



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

‘In het netwerk teamcoaches vind je steun en tips’



In tijden van personeelstekorten en veel wisselingen in de teams is het werk van een teamcoach extra uitdagend. Hoe fijn is het dan om af en toe te kunnen sparren in een lerend netwerk. Goed voor de herkenbaarheid, de bevestiging én de inspiratie, vertellen Lindie Joosse, teamcoach bij Zorggroep Ter Weel, en Marianne Heins, ontwikkelcoach bij De Zellingen.



Lindie is een van de oprichters van het lerend netwerk teamcoaches. De directe aanleiding was haar eigen behoefte aan uitwisseling met collega-teamcoaches. 'Ik kom uit het onderwijs, dus ik startte in een nieuwe functie, bij een nieuwe organisatie, in een nieuwe sector. Ik was zoekende naar de invulling van mijn rol. Bij Ter Weel waren coaches van Waardigheid en trots op locatie actief. Zij raadden me aan lid te worden van een lerend netwerk. Zo kwam ik met netwerkmanager Marieke Stork in contact.'

Wat doet een teamcoach?

De functie van teamcoach wordt natuurlijk in elke organisatie weer een beetje anders ingevuld. Doorgaans houdt de functie in dat een teamcoach de teams ondersteunt bij (de ontwikkeling van) hun functioneren. De teamcoach zorgt dat binnen een team een veilig leerklimaat aanwezig is, dat medewerkers gestimuleerd worden op het nemen van initiatieven op zorginhoudelijk en organisatorisch terrein en de organisatie en werkverdeling binnen en door het team op een goede manier wordt ingevuld. Ook ondersteunt de teamcoach medewerkers bij hun persoonlijke ontwikkeling en kan de teamcoach bijvoorbeeld helpen bij het zoeken naar oplossingen bij conflicten met cliënten of tussen medewerkers onderling.

Netwerk teamcoaches van start

Marieke wist nog wel een aantal andere organisaties met interesse. Binnen een paar weken ging het netwerk teamcoaches van start. Lindie is er blij mee. 'Vanaf de eerste bijeenkomst vind ik in het netwerk steun en tips. Die kan ik goed gebruiken.'



Ook Marianne kwam het netwerk via coaches van Waardigheid en trots op locatie op het spoor. Als ontwikkelcoach lijkt Marianne misschien een beetje een vreemde eend in de bijt. ‘Mijn rol is wat breder dan die van de meeste teamcoaches, omdat ik ook onderwijs aan leerlingen vormgeef. Maar voor het netwerk is dat alleen maar leuk.’

‘Het sprak me direct aan. Want leren en ontwikkelen is best een taai thema in de ouderenzorg. Dan is het goed om te horen hoe anderen dat doen.’

Hoe gaat een teamcoach om met steeds veranderende teams?

Het netwerk teamcoaches komt ongeveer 5 keer per jaar online bij elkaar. Welke onderwerp ze bespreken, bepalen ze samen. ‘In de eerste bijeenkomst hebben we een hele lijst onderwerpen opgehaald’, vertelt Lindie. ‘Met hulp van Marieke, zij ondersteunt ons.’ ‘En vervolgens selecteren we elke keer een onderwerp’, vervolgt Marianne. ‘Een van de netwerkleden bereidt dat dan samen met Marieke voor.’ Zelf organiseerde ze recent een sessie over teamontwikkeling bij steeds veranderende teams. ‘Teams zijn veel minder stabiel dan vroeger. Er zijn freelancers en mensen wisselen sneller van baan. Hoe ga je daarmee om?’ Lindie: ‘Het begint met accepteren dat het zo is. ZZP’ers zijn niet meer weg te denken. Je kunt het niet meer met je eigen clubje van vaste medewerkers doen. Als je dat weet, moet je bijvoorbeeld investeren in duidelijke werkprocessen.’

En wat is eigenlijk een team? ‘Ook daarover hebben we het gehad’, vertelt Marianne. ‘We zijn zo gewend om te focussen op de medewerkers van een afdeling die samen zorg leveren aan een aantal bewoners. Maar organisatie IJsselheem kijkt heel anders. Zij zeggen dat ze heel veel teams hebben, want elke bewoner heeft een eigen team om zich heen. Zo’n “cliëntteam” kun je breed interpreteren. Dus ook de behandelaren erbij en misschien zelfs de mantelzorger. Dat is een mooi onderwerp voor een volgende sessie.’

Rollen en werkwijze van een teamcoach

Lindie bereidde de allereerste bijeenkomst voor. ‘Toen hebben we het gehad over de rollen en de werkwijze van een teamcoach. Daar had ik toen behoefte aan. Bijvoorbeeld hoe start je als de teams nog niet weten wat je voor ze kunt betekenen. Want idealiter wil je natuurlijk dat de ondersteuningsvragen uit het team zelf komen.’ Lindie investeerde in kennismaken én kreeg een paar handige tools van de collega’s uit het netwerk. ‘Zoals het contract dat je voor elke ondersteuningsvraag kunt afsluiten. Daarin staat duidelijk wat de vraag is. Bijvoorbeeld de sfeer of de samenwerking verbeteren of meer interdisciplinair samenwerken of efficiënter overleggen. En hoe we de ondersteuning invullen. Vervolgens ondertekenen een vertegenwoordiger van het team, de teamcoach én de leidinggevende het contract.’

‘We hebben het toen ook gehad over wat je moet doen met ondersteuningsvragen van een leidinggevende’, vervolgt Lindie. ‘Want het wil nog weleens gebeuren dat een leidinggevende iets van een team vindt en vervolgens een teamcoach erbij haalt om een verandering in gang te zetten. We waren het er allemaal over eens dat je dergelijke ondersteuningsvragen moet teruggeven aan de leidinggevende. Die moet de vraag eerst met het team bespreken. Alleen al om te achterhalen of het team dezelfde vraag heeft en ermee aan de slag wil. Vaak blijkt dan dat de behoefte anders is dan de vraag die de leidinggevende stelt.’

Elkaar binnen het netwerk inspireren

Marianne werkt altijd met een “reisboekje”. ‘Het reisboekje start met een nulmeting. Daar komen een aantal verbeterpunten uit. Het team kiest twee punten om mee aan de slag te gaan. En vervolgens gaan we op reis. Hoe de reis verloopt komt steeds terug in de teamvergaderingen.’ Zo hebben Lindie en Marianne nog veel meer voorbeelden. Marianne: ‘Dat maakt het netwerk zo leuk! Je stapt even uit je eigen dagelijkse praktijk om te horen hoe het bij een ander gaat. Wat werkt wel en wat niet? Waar lopen zij tegenaan?’ ‘De herkenbaarheid en bevestiging zijn heel waardevol’, besluit Lindie. ‘En je hoeft het wiel niet altijd opnieuw uit te vinden. Een heleboel dingen zijn er gewoon al. Het is fijn om elkaar te inspireren. Zodat we de zorg nog beter kunnen ondersteunen bij het verbeteren van de kwaliteit en de goede sfeer in het team.’

Tekst: Ingrid Brons

Een netwerk vormen? Neem contact op.

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

Meer lezen over de ondersteuning?

- [Ondersteuning bij netwerken van Waardigheid en trots](#)
- [Wat deelnemen aan lerende netwerken oplevert](#)
- [Interview met netwerkmanagers Marieke en Diana](#)
- [Werkvormen voor een lerend netwerk](#)
- [20 tips voor leren in netwerken](#)
- [Hoe zet je een lerend netwerk op? 5 stappen](#)

tags:

[Lerende netwerken](#) (24)

thema:

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