Update: TWB Innoveren voor de zorg van morgen

Niemand in de thuiszorg kent de praktijk en haar problemen beter dan de medewerkers. Daarom staan bij Thuiszorg West-Brabant (TWB) de wijkverpleegkundigen aan het roer. Zij werken met duale aansturing. Met deze aanpak worden problemen voor, door én met de zorgmedewerkers opgelost. Met als resultaat meer werkplezier, een lager verzuim en uitstroom van medewerkers én een toename van de doelmatigheid. En vooral: volop ruimte voor innovatie!

Dit initiatief is in januari 2022 Koploper geworden, de tekst heeft in oktober 2023 een update gekregen.

Duale aansturing binnen de thuiszorgorganisatie

Bij duale aansturing is een senior-wijkverpleegkundige samen met een zorgmanager verantwoordelijk voor een cluster. Een cluster bestaat uit meerdere integrale zorgteams. Een zorgteam bestaat zelf uit gemiddeld 15-20 medewerkers variërend van opleidingsniveau 2 tot en met 6. De senior-wijkverpleegkundige blijft voor een deel directe zorg verlenen en is daarnaast verantwoordelijk voor het werk, de inhoudelijke zorg en de relatie met de cliënt. De zorgmanager richt zich voornamelijk op bedrijfsmatige aspecten, op het werk in relatie tot de medewerker. Zij werken nauw samen en rapporteren rechtstreeks aan de bestuurder, waardoor een managementlaag verdwijnt.

Projectmatig innoveren

TWB is doorlopend projectmatig aan het innoveren. De huidige projecten zijn gericht op belangrijke onderwerpen zoals aanstekelijk werkgeverschap, preventie en re-ablement, automatisering, vermindering van administratieve lasten en thuiszorgtechnologie. Innovatie gaat volgens TWB over meer dan technologie alleen, het gaat ook om vernieuwingen op het gebied van werkwijzen. De afdeling Projecten heeft het projectmatig werken en innoveren binnen TWB verder vormgegeven in een algehele projectstructuur. Projecten en kleinere initiatieven hebben nu een goede leidraad om gestructureerd getest, geïmplementeerd en geborgd te worden. Dit omvat ook de communicatie tijdens en na afloop van de projecten.

Deze organisatiestructuur heeft veel positieve gevolgen, zoals gestegen productiviteit, gedaald verzuim, gedaalde gemiddelde zorgduur van cliënten en stijging van het aantal cliënten in de zorg. Dankzij deze anders ingerichte aansturing is er bij TWB bovendien ruimte om doorlopend bezig te zijn met projectmatige innovatie. Medewerkers signaleren problemen en lossen deze samen en agile op. Zij kennen de uitdagingen op de werkvloer immers als geen ander. Een mooi voorbeeld hiervan is de virtuele medewerker Truus. Truus verzorgt bij TWB het administratieve proces bij de intake van een nieuwe cliënt. Deze arbeidsinnovatie bespaart de administratief medewerkers ruim 35 uur per week.

“Samen met de medewerkers zijn we elke dag bezig met het oplossen van problemen, zodat ze tijd hebben om de beste zorg te verlenen aan de mensen die ons nodig hebben.”

Zorgverbeteraar bij TWB

Veel ruimte voor innovatie

Dat de medewerkers van TWB ruimte voelen om innovatief te denken en te experimenteren blijkt wel. Naast Truus lopen er namelijk veel meer mooie projecten. Het anders durven inrichten van de organisatiestructuur werpt duidelijk zijn vruchten af en er komen een groot aantal initiatieven van de grond

Moed wordt beloond

TWB innoveert volop, en dat kan dankzij de vrijheid die zij zelf hebben gecreëerd door hun organisatiestructuur anders in te richten. De moed die nodig was om een managementlaag te laten verdwijnen, betaalt zich uit. Medewerkers van TWB worden nu zelf gestimuleerd om ruimte voor innovatie te zien en die vervolgens ook te nemen. Het werk wordt leuker en makkelijker, er is minder verzuim en minder mensen verlaten de organisatie. Win-win-win dus!

Interessante artikelen

https://www.youtube.com/watch?v=s_K4_b-b9ps&feature=emb_title

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Ilse Kalshoven.

Ilse Kalshoven

Manager HR
088-5603397

ikalshoven@twb.nl