

A man with a full grey beard and tattoos on his arms is playing a trumpet. He is wearing a dark suit jacket over a light-colored t-shirt. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting his face and the instrument.

V

volckaert

**VAN REGIE
NAAR
EIGENAARSCHAP**

**“THUIS IS WAAR
IK LEKKER KAN
UITBLAZEN”**

Sinds 2012 zet Volckaert in op een verandering van cultuur- en organisatie waar de cliëntvraag leidend is en regie en eigenaarschap van de cliënt behouden blijft. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van ontwikkelprogramma's van ongeveer anderhalf jaar.

VOLCKAERT VOELT ALS THUIS

In de eerste twee ontwikkelprogramma's is de organisatie opnieuw ingericht, de kwaliteit van zorg gewaarborgd en is de dialoog met de cliënt (en met elkaar) intensief getraind. In 2016 en 2017 wil Volckaert zich nog verder ontwikkelen en de vervolgstap maken van "eigen regie" naar "eigenaarschap." De gedachte hierachter is dat regie kan worden beperkt of worden overgenomen, eigenaar ben en blijf je echter altijd.



**THUIS IS WAAR
JE ZELF DE
INRICHTING
BEPAALT**

VISIE

In eerdere programma's zijn steeds gestructureerd en stapsgewijs veranderingen in Volckaert doorgevoerd. Als het gaat om eigenaarschap van cliënten en medewerkers, dan zal dat anders moeten worden aangepakt. Er zijn niet veel zorginstellingen waar we kunnen "afkijken" en leren hoe eigenaarschap nu vorm krijgt. Maar bovenal ligt in de opdracht besloten dat juist cliënten en medewerkers zelf eigenaarschap inhoud en betekenis gaan geven in hun leven en werk. Hiertoe past een stimulerende en ondersteunende rol vanuit de organisatie en een beperkte sturing vanuit management en bestuur.

De twee punten waar Volckaert naar toe wil reizen:

- Iedere cliënt is eigenaar van zijn eigen zorgplan vanaf 2017.
- Medewerkers werken in zelforganiserende teams vanaf 2018.

HOE KOMEN WE WAAR WE WILLEN ZIJN

Een scala aan stimulerende en elkaar versterkende interventies.

- Wanneer cliënten en medewerkers daadwerkelijk eigenaar zijn, dan moeten zij op alle niveaus kunnen meepraten en hun invloed hebben op de besluiten die bij Volckaert worden genomen. **Het managementoverleg (MT) is uitgebreid met twee cliënten en twee medewerkers uit de directe zorgverlening.** Deze mensen worden de “kwartiermakers” van Volckaert. Zij worden ondersteund en geadviseerd door 20 “gidsen” die hen van de juiste informatie voorzien.
- **Cliënten zijn te allen tijde aanwezig en worden betrokken bij de gesprekken die professionals en naasten voeren over hun leven, zorg of behandeling.** Hun persoonlijke wensen en behoeften zijn de basis voor te nemen besluiten. Besluiten over leven en zorg worden zo maximaal mogelijk door de cliënt zelf genomen; bij regie verlies is de cliënt immers nog altijd eigenaar.



**THUIS IS WAAR
IK VRIENDEN
UITNODIG**

- Nieuwe cliënten en naasten **richten zelf het appartement in**. Standaard verlichting, gordijnen en meubilair zijn verdwenen. Hulpmiddelen worden pas aangeboden indien noodzakelijk.
- Het **coachings- en trainingstraject** uit de eerdere programma's, krijgt een vervolg met bijzondere aandacht voor eigenaarschap, zelforganisatie en lerende teams.
- **De ondersteunende en behandelingsdiensten** gaan intensief deelnemen aan dit coachings- en trainingstraject, evenals onze **vrijwilligers**.
- Het gehele jaar door worden inspirerende **themabijeenkomsten en inhoudelijke workshops** georganiseerd en vindt uitwisseling van ervaringen, successen en leerpunten plaats.
- Het managementteam en Raad van Bestuur houden met verschillende gremia **dialogsessies over eigenaarschap**. Wat betekent dit voor jou en je werk? Wat heb je nodig om dit goed vorm te geven? Met het **"eigenaarschapspel"** worden teams gestimuleerd deze gesprekken ook zelf te voeren.
- Deelname aan een landelijk project over **participatie door naasten en vrijwilligers**.
- **De Zorginnovatie Award** zal ook in 2016 en 2017 worden uitgereikt aan teams die een vernieuwend idee voorstellen en uitwerken.
- **Proactieve medezeggenschap** door deelname aan overleggen en werkgroepen van OR, CCR, VAR én medewerkers.

Ervaringen tot en met juni 2016:

- Een bottom-up beweging naar vernieuwing ontstaat; diverse pilots en proeftuinen zijn ontwikkeld door medewerkers uit de directe zorgverlening, oa.: open deuren op de BOPZ-afdelingen, quick-up, true doors en zelfstandige beweegtraining en revalidatie met Wii.
- De dynamiek van overleg verandert nu cliënten en zorgmedewerkers aan tafel zitten; het gaat over wat zij wensen en wat er voor hen toe doet.
- Dialogsessies met OR, CCR, VAR, artsen en psychologen leiden tot inzicht en veranderde werkwijzen.
- Het eigenaarschapspel wordt gespeeld en leidt tot de juiste gesprekken en vervolgacties.
- Theatervoorstellingen hebben plaats gevonden en inspirerende presentaties zijn verzorgd, o.a. door een futuroloog en bergbeklimmer. Deze waren aanleiding voor goede gesprekken en uitwisseling van successen en leerervaringen.
- De trainingen en workshops eigenaarschap zijn verzorgd voor teammanagement, gidsen en MT. Hierdoor ontstaan nieuwe en verrassende initiatieven.
- Cliënten komen zelf met een voorstel om tijdstippen voor maaltijden anders in te richten.
- Cliënten nemen deel aan externe audits, visitaties, overleg zorgkantoor.
- OR, CCR en VAR nemen deel aan de managementbeoordeling.
- Naasten worden in een eerder stadium betrokken bij veranderingen; o.a. met betrekking tot het open-deurenbeleid op BOPZ-afdelingen.

RESULTATEN

De resultaten van het programma worden gemeten in de CQI onderzoeken in 2016 en 2017.

Daarnaast wordt in 2017 een organisatiescan uitgevoerd die voortgang en ontwikkeling van Volckaert in kaart brengt.

594

**INTRAMURALE
PLAATSEN**

371

**EXTRAMURALE
CLIENTEN**

871

MEDEWERKERS

45_{MLN}

OMZET

5

LOCATIES