

Ruimte om te regelen

Een belangrijk jaartal in de geschiedenis van de JP is 1964. Er is er nog zo eentje: 1998. In dat jaar baart Prins Claus opzien door tijdens een toespraak zijn stropdas los te maken en van zich af te gooien. Hij vergelijkt het dragen van een stropdas met een slang die om zijn hals gedraaid is. Ook de JP ervaart al jaren een toenemende beknelling onder de vleugels van de Algemene Stichting voor Verzorging en Verpleging van Zwakzinnigen (ASVZ). Daarom maakt de JP zich in 1998 los van de ASZV. Dat levert onafhankelijkheid, vrij kunnen denken en het kunnen maken van eigen keuzes op.

Als onderdeel van de ASVZ waren veel organisatorische zaken voor de JP centraal geregeld. Onder meer op dat vlak begon de schoen te wringen. De medewerkers van de JP merkten dat het centraal regelen de boel vertraagde en zaken onnodig ingewikkeld

maakte. Al die verschillende afdelingen op het hoofdkantoor in Utrecht bijvoorbeeld belemmerden de individuele regelruimte voor medewerkers. Daardoor was het moeilijk om te kunnen doen wat nodig was in de ondersteuning van mensen, om maatwerk te kunnen bieden. Dat stond een goede kwaliteit van dienstverlening dus in de weg. En waartoe is een organisatie in de zorg op aarde? Juist, om goede ondersteuning te kunnen bieden.

Dat moest dus anders ... Toen de JP in 1998 als zelfstandige organisatie verder ging, kreeg dát gedachtengoed daadwerkelijk vorm. Het primaire proces – mensen ondersteunen bij leven – kwam centraal te staan en al het andere is daar ondersteunend aan. Vanuit een locatie wordt integraal gewerkt en ondersteuning geboden aan mensen bij leven. Het hoofdkantoor – oftewel het centraal bureau – richtten we zo in dat JP-medewerkers maximale professionele regelruimte kregen. Tegenwoordig zouden we dat ‘lean’ noemen. Of ‘met zo min mogelijk overhead’. Termen die we binnen de JP niet gebruiken, want we doen

in feite niets anders dan dat wat er echt nodig is, ook in de inrichting van onze organisatie dus. De werkzaamheden op het centraal bureau bestaan uit de basisadministratie en de beschikbaarheid van expertise op het gebied van cliëntregistratie, personeelszaken en financiën ter ondersteuning van de locaties. Want als mensen de ruimte krijgen om zélf zaken te organiseren, als ze eigenaarschap ervaren, zijn ze veel beter in staat om maatwerk te leveren. En dat komt de kwaliteit van dienstverlening en de kwaliteit van arbeid ten goede.

We willen het eenvoudig houden en geen dingen organiseren die al in de samenleving aanwezig zijn. De JP heeft dus geen centrale IT-afdeling of afdeling inkoop, facilitaire zaken of communicatie. Er is geen afdeling vastgoed en ook geen kwaliteitsafdeling. We hebben geen eigen medische dienst met artsen of fysiotherapeuten. Wel hebben we gedragskundigen in dienst. Zij weten veel over het gedrag van mensen met een beperking en begeleiden de medewerkers van de locaties in hun ondersteuning aan deze mensen.

Het is niet zo dat we niet zonder al die specialistische kennis kunnen, maar we kiezen er bewust voor om die uit de samenleving te halen op het moment dat wij het nodig hebben en het ons past. Zo blijven ook onze bedrijfsprocessen ondersteunend aan onze – ja, ja, weer zo'n woord – 'core business': het samenspel tussen medewerker en cliënt.

Een kenmerkend voorbeeld is hoe we de rol van preventiemedewerker binnen de JP hebben vormgegeven. In 2005 wordt het vanuit arbowetgeving verplicht om ten minste één preventiemedewerker te hebben. Dat zorgt voor een dilemma, want het sluit niet aan bij onze visie om een preventiemedewerker aan te stellen of hier bijvoorbeeld een afdeling voor in te richten. Daarmee verliezen medewerkers verantwoordelijkheid en regelruimte en daalt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in onze optiek juist.

De tijd verstrijkt en dan komt er een onverwacht pragmatische oplossing: we maken al onze medewerkers preventiemedewerker! Dat

besluit delen we intern. Zo lukt het ons om aan de wet te voldoen zonder onze visie geweld aan te doen. En op die manier voelt elke medewerker zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn werkomgeving. Ligt er bijvoorbeeld een stoeptegel los voor de deur? Dan leg je die weer goed of je regelt dat het zo snel mogelijk gerepareerd wordt. Dat vraagt van iedere medewerker bewustzijn.

Net als preventiemedewerker zijn alle JP-ers bijvoorbeeld ook inkoper en communicatiemedewerker. Dat is de verantwoordelijkheid daar laten waar de ondersteuning wordt geboden en op die manier regelruimte bieden. Zo is de organisatie het meest dienend aan waar het om draait: mensen ondersteunen bij hun leven.