instrumenten en de uitvoering.



Eind oktober starten we met de eerste workshops 'Aan de slag met de Kanteling'. Dit zijn praktische workshops voor betrokkenen bij de voorbereiding, het overleg en de invoering van de kanteling.

De animo voor de kick-off bijeenkomsten en workshops is groot: alle bijeenkomsten zijn volgeboekt. Kijk op de website [www.kanteling.nu](http://www.kanteling.nu) voor informatie.

### Informatie en instrumenten

De brochure, de verkorte brochures voor medewerkers, OR/PVT en directie/bestuur staan inmiddels online. Evenals de eerste instrumenten die met input van de klankbordgroepen zijn gemaakt.

### Plan van aanpak kanteling werktijden

Voor de Kanteling is een uitgebreid plan van aanpak geschreven.

## Vanuit de klankbordgroepen

### Henk de Vries, Interzorg Noord Nederland

**Functie** Directeur Uitvoering en Innovatie  
**Zorg** V&V, Thuiszorg  
**Medewerkers** 1200

De kanteling van werktijden past in de visie die wij als Interzorg een aantal jaren geleden hebben omarmd. En het bevestigt ook de richting die wij hebben gekozen. Wij werken met een roosterstatuut waarbij we een minimum aan diensten en contracten hanteren. Zo hebben we samen met OR en vakbonden alle veranderingen kunnen pareren, en dit zonder gedwongen ontslagen.

De Kanteling bekijken we vooral vanuit de invalshoek 'zin & betekenis'. Hoe centraal staat onze klant? En hoe houden we de balans tussen werk-, rust en hersteltijden? Daar betrekken we ook onze cliënten en hun familie bij. Bijvoorbeeld op de afdeling voor jonge mensen met dementie. We merkten dat er veel onrust ontstond tijdens de pauzemomenten. Daar hebben we toen duidelijke afspraken over gemaakt. Samen met cliënten en mantelzorgers hebben we de pauzetijden anders ingevuld en deels opgeheven.

Mijn tip voor het aanvliegen van de Kanteling: wees transparant en bekijk het traject met elkaar vanuit mogelijkheden, samen met cliënten, mantelzorgers en medewerkers.

### Ronald van Veen, Icare

**Functie** Beleidsadviseur HRM en HR-adviseur RvB Espria  
**Zorg** Langdurige zorg, V&V, intramuraal en extramuraal  
**Medewerkers** >3500

Binnen de extramurale zorg werken wij met zelforganiserende wijkteams van gemiddeld 15 mensen, die ook zelfroosteren. Daar is een basisrooster voor; een planner houdt dat rooster bij. Niet ingevulde diensten worden uitgezet bij het flexbureau, waar onze flexkrachten zichzelf inroosteren via een online portal. Een matchmaker zorgt voor de juiste toedeling en de controle op het ingezette zorgniveau.

Onze organisatie neemt deel aan de klankbordgroep van de Kanteling, omdat we graag de positieve ervaringen delen, die we met zelfroosteren hebben opgedaan. We zien dat ook als onze verantwoordelijkheid om die kennis te delen. Het zit in onze visie dat we niet alleen onze klanten helpen, maar ook onze collega's.

Voor ons is de Kanteling geslaagd als de zelfredzaamheid van mensen wordt gestimuleerd, zowel van de zorgvrager als van onze medewerker. Dat doen we vanuit een heldere visie op zorg en in goed overleg met de OR. Het systeem waar we mee werken, is voor ons niet leidend, onze visie op zorg wel.

### **Agnes Suurs, Coloriet**

**Functie** Voorzitter OR en medewerker zorg  
**Zorg** Langdurige zorg, GRZ, PGB, palliatief, kortdurende zorg, wijkzorg en huishoudzorg  
**Medewerkers** 1100

Bij Coloriet zijn we een tijdje geleden gestart met vier kopgroepen die aan de slag gingen met zelforganisatie. Inmiddels zijn er nu acht groepen en leren we steeds meer over hoe het moet. We werken sterk vanuit de ervaringen vanuit de werkvloer. De filosofie van de Kanteling past daar in. We willen daarbij nauw samenwerken met P&O en het bestuur; dit doen we nadat we input hebben gekregen van onze achterban. De Medewerker tool is daar een mooi middel voor.

Bij de klankbordgroep van de Kanteling kunnen we veel brengen én halen. We bieden een kritische blik op de aangeboden instrumenten. Zelf halen we er vooral veel tips uit hoe het óók kan. Wij zijn als OR tevreden als medewerkers met het kader uit de voeten kunnen. Een kader dat zowel houvast als speelruimte biedt.

### **Kirsten Veerman-van Dijk, HilverZorg**

**Functie** HR-adviseur  
**Zorg** Langdurige zorg en thuiszorg  
**Medewerkers** >900

Zo'n drie jaar geleden is HilverZorg begonnen met zelfroosteren en vorig jaar zijn we gestart met zelforganisatie binnen de intramurale afdelingen. Er zijn hierover afspraken gemaakt in een roosterbeleid.

Voor ons is de Kanteling vooral een proces van verfijnen. Om dit voor elkaar te krijgen hebben we sinds kort een werkgroep opgericht die bestaat uit verschillende geledingen: de OR, de lijn, de planning en ikzelf als HR-vertegenwoordiging. Samen gaan we de komende tijd aan de slag om te bepalen wat we al hebben staan en wat we nog nodig hebben om een goed kader op poten te zetten.

Voor ons is de Kanteling een traject dat leidt tot een transparant en werkbaar geheel. We waken ervoor het te laten verworden tot een theoretisch kader. Laten we het vooral pragmatisch en praktisch houden.

### **Frans Zoons, De Waalboog**

**Functie** OR-lid (Cliënten-administratie)  
**Zorg** V&V, Thuiszorg  
**Medewerkers** 1.000

Al enige tijd zijn er signalen over onvrede met werktijden. We grijpen de Kanteling aan om hier grip op te krijgen. En nog veel belangrijker: om een kader af te spreken met een breed draagvlak onder de medewerkers. We hebben als OR het initiatief genomen en afgesproken

om vanaf het begin als OR en MT gezamenlijk op te trekken. HR zal een belangrijke motor zijn om vooruit te komen.

We gaan gebruikmaken van de aangeboden tools via de website [www.kanteling.nu](http://www.kanteling.nu). We starten met de inzet van de Medewerker tool als nulmeting om grip te krijgen op waar het nu staat met de werktijden en waar het naar toe moet met het kader. We willen later de Medewerker tool nog een keer herhalen om te zien of we vooruitgang hebben geboekt met de tevredenheid over werktijden.

## Kick-off bijeenkomst voor leden medezeggenschap

Op dinsdag 6 oktober was er in Eindhoven een kick-off bijeenkomst voor leden medezeggenschap. **Ans van der Heijden, Manda van Niftrik en Renate Wijgers van Interzorg thuiszorg** vertellen hoe hun organisatie omgaat met de kanteling van werktijden.

### Organisatie

Interzorg thuiszorg

### Werkveld

Nijmegen, Veghel, Uden, Oss

### Zorg

Thuiszorg, hulp bij het huishouden, verpleging en verzorging

**Medewerkers** 400



Bij Interzorg thuiszorg werken we al langer met zelforganiserende en zelfsturende teams. Het ene team wat langer dan het andere. Wij waren bij deze kick-off bijeenkomst op aanraden van onze bestuurder, die een duidelijke visie heeft over eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Hij gaat zelf naar de kick-off bijeenkomst voor bestuurders. Onze bestuurder heeft één doel: terug naar de bedoeling. Minder administratieve rompslomp en de cliënt centraal. Daarbij is hij geïnspireerd door het boek 'Verdraaide organisaties' van Wouter Hart.

Wij hebben de vrijheid om onze werktijden zelf in te delen. We krijgen de cliëntgegevens door en als team regelen we dan de zorgtijden. Kijkend naar de kanteling van werktijden zijn we bij Interzorg thuiszorg al een eind op weg. Bestuurder en OR houden elkaar betrokken en er is een open overlegstructuur. Naast de wensen van de medewerker betreft de OR natuurlijk ook de wensen van de cliënt hierin. Uiteindelijk zullen we vanwege de verschillende zorgvormen ook verschillende kaders afspreken.