



Nieuwsbrief 23

najaar 2016

Uitnodiging

OlmenEs en de Verwanten en Vertegenwoordigers Vereniging (VWV) nodigen u uit voor een bijeenkomst op zondag 23 oktober om 19.30 in de Tilia.

Het belangrijkste thema van die avond zijn de veranderingen in de eigen bijdragen van de bewoners.

De agenda is als volgt:

19:15 – 19:30 Koffie

19:30 – 19:35 Welkom + agenda (Joop Visser)

19:35 – 19:55 Opzet cultuurmiddag (Lenny Talsma en collega's)

19:55 – 20:55 Veranderingen in de eigen bijdragen van de bewoners (Rob de Breij)

20:55 – 21:00 Voorkeursdata voor Verwanten bijeenkomsten (Joop Visser)

21:00 Sluiting

Van de voorzitter

Je kunt deze Nieuwsbrief moeilijk anders beginnen dan met de organisatieverandering van OlmenEs. Al op 1 november wordt de nieuwe organisatie ingevoerd. OlmenEs gaat van 2 lagen leidinggevenden naar 1 laag, van 17 leidinggevenden naar 8. De cliëntenraad, de ondernemingsraad en veel ouders staan in meerderheid achter deze organisatieverandering en verwachten dat de nieuwe organisatievorm een bijdrage levert aan een goede, toekomstbestendige zorg voor de bewoners. Maar ik wil hier toch even stil staan bij de zorg en de frustratie die deze organisatieverandering ook met zich meebrengt. Sommige medewerkers, waarmee wij als ouders al jarenlang vaak met veel plezier hebben samengewerkt, zijn teleurgesteld en verdrietig omdat zij in de nieuwe organisatie niet zijn benoemd in de baan waarvoor zij zichzelf geschikt achten. Voor een aantal van hen is de teleurstelling zo groot dat zij een alternatieve baan in OlmenEs niet meer zien zitten en om die reden gaan vertrekken. Ik wil hier graag uitspreken dat veel ouders met hen meeleven en hen veel kracht en wijsheid toewensen.

Joop Visser

Ontwikkelingen met betrekking tot de organisatieverandering in OlmenEs

(Verslag van bijeenkomst op 25 september 2016 met verwanten en medewerkers)

Op zondag 25 september heeft Rob de Breij voor de verwanten en vertegenwoordigers van de bewoners uitleg gegeven over de verandering van de organisatie van OlmenEs die momenteel plaats vindt. Voor deze bijeenkomst waren ook de medewerkers van OlmenEs uitgenodigd. De getoonde slides vind u elders in deze Nieuwsbrief.

De belangrijkste verandering in de organisatie is een nieuwe leidinggevende structuur, gericht op zelforganisatie. Eén management laag gaat verdwijnen, OlmenEs gaat van 2 lagen leidinggevend naar 1 laag. De managers en de teamleaders worden vervangen door 6 clusterhoofden, 1 hoofd behandeling en 1 hoofd technische dienst. We gaan van 17 leidinggevend naar 8. In de nieuwe structuur wordt de orthopedagoog de eerst verantwoordelijke voor het behandelplan van de bewoner (het zorgplan). Dat was tot nu toe de teamleader. Er komt een nauwere samenwerking tussen wonen en werken en nog meer dan nu het geval is wordt de persoonlijk begeleider “de spin in het web”. Bij de clusterhoofden zal de nadruk liggen op het coachen van de medewerkers in plaats van op het instrueren / sturen. Ook zullen in de nieuwe organisatie de interne geldstromen worden verhelderd.

De aanleiding voor deze organisatieverandering zijn de uitkomsten van het recent gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en het doelmatigheidsonderzoek (DMO). In deze onderzoeken kwam onder andere naar voren dat er een grote afstand werd ervaren tussen het management team en de medewerkers en dat er onduidelijkheid bestond over taken en verantwoordelijkheden. Ook gaven de medewerkers aan dat er behoefte was aan een andere manier van leidinggeven en dat men niet tevreden was over de manier waarop medewerkers met elkaar omgingen (praten over elkaar in plaats van met elkaar).

Toen Rob startte als directeur van OlmenEs heeft hij na 3 maanden zijn eerste indrukken vastgelegd in zijn 100 dagen rapportage. Naast een groot aantal kwaliteiten van OlmenEs kwam hij toen tot de conclusie dat OlmenEs een sterk hiërarchische organisatie was, dat de interne geldstromen niet inzichtelijk waren, dat er onduidelijkheden bestonden over de functies en men te weinig oog had voor toekomstige ontwikkelingen. Ook vond hij dat de organisatie van OlmenEs er aan toe was door te groeien naar een volgende fase, de groei door delegatie.

De nieuwe organisatiestructuur zal op 1 november van start gaan. De interne sollicitatieprocedure voor de functie van clusterhoofd is afgerond. Meindert v/d Zee, Fons Joorman, Joey Osinga en Lammie Winters zijn de mensen die zijn aangesteld als clusterhoofd. Op dit moment is een externe procedure gaande om de twee openstaande vacatures voor clusterhoofd in te vullen.

Er worden 3 teamcoaches aangesteld die de teams in het begin moeten ondersteunen in de nieuwe organisatiestructuur. Van 2 teamcoaches zijn de namen inmiddels bekend, dat zijn Siepi de Boer en Jessica van Dijk.

Een aantal medewerkers, vooral zij die nu een leidinggevende functie vervullen, zijn teleurgesteld over de gevolgen van deze organisatieverandering voor henzelf. Zij kunnen gebruik maken van een regeling die is opgesteld in overleg met de ondernemingsraad. Die regeling houdt onder andere in dat indien de medewerker dat wenst er gezocht wordt naar een interne herplaatsing of indien de medewerker dat niet wenst hulp bij het zoeken naar een baan buiten OlmenEs.

Na de presentatie van Rob werden er door de aanwezigen veel vragen gesteld. Een selectie:

1. Is er gezien de taakuitbreiding van de orthopedagogen en de persoonlijke begeleiders een uitbreiding van de bezetting nodig?

Nee, niet op de korte termijn. We willen eerst goed onderzoeken of de huidige werkzaamheden zo kunnen worden aangepast dat de nieuwe verantwoordelijkheden met de huidige bezetting kunnen worden ingevuld.

2. Wanneer treedt de nieuwe organisatiestructuur in werking?

Op 1 november gaan we werken met de nieuwe structuur. Het kan misschien wel 2 jaar duren voordat alle teams functioneren zoals bedoeld in de nieuwe structuur. Echter sommige teams zijn nu al zo ver.

3. Heeft de verhoogde rekening voor de begeleiding van de vrijetijdsactiviteiten iets te maken met de organisatieverandering?

Nee. Een verhoging van de kosten voor de begeleiding van de vrijetijdsactiviteiten staat los van de organisatieverandering. Rob is in gesprek met de cliëntenraad over de doorbelasting van alle kosten die niet onder de WLZ vallen. Hierover zal hij tijdens de verwantenavond van 23 oktober uitleg geven.

4. Zijn de medewerkers (werkleiders en groepsleiders) al zo ver dat ze de grotere verantwoordelijkheid in de nieuwe organisatie aan kunnen?

De medewerkers hebben zelf aangegeven meer verantwoordelijkheid te willen. Bovendien hebben we in OlmenEs een relatief stabiel bestand van ervaren medewerkers. De medewerkers zullen deze nieuwe vorm van werken wel moeten leren, maar daarvoor worden zij het begin ook begeleid door teamcoaches. Ook is er voldoende geld beschikbaar voor extra training van de medewerkers.

5. Hoe los je problemen op als er verschil van inzicht ontstaat tussen de orthopedagoog en de groepsbegeleider over het opstellen en uitvoeren van het zorgplan?

Dat zal moeten worden opgelost in de dialoog tussen groepsbegeleider en orthopedagoog. Daarnaast hebben beide functionarissen een leidinggevende om op terug te kunnen vallen.

6. De door Rob gepresenteerde nieuwe organisatiestructuur is bekend van onder andere de thuiszorg. Daar gaat het vaak fout omdat de nieuwe structuur te snel wordt ingevoerd. Is de begeleiding van de teams door 3 coaches van 10 tot 12 uur per week wel voldoende?

Voor zelfsturing, waar in de thuiszorg vaak sprake van is, misschien niet. OlmenEs gaat echter niet naar zelfsturing maar naar zelforganisatie. Ik (Rob) denk voorsnog dat 3 teamcoaches die gemiddeld elke week elk team 10 tot 12 uur kunnen ondersteunen, voldoende moet zijn.

7. Kun je aangeven hoe het tot stand komen van het zorgplan gaat veranderen? Waar kunnen ouders terecht bij een verschil van mening?

De orthopedagoog is in de toekomst aanwezig bij de bespreking van het zorgplan. Zij maakt het zorgplan niet, dat doet de persoonlijk begeleider, maar ondertekent het zorgplan wel. Bij verschil van inzicht over het zorgplan moeten ouders eerst de orthopedagoog en de persoonlijk begeleider aanspreken. De veranderde en versterkte rol van de orthopedagoog wordt overigens ook opgelegd door het zorgkantoor.

8. Welke documenten kunnen de ouders inzien over de organisatieverandering en de achtergrond daarvan?

Alle in de presentatie genoemde documenten kunnen worden opgevraagd via de receptie van OlmenEs. Tel: 0516-438100, E-mail: receptie@olmenes.nl. De belangrijkste documenten zijn:

- Het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO, erg groot, niet praktisch voor verwanten!)
- Het Doelmatigheids Onderzoek (DMO)
- De 100 dagen rapportage
- De nieuwe functiebeschrijvingen voor Groepsbegeleider, Persoonlijk begeleider, Orthopedagoog, en Clusterhoofd.

9. Hoewel de functie van teamleider is vervallen moeten de huidige teamleiders behouden blijven voor OlmenEs!

Het arbeidscontract met de medewerkers dus ook met de teamleiders blijft. De teamleiders van OlmenEs zijn waardevolle krachten. Met hen worden individueel afspraken gemaakt over hun toekomst binnen of buiten OlmenEs. Er vallen geen gedwongen ontslagen, maar het kan wel zijn dat iemand geen genoeg neemt met de nieuwe baan. Dan zullen we afscheid moeten nemen van elkaar.

10. In de zorg is het scheiden van werk en wonen een trend. Levert dat geen problemen op voor OlmenEs?

Nee, behalve dat dit zo'n wezenlijk onderdeel van onze eigen visie is, blijkt ook ons zorgkantoor juist erg te spreken over de omstandigheid dat wonen en werk door OlmenEs wordt aangeboden op één terrein door één organisatie.

11. Kan het gebeuren dat er op een groep meer zorg komt doordat de geldstromen meer inzichtelijk worden?

OlmenEs blijft geloven in het solidariteitsprincipe. Maar een beter inzicht in de geldstromen kan er zeker toe leiden dat er in teams kritisch wordt gekeken hoe de verhouding tussen uitgaven en inkomsten is.

12. Mogen teams zelf beslissen over voeding, koken, schoonmaken etc. en als dat zo is heb je dan niet het risico dat er 10 verschillende OlmenEsjes gaan ontstaan?

Teams mogen in principe heel veel zelf beslissen, maar het moet wel binnen de kaders van OlmenEs. Die kaders moeten er voor zorgen dat er één OlmenEs blijft bestaan.

13. Hoe valt de organisatieverandering bij de medewerkers?

De organisatieverandering wordt gedragen door de medewerkers, maar het wordt nu wel spannend. Niet iedereen hangt de vlag uit. Dit is ook passend bij een organisatieverandering zoals OlmenEs nu doormaakt.

14. Wat is de rol van de vertegenwoordigers van de bewoners bij de organisatieverandering?

De cliëntenraad is namens de vertegenwoordigers betrokken bij de organisatieverandering. De cliëntenraad is bijvoorbeeld recent betrokken bij de sollicitatiegesprekken met de kandidaten voor de functie van clusterhoofd. 1x per kwartaal wordt de voortgang van de organisatieverandering geëvalueerd en besproken met de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Het is niet zo dat OlmenEs door de organisatieverandering meer verwacht van de ouders en verwanten. Het is wel de bedoeling dat teams meer met de vertegenwoordigers van de bewoners gaan communiceren.

Een ouder: Bij de evaluatie van de organisatieverandering moet de cliëntenraad ook bij de ouders en verwanten peilen wat hun ervaringen zijn.

15. Wat merken de bewoners van de organisatieverandering?

Voor de bewoners is op korte termijn het grootste verschil dat de teamleiders geen teamleider meer zijn.

16. Blijft de flexibele schil voor heel OlmenEs functioneren?

Ja, dat verandert niet.

Tot besluit: De eerste slide toonde een stip op de horizon. Hopelijk is die stip in deze bijeenkomst een beetje duidelijker geworden. In de ontwikkeling van de organisatie gaat OlmenEs nu naar de "delegatiefase". Dat is een beweging die veel organisaties in de zorg nu maken. Er zijn nog geen

organisaties in onze branche die al weer de volgende stap (coördinatiefase) zetten. Ook in de delegatiefase zal OlmenEs niet stil blijven zitten en zich verder ontwikkelen.
In 2017 was een tariefskorting voorzien van 5%. Inmiddels is duidelijk geworden dat die korting van de baan is. Daardoor is er meer ruimte om de organisatieverandering in alle rust in te voeren.

De slides die Rob de Breij gebruikte bij zijn uitleg op de verwantenmiddag 25 sept. 2016

Stip op de horizon...

OlmenEs naar de volgende fase:

Agenda voor deze avond:

- Korte weergave aanleiding
- Schets nieuwe organisatie structuur
- Gevolgen
- Gelegenheid tot gesprek

Aanleiding:

- Uitkomst medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
- Uitkomst 100 dagen rapportage (observatie Rob de eerste 100 dg als directeur)
- Uitkomst doelmatigheidsonderzoek (DMO)

MTO & DMO

- Grote betrokkenheid (MTO)
- Afstand van MT → medewerkers (MTO)
- Taak-/rol onduidelijkheid (DMO)
- Wens tot andere stijl van leidinggeven (DMO)
- Sociaal onveilig (MTO)

Bevindingen 100 dagen:

- OlmenEs gezond
- Sterke eigen visie en identiteit
- Zeer betrokken medewerkers, stabiel personeels bestand.
- Mogelijkheden terrein

Aandachtspunten 100 dagen

- Sterke hiërarchie, top-down structuur
- Interne geldstromen niet inzichtelijk
- Ruis mbt functies
- Re-actieve houding voor de toekomst
- Organisatiefase

Organisatiefase

Ging het dan nu niet goed?

Wat is het doel:

Gezonde organisatie & medewerkers
= Goede zorg & Tevreden bewoners

Wat gaan we doen:

- delegatiefase, passend bij volwassenheid (22 jaar)
- meer sturing door professional
- Interne geldstromen helder
- Een toekomst bestendig OlmenEs

Welke stappen:

- Stap 1: Aanpassing organisatie structuur
 - Herschrijven functies
 - Selectie nieuwe clusterhoofden.
 - Afronding Oktober.

Nieuwe structuur

- Nieuwe leidinggevende structuur. Gericht op zelforganisatie (geen zelfsturing)
- Van 2 lagen leidinggevenden naar 1 laag
- Geen MT meer, clusterhoofden (van 17 LG naar 8)

Stap 2: team steunen

- Scholing van teams/medewerkers
- Kwaliteiten medewerkers in beeld
- Aanstellen teamcoaches
- Start oktober

Nieuwe cultuur

- Waarin we elkaar aanspreken
- Waarin we elkaar respecteren vanuit professie ipv hierarchie
- Waarin verantwoordelijkheden duidelijk zijn
- Waarin leidinggevenden niet bepalen maar faciliteren

stap 3: geldstromen

- Uitgangspunten formuleren
- Kaders beschrijven

Gevolgen functies

- Orthopedagoog behandelverantwoordelijk ipv teamleider (zie leveringsvoorwaarden)
- Persoonlijk begeleider spin in het web
- Nauwere samenwerking wonen en werken (afstemming)

Gevolgen medewerkers

- Helaas niet uit te sluiten
- Vooral gericht op leidinggevende functies
- Regeling opgesteld met OR.
- Individuele trajecten, waarbij veelal gezocht wordt naar interne herplaatsing indien mogelijk en door medewerker gewenst.

Gevolgen bewoners en u

- Leidinggevende minder rol in zorg
- PB en ortho meer in beeld
- Zoals gezegd:

tevreden medewerkers=tevreden bewoners.

Samengevat

- OlmenEs naar volgende fase
- Aanpassing structuur nodig, alleen zo blijft OlmenEs gezond
- Leidinggevende lagen terug naar 1, van 17 LG naar 8
- Orthopedagoog en pb-er meer regie
- Leidinggevende coachend en ondersteunend.

Verhoging van de kosten voor de bewoners

In de afgelopen periode is er in de bijeenkomsten van de cliëntenraad regelmatig gesproken over kosten die nu nog geheel of gedeeltelijk door OlmenEs worden betaald maar waarvoor OlmenEs geen vergoeding krijgt omdat ze niet onder de WLZ vallen. De cliëntenraad heeft erkend dat die kosten in principe door de bewoner moeten worden betaald. De cliëntenraad heeft aan de bestuurder gevraagd de vertegenwoordigers van de bewoners hierover goed voor te lichten en de verhogingen niet eerder dan 1 januari 2017 te laten ingaan. Het gaat over de volgende zaken:

1. Zelfzorgproducten

In de informatiegids van OlmenEs van juni 2015 staat nog dat OlmenEs de middelen voor persoonlijke hygiëne, zoals zeep, tandpasta etc. aanschaft. Volgens de regelgeving van de overheid moeten algemene verzorgingsproducten door de bewoner zelf worden aangeschaft. OlmenEs biedt aan de bewoners 2 mogelijkheden. Of de bewoner schaft zelf alle zelfzorgproducten aan of OlmenEs zorgt daarvoor en belast de kosten (ongeveer €6,- per maand) door via de maandelijkse factuur. OlmenEs heeft toegezegd om een lijst te maken van producten die OlmenEs nog wel zal blijven aanschaffen voor de bewoners.

2. Vervoerskosten

De vervoerskosten die te maken hebben met een medisch noodzakelijke behandeling vallen onder de WLZ. De vervoerskosten naar de geregelde recreatieve activiteiten als zwemmen, dansen en paardrijden worden door OlmenEs al doorbelast. Dat geldt ook voor de vervoerskosten die te maken hebben met de vakanties en de culturele uitstapjes. Andere vervoerskosten zoals een uitstapje naar het Canadameer of winkelen in Oosterwolde, Assen of Drachten werden nog niet doorbelast. Omdat een gedetailleerde administratie voor elke autorit en voor elke bewoner veel kosten met zich mee zou brengen is de cliëntenraad er mee akkoord gegaan de extra vervoerskosten gelijkelijk te verdelen over alle bewoners. Voor 2017 zijn die extra vervoerskosten begroot op €15,- per bewoner per maand.

3. Waskosten

OlmenEs brengt al enkele jaren €25,- per maand in rekening bij bewoners die de kleding geheel of gedeeltelijk door OlmenEs laten wassen. Als alle kleding van de bewoners door de ouders wordt gewassen, worden er geen kosten in rekening gebracht. Er zijn ook enkele bewoners die hun was zelf doen op OlmenEs. Bij die bewoners wordt elke maand €15,- in rekening gebracht voor het gebruik van de wasmachines en de wasmiddelen. Er is onlangs een onderzoek ingesteld naar het wasproces in OlmenEs. Dat onderzoek is afgerond maar er is nog geen nieuw voorstel over het doen van de was op OlmenEs bekend bij de cliëntenraad. De cliëntenraad weet wel dat de kosten voor de was bij de meeste instellingen veel hoger liggen dan bij OlmenEs.

4. Administratiekosten

Administratiekosten die verband houden met het verblijf in een WLZ instelling als OlmenEs zijn voor rekening van OlmenEs. De andere administratiekosten zijn voor rekening van de bewoners. De bewoners betalen nu zelf een bijdrage aan de administratiekosten die afhankelijk is van het aantal

activiteiten van de bewoner. Die kosten variëren van €5,- tot €20 per maand. De bestuurder heeft de cliëntenraad laten weten dat de nu in rekening gebrachte kosten niet voldoende zijn om de door OlmenEs gemaakte kosten te dekken.

Op de ouderavond van zondag 23 oktober a.s. zal Rob de Breij een overzicht geven van alle veranderingen op dit gebied en is er gelegenheid hem hierover vragen te stellen. Komt allen!

Het nieuwe parkeren

Niet iedereen is blij met de maatregelen die zijn genomen om het terrein van OlmenEs verkeersluw te maken. Dan is het misschien goed om te weten dat de cliëntenraad van de bewoners heeft aangegeven wel blij te zijn met deze maatregelen. Ze vinden het nu rustiger, veiliger en overzichtelijker. Het blijft mogelijk om met uw auto de woonhuizen te bereiken, bijvoorbeeld om in of uit te stappen, iemand op te halen, of spullen weg te brengen. Let er dan wel op dat de bewoners en personeel het huis en zeker de ingang moeten kunnen bereiken!

Kosten afwezigheid bewoner

Wist U dat OlmenEs minder geld ontvangt als een bewoner langer dan 14 dagen aaneengesloten niet op OlmenEs verblijft? Tijdens de afgelopen zomervakantie liep OlmenEs daardoor ongeveer €7000,- aan inkomsten mis. Dit is natuurlijk geen oproep om uw zoon of dochter niet mee te nemen op een lange vakantie. Als dat kan is dat prachtig en moet u dat zeker doen. Toch lijkt het ons goed om te weten dat bij langere afwezigheid van de bewoner er gekort wordt op de inkomsten van OlmenEs terwijl bijna alle kosten, voor bijvoorbeeld personeel en gebouwen, gewoon door blijven lopen. Als de bewoner na 14 dagen afwezigheid 1 nacht op OlmenEs verblijft en dan weer 14 dagen afwezig is wordt OlmenEs niet gekort. Misschien toch iets om rekening mee te houden?