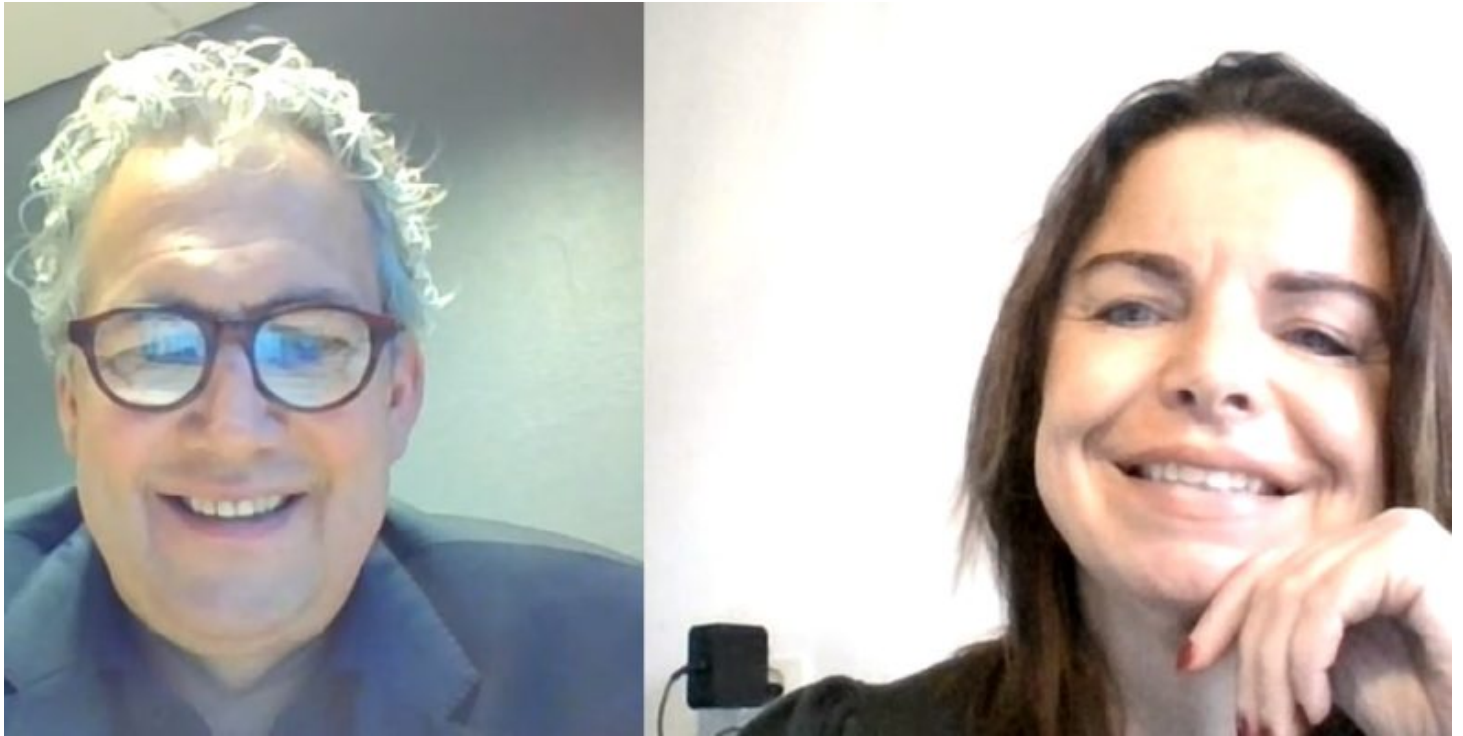




Veldcoach helpt bestuurder verpleeghuis reflecteren op eigen rol



Hoe geef je als bestuurder of eigenaar van een kleinschalige woon-zorgvoorziening invulling aan je rol? Hoe kun je je zorgvisie en manier van werken zo binnen de organisatie verankeren dat jezelf ruimte krijgt om ook met andere zaken bezig te zijn dan de dagelijkse besommeringen? Dat was in een notendop de vraag waar Debby Nota van Bos- en Meerzicht een antwoord op zocht. Een veldcoach, actief vanuit Waardigheid en trots op locatie, bracht uitkomst.

Uit een scan van Waardigheid en trots op locatie bleek dat de kwaliteit van zorg bij Bos- en Meerzicht in Oudemirdum dik in orde was. Ook op andere domeinen van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg scoort de organisatie goed. Alleen de organisatie van leiderschap en governance zou anders en beter kunnen, volgens de scan. En volgens Debby Nota zelf.

‘Als bestuurder en eigenaar van een kleine zorgorganisatie als Bos- en Meerzicht heb je veel op je bordje’, vertelt Debby. ‘Dat is niet erg, ik heb zelf gekozen voor het opzetten van deze organisatie, vanuit mijn eigen visie op zorg: wonen en zorg zoals u wilt. Maar je komt wel snel in een soort spagaat; enerzijds ben je bestuurder, maar anderzijds spring je snel bij in de uitvoering. Dat zit deels in mijn karakter, ik wil graag dat de dingen gebeuren zoals ik ze voor me zie. Anderzijds beschik je niet over veel staf en ondersteuning. Dat maakt

de organisatie kwetsbaar: er hangt veel van mij af.'

Veldcoach helpt bestuurder en praat mee vanuit ervaring

Klaas Lindeboom, bestuurder bij Het Hooge Heem, doorliep met zijn organisatie zelf een kwaliteitstraject via Waardigheid en trots. Toen hij daarna gevraagd werd als veldcoach, ging hij daar graag op in. 'Het klikte meteen met Debby', zegt hij. 'We werken allebei bij een relatief kleine organisatie en hebben veel overeenkomsten in onze visie op zorg.' Voor Debby was die klik ook belangrijk: 'Ik had behoefte aan iemand die vanuit ervaring mee kan praten. Met iemand die alleen coacht op managementvaardigheden en organisatieontwikkeling heb ik niet zo veel. Een coach moet wel weten hoe mijn dagelijkse praktijk eruit ziet.'

Loslaten

Grootste vraagstuk voor Debby Nota was hoe zij zich meer los kon maken van de dagelijkse gang van zaken binnen Bos- en Meerzicht, zodat er meer ruimte ontstaat voor haar werk als bestuurder én ondernemer. 'Maar dan wel op zo dat de organisatie blijft doordraaien vanuit de visie op zorg die we hebben ontwikkeld en de manier van werken die daarbij past', aldus Debby. 'Ik merkte meteen toen ik hier kwam dat Debby "er bovenop zit", vanuit een enorme betrokkenheid', vertelt Klaas Lindeboom. 'Dat is goed en logisch, maar er breekt ook een tijd aan waarop je als bestuurder wat meer moet loslaten. Als je morgen tegen de spreekwoordelijke boom rijdt, moet alles door kunnen gaan. En dan niet alleen praktisch, maar vooral ook vanuit de waarden en zorgopvatting die je hebt opgebouwd.'

'Wat heb ik nodig om los te laten? Met de juiste mensen en functies om mij heen, kan ik terug stappen'

Reflectie op eigen rol

'Wij hebben in ons kwaliteitstraject een omslag gemaakt van taakgerichte zorg naar meer mensgerichte zorg', vertelt Klaas. 'Toen dat gelukt was, kreeg ik meer tijd om te reflecteren op mijn rol en taken als bestuurder. Dat was voor mij de basis om met Debby het gesprek aan te gaan: Waarom doe je wat je doet? Wat heb je nodig om het anders te gaan doen? Wat zijn de sleutelfuncties en welke mensen zijn nodig om verantwoordelijkheden te delen? Wat is goed voor de organisatie? Wat heb je nodig om los te laten?'

'Pittige vragen, maar wel de juiste', beaamt Debby Nota. 'Het raakt aan je persoonlijkheid: hoe zit ik zelf in elkaar? Hoe organiseer ik mijn werk? Wat heb ik nodig om los te laten? Met de juiste mensen en functies om mij heen, kan ik terug stappen. Voortbordurend op de gesprekken met Klaas heb ik een team strategie en beleid gevormd. Er zijn een paar andere functies gecreëerd, zoals een coördinator Welzijn & Activiteiten en extra verpleegkundigen. In de zorgteams hebben we extra veel aandacht besteed aan de visie op zorg en wat dat vraagt van de manier van werken, bejegening, taakopvatting etc. Dingen die voor mij heel vanzelfsprekend zijn, omdat ik ze zelf geformuleerd heb.'

Nieuwe rol

‘Sturen met je handen op je rug’, zo omschrijft Debby Nota haar nieuwe rol. ‘Ik probeer niet in elk gat te springen dat ik zie. Ik stimuleer mensen om zelf oplossingen te vinden, in plaats van direct zelf aan de slag te gaan. Dat is enerzijds soms best lastig, anderzijds heb ik er plezier in om mensen te stimuleren in hun ontwikkeling. Nog meer dan ik aanvankelijk had gedacht. Het is mooi om mensen te zien groeien. Het is nog geen tweede natuur, ik blijf iemand met een hands on mentaliteit. In een kleine organisatie blijf je voortdurend schakelen tussen allerlei rollen.’

Verrassend vervolg voor veldcoach

Na de afronding van de coaching heeft het traject een bijzonder vervolg gekregen. ‘Ik wilde ook de governance anders organiseren’, vertelt Debby. ‘Ik heb Klaas gevraagd als lid van de Raad van Toezicht.’ Klaas heeft daar – na overleg met zijn opdrachtgever bij Waardigheid en trots op locatie – ja tegen gezegd. ‘Een eervolle vraag die me wel verraste. Maar ook heel goed voelt, vanwege de kennis van de organisatie die ik in dit traject heb opgedaan en de band die we hebben opgebouwd.’ ‘Klaas is iemand met wie ik kan sparren, die de organisatie inmiddels goed kent en wiens mening en inzichten me vooruit helpen. Een mooi en logisch vervolg’, besluit Debby Nota.

Door: Paul van Bodengraven

Meer weten

- Lees het artikel [Veldcoaches Waardigheid en trots op locatie aan de slag bij verpleeghuislocaties](#)

thema:

[Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (322)