

Broosz

Broosz en
Movimento
bundelen krachten
in nieuw
leiderschaps-
programma



De afgelopen jaren heeft het Nieuw Organiseren terrein gewonnen, maar er is nog een wereld te winnen. Dat is hard nodig, zodat zorg- en welzijnsprofessionals de ruimte krijgen om te doen waarvoor ze kozen: er zijn voor anderen. Steeds meer organisaties zijn op zoek naar hoe het wél kan. Movimento en Broosz bundelen hun krachten met een nieuw programma voor bestuurders en managers om daar handen en voeten aan te geven.

Voor Jan Smit van Broosz en Astrid Booij-Liewers staat het als een paal boven water: persoonsgerichte zorg en ondersteuning vragen om een compleet nieuwe manier van organiseren. 'Was ooit het Angelsaksische model leidend, nu is dat veel meer het Rijnlandse model. Eigenaarschap, zelf organiseren, horizontaal leiderschap ...', begint Astrid. Jan vult aan: 'Er is veel misgegaan bij organisaties die hebben geprobeerd die omslag te maken. Maar het is echt een andere manier van organiseren. Je moet een verlangen voelen om die mensgerichte zorg vorm te geven. Dat impliceert maatwerk, maar dat is moeilijk te realiseren in een organisatie waar veel top-down sturing is. Het is een complexe verandering.' Waaraan Astrid nog toevoegt: 'Je ziet in de zorg dat veel organisaties zijn gestart met het invoeren van de Rijnlandse principes om dan tot de ontdekking te komen: conceptueel staat het, maar het loopt niet.'

Ondanks hun gedeelde missie kwamen Movimento en Broosz elkaar pas recent op het spoor. 'Ik kwam steeds vaker de naam Broosz tegen', vertelt Astrid, 'Ik ben gaan googelen en werd plezierig verrast door de herkenning van ons beider gedachtengoed. Wat Broosz voorstaat bleek heel erg te passen bij waarom Movimento vijf jaar geleden startte met Pallas. Ik heb de telefoon gepakt en gezegd: jullie lijken mij leuk! Want klanten in de praktijk helpen bij leiderschapsontwikkeling, daar zag ik een kans om met Broosz de handen ineen te slaan.' Jan zegt lachend: 'Je stond ineens op de voicemail. Het was heel prettig om eenzelfde verlangen en ondernemerschap te delen in de gesprekken die volgden. Er was veel herkenning over wat er gebeurt in de zorg en zowel Movimento als Broosz zitten in een netwerk waar die zoektocht naar anders organiseren heel actueel is.'

”

Die ontwikkeling heb je niet zomaar gemaakt.
Het vraagt ondernemerschap en lef om telkens
opnieuw stappen te durven zetten. ~ Jan



Het lef om iets te willen

Samen hebben ze het programma *Beweging in Leiderschap & Nieuw Organiseren* ontwikkeld. Bedoeld voor leiders die herkennen dat een transformatie in de zorg onvermijdelijk is, maar tegelijkertijd op zoek zijn naar hoe ze die noodzakelijke veranderingen van de grond kunnen krijgen of verder kunnen versterken. 'Drie avonden en drie dagen gaan we met mensen een reis aan hoe we het gedachtengoed achter het nieuw Rijnlands organiseren - waarvan wij denken dat de zorg profijt kan hebben - breder kunnen gaan ondersteunen zowel voor leiders als in de maatschappij', legt Astrid uit. 'We hopen mensen iets te bieden waarvan ze zeggen: "Dit is precies wat ik zocht om mijn eigen weg te vinden en te onderzoeken wat ik er binnen onze organisatie mee kan."' Jan gaat verder: 'We signaleerden allebei dat er een behoefte is aan ondersteuning, want die ontwikkeling heb je niet zomaar gemaakt. De vraag blijft toch telkens: hoe ga je het doen? Hoe houd je vol? Het vraagt echt ondernemerschap en lef om telkens opnieuw stappen te durven zetten. Broosz is zelf al twintig jaar een onderneming met een maatschappelijke missie, en de veranderingen in de zorg leggen ook bij ons keer op keer de vraag neer: wat is de volgende stap? Wat kunnen we bieden?' Nieuwe dingen durven proberen, dat is het soort ondernemerschap waar hij op doelt: 'Eigenlijk zoals Astrid de telefoon pakte en zei "Ik wil wat". Dat is in deze tijd heel hard nodig.'

'Movimento heeft altijd de wens gehad om bij te dragen aan de kwaliteit van zorg', gaat Astrid verder. 'Dat kun je niet los zien van het ontwikkelen van dat nieuwe leiderschap. We willen graag vanuit de toepassing en de praktijk meer doen, want we komen natuurlijk in verschillende organisaties en kunnen de goede stappen van de ene voorleggen aan de ander. We krijgen uiteenlopende perspectieven gratis aangereikt. Het is kennis delen en óók het met elkaar niet durven weten. Want het is geen vaste route en "als je het nou maar zo doet, dan komt het goed"'. Jan vult aan: 'De algemene kennis over Rijnlands organiseren is inmiddels redelijk bekend, maar die werkelijk doorgronden en je eigen maken in de praktijk van jouw zorgorganisatie is een complexe opgave. Verdieping is cruciaal voor het slagen ervan.'

Het begint bij verlangen

Daarom is het programma gebouwd rondom drie thema's: het gedachtengoed achter die nieuwe manier van organiseren, het veranderproces zelf en de persoonlijke ambitie om het anders te doen. 'Het gaat al snel over de bedoeling van Rijnlands organiseren en de drie v's zingen ook rond: vakmanschap, verbinding en vertrouwen. Maar woorden alleen zijn betekenisloos als je ze niet in een context plaatst', merkt Jan op. 'Want wat betekent het als je kiest voor deze echt andere manier van besturen? Het is goed om stil te staan bij wat dat gedachtengoed is, erover in gesprek te gaan, het betekenis te geven en met elkaar te ervaren hoe organisaties dat verschillend inkleuren.' Dan grijpt hij terug op wat Astrid eerder al te berde bracht: 'Het is geen stappenplan dat je uitrolt.'



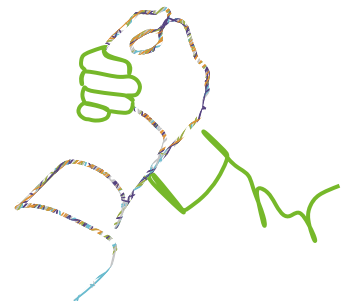
Uitrollen, implementeren, verandermanagement, tools ... Dat zijn allemaal begrippen uit de oude veranderkunde terwijl er veel nieuwe inzichten zijn opgedaan over ontwikkeling en transformatie. Wat zijn dan de inzichten die goed zijn om mee te nemen? Want voordat je het weet zit je in een verandertraject waar je als bestuurder of manager eerder een belemmering bent omdat je denkt dat je een vooropgesteld programma moet volgen. Waar die nieuwe manier van organiseren voet aan de grond krijgt zie je dat de mensen die eindverantwoordelijk zijn er ook vanuit een persoonlijke keuze of ambitie, of vanuit hun eigen identiteit voor kiezen. Het is niet vrijblijvend. Zij voelen: Als ik serieus wil omgaan met bewoners en cliënten, als ik professionals serieus wil nemen in wie zij zijn als mens, dan moet ik hiervoor kiezen. Het begint altijd bij een verlangen om die persoonsgerichte zorg echt vorm te geven. Als je dat verlangen hebt dan blijven alle stappen die volgen moeilijk, maar als dat ontbreekt ...'

”

Het mooie van ons programma is dat het dicht bij de eigen praktijk georganiseerd wordt en met mensen die hun eigen gezicht durven te laten zien. ~ Astrid

Van, voor en door de zorg

De opbouw sluit nauw aan op deze persoonsgerichte visie op leiderschapsontwikkeling. Astrid: 'Wanneer je een collegereeks volgt haal je kennis op, zodat je dat managementboek niet helemaal hoeft te lezen maar het belangrijkste in een aantal powerpointdia's gepresenteerd krijgt. Het mooie van ons programma is dat het van, voor en door de zorg georganiseerd wordt. Dicht bij de eigen praktijk en met mensen die hun eigen gezicht durven te laten zien, die bereid te zijn zich kwetsbaar op te stellen en in groepsverband te kijken: hoe past dit bij mij? Door te leren vanuit de ervaring maken we de transformatie mogelijk.' Daarom worden in alle bijeenkomsten leiders uitgenodigd die een voortrekkersrol hebben gespeeld: 'Dat zijn bestuurders, directeuren en zorgprofessionals uit ons beider netwerk die de afgelopen jaren al intensief bezig zijn geweest met deze omslag,' verduidelijkt Jan, 'Zij hebben al met de vraagstukken geworsteld waar onze doelgroep nu mee worstelt en delen hun praktijkervaring. Welke stappen hebben zij gezet? Niet vanuit het idee: wij weten het allemaal, maar met het oog op herkenning.



Wanneer we het gedachtengoed achter het Rijnlands organiseren delen, koppelen we het daarom expliciet aan de praktijk van de deelnemers zelf. Door optimaal aan te sluiten op de dilemma's die op dat moment leven, kunnen deelnemers het proces tijdens de bijeenkomsten inzetten om hun eigen antwoorden te vinden.' Astrid vult aan: 'Dat maakt het uniek. Leiderschap ontwikkelen begint bij jezelf.' Jan vat samen: 'Je weet eigenlijk niet waar je aan begint als je je hebt voorgenomen om die transformatie aan te gaan. Je moet, net als Movimento en Broosz, eerst het gesprek aan over wat goede stappen zijn en dat begint bij inspiratie en een wederzijds verlangen.' Om zijn woorden kracht bij te zetten sluit Jan af met: 'Ik parafraseer graag filosoof Arnold Cornelis. Die zei: "Mogelijkheden die je niet ziet bestaan ook in de werkelijkheid niet". Veranderen start met mogelijkheden zien en het programma dat we hebben ontworpen vergroot de zichtbaarheid van de kansen die er liggen om de zorg vanuit een menselijker perspectief te organiseren. We kijken er erg naar uit om daar met Movimento handen en voeten aan te geven en in januari samen het nieuwe programma te presenteren.'

Jan Smit over Broosz:

'Broosz ondersteunt organisaties in onder meer de jeugdzorg, langdurige zorg en welzijnsorganisaties, bij het veranderen naar een meer mensgerichte organisatie van de zorg die zij leveren. We hebben veel ervaring in het begeleiden van organisaties en netwerken naar Nieuw (Rijnlands) Organiseren. In Communities of Practice ondersteunen we het praktijkleren tussen mensen die verandering teweegbrengen op alle niveaus binnen een organisatie en publiceren daarover.'

www.broosz.nl

Astrid Booij-Liewers over Movimento:

'Anders organiseren is een vraagstuk dat ons al heel lang bezighoudt. Als werving- en selectiebureau heeft Movimento ook een taak om bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling van leiders. Wij doen dat vanuit Pallas, een community waar leiders de mogelijkheid hebben gezamenlijk die ontwikkeling vorm te geven en elkaar te inspireren.'

www.movimento-zorg.nl

