



Hoe zelfsturing in de Zorg écht gaat werken!

Lees in 2 minuten hoe zelfsturing het werken in teams en ondersteunende diensten verandert, hoe leiderschap vernieuwt, wat het uw klant oplevert en hoe het te ontwikkelen is.

Werken in de Zorg verandert

- Er verandert heel veel in de zorg
- Om hier goed op in te kunnen spelen kiezen veel zorginstellingen voor een andere manier van organiseren: Zelfsturende teams
- De kern hiervan is: veel ruimte en verantwoordelijkheid leggen bij teams, zodat zij maatwerk kunnen leveren aan de cliënt/ bewoner. Dit levert goede zorg, werkplezier én rendement op

Zie de bijlage als je wilt weten wat het Nieuwe Organiseren inhoudt.

Zelfsturing en Leiderschap

- Anders werken vraagt om een andere invulling van leiderschap: Het Nieuwe Leidinggeven
- Het Nieuwe Leidinggeven ondersteunt medewerkers in hun zelfstandig functioneren :
 - Door een andere stijl van leidinggeven
 - Door verschillende rollen (planning, verzuim, strategie etc.), die traditioneel door de leidinggevenden en stafafdelingen worden vervuld, met of in teams te delen.

Stijl van leidinggeven: van Oud naar Nieuw

Van:

Plannen, Coördineren
Control uitoefenen,
Beslissen en
Ingrijpen



Naar:

Loslaten, Coachen,
Verbinden,
Inspireren, Kaders
scheppen,
Ontwikkelen

Leidinggevende rollen delen

Vraagstukken die hierbij spelen:

- Om welke leidinggevende rollen gaat het?
- Hoe zorgen we ervoor dat een team gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor de rollen en dat de rollen goed verdeeld worden (geen nieuwe baasjes)?
- Hoe zorgen we voor een zorgvuldige overdracht?



De mate waarin rollen worden gedeeld met teams hangt af van strategische keuzes van de organisatie en het ontwikkelingsniveau van team (s)

Ontwikkeling richting zelfsturing

- Leidinggevenden en teams ontwikkelen gelijktijdig nieuw gedrag en nemen nieuwe rollen aan
- Door deze ontwikkeling gezamenlijk te doorlopen ontwikkelt het gewenste vertrouwen en vanzelfsprekendheid om verantwoordelijkheid te nemen
- De leidinggevende (of teamcoach) ontwikkelt het team en kan steeds meer afstand nemen of zelfs overbodig worden



Wat zijn de gevolgen van Het Nieuwe Leidinggeven voor de teamleden?

- Door Het Nieuwe Leidinggeven krijgen teamleden/teams meer verantwoordelijkheid en vrijheid en gaan hierdoor meer ‘volwassen’ en zelfstandig handelen
- Uiteindelijke resultaat is dat teamleden/teams meer intrinsiek gemotiveerd werken



Waarom HNLCompany inzetten (1)

HNLCompany begeleidt conform de principes van Het Nieuwe Organiseren

- Geen blauwdruk van het proces, wél een inspirerend beeld van de nieuwe organisatie en wat dit betekent voor uw klant
- Leidinggevenden en teams ontwikkelen zich samen, tijdens het werk en geven daarmee zelf, stap voor stap vorm aan zelfsturing
- ‘Faciliteren van leren/ kennis delen’ in plaats van ‘vertellen hoe het moet’ (geen expertrol)
- Expertise in de organisatie benutten; co-creatie

Waarom HNLCompany inzetten (2)

HNLCompany heeft ervaring met de invoering van Het Nieuwe Leidinggeven in de zorg:

- Vormgeven veranderende rol en houding van stafdiensten
- Aansluiting op diverse HR-instrumenten en ICT-systemen
- Praktisch programma ontwikkeld, dat aansluit op het werken in de zorg

De 4 pijlers van Het Nieuwe Leidinggeven



HNLCompany geeft nieuwe kijk op leiderschap **praktisch** vorm aan de hand van 4 pijlers.

Dit via een inspirerend **programma** in co-creatie met de klant.

Voor meer informatie over de 4 pijlers kijk op www.hnlcompany.nl

Kracht van onze aanpak

- Korte workshops met praktische tools
- Leren in de praktijk
- Ervaringen delen
- Coaching en/of coaching-on-the-job
- Co-creatie; gebruik maken van aanwezige expertise
- Kosteneffectief



Vraagstukken waar we samen met de klant oplossingen voor vinden



teamlid

- Hoe moet ik omgaan met die bazige collega ?
- Wie is er straks eindverantwoordelijk?
- Wat doen we aan die collega met onprofessionele houding naar cliënt/ bewoner, die niet wil veranderen? Helpt de organisatie daar wel bij?
- Ik wil graag patiënten helpen, waarom moet ik al die organisatiedingen doen?

Gaan teamleden echt goed feedback geven aan elkaar?
Hoe krijgen we álle teamleden mee?
Hoe zorgen we er voor dat teams zoveel mogelijk zelfstandig werken?
Hoe vind ik de juiste balans tussen loslaten en betrokken zijn?



Leiding-
gevende/
coaches

- Lopen we niet te veel risico's tijdens de transitie, financieel en v.w.b. kwaliteit van zorg?
- Kan ik niet meer ingrijpen als ik zie dat er zaken fout lopen?
- Hoe zorgen we dat onze eigen manier van aansturen aansluit op de veranderende leiderschapstijl van onze leidinggevenden?



directie

Waar leidt dit toe ?



Kwalitatieve zorg op maat



Toekomstbestendig



Meer werkplezier



Betere benutten van zorguro

Meer weten?

Kijk op www.hnlcompany.nl

Mail: info@hnlcompany.nl

of

Bel: Tanja Hoornweg: 06-29117328

Eva van Gils: 06-20543934

Bijlage: Zelfsturing; belangrijkste veranderingen (1)

- Teams centraal in de organisatie-inrichting
 - Werken in kleine teams, max. 12 teamleden, vaak hogere eisen niveau teamleden
 - Verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel mogelijk in de teams, met duidelijke kaders (bijv. aanname personeel, kort ziekteverzuim, voedingsbudget)
 - Teams richten zelf eigen werk in (dagplanning samen met de cliënt, onderlinge werkverdeling etc.)
 - Teams geven samenwerking met behandelaars, vrijwilligers en mantelzorgers opnieuw vorm
 - Teams delen leidinggevende rollen onderling of met de leidinggevende

Bijlage: Zelfsturing; belangrijkste veranderingen (2)

- Minder leidinggevenden; leidinggevenden krijgen meer teams
- Veranderende rol van ondersteunende diensten (vraaggestuurd, teamleden als aanspreekpunt, overtuigen op basis van vakmanschap, geen bureaucratie)
- ICT krachtig inzetten t.b.v. stuurinformatie voor teams, kennis delen, zorgen van betrokkenheid onderling en bij de organisatie
- Beleidsontwikkeling Nieuwe Stijl : samen met teams, halen en brengen, stap voor stap
- Horizontale samenwerking, intensievere ketensamenwerking en netwerken