

DE BERKELHOF

Zeggenschap versterken in de praktijk



"Wij zorgen niet vóór mensen — wij zorgen mét elkaar"

Congres Zeggenschap in zorg en sociaal domein | 8 juni 2026 | Micha Klaas & Kim Gillissen

Wie zijn wij — en waarom dit traject?



De Berkelhof

Boerderijlocatie in Haarlo, Achterhoek
Woon-, dagbestedings- en logeerplekken
voor (jong)volwassenen met een VB

~50 zorgprofessionals (niveau 2–5)
Kleinschalige organisatie

Directeur-bestuurder: Micha Klaas
Manager Zorg: Kim Gillissen

Waarom dit traject?

Traditie van centrale besluitvorming:

Weinig eigenaarschap bij zorgprofessionals

Professionele ontwikkeling beperkt,
zorg afhankelijk van bovenaf

Medewerkers vroegen zelf om meer
richtinggevende kaders & ruimte

Project Veerkracht & Zeggenschap

maart 2025 – juni 2026

Van waar we kwamen — naar waar we naartoe werken

VANDAAN

- Besluitvorming centraal belegd
- Professionals voerden uit, maar dachten niet mee
- Weinig gewoonte van eigenaarschap
- Professionele identiteit onderbelicht
- Geen formele medezeggenschapsstructuur

NAARTOE

- Zeggenschap als fundament van de organisatie
- Consent besluitvorming: professionals betrokken bij besluiten die hen raken
- Sterke professionele identiteit & vakmanschap
- ZAR, OR en vakgroep als stevige structuur
- Eigenaarschap als dagelijkse vanzelfsprekendheid

Uitdagingen & wat we ervan leerden

01

Cultuur & oude patronen

16 jaar centraal aansturen laat zich niet in een dag afleren. Toch verbaasd hoe snel de omslag kwam zodra er ruimte was.

02

Paradox van bovenaf

Vaak komt de roep om zeggenschap vanuit medewerkers. Bij ons was het omgekeerd. Sceptis: "*mogen we nu écht, of doen we straks toch wat de bestuurder zegt?*" Omslagpunt toen medewerkers zelf initiatief namen, het hun eigen traject werd.

03

Tijd & ondersteuning

Verbetertijd concurreert met zorgdrukke. Subsidie maakte het mogelijk. Zonder tijd en middelen blijft zeggenschap een mooi woord.

04

Met de kennis van nu

Vaak bu-j te bang: Zelfs met onze ambitie waren we achteraf te voorzichtig; er had meer in gekund om de gretigheid te belonen. Faseren dooft de energie. *De echte les:* In de laatste fase lieten we scherpte liggen. De overgang naar de waan van de dag vraagt constante bewaking.

WAT WE BEREIKT HEBBEN

Resultaten waar we trots op zijn

1

Zeggenschap georganiseerd

ZAR, OR en vakgroep persoonlijk
begeleiders: allemaal geïnstalleerd en actief

2

Medewerkers nemen initiatief

Haringkar, activiteitencommissie,
zomerconcert, kas verplaatst: allemaal
vanuit de medewerkers zelf

3

Verbinding met Haarlo

Paasvuur, schoolbezoeken op het terrein:
De Berkelhof als deel van het dorp

4

Subsidiewijziging: eigen regie

Medewerkers vroegen om hartcoherentie
i.p.v. consent-scholing en kregen die ruimte

5

Zelfroosteren ingevoerd

Medewerkers plannen eigen roosters:
samen het kader uitgewerkt

6

Monitor zeggenschap

Nulmeting gedaan, vervolgmeting gepland
— we meten wat we veranderen

Vervolg ambities & één tip voor u

Onze vervolgambities

- Consent besluitvorming verder verankeren als werkwijze
- Scholing ZAR-leden verder uitbreiden
- Jaarplannen per team, uitdagend maar waardevol
- Visie zeggenschap officieel vastleggen
- Nieuwe medewerkers via onboarding meenemen in zeggenschap en eigenaarschap
- Duurzame borging: zeggenschap als fundament, niet als project

Onze tip als bestuurder

*"Geef ruimte
en heb
vertrouwen"*

Stuur alleen bij waar dat nodig is — en dan vanuit de bedoeling.

— Micha Klaas, directeur-bestuurder De Berkelhof