



Projectopdracht PAR in oprichting in het Pilotjaar 2015

Waarom een PAR in Zinzia?

De visie en strategie van Zinzia bieden een duidelijke koers aan de organisatie.

Vanaf 2013 heeft - met het kompas 'Ziel en Zakelijkheid, voor een leven met Kleur' als leidraad - leren en ontwikkelen centraal gestaan .

Een volgende stap om invulling te geven aan de Zinzia ambitie is het vormen van een nieuwe structuur, de Professionele AdviesRaad (PAR). Deze PAR is ondersteunend aan de beoogde cultuur, waarin met elkaar en vanuit de verbinding gewerkt wordt aan excellente zorg en dienstverlening. Zinzia wil de professionals in hun kracht zetten en die kracht benutten bij de organisatieontwikkeling. Kwaliteit en een leven met kleur ontstaan namelijk in de zorgrelatie tussen professionals, cliënten en hun naasten. Sleutelwoord binnen Zinzia is daarom 'de verbinding' en om deze verbinding beter tot stand te brengen is 2015 uitgeroepen tot 'het jaar van de krakeling.'

Professionals in hun kracht zetten begint met het definiëren van dat wat je onder professionaliteit verstaat. Professional zijn betekent:

- **Eigenaarschap** hebben over de vakinhoud en de uitvoering van het beroep
- **Zeggenschap** krijgen over het eigen handelen, de werkprocessen en de professionele (competentie) ontwikkeling die nodig is
- **Verantwoordelijkheid** nemen voor dat eigen handelen, de optimale uitvoering van het vak, de professionele ontwikkeling en de samenwerking met anderen
- **Aanspreekbaar** zijn op (en verantwoording af willen leggen over) de eigen professionaliteit en de wijze waarop je daar uitvoering aan geeft door collega vakgenoten en anderen.

Een innovatieve manier om ruimte te geven aan professionaliteit zoals hierboven bedoeld, die bijdraagt aan de ambitie van de organisatie is het oprichten van een Professionele AdviesRaad (PAR).

Er zijn op dit moment voor zover bekend nog geen PAR's in Nederland. Dit betekent dat Zinzia met het oprichten van een PAR een weg inslaat die nog niet eerder is bewandeld. Om die reden is besloten in 2015 een pilotjaar te starten, waarin geëxperimenteerd kan worden met een Professionele Adviesraad. De PAR wordt samengesteld vanuit alle betrokken professionals die in direct contact met cliënten en hun naasten bijdragen aan de kwaliteit van zorg en leven. In 2015 wordt het antwoord gezocht op allerhande vragen over de wijze waarop een PAR van toegevoegde waarde is om de ambitie van Zinzia te realiseren.

Wat is het doel van de PAR in oprichting?

De PAR in oprichting heeft als doel om vanuit de verbinding tussen verschillende (professionele) perspectieven inhoudelijk bij te dragen aan de beroepsinhoud en aan de beroepsontwikkeling. Dit alles tegen de achtergrond van een leven met Kleur c.q. de ambitie van Zinzia. Concreet adviseert de PAR de Raad van Bestuur over beroepsinhoud en beroepsontwikkeling.

Daartoe onderhoudt de PAR uiteraard contact met de collega-vakgenoten en de informele zorgdragers. De PAR is echter geen vertegenwoordiger van hen, maar vertegenwoordigt de beroepsinhoud en beroepsontwikkeling.

Om van toegevoegde waarde te zijn is het belangrijk dat de PAR niet op zich zelf staand opereert, maar in verbinding met de stakeholders (staf- en lijnorganisatie) zorgt dat de inhoudelijke adviezen ook daadwerkelijk uitmonden in KLEUR. Dit moet in de dagelijkse praktijk worden ervaren door cliënten en hun naasten en af te leiden zijn aan de kwaliteit van het werk voor en door de professionals.

Samenstelling van de PAR in oprichting

De PAR is samengesteld uit leden van verschillende disciplines die een rol vervullen in het (gezins)systeem waarbinnen sprake is van direct klantcontact. Leden van de PAR in oprichting hebben geen leidinggevende functie.

De PAR in oprichting bestaat in het pilot jaar uit 8 leden:

1 specialist ouderengeneeskunde

1 vertegenwoordiger van de paramedische disciplines

1 vertegenwoordiger van de psychosociale discipline

1 verpleegkundige 4/of 5,

1 EVV'er,

1 woonzorgbegeleider niveau 1

1 medewerker welzijn

Ondersteunend lid: de secretaris van de Raad van Bestuur: tijdelijk in de rol van secretaris

De PAR kiest uit haar midden een voorzitter.

De secretaris van de Raad van Bestuur zal in de beginfase de rol van secretaris op zich nemen, maar richt zich in deze rol vooral op het overdragen van kennis en vaardigheden op de beoogd secretaris uit het midden van de PAR i.o., zodat de tijdelijke ondersteuning na 2015 beëindigd kan worden.

Eind 2015 wordt bepaald op welke wijze de PAR verder gaat. De leden van de PAR i.o. in het pilotjaar zijn niet per definitie ook de leden van de PAR vanaf 2016. In de evaluatie wordt opnieuw gekeken naar individuele competenties voor PAR-leden en competenties van het PAR als team. Daaruit volgt een keuze voor de samenstelling van de PAR vanaf 2016.

Competenties en talenten van leden van de PAR in oprichting

In Nederland zijn voor zover bekend nog geen PAR's. Zinzia gaat dus iets heel nieuws doen. Dit betekent dat de leden van de PAR talent moeten hebben om te pionieren, door te zetten en enthousiasme over te brengen. Leden van de PAR hebben daarnaast talent in de volgende competenties:

De kerncompetenties bij KLEUR

- Lerend Vermogen
- Liefdevol (present)
- Eerlijk
- Uniek
- Resultaatgericht/ Lean
- Eigenaarschap

PAR leden dragen de KLEURcompetenties ook uit; zij vormen hierin een voorbeeld voor anderen.

De vier PAR-specifieke competenties naast de KLEUR competenties zijn

- Initiatief
- Innovatief vermogen
- Kwaliteitsbewustzijn
- Samenwerken

De voorzitter en de secretaris hebben in de PAR specifieke taken en verantwoordelijkheden, daardoor zijn voor hen, naast bovengenoemde competenties, aanvullende talenten nodig:

Voorzitter:

- minimaal HBO werk en denkniveau
- overtuigingskracht
- strategisch denken/visie
- bij voorkeur bestuurlijke ervaring/ ervaring in adviseren
- kunnen sturen en onderhandelen
- voorzitten van vergaderingen
- inspirerend leider zijn

Secretaris:

- minimaal HBO werk en denkniveau
- voortgangscontrole
- Uitdrukkingsvaardigheid
- Bij voorkeur ervaring in een secretarisfunctie

Wil de PAR succesvol zijn dan is naast individuele competenties meer nodig. Het is belangrijk dat er goed samen wordt gewerkt, leden gericht zijn op het maximaal benutten van ieders kwaliteit en dat er de bereidheid is om elkaar aan te vullen waar nodig. Competenties die niet ieder individueel hoeft te hebben, maar wel aanwezig dienen te zijn binnen de PAR als geheel zijn:

- Analytisch denken
- Conceptueel denken
- Probleemoplossend vermogen
- organisatiesensitief

PAR leden krijgen in het pilotjaar de mogelijkheid om in interactieve sessies en workshops zowel individueel als ook binnen de groep hun kwaliteiten verder te ontwikkelen. De PAR in oprichting biedt hen de mogelijkheid om naast de bijdrage aan de ambitie van de organisatie ook persoonlijke groei door te maken. Van de leden van de PAR i.o. wordt gevraagd zich voor het jaar 2015 aan de functie te committeren.

De projectopdracht in het pilotjaar?

De projectopdracht geeft het kader aan, dat in de loop van 2015 met elkaar verder ingevuld zal worden. Bewust laat deze opdracht ruimte om met elkaar te ontdekken op welke wijze een PAR haar toegevoegde waarde voor Zinzia kan hebben. Het pilotjaar is precies daarvoor bedoeld. Dat vraagt erom niet vooraf al te veel beperkingen op te leggen in de vorm van eisen of regels. Er is gekozen om zoveel mogelijk regelruimte te geven aan de PAR in oprichting, zodat deze vanuit het professioneel perspectief, maximaal kan bijdragen aan het vorm geven van iets nieuws.

In het pilotjaar wordt de volgende vraag beantwoord:

Hoe kan de Professionele Advies Raad van Zinzia, die multidisciplinair is samengesteld, door advisering over beroepsinhoud en beroepsontwikkeling (het professionele perspectief) de Raad van Bestuur ondersteunen bij het waarmaken van de ambitie van Zinzia, 'Een leven met KLEUR' ?

Resultaten van het pilotjaar

- I) Op 31 december 2015 is door de PAR in oprichting op 2 beroepsinhoudelijk thema's advies gegeven aan de Raad van Bestuur. Deze thema's zijn in overleg met de opdrachtgever bepaald op basis van de missie en visie. De gekozen thema's dragen bij aan excellente zorg in 2017.
- II) Op 31 december is in overleg met de opdrachtgever een PAR-jaarplan opgesteld voor 2016. In dit jaarplan wordt aangegeven op welke thema's de PAR in 2016 over beroepsinhoud en beroepsontwikkeling de bestuurder zal adviseren. In het jaarplan wordt de reikwijdte van de PAR aangegeven: waar richt de PAR zich wel op en waarop niet.
- III) Op 31 december is een advies gegeven over de set competenties en talenten die aanwezig moeten zijn bij de PAR leden individueel en bij de PAR als team. Voor het pilotjaar is een set van competenties vastgesteld en vanuit de ervaringen die de PAR in oprichting in het pilotjaar opdoet wordt aan het eind van het jaar bekeken of deze gekozen competenties ook vanaf 2016 passend zijn.

IV) Op 31 december 2015 is vanuit een analyse van de werkwijze in het pilot jaar een advies gegeven over de set van proces- en werkafspraken, die nodig is om de PAR van toegevoegde waarde te kunnen laten zijn bij het verwezenlijken van de ambitie 'een leven met kleur'. Bij de start van de PAR in oprichting wordt een set van basisafspraken vastgesteld van waaruit in het pilotjaar gewerkt wordt. De gekozen werkwijze in het pilotjaar wordt eind 2015 geëvalueerd, met als doel het vast stellen van een definitieve set proces- en werkafspraken voor de definitieve PAR.

Onderdeel van het advies over de proces- en werkafspraken is het geven van een antwoord op de volgende vragen:

- Hoe is de interne werkwijze binnen de PAR?
- Op welke wijze vindt besluitvorming plaats (hoe om te gaan met machtsverhoudingen)?
- De rol en positie van de cliënt en zijn naasten. Hoe krijgt deze vorm?
- De rol en positie van vrijwilligers. Hoe krijgt deze vorm?
- Hoe krijgt de relatie met de opdrachtgever vorm?
- Wat is nodig om vanuit de beroepsinhoud en beroepsontwikkeling de relatie met collega vakgenoten vorm te geven?
- Wat is nodig om vanuit de beroepsinhoud en beroepsontwikkeling de relatie met stakeholders (staf en lijnorganisatie) vorm te geven?

Afspraken en randvoorwaarden voor de PAR in oprichting

De PAR-leden krijgen in principe 2 uur per week voor hun inzet gedurende de pilot. De voorzitter krijgt 3 uur per week. Daarnaast is in 2015 per PAR lid 24 uur beschikbaar voor interactieve sessies onder begeleiding van een extern adviseur, Désirée Bierlaagh van CC zorgadviseurs. Désirée Bierlaagh is gedurende het pilotjaar betrokken bij de PAR i.o. voor consultatie en advies. Zij begeleidt de implementatie vanuit haar expertise met adviesraden en landelijke ontwikkelingen op het gebied van shared governance in organisaties.

Voor overleg van de PAR i.o. is overlegruimte beschikbaar. Het is mogelijk om via de Zinzia portal een eigen groep voor de PAR te creëren waarin documenten gedeeld en gearchiveerd kunnen worden.

Gedurende het pilotjaar is een begeleidingsgroep ingesteld om de voortgang te monitoren en om te bewaken dat de ontwikkelingen van de PAR steeds in verbinding met de lijnorganisatie plaatsvindt. Het starten met en positioneren van de PAR met als doel vanuit professioneel perspectief (beroepsinhoud en beroepsontwikkeling) bijdragen aan de ambitie van Zinzia kan alleen van toegevoegde waarde zijn als dit vanuit verbinding gebeurt; dit raakt de hele organisatie. De begeleidingsgroep bestaat uit Karin Lieber, raad van bestuur, Agathe Oude Veldhuis, manager Expertise & Behandelcentrum, Jacqueline Engelen Manager HRM en Désirée Bierlaagh, adviseur.

Het project is gefinancierd met een ESF subsidie. Dit stelt eisen aan de wijze waarop hierover op documenten en in communicatie uitingen bekendheid wordt gegeven. De regievoering voor de ESF subsidie met eisen aan documentatie ligt bij Désirée Bierlaagh.

