



Halen en brengen in het netwerk uitwisseling zelforganisatie



‘Even uit de waan van de dag’, ‘niet alleen successen delen, maar ook knelpunten’, ‘leren van oplossingen van anderen’: voor Richard Keuninx, teammanager bij Laverhof, en Liesbeth Bögels, stafmedewerker kwaliteit bij De Waalboog, zijn het goede redenen om deel te nemen aan het netwerk uitwisseling zelforganisatie. Samen met 4 andere organisaties komen ze 2 keer per jaar bij elkaar. **‘Het is een soort intervisie.’**

In mei 2018 waren Richard Keuninx en Liesbeth Bögels bij een themabijeenkomst over zelfsturende teams van Waardigheid en trots. Of ze het misschien leuk vonden om met andere organisaties door te praten over zelforganisatie? Zeker. Inmiddels is het netwerk uitwisseling zelforganisatie 3 keer bijeengekomen. ‘Toen we begonnen was zelforganisatie voor de meeste deelnemers nog vrij nieuw’, zegt Liesbeth. ‘Het is een proces van vallen en opstaan. Dan kun je veel aan elkaar hebben.’ De eerste bijeenkomst was een kennismaking. ‘We hebben allemaal verteld waar we trots op zijn en wat er nog nodig is. Vanuit daar zijn we verder gegaan. Elke bijeenkomst brengt één organisatie een vraag of casus in. De bijeenkomsten vinden roulerend plaats bij een van de organisaties.’

Vergelijkbare vragen

Richard en Liesbeth zien de bijeenkomsten van het netwerk uitwisseling zelforganisatie beiden als een ‘soort intervisie’. ‘Je stapt even uit de waan van de dag’, aldus Liesbeth. ‘En je doet verhelderende inzichten op. Organisaties lopen tegen vergelijkbare dingen aan, maar kiezen verschillende oplossingsrichtingen, waar dan weer voor- en nadelen aan zitten. Het is fijn om daarover praten én te ervaren dat je niet de enige bent die zelforganisatie best ingewikkeld vindt. We hebben bijvoorbeeld een keer samen verkend wat de grenzen van zelforganisatie zijn.’ Richard waardeert het ‘halen en brengen’ dat de bijeenkomsten kenmerkt. ‘Ik doe er niet alleen zelf mijn voordeel mee – omdat ik dingen uit het netwerk kan meenemen – maar ik hoop ook andere organisaties bewust te kunnen maken van de valkuilen van zelforganisatie. Te vaak hoor je alleen de succesverhalen, terwijl ik zelf andere ervaringen heb opgedaan. Bijvoorbeeld dat het niet altijd werkt om het management in één keer op afstand te zetten. Zeker in het begin hebben medewerkers behoefte aan iemand die ze motiveert en enthousiasmeert. Je wilt voorkomen dat mensen uit de zorg vertrekken omdat ze zich verloren voelen.’

Diversiteit in de groep

Bij de bijeenkomsten zijn niet alleen teammanagers en stafmedewerkers aanwezig, maar ook mensen van de werkvloer. Richard stelde dat voor. ‘Ik vind het belangrijk dat medewerkers de kans krijgen zich te ontwikkelen. De coördinatoren zorg die ik meeneem naar de bijeenkomsten kunnen praten met mensen met vergelijkbare functies in andere organisaties. Ze voelen begrip en steun. Ze hebben het bijvoorbeeld gehad over hoe je collega’s meekrijgt in de verandering.’ Ook Liesbeth waardeert de diversiteit binnen het netwerk. ‘Je hoort niet alleen hoe de dingen bij een andere organisatie gaan, maar ook hoe verschillende medewerkers binnen die organisatie daarover denken. Een verpleegkundige die zijn visie geeft op wat een leidinggevende net heeft gezegd, draagt bij aan het leereffect.’ Liesbeth gaat dan ook samen met een medewerker van De Waalboog de teams voorbereiden op zelfsturing. ‘En als de bijeenkomst bij ons op locatie is, nodig ik meer medewerkers uit.’

Eigen weg

De Waalboog heeft inmiddels gekozen voor iets meer duidelijkheid, structuur en sturing. ‘We begonnen in eerste instantie echt bottom-up’, zegt Liesbeth. ‘Vanuit de gedachte dat zelfsturing pas van de grond komt als teams het zelf willen. Ze moeten zich niet gedwongen voelen. Het nadeel is dat de verandering dan niet zo opschiet.’ Bij Laverhof zijn de teams langzamerhand klaar om de stap naar meer afstand van de leidinggevende te maken. Richard: ‘Tot nu toe hadden ze mij om op terug te vallen. Dat is steeds minder nodig. Bij een van de andere organisaties komt nu juist een soort teammanager terug. Zo volgen we allemaal onze eigen weg. Maar het kritisch kijken naar die weg gaat beter dankzij het netwerk.’

Teamscan

En soms komen er hele concrete dingen uit het netwerk. Zoals de teamscan. Richard: ‘Wij baseerden het jaarplan altijd op input van familie, bewoners en de medewerkerstevredenheid. Op aanraden van een van de andere organisaties hebben wij de teamscan daaraan toegevoegd. Voor een zo compleet mogelijk beeld.’ Liesbeth noemt het teamsignaleringsplan. ‘Dat is ontwikkeld door een team van een afdeling met bewoners

met extreem problematisch gedrag. Met dit signaleringsplan meet het team de eigen stress. Hoeveel kunnen ze nog hebben?’

Rest nog de vraag hoe Liesbeth zich als stafmedewerker verhoudt tot zelforganisatie. ‘Ik sta er natuurlijk een beetje verder vanaf, maar zelforganisatie raakt ook de staf. Wij moeten onze werkwijze aanpassen. Zaken die je vroeger met een leidinggevende besprak, zijn nu van het team. Ik vind het belangrijk te weten wat er leeft, waar behoefte aan is. Het netwerk helpt daarbij.

Het **netwerk uitwisseling zelforganisatie** komt voort uit een themabijeenkomst over zelfsturing. Aan het netwerk nemen 6 organisaties deel: Laverhof, De Waalboog, Pantein, Sint Anna, Archipel en Dagelijks Leven. Het netwerk komt 2 of 3 keer per jaar bij elkaar. Het doel van het netwerk is ervaringen uitwisselen en samen knelpunten bespreken. Netwerkmanager Marieke Stork bereidt de bijeenkomsten samen met de deelnemers voor en zorgt voor procesbegeleiding.

Meer weten

- Meer weten over de ondersteuning van netwerkmanagers Marieke Stork en Diana Kole? [Lees het interview over hoe de netwerken inspireren](#)
- Meer weten over de bestaande netwerken of samen met ons de mogelijkheden van ondersteuning voor netwerken verkennen? Neem dan contact op met onze netwerkmanagers:
 - Marieke Stork: m.stork@vilans.nl of bel 06-21312478
 - Diana Kole: d.kole@vilans.nl
- Lees meer over [Netwerken verpleeghuiszorg](#)

tags:

[De Waalboog](#) (13), [Laverhof](#) (15), [Lerende netwerken](#) (21), [Ondersteuning bij netwerken](#) (16)

thema:

[Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (364)