

## Enny Hoenselaar (Sint Anna): We gaan zelfreguleren



*Enny Hoenselaar is bestuurder van Sint Anna in Boxmeer. Sint Anna wil met behoud van de eigen identiteit de organisatiestructuur zodanig herinrichten dat kosten duurzaam teruggebracht worden. De bedoeling is om te komen tot zelfregulerende gemeenschappen waarbinnen geleefd en gewerkt wordt en bewoners, medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers zoveel mogelijk zelf bepalen, zonder last van kaders, regels en organisaties. Enny blogt over deze kanteling.*

### Iemand zijn, iemand blijven...

‘Als bestuurder van Sint Anna heb ik de afgelopen jaren steeds meer ervaren dat goede zorg met name voelbaar is in de relatie tussen zorgvrager en zorgverlener. Een lach ‘toveren’ op het gezicht van een bewoner of medewerker van Sint Anna vind ik mijn belangrijkste taak. Laatst zei de vertrouwenspersoon tegen mij: ‘Enny, het valt mij op dat iedereen hier je zo vriendelijk ontvangt en zoveel bewoners lachen’.

Gelukkig heeft Sint Anna ook een heel positieve PR, doch door de druk op de financiën is het een uitdaging om als kleinschalig zelfstandig woonzorgcentrum staande te blijven tussen alle grote collega-zorginstellingen. Daarnaast is risicobeheersing nodig, maar verantwoordelijkheid nemen voor zorg aan ouderen, kun je als

zorgverlener alleen als je hiervoor de juiste bekwaamheid en bevoegdheden in huis hebt, maar vooral ook wanneer je hiervoor als medewerker de ruimte krijgt. Door leidinggevende lagen, de inzet van staffunctionarissen en belemmerende regels of protocollen, zag ik als bestuurder steeds minder betrokkenheid van medewerkers bij het grotere belang van Sint Anna.

## Zelfreguleren

Begrijp me niet verkeerd. Onze bewoners zijn erg tevreden over de nodige zorg die wordt geleverd. Maar daarnaast waren er ook klachten van medewerkers over de hoge werklast, met als resultaat toenemend ziekteverzuim in 2015. Omdat ik, als verpleegkundige van huis uit, ervan overtuigd ben dat zorg met ‘hart en ziel’ gegeven kan en moet worden, is het de kunst om medewerkers datgene te laten doen waarvoor ze opgeleid zijn en waar hun hart ligt. Deze twee gaan naar mijn idee hand in hand.

Een mooi voorbeeld is dat de verpleegkundigen uit ons verpleegkundige team samen protocollen (mee) ontwikkelen, waarbij er pas achteraf toetsing plaatsvindt op wet- en regelgeving. Verpleegkundigen kunnen zo efficiënter werken, bepalen op welke manier en wanneer ze gaan implementeren. Dit geeft naar eigen zeggen meer ruimte om echt naar de vraag van de bewoners te kunnen luisteren en hier naar te handelen. En dat is precies wat ik voor ogen heb!

We weten immers heel zeker binnen Sint Anna dat in een cultuur, die door regels van bovenaf wordt gestuurd, onvoldoende ruimte en inspiratie vrijkomt om de noodzakelijke aanpassingen tijdig te kunnen doen. En als ik dan in de praktijk onlangs nog de opmerking van een medewerker krijg: ‘maar mogen we dit dan vanaf nu zelf doen?’, dan bevestigt dit voor mij dat we op de goede weg zijn. Zeker als ik daarbij de blijdschap bij de medewerkers kan voelen en een lach op hun gezicht zie verschijnen!

## Gemeenschappen

Om mijn visie verder handen en voeten te geven is – sinds anderhalf jaar – steeds concreter vormgegeven aan het ontwikkelen van een organisatiestructuur met als ‘hart’ acht zelfregulerende gemeenschappen. De gemeenschappen bestaan in Sint Anna sinds dit jaar uit de bewoners, de mantelzorgers, de vrijwilligers en de medewerkers.

Gemeenschapsleven, passend bij onze oorsprong. Zusters, paters en broeders leefden namelijk ook in gemeenschap. Alleen nu, anno 2016, in een nieuw zelfregulerend jasje, zonder belemmerende hiërarchie maar met vooral horizontaal overleg – waar de bewoner of mantelzorger- iemand is met eigen inbreng. Dit maakt van Sint Anna een unieke organisatie. Iedereen die hier woont of werkt is en blijft iemand: ondanks ouderdom, hard werken en ontwikkelingen in de omgeving.

## Tot slot

Het besef dat de eigen regie van oudere medemensen de maatschappij doet kantelen, is voor Sint Anna geen

theorie maar werkelijkheid. Hiervoor hebben we ieders moed, inzet, creativiteit en vakmanschap nodig. Daarbij ben ik er heel scherp op dat de nieuwe, gekantelde organisatievorm geen doel op zich wordt: ik wil voorkomen dat we ‘meer van hetzelfde’ krijgen.

In een volgende blog vertel ik graag wat de kanteling onze bewoners en mantelzorgers brengt: is het voor hen merkbaar dat zij het hart van onze organisatie zijn? Voelen zij meer regie & kracht? Ik neem jullie graag mee, verder op onze mooie reis!

## Meer weten

- Lees meer over de plannen en verbeteraanpak op de [deelnemerspagina van Sint Anna](#)
- Bezoek de [website van Sint Anna](#)

---

### tags:

[Sint Anna](#) (10)