

MIRANDA VAN ES

Miranda is oefentherapeut en heeft al 35 jaar een eigen praktijk in de gemeente Breda en Prinsenbeek.

Zij was lid van het kernteam Paramedisch Platform Breda, nu bestuurlijk secretaris van het platform.



Wat is je persoonlijke ontwikkeling bij kernteam Breda?

Dit traject heeft mij gebracht dat ik nu duidelijker weet waar het om gaat. Het begon zes jaar geleden met de pilot van de reis van de patiënt, de juiste zorg op de juiste plek. Dat stond bij mij op de voorgrond. En ik wilde mijn discipline, de oefentherapie, in die reis op de kaart zetten. Ik ben zelf graag op de achtergrond, maar sinds ik hieraan meewerk, durf ik meer mijn mening naar voren te brengen. Ik sta duidelijker voor het doel. Ik luister vooral, maar nu het voor mij ook duidelijk is waarom het gaat, durf ik dit ook aan te geven. Ik heb ook geleerd om in een overleg niet meteen te reageren, soms tot 10 te tellen en het even te laten zakken en dan nog eens over te denken. We zijn allemaal paramedici, zijn goed in wat we doen, maar ik heb nooit geleerd dit te doen, in een bestuur zitten. Daar leer ik van.

Persoonlijk vind ik samenwerken prettiger werken, je kan niet alles alleen. Door het werken met andere collega's heb ik nu meer contacten. We zijn er nog lang niet maar voor mij is duidelijk geworden dat we samen zichtbaar moeten zijn voor onze stakeholders in de eerste lijn en daarbuiten.

Wat zijn de leermomenten van de groep?

Voorheen zaten we aan tafel als individuen, nu niet meer: ik zit er namens de oefentherapeuten en voor de paramedici in het algemeen. We streven nu allemaal hetzelfde doel na: samenwerken en zichtbaar worden.

Je leert elkaar beter kennen, dat maakt het gemakkelijker om je uit te spreken. Ik voel me daardoor minder snel aangevallen, het is vertrouwd.

We hebben geleerd dat het overstijgende groepsbelang een grotere rol speelt dan het individuele belang.

Om in een kernteam goed te functioneren, moet je vaardigheden hebben. Je overlegt met andere disciplines. Door in zo'n groep mee te draaien, kom je er ook achter wat je eigen kwaliteiten zijn en hoe je die in kunt zetten. We krijgen in het bestuur heel organisch allemaal onze rol die bij ons past. Onze voorzitter heeft ook de competenties hiervoor en zit al aan tafel bij stakeholders in de regio. Dat is fijn. Ik kan goed luisteren en notuleer graag, ben daarom ook secretaris in het bestuur, daarin groei ik nu. Daarnaast zijn er nog een penningmeester en twee leden, iedereen pakt zijn eigen rol.

Het was aanvankelijk niet mijn ambitie om in het bestuur te komen. Maar er moest een coöperatie komen, en we moesten verder.

“We hebben geleerd dat het overstijgende groepsbelang een grotere rol speelt dan het individuele belang.”

“Als kernteam bleven we in 1e instantie op ons eigen eilandje zitten, Elly, van Robuust, heeft ons daar vanaf gehaald: je moet het samen doen.”

Ik doe dit voor een jaar zodat we het bestuur een goede start kunnen geven. Daarna mogen anderen het stokje overnemen.

Toen het landelijk programma Organisatiegraad werd uitgerold en we vanuit Robuust goede begeleiding kregen, kregen we een gericht doel. We hielden daardoor strakkere lijnen aan met een punt op de horizon. Dat was een mooi leermoment voor ons. Organisatiegraad gaf ons tools zoals webinars, workshops, dat hielp ook. Daarmee kreeg ik het gevoel dat we echt ergens naar toe gingen.

Als Kernteam bleven we eerst op ons eigen eilandje zitten, Elly, van Robuust, heeft ons daar vanaf gehaald: je moet het samen doen. Het was best moeilijk om aan de achterban uit te leggen waarvoor we het deden. De laatste paar maanden waren een snelkookpan: er moesten echt besluiten komen.

Wat nu speelt is welke kant we uit gaan. Het is intensief, vaker vergaderen, maar wel nodig. Je komt nu tegen waar we nog behoefte aan hebben. Zo zijn we niet goed op de hoogte van

bestuurlijke zaken. Daar hebben we nog ervaring en kennis voor nodig. We hebben ook geen geld, maar we moeten wel van alles regelen. Je kunt wel contributie vragen, maar we hebben nog niets te bieden. Door alle voorwaarden vinden we dit best moeilijk.

Wat zijn de leermoment voor jou als persoon?

Eigenlijk het gehele proces, met niets beginnen tot en met een coöperatie eindigen. Je eigen groep/ discipline samen brengen, motiveren, overtuigen, we gaan er samen voor, niet omdat het moet, maar ook omdat we het echt willen. Dat zijn mooie momenten. Tijdens de verschillende wegen er naar toe heb ik veel geleerd over het proces, over mezelf en over hoe je goed samen kunt werken om een doel te bereiken.

“Tijdens de verschillende wegen er naar toe heb ik veel geleerd over het proces, over mezelf en over hoe je goed samen kunt werken om een doel te bereiken.”



Welke succesfactoren zijn er geweest?

Onze 2e multidisciplinaire bijeenkomst was een kantelpunt. De eerste leidde tot veel kritiek, de achterban zag het niet, waarom we samen moesten gaan werken. We hebben het toen niet goed over kunnen brengen.

Voor de 2e bijeenkomst hadden Elly en Ellen een presentatie gemaakt en het nogmaals op een andere manier uitgelegd. Toen pas begrepen ze waarom een regionaal platform nodig was. Daaruit ontstond een kernteam, een grote groep. Het was nog pittig om alle neuzen dezelfde kant uit te laten wijzen. Maar toen afgelopen jaar de coöperatie echt stond, de handtekeningen waren gezet, was dat echt een succesmoment. Eindelijk was het gelukt.

Waren er verbeterpunten?

We hebben dit proces nodig gehad, ondanks dat het een hele strugel was om te komen waar we nu staan. Een format lijkt me nooit werken. Je moet zelf door het proces heen. Vanuit de pilot naar nu: we denken dat het niet goed is geweest om zonder geld, ervaring, juiste begeleiding, een samenwerking op te willen richten zonder duidelijk doel. Robuust en het programma Organisatiegraad hebben daar echt bij geholpen met geld, tools en begeleiding.

De route en afspraken met de notaris hadden beter gekund: we hebben veranderingen aangebracht aan een standaardcontract. Dat bleek later extra geld te kosten. We hadden dit aan de voorkant beter moeten bespreken. Misschien handig dat er een standaardcontract is waar je al over na kunt denken? We hebben nu wel een goed en heel flexibel contract.

Zijn er kantelpunten geweest in het hele traject?

- Toen we de achterban meekregen: na de 2e bijeenkomst met de achterban met de presentatie van Ellen en Elly (Robuust). Toen begrepen de paramedici pas echt waarom het regionale platform nodig was.
- De oprichting van de coöperatie: voor mij was dit een mijlpaal na 6 jaar. De intentie tot samenwerking werd toen echt vastgelegd. Ik ervoer het eerder als best een moeizaam proces, wat veel energie kostte. Dat kan natuurlijk door mijn onervarenheid komen.

Heb je tips voor de procesbegeleiding?

- Zes jaar geleden, tijdens de pilot werden we echt in het diepe gegooid. Zonder ervaring en zonder begeleiding is zo'n traject niet te doen.
- In de afgelopen 2 jaar tijdens de begeleiding in het kader van het programma Organisatiegraad was Robuust altijd bereikbaar om te spuien of te sparren. Onze begeleider Elly bleef neutraal maar hoorde ons wel, dat vond ik plezierig.
- Spreek de taal van de achterban en neem ze mee in het verhaal. Daarin is het doel zo belangrijk. Hoewel wij de belangen voor de achterban zagen, was het lastig om dit over te brengen. In de eerste bijeenkomst was de achterban nog niet zo ver. Toen sloeg het verhaal nog niet aan.

Tips andere platforms

3 tips:

1. Blijf open en eerlijk naar elkaar in het gesprek/ spreek frustraties uit.
2. Praat regelmatig met elkaar in het kernteam, met een onafhankelijke gespreksleider of begeleiding, die weet waar ze het over heeft.
3. Haal je informatie bij andere kernteams die ervaring hebben. Dat doen nu enkele onder ons voor de monodisciplinaire organisatie.

Wat ik nog kwijt wil

Collega's zijn bereid om vrijwillig iets te doen, zonder vergoeding. Alleen niet onbegrensd. Als je geld hebt en je kunt de tijd vergoeden, dan zijn collega's eerder geïnteresseerd om mee te werken. Ook als je iets organiseert.