

'Het is mooi om er samen uit te komen'

Zorgorganisatie Kalorama richt zich op cliënten met een specifieke zorgvraag, zoals bijvoorbeeld mensen die doofblind zijn, revalideren, beademingsondersteuning nodig hebben of dementerend zijn. “Ons doel is zorg op maat verlenen, die past bij de specifieke bewoner. Wij doen dit vanuit een specifieke besturingsvisie, namelijk zelforganisatie”, zegt bestuurder Fieke van Deutekom.

Vakmanschap uitoefenen

In 2015 startte Kalorama met zelforganisatie. Een evaluatie onder medewerkers leverde na een jaar wisselende reacties op; sommigen waren er heel blij mee, anderen wilden liever terug naar de oude structuur met een directe leidinggevende. De organisatie besloot begin dit jaar een doorstart te maken. Omdat Van Deutekom niet wilde dat de nieuwe aanpak van bovenaf werd opgelegd, nodigde ze eerst alle medewerkers uit om ze te vertellen over het gedachtegoed achter zelforganisatie. Vakmanschap, gelijkwaardigheid en vertrouwen zijn waarden die hierbij erg belangrijk zijn. Met resultaat, want inmiddels geven medewerkers aan het eigenaarschap over de zorg graag in handen te krijgen. “Ze ervaren nu dat ze op deze manier veel meer ruimte krijgen om hun vakmanschap uit te oefenen”, legt Van Deutekom uit.

Eigen ideeën inbrengen

Op dit moment zijn er binnen Kalorama



V.l.n.r.: Fieke van Deutekom, patient, Marga Verweijen en Bonny Schrijen

verschillende teams actief, die voorop lopen in de overgang naar zelforganisatie. Wanneer een team weloverwogen bereid is om eigenaarschap te nemen, dan krijgt het van de manager het vertrouwen en de ruimte om de zorg zelf te organiseren. De medewerkers beslissen dan bijvoorbeeld over de wijze waarop nieuwe bewoners begeleid worden op de groep.

Twee leden uit zulke teams zijn verzorgende Marga Verweijen en activiteitenbegeleidster Bonny Schrijen. Er zijn binnen Kalorama al meerdere pogingen gedaan om zelfsturing in de organisatie te brengen, vertelt Schrijen. “Het grote verschil met eerdere

initiatieven is dat het ditmaal niet wordt opgelegd door bovenaf. Van het begin af aan heeft de regie bij de teams gelegen.” Dit zorgt ervoor dat medewerkers enthousiast zijn om ermee aan de slag te gaan, vult Verweijen aan. Ze merken dat ze hun eigen ideeën kunnen inbrengen zonder goedkeuring van een leidinggevende nodig te hebben. De goedkeuring vindt nu plaats binnen het team.

Besluiten nemen

Met de nieuwe aanpak worden medewerkers vanuit hun vakmanschap benaderd. Zo is Schrijen gevraagd om als activiteitenbegeleidster meer te integreren in het zorgteam, want op basis

van haar vakmanschap ziet het team dat er meer mogelijkheden zijn om keuzen te maken in het werk. “Er wordt nu ook veel meer gedacht vanuit wat werkt voor een bepaalde bewoner”, merkt Verweijen op. Zo zijn er gesprekken geweest om mogelijkheden te verkennen om 's avonds meer tijd te hebben om een spelletje te doen met bewoners, of buiten een wandeling met hen te maken. Een andere verandering is het creëren van twee huiskamers, zodat de bewonersgroep in tweeën kan worden gesplitst. Dit geeft volgens Verweijen zowel de bewoners als het personeel meer rust.

Door deze initiatieven wordt de zorglocatie meer als een thuis benaderd, legt Schrijen uit. “Elke dag is weer een nieuwe dag die anders kan worden ingevuld, dat is vergelijkbaar met thuis. Daar doe je ook niet elke dag hetzelfde.” Ondanks alle positieve gevolgen leidt de nieuwe manier van werken soms ook tot conflicten, zegt Verweijen. Want hoe neem je besluiten nu er geen manager meer is? “Wanneer je er als team vol enthousiasme instapt, moet je wel bedenken hoe je dingen gezamenlijk organiseert. Maar het is mooi om daardoorheen te gaan en er samen uit te komen.”

Meer informatie

www.kalorama.nl