



In voorzorg!

De Haardstee

Legt stevige basis voor de toekomst!

Profiel

De Haardstee begeleidt mensen met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking bij wonen, werken en vrije tijd. Centraal staat het gevoel van eigenwaarde van mensen versterken. Dit doen ze op woonlocaties, met dagbesteding of bij mensen thuis. De begeleiding kenmerkt zich door betrokkenheid, een open houding, een praktische aanpak en aandacht voor ontwikkeling. De Haardstee is er voor mensen van 18 jaar en ouder in Leiden en omgeving.

Het is een kleinschalige organisatie met 130 medewerkers. Ze levert zorg met verblijf (Wlz) en beschermd wonen (Wmo) aan 110 cliënten, ambulante begeleiding aan 235 cliënten en dagbesteding aan 50 cliënten.

Veranderingopgave

Medio 2015 vond er een reorganisatie plaats waarin de omslag werd gemaakt naar het leren werken in zelfsturende teams. In aansluiting daarop startte een verandertraject met de focus op een andere manier van samenwerken.

Drie pijlers van gedragsverandering staan hierin centraal:

- Ondersteunen van cliënten vanuit een andere begeleidingsstijl, gericht op: eigen regie, ontwikkeling, eigen kracht en het sociale netwerk van de cliënt.
- Werken op basis van focus, vertrouwen en zelfsturing.
- Een onderscheidende omgevingsgerichte organisatie worden.

De Haardstee legt hiermee een stevige basis voor een hogere kwaliteit van de dienstverlening voor hun cliënten, het sneller en beter inspelen op veranderende omgevingsdynamiek en het verstevigen van het bedrijfsresultaat.

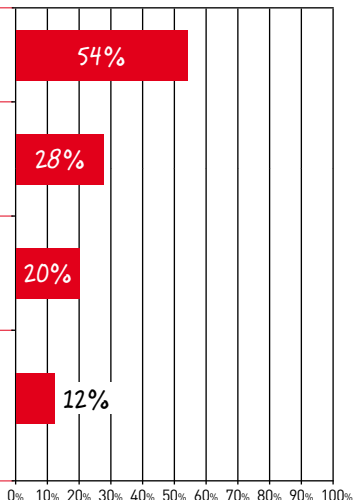
Resultaten

Het aantal FTE voor management functies is met 54% gedaald, van 6,46 FTE naar 3 FTE.

Het gevoel van betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie is volgens de uitkomsten van het MTO toegenomen met 28%, van een 6,0 naar een 7,7

Een commissie van (on)zinnige zaken heeft 20% van de regels, procedures en werkprocessen uit het kwaliteitshandboek verkort en versimpeld.

Passende (dagelijkse) activiteiten voor cliënten zijn met 12% toegenomen. Medio 2015 was dit 68%; nu is dat 80%.



De nieuwe missie, visie en kernwaarden zijn steeds meer leidraad voor het daadwerkelijke gedrag op de werkvloer. Daarnaast hebben medewerkers meer inzicht gekregen in de inkomsten en uitgaven. Deze bewustwording helpt ook in het maken van andere keuzes in de ondersteuning van cliënten. De volgende concrete resultaten zijn behaald dankzij het werken in zelfsturende teams:

- De Haardstee maakte een professionaliseringsslag door te investeren in kortere lijnen voor cliënten en verwijzers. Hierdoor is de Haardstee ook meer zichtbaar in hun externe positionering.
- Het aantal management functies is teruggebracht van 6,46FTE naar 3 FTE.
- Het gevoel van betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie is volgens de uitkomsten van het MTO toegenomen van een 6,0 naar een 7,7.
- Er is een commissie van (on)zinnige zaken in het leven geroepen. Deze heeft 20% van de regels, procedures en werkprocessen uit het kwaliteitshandboek verkort en versimpeld voor de medewerkers.
- Het aantal vrijwilligers-overeenkomsten nam in het afgelopen jaar sterk toe van 16 naar 41. Bij veel medewerkers is de mindset veranderd, mensen staan er nu voor open door goede ervaringen.
- Voor alle cliënten is het sociale netwerk in kaart gebracht en als expliciet onderdeel opgenomen in de ondersteuningsplannen.
- Meer cliënten die bij De Haardstee verblijven of wonen, hebben passende (dagelijkse) activiteiten. Medio 2015 was dit 68%; nu is dat 80%.

Beleving van medewerkers

Uit een gesprek met de cliëntenraad bleek dat cliënten de beweging naar zelfsturing duidelijk merken en als positief ervaren.

Client: "Ineens was het mogelijk om met elkaar te kijken naar meer biologisch eten".

Medewerkers hebben – naast alle positieve geluiden -de overgang naar zelfsturing (ook) ervaren als een toegenomen werkdruk en vermindering van minder plezier in het werk. Ze vinden het belangrijk om de dialoog te blijven voeren met elkaar en het vertrouwen in elkaar verder te versterken.

Medewerker: "We hebben geen locatiehoofd meer en moeten leren begrenzen en dingen terug te geven. Dat hoort ook bij zelfsturing. Wij spreken elkaar steeds vaker aan en geven elkaar vaker complimenten."

Medewerker: "We zijn flexibeler geworden op de locatie. Ik ben er trots op dat we dat wat de cliënt nodig heeft vooropstellen. We kunnen meer inspelen op dingen, zolang je maar het doel bereikt."

Omvang van de verandering

Teams zijn aan de slag met de zelfsturing en werken vanuit de vernieuwde visie en kernwaarden. Teamcoaches begeleiden de teams in hun zoektocht. Teamrollen zijn samen uitgeschreven en aangereikt aan de teams. In kenniscafés is informatie gedeeld en uitgewisseld en een 'commissie (on)zinnige zaken' heeft handen en voeten gegeven aan efficiëntere en effectievere processen binnen De Haardstee. Voor 2017 ligt de focus op het primaire proces: verdere invulling en implementatie van de begeleidingsstijl. Daarnaast heeft de werkdruk en rolonduidelijkheid die mensen nog ervaren de aandacht.

Voor de sector

- Meer weten over het team ontwikkelplan bij De Haardstee? [Naar het ontwikkelplan](#)
- Meer weten over de teamscan bij De Haardstee? [Naar de teamscan](#)
- Website de Haardstee: www.dehaardstee.nl