

Cultuuromslag



Sinds juli werkt José de Langen als locatiemanager a.i. voor zeven locaties van een organisatie voor verstandelijk gehandicapten die per direct aangestuurd moesten worden. Een uitdagende opdracht die zowel aandacht vraagt op het gebied van bedrijfsvoering als op het gebied van relatiebeheer. José vertelt hieronder over haar ervaringen.

Deze opdracht was voor mij inspirerend omdat er veel vernieuwd moest worden. Binnen de organisatie moest een enorme cultuuromslag plaatsvinden. De organisatie heeft van oudsher een charitatief karakter. Professioneel en bedrijfsmatig werken was hierbij nogal eens minder belangrijk. Door de gewijzigde financieringsstructuur moet er door medewerkers meer gestuurd worden op resultaat. Het was duidelijk dat er een behoorlijke slag gemaakt moest worden om te komen tot een professioneel resultaat, waarbij cliënten de optimale zorg krijgen die zij nodig hebben.

De vorige locatiemanager was door de leiding op non-actief gesteld. Dit had een enorme impact op het team, maar ook op de familie van cliënten waar zij een zeer goede band mee had en nog heeft.

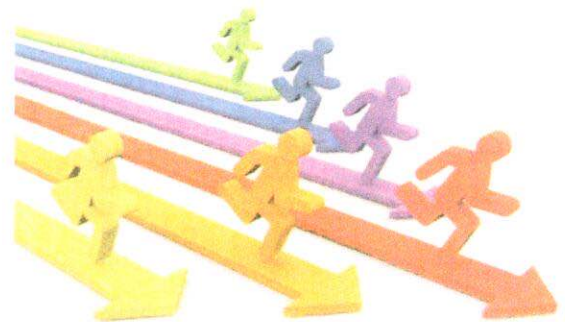
Ik ben met frisse moed aan het werk gegaan. Midden in de vakantieperiode zat ik met de enkele medewerker die nog niet op vakantie was op het regiokantoor hard te werken. Analyseren van de huidige situatie en sturen van vragenlijsten naar alle medewerkers (omdat velen op vakantie waren). Dit alles resulterend in een plan van aanpak voor de komende periode. Centraal daarin stond het ontwikkelen van een visie op de zorg en sturen op financiën. Dus uitgaan van de gestelde indicaties en de zorg daaraan aanpassen door in gesprek te gaan met medewerkers, maar ook met familie c.q. belangenbehartigers of cliënten zelf.

Het meest lastige in deze opdracht was eigenlijk wel het contact met de familie van de verstandelijk gehandicapte cliënten. Zij waren gewend aan medewerkers die verbazingwekkend ver gaan in de dienstverlening, vaak zonder een heldere relatie

met de inkomsten. De veranderingen die ik in gang zette, werden dan ook niet bepaald enthousiast ontvangen.

Verder waren er ook wel wat knelpunten in de ondersteunende sfeer waar ik last van had. Geen eigen werkplek en een ICT infrastructuur die dusdanig onder de maat was, waardoor mijn werkzaamheden zeer regelmatig stagneerden.

We zijn nu een half jaar verder en op de meeste locaties begint er nu aardig beweging te komen. Medewerkers denken mee, er komt een huisvestingsplan en de indicaties worden nu als basis voor de zorg genomen. Al met al is er al veel gerealiseerd. Inmiddels ben ik in de afrondende fase en draag ik mijn locaties over aan capabele collega-locatiemanagers.



Graag sluit ik af met de slogan: zonder wrijving geen glans! Ook bij deze opdracht is de afgelopen maanden aardig wat "afgewrevel".

José de Langen.

www.cortexgroup.nl

Werving en selectie • Interim management • Organisatieadvies