



**FUTURING
PEOPLE**
IN DE ZORG

SMART 
GROUP



SMART GROUP WERKT AAN 'FUTURING PEOPLE' BINNEN ZORGORGANISATIES EN DOET DAT MET:

- ▲ visie en strategieontwikkeling
- ▲ organisatieonderzoek en ontwikkeling
- ▲ assessments ten behoeve van management en of medewerkers ontwikkeling
- ▲ ontwikkeling van het management
- ▲ procesoptimalisatie en begeleiding
- ▲ advisering en uitvoering van mobiliteitsvraagstukken en duurzame inzetbaarheid
- ▲ interim management

BREDE ERVARING OP TAFEL

In onze corporate brochure noemen wij organisaties in de zorg 'organisaties met een hoge sociale verantwoordelijkheidsgraad'. Dat bent u dus. Uw organisatie. Van alle sectoren bij elkaar, is de zorgsector de beroepsgroep die veel meer dan alleen met marktschommelingen te maken heeft. En dat is niet makkelijk. De overheid bemoeit zich er steeds meer mee – en stevig ook. Daarnaast heeft de maatschappij er altijd een uitgesproken 'publieke opinie' over – met hoge verwachtingen en dwingende eisen. Hoe maakt u uw zorgorganisatie klaar voor morgen? Vraag het eens aan de mensen van Smart Group. Hoe die daar over denken.

Binnen elk zorgsegment spelen andere kwesties. Soms kleinere vraagstukken. Soms verstrekende problemen. Maar als je er met genoeg afstand naar kijkt – en dat doen wij dagelijks – zie je heldere overeenkomsten. De zorgorganisaties onderling hebben heel veel gemeen. Maar we zien ook heel veel parallellen met organisaties uit de profitsector. Juist die brede ervaring die Smart Group op tafel kan leggen, biedt in veel gevallen vaak een doorslaggevende voorsprong.

Voor organisaties in de zorgsector helpt Smart Group niet alleen visie en strategie te ontwikkelen. Maar we vertalen dit meteen concreet door naar bedrijfsprocessen die daarbij nodig zijn. En naar de taken en functies (bevoegdheden) van de medewerkers. Vanaf het jaar 2000 doen we dit al. 'Futuring people' als term, bestond toen nog niet. Maar als gedachtegoed binnen Smart Group, bestond het al wel. Een visie op het ontwikkelen van mens en organisatie die in de praktijk tijdloos blijkt te zijn.

EEN BEDRIJFSTAK DIE WORDT AFGEREMD

Op dit moment werken wij met z'n allen in Nederland gemiddeld meer dan één dag in de week om de zorgkosten te kunnen betalen. En als we hier geen verandering in aanbrengen, zal dit alleen maar toenemen. We vergrijzen in rap tempo. Daarbij komt dat we steeds meer willen en steeds meer kunnen in de zorg. Dat we steeds langer en meer zorg nodig hebben, is inherent aan het gegeven dat we steeds ouder worden.

Voeg daarbij de toenemende vergrijzing in de beroepsgroep – steeds minder jongeren voelen zich geroepen tot de zorgsector. Ze blijven er niet altijd werkzaam en rekening houden met een voortijdige uitstroom lijkt dus op z'n plaats. Die dubbelheid van meer werk en minder mensen, levert een druk op. Dubbele vergrijzing, ontgroening, de voortschrijdende wetenschap, de specifieke wensen en behoeften van de zorgconsument, verminderde instroom en versnelde uitstroom. Daarnaast wordt u geconfronteerd met continue veranderingen in uw organisatie, de kracht van de zorgverzekeraar en de wensen van uw medewerkers naar echte zorgverlening in plaats van vinkjes zetten en papierwerk invullen. Richting en inhoud geven aan die verandering en de balans opmaken van hetgeen u als organisatie reeds heeft bereikt, is de uitdaging van morgen.

Van de meer dan 1,3 miljoen betaalde medewerkers in de zorg is er een kleine tweehonderdduizend werkzaam in verpleeg- en verzorgingshuizen. Een half miljoen verpleegkundigen en verzorgenden. Honderdduizend mensen in de gehandicaptenzorg. Zo'n honderdduizend mantelzorgers en vrijwilligers maken de sector compleet. Voeg deze getallen bij elkaar en we hebben de grootste arbeidsmotor van het land te pakken. Laat het nou nét de bedrijfstak 'zorg' zijn, die met regelmaat wordt afgeremd in alles wat men doet. Is het niet door beslissingen in Den Haag. Dan wel door beslissingen in de zorgorganisaties zelf.

VERANDERING

VOORWAARDEN
VOOR
VERANDERING

**NOODZAAK
VOOR VERANDERING**

UITVOERBARE
EERSTE STAPPEN



GEEN NOODZAAK?

Lage prioriteit, dus onder in de la.



GEEN STAPPEN?

Valse start, ongerichte pogingen.

GEEN VERANDERING

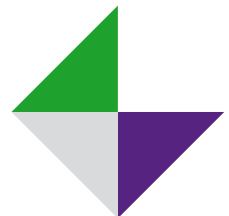
WAT ALS EEN
VOORWAARDE
ONTBREEKT?

DUIDELIJKE
GEDEELDE VISIE

VERMOGEN TOT
VERANDERING

GEEN VISIE?

Snelle start die leidt tot niets.



GEEN VERANDERVERMOGEN?

Frustratie en gevoel van falen.



DE WEG NAAR DE TOEKOMST

Als het goed is, zijn zorgorganisaties over de volle breedte van de sector allemaal bezig om hun visie af te stemmen op de noodzaak en de wensen in de markt. En op de financiële haalbaarheid daarvan, uiteraard. Ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorg, allen moeten kunnen inspelen op deze ontwikkelingen. In toenemende mate moet een organisatie hiervoor een beroep doen op het individu. Een situatie waarin zelfsturing en zelfregie van de medewerker, belangrijker zijn dan ooit tevoren. Het individu dat in beweging moet komen. Dat zich verantwoordelijk moet voelen. Dat feedback moet geven hoe het beter kan. Het is een prima ontwikkeling. Laat dat voorop staan.

Zorgorganisaties hebben te maken met vele procedures, regels en bureaucratie. Hetgeen eerder kan leiden tot stroperigheid dan tot de gewenste flexibiliteit. Is dit herkenbaar? Voor een deel ligt de oplossing in de ontwikkeling van het individu. Tegelijkertijd zien we als Smart Group dat zo'n driekwart van de zorgmanagers veel inspanningen heeft geleverd op het sturen en vormgeven van deze ontwikkeling, maar moeite heeft focus en energie te borgen en te blijven initiëren. Wij verwachten van de zorgmanager dat deze steeds meer visie heeft. En naast de vakinhoudelijke kennis ook de leider kan zijn, die coaching hoog in het vaandel heeft staan om medewerkers te kunnen begeleiden in transitieprocessen. Hij of zij moet communicatief sterk zijn, het netwerk kunnen bewerken en de kracht van innovatie optimaal kunnen benutten. De zorgmanager durft patiëntveiligheid naast kwaliteit en effectiviteit te zetten en moet met hetzelfde gemak in staat zijn om een verbinding met de zorgconsument te maken.

Wij dagen u uit naar de balans te kijken. De balans in het krachtenveld tussen organisatie, zorgprofessionals en de klant. Waar competenties van de medewerkers centraal staan. Duurzame inzetbaarheid een meer dan grote rol speelt. Waar de medewerker vanuit de klant moet kunnen denken. En een afwachtende houding vaarwel moet zeggen. Waar klanten niet alleen mondiger worden, maar via internet de eerste diagnose al zelf hebben gesteld.

WIJ ONTCIJFEREN HET 'DOKTERSHANDSCHRIFT'
Smart Group de 'dokter van de zorgsector' noemen, gaat ons wat ver. Bovendien zijn wij – voor deze titel – veel te breed georiënteerd. De praktijk wijst echter uit dat we niet alleen in staat zijn het 'dokershandschrift' goed te kunnen ontcijferen. We zijn tevens bij machte het juiste recept voor te schrijven. Zowel voor de korte pijntjes als voor de

chronische aandoeningen. Om het nog maar even in overdrachtelijke zin te benadrukken. Dit doen we door naast u te gaan staan en mee te kijken naar uw speelveld. Van buiten naar binnen te bewegen en samen met u de balans op te maken om zodoende weer een nieuw punt op de horizon te kunnen zetten.

Binnen Smart Group hebben wij twee uitgesproken specialismen: Mobiliteit en Organisatieadvies. Er is geen andere partij met eenzelfde track record van dit kaliber op beide terreinen. En deze specialismen passen wij als expertises toe in de zorg. Waardoor wij dus goed kunnen ontcijferen. En dit vervolgens omzetten in de beste 'recepturen'. Trouwens, over cijfers gesproken, wij vinden dat de aanwezige cijfers in de zorg nog beter ingezet kunnen worden ten behoeve van de kwaliteit. Het valt ons telkens weer op dat organisaties vaak een keuze maken in hun sturingsmodel. De zorg heeft al veel afgekeken van het bedrijfsleven en kan daar op haar manier mee verder. Niet alleen op output, op cijfers, op ratio, sturen. Onze ervaring is dat er veel grotere resultaten geboekt worden indien u aanstuurt op outcome. Niet alleen technisch, maar tevens met gebruik van gemeenschappelijke waarden en betekenis. Wij houden beide aspecten in het oog en zijn daarmee in staat om zowel met de zorgmanager, de bestuurder en de zorgprofessional in gesprek te gaan. Naar onze mening de enige manier om de kracht van de organisatie en haar netwerk volledig te ontwikkelen.

Daar willen we graag met u over van gedachten wisselen. Evenals de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De medewerker – als in 'het individu' – gaat een grote rol vervullen in het toekomstverhaal van de zorg. Maar dan moet er wél goed naar de balans van vraag en aanbod qua omgeving, diensten en organisatie gekeken worden. Met een helder doel voor ogen als het gaat om de benodigde veranderingen.



MINDER GELD, MEER FOCUS EN SAMENHANG

Bestuurders in de zorg hebben hun keuzes al gemaakt – ondernemers die met creativiteit en durf tegen de dagelijkse uitdagingen aankijken. Om de dubbele vergrijzing van de sector als geheel een halt toe te roepen, die in staat zijn om met minder geld, meer kwaliteit te bieden of meer aan te kunnen. Keuzes maken. Gaan we het geld uitgeven aan materiële zaken of aan de duurzame inzetbaarheid van de mensen. Dat is de grote uitdaging binnen de zorg. En dat weet u als geen ander. Er moet dan wel het één en ander op de schop en bij tijd en wijlen op de kop. De zorgorganisaties die dit het snelste voor elkaar krijgen, zijn klaar voor de toekomst en verzekerd van groei.

Het zijn de ondernemende organisaties die niet alleen de momenten maar ook de uitdagingen onderkennen waarop samenwerken met derden, flexibele arbeidsrelaties en nieuwe rollen en competenties, aan de orde zijn. Er is maar één manier om erachter te komen hoe Smart Group daar inhoud aan geeft. Wij kunnen de vaart erin krijgen, het tempo verhogen en u daarbij ondersteunen. Maak een afspraak.

Smart Group brengt organisaties en medewerkers steeds een stap verder. Richting de toekomst. Want de toekomst maak je door perspectief voor morgen te creëren voor zowel organisatie als medewerker. Door voortdurend anders tegen de dingen aan te kijken. Steevast zaken anders te benaderen. Waar nodig op z'n kop te houden. Het is geen kwestie van eerst afbouwen en daarna opbouwen of omgekeerd. Het is een kwestie van ombouwen. Organisaties wakker te schudden voor de volgende dag, met duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door beide aan te passen aan nieuwe markten en omstandigheden. En wel continu. Met acties voor nu en middelen voor morgen. Dat noemen wij 'Futuring people'.



SMART 
GROUP

SMART GROUP

Helvoirtseweg 187
5263 ED Vught
T 073-6571010
E smart@smartgroup.nl
I www.smartgroup.nl