



Deze twaalf stappen Zetje om een VAR op te richten

(voor VAR lees ook; VVAR, ZAR of PAR)

Deze twaalf stappen Zetje om een VAR op te richten

Inleiding

Een VAR willen starten maar niet goed weten waar je moet beginnen? Dit document bevat twaalf concrete en praktische stappen om een VAR op te richten.

Startpunt voor een VAR is iemands idee, plan, wens of behoefte om binnen de organisatie een VAR op te richten.

Bijvoorbeeld:

- Omdat je CAO dit adviseert;
- Omdat verpleegkundigen, verzorgenden en/of zorgprofessionals een fundamentele bijdrage willen leveren aan het (zorg)beleid van de organisatie;
- Omdat de bestuurder het belangrijk vindt om een zorginhoudelijke sparringpartner te hebben.
- omdat...

Randvoorwaarden/richtlijnen voor het bestaansrecht van een VAR

Hieronder een aantal randvoorwaarden/richtlijnen voor het bestaansrecht van een VAR.

- Een VAR bestaat uit circa acht verpleegkundigen, verzorgenden en/of zorgprofessionals. Er moet bij de samenstelling zo veel mogelijk gestreefd worden naar een afvaardiging van VAR-leden van verschillende clusters, specialismen en/of locaties. Daarnaast kan het zinvol om een manager of staffunctionaris in de VAR te hebben. Zij zijn vaak goed op de hoogte van nieuws, trends en ontwikkelingen. Ook zijn ze ervaren in het lezen van beleidsstukken en het schrijven van adviezen. De VAR en zijn leden kunnen van deze kennis en ervaring leren.
- De VAR beschikt over voldoende tijd, een realistisch budget, een computer, een eigen e-mailadres, eigen communicatiemiddelen, een afsluitbare kastruimte, een professionele ambtelijk secretaris, enz.
- Gemiddeld heeft een VAR-lid 4 uur per week te besteden aan VAR-werk.
- Een doorsnee budget van een VAR loopt van € 5.000,00 tot € 10.000,00 exclusief de te besteden voorbereidings- en vergaderuren.
- Serieus draagvlak bij de bestuurder is de belangrijkste voorwaarde voor een VAR om te kunnen functioneren. Cruciaal is dat VAR en bestuurder in elkaar investeren.

Samenstelling VAR; wel of geen verkiezingen?

Het is een voorwaarde om de VAR zo samen te stellen en in te richten dat de kwaliteiten en karakters elkaar aanvullen. En ook dat ieders kwaliteiten en 'eigen'-'aardigheden' zo goed mogelijk benut worden. De samenstelling van de groep is daarvoor van groot belang. Daarom pleit ik er hartstochtelijk voor om leden voor een VAR te selecteren op basis van kwaliteiten, ervaring, kennis en specialisme in plaats van verkiezingen. De VAR kan dan gericht op zoek en gericht werven en selecteren. De VAR heeft dan de eigen regie m.b.t. het werven van een lid met specifieke kwaliteiten en kan dus zelf bepalen wie hij in de VAR van toegevoegde waarde ziet.

Wil je een VAR oprichten en inrichten dan Zetje deze twaalf stappen.

Stap 1.

Zoek en vind medestanders

Zorg voor medestanders. Zoek collega's met ambitie, uit de doelgroep, die gemotiveerd de handen uit de mouwen willen steken om een plan op te stellen tot de oprichting van een VAR in de organisatie.

Je hoeft nog geen uitgebreide sessies te beleggen. Dat komt later. Eerst een paar mensen bij elkaar.

Ik adviseer om dit initiatief met tenminste drie personen vorm te geven.

Let op! Het is een misverstand om te denken dat de initiatiefnemers en medestanders voor het oprichten van een VAR "automatisch" straks VAR-lid worden. Uiteraard is die kans vrij groot maar bedenk dat mogelijk niet iedere initiatiefnemer of medestander een VAR-lidmaatschap, met de daarbij horende verplichtingen, ambieert. Het kan helpend zijn om dit direct met mogelijke medestanders te communiceren.

Je zit nergens aan vast kan een geruststellende gedachte zijn voor aanjagers...

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stap 2.
Schrijf een goed onderbouwde motivatie

Schrijf met elkaar een onderbouwde motivatie en een aantal uitgangspunten voor de oprichting van een VAR in jullie organisatie.

Let op! Het hoeft geen uitgebreid document te zijn. Een motivatie met een aantal onderbouwde punten is voldoende. Het is een basis om vanuit te starten en om over in gesprek te gaan met je bestuurder.

Maak hierbij zo nodig gebruik van de deskundigheid van Zetje en V&VN.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 3.
Ga het gesprek aan met je bestuurder

Ga zo spoedig mogelijk na stap twee met je bestuurder in gesprek over de voornemens, ideeën en gedachtes om een VAR op te richten.

Wanneer je bestuurder enthousiast is over het oprichten van een VAR dan ga je door naar stap 4.

Mocht je bestuurder niet enthousiast zijn of het zelfs niet eens zijn met de oprichting van een VAR, achterhaal dan wat daar achter zit. Weerstand duidt altijd op een "angst" of een "zorg". Het is van groot belang om een volwassen gesprek te kunnen voeren over die "angst of zorg".

Is de bestuurder de initiatiefnemer, dan zet zij stap 1 en 2.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 4.

Richt een werkgroep VAR op met een SMART opdracht

Richt een werkgroep VAR op; gefaciliteerd door de bestuurder met een duidelijke SMART opdracht.

Bijvoorbeeld: Kom binnen drie maanden tot een concept Reglement VAR en een voorstel voor een praktische samenwerkingsovereenkomst tussen VAR en bestuurder.

- Zorg ervoor, in het kader van continuïteit en efficiency, dat de stuurgroep een voorzitter en een secretaris benoemt.
- De voorzitter zit de vergaderingen voor en is het aanspreekpunt van de werkgroep.
- De secretaris werkt de verslagen van de overleggen uit en legt gemaakte afspraken vast.
- Leg met elkaar een aantal momenten vast om bij elkaar te komen.
- Leg ook een 'einddatum' vast waarop de werkgroep zijn resultaat aan de bestuurder presenteert.

Ik adviseer een werkgroep van tenminste vijf personen omdat je dan een mooie basis hebt om met elkaar kunt sparren vanuit verschillende visies, inzichten en achtergronden.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 5.

Bepaal de uitgangspunten voor een representatieve VAR

Op basis van onderlinge besluitvorming bepaalt de werkgroep/stuurgroep een aantal uitgangspunten om te komen tot een representatieve VAR.

Denk hier bijvoorbeeld aan:

- Vanuit welke doelen wordt de VAR opgericht?
- Uit hoeveel leden bestaat de VAR straks?
- Welke competenties vraagt de VAR van zijn leden?
- Wie kunnen er lid worden van de VAR?
- Hoe vindt de werving en selectie van de leden plaats?
- Welke faciliteiten zijn nodig om goed te kunnen functioneren?
- Hoe vaak moet de VAR vergaderen?
- Hoeveel uur hebben VAR-leden nodig op week/maandbasis voor het VAR-werk?
- Hoe regelt de VAR zijn besluitvorming?
- Hoe vaak wil de VAR formeel overleg met de bestuurder?
- Hoe kiest de VAR een voorzitter en secretaris?
- Welke ambtelijke/secretariële ondersteuning is minimaal noodzakelijk?
- Wat vinden we belangrijk in de samenwerking tussen de VAR en bestuurder?
- Welke verplichtingen heeft de VAR naar zijn achterban?
- Hoe kan de VAR zich ontwikkelen, profileren, op de kaart zetten?
- Waar kan de VAR terecht voor een gedegen starttraining?
- Enzovoort.

Kortom de praktische invulling voor het oprichten van een VAR.

Maak ook hierbij zo nodig gebruik van de deskundigheid van Zetje en V&VN.

Bereken tot slot zo realistisch mogelijk wat een VAR gemiddeld op jaarbasis kost; deze kosten moeten worden opgenomen in de jaarbegroting van de organisatie.

Let op! Een VAR kost geld.

Wanneer het uitgangspunt is dat een VAR zo weinig mogelijk mag kosten, niet wordt meegenomen in de begroting van de organisatie, dan moet je daar direct het gesprek over aangaan met je bestuurder.

Beschouwing Zetje

Mijn ervaring is dat een VAR die niet begroot wordt constant achter de feiten aanloopt. Veelal bezig is met het regelen van randvoorwaarden en daardoor nauwelijks aan de inhoud van het VAR-werk toe komt. Overal toestemming voor moeten vragen en zich niet serieus genomen voelen is niet werkbaar voor een autonome groep.

Collega's die gaan klagen omdat een lid van de VAR wéér van de afdeling gaat en niet vervangen wordt waardoor de werkdruk voor hen toeneemt. Dat kan niet en mag niet; dat is een bom onder de VAR. Dat werkt op termijn frustrerend en demotiverend met als gevolg leegloop van de VAR en geen kandidaten meer kunnen vinden.

Wil je dat? Accepteer je dat?

Ja? Dan is de basis niet op orde...dan begin je op een 'rot' fundament.
Nee? Ga of blijf in gesprek met je bestuurder.

Hoe belangrijk is een VAR nu werkelijk? Voor wie?

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stap 6.
Communiceer de oprichting

Communiceer binnen je organisatie dat er een werkgroep is om een VAR op te richten. Dat kan via verschillende communicatiekanalen, benut ze zoveel mogelijk. Dat kan ook een persoonlijke benadering zijn.

Maak gebruik van de mogelijkheden binnen de organisatie.

Bijvoorbeeld:

- Schakel de afdeling communicatie in om je te helpen bij de publiciteit.
- Schakel de ICT afdeling in om je te helpen met zaken op Intranet te krijgen of andere digitale mogelijkheden.
- Schakel de reproafdeling in om nieuwsbrieven, flyers, propaganda en posters te maken.
- Schakel de interne postafdeling in om de boodschap van de werkgroep te verspreiden.
- Schakel de bestuurder in om bekendheid te geven aan de oprichting van een VAR.
- Breek (uiteraard gevraagd) in bij het managementteam, directeurenoverleg, teamleidersbespreking, etc. om bekendheid te geven aan de oprichting van een VAR.

Je kunt dan evt. de vraag neerleggen of ze willen nadenken over geschikte kandidaten.

- Ga bij de verschillende afdelingen langs om te vertellen over de oprichting van een VAR.
- Benader collega's die geschikt lijken persoonlijk.
- Enzovoort.

Zorg ervoor dat je informatief en uitnodigend bent. Stimuleer je collega's na te denken over kandidaatstelling om de VAR in oprichting handen, voeten én een stem te geven. De VAR is gebaat bij enthousiaste, gedreven, competente zorgprofessionals die graag bereid zijn om een bijdrage te leveren aan het werk van de VAR.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stap 7.

A. Stel een concept Reglement op

en

B. Stel een (competentie) profiel VAR-lid op

en

C. Stel een concept samenwerkingsovereenkomst op

A. Stel als werkgroep een concept Reglement VAR op en leg dit voor aan de bestuurder.

Gebruik het **voorbeeld Reglement** op de site van Zetje ter inspiratie.

Verwerk de op- en aanmerkingen van de bestuurder om te komen tot een *definitief concept Reglement*.

B. Stel een realistisch (competentie) profiel VAR-lid op.

Gebruik het **VAR en competenties document** op de site van Zetje ter inspiratie.

C. Stel, in overleg met je bestuurder, een concept samenwerkingsovereenkomst VAR-bestuurder op.

Gebruik de **voorbeeld samenwerkingsovereenkomst** op de site van Zetje ter inspiratie.

Stel uiteindelijk een *definitief concept samenwerkingsovereenkomst VAR-bestuurder* op.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 8.
Werf en selecteer VAR-leden

Richt, in overleg met de bestuurder, op basis van het concept Reglement, de VAR op en in.

Werving en selectie van enthousiaste, competente leden vindt plaats op basis van de in het Reglement beschreven procedure.

Werving en selectie van de leden bij de oprichting van een VAR gebeurt door een aantal werkgroep-leden eventueel aangevuld met een HRM/P&O functionaris of de bestuurder.

Maak werk van de werving en selectie. Het is niet zo dat kandidaten die zich aanmelden automatisch gekozen worden. Ga het goede gesprek aan!

Voor de goede orde, duidelijkheid en transparantie: ook de werkgroep-leden moeten een selectiegesprek voeren.

Neem tenminste een half uur per kandidaat de tijd om het gesprek aan te gaan.

Voorbeeldvragen selectiegesprek met kandidaten:

- Met welke motivatie en ambitie zit je hier?
- Welke kwaliteiten en ervaring neem je mee in de VAR?
- Welke visie heb je op zorg, zorgverlening, de beroepsgroep, enz.
- Welke toegevoegde waarde heb jij voor de VAR om jou te kiezen?
- Welke vragen heb je zelf?
- Wat wil je graag aanpakken in de organisatie, met welke reden?
- Welke eigenschappen belemmeren je wel eens in het werk?
- Hoe kijk je naar de organisatie?
- Welke bestuurlijke, vergaderervaring heb je?
- Waaruit blijkt dat je goed kunt samenwerken?
- Welke communicatieve vaardigheden van jou zijn van toegevoegde waarde voor de VAR?
- Welke communicatieve vaardigheden wil je graag verder ontwikkelen?
- Hoe ga je om met onenigheid, conflicten?
- Enzovoort.

Bepaal op basis van de gesprekken die je voert of je een kandidaat geschikt vindt. Uiteraard op basis van het competentie VAR-profiel dat je vooraf hebt gemaakt.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....

Stap 9.
Installeer de VAR tijdens een installatievergadering

De bestuurder installeert de VAR tijdens een formele (en feestelijke!) installatievergadering.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 10.
De VAR stelt met de bestuurder zijn Reglement vast

De VAR stelt samen met de bestuurder, in de installatievergadering, het concept Reglement vast.

Het concept Reglement krijgt daarmee de definitieve status.

Na de vergadering ontvangen de VAR-leden en bestuurder de definitieve (digitale) versie van het VAR-Reglement.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stap 11.

De VAR en bestuurder stellen de samenwerkingsovereenkomst vast

De VAR en bestuurder stellen, in de installatievergadering, de concept samenwerkingsovereenkomst VAR-bestuurder vast.

De concept samenwerkingsovereenkomst krijgt dan de definitieve status.

Na de vergadering ontvangen de VAR-leden en bestuurder de definitieve (digitale) versie van de samenwerkingsovereenkomst.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Stap 12.

De VAR en bestuurder spreken hun onderlinge verwachtingen uit

Een goed begin is het halve werk!

Samenwerken vraagt veel van elkaar:

- Wederzijds vertrouwen;
- Wederzijdse acceptatie van elkaars taak, rol, bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- Wederzijds respect.

De samenwerking is op basis van gelijkwaardigheid in een veilige setting.

Ook al heb je met elkaar de samenwerkingsovereenkomst getekend; zorg ervoor dat je met elkaar duidelijk verwachtingen over en weer uitspreekt. Misschien wel het belangrijkste inhoudelijke onderwerp van deze eerste vergadering.

Ruimte voor aantekeningen, opmerkingen en reflectie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....