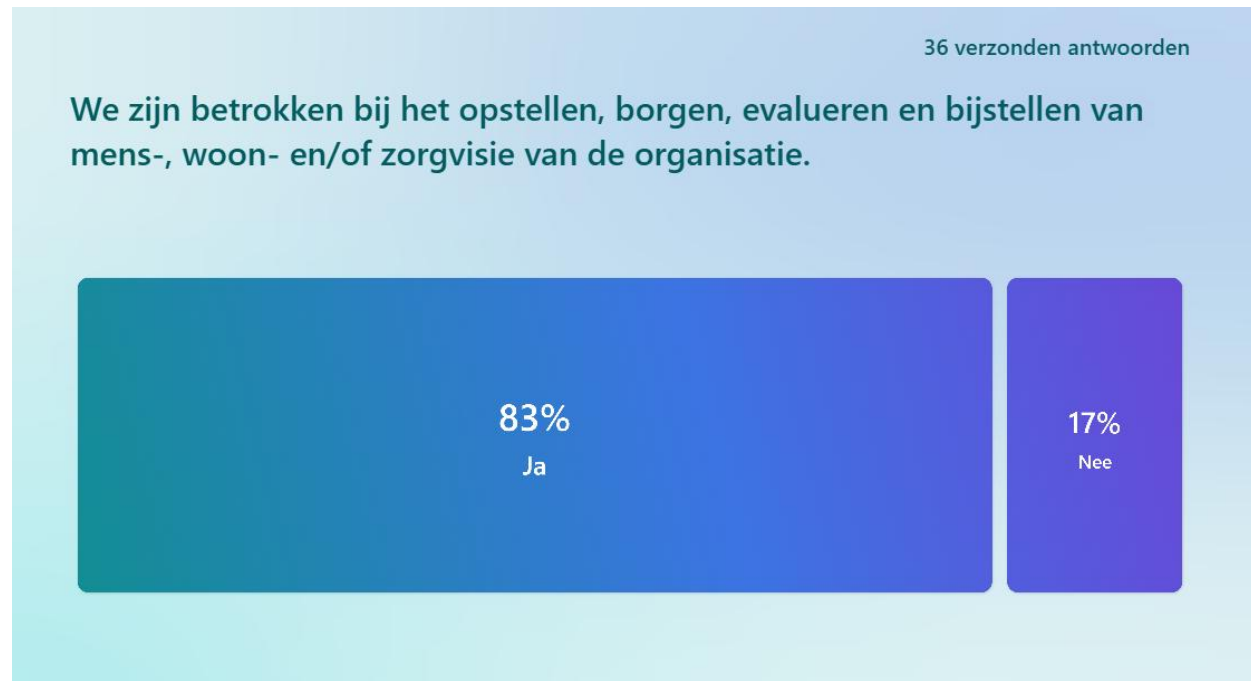


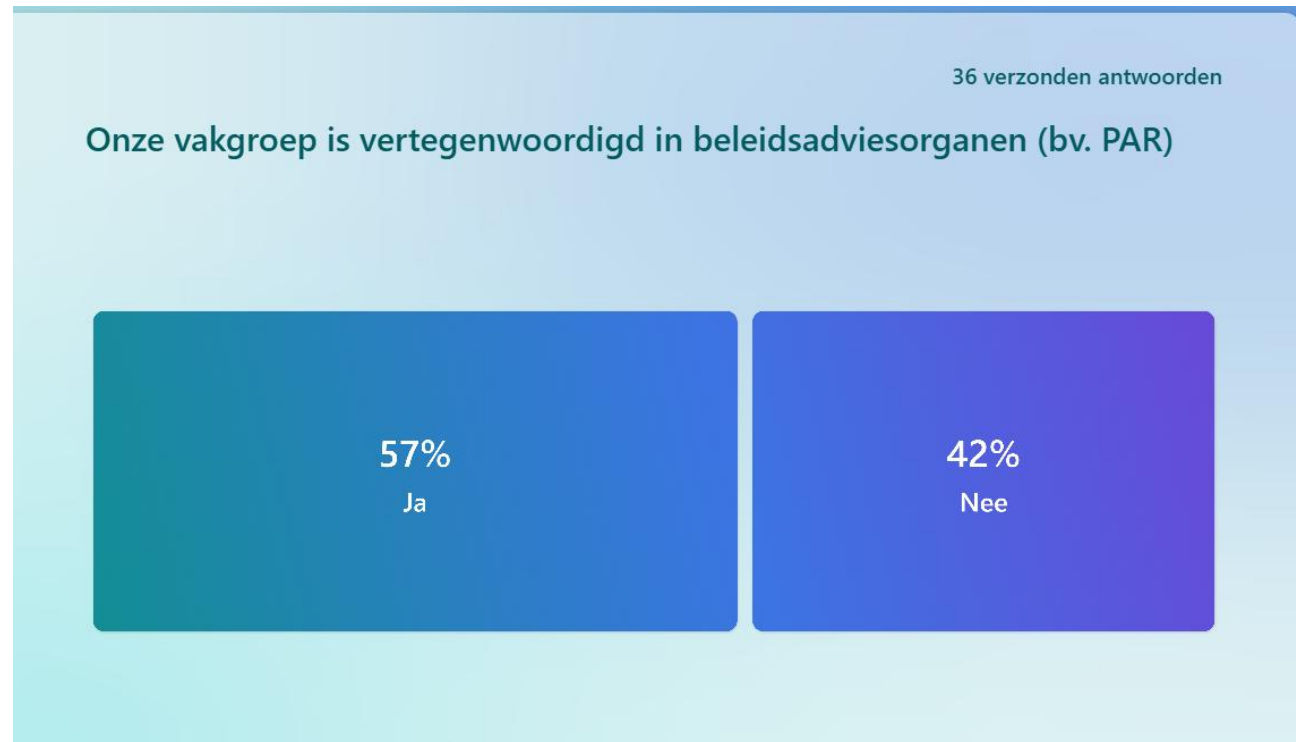
Psychologie voor de hele organisatie

Het zwaartepunt van het werk van de psycholoog in de ouderenzorg lijkt te verschuiven van 'instellingspsycholoog' naar 'individueel behandelaar'. Daarmee gaat veel waarde verloren.

Enquête: 36 reacties



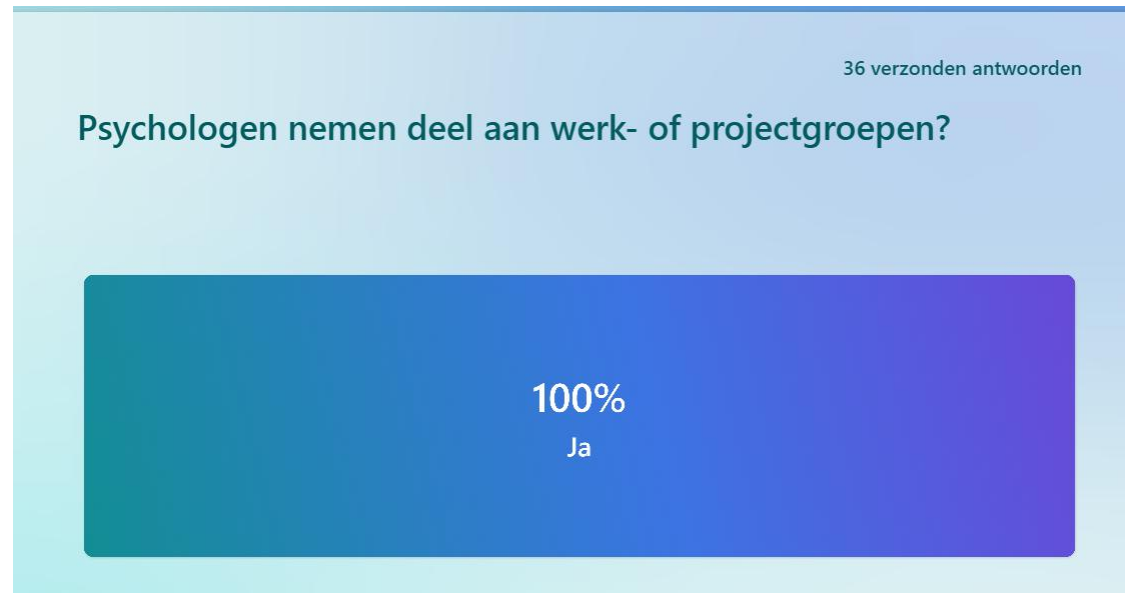
Enquête: 36 reacties



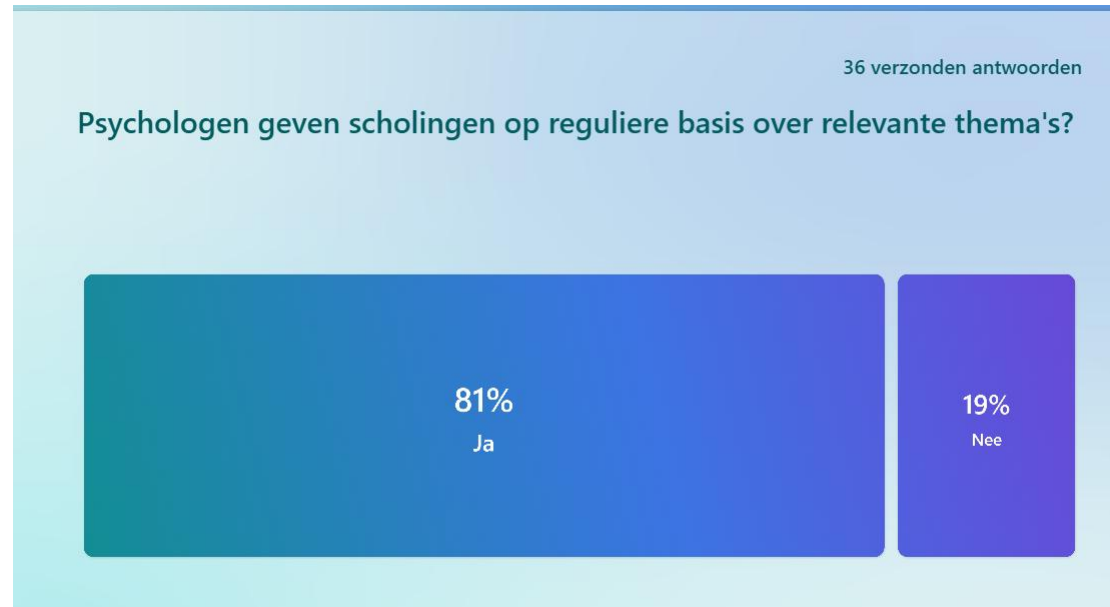
Enquête: 36 reacties



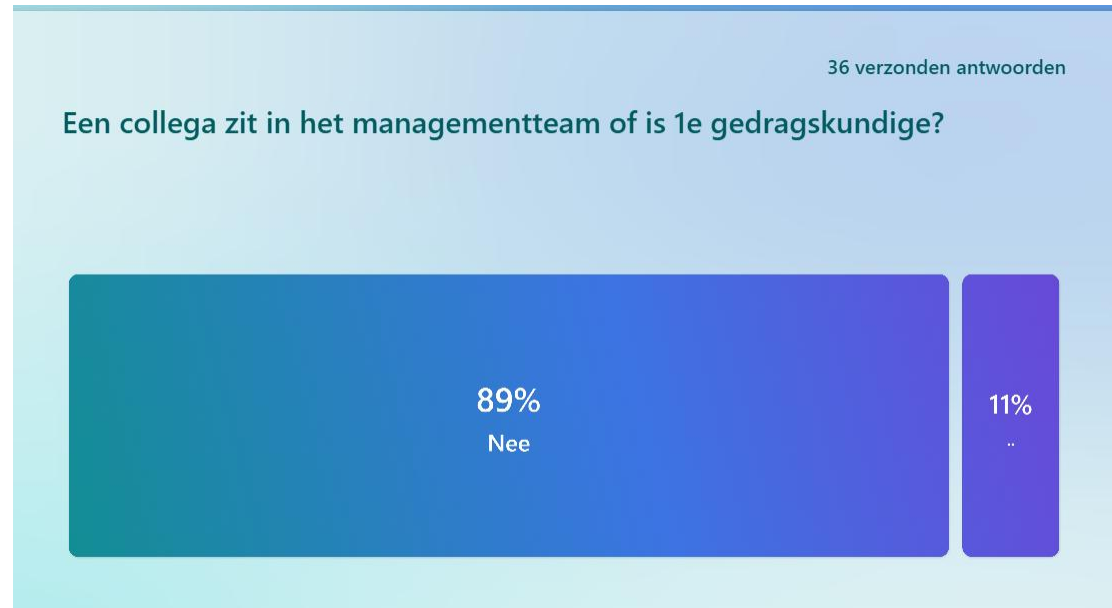
Enquête: 36 reacties



Enquête: 36 reacties



Enquête: 36 reacties



Enquête: 36 reacties



Conclusies



Het is vechten om invloed te kunnen uitoefenen op beleid van de organisatie



Indien wel georganiseerd: vaak eerder 'inspraak' dan professionele zeggenschap



WZD: succesverhaal! Wettelijke verankering helpt!



Werk- en projectgroepen: Niet elke werkgroep krijgt evenveel opvolging...



Soms nemen we zelf initiatief: ongevraagd advies



We scholen veel, dat leidt tot bewustwording, maar niet tot echte invloed



De weg naar een MT-positie wordt niet vaak gevonden...

Programma

De vakgroep op orde	Joskha Zwart en Ingrid Rietkerk
Het perspectief van de bestuurder Besturen is vooruitkijken! Waar je als	Margje Mahler (video opname)
Pauze	
Ervaringen van een PAR-voorzitter	Myrthe Otten
Eerst verantwoordelijk gedragskundige Het klinkt als dé oplossing: naast de eerste	Annet van der Velde (via TEAMS)
Discussie zaal/panel	Allen, sprekers In het panel

De vakgroep op orde

Binnenhalen & vasthouden

1 oktober 2025
Joskha Zwart & Ingrid Rietkerk



Programma

- Voorstellen
- Noorderbreedte
- Onze start
- De organisatie in beweging
- De vakgroep op stoom
- Opleiden
- Concluderend: binden en boeien

Voorstellen

Noorderbreedte



Onze start

De organisatie in beweging

- Positionering psychologie
 - Leidinggevende behandelaren
 - Het vakgroepvoorzittersoverleg (VVO)
 - Van medisch model naar welzijnsmodel
 - Erkennen van complexiteit en relatie met gedrag
 - Zelfsturing (o.a. werkverdeling, formatie)
- Profilering
 - Regionaal (samenwerkingsverband, netwerkbijeenkomsten, regiogroep, stagiaires)
 - Een goede relatie met de bestuurder en het management
 - Uitdragen van onze kernwaarden
 - Werkgroepen en projecten

De vakgroep op stoom



Opleiden

- Opleiden belangrijk vinden met elkaar
- Gesprek met bestuurder en manager
- Meedoen ontwikkelingen; proeftuin en samenwerkingsverband
- Visie op opleiden
- Opleidingsteam
- Specialiseren

Concluderend: binden en boeien

- Waardering uitspreken en terug horen
- Gefaciliteerd worden
- Ruimte krijgen voor ontwikkeling van expertise en andere rollen
- Het leuk hebben met de vakgroep
- Plezier halen uit opleiden en dat belangrijk vinden met elkaar
- Wat betreft formatie/werkverdeling inzetten op preventie in plaats van achter de feiten aanlopen

PSYCHOLOOG IN DE ZEGGENSCHAP

MYRTHE OTTEN
GZ-PSYCHOLOOG
VOORZITTER PAR



AGENDA

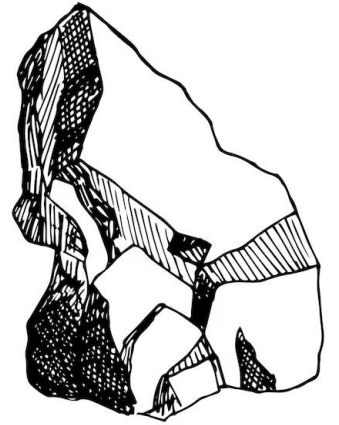
- Hardware/ kaders Professionele Advies Raad

waarom, wat, waar, hoe, waartoe

- Software/ ervaringen
Professionele Advies Raad

*metafoor met psychologische/
systemische behandeling*

- Kort pleidooi voor de Psycholoog
in de Zeggenschap



HARDWARE (PROFESSIELE) ADVIES RAAD



Waarom?

- Zorgen over invloed van gemaakte beleid keuzes op kwaliteit van leven en zorg
- Kenbaar willen maken wat de invloed is van gemaakte keuzes
- Grote behoefte aan inspraak op beleid en strategie vanuit inhoudelijke expertise

HARDWARE (PROFESSIONELE) ADVIES RAAD

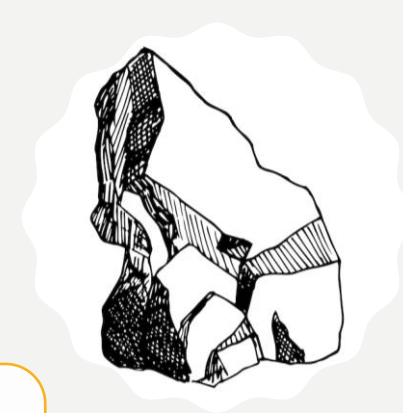


Wat?

- Zeggenschapsorgaan vanuit de behandel dienst
- Samenstelling van behandelaren vanuit verschillende vakgroepen
- Advies geven aan de Raad van Bestuur of directie
- Aanjager, Belangenbehartiger, Expert, Rolmodel



HARDWARE (PROFESSIONELE) ADVIES RAAD

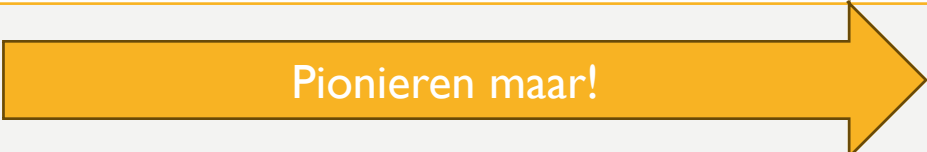


Hoe?

- 
- Signaleren, bespreekbaar maken, initiatief nemen (binnen vakgroep)
 - Polsen en lobbyen bij andere vakgroepen

- 
- Escaleren naar leidinggevenden en Raad van Bestuur
 - Sales-time!

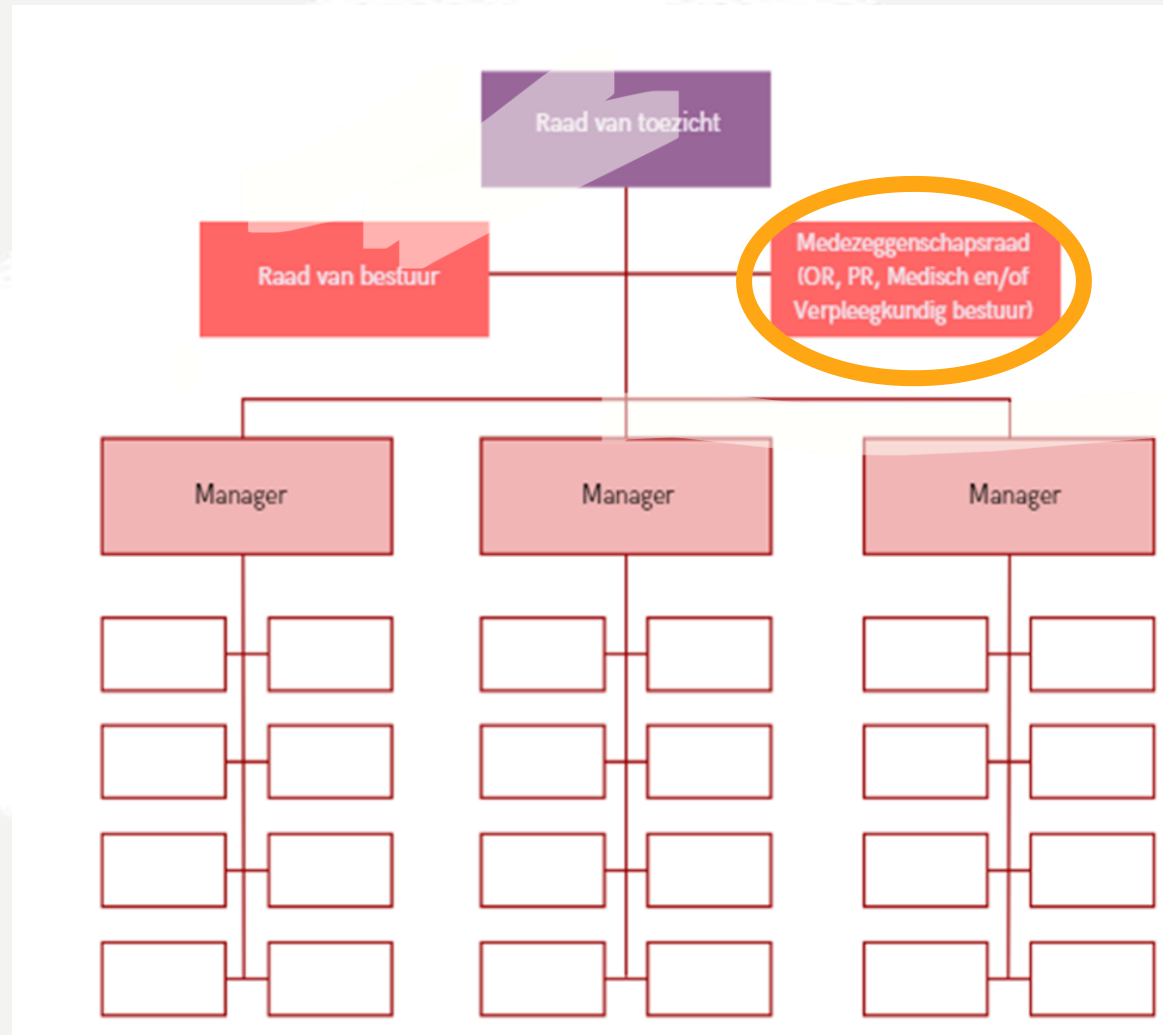
- 
- Go? Voorwaarden creëren: tijd, externe begeleiding
 - Reglement, Missie & Visie, Rollen



Pionieren maar!

HARDWARE (PROFESSIELE) ADVIES RAAD

Waar?



HARDWARE (PROFESSIELE) ADVIES RAAD



Waartoe?

- Gevraagde adviezen op beroepsontwikkeling en -uitvoering
- Ongevraagde adviezen → positieve verandering proberen te creëren
- Signalen van de werkvloer afgeven → input geven
- Zeggenschap bevorderen → werkplezier en veerkracht medewerker

Kwaliteit van zorg!!
Kwaliteit van Leven!!

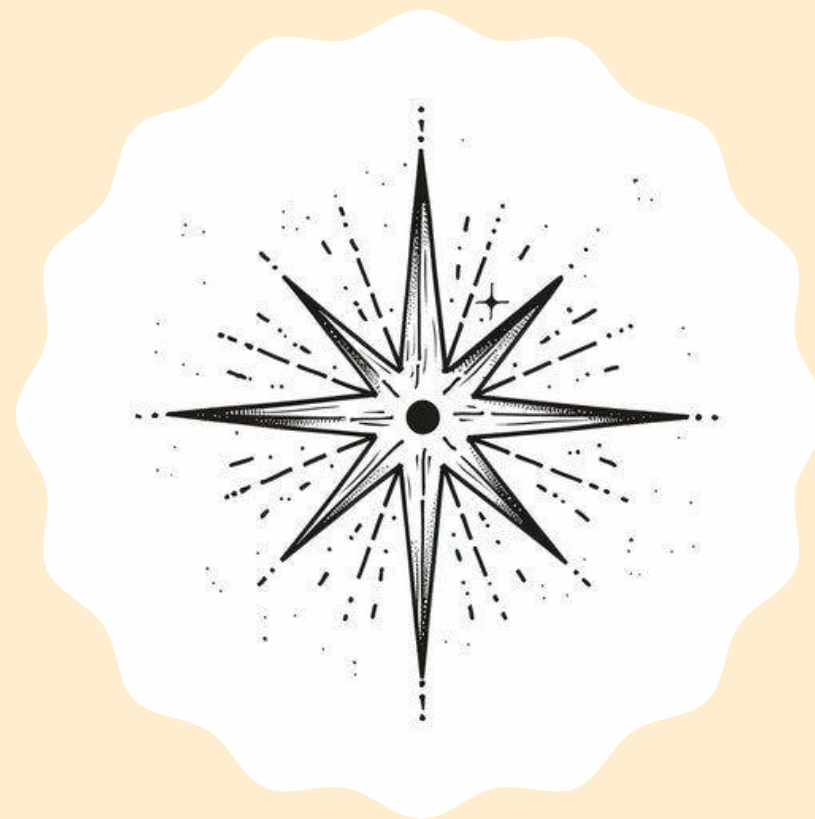
SOFTWARE: METAFOR (SYSTEEM)BEHANDELING



- Er zijn is genoeg (Presentietheorie)
- (Behandel-) Relatie meest bepalend voor effect (Dodo bird verdict)
- Gezamenlijk doel bepalen (MI, OT)
- Blijven sturen op wat in de kern van belang is (ACT)
- Spiegel voorhouden; wat is het effect van gemaakte (beleids-) keuzes op de ander (CGT)
- Wederzijds begrip creëren/ vertalen tussen partijen: Behandel dienst en Bestuur (Systeem- Relatietherapie)
- Verdiepen in het perspectief van de ander
- Verdragen van lijden/ geen verandering

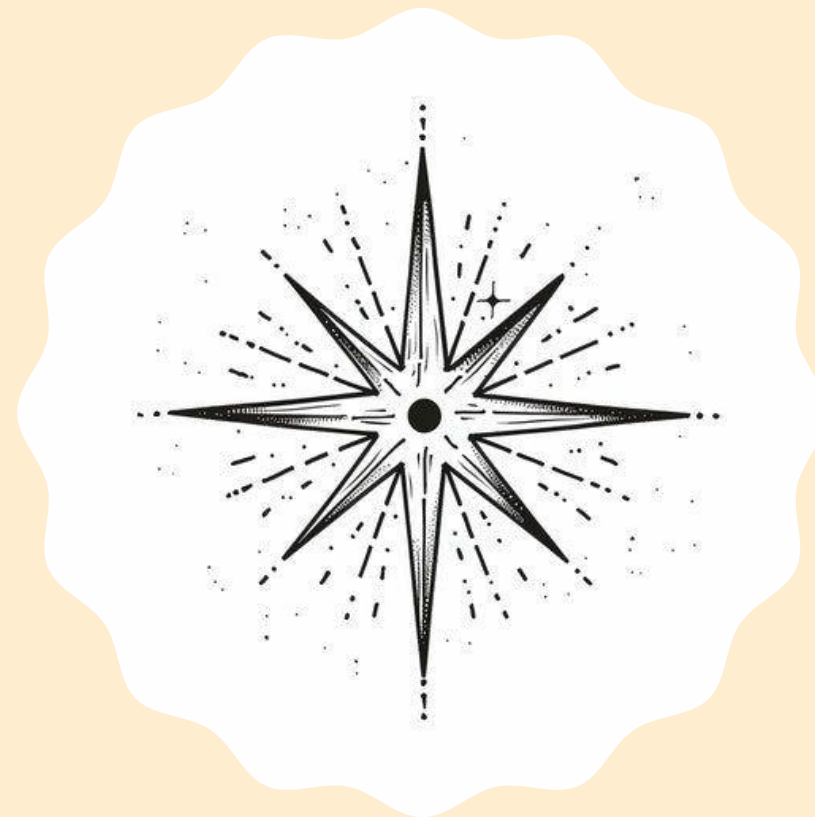
PLEIDOOI: PSYCHOLOOG IN DE ZEGGENSCHAP

- Opbouwen (behandel-)relaties
- Expertise op het gebied van kwaliteit van leven/ werken
- Kennis van gedrag, gedragsverandering en positieve gedragsbeïnvloeding
- Denkers (filosofen?); sterk in visie
- Goed in tot de kern komen: waar doet het er toe
- Bekend met meerzijdige partijdigheid/empathie
- Geleerd kritisch te denken en hierbij verbaal sterk



PLEIDOOI: JIJ IN DE ZEGGENSCHAP

- Leerzaam; kennis van systemen, organisatie, processen, wie heeft invloed, welke samenwerkingen zijn effectief
- Werkplezier; meer -gevoel van- invloed, minder machteloosheid
- Competenties ontwikkelen; verbinden, vertegenwoordiging, inspireren, leiderschap, strategisch denken, coachen, delegeren, PR
- Pionieren = leuk!



BRONNEN

- www.venvn.nl
- www.zeggenschapindezorg.nl
- www.cczorgadviseurs.nl
- [Minder werkdruk, meer zeggenschap houdt medewerker in de zorg - GZ-psychologie](#)

