

JAARGANG 6, NUMMER 3

Mooi

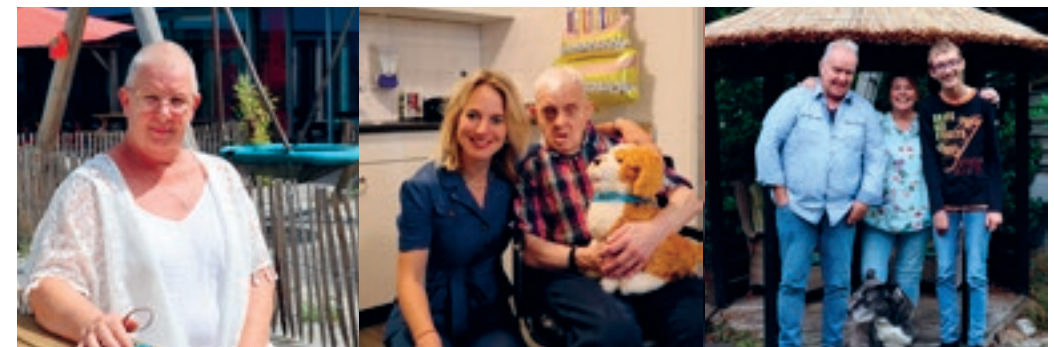
MAGAZINE VOOR MEDEWERKERS
EN VRIJWILLIGERS VAN COSIS

‘Niet de begeleider
bepaalt, maar de
oplossing vinden we
in de dialoog’



INHOUD

1 poolshoogte, 1 sprakeloos, 1 hashtekst,
1 buiten het werk, 6 interviews, 1 op pad met,
1 vier vragen en één droom, 1 oog in oog,
1 topteam, 1 tijd voor, 1 kunststukje



'Hard en onderbetaald werken'

Teamcoördinator Derbera Ebeltjes van de Cosis woonlocatie de Reestlanden in Meppel werd deze zomer geïnterviewd door Marc Dorenbos van Mediahuis Noord. Het artikel ging over de personeelstekorten in de zorg. Derbera vindt dat er een negatief beeld over de zorg is ontstaan. Johan van Duijn en Marjolein Hansen reageerden op het artikel. In elk geval houdt het onderwerp de gemoederen bezig.

Voldoening

Derbera zegt in het interview dat er de laatste jaren een te negatief beeld is ontstaan over de sector. 'Het beeld is vooral dat het hard en onderbetaald werken is. Ik kan me goed voorstellen dat dit beeld ervoor zorgt dat jongeren terughoudend zijn om in de zorg te gaan werken. Ik vind dat er meer aandacht moet komen voor de positieve kanten van het werken in de zorg. Ja, het is hard werken, maar dat is op andere plekken ook zo. Er wordt te weinig gezegd over wat er tegenover staat, namelijk het fijn samenwerken met bevlogen collega's of de glimlach van een cliënt. Het is een prachtig vak waar je veel voldoening uit haalt.' Dat is de boodschap die volgens haar moet worden uitgedragen.

'Ja, het is hard werken, maar dat is op andere plekken ook zo.'

Regie

Johan van Duijn is begeleider bij WDL Hoogeveen, het Fietsenproject. Hij reageerde met: 'Ik werk al 31 jaar in de zorg en heb in die tijd een enorme toename gezien van de invloed van de zorgkantoren en andere overheidsinstellingen die zich met de zorg zijn gaan bemoeien. We kregen bezuiniging op bezuiniging en moesten alles gaan verantwoorden met als gevolg dat er heel veel tijd, energie en kosten gingen zitten in het werk dat eigenlijk direct voor de cliënt bedoeld was. De dure kantoren slokken miljoenen op die we in zouden moeten zetten op de werkvloer. De regie zou weer naar de professionals moeten en dat zijn wij, de zorgmedewerkers. En ik ben het volledig met Derbera eens dat het een prachtig

vak is dat we mogen uitoefenen. Ik ben er nog steeds trots op als onze cliënten met een brede glimlach de dag door zijn gekomen.'

Imago

Marjolein Hansen is begeleider bij woonlocatie Gockingahof in Appingedam. Marjolein: 'Het is zeker in de allereerste plaats een heel mooi beroep, dat veel voldoening geeft. Echter, in de zorg is het steeds meer gaan draaien om bureaucratie in plaats van om de cliënten. We moeten steeds meer verantwoording afleggen aan anderen. Steeds meer dingen vastleggen in allerlei systemen, die vervolgens ook niet helemaal goed werken. Dat moet toch wel anders kunnen? Het slechte imago blijft waarschijnlijk nog wel even hangen. Ik denk dat dit veranderd kan worden door mensen te laten zien hoe het er nu in de zorg aan toe gaat, bijvoorbeeld met filmpjes, commercials, open dagen, interviews met cliënten, leerling-werknemers en iets van ludieke acties. Dat doen we al bij Cosis, maar het zou nog veel meer kunnen. Laten we samen tonen hoe mooi de zorg eigenlijk is en hoe leuk onze cliënten zijn. Ik weet zeker dat er dan meer jongeren aangetrokken worden tot het werken in de zorg.'

Aantrekkelijk houden

Johan: 'Ik denk dat we het werk voor de medewerkers weer aantrekkelijker moeten maken. Mensen komen in de zorg werken omdat ze met mensen willen werken. Tegenwoordig moeten we veel tijd en energie steken in rapportage. We moesten onszelf steeds bekwamen in apps en programma's. Binnenkort moeten we in Teams gaan werken. De collega's die ik spreek zijn niet tegen, maar motiverend werkt het bepaald niet. We moeten tegenwoordig van alles wat weten. Het wordt een beetje balanceren om alles op orde te houden. Sinds enige tijd hebben we de Cosis Overleg Vorm (COV). Daar zitten hele goede punten in, maar een keer per twee

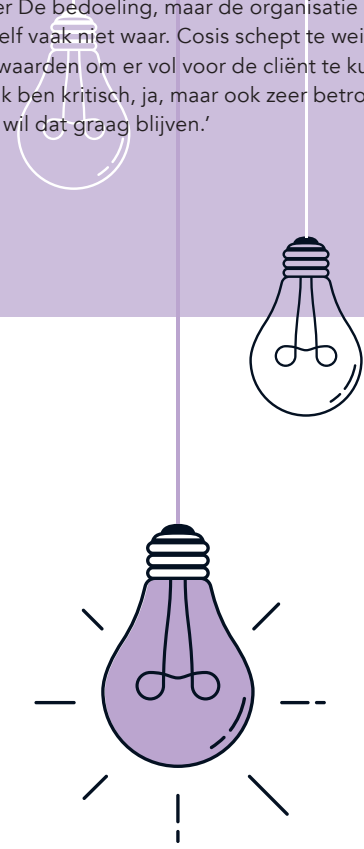
weken vergaderen slaat een groot gat in je beschikbare uren voor de cliënt. Daarnaast vind ik het beloningssysteem een bedreiging. Bij de laatste FWG ronde is een begeleidersfunctie een schaal naar beneden gegaan, waar deze bij collega zorgaanbieders hoger is. Als iemand in de zorg wil werken en een vergelijking kan maken tussen werkgevers zal er sneller voor de best betalende gekozen worden. De tekorten in het personeelsbestand moeten we opvangen met ZZP-ers die veel duurder zijn. Maar goed, ik wil alleen maar aangeven dat ik het werk dat ik doe het allermooiste vind, dat blijft overeind, maar we moeten zorgen dat het voor iedereen aantrekkelijk blijft. Zeker voor frisse aanwas die zeer nodig is.

'Ik sta vierkant achter De bedoeling, maar de organisatie maakt dat zelf vaak niet waar.'

Kritisch, maar betrokken

Marjolein: 'De gehandicaptenzorg heeft er jarenlang voor gezorgd dat het werk steeds minder aantrekkelijk werd. Nieuwe medewerkers konden bijvoorbeeld geen vaste contracten krijgen. Alleen jaarcontracten of andere vormen. Op die manier bind je de nieuwe mensen niet aan je, maar houd je ze op een soort veilige afstand. Dat kon in een tijd dat je 50 reacties op een vacature kreeg. Dat is tegenwoordig wel anders. De zorg heeft ook toegelaten dat de bureaucratie is toegenomen. We willen allemaal graag met mensen werken, maar we zijn doorgeschoten in noteren en daardoor kunnen we de cliënt niet bieden wat we willen.

Zorg lijkt een bijzaak te worden. Bij het werven van nieuwe medewerkers scheppen we een irreëel, te romantisch beeld. We zouden in het publicatiemateriaal, dat we aanbieden aan potentiële nieuwe medewerkers, een duidelijk beeld moeten schetsen van hoe het er daadwerkelijk op de werkvloer aan toe gaat. Daar valt nog veel winst te behalen. Ik heb het ontzettend naar mijn zin bij Gockingahof, warme collega's en cliënten, maar ik zou graag meer trots op Cosis willen zijn. Ik sta vierkant achter De bedoeling, maar de organisatie maakt dat zelf vaak niet waar. Cosis scheidt te weinig voorwaarden om er vol voor de cliënt te kunnen zijn. Ik ben kritisch, ja, maar ook zeer betrokken en ik wil dat graag blijven.'





Peter, de eierboer

TEKST EN FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS

Elke veertien dagen reist Peter Ekkelenkamp af naar Duitsland om een groot aantal eieren te kopen. Deze eieren 'smokkelt' hij over de grens. Niet voor eigen consumptie. Nee, om ze in zijn woonplaats Coevorden uit te venten. Waarom? Omdat eieren in Duitsland veel en veel goedkoper zijn. Peter verkoopt, samen met zijn zoon, duizenden eieren per jaar.

Lucratief

Peter Ekkelenkamp is financieel medewerker bij Cosis. Het bezit van een financiële knobbel zal zeker bijgedragen hebben aan het initiatief om een eigen eierhandel op te zetten. Peter: 'Een buurjongen in onze woonwijk in Coevorden bracht altijd eieren rond met zijn fiets met een grote kar erachter. Ik begreep dat hij daarmee wilde stoppen. Om onrust vanwege eierte korten in de wijk te voorkomen en omdat het me wel een lucratief zaakje leek, heb ik mijn jongste zoon Benjamin zo ver gekregen dat hij, samen met mij, het handeltje voort zou zetten. Benjamin heeft nog geen rijbewijs, dus werd de werkverdeling zo dat ik de eieren uit Duitsland haal en dat hij ze vervolgens uitvent met zijn fiets. Als ik naar de Duitse eierboer ga maak ik altijd even gebruik van de gelegenheid om goedkoop te tanken bij de oosterburen.' (Weer die financiële knobbel!)

Pasen als hoogtepunt

Eenmaal thuis neemt Benjamin de werkzaamheden over. Hij doet de scharreleieren in doosjes van tien stuks, stapelt ze voorzichtig in de mand voorop de fiets en begint aan zijn ronde. We hebben een redelijk vaste klantenkring en vaak ligt het geld al klaar op, alleen voor ons, bekende plekken. We doen dit werk een kleine 8 jaar en ik hoop dat het mij een zorgeloze oude dag en Benjamin een rijbewijs met auto op kan leveren. Op elk ei dat we verkopen maken we 6 á

8 cent winst. Met Pasen is het helemaal lucratief. Dan behalen we makkelijk het dubbele aantal vanwege de grote vraag. Ik zeg dan altijd tegen Benjamin: 'was het maar elke 14 dagen Pasen, jongen!'. 'Ja vader', antwoordt hij dan, 'wat zou dat fijn zijn!' Inmiddels begint de handel in Assen ook steeds beter te lopen. Op het servicebureau, waar ik werk, heb ik ondertussen zes vaste klanten.'

Struif op de bank

'Het is de vraag hoe lang we nog met de eierhandel door kunnen gaan. Benjamin zal eens het huis uit gaan. En ik zie mezelf nog niet op de fiets die ronde doen. We hopen 'binnen' te zijn voordat het werkelijk zover is. We werken met eieren en dat is een kwetsbaar product. Ik moest eens iets te snel optrekken bij een stoplicht, waardoor de eieren gingen schuiven en omvielen. We hebben dagen moeten poetsen om al het struif uit de bekleding te krijgen. We zijn in ons gezin, dat bestaat uit mij, mijn vrouw en onze drie jong volwassen zonen, niet overdreven gek op eieren. Wat ik wel altijd doe op de zondagmorgen is een pannetje vol eieren koken, een paar croissantjes erbij en dan gezellig met het hele gezin ontbijten. Vanwege de ochtendstaat van de jongens na een avond stappen doen we dat niet vroeger dan 10 uur. Maar hoe brak ze soms ook zijn, voor mij is dat een moment van ongeëvenaard geluk.'



Cosis opende een nieuwe locatie aan het Hoendiep in Groningen in de woonwinkel Kruit & Kramer. Onder één dak vind je hier nu de woon- en cadeauwinkel #Metzorggemaakt, Cosis Kunst, de Resaikelfabriek, Cosis Hout, Bakkerij COOS en het Grand Café Hoendiep.



Via de link een impressie en een interview met cliënt Jes en medewerker Paul.

<https://youtu.be/0k6UfKsf-Vg>

#4Mijl4You

Cosis was goed zichtbaar in Haren en op weg naar Groningen. Ruim 300 cliënten deden op hun eigen manier (lopend al dan niet met rollator of rolstoel en fietsend) mee aan de 4Mijl4You. Dankzij de inzet van verwanten, vrijwilligers en medewerkers konden de cliënten bij perfect weer hun 4 Mijl voltooien met aan het einde een welverdiende medaille.



#Rabo

Cliënten van de locatie Gymnasiumstraat zijn samen met een groep enthousiastelingen van de Rabobank druk aan de slag geweest om de tuin winterklaar te maken. In het kader van "pakketje werk" en de Week van de Coöperatie van de Rabobank is er geschilderd en zijn de moestuinbakken aangepakt.

#Catharina

De zorg worstelt met grote personeelstekorten. Het werk staat te boek als zwaar en slecht betaald, maar óók als dankbaar en onmisbaar. In de verhalenreeks: **Gezichten van de zorg** loopt RTV Noord een dagje mee met verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders. Zo ook met begeleidster in opleiding Catharina. Ze werkt op onze locatie de Confiance in Groningen.



Lees hier het hele verhaal: <https://www.rtvnoord.nl/nieuws/968671/gezichten-van-de-zorg-vorig-jaar-werkte-ik-nog-in-de-supermarkt>.



#nog even dit

Jullie ontvangen binnenkort (of dit is al gebeurd) digitaal of schriftelijk een uitnodiging voor het lezersonderzoek van Mooi. Demi Terinathe voert dit in het kader van haar opleiding (Communicatie aan Hogeschool Windesheim) uit. We hopen van harte op veel reacties.



Teamcoördinator Fred Hulsing van de Ferdinand Bolstraat

'Ik krijg energie van het omgaan met mensen'



Wie ben je en wat doe je en waarom doe je dat?

'Ik ben Fred Hulsing, ik ben 65 jaar en ik ben teamcoördinator B op woonlocatie Ferdinand Bolstraat in Hoogezaand. Ik werk er al sinds 1979. Vanaf 1995 ben ik TC'er en ik doe dat omdat het het mooiste werk is dat er bestaat. In de loop van de jaren is de rol van de TC'er erg veranderd. Was je nou meer locatiehoofd of begeleider? Wat voor mij belangrijk is, is dat ik altijd een spil wil zijn, een verbinder tussen organisatie en het team. Het ene moment sta je voor het team en het andere moment spring je in en draai je een late- of een weekenddienst. Ik ben indien nodig telefonisch bereikbaar, voor als er iets op de locatie gaande is. Ik wil bereikbaar zijn. Zo nu en dan een dienst draaien vind ik fijn. Om de sfeer te proeven, te weten hoe er toegaat op de locatie. Samen moet je het doen. Er is wel veel meer administratie bijgekomen en soms is het strak plannen, maar dat hoort er nou eenmaal bij. Ik ben niet iemand van klokslag vier uur weg. Ik sta graag, zoals dat heet, 'met de poten in de klei. Ik vind het een prachtig beroep en voel me er gelukkig bij, omgaan met mensen is het mooiste dat er is.'

Waar krijg je energie van?

Wat ik mooi vind om te zien is dat door de jaren heen de cliënt steeds meer centraal is komen te staan. Cliënten kreeg meer eigen regie. We laten ze steeds nadrukkelijker meedenken waar het kan. We zeggen niet op voorhand wat goed of slecht voor ze is, maar onderzoeken samen de mogelijkheden en de kwetsbaarheden en gaan daarmee aan de slag. Hoe komen we daar? Wat heb je nodig? Wat verwacht je van ons? Het is ook mooi dat we nadrukkelijker in de driehoek werken. Niet de begeleider bepaalt, maar de oplossing vinden we in de dialoog. Ik krijg energie van het omgaan met mensen. Het is niet voor niets dat ik al mijn hele leven met mensen werk.'

Waar krijg je géén energie van?

'Van dingen móeten. Ik vind het niet fijn als er binnen de organisatie van boven naar beneden van alles opgelegd wordt. Terwijl corona nog volop aan de gang was werden er nieuwe programma's gepresenteerd en dat terwijl we alle zeilen moesten bijzetten om binnen de eigen muren alles veilig en gezond te houden. Ik ben absoluut voor ontwikkelen, vernieuwen en meegaan met de bewegingen in de samenleving, maar daar moet je wel de tijd voor nemen en weten wanneer daar tijd en ruimte voor is. Vraag als organisatie aan de werkvloer: 'we willen graag dat je meedenkt, hoe kunnen we dichterbij elkaar komen?'. We moeten durven kritisch naar elkaar te zijn, zonder dat het in het negatieve gaat. Stel een kritische vraag als aanzet tot de dialoog. Onwil heb ik nog nooit gemerkt, maar de weerstand zit hem in het móeten. Dingen die geen energie geven moet je proberen te vermijden.'

Wat is je droom?

Vanwege mijn leeftijd hoeft ik niet heel erg lang meer te werken. Mijn droom is dat ik straks de deur dicht doe en weet dat iedereen zijn of haar werk met veel plezier doet. En dat alle cliënten zo wonen dat ze zich maximaal prettig voelen. Ik hoop ook dat we tijd en ruimte blijven houden of kunnen creëren om met cliënten in gesprek te gaan of leuke dingen te doen. Dat iedereen durft te zeggen: 'Ik leg het werk even aan de kant en ga een dagje met de bewoners de hei op.'



'Ik vind Cosis een laagdrempelige, gemoedelijke organisatie'

Terwijl de late herfstzon haar laatste stralen tussen de bomen doorpriemt wandelen Cyril en de reporter van dienst door het bos in Assen. Cyril heeft het duidelijk naar zijn zin in de Drentse hoofdstad. 'Ik ben directeur geworden van een groot cluster, bijna 100 locaties en 30 leidinggevendenden, maar ik heb gewoon net zoveel tijd als iedereen om mijn werk te doen. Het is ook een spel van vertrouwen en proberen daar te zijn waar je het meest gewenst bent. Mijn doel blijft om elke week een of twee locaties te bezoeken.'

Leren kennen

'En als ik een locatie bezoek, doe ik dat het liefst onaangekondigd. Ik loop gewoon binnen, maak contact en als het niet uitkomt ben ik ook zo weer weg. Het was geweldig hoe ik op veel plaatsen ben verwelkomd, maar soms voelde dat bijna ongemakkelijk, hoe goedbedoeld het allemaal was. Ik wil ook laten weten dat ik niet met bijzondere egards behandeld hoeft te worden. Op die manier werk ik hopelijk ook mee aan de, door mezelf ervaren, laagdrempeligheid. Overal waar ik kom zie ik bevlogen medewerkers. Mensen die gaan voor hun cliënten, hun locatie en hun team. Dat is fantastisch om te zien. In de toekomst hoop ik ook een hier en daar een dienst mee te draaien. Als je de organisatie echt wilt leren kennen moet je je informatie juist dáár halen.'

Sirrul

Cyril is 47 jaar en woont met vrouw en twee tienerdochters in Haren. Cyril: 'Mijn voornaam spreek je uit op zijn Engels: 'Sirrul'. Ik ben geboren en opgegroeid in Zwolle. Ik ben gaan studeren en wonen in Groningen om de ALO te doen, maar na een jaar ben ik overstapt naar de SPH. Ik wilde graag in de jeugdzorg werken. Ik heb dat lang gedaan met moeilijk opvoedbare jongeren. Dat was soms heftig, maar prachtig werk, waar ik los van het vak ook veel over mezelf heb geleerd. Ik werd teamleider en heb daarna stappen gemaakt in managementfuncties. Ik kwam toen bij Alliade in dienst. Ik ben daar aangesteld als een soort crisismanager, een functie die ik als prettig uitdagend ervoer en later ben ik toegetreden

tot de directie. Bij Alliade kwam ik veel verschillende doelgroepen tegen. Ouderen, jeugd, GGZ, ik heb er veel ervaring opgedaan.'

Noordelijke cultuur

De wind steekt wat op en de herfstbladeren dwarrelen ons om de oren. Het colbertje blijkt toch een iets te optimistische keuze als wandeltenuue. Even flink de pas er in blijkt de enige remedie om een beetje op temperatuur te blijven.

Cyril: 'Ik werd door twee kennissen getipt dat er een vacature bij Cosis was van directeur Wonen. En hoewel ik geen sterke wens had om te verkassen, leek het me een gave baan. Ik kende Cosis wel een beetje, mede door wat ik op LinkedIn las, en vond het een organisatie met een gemoedelijke uitstraling in de communicatie. Niet op de borst kloppen, zo het de Drentse en Groningse cultuur betaamt. Dat spreekt me erg aan. Ik heb dat ook gemerkt bij de sollicitatiegesprekken met twee keer acht mensen. Van Raad van Bestuur tot cliënten, prachtig. Ik heb op geen enkele manier het gevoel gehad dat ik aan een verhoor onderhevig was. 's Avonds kreeg ik al een telefoontje dat ze met mij verder wilden en dat gevoel was wederzijds.'

Moed

'Ik kwam op 1 september een organisatie binnen die ik zag werken aan het herijken van de ambities. Een van de belangrijkste gesprekken was om te kijken hoe we keuzes zouden maken in meer dan honderd projecten die op stapel stonden. Het vraagt moed om te kiezen welke je meteen aanpakt en welke je nog even uitstelt. We hebben de komende jaren ambitieuze doelen op het gebied van cliënten, medewerkers en financieel. Ik vind het een uitdagend onderwerp om met de bestuurders en collega directieuren over te sparren, maar ik vind het net zo waardevol om de mening van alle lagen te horen. Het werk doe je met z'n allen en dat hoop ik uit te stralen in mijn functie. En het klopt, ik heb een groot cluster en dat vraagt ook om keuzes. Maar tot dusver heb ik geen

reden om niet te vertrouwen om het collectieve verantwoordelijkheidsgevoel om ons werk zo goed mogelijk te doen. 's Avonds slaap ik als een blok en ik vertrouw er op dat dat ook zo blijft. Natuurlijk is er wel eens een incident dat extra aandacht vraagt, maar wat ik al eerder zei, het is een spel van vertrouwen en daar wil ik graag van uit blijven gaan.'

Privé

In mijn vrije tijd bezoek ik alle thuiswedstrijden van FC Groningen. Ik had op mijn 20e al een seizoenkaart en ga nog steeds graag naar het stadion, al zijn de huidige prestaties nou niet meteen goed voor een overdosis enthousiasme. Mijn beide dochters van 13 en 15 voetballen ook. Als FC Groningen fan heb ik er nogal een dubbel gevoel bij dat mijn oudste dochter geselecteerd is voor de jeugd van SC Heerenveen, maar ik ben natuurlijk wel trots op beide meiden. Mijn vrouw is HR manager bij de gemeente. Ik doe ook aan sport, fitness en padel en soms een stukje hardlopen. Ik vind het heerlijk om bij vrienden te zijn of een etentje op zijn tijd, maar zo nu en dan even drie series bekijken, onderuitgezakt op de bank, kan ook heerlijk zijn. Ik hoop dat ik een beetje heb kunnen vertellen wie ik ben, maar het fijnst is het om zoveel mogelijk collega's in het echt te ontmoeten. Ik kijk daar naar uit en blijf daar mijn best voor doen'.

De zon laat het ondertussen helemaal afweten en het wordt tijd om buiten met binnen te verruilen, maar zoals ze wel eens zeggen: 'gelukkig hebben we de foto's nog'.

'Het is een spel van vertrouwen.'

Cosis doet met enige regelmaat zaken met Corparis. Corparis is een detacheringsbedrijf van medici en paramedici. Het bedrijf had het idee om een groep cliënten een leuke, actieve dag te bieden. WDL Meppel wist wel raad met dit aanbod. In oktober kwamen 20 Corparis medewerkers naar zuidwest Drenthe om een spellencircuit, een voetbaltoernooi en een schoonheids/wellness salon aan te bieden. Het werd een topdag waar voor iedereen iets leuks te doen was. Op de foto zie je links Judith Jongboon, backoffice medewerker van Corparis en rechts Jessica Portier, cliënt van de Trekschuit.

Judith

Ik had me voor deze activiteitendag opgegeven omdat het voor mij een onbekende wereld is. Ik weet wat Cosis is, maar had nog nooit te maken gehad met de doelgroep. Ik vond het geweldig om

te doen. Het was prachtig om te zien hoe iedereen blij was met een beetje één op één aandacht. Ik heb er erg van genoten en weet ook zeker dat alle cliënten dat ook hebben gedaan.

Jessica

Judith was heel aardig. We hebben eerst een praatje gemaakt. Toen hebben we mijn handen gewassen in warm water. Judith heeft mijn nagels roze gelakt. Met glitters er in, net kerstfeest. We hebben ook nog

ontspannende dingen gedaan. Een massage op mijn handen. Toen ik 's avonds thuis was, was ik nog helemaal ontspannen. Deze foto heeft ook in de krant gestaan. Daar was ik erg trots op en mijn vader ook.



V.l.n.r. Geurt van der Veen, Felice Drenth, Mirjam Zijlstra, Evelien van Groningen, Tineke van der Leest, Liesbeth Schoonveld, Martijn Roelfsema, Jannetje Smith, Maurice Straatman, Karina Stapensea, Habib Khorami en Jurgen Liewes. Op de foto ontbreken Alida Heikens en (voorzitter) Lisa van Rossum.

Mogen we ons even opnieuw aan je voorstellen?

TEKST EN FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS

De Ondernemingsraad van Cosis kwam begin dit jaar tot de conclusie dat hij belangrijke steken hadd laten vallen. De achterban was een beetje kwijtgeraakt. En dat terwijl het bij een OR juist draait om het vertegenwoordigen van diezelfde achterban.

Een inhaalslag en zichzelf uiterst kritisch in de spiegel aankijken moet de opgelopen schade herstellen.

De Ondernemingsraad stelde een PR-commissie in. Die moet ervoor zorgen dat Cosis-medewerkers weer weten wie en wat de OR is, wat hij doet en hoe men de OR kan inschakelen. De public relations OR leden Liesbeth Schoonveld, Jannetje Smith en Mirjam Zijlstra zijn niet bang om zich kwetsbaar op te stellen. Jannetje: 'We hebben in de zomer een ronde gemaakt langs tal van locaties omdat we merkten dat collega's te weinig idee hadden wat de OR is en wie de leden zijn. We niet goed genoeg in beeld bij onze achterban. We moeten het boetekleed aantrekken en bekennen dat we een tijdlang beter hadden kunnen functioneren.' Liesbeth: 'We hebben best veel gedaan, maar het heeft zich iets teveel achter de schermen afgespeeld. De agenda was overvol met de fusie en de uitwassen daarvan, maar we zijn vergeten de medewerkers daarin mee te nemen. Ook het verloop binnen de OR heeft niet bijgedragen aan de continuïteit.' Mirjam: 'We kunnen nog wel een paar excuses aanvoeren, maar het komt er op neer dat we bij onze achterban wat uit beeld zijn geraakt. En dat is geen goede zaak. We hadden ons vaak voorgenomen om regelmatig te informeren via intranet berichten en nieuwsbrieven, maar dat is gewoon niet goed van de grond gekomen. We hebben ons teveel op de lijn van de Raad van Bestuur gefocust.'

Jannetje: 'De zomertour leverde veel goodwill op. Overal zijn we warm ontvangen en vond men het prettig dat we er waren. Op een aantal plaatsen is zelfs al een vervolgspraak omdat de aanwezigen na ons verhaal graag een paar zaken nader met ons wilden delen.' Mirjam: 'We hadden als OR ook scholing. Dit keer niet op technische inhoud, maar meer op betrekkningsniveau. Hoe zorg je er voor dat

je als OR een sterk collectief bent? Uitgaan van je eigen mogelijkheden en niet laten frustreren door anderen waar je geen invloed op hebt. En op welke manier straal je uit dat je een vertegenwoordigende rol hebt? De scholing zorgde ervoor dat we vol energie en goed moed met een nieuwe periode zijn gestart, het instellen van een PR commissie was een van de eerste dingen.'

Liesbeth: 'We kregen ook feedback dat we ons niet nadrukkelijk genoeg met een aantal zaken hadden bezig gehouden, zoals bij voorbeeld het spraakmakende onderwerp van de reiskosten. Nou, dat hebben we wel degelijk, maar dat hebben we niet gecommuniceerd. En daar ging het fout. We willen ons nu aan de voorkant laten zien. Meer proactief. Niet alleen achteraf de resultaten laten zien, maar van tevoren duidelijk maken waar we ons op gaan focussen. Op die manier weet de achterban waar we mee bezig zijn en weet men op voorhand dat er voor ze opgekomen wordt.'

Jannetje: 'Al deze acties en voornemens zorgden weer voor positieve energie in de OR. Er is meer humor en het is een stuk relaxter. Als je dat uitstraalt gaan de deuren weer een stuk makkelijker open.' Mirjam: 'Voor de komende tijd is de ongelijkheid in de salariswaardering een belangrijk speerpunt voor de OR. We willen dat de criteria duidelijk worden en ook gecommuniceerd worden. De niet eenduidige indeling van de loonschalen levert vragen op.

Als onze voornemens om weer een zichtbare OR te worden lukt, en waarom zou dat niet, dan weet ik zeker dat we weer serieus genomen worden door onze achterban en, zeker zo belangrijk, ook door de Raad van Bestuur.'

Op de foto: Hans, Karin,
Theo en hond Steffie



'Theo heeft een supersprong gemaakt'

TEKST EN FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS

'Theo maakt sinds maart van dit jaar deel uit van ons gezin. Hoewel dat eigenlijk nog maar pril is zien we Theo belangrijke stappen maken in zijn ontwikkeling. Dat is fijn, want daardoor weet je dat hij zich thuis voelt, dat zijn nieuwe huis en de mensen die samen met hem daarin een gezin vormen, voor hem een veilige basis vormen.' Aan het woord zijn Karin en Hans Peters uit Valthermond. Ze hebben een Gezinshuis en zijn de thuisbasis van de vijftienjarige Theo.

Een thuis zijn

Aan de gezellige keukentafel van de familie Peters spreken we eerst over het Gezinshuis. Theo komt later met het busje dat hem naar huis brengt van zijn school in Emmen. De warme huiselijkheid straalt er vanaf en dat komt niet in de laatste plaats door hond Steffie die doodgemoedereerd een slaapplek vindt tussen de aanwezigen.

Karin: 'Toen onze eigen kinderen uitvlogen hadden we ruimte in het huis. We besloten een pleeggezin te worden. We wilden allebei graag iets betekenen voor kinderen waarbij een dagelijkse plek in gezinsverband minder vanzelfsprekend is. Uiteraard hebben we het goed doordacht en we waren het snel eens. Ik heb mijn baan in het onderwijs opgezegd omdat je toch met grote regelmaat aanwezig moet zijn en als Gezinshuis bij Cosis ontvang je daar een vergoeding voor.' Hans: 'We wilden een thuis zijn voor wat oudere kinderen met een verstandelijk beperking. De kinderen zijn heel puur, een open boek. De doelgroep spreekt ons zeer aan omdat ze soms even nadrukkelijk bij de hand genomen moet worden en gebaat is bij rust, regelmaat en veiligheid. Onszelf kennende denken

we dat we dat kunnen bieden en daar van kunnen genieten.'

Grote broer

Karin: 'Wat we doen is een gewoon gezin bieden aan Theo en Jayson, twee tieners met een verstandelijke beperking. Beide jongens zijn via Cosis bij ons gekomen. Jayson is het langst bij ons. Theo kwam vanuit een ander pleeggezin. Het bleek een lieve, zachte jongen te zijn. Soms wat betweterig, maar meestal op een grappige manier. Hij is makkelijk in contact en doet graag dingen samen. Voor Jayson, die een iets lager niveau heeft, is Theo als een grote broer.' Hans: 'Ik vind het enorm knap hoe Theo zich heeft aangepast. Hij is bij zijn ouders weggegaan. Moest snel wennen aan andere mensen, is van school veranderd, ik geef het je te doen. Natuurlijk had hij wel zijn momenten om ons even uit te testen. Het past allemaal in de zoektocht naar zekerheid of je van de mensen waarvan je afhankelijk van bent op aan kan. Even het vertrouwen testen van 'mag ik hier blijven, kan ik van jullie op aan?' Nu is hij er zeker van dat we het samen met elkaar moeten doen. Hier woont hij en gebruikt hij alles als zijn thuis.'

Kok

Als Gezinshuis bij Cosis krijg je ondersteuning van een gezinshuiscoach. De gezinshuiscoach van de familie Peters is Donna: 'Ik vind het verhaal rondom Theo echt een succesverhaal. We proberen bij het zoeken naar een geschikt gezin voor een kind de maximale match te maken. We hebben Theo eerst een paar keer laten logeren en al snel zagen we dat hij en de rest van het gezin prima bij elkaar pasten.' Karin: 'Gelukkig is het contact met de vader en de moeder van Theo ook erg goed. Zij spreken uit dat ze gelukkig zijn met de plek waar hun zoon nu woont. In de weekenden gaat Theo naar zijn ouders in Groningen, dus hebben we veel afstemming nodig. En dat gaat prima.'

'Ik wil kok worden.'

En dan stopt het gesprek even door de binnenkomst van Theo. Steffie onderbreekt spontaan zijn middagslaapje om zijn grote vriend te begroeten. Als Theo ook aan de keukentafel plaats neemt vertelt hij dat hij op woensdag altijd stage loopt bij Wildlands. Hij helpt mee in de groenverzorging. 'Maar dat is niet wat ik later wil worden', vertelt hij zeer gedecideerd, 'ik wil kok worden. En daarom hoop ik dat mijn volgende stage een restaurant wordt.' Hans en Karin kijken vol trots als ze zien hoe enthousiast Theo vertelt over zijn rol in hun gezin. Hans: 'Theo maakt enorme sprongen in zijn ontwikkeling. Sociaal emotioneel, maar ook gewoon als mens, we zijn bevoorrecht dat we daar aan mogen meewerken.'

'We wilden het beste voor Theo'

Theo's moeder Annewill: 'Eens in de twee weken komt Theo twee dagen bij mij in Groningen. Ik kijk daar altijd naar uit, want Theo is een vrolijke jongen en hij brengt leven in huis. We doen vaak gezelschapsspelletjes en als het mooi weer is gaan we wandelen. Theo had meer structuur in zijn opvoeding nodig dan we hem konden bieden. We wilden het beste voor Theo en we beseften dat dat niet bij ons in het gezin zou zijn. Het was heel erg pijnlijk om te moeten besluiten dat hij ergens anders moest gaan wonen, maar achteraf is dat een uitstekend besluit geweest. Ik zie dat Theo op zijn gemak is, hij is het zonnetje in huis. Ik ben gescheiden van Theo's vader en later weer hertrouwd. Inmiddels heeft Theo er een zusje bij. En hij is ontzettend lief en behulpzaam. Ik zie dat Theo erg gelukkig is bij Hans en Karin. We hebben een fantastisch contact en we kunnen goed overleggen, maar het meest dankbaar ben ik ze voor het feit dat ze mijn zoon gelukkig maken en hem in een snel tempo laten ontwikkelen.'

Theo's vader Robert: 'Theo heeft een supersprong gemaakt. Ik ben hartstikke trots op die jongen en ook op Hans en Karin, die geweldige pleegouders voor hem zijn. Wat ik het allermooist vind, is dat Theo zekerder wordt. Hij gaat een gesprekje met me aan en durft ook zijn mening te geven. Vroeger hadden we veel ruzie en was dat ondenkbaar. Het was destijds zwaar, maar noodzakelijk dat hij uit huis ging. Pas nu zie ik wat hem dat opgeleverd heeft. Het contact met Hans en Karin in Valthermond is uitstekend. Ik word goed op de hoogte gehouden en bij veel dingen betrokken. Ik kan nu op afstand veel meer vader zijn dan toen Theo nog bij ons woonde. Hans heeft alleen één nadeel en dat is dat hij voor Ajax is, haha, maar voor de rest alleen maar dankbaarheid.'



Op de foto: Theo met zijn moeder en pleegvader

'Het meest dankbaar ben ik ze voor het feit dat ze mijn zoon gelukkig maken.'

Tijdens de beroepenweek van
WDL Beekdal in Schoonebeek kwam
de brandweer langs.

FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS



'Soms moet je gewoon even je verhaal kwijt kunnen'

'Soms is het genoeg dat mensen even hun verhaal kwijt kunnen. Dat het al een hele opluchting is dat ze met iemand hebben gesproken. Dat ze daarom zelf verder kunnen met hun probleem of vraag. En soms willen mensen even toetsen of ze op de goede weg zijn. Daar zijn we als medewerkersvertrouwenspersonen net zo goed voor.'



Medewerkersvertrouwenspersonen Ruud en Peta

Peta Twijnstra en Ruud de Jonge zijn de, relatief, nieuwe medewerkersvertrouwenspersonen bij Cosis. Cosis heeft er voor gekozen om een interne en een externe vertrouwenspersoon aan te wijzen en buiten dat kan men ook nog kiezen tussen een vrouw of een man.

Ruud: 'Ik ben 28 jaar leidinggevende geweest in de organisatie. Ik ken de cultuur en de lijnen. Dat kan een voordeel zijn als je met mij in gesprek gaat, maar het is ook te begrijpen als iemand een gesprek wil met een persoon van buiten de organisatie. Dan kan je naar Peta stappen.' Peta: 'Ik word ingehuurd vanuit het Buro Vertrouwenspersonen in Leeuwarden en ben medewerkersvertrouwenspersoon vanaf september 2021. Inmiddels weten mensen ons al goed te vinden met onderwerpen van uiteenlopende aard. Wij proberen op professionele wijze advies te geven aan de mensen die contact met ons zoeken. Bij ons ben je verzekerd van geheimhouding.'

Ruud: 'Per jaar worden we zo'n 50 keer geconsulteerd. De redenen zijn zeer uiteenlopend. Dat kan zijn omdat iemand zich geïntimideerd of gediscrimineerd voelt. Of het contact met de leidinggevende geeft problemen. Men kan zich onder druk gezet of buitengesloten voelen of er is een conflict met een collega. Vaak zijn het aspecten uit de dagelijkse werksfeer waar men over wil sparren.'

Peta: 'Het komt ook voor dat je misstanden aan de kaak wilt stellen, maar niet weet hoe. Of dat je hebt gezien dat een collega verkeerde dingen doet. Of je vindt dat er gedragsregels

worden overschreden, maar weet niet bij wie je dat aanhangig moet maken. Je kan dan bij ons terecht en we proberen je van advies te voorzien. We bemiddelen niet. Het is niet zo dat we in jouw plaats naar je collega gaan om eens verhaal te halen. We proberen jou toe te rusten zodat je zoveel mogelijk zelf weer verder kan met je probleem.'

Peta: 'De afgelopen periode zien we een toename van meldingen over seksueel overschrijdend gedrag. Dat komt vanwege de extra aandacht voor het onderwerp door #Metoo en The Voice. Mensen zien voorbeelden van ontoelaatbaar gedrag en herkennen dat bij zichzelf. Ook vragen over armoede nemen toe. Door de verhoging van energieprijzen en brandstof komen meer huishoudens in financiële problemen. Het kan fijn zijn om daarover te brainstormen.'

Ruud: 'En vaak is het genoeg als mensen even hun verhaal kwijt kunnen. Dat lucht al op zodat mensen weer op eigen kracht verder kunnen. Ook voor de organisatie is het van groot belang dat er medewerkersvertrouwenspersonen zijn. Het is in haar belang dat medewerkers veilig kunnen werken. Wij zijn met enige regelmaat in overleg met de werkgever om trends te ontwaren. Het zijn signalen waar de organisatie wat mee kan en rekening mee kan houden bij het maken van beleid. Medewerkersvertrouwenspersonen is een vorm van goed werkgeverschap.'

Peta: 'We zijn voor iedereen te vinden op Cosis intranet. Typ 'met wie kan je praten' in de zoekbalk en je wordt naar ons toe geleid.'

'Mijn werk geeft mij de kracht om door te gaan'

TEKST EN FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS

'Mijn werk is een groot deel van mij. Het groepswerk, voornamelijk met kinderen met een Ernstig Meervoudige Beperking, heeft mij altijd enorm veel plezier en voldoening gebracht. En ook, nu ik teamcoördinator ben, merk ik dat het werk en vooral de kinderen in mijn hart en in mijn genen zitten. De boodschap, een jaar geleden, dat ik niet meer zou kunnen genezen van kanker, was voor mij geen enkele reden om te stoppen met het werk, sterker nog, de motivatie om elke dag weer vol gedrevenheid aan de slag te gaan maakt me sterker.'

Emmy Mulder is 61 jaar en werkt al 38 jaar bij de Arkel, EC Assen. Het grootste deel van haar carrière werkte ze op een groep met kinderen met een EMB. Emmy: 'Ik heb me altijd sterk gemaakt voor deze groep. De kinderen, en daarmee ook hun ouders, dreigen snel vergeten te worden. Met name een vervolgplek na hun 18e, of het nou om dagbesteding of wonen gaat, is schaars. Er zijn wel een aantal plekken binnen Cosis, maar in verhouding nog veel te weinig.'

In 2015 werd Emmy teamcoördinator. Dat voelde als een logische volgende stap. Ook dit werk doet ze met veel plezier. Maar van de een op de andere dag werd alles anders. Emmy: 'De dag voor mijn vakantie in 2021 ging ik met een paar vage klachten naar de dokter. Met name de steek in mijn borst baarde me wel wat zorgen. De arts nam het uiterst serieus en stuurde me meteen naar het ziekenhuis. Een scan wees uit dat ik kanker had. En wel in die mate dat het overall uitgezaaid was. Ik reageerde eerst met ongeloof. 'Nee, dokter, u staat waarschijnlijk aan het verkeerde bed'. Terwijl ik daar alleen lag werd mij meegedeeld dat de kans erg groot was dat ik niet meer zou genezen.'

'Dat was natuurlijk een enorme klap met grote consequenties. Toen het begon in te dalen heb ik een hele nacht gehuild en toen was ik in staat om het allemaal wat rationeler te bekijken. Ik heb geaccepteerd dat dit is waar ik de komende tijd mee heb te dealen, hoe lang die tijd ook is. Ik kon een hormoontherapie krijgen in

combinatie met een andere pil waarbij de vraag kwam of de resultaten er van als studiemateriaal mochten gelden. Ik vond dat prima, want op die manier draag je bij aan het eventueel genezen van andere patiënten. En een bijkomend voordeel was dat ik frequenter werd onderzocht.

'Nee dokter, u staat waarschijnlijk aan het verkeerde bed.'

Op dit moment is het redelijk rustig in mijn lijf. De progressieve ontwikkeling van de tumoren is vertraagd. Maar de artsen zeggen er wel eerlijk bij dat er een moment komt dat de effecten van de behandeling niet meer aanslaan en dan zou het snel bergaf kunnen gaan. Het is met name jammer dat ik veel pijn in mijn rug en mijn ledematen heb. Zou dat er niet geweest zijn, dan zou ik op dit moment weinig effect merken. Ik ben redelijk nuchter en hanteer graag een hard soort, cynische humor. Dat is voor mij een natuurlijke manier om met de omstandigheden om te gaan. Uiteraard is het regelmatig emotioneel. Dat is het vooral als het mijn kinderen en mijn kleinkinderen betreft. Vaak besef ik dat ik niet de kans zal krijgen om ze lang op te zien groeien. Dat doet het meest pijn. Mijn derde kleinkind is op komst en ik hoop daar toch nog het een en ander van mee te krijgen.'

'Mijn collega's op de Arkel heb ik al in de betreffende vakantie ingelicht. De maandag na mijn vakantie heb ik het gehele aanwezige team toegesproken. Ik heb gezegd dat ik heel graag zo lang mogelijk door zou willen werken. Mijn werk geeft mij veel energie en veel motivatie om door te gaan. Maar dat vraagt natuurlijk ook iets van mijn collega's. Het moment dat ik het vertelde was voor velen erg emotioneel. Ik heb aan ze gevraagd of ze me wilden zien als hun collega Emmy en niet als hun collega Emmy met kanker. 'Geef me de ruimte om mijn werk te kunnen doen. Praat met mij als je iets over me wilt weten of kwijt wil. Doe niet voorzichtig met me, ga me niet uit de weg.' Collega's hoeven me niet voortdurend te vragen hoe het gaat. Ik wil volwaardig meedraaien. Toch wil ik steeds de drempel laag houden om er over te communiceren. Ik besef dat niet iedereen er hetzelfde mee omgaat als ik. Mijn harde humor kan bijvoorbeeld best confronterend zijn. Mijn leidinggevende heeft gezegd: 'Emmy, je mag werken, je hoeft het niet.' Dat vind ik wel een fijn idee. Als ik een slechte dag heb, kan ik zonder dat ik me bezwaard hoeft te voelen even pauze nemen. En ik heb ook aan mijn collega's gevraagd dat ze me eerlijk zeggen dat er een grens bereikt wordt als ik fysiek of geestelijk teveel steken laat vallen.'

'Het is geen vlucht,
geen ontkenningsgedrag.'

Anita Bekker is secretaresse op de Arkel. Ze brengt veel tijd met Emmy door op het kantoor dat ze delen. Anita: 'Toen Emmy het vertelde schrok ik me rot. De mededeling dat ze ernstig ziek was kwam keihard binnen. En niet alleen bij mij, maar bij meerdere collega's. In het begin is het moeilijk om een houding te bepalen. Ik had sterk de neiging om Emmy een beetje uit de wind te houden. Emmy en ik hebben het daarover gehad. Dit was verhelderend. Toen Emmy vorig jaar eens aan mij vroeg hoe het met

mij ging (ik zat niet lekker in mijn vel en dat zag zij), vond ik het toch wel ingewikkeld om hierover open te zijn. Ik schaamde me zelfs omdat ik vind dat mijn 'problemen' in een schril contrast staan met die van haar. Een open gesprek heeft voor veel opluchting gezorgd. We zijn nu een jaar verder en je ziet ook bij collega's dat ze er aan 'wennen'. En Emmy maakt het met haar open houding niet extra beladen, daardoor is het ook makkelijk om met haar samen te werken. Emmy heeft en houdt oog voor de ander. Ik heb veel respect voor haar! En met haar niet aflatende humor zit ik met veel plezier tegenover haar.' Emmy: 'Natuurlijk vraag ik best veel van een team. Ik moest ook leren dat ik mijn eigen nuchtere normen niet aan mijn collega's op moest leggen. Iedereen heeft recht op de ruimte om er op zijn of haar manier mee om te gaan. Ik zie ook dat collega's steeds meer meeleven in de flow van mezelf.'

'Ik zou niet hele dagen thuis kunnen zitten. Mijn familie zou gek van me worden en ik op mijn beurt van hun. Zo lang als het mogelijk is wil ik me blijven inzetten voor de kinderen, de ouders en mijn collega's op de Arkel. Ik was altijd wel een wervelwind, zowel privé als op het werk. In mijn woonplaats Gieten heb ik al wel afscheid genomen van een paar activiteiten. Anders zou het roofofbouw zijn op mijn lichaam. Maar mijn werk als teamcoördinator hoop ik te blijven doen tot het niet meer kan. En dat moment gaat onherroepelijk komen. Het is niet te zeggen wanneer, daar waag ik me niet aan, maar zolang het nog kan wil ik aan het werk zijn. Het is geen vlucht, geen ontkenningsgedrag. Als dat zo is, dan kom je jezelf vanzelf tegen. Als je iets met hart en ziel doet kost het geen energie, dan levert het dat alleen maar op. Ik krijg de kans om betekenisvol te zijn zolang als het kan. Daar wil ik vol van profiteren en ik ben dankbaar voor mijn omgeving dat ze daar aan meewerkt.'



Team Communicatie

Boven van links naar rechts: Lydia Soddu, Kimberley Slagter, Patricia van der Broek, Yvonne Bos, Agnes Brink, Willemien Heemskerck, Irma Dorenstouter en Bert Middelbos

Onder van links naar rechts: Josanne de Groot, Mariska Barkema, Ineke Siekmans en Jacqueline van Dinten

Jacqueline (leidinggevende team Markt en Communicatie):

'Vanaf het moment dat ik hier werk, heb ik met mijn collega's van Markt en Communicatie eerst naar de behoefte van ondersteuning vanuit de organisatie gekeken. Wat moeten wij doen om (zorg)collega's te ondersteunen? We voerden de scrummethode in en tweewekelijks 'sprintwissels' bij Communicatie en maakten met beiden teams de Cosisreis. We hebben zo voor onszelf duidelijkheid en geven dat ook aan de opdrachtgevers voor wie we werken.

Mijn beide teams bestaan uit individuele medewerkers met verschillen in karakter, houding en gedrag, functieniveau, expertise en ambitie. We willen van elkaar leren, persoonlijke groei realiseren en slimmer samenwerken. Hier zijn we volop mee bezig.

Dat is een van de redenen waarom ik mijn teams topteam vind.'

'Jo Geert creëert zijn eigen geluk'



Op de foto: persoonlijk begeleider Christien Visser en Jo Geert Kuipers

Het wereldje van Jo Geert is wel wat klein geworden. Het bestaat uit zijn eigen kamer en de algemene huiskamer aan de overkant van de gang. En, als het lukt, een wandeling per rolstoel naar de supermarkt in de buurt voor een Mars, een potje rode jam en een lege doos. Een klein wereldje, volgens onze normen misschien, maar Jo Geert is er erg gelukkig mee.

Uitzondering

Jo Geert Kuipers woont in de woonlocatie aan de Smetanalaan in Assen. Hij woont op de bovenste verdieping, maar geniet niet van zijn uitzicht. De gordijnen moeten gesloten blijven. Begeleiding denkt dat het voor hem prettiger is. Daglicht is vervelend voor zijn minder wordende ogen. Jo Geert heeft het syndroom van Down. Hij is geboren op 26 april 1949. Hij is dus 73 jaar oud en dat is zeer uitzonderlijk. Mensen met het syndroom van Down hebben een gemiddelde levensverwachting tussen de 55 en 60 jaar. Jo Geert bevestigt de uitzondering op de regel. Ouderdom komt bij hem wel met wat beperkingen, horen en zien worden wat minder en hij is wat sneller moe, maar binnen zijn beschermde omgeving leeft Jo Geert een gelukkig leven.

Dozen

Voor Jo Geert is het fijn als mensen meebewegen in zijn structuur. Dat mensen bij wijze van spreken aan een half woord genoeg hebben om te weten wat hij graag wil of wil zeggen. In zijn eigen wereld heeft Jo Geert een overzichtelijke dagindeling. Als je hem zijn gang zou laten gaan zou hij meermalen per dag lang onder de douche gaan. Hij is daar wel in af te leiden. Vaak wordt er dan muziek opgezet. André Rieu is zijn favoriet. Lege dozen vindt hij ook interessant. Deze maakt hij in stukken en delen worden opgehangen aan de muur in zijn slaapkamer.

Warm nest

Familie is heel belangrijk voor Jo Geert. Hij is een echt familiemens en heeft een lieve, betrokken broer en zus: Kees en Ina. Hij belt iedere dag met ze en ze komen zeer regelmatig op bezoek. Jo Geert hoorde gewoon bij het gezin, net als ieder ander. Ze zagen de zorg voor Jo Geert nooit als zwaar. Het gezin was een zogeheten 'warm nest'. Dit is ontzettend waardevol en je merkt dat Jo Geert daar veel van heeft meegekregen. In contacten is hij warm en lief, hij geeft een kus en een knuffel aan begeleiders die hij lief heeft.

Comfortabel

Jo Geert heeft ook een robohond. Hij heet Robbie, net als de hond die ze vroeger thuis hadden. Hij vindt het heerlijk om deze te aaien en regelmatig vallen ze dan samen in slaap in de makkelijke stoel. TV kijken is ook favoriet bij Jo Geert. Eerst Goede Tijden, Slechte Tijden en dan moet de zender op 1 gezet worden. Het is duidelijk dat dagelijks terugkerende rituelen hem houvast geven. Voor Jo Geert is dat de meest fijne manier om zijn 'oude dag' door te brengen. Het welbevinden staat voorop. Iedereen in zijn omgeving werkt er aan mee om het zo comfortabel mogelijk voor hem te maken. Maar het is zeker niet zo dat Jo Geert zich alles maar laat aanleunen. De wil is nog stevig aanwezig. En dat is een goed teken. Dat geeft alleen maar aan dat Jo Geert zelf ook nog duidelijke eisen aan zijn leven stelt. Zijn omgeving, al is het in Jo Geerts kleine wereldje, werkt daar graag aan mee.

'Niet óver ons praten, maar mét ons'

Cosis vindt cliëntmedezeggenschap een groot goed. Door de fusie tussen NOVO in Groningen en Promens Care in Drenthe, verschilt de organisatie van de cliëntmedezeggenschap nog binnen de provincies. Cosis wil de lokale cliëntmedezeggenschap binnen Groningen en Drenthe op elkaar afstemmen.

TEKST EN FOTOGRAFIE: BERT MIDDELBOS

Mening geven

De vorm die gekozen wordt, moet passen bij de mogelijkheden van de cliënten en de locatie. Op dit moment is een aantal lokale cliëntenraden aan het uitzoeken wat voor hun een goede vorm is. Halverwege 2023 moet dat voor elke raad duidelijk zijn. Maar welke cliënten zitten in een raad? Hoe doen ze dat, opkomen voor de belangen van hun medecliënten? En waaróm doen ze dat? Worden ze serieus genomen? Ervaren ze dat er naar ze wordt geluisterd? Binnen de cliëntenraad van WDL Winschoten zijn ze er duidelijk over. Aan de vergadertafel zitten cliëntenraadsleden Arjan Betlem, Cor Gelderloos en Silvia Baas en hun coach Christie van Doorn. 'Ik wil voor mijn medecliënten opkomen', zegt Arjan die in de raad zit namens Kinderboerderij Winschoten. 'Ik vind dat cliënten een sterkere stem moeten hebben. Als er iets besloten wordt door begeleiders of leidinggevende gaat het meestal over ons. We hebben het recht te weten wat dat is. Ik weet ook dat er cliënten zijn die het moeilijk vinden om hun mening te geven. Nou, ik heb daar geen moeite mee, dus helemaal niet om namens die mensen te spreken.'

Mét ons

Cor zit in de raad namens de cliënten van het Theehuis van de Kinderboerderij: 'Ik wil graag op de hoogte zijn van belangrijke zaken die besproken worden. Zeker als het over ons gaat. Wij zijn prima in staat om mee te praten over veranderingen. Er wordt veel te vaak gepraat óver ons, terwijl er juist mét ons gepraat moet worden.' Silvia werkt in de kwekerij in Winschoten: 'In de coronatijd lagen veel cliëntenraden stil, maar wij zijn juist doorgegaan. Dat hebben we online gedaan en dat dat gelukt is zijn we best trots op. We kregen een pittig onderwerp voor de kiezen. Er moest een besluit genomen worden over een aantal kleine locaties omdat Cosis niet meedeeld aan de aanbesteding voor de Wmo in de gemeente. We merkten dat er veel onzekerheid was over het onderwerp. Cliënten vonden het spannend of er nog wel een werkplek voor ze was. Bij het overleg op onze eigen locaties konden we gelukkig iets meer vertellen omdat we informatie vanuit de cliëntenraad hadden.'

Opkomen

Silvia: 'De afgelopen winter waren er veel cliënten die het koud hadden bij het werk op de kwekerij en de boerderij. Deze vraag hebben we behandeld in de raad omdat cliënten dat bij ons aangaven. Wij zijn er om op te komen voor de cliënten, dus hebben we aan de teamcoördinator gevraagd of we warmere en drogere werkkleding konden krijgen. We zijn er met elkaar nog niet helemaal uit, maar het is goed om hierover in gesprek te gaan.' Arjan: 'Dit is een duidelijk voorbeeld van een onderwerp dat heel dicht bij het directe werk van de cliënten ligt. Om zo goed mogelijk te kunnen communiceren met de directe verantwoordelijke, teamcoördinator Petra, hebben we gevraagd of zij aan het eind van de vergadering aan kan sluiten. Dat praat veel makkelijker en er worden ook geen zaken vergaten als je het later nog een keer moet overleggen.' Cor: 'Omdat Petra daar mee instemde, ervaren we dat ze wel bereid zijn om naar ons te luisteren, of in elk geval in gesprek te gaan. We worden zeker serieus genomen. En ze heeft een goed beeld van wat we doen.'

Waardevolle partner

Arjan: 'We werken overdag allemaal op verschillende locaties. Om onze collega's te laten merken dat we er voor hen zijn, dat we hen vertegenwoordigen, hebben we ook vergaderingen op onze werkplek. Ik vertel wat de raad voor hen doet en ik hoor meteen of er problemen of vragen zijn die ik weer mee kan nemen naar de cliëntenraad.' Coach Christie: 'Het is een zeer kundige raad, een sterke groep. Ze hebben hun vertegenwoordigende rol goed in de gaten en volgen het proces uitstekend. Er komt een erg mooie samenwerking tot stand. De adviesvraag over het sluiten van locaties is hier een mooi voorbeeld van. De teamcoördinator is met de raad in gesprek gegaan en heeft hierin geen richting gegeven. De raad is voor- en nadelen in kaart gaan brengen, in bijzijn van mij als coach. Opvallend is dat de medewerkers hier dezelfde ideeën hierover hadden en het advies dus hebben gevolgd. 'De raad is dus een waardevolle gesprekspartner.'



10:30

Klara wandelt een stukje met pony Tygo bij de dierenweide van WDL Westerwolde in Ter Apel.

COLOFON
UITGAVE COSIS @JULI 2022 ONTWERP: DIZAIN REDACTIE: PATRICIA VAN DER BROEK, CHRISTIE VAN DOORN, MAGDALENA HARTLIEF, BERT MIDDELBOSS EN INEKE SIEKMANS. MOOI IS HET MAGAZINE VOOR MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS VAN COSIS EN VERSCHIJNT DRIE KEER PER JAAR. MEDEWERKERS KUNNEN IN MIJNCOSIS AANGEVEN OF ZIJ MOOI, DIGITAAL OF THUIS WILLEN ONTVANGEN.

OP DE VOORKANT: DEZE ZOMER KWAMEN DE CS RIDERS MET 17 TRIKES NAAR COEVORDEN OM MET DE CLIËNTEN VAN WDL DE SPONK EEN PAAR STOERE RITTEN DOOR DE STAD TE MAKEN.



KUNSTSTUKJE

KLEURRIJK GROEPSSCHILDERIJ

NEGEN BEWONERS VAN DE BENTINCKSLAAN IN HOOGEVEEN MAAKTEN SAMEN EEN SCHILDERIJ VOOR DE GEZAMENLIJKE RUIMTE. BEGELEIDER MAAIKE NAM HET INITIATIEF EN NAM SCHILDERSPULLEN MEE UIT HAAR EIGEN ATELIER. GEDURENDE EEN PAAR AVONDEN WERD ER HARD GEWERKT AAN IEDERS EIGEN STUKJE. TOEN ALLE WERKEN MET ELKAAR WERDEN VERBONDEN BLEEK HET VERRASSEND MOOI TE ZIJN. MARC EN ROSALINDE LATEN TROTS HET RESULTAAT ZIEN. 'HET WAS ERG LEUK OM ER SAMEN AAN TE WERKEN EN WE ZIJN BLIJ DAT WE DE OUDE SAAIE POSTER KONDEN VERVANGEN.'

www.cosis.nu

[@SameninCosis](https://twitter.com/SameninCosis) [@stichtingCosis](https://facebook.com/stichtingCosis) [@stichting_cosis](https://instagram.com/stichting_cosis) [@cosis](https://linkedin.com/company/cosis)

cosis

hulp bij een verstandelijke
of psychische beperking