
Cordaan vult zelfsturing anders in

Cordaan gelooft nog steeds in meer professionele autonomie op de werkvloer, maar wil zelfsturing invullen
directievoorzitter thuiszorg bij Cordaan, legt uit waarom en hoe.



André Brand, directievoorzitter thuiszorg bij Cordaan: 'Zelfsturing is geen doel maar een middel.'

Er was alom verbazing toen **Cordaan** onlangs aankondigde alweer te stoppen met de verpleging. Verpleegkundigen en verzorgenden van de Amsterdamse zorgaanbieder : neren van de zelfsturende teams. En dat terwijl zelfsturing volgens voorstanders niet gerichtheid en minder overhead, maar ook tot meer arbeidsvreugde bij zorgmedewe

Professionele autonomie op de werkvloer

Is het een trendbreuk? Botsen de mooie woorden over ‘eigen regie’ op de weerbarstigheid allemaal anders doen? Volgens André Brand, directievoorzitter thuiszorg bij Cordaan steeds in meer professionele autonomie op de werkvloer, maar wil zelfsturing invulle

Introductie zelfsturing ging verkeerd

Brand vertelt dat het al verkeerd ging bij de introductie van zelfsturing bij Cordaan, e snel doorgevoerd, zonder goed te vertellen *waarom* we het deden. Vrij plotseling wer waren geregeld, zoals bedrijfsvoering, planning en roostering, simpelweg bij de werk een traditionele, hiërarchisch ingestelde organisatie met meer dan 7.000 medewerkers. Dat werkt alleen als je ervan overtuigd bent dat het werkt en het goed overbrengt. Maar werkers het opvatten als een verkapte bezuiniging.’

Behoeftte aan een leidinggevende

Cordaan kwam er al snel achter dat zelfsturing op de werkvloer een eigen leven ging laagopgeleide verzorgenden, met verschillende culturele achtergronden’, verklaart Brand. Ze hebben gewoon behoefte aan een leidinggevende. Ze kunnen of willen niet allen verantwoordelijkheden in de wijkteams. Er ontstond een informele praktijk waarbij per team een leidinggevende, zonder een duidelijk mandaat.’

Medewerkers waren ongelukkig

Toen duidelijk werd dat zelfsturing op weerstand stuitte, ging Cordaan uitvoerig in gesprek met de werknemers. Het bleek dat veel medewerkers ongelukkig waren met alle nieuwe veranderingen en dat ze niet meer het plezier uit hun werk haalden dat nodig was. Ze leverden lieve bijdragen over ‘randzaken’.

Splitsing van taken

Cordaan besloot daarop om binnen de wijkteams de zorginhoudelijke en faciliterende taken te splitsen. De teams één formele teamleider met een zorgachtergrond, die verantwoordelijk is voor de coördinatie. De rest kan zich concentreren op de zorg.

Tegelijkertijd blijft er volop ruimte voor zelfontplooiing en professionele autonomie. met de teams, en medewerkers worden aangemoedigd om mee te denken over de nieuwe situatie. ‘Het is ook niet interpreteren als het volledig terugdraaien van zelfsturing’, benadrukt Brand dat zorgorganisaties soms te overhaast zijn meegegaan in de trend. Het is geen zalig recept dat kan worden toegepast.’

Amsterdams Wijkverpleegkundig Collectief

Een andere vernieuwing bij Cordaan is de opzet van het zogenoemde Amsterdams Wijkverpleegkundig Collectief. De leden die hierin zijn verenigd, staan los van de wijkteams en hebben ieder de eindverantwoordelijkheid over de feitelijke regisseurs van het zorgproces en opereren met een grote mate van autoriteit op grote belangstelling, vooral van hogeropgeleide verpleegkundigen, die afkomstig zijn uit andere disciplines.

die ze in het collectief hebben. En dat is weer prettig voor Cordaan, in een tijd dat zorgprofessionals.

Goede mensen aantrekken

Brand beaamt dat het Wijkverpleegkundig Collectief voor Cordaan een mooi instrument geeft de zorginstelling hiermee een eigen invulling aan het begrip zelfsturing. ‘Ma drukt hij. ‘Ons doel is in de eerste plaats blijde medewerkers die goede zorg leveren.’

(Door: Johan Faber)

Congres Zelforganisatie

André Brand vertelt op het *Zorgvisie-congres Zelforganisatie* waarom Cordaan is geovergestapt op een andere manier van zelforganisatie van hun zorg. Ook zal hij daar pleegkundig Collectief.

Congres Zelforganisatie – Sleutelfactoren voor succes

Vrijdag 18 januari 2019

Green Village, Nieuwegein

[Klik hier voor meer informatie >>](#)

 [Reageer op dit artikel](#)  [Deel dit artikel](#)

VAN ONZE PARTNER

De GRZ staat onder druk. Dat kan anders.

De instroom van cliënten is moeilijk te voorspellen, de uitstroom gaat lang niet altijd volgens plan, en de behandelinzet beweegt te weinig mee met de zorgvraag.

RUBRIEK

Terecl door c

Uitgangs moeten v bestaat c omstand