

## Fasen en rollen bij de omslag naar 'regie bij de cliënt' en 'kwaliteit van leven centraal'

Gebaseerd op: de kritische succesfactoren uit *Gewoon beginnen, al doende leren. Werken aan het versterken van het cliëntenperspectief*. Vilans 2008

| Fase  | Inhoud  | Rol management   | Rol teamleider   | Rol teamlid  |
|---|---|--|--|--|
| <b>Start:<br/>Visie ontwikkelen</b>           | Alle medewerkers en cliëntvertegenwoordigers zijn discussiëren mee. Er wordt in divers samengestelde groepen gediscussieerd over de visie. Er wordt een motto geformuleerd  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt het initiatief</li> <li>• Stuurt</li> <li>• Enthousiasmerend</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelnemer aan de discussie</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelnemer aan de discussie</li> </ul>   |
| <b>Experimenteerfase</b>                      | <p>Passend bij de visie gaan medewerkers experimenteren met concretiseren van de visie.</p> <p>Motto is leidend!</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Houdt visie in vizier.</li> <li>• Toont belangstelling voor experimenten.</li> <li>• Zorgt voor uitwisseling tussen units/ afdelingen / zorgorganisaties.</li> <li>• Stimuleert het plezier!</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stimuleert experiment passend bij visie:</li> <li>• Bevordert eigen initiatief van medewerkers;</li> <li>• Bevordert gesprek cliënten/ familie/ medewerkers;</li> <li>• Bevordert leren van elkaar in het team, van andere teams en van andere zorgorganisaties.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimenteert met andere werkwijzen.</li> <li>• Benut eigen ervaring en ideeën over hoe het anders kan. Gaat de visie concreet maken.</li> <li>• Leert van eigen ervaringen. Fouten maken MAG.</li> <li>• Leert van anderen (gaat op werkbezoek e.d.)</li> </ul> |
| <b>Uitrolfase:<br/>De organisatie gaat om</b> | <p>De werkprocessen worden aangepast aan de nieuwe visie (vanuit de vraag van de cliënt) en de resultaten van de experimenten. <b>Zorgleefplan wordt geïntroduceerd als instrument.</b> Andere zorgprocessen zo georganiseerd dat de vraag van de cliënt het uitgangspunt is. Functies worden integraler (samenhangend antwoord op de vraag van de cliënt).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceert visie en motto naar buiten als 'uitgangbord' van de instelling.</li> <li>• Houdt visie in het vizier.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sturen op het introduceren van de nieuwe processen.</li> <li>• Coachen meer op afstand. Coachen op ontwikkelen van competenties is vraaggericht werken van team en teamleden (ind).</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt samen met de cliënt/bewoner en diens naaste.</li> <li>• Heeft ruimte om (binnen kaders) zelf afspraken te maken met cliënten.</li> <li>• Ontwikkelt nieuw competenties.</li> <li>• Gaat integraler zorg verlenen .</li> </ul>                               |

