



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

De visie als leidraad



Dit verhaal komt voort uit de ervaringen van Waardigheid en trots-coaches bij de ondersteuning van verpleeghuizen met een kwaliteitsvraagstuk. Dit verhaal is onderdeel van het dossier 'Werken aan verandering' – deel 2. Visie.

Krijgt u jeuk van het woord visie? Heeft uw organisatie een visie omdat het moet? Staat bij u in de visie ook “De cliënt staat centraal”?

Natuurlijk staat de cliënt centraal, maar niet alleen de cliënt. Ook uw medewerkers en uw organisatie. Een visie kan helpen om rustig maar gestaag, met kalme zelfverzekerdheid, iedereen meenemend, te werken aan goede zorg en een prettige organisatie.

De visie is van en voor iedereen

Een visie is meer dan een visie op cliëntenzorg, is meer dan het centraal stellen van de cliënt. In de visie geeft u een breed beeld van wat voor organisatie u wilt zijn, zowel voor uw cliënten als voor mantelzorgers en medewerkers. Een goede visie raakt mensen; het weerspiegelt dat wat wezenlijk voor ze is.

Ontwikkelen van een visie

Het ontwikkelen van een visie is nog niet zo eenvoudig. U doet het niet op een achternamiddag met een paar managers en een kwaliteitsfunctionaris. Tenminste niet als de visie de leidraad moet worden in uw organisatie. Visieontwikkeling vraagt tijd en aandacht; het vergt loskomen van de dagelijkse praktijk en het aanboren van een diepere laag bij uzelf en uw medewerkers. Mooie verhalen, aansprekende filmpjes, ontroerende foto's kunnen daaraan bijdragen.

Visieontwikkeling vraagt tijd en aandacht; het vergt loskomen van de dagelijkse praktijk en het aanboren van een diepere laag bij uzelf en uw medewerkers.

We geven een aantal voorbeelden van vragen die aan de orde kunnen komen:

- Hoe kijken we naar onze organisatie? Wat voor organisatie willen we zijn?
- Welke ideeën hebben we over de besturingsfilosofie?
- Hoe wil ik zijn naar medewerkers?
- Hoe wil ik zijn naar cliënten?
- Hoe kijk ik naar mijn omgeving?
- Wat zijn mijn wensen? Wat zijn mijn drijfveren?
- Hoe zou de organisatie eruit zien in mijn dromen of in een ideale situatie?
- Wat is voor ons wezenlijk? Wat is de bedoeling van onze organisatie?

Ga niet mee met allerlei hypes. Zelfsturing is een prima concept, maar niet voor iedereen. Waai niet mee met alle nieuwe winden, maar bedenk of het voor uw organisatie goed is. Een visie moet passen bij het DNA van uw organisatie.

De visie handen en voeten geven

Als de visie echt de leidraad wordt voor het dagelijks handelen, zult u die in de praktijk handen en voeten moeten geven. Wat betekent het als jullie een lerende organisatie willen zijn? Hoe geef je dat vorm? Wat betekent dat voor leren op de werkvloer? Welke rol vervullen praktijkbegeleiders en teamleiders hierin? Zitten zij voornamelijk achter hun bureau of lopen ze (als coach) rond op de werkvloer?

Wat houdt het betrekken van mantelzorgers in? Wordt daadwerkelijk aan hen gevraagd wat hun bijdrage kan

zijn? Wat wordt er gedaan met hun meningen en ideeën? Mogen ze zelf invullen wat hun rol is of worden daar afspraken over gemaakt? Hoe zouden jullie het zelf graag zien?

De visie wordt zo langzamerhand concreet. De visie helpt u om op uw eigen pad te blijven en niet voortdurend mee te gaan in de waan van de dag.

Meer weten

- Alle verhalen en instrumenten zijn gebundeld in het dossier [‘Werken aan verandering’](#)

tags:

[Verandermanagement](#) (57)