

Ontregelen van zorg integreren in werkzaamheden

Savant wil het haar medewerkers graag makkelijker maken. Een manier om dat voor elkaar te krijgen is door ervoor te zorgen dat de administratieve taken die medewerkers hebben, noodzakelijk zijn óf daadwerkelijk bijdragen aan de zorg. Oftewel: aan de slag met ontregelen én dit verweven in de organisatiecultuur!

Ontrafelen, ontregelen en ontknopen

Ontregelen is een ruim begrip. Waar begin je en hoe pak je het aan? Savant maakte gebruik van het landelijke initiatief '[De Ontregelbus](#)'. Zij ontwikkelden een methode die bestaat uit ontrafelen, ontregelen en ontknopen. Deze methode omvat een procesmatige aanpak en biedt ondersteuning en handvatten. Bekijk ter inspiratie de [powerpoint](#) van de ontregelsessie van Savant.

Inzicht krijgen in waarom je iets doet

Ontregelen vergroot het werkgeluk. Daarom heeft Savant in overleg met medewerkers bekeken op welke gebieden er winst valt te behalen met ontregelen. De punten die naar boven kwamen logen er niet om en ontregelen was niet langer een wens, maar noodzaak. De top 3 aan pijnpunten heeft Savant verder onderzocht met in het achterhoofd: waarom doen we wat we doen, voor wie doen we dit, kan het anders? Daarbij werd informatie opgehaald vanuit verschillende bronnen zoals wet- en regelgeving, andere organisaties, interne stukken en de branchevereniging. Ontregelen en anders werken bleek dus noodzakelijk, Savant maakte vervolgens een risicoanalyse, schatte de mogelijke resultaten in en ging vervolgens actief aan de slag.

Werk vereenvoudigen in plaats van regels bedenken

Het succesvol afschaffen van de handtekening op de zorgovereenkomst is het eerste dat Savant aanpakte. Dit onderwerp kwam vaak naar voren als er werd gesproken over waarom en voor wie bepaalde dingen moeten. Dit was de tevens de aanleiding om ontregelen onderdeel te maken van alle opdrachten en projecten binnen Savant. De basis van ontregelen is om altijd te bekijken hoe het werk eenvoudiger kan i.p.v. dat er regels worden bedacht. Een ander voorbeeld van een ontregelvraagstuk bij Savant zijn de kwaliteitsindicatoren. Deze meten in principe de basisveiligheid van zorg, maar in de praktijk blijkt dat veel indicatoren niks zeggen over de kwaliteit van de zorg. Regionaal is inmiddels besloten om die indicatoren ook niet meer in te dienen. Savant werkt nu samen met Actiz toe naar een [Generiek Kompas](#) voor verantwoording en kwaliteit. Deze aanpak uit de gehandicaptenzorg wordt

dan vertaald naar de ouderenzorg. Deze ontwikkeling is nog gaande.

Impact

Hoewel de precieze impact lastig te bepalen is, zijn er na het schrappen van de handtekening op de zorgovereenkomst wel veranderingen merkbaar geweest. Ingeschat is dat de wijkzorgteams van Savant gemiddeld 21 uur en 40 minuten per maand aan tijd 'overhouden'. Dat is exclusief het VTT, team casemanagement en team kwetsbare ouderen. Als je dit vertaalt naar kosten gaat het over gemiddeld zo'n 1140 euro per maand bij Savant alleen al. Die getallen liggen eigenlijk nog veel hoger, aangezien het schrappen van de handtekening onder de zorgovereenkomst is uitgerold over de gehele ZVW en WLZ zorg.

"Het schrappen van de verplichte handtekening onder de zorgovereenkomst is een enorme verademing. Het geeft ons de ruimte om meer tijd en aandacht te besteden aan de zorg voor onze cliënten, in plaats van administratieve rompslomp. Dit is een stap in de juiste richting."

- Medewerker Savant -

Savant heeft ontregelen een permanente plek gegeven in de organisatie en paste op meerdere gebieden ontregel acties toe. Er wordt al ontregeld bij de ondersteunende diensten en eten, drinken en materialen worden nu vanuit een centraal punt besteld. Ook is georganiseerd dat er één team is met één planbord. En zijn er 'open huiskamers' waardoor de zorgvrager zelf kan bepalen wanneer hij behoeften heeft aan een activiteit. Dat vergroot weer de zo waardevolle eigen regie.

Veranderen doet soms pijn, maar levert veel op

Om met succes te ontregelen is het van belang dat er draagvlak is vanuit de organisatie, zowel de werkvloer als de directie. Het vraagt lef en volharding om aan de slag te gaan met ontwikkelen/ innoveren zonder het optuigen van processen/ acties die niet (voldoende) bijdragen aan het resultaat. Het vraagt nóg meer lef om ontregelen te integreren in het dagelijks werk en onderdeel te maken van de processen. Dit is een van de grootste successen van Savant.

Het is goed om je te beseffen dat veranderen hoogstwaarschijnlijk pijn doet, maar dat het uiteindelijk veel oplevert. Verandering betekent weerstand. Gun medewerkers de tijd om aan de verandering te wennen en luister naar kritiek. Een succesfactor bij ontregelen is om (zorg)medewerkers vanaf het begin te betrekken bij vraagstukken en mee te laten denken.

De toekomst van ontregelen

Hoewel steeds meer organisaties aan de slag gaan met ontregelen kan het nog veel verder worden doorontwikkeld. Toch kan op basis van al behaalde resultaten worden gezegd dat het de moeite waard is om erin te investeren. Savant blijft bij alle ontwikkelingen, werkzaamheden en projecten kritisch over wat er echt toe doet en of het noodzakelijk is voor de zorg. Op die manier worden linksom of rechtsom tijd, geld en middelen bespaard. En misschien nog belangrijker: ontregelen leidt zo tot een andere organisatiecultuur en werkplezier en tevredenheid van medewerkers.

Meer lezen?

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Marianne van Rooij

Marianne van Rooij

Adviseur zorgontwikkeling

[06 - 30 09 29 14](tel:06-30092914)

Mariannevanrooij-reumer@savant-zorg.nl