

Voorwaarden voor een succesvolle invoering

De voorwaarden op een rij

Artikel: 001

Datum: 7-11-2008

Auteur: Gerrit Jagt

Hieronder een opsomming van de belangrijkste voorwaarden waarvoor bestuur en management van een zorgorganisatie zich dienen in te zetten.

1. Uitdragen van een visie

- Bestuur en management hebben een heldere visie op vraaggerichte zorg. Een middel daarvoor is het zorgleefplan.
- Bestuur en management hebben een goed beeld van de gevolgen van het zorgleefplan voor de organisatie: een cultuur van vraaggericht werken en flexibiliteit in de organisatie van de zorg. Zij maken hun visie en bijdrage zichtbaar voor teamleiders en hun medewerkers.
- Het management geeft duidelijke leiding aan deze verandering.
- Het management laat zien dat zij teamleiders en de medewerkers ondersteunt om de invoering te laten slagen.
- De 'vraaggerichte cultuur' geldt voor cliënten én medewerkers.

2. Informeer en betrek alle geledingen in de organisatie

- De cliënten en hun familie zijn geïnformeerd over het zorgleefplan en worden betrokken bij de uitwerking
- Alle disciplines (verzorgenden, facilitaire dienst, medische en paramedische diensten) doen mee met de invoering van het zorgleefplan en weten welke verantwoordelijkheid zij dragen.

3. Zorgen voor draagvlak

- Door regelmatig terug te koppelen naar de visie, deze opnieuw uit te dragen en successen te vieren.
- Door verantwoordelijkheid en inzet te belonen.

4. Tijd en geld

- Er is budget beschikbaar voor extra kosten die invoering van het zorgleefplan met zich meebrengt voor scholing, extra inzet personeel, begeleiding, coaching en afstemming met andere disciplines.

5. Ondersteuning werkprocessen op de werkvloer

- Het zorgleefplan is klaar voor gebruik in de organisatie: de overgang naar het zorgleefplan en elektronische cliëntendossier zijn 'organisatiebreed' voorbereid.
- Werkprocessen zijn aangepast met betrekking tot dagindeling en afstemming tussen disciplines.
- Er zijn nieuwe functieomschrijvingen voor nieuwe medewerkers. Competenties voor het werken met het zorgleefplan zijn daarin opgenomen.
- Er is tijd vrijgemaakt voor persoonlijk begeleiders om zorgplannen om te zetten in zorgleefplannen
- Er is budget vrijgemaakt voor scholing van teamleiders, persoonlijk begeleiders, verzorgenden en medewerkers van ondersteunende diensten.
- Een leergerichte houding in een cultuur die wordt getypeerd door: "In onze organisatie kunnen mensen leren en vergissingen worden gezien als mogelijkheid om te leren. Wij leren ook door te doen. Het invoeren van het zorgleefplan is een leerproces voor de hele organisatie".

Algemene tips

- Als aan bovenstaande voorwaarden nog niet is voldaan ga dan in gesprek met jouw manager en bespreek de mogelijkheden.
- Verwacht van bestuur en management betrokkenheid en een eigen rol bij de invoering van het zorgleefplan.
- Koppel regelmatig terug naar bestuur en management: daarmee geef je hen de mogelijkheid mee te sturen en te regelen.
- Als je vraaggericht werkt met medewerkers, dan heb je een grotere kans dat zij vraaggericht werken met de cliënt.