

Bestuurders,

We hebben zorg om de zorg.

Van alle kanten krijgen wij nog steeds te horen van ouders, cliënten en zorgverleners dat de zorg bij Arduin niet op alle locaties goed op orde is.

En dat is om twee redenen erg.

Ten eerste voor de kwetsbare cliënten en ten tweede omdat de kritische situatie op een aantal locaties van Arduin niet iets is van de laatste drie maanden. Die speelt al enige jaren.

Dat die pas in mei naar buiten kwam is treurig daaruit blijkt dat mensen zich ongehoord voelen of al heel lang tegen een enorme werkdruk aan hikken en nu zeggen: het is genoeg.

Tegelijkertijd lezen we in het jaarverslag 2017 aan het ministerie dat de gehele governancecode van 7 punten volledig is nageleefd. Niets aan de hand...

1. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten. Is volledig nageleefd, nee niet een beetje, niet half maar volledig.

2 De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie. Is volledig nageleefd, maar dit klinkt wel erg als: de slager keurt zijn eigen vlees, over de salarisverhoging van 10 % en de verhoging van de beloning van 66% door de RvT hebben wij echt onze vraagtekens.

3. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden. In het witboek van de FNV en diverse artikelen in de PZC is sprake van een angstcultuur en gebroken beloften, dan lijkt er toch iets mis te gaan bij de randvoorwaarden...

In de toelichting staat dat de Rvt in 2016 is getart met voorbereidingen en uitwerking van de nieuwe Governance code.

Concreet heeft de RVT de volgende stappen ondernomen en geïmplementeerd in haar werkwijze: intensiveren van bezoeken aan locaties en gesprekken met medewerkers en cliënten en actief volgen van kritische projecten die de zorg raken.

Wij hebben het idee dat er ergens iets mis is gegaan. Of de mensen met wie gesproken is hebben hun mond niet open durven doen of er zijn locaties bezocht waar alles goed loopt. Maar dat de aanpak van het bestuur en de Raad van Toezicht verbeterd moet worden is heel duidelijk.

Wij staan hier vandaag als steun in de rug voor personeelsleden, cliënten en hun ouders, die in een kwetsbare positie zitten, sommigen van hen durven niet te spreken uit vrees voor hun baan, anderen omdat ze al genoeg aan hun hoofd hebben, sommigen hebben de moed al laten zakken en denken dat het zinloos is en veel ouders voelen zich ongehoord en onbegrepen omdat er al zo vaak aan de bel is getrokken en beloften gebroken zijn.

Dan hebben we het over:
Veiligheid op de groepen,
Voldoende personeel
Veilig vervoer dat op tijd rijdt
Collega's met voldoende kennis van zaken
Goede communicatie
Maar vooral begrip van het bestuur voor de kwetsbaarheid van de cliënten.

Meneer Van Wijk,
U bent bestuurder van Arduin vanaf 2012, u heeft aangegeven volgend jaar te stoppen.
U heeft gemeenteraadsleden gevraagd om tips hoe Arduin aan extra personeel kan komen. Die willen we u graag geven. Helemaal gratis, daar vragen we geen exorbitante beloning voor.
Tip 1: Is het personeel wat er is te behouden.

Mensen die kiezen voor de zorg hebben een groot hart en gaan vaak over hun grenzen als het gaat om werkdruk, ze laten cliënten namelijk niet in de kou staan.

Maar dat hart, dat kan ook een keer breken:

Als er systematisch te weinig personeel is.

Als er niet goed geëvalueerd wordt wat er goed en niet goed gaat.

Als bestuurders zich niet laten zien op de werkvloer.

Als er snelle en grote veranderingen plaats vinden die niet goed gecommuniceerd wordt.

Het gekke is, u weet dit al. Want dit was zo'n beetje de uitkomst van het Kwaliteitsrapport 2017. Daarop is gereflecteerd met u, met de OR, de CR, de RvT en alle clustermanagers. Alleen niet met de groepsleiders. Dus dat is:

Tip 2: Spreek met de mensen die op de groepen staan en de dagelijkse zorg voor de cliënten hebben.

Tip 3: Neem de zorgverleners die op de groep staan serieus. Werk in de zorg is fysiek en mentaal zwaar. Diensten zijn onregelmatig en het loon vaak een lachertje. Nee we hebben helaas geen zak geld maar wat we wel van u verwachten is dat u het verantwoord uitgeeft, namelijk aan de zorg. Wat we van u verwachten is dat u regelmatig uw gezicht laat zien op de werkvloer en eens een week meedraait om te zien waar de knelpunten zitten.

Tip 4: Draai de enorme loonverschillen terug. De mensen op de werkvloer zijn goud waard, als zij zien dat de top rijkelijk beloont wordt terwijl zij de onregelmatige diensten draaien, extra werken als collega's ziek zijn en de kous op de kop krijgen als ze vragen om een uitbreiding van contracturen dan bent u bezig de poten vanonder uw stoel weg te zagen. Medewerkers in de zorg zijn heel loyaal aan hun cliënten maar er is echt een grens. En hoe vaker die wordt overgegaan, hoe groter het probleem van uw organisatie.

We begrijpen dat u zegt, had de gehandicaptenzorg ook maar een Hugo Borst, want op de gehandicaptenzorg is ook enorm bezuinigd. Weet u dat Hugo Borst ook gezegd heeft dat geld voor de zorg naar de uitvoering moet en niet naar de beloning van bestuurders?

In 2016 steeg uw inkomen met bijna tien procent. De huidige norm voor Arduin is 165.000 euro, maar door het overgangsrecht was voor u nog het vorige maximum van 170.578 euro van toepassing. U bleef daar met 170.577 euro precies binnen.

Dat betekent een maandloon van 14.000 euro en een uurloon van 354,00!!!

Nu de hamvraag: heeft u zo goed gepresteerd dat die stijging gerechtvaardigd is? Ik denk dat velen in het Zeeuwse die vraag met nee gaan beantwoorden. Is het überhaupt nodig dat een bestuurder 15 keer meer moet verdienen dan de mensen die de zorg verlenen? U zit met 1 euro onder de toegestane beloning. Hoe fatsoenlijk is dat? U heeft de afgelopen maanden laten zien dat u een tweede bestuurder en een perswoordvoerder nodig heeft, dat zijn enorme kosten die niet te verantwoorden zijn.

De Raad van Toezicht verdedigt de stijging van hun beloning met 66% omdat er anders geen capabele mensen aan te trekken zijn.

Begrijpt u dat wij van mening zijn dat die stelling niet houdbaar en verdedigbaar is.

Waar was de Raad van Toezicht in 2017 toen er ook al een enorme piek in ziekteverzuim te zien was. Dat heeft namelijk onmiddellijke gevolgen voor de kwaliteit van bestaan waar Arduin zich op beroept. De werkdruk verhoging stijgt dan ook nog eens acuut.

Heeft de Raad van Toezicht ook in de gaten dat ze een morele verantwoordelijkheid hebben?

Dat het niet aangaat om de eigen beloning 66% te verhogen als je weet dat de hele zorgsector enorm moet bezuinigen?

Dat de mensen die op de werkvloer dagelijks de verantwoordelijkheid hebben om hele kwetsbare mensen te begeleiden, kwetsbare mensen die intensieve zorg nodig hebben en zich veilig moeten voelen...

En nu gaat diezelfde Raad van Toezicht een extern onderzoek uit laten voeren naar het plan Arduino 2.0 dat echt al heel lang geleden is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Begrijpt de Raad van Toezicht dat zij nu onder toezicht van ons staan: in de Tweede Kamer zijn al diverse vragen gesteld, en ja waarschijnlijk is het allemaal toegestaan. Maar we verwachten van u ook fatsoen. U heeft gewoon gefaald in 2017 en een brevet van onvermogen getoond in de eerste drie kwartalen van 2018, het is niet meer dan redelijk dat u de 66% loonsverhoging terugstort ten gunste van de cliënten. En waarom wij dat eisen? Omdat u betaald wordt van ons belastinggeld. Geld dat is bedoelt voor zorg.

Mevrouw Lagendijk u bent al vanaf 2015 directeur Zorg maar we komen uw naam nergens tegen in de media of verhalen die we horen van medewerkers. Het moet u toch ook zorgen baren dat de kwaliteit van bestaan op diverse locaties zo klein is geworden. Zegt u ook net als dhr. Van Wijk dat dit ligt aan de Zeeuwse arbeidsmarkt? Of had u misschien in uw takenpakket een signaleringsfunctie en aanjaagfunctie op het moment dat het ziekteverzuim enorm uitschiet?

Meneer Heijne, u bent onlangs aangesteld als tijdelijke bestuurder voor acht maanden. Beleid staat mooi op papier, de praktijk is weerbarstig. Wij hopen dat het u lukt wat meneer van Wijk niet is gelukt, namelijk een goede band opbouwen met het personeel op de werkvloer. Zij zijn uw goud. Als u hen, de cliënten en hun ouders serieus neemt en dan bedoelen we: het gesprek aan gaan. Bent u dit van plan en zo ja op welke termijn, waar gaat u heen en hoe vaak?

We beseffen dat we veel vragen. Misschien dat iemand van u al wat antwoorden kan geven.

Zo niet dan laten we deze tekst bij u achter in de verwachting dat over een week antwoord heeft. Want met de beantwoording van bovenstaande vragen komt u weer een stukje dichterbij de oplossing.

Zie ons als de huisarts die de vinger aan de pols houdt en blijft controleren. Precies over een maand op donderdag 15 oktober staan wij hier weer. Net zo lang tot het goed gaat met Arduin.

En we willen graag helpen om de financiële middelen te vergroten voor de gehandicaptenzorg. We willen best uw Hugo Borst zijn. Maar op voorwaarde dat bestuurders en dan bedoelen wij het hele management een flinke stap terugdoen in hun beloning. We hebben te vaak wanbeleid gezien om kwaliteit 1 op 1 te koppelen aan hoge beloningen. Geld voor zorg moet naar zorg.