



Evelien Blaauw,
gemeentesecretaris
Skarsterlan

Vrouwelijke secretarissen kijken buiten hun domein

De vrouwelijke gemeentesecretarissen hebben de goede gewoonte om minstens één keer per jaar een afzonderlijke bijeenkomst te organiseren. In 1993 kwam dit gezelschap voor het eerst bij elkaar. Toen waren er nog maar zeventien vrouwelijke secretarissen. Inmiddels zijn we met meer dan zeventig! Een groot aantal ontmoette elkaar op 26 november 2009 in Huis ter Heide.

Wat maakt zo'n bijeenkomst bijzonder?

In de eerste plaats hebben we het vooral over ons vak en wisselen we ervaringen uit. Daarbij komt zowel de inhoud als het sociaal-relationale aspect aan de orde. Waar nodig,

Het gezamenlijk delen van ervaringen voorziet in een behoefte

helpen we elkaar op intervisie-achtige wijze bij specifieke vraagstukken. Nieuwe secretarissen lopen soms tegen zaken aan die ze wel eens willen voorleggen aan oudge-

zaken op tafel te leggen. Daar biedt een landelijk netwerk meer ruimte voor.

Binden en boeien

De middag bestaat meestal uit een inhoudelijk deel en een informele afsluiting met een sociale activiteit en gezamenlijke maaltijd. Dan worden ook ervaringen uitgewisseld over vrouwen in de top en zaken die de persoonlijke sfeer raken. Het gezamenlijk delen van deze ervaringen voorziet in een behoefte en vooral: het bindt en boeit. En dat waarden veel vrouwen!

Hoewel nut en noodzaak van een dergelijke bijeenkomst regelmatig ter discussie worden gesteld, blijkt de belangstelling bij de ruim zeventig vrouwelijke secretaris-

Dit bood de mogelijkheid van het gebruikelijke gemeentehuis af te wijken; Antje koos voor de Stichting Abrona als vergaderlocatie. Deze stichting richt zich op dienstverlening aan mensen met een verstandelijke handicap.

Rondleiding

We begonnen met een boeiende rondleiding over het complex onder leiding van Sander, een van de jonge bewoners van Abrona. Sander is een wandelend voorbeeld van een cliënt die zijn talenten als goed gastheer weet uit te dragen. Interessant was de aanpak van gemengd wonen: op het terrein in Huis ter Heide wordt binnenkort gestart met het bouwen van blokjes gewone woningen tussen de bestaande zorggebouwen. Op deze



Foto: Spekulator.

dienden. Tijdens de informele momenten is daar voldoende mogelijkheid voor. Bestaat deze mogelijkheid niet binnen de eigen VGS-kring? Natuurlijk, ook daar steunen collega's elkaar. Maar belangenverstrengeling en onderlinge bekendheid van bestuurders en ambtenaren binnen regio's maakt het soms onmogelijk om volledig open

sen iedere keer weer groot, zodat het zeker de moeite loont deze gewoonte voort te zetten. De ervaring heeft geleerd dat een bijeenkomst in het midden van het land het meest kansrijk is. Antje Dekker uit Berkelland verzorgde deze keer het programma, maar omdat Borculo wat excentrisch ligt, werd het een locatie in het centraal gelegen Huis ter Heide.

wijze komt op natuurlijke wijze een gezonde menging van bevolkingsgroepen tot stand.

De organisatie Abrona

De clustermanager Dagbesteding, Ageeth Wildeman, en Annette de Groot, manager P&O, schetsten vervolgens een beeld van de organisatie van Abrona. Zo'n

1800 medewerkers zetten zich in om op het gewenste niveau intra- en extramurale zorg te verlenen aan 2000 cliënten. Vanuit het motto: *Abrona: sterk in zorg* brengen de medewerkers in hun werk tot uitdrukking dat mensen met een verstandelijke beperking mogelijkheden hebben, en bovendien een zinvolle functie in de maatschappij kunnen vervullen. De nadruk ligt dan ook, waar dat mogelijk is, op ontplooiing. Het zorgaanbod is bijzonder breed en

Het welbevinden van de medewerkers bepaalt het succes van je missie

de dienstverlening is flexibel. Wat voor de behandeling van de cliënten geldt, is ook van toepassing op het personeelsbeleid.

De missie omvat drie kernbegrippen: *ontmoeting, respect en ontplooiing*.

Het vraagt bijzondere aandacht om een personeelsbestand van 1800 medewerkers en 700 vrijwilligers, waarvan 80% vrouwen, en een groot deel parttimers, betrokken en gemotiveerd te houden. Het personeelsbeleid richt zich vooral op het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden en het opstellen van een intensief loopbaanbeleid. Zowel de medewerker als de cliënt verdient voldoende aandacht. Daarbij is van belang kleine en grotere successen te markeren.

In de daaropvolgende discussie kwamen de overeenkomsten en verschillen tussen een organisatie als Abrona en een gemeentelijke organisatie aan de orde. We kwamen tot de conclusie dat het welbevinden van de medewerkers het succes van je missie bepaalt. Wij waren onder de indruk van de warmte en passie waarmee Ageeth

en Annette spraken over hun organisatie en over hun cliënten. Het was goed om eens buiten je eigen kader te kijken!

Het is van belang kleine en grotere successen te markeren

Volgende bijeenkomst

De volgende bijeenkomst van de vrouwelijke gemeentesecretarissen is gepland op donderdag 18 november 2010. Collega Anja Grootoink uit Almere zal dan het programma verzorgen. ■

advertentie



Honderd bestuurskrachtonderzoeken verder

Maatschappelijke opgaven van de toekomst vragen om overheden die verbindingen weten te leggen met burgers, maatschappelijke organisaties en bedrijven. Daarbij worden gemeenschapsvorming en actief burgerschap weer essentiële begrippen.

Zeggenschap, leiderschap en schaal zijn de daarbij behorende elementen die bepalend zijn voor een actieve rol van de eerste overheid; een bestuurskrachtige overheid. BMC ondersteunt provincies en gemeenten bij onderzoek naar de bestuurskracht. Inmiddels beschikt BMC over unieke expertise en ervaring met meer dan honderd bestuurskrachtonderzoeken.

Expertise die leidt tot nieuwe perspectieven, nieuwe methodieken en spraakmakende advisering. In onze publicatie 'Honderd bestuurskrachtonderzoeken als basis voor een nieuwe methode' presenteren wij een nieuwe kijk op bestuurskrachtonderzoek. Voor meer informatie of het aanvragen van de publicatie verwijzen we u graag naar www.bmc.nl

Samen naar beter.

BMC | advies management