



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Bestuurders bestuurlijk netwerk Rivierenland zijn een spiegel voor elkaar



Voldoet het bestuurlijk netwerk Rivierenland aan een behoefte? Is iedereen gecommitteerd? Moeten we het anders inrichten? Of zelfs stoppen? Met deze vragen klopte het bestuurlijk netwerk Rivierenland aan bij Waardigheid en trots. Met hulp van de netwerkmanagers lukte het om de focus weer helder te krijgen. Directeur-bestuurder Kees Schetters (Huis ter Leede) en bestuurder Janneke Louisa (Present) zijn er blij mee: ‘Alle partijen zitten er weer helemaal in.’

Samenwerkingsverbandjes

De samenwerking in het gebied Rivierenland kent al een behoorlijke geschiedenis. ‘Er zijn door de jaren heen allerlei samenwerkingsverbandjes geweest’, vertelt Kees Schetters, directeur-bestuurder van Huis ter Leede. ‘Maar een jaar of 5 geleden vielen die verbandjes langzaam uit elkaar. De behoefte om dingen te delen en van elkaar te leren bleef echter bestaan, maar het gebeurde niet gestructureerd.’ Tot het kwaliteitskader het expliciet maakte. Kees zocht contact met huizen die net als Huis ter Leede een protestants-christelijke achtergrond hadden. Al snel haakten ook andere partijen uit Rivierenland aan en ontstond een sterk gevarieerd netwerk: van relatief kleine standalone huizen tot grote organisaties. ‘Maar daarin schulde direct ook een dilemma, want grote en kleine organisaties hebben soms andere behoeften.’

Van alles een beetje

‘Precies’, zegt Janneke Louisa, bestuurder van Present. ‘Toen ik in mei 2018 bestuurder werd, was Present al aangesloten bij het bestuurlijk netwerk Rivierenland. Uiteraard ben ik van harte mee gaan doen, want ik hecht veel waarde aan samenwerken en samen leren. Voor onze bewoners is dat van groot belang, in je eentje ben je toch beperkter.’ De verschillen tussen de organisaties sprongen onmiddellijk in het oog. ‘De focus ontbrak. Er liep van alles door elkaar. Maar dan loop je het risico dat je van alles een beetje doet en dus niets. Toen hebben we besloten te investeren in het helder krijgen welke kant we op willen. En daarbij hebben we ondersteuning van de netwerkmanagers van Waardigheid en trots gevraagd.’

Structuur en focus

Onder leiding van netwerkmanagers Marieke Stork en Diana Kole brachten de bestuurders uit het netwerk een ‘aangename’ ochtend met elkaar door. ‘Met een leuk programma en leuke werkvormen’, aldus Janneke. ‘We hebben elkaar nog beter leren kennen én er was ruimte om open te zijn in je vraag en wens.’ ‘Diana en Marieke schetsten helder de mogelijkheden van het netwerk en hoe je daar vervolgens handen en voeten aan geeft’, vult Kees aan. ‘Met een mooi resultaat, want alle partijen zitten er weer helemaal in. We hebben een heldere nieuwe aanpak bedacht, waar we allemaal achter staan.’

Tips van het bestuurlijk netwerk Rivierenland

- Maak het bespreekbaar als je ervaart dat je te weinig uit een lerend netwerk haalt.
- Zorg voor focus en afkadering, zeker omdat je ook op allerlei andere manieren en in andere verbanden samenwerkt.

Solistische functies

Belangrijk onderdeel van de nieuwe aanpak is de aandacht voor medewerkers in solistische functies. Eenpitters, die binnen de organisatie geen inhoudelijke collega’s hebben om mee te sparren. Kees: ‘Die medewerkers brengen we nu bij elkaar, zodat er – onder de vleugels van ons bestuurlijk netwerk – nieuwe lerende netwerken ontstaan. We hebben 4 groepen gedefinieerd: kwaliteitsmedewerkers, opleidingscoördinatoren, geestelijk verzorgers en hoofden P&O.’ Voor elke groep is een bestuurder verantwoordelijk. ‘Ik heb de kwaliteitsmedewerkers onder mijn hoede’, vertelt Janneke. ‘Ik heb een bijeenkomst van een halve dag georganiseerd, om de bedoeling uit te leggen. En om te onderzoeken waar hun behoefte ligt. Daar kwam heel veel uit, bijvoorbeeld de wens om het beleid voor de Wet zorg en dwang met elkaar te delen. De kwaliteitsmedewerkers gaan nu zelf verder met hun netwerk. En mocht de animo op een gegeven moment toch afnemen, dan spring ik weer in.’

Bij elkaar in de keuken kijken

De bestuurders zelf gaan ook aan de slag. ‘Ook wij zijn een léérnetwerk’ zegt Janneke. ‘Als je echt samen wilt leren moet je bij elkaar in de keuken kijken. De directeur van De Betuwe Zorgcentra heeft al een dag met mij meegelopen. Dat was heel leuk, je hebt de hele dag een spiegel bij je. En dan merk je dat wij vragen hebben waar ze bij De Betuwe al een antwoord op hebben en andersom.’ Laatste pijler van het bestuurlijk netwerk Rivierenland is de afspraak om 2 keer per jaar een themabijeenkomst te organiseren. ‘Een soort symposium over een onderwerp waar een van de organisaties heel goed in is’, vertelt Kees. ‘Elke organisatie komt een keer aan de beurt. We hebben al een bijeenkomst over de ziekte van Parkinson gehad en over bewegingsgerichte zorg.’

Veel denkwerk

Rest de vraag of Janneke en Kees anderen zouden aanraden om een netwerkmanager in te zetten. ‘Zeker’, zegt Janneke. ‘Ik was op het punt dat ik me afvroeg of het nog wel zin had om door te gaan. Maar nu we er – met hulp van de netwerkmanagers – met z’n allen in hebben geïnvesteerd vind ik het weer heel productief.’ ‘Ik raad het iedereen aan’, vult Kees aan. ‘Ook als je nog moet beginnen met een netwerk. Want het scheelt je heel veel denkwerk over hoe je het moet aanpakken. Maar ook al bestaande netwerken kunnen op een gegeven moment op een dood spoor raken. Waarvoor doen we het ook alweer? Toch niet alleen omdat het toevallig moet van het kwaliteitskader? Dan is een beetje ondersteuning heel fijn.’

Meer weten

- Lees meer over de [Netwerken in de Verpleeghuiszorg](#)
- Lees [het interview met netwerkmanagers Marieke Stork en Diana Kole](#) over inspiratie opdoen in het netwerk
- Lees meer over [het ondersteuningstraject bij Huis ter Leede](#)
- Lees meer over [het ondersteuningstraject bij Present](#)
- Bekijk de website van [Huis ter Leede](#) of [Present](#)

tags:

[Lerende netwerken](#) (27), [Ondersteuning bij netwerken](#) (16), [Present](#) (8)

thema:

[Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (355)