

Abrona en zelforganisatie

Jos Hubers

Manager HR en projectleider ZO!

Waarom zelforganisatie

- Zelforganisatie is geen doel maar een hulpmiddel om:
 - Regelruimte, verantwoordelijkheid en bevoegdheid daar neerleggen waar ook de uitvoering ligt
 - Medewerkers en teams in staat stellen om zelf keuzes te maken in het belang van kwaliteit van leven cliënten & systeem
 - Medewerkers weer te laten doen waar ze goed in zijn: begeleiding van onze cliënten
- Minder hiërarchie

Er zijn natuurlijk wel kaders

- Regel- en wetgeving & CAO
- De missie en kernwaarden van Abrona, de Koers 2018, de zorgvisie en de HR visie
- Financiën – het budget wat het team ter beschikking krijgt en wat ze daarvoor moeten doen. De leidinggevende is de eindbeslisser over het budget en de invulling is de verantwoordelijkheid van het team.

En er blijft wel leiding

- Ieder team valt onder een leidinggevende: de teamleider
- De rol van de teamleider verschuift: van het hoe iets moet gebeuren naar het waarom iets moet gebeuren
- De leidinggevende stimuleert het zelforganiserend vermogen binnen de teams: hij/zij spreekt het team aan op het nemen van verantwoordelijkheid ten aanzien van vastgestelde prestaties

Proces naar zelforganisatie wordt ondersteund

- Ieder team kan gebruik maken van een zogenaamde coach Zelforganisatie
- Ieder team kan ondersteuning krijgen van de eigen leidinggevende
- Ieder team kan ondersteuning krijgen van stafafdelingen
- Leidinggevende worden getraind in het leidinggeven in zelforganisatie

Wat levert het nu al op: een paar citaten

- *Ik ben blij dat de ZO van onderaf vorm gegeven mag worden. Daardoor kunnen we meer ogen hebben wat uit de cliënt komt en ons ook meer afstemmen op vernieuwingen en vragen vanuit de buitenwereld.*
- *Doordat we als team, na alle reorganisaties, weer aandacht besteden aan de samenwerking en alle afspraken, ontstaat er voor de cliënt ook meer duidelijkheid. Iets waar de cliënten veel behoefte aan hebben. Door aandacht aan het team te geven, ontstaat er ook ruimte voor vernieuwingen en wensen en behoeften van cliënten.*
- *Cliënten kunnen met meer begeleiders afspraken maken over wat ze willen, waardoor er sneller beslissingen kunnen worden genomen. We zijn als team verantwoordelijk.*

Een paar citaten

- *Nog niet alle teams zitten al in een rustig vaarwater na de reorganisatie, Maar er is wel beweging.*
- *Het is voor sommige teams nog meer teambuilding dan ZO. Andere teams zetten wel stapjes.*
- *Nu we beter gaan letten op elkaars gedrag en consequente houding, werpt dit ook vruchten af voor de cliënt. Zij voelen dat wij in de praktijk ten uitvoer brengen wat we mondeling met elkaar afspreken. Voor onze cliënten is afspraak = afspraak van groot belang. In die zin draagt zelforganisatie ook bij voor cliënten.”*

En nog een paar

- *“Bij ons in het team heerste veel onduidelijkheid onderling en daardoor wilden we nog wel eens verschillende boodschappen afgeven aan cliënten. Allemaal met de beste bedoelingen overigens. Maar we weten nu dat cliënten het meest gebaat zijn bij één houding die vanuit alle medewerkers wordt gesteund en uitgedragen. Zo krijgen cliënten de kans zelf ook mee te groeien in dit traject.”*

En de laatste

- *Zelforganisatie komt ten goede aan de client en aan het team. Ik gun het ons team om zelforganiserend te worden, want ik heb al een keer eerder in zo'n team mogen draaien. We communiceerden daar volwassen met elkaar, hadden de taken en de verantwoordelijkheden goed verdeeld. We stonden bovendien in ons kracht als individu en als team, en stonden voor elkaar klaar. Dat verbeterde ook weer de zorg naar de client. Ik geloof dat we met dit team nu op weg zijn om zo'n team te bouwen. Ik gun het ons en onze cliënten van harte!"*