



Mobility at Jobs

PROFESSIONALS VOOR DE ZORG

Zorg anno 2015

De Zorg van de toekomst!

Onlangs is een rapport verschenen over de toekomst van de zorg.

Het rapport spreekt over 4 varianten, in twee varianten wordt uitgegaan van marktwerking en in twee varianten ligt de regie over de langdurige zorg volledig bij de overheid. De opdracht, gegeven door de regering, was 20% aan bezuinigingen te realiseren.

Volgens de opstellers van het rapport moet een verandering in de zorg tussen de 3,1 en 4,4 miljard euro gaan opleveren. In alle varianten is bezuinigen het belangrijke thema. Kwaliteit, het centraal stellen van de zorgconsument (patiënt/cliënt) en diens tevredenheid vormen het uitgangspunt.

De varianten

Zorg dichtbij

Deze variant hevelt de AWBZ, of wat daar van over blijft, over naar de WMO.

AWBZ versobert

Deze variant keert terug naar het oude systeem van een strakke aanbodsturing.

In deze variant worden een groot aantal regelingen geschrapt.

Eigen regie

Deze variant gaat uit van marktwerking door de zeggenschap in de besteding bij de klanten neer te leggen door Persoonsgebonden Budgetten toe te kennen (PGB).

Ook in deze variant worden veel regelingen geschrapt.

Zorg verzekerd

Deze variant hevelt de AWBZ grotendeels over naar de Zorgverzekeraars.

Van de Zorgverzekeraars wordt verwacht dat zij de efficiency van de zorgaanbieders gaan verbeteren wat dan de nodige besparingen moet gaan opleveren.

De zorgsector wordt dus geconfronteerd met een toenemende vraag naar zorg met de daarbij behorende toenemende kosten en de uitdaging om ca 20 % bezuinigen te realiseren.

info@mobilityatjobs.nl of telefonisch 0344 643662

Hoe ziet Mobility at Jobs de toekomst van de Zorg?

Uitdagende veranderingen op komst

De branche die we over een aantal jaar niet meer zullen herkennen is die van de Zorg (geestelijke gezondheid-, ouderen- en gehandicaptenzorg). Een radicale maar in onze ogen noodzakelijke omslag is noodzakelijk. Naast wetenschap, technologie zullen vooral **leiderschap en organisatie** binnen de zorg de belangrijkste drivers worden om de omslag te kunnen bewerkstelligen.

De zorgsector kampt de komende 15 jaar met een toenemende zorgvraag door de vergrijzing enerzijds, en met een stijgend tekort aan zorgprofessionals anderzijds. De professional van vroeger is in de toekomst een zorgprofessional die zich vaak ook als zelfstandig ondernemer op de arbeidsmarkt meldt.

De zorgsector heeft de zware verantwoordelijkheid om in de komende jaren een succesvol strategisch personeelsbeleid neer te zetten, dat gebaseerd is op nieuwe verhoudingen, anders zal de sector het niet redden in de strijd om de steeds schaarser wordende arbeidskrachten. Vertrouwen op de oude werkwijzen is geen optie.

Vraag- en consumentgericht denken betekent een andere manier van werken voor bestuur en management

De zorgconsument en de medewerker centraal stellen, betekent het professionaliseren van de organisatie en het management. In de praktijk betekent dit minder leidinggevenden en stafmedewerkers en ook nog effectiever werken. Door processen en informatiesystemen hierop af te stemmen kan deze beweging nog eens worden versterkt. De besparingen die dit oplevert komen ten goede van de zorgconsument. Deze krijgt immers voor dezelfde prijs meer zorg of dezelfde zorg voor een lagere prijs.

Het doelgericht verbeteren van de prestaties van medewerkers en dus de organisatie betekent anders leidinggeven en het creëren van centrale doelstellingen en kernwaarden.

Voor zorgorganisaties zijn hierbij vier kernwoorden cruciaal.

“**Leiderschap**” wordt ten dienste gesteld aan het zorgproces en het faciliteren van het “**Vakmanschap**” van de medewerkers. Door “**Zeggenschap**” wordt betrokkenheid van medewerkers gecreëerd en “**Beterschap**” staat voor een continu proces van innovatie en verbeteringen in het werkproces.

Naast bezuinigingen groeit ook de vraag naar zorg, wat betekent dat?

- In het toekomstige stelsel zullen we meer rekening moeten houden met cliënten die niet of in mindere mate in staat zijn te kiezen dan wel de regie over het eigen leven te voeren.
- Het veel meer centraal stellen van de cliënt door het bieden van meer keuzevrijheid en regiemogelijkheden.
- Levensverwachting neemt alsmaar toe, ook chronisch zieken leven steeds langer.
- Verwachting van toename zorgquote naar 12% in 2040 (8,7% in 1995).
- Ouderen bepalen voor grootste deel de gezondheidskosten en dit met de toekomstige vergrijzing.
- 20% van de toekomstige werkgelegenheid is in de Zorg terwijl de sector al jaren kampt met een krappe arbeidsmarkt.

Wij verwachten dat er in de toekomst een grote behoefte zal komen aan :

- Het verbeteren van de kwaliteit van zorg/versterken van de zorginhoudelijke/logistieke samenhang.
- Het waarborgen van de beschikbaarheid van zorg en van voldoende gekwalificeerd zorgpersoneel.
- Het vergroten van de flexibiliteit en dynamiek op de zorgaanbodmarkt om meer innovatie, differentiatie en maatwerk in het zorgaanbod mogelijk te maken.
- Het verminderen van bureaucratie door kwaliteit en eenvoud van de uitvoering (primaire proces).
- Het flexibel managen van de zorgketen, dit vraagt om meer inspirerend leiderschap.
- Het verbeteren van de gebrekkige informatievoorziening en vereenvoudigen van de soms nog aanwezige machtsstructuren in zorginstellingen.
- Het verbeteren van de verhoudingen tussen zorginstelling, specialist en verzekeraar.

Mensen staan centraal

Leiderschap, sturing en coaching in uw organisatie

Traditioneel worden veranderingen steeds van bovenaf opgelegd. Moderne bedrijfsvoering vraagt om een veranderende benadering van mensen. Het benutten van hun kracht en creativiteit waardoor de motivatie en het rendement toeneemt.

Ook een zorginstelling gaat meer en meer een bedrijf worden:

Regisseren, richting geven, haalbare doelen stellen en resultaat behalen, vrijheid van handelen binnen standaards, betrokkenheid medewerkers en commitment.

Waar moderne managementtheorieën in het bedrijfsleven al jaren opgang doen, dienen deze in alle lagen van uw organisatie te worden gehanteerd.

In plaats van het opleggen en aaneenschakelen van veranderingen, is het aan te bevelen dat bestuurders en managers de organisatie zo inrichten dat medewerkers zich betrokken voelen, worden gestimuleerd en gemotiveerd. Hierbij staan niet de opgelegde veranderingen centraal maar de stappen die de medewerker vanuit zichzelf onderneemt om de veranderingen te realiseren.

Inspirerend leiderschap dus!

De effectiviteit en duurzaamheid van de veranderingen wordt daarmee sterk vergroot en daarmee ook de duurzaamheid van de zorg en de kwaliteit/effectiviteit daarvan.



Leiderschap - (ver) Beterschap – Vakmanschap – Zeggenschap

Het professionaliseren van het management betekent het duidelijk maken van taken en verantwoordelijkheden en deze organiseren op basis van toegevoegde waarde.

In de praktijk betekent dit minder leidinggevenden en stafmedewerkers, die ook nog effectiever werken.

Dit effect wordt versterkt als systemen en processen op deze aangepaste werkwijze worden afgestemd.

De efficiency besparingen die dit oplevert komen ten goede van de zorgconsument. Deze krijgt immers voor dezelfde prijs meer zorg of dezelfde zorg voor een lagere prijs.

Ik heb een droom...

Ik droom van een zorgsector in 2015 waar mensen met plezier naar hun werk gaan. Die ook weer met plezier naar huis gaan. Die kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze energie van krijgen. Die door hun management worden gesteund en gestimuleerd om het uiterste uit hun capaciteiten te halen. Mensen, die, omdat ze de goede focus hebben, de goede dingen doen en de dingen goed doen. Die dus niet alleen veel effectiever zijn, maar ook veel efficiënter. (Vrij vertaald naar M.L. King)



Mobility at Jobs

PROFESSIONALS VOOR DE ZORG

Welke oplossingen bieden wij?

Mobility at Jobs, een landelijk opererende organisatie, richt zich op de toenemende behoefte aan ondersteuning bij de herinrichting rond processen en personele formaties/strategische personeelsplanning binnen Zorginstellingen.

Slim organiseren begint bij het analyseren van uw huidige organisatie. Uw organisatie beter inrichten levert veel efficiency, kostenbesparing, verhoging van zorg kwaliteit en zelfs verhoging van declarabele zorg op. Vele van onze opdrachtgevers hebben dit al ervaren.

Samen met U en op basis van onze ervaring, maken wij :

- Een analyse van uw personele organisatie met de huidige functies als uitgangspunt.
- Nieuwe functie- en competentieprofielen van het management /plaatsingsproces, scholing- en opleidingsplannen.
- Een analyse van uw processen en systemen binnen uw organisaties.
- Een effectievere (her)inrichting van processen en systemen.
- Een organisatie waarbij directe medewerkers centraal staan met een managementstructuur op basis van toegevoegde waarde.
- Het veranderprogramma tezamen met de betrokkenen.

Mobility at Jobs levert :

- Zowel op het HRM of P&O als management werkgebied professionals die een bijdrage kunnen leveren om zowel een personeel/financieel vraagstuk als de cultuurverandering te begeleiden.
- Ondersteuning bij loopbaanmobiliteit om een formatie binnen het beschreven zorgpad/de DBC te realiseren.
- Ondersteuning bij de verbeterde inrichting van de ondersteunende diensten in relatie tot de kosten van het beschreven zorgpad/de DBC.
- Ondersteuning bij de (her) inrichting van de processen en systemen.
- Coaching zowel op individueel- als teamniveau.
- (Interim) managers die veel ervaring hebben met het veranderproces en teams kunnen begeleiden om binnen de financiële kaders te werken.

Herkent u de uitdaging die voor ons ligt in de zorg en bent u geïnteresseerd in de mogelijkheden die Mobility at Jobs voor uw organisatie kan bieden, neem dan contact met ons op en maak een vrijblijvende afspraak.

Postbus 35 4040 DA Kesteren Website: www.mobilityatjobs.nl