

# Het Zorgbedrijf Binnen Een Jaar? De Toekomstplannen Van Algemeen Directeur Annelies Van Gaver

Gepubliceerd op:  
15  
juni  
2022

Er waait een frisse, energieke wind door Zorgbedrijf Rivierenland, sinds Annelies Van Gaver er op 1 februari 2022 aan het roer kwam. Welke richting wil ze graag uitstromen? En hoe ziet ze de toekomst van het zorgbedrijf? Tijd voor een warm gesprek.



In een poging om dit interview te plannen, bleek al snel dat er in de agenda van Annelies Van Gaver maar weinig vrije gaatjes te bespeuren vallen. Het is tekenend voor de passie en drive waarmee de algemeen directeur de afgelopen maanden haar tanden in het zorgbedrijf heeft gezet. “Mijn to-do-lijst is aardig gevuld ja”, lacht ze. “Maar weet je wat er helemaal bovenaan staat? ‘Wat goed loopt, mag goed blijven lopen’”.

## Je bedoelt dat je niet zomaar wil veranderen om te veranderen?

Annelies Van Gaver: “Juist. Er wordt al elke dag fantastisch werk geleverd in onze kinderdagverblijven, in de thuiszorg, in de centra voor dagverzorging, de lokale dienstencentra en in de woonzorgcentra. De afgelopen maanden heb ik op elke plek, bij elke entiteit van Zorgbedrijf Rivierenland mogen meelopen. Ik heb daar bewust veel tijd voor genomen, omdat ik de ziel van de organisatie en haar mensen wilde leren kennen. Ik zag wat er al ongelooflijk goed loopt: **onze medewerkers dragen elk bij tot warme, toegewijde zorg**. Ze coachen, begeleiden en ondersteunen elke bewoner, elk kindje en elke cliënt in zijn of haar leven. Dat doen ze op maat en samen met de betrokkenen. Die focus op wonen en leven vind ik heel uniek.”

“**Tegelijk vertelden medewerkers me heel open wat er beter kan**. Die eerlijkheid apprecieer ik enorm. Met enerzijds het warme DNA van het zorgbedrijf, en anderzijds haar uitdagingen in het achterhoofd, kon ik aan de slag om de beleidsdoelstellingen uit te tekenen.”

## Welke uitdagingen wil je aanpakken?

“Het is geen geheim dat het vinden en aan boord houden van gemotiveerde, goeie medewerkers een uitdaging is in de zorgsector. Dat is bij ons niet anders. Ik zag ook al snel dat er meer verbinding nodig is tussen de entiteiten, en dat bepaalde processen verbeterd kunnen worden door meer te gaan samenwerken. Het zorgbedrijf mag écht gaan ‘samen-stromen’. **De krachten bundelen om zo tot een nog beter resultaat te komen, dat is het plan.**”

“Verandering komt er niet op één-twee-drie, natuurlijk. Dit is een proces, waaraan ik nu met veel enthousiasme mag starten. We hebben onze plannen in projecten en verbeteracties gegoten, om ze te kunnen verwezenlijken en opvolgen. Dat doen we uiteraard niet alleen. We laten ons ondersteunen door onze raad van bestuur.”

## Stel dat je een jaartje vooruit mag spoelen, naar juni 2023. Wat hoop je dan te zien?

“Dat er nog meer mensen het zorgbedrijf zien voor de warme, kwalitatieve organisatie die ze is: een regionale referentie met een stevig, kwalitatief en betaalbaar zorgcontinuüm. Van kinderopvang of thuiszorg over centra voor dagverzorging en lokale dienstencentra tot woonzorgcentra: we willen dat mensen onze diensten bij anderen gaan aanraden. **‘Zoek je écht goeie, unieke zorg? Dan moet je bij Zorgbedrijf Rivierenland zijn’.** Dat wil ik horen.”

“En uiteraard zetten we alles op alles om van het zorgbedrijf een goed draaiende, efficiënte en financieel gezonde organisatie te maken. Maar er is meer. Voor mij is het cruciaal dat een organisatie ook warm is. Een organisatie die zorgt voor medewerkers en mensen, waar iedereen zich thuis kan voelen, waar medewerkers bij elkaar terecht kunnen. Dan klopt het plaatje pas echt. Het is een uitdaging die we graag aan gaan: **het verbeteren van de organisatie en het kwaliteitsbeleid, gemotiveerde medewerkers opleiden, aan boord brengen én ze aan boord houden.** Daar zetten we de komende tijd volop op in.”

## Dat klinkt fantastisch. Maar... hoe pak je het aan?

“In één woord? Samen. Voor mij betekent een nauwe interne samenwerking écht de toekomst van Zorgbedrijf Rivierenland. Ik voel dat we nu al, in al onze entiteiten, dezelfde waarden uitdragen - unieke zorg, passie en bezieling, samen. Dat is een enorm krachtig fundament. Op dat fundament staan nu nog veel aparte huizen (lacht). **Er mag meer over de muurtjes gekeken worden. Samenwerken betekent dat we van elkaar kunnen leren.** Al onze kennis, ervaring en processen kunnen bundelen, maakt ons tot een nog sterker zorgbedrijf.”

“Ik zie mezelf als een belangrijke schakel in het leggen van die onderlinge verbindingen. Het begint altijd met de eerste stap. En die wil ik graag zetten. Vorige week zat ik bijvoorbeeld samen met de coördinerende artsen van onze vier woonzorgcentra. Zij zijn elk toegewezen aan één woonzorgcentrum van ons zorgbedrijf. Het was een hele fijne vergadering waarin we ook samen hebben afgesproken nog meer samen te werken, onderling af te stemmen en krachten te bundelen, in samenwerking met de medewerkers van het zorgbedrijf. Dat willen ze nu graag vaker gaan doen. Het is mooi om zo iets mee ‘in gang te kunnen zetten’.”

## Welke ‘verbinding’ zou je nog graag tot stand zien komen?

“Die met de buurt en de buitenwereld. Een kinderdagverblijf of woonzorgcentrum is geen eiland. Een lokaal dienstencentrum is echt ingebed in de buurt. Ik wil een zorgbedrijf zien dat zich nog meer inzet voor een zorgzame buurt. Hoe kunnen we onze entiteiten meer openstellen voor de buurtbewoners? Hoe kunnen we hen makkelijker maaltijden aanbieden? Hoe kunnen we een luisterend oor zijn voor de mantelzorger die het even niet meer ziet zitten? **Hoe kunnen we mee de vereenzaming aanpakken? Volgens mij kunnen we daar nog een verschil maken.** Bij de opening van ons nieuwe lokaal dienstencentrum De Plek in Sint-Katelijne-Waver vroegen we de buurtbewoners welke activiteiten zij graag georganiseerd zouden zien in het centrum. Activiteiten voor en door de buurt, dat idee vind ik geweldig.”

## Naar welke projecten kijk je, op de korte én de lange termijn, uit?

“Op korte termijn? Dat de projecten waarvoor de zaadjes al geplant waren, volop gaan bloeien. En dat de verbeteracties waar we nu samen onze schouders onder zetten, het verschil gaan maken. Neem nu de vernieuwde arbeidsorganisatie die we al in enkele woonzorgcentra hebben opgestart. Die krijgt steeds meer vorm. Het kernidee is **dat we in het woonzorgcentrum de medewerkers echt gaan groeperen rondom de bewoner.** De schoonmaakmedewerker die helpt bij de maaltijdzorg, bijvoorbeeld. Een animator die even gaat ondersteunen bij de kine. Of de kine die mee een wandeling gaat maken. De muren van de functies vager maken, de krachten bundelen rondom de bewoners en de teams laten ondersteunen door medewerkers in ‘niet-zorgfuncties’. Daar zijn we in een paar woonzorgcentra al mee gestart, en die warme lijn zetten we graag verder. We zien dat het werkt.”

“En daarnaast hoop ik natuurlijk – op lange termijn – dat **de plannen voor de nieuwe woonzorgcampus ter hoogte van de Mechelse Zwartustersvest** (de campus naar waar woonzorgcentrum Hof van Egmont zal verhuizen, nvdr.) steeds tastbaarder mogen worden. Een nieuw woonzorgcentrum openen in 2025, dat is het doel.”

Voor mij is het cruciaal dat een organisatie ook warm is. Een organisatie die zorgt voor medewerkers en mensen, waar iedereen zich thuis kan voelen, waar medewerkers bij elkaar terecht kunnen. Dan klopt het plaatje pas echt.



## Het is financieel nochtans geen evidente periode, met aardig wat uitdagingen. Hoe kijk je daarnaar?

“Zeker in de context van hoge materiaalkosten en energieprijzen, is het extra belangrijk dat we als zorgbedrijf onze middelen optimaal gaan inzetten. **Meer inzetten op duurzaamheid, energiebewuster worden, verspilling tegengaan.** En – opnieuw – samenwerken, natuurlijk. Dat lijkt me op elk vlak dé weg vooruit. Zo ben ik bijvoorbeeld op zoek nog meer interne en externe schaalvoordelen.”

“Maar stilstaan is ook achteruitgaan (lacht). Dus uiteraard blijven we ook volop inzetten op innoverende zorgtechnologieën. Uiteraard kijken we uit naar een nieuwe campus. Want een financieel gezonde organisatie is ook een organisatie die klaar is voor de toekomst.”

## Je houdt wel van een uitdaging, lijkt me. Wat maakt dat je uitgerekend nu, in deze turbulente tijd, koos voor een job aan het roer van een zorgbedrijf?

“Dat is zeker niet toevallig. De pandemie heeft me echt stil doen staan. Hoe kon ik, écht vanuit mijn hart, meer gaan betekenen voor de zorg? Mijn vorige job (Annelies was facilitair directeur bij AZ Sint-Maarten, nvdr.) draaide meer om facility, en die job deed ik met plezier. Maar plots was daar dan toch die ‘roep’: een drive om meer concreet iets te kunnen betekenen voor de zorg. **Iedereen die mij kent, weet dat ik altijd al een voorliefde had voor de ouderenzorg.** Door de pandemie is die nog meer aangewakkerd. Ik wilde meer écht kunnen zorgen voor mensen. Voor oud, jong en iedereen daartussenin.”

## Wat maakt voor jou het verschil in de zorg?

“Ik ben er zeker van dat we in het zorgbedrijf elke dag meermalen het verschil mogen maken, en dat voor elke unieke persoonlijkheid. Een piano in huis halen, als blijkt dat een bewoner het pianospelen mist. Tijd maken voor een echt gesprek of een individuele wandeling. Een handje vasthouden tot een kindje dat het moeilijk heeft, in slaap valt. Wat de ene nodig heeft, is niet waar je de andere per se een plezier mee doet. Dus wat het verschil maakt? Dat ontdekken we, elke keer en voor elke bewoner, voor elk kind of elke cliënt opnieuw. **We zetten als organisatie volop in op unieke zorg.**”

“Maar goed (lacht). Als je dan toch graag wil weten wat voor *mij* het verschil maakt? Dan denk ik dat mijn grootste drijfveer is dat we mensen, in elke fase van hun leven, laten genieten. Dat ze zich ondersteund en écht goed voelen bij ons. En ik heb het geluk dat ik een warme organisatie mocht terechtkomen die daar net zo over denkt.”

## ... want jouw job doe je niet alleen, maar...

“Precies (lacht). Samen.”

## WOONZORGCENTRUM HOF VAN EGMONT

wzc Hof van Egmont

Hendrik Speecqvest 5, 2800 Mechelen

T 015 41 29 44 , [hve.onthaal@zbrivierenland.be](mailto:hve.onthaal@zbrivierenland.be)