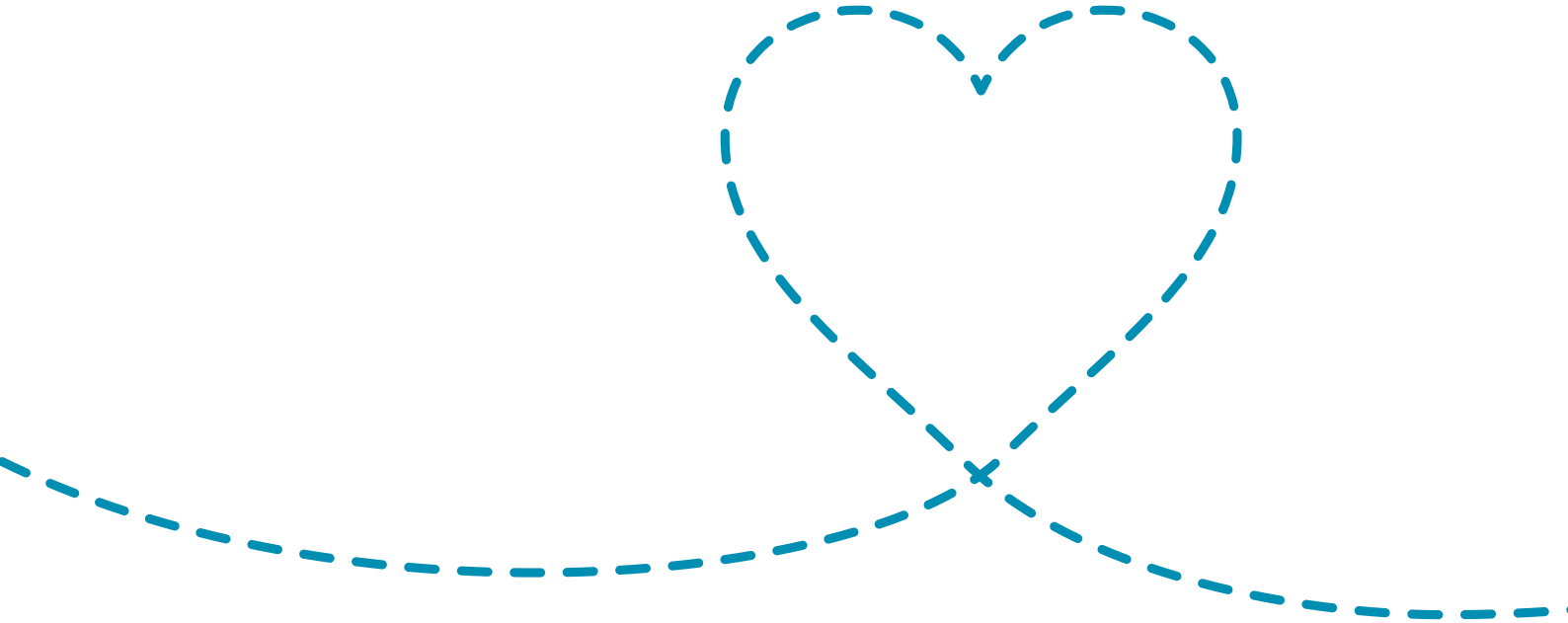
Nieuwe wegen naar vertrouwde zorg.

Het verhaal van de organisatieverandering.

Axioncontinu

wonen, zorg en revalidatie



Inhoud

De verandering

Waar staan we voor 4
Onze missie 4
Wat speelt er op dit moment 5
Waar willen we naartoe 6

Het nieuwe organisatiemodel

Hoe ziet het nieuwe organisatiemodel eruit 7
De omgekeerde driehoek 8
De zorgteams 8
De zorgmanagers 9
De directie 9
De organisatie van de 4 zorggroepen 10
De zorg- en zorgondersteunende diensten 11
Bedrijfsvoering & Transitie 11
Commissies 12
De bestuurslaag 12

Onze principes: wat vinden we belangrijk

Onze besturingsfilosofie 13

De transitie

De aanpak 15
Stap voor stap 16
Tijdlijn 16
Efficiënter werken 17
Praat met elkaar 17
Hoe nu verder 17
Inbreng medewerkers 17

Tenslotte 18

Samenvatting 19

De verandering

Beste collega's, het is tijd om jullie mee te nemen in wat er allemaal gebeurt binnen onze organisatie. Er verandert veel bij AxionContinu en ook in de wereld om ons heen. Hoe gaan we daarmee om? Wat gaan we doen? We willen jullie als 'reisgenoten' stap voor stap meenemen.

Waar staan we voor

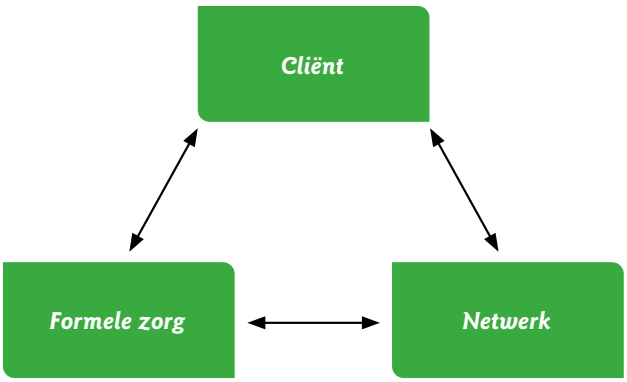
- Wat is onze missie, ofwel waar staan we voor?
- Wat speelt er op dit moment?
- Waar willen we naartoe?
- Hoe ziet dat eruit?
- Wat is de volgende stap?

Onze missie

Een mooie dag. Dat wensen wij onze cliënten. We kijken elke dag opnieuw welke zorg of ondersteuning nodig is om bij te dragen aan een mooie dag en hoe we dat kunnen organiseren. Voor mensen die bij ons wonen, revalideren of thuis wonen. Iedereen draagt hieraan bij. Of je nu werkt als verpleegkundige, helpende, receptionist, zorgmanager of financieel medewerker.
Dat doen we in wat we noemen 'de driehoek': de cliënt, het netwerk van de cliënt: de naasten/mantelzorgers/vrijwilligers, en de (zorg)professionals.

Een mooie dag wensen wij ook onze medewerkers. We doen het samen en met aandacht voor onze cliënten en voor elkaar. We denken in mogelijkheden, zijn professionals en doen ons werk met plezier. We zijn op ons best als we zien wat we met onze inzet bereiken. Soms is dit rust of tevredenheid. Een andere keer een glimlach; want het is onze opdracht om goede zorg te leveren.

Wij denken in mogelijkheden. In wat er wél kan om bij te dragen aan een mooie dag voor de cliënt én voor elkaar. Wij zijn AxionContinu. Optimisten in de zorg.



De driehoek: de cliënt, het netwerk van de cliënt: de naasten/mantelzorgers/vrijwilligers en de (zorg)professionals.

Wat speelt er op dit moment

Extern

De noodzaak om het anders te doen, is groot. We weten allemaal dat er een groeiende groep ouderen is die steeds meer complexe zorg nodig heeft. En we weten ook dat er te weinig zorgmedewerkers zijn om de zorg te bieden. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat we financieel gezond blijven, zowel nu als in de toekomst. Daarom moeten we goed kijken hoe we ons geld besteden. Dat is een hele klus en het maakt het noodzakelijk dat we onze organisatie hierop aanpassen.

Die aanpassingen willen we samen invullen. Met elkaar zoeken en vinden we wegen om ons werk zo te organiseren dat jij vandaag én morgen met plezier kunt (blijven) doen wat je het liefste doet, je inzetten voor cliënten. En nee, dat is geen gemakkelijke weg. Maar we gaan 'm samen wél volgen. Net als de andere zorgorganisaties. Want deze uitdagingen spelen niet alleen bij AxionContinu.

Intern

In de waan van de dag gaan we maar door. Er zijn regelmatig te weinig collega's, er zijn veel uitzendkrachten en er verandert steeds van alles. Dat kan het gevoel geven dat je er alleen voor staat, voortdurend achter de feiten aanloopt en ervaart dat je als professional niet echt uit de verf komt. Je hebt meer in je mars, maar wie ziet dat? Beslissingen lijken van 'hogerop' genomen te worden, zonder jouw inbreng. Terwijl je inhoudelijk echt wat te melden hebt. Bovendien stuit je soms op obstakels van andere divisies die de samenwerking belemmeren. Zo willen we niet met elkaar werken.
Daarom gaan we bouwen aan een andere cultuur waarin we beter samenwerken, elkaar zien en elkaars expertise (beter) gebruiken en waarderen.

Waar willen we naartoe

Samen op pad naar ons doel

De factoren van de omgeving (financiën, toenemende zorgvraag, krapte op de arbeidsmarkt) vragen om een organisatie die zich steeds snel en wendbaar kan aanpassen. We zullen altijd blijven meebewegen met de wereld om ons heen. Tegelijk willen we nieuwe kennis en vaardigheden ontwikkelen. Dat heet in vaktermen 'een wendbare en lerende organisatie'.

> *"We waarderen elkaars vakmanschap en stimuleren groei door ruimte te geven voor ontwikkeling."*

Dat is niet van vandaag op morgen klaar. We kijken stap voor stap hoe we zo'n wendbare organisatie kunnen worden. Zodat we ook in de toekomst de best mogelijke zorg kunnen bieden en financieel gezond zijn.

Deze weg lopen we met elkaar, iedereen heeft hierbij inbreng. Het vertrekpunt is steeds de driehoek. Dat is een mooie uitdaging. Want één ding is zeker, veranderen gaat altijd door.

Werken vanuit het hart

Onze missie bij AxionContinu is om dingen vanuit het hart te doen. We willen een inclusieve organisatie zijn; waar iedereen zichzelf kan zijn, zijn talenten kan laten zien en zich gewaardeerd voelt. Een plek waar je gehoord wordt en meewerkt aan beslissingen. Ieders bijdrage is belangrijk voor de beslissingen en besluiten die we nemen. AxionContinu is de plek waar je mag groeien en bloeien. Dat kunnen we alleen bereiken met een cultuur die hierbij past. En waar we samen bepalen wat onze waarden en normen zijn en hoe we ons gedragen. Dit willen we de komende tijd met elkaar invullen.

Om die mooie, wendbare en inclusieve organisatie te worden hebben we alle medewerkers nodig. Wat we belangrijk vinden is dat medewerkers hun vakmanschap kunnen inzetten en dat we van elkaars expertise gebruik maken. In welke functie je ook werkt, we waarderen elkaars vakmanschap. We stimuleren elkaar om ons verder te ontwikkelen. Met een opleiding of training. Of door gewoon iets uit te proberen. Je krijgt daarvoor de ruimte. We hebben aandacht voor jou en we hebben aandacht voor elkaar. Deze manier van werken past in de andere cultuur die we voor ogen hebben.

We zijn al onderweg

Natuurlijk beginnen we niet bij nul. Er gebeurt al veel, groot en klein. Denk aan het project 'Samen slimmer doen in de wijk', de pilot 'inzet van ADL-assistenten' en het project mantelzorgparticipatie. Er zijn nog meer mooie voorbeelden.
We zien wel dat veel initiatieven binnen de eigen divisie, locatie of afdeling blijven. We gaan daarom meer expertise met elkaar delen en meer samenwerken. Over divisies, locaties en afdelingen heen. Dat is niet het enige.

We zijn bezig om onze visie op zorg concreter te maken. Zodat we als wendbare organisatie vanuit de driehoek kunnen blijven bijdragen aan een mooie dag voor iedereen. Daarom gaan we intensiever werken aan deze belangrijke vraagstukken:

1. Samenwerken met informele zorg
2. Mogelijk maken dat mensen langer thuis blijven wonen
3. Anders werken om in te spelen op de complexere zorg voor cliënten

Intern hebben we ook een weg te gaan. Alleen als we financieel gezond zijn, kunnen we goed ons werk blijven doen. Hoe kunnen we efficiënter werken? Hoe kunnen we meer op een gelijke manier werken? En werkwijzen op elkaar afstemmen? Ook daar zijn we al mee begonnen. Een voorbeeld is dat we nu bezig zijn met het samenvoegen van administraties bij HR, waardoor we bepaalde werkzaamheden niet meer dubbel doen.

Het nieuwe organisatiemodel

We gaan de structuur van onze organisatie aanpassen zodat jij de ruimte krijgt, die nodig is om optimaal je werk te doen. Dit vraagt ruimte voor leiderschap, samenwerking en vertrouwen. We gaan nog meer werken in teams met experts en professionals. Samen gaan we uitvogelen wat werkt en wat niet. Deze reis zal anders zijn dan wat we gewend zijn, maar het is noodzakelijk en wij denken dat het een spannende ontdekkingstocht zal zijn.

Hoe ziet het nieuwe organisatiemodel eruit

Wij stappen af van de oude structuur in divisies en ondersteunende afdelingen. De hoofdstructuur van AxionContinu bestaat straks uit vijf onderdelen.

Er zijn vier zorggroepen: Revalidatie, Thuis en Verzorgd Wonen wordt opgesplitst in twee zorggroepen. Dit vanwege de omvang. Daarnaast is er het onderdeel Bedrijfsvoering & Transitie.

De omgekeerde driehoek

Hieronder staat het plaatje van het nieuwe organistie-model. We leggen het model uit en wat dat betekent voor wie.

Het complete organisatiemodel.

Ons nieuwe organisatiemodel is bewust vormgegeven als een omgekeerde driehoek, waarbij de zorggroepen voorop staan. In dit model ligt de nadruk op de driehoek: de cliënt, het netwerk van naasten en mantelzorgers (informele zorg) en de formele zorg van professionals van AxionContinu en haar partners (zie ook de afbeelding op pagina 4). Alles wat we doen is gericht op het ondersteunen van deze zorg.

De zorgteams

Om de driehoek goed te laten werken, passen we onze teamindeling met zorgprofessionals aan. Een zorgteam wordt geleid door een teamleider die wordt gefaciliteerd door een zorgmanager.

Het doel is dat de teamleider zich optimaal kan richten op de zorgteams. Om dit behapbaar te houden gaan teamleiders maximaal drie zorgteams aansturen, met elk ongeveer 15 medewerkers.
In totaal zijn er ongeveer 84 zorgteams en 28 teamleiders.

De nieuwe rol van teamleider draait om aandacht geven, leren en ontwikkelen stimuleren, en zorgmedewerkers-goed kennen en begeleiden. Het doel is om zorgteams optimaal te ondersteunen binnen de driehoek.

Teamindeling zorgprofessionals.

Deze functie is anders dan de functie van de huidige teamleider en lijkt op de functie van afdelingsmanager. De functie van afdelingsmanager verdwijnt..

Bij de wijkverpleging zijn nu geen teamleiders. Met betrokkenen gaan we onderzoeken hoe we het teamleiderschap gaan vormgeven.
Het is belangrijk dat zorgteams voldoende ruimte krijgen om hun werk goed te doen, met de juiste taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

> *"Teamleiders richten zich in hun nieuwe rol volledig op de zorgteams met aandacht voor leren, ontwikkeling en begeleiding."*

De zorgmanagers

Onze teamleiders krijgen ondersteuning van zorgmanagers. Zo kunnen teamleiders zich volledig richten op de medewerkers in de zorgteams. Bij Revalidatie blijven we zonder zorgmanagers werken. Omdat de inzet van meer teamleiders én het organiseren van zorg op één grote locatie dit mogelijk maakt.

Bij de zorggroepen Thuis en Verzorgd Wonen helpen de zorgmanagers de teamleiders en de teams om goed te werken, zich aan te passen aan veranderingen, en voortdurend te leren en verbeteren.

De directie

Het directieteam van AxionContinu bestaat straks uit vijf directeuren:

- 1 directeur Revalidatie
- 1 directeur Thuis
- 2 directeuren Verzorgd Wonen
- 1 directeur de Bedrijfsvoering & Transitie

Dit team van vijf neemt samen met de raad van bestuur de verantwoordelijkheid voor de hele organisatie.
HR, Finance & Control, Vastgoed en Informatisering & Automatisering kennen geen directeursfunctie meer. Het directieteam wordt hierdoor kleiner.
Elke zorgdirecteur draagt zorg voor een zorggroep én één of twee zorg- en zorgondersteunende diensten.
De directeur Bedrijfsvoering & Transitie is eindverantwoordelijk voor alle bedrijfsvoerende onderdelen.
Tijdens de overgangsperiode wordt een programmamanager Optimalisatie aangetrokken voor het beter en slimmer organiseren van de bedrijfsvoering.

De organisatie van de 4 zorggroepen

De vier zorgdirecteuren zijn eindverantwoordelijk voor hun zorggroep en vertegenwoordigen ons in externe netwerken. Verzorgd Wonen wordt opgesplitst in twee zorggroepen vanwege de grote omvang. Deze splitsing werken we de komende periode uit samen met de betrokken leidinggevenden en medewerkers. Elke zorgdirecteur draagt zorg voor een zorggroep én een of twee organisatiebrede zorg- en zorgondersteunende diensten. Zes zorgmanagers (twee voor Thuis en vier voor Verzorgd Wonen), sturen elk tussen de vijf en zes teamleiders aan. Revalidatie blijft zoals gezegd zonder zorgmanagers werken.

De zorg- en zorgondersteunende diensten

In het nieuwe model worden de zorg- en zorgondersteunende diensten uit de divisies gehaald en samengevoegd tot organisatiebrede diensten. Hierdoor wordt de samenwerking beter, de werkwijze eenduidiger, en het werk efficiënter.
We gaan bij deze diensten onderzoeken hoe we werkzaamheden kunnen uniformeren, automatiseren en digitaliseren. Waardoor we het werk uiteindelijk efficiënter kunnen inrichten. Dit doen we zoveel mogelijk samen met de betrokken medewerkers. De veranderingen worden stap voor stap doorgevoerd in 2025 en 2026.

De zorgdirecteuren leiden elk één of twee ondersteunende diensten. Omdat zij ook verantwoordelijk zijn voor de zorg voor onze cliënten en de bijbehorende processen, zorgt dat voor een betere afstemming en samenwerking tussen alle onderdelen van de organisatie (zie schema).

Zorg- en zorgondersteunende diensten	Aangestuurd door
Behandeldienst	Directeur Revalidatie
Zorgbemiddeling, Plan en Flex	Directeur Thuis
Informele zorg & Welzijn	Directeur Verzorgd Wonen
Facilitair	Directeur Verzorgd Wonen
Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit	Raad van bestuur (tijdelijk, in toekomst directeur zorggroep)

De dienst Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit
Er is bewust gekozen om Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit tijdelijk direct aan te laten sturen door de Raad van Bestuur. Op termijn wordt dit team ondergebracht bij één van de zorggroepen.
Dit doen we omdat we willen dat alle zorgprocessen binnen AxionContinu op dezelfde manier worden ingericht. Hierbij staat de zorgreis van de cliënt centraal, vanaf het moment dat een cliënt aangemeld is voor zorg tot het einde van het zorgtraject.

Op dit moment zijn de zorgprocessen teveel georganiseerd langs de lijnen van de drie divisies. Hierdoor is er geen eenduidige manier van werken. Dat vraagt afstemming en vermindert de efficiëntie. We willen dit verbeteren door de processen zoveel mogelijk te uniformeren over de zorggroepen heen.

Bedrijfsvoering & Transitie

Naast de zorggroepen en de zorg- en zorgondersteunende diensten komt er het onderdeel Bedrijfsvoering, geleid door de directeur Bedrijfsvoering. Dit onderdeel bestaat uit de volgende onderdelen:

- Mens & Organisatie (inclusief opleidingen), dat heette hiervoor afdeling HR
- Vastgoed en huisvesting (inclusief duurzaamheid)
- Marketing, innovatie en communicatie
- Administraties (financieel, personeel, salaris en cliënt)
- Informatisering en automatisering (I&A)
- Inkoop- en contractmanagement
- Transitieteam

Diensten Bedrijfsvoering
De bedrijfsvoerende diensten gaan onderzoeken hoe ze werkzaamheden kunnen uniformeren, automatiseren en digitaliseren. Waardoor we het werk uiteindelijk efficiënter kunnen inrichten. Dit doen we zoveel mogelijk samen met de betrokken medewerkers. De veranderingen worden stapsgewijs ingevoerd in 2025 en 2026.

Het transitieteam
Het team bestaat uit transitieadviseurs en projectmanagers die helpen met veranderingen in gedrag, cultuur, en structuur. Ze geven trainingen, coachen teams, en zorgen voor inspiratie en verbinding. Dit zijn interne en mogelijk ook externe experts.
De programmamanager Optimalisatie stuurt het transitieteam aan. Eind 2026 wordt bekeken of we het transitieteam opheffen.

Het transitieteam helpt de organisatie bij de overstap naar het nieuwe organisatiemodel. Dit team ondersteunt de organisatie; bijvoorbeeld bij het opnieuw inrichten van diensten, het verbeteren van werkprocessen, werkwijzen en het leren van een andere manier van werken. Ze helpen ook om het werk nog slimmer en efficiënter te organiseren.

De directeur Bedrijfsvoering & Transitie is verantwoordelijk voor het transitieteam en de begeleiding van de overgang naar het nieuwe organisatiemodel.

Commissies

In ons huidige organisatiemodel hebben we verschillende commissies die coördinerende taken hebben. We gaan kijken welke commissies nodig blijven en welke niet. Later bepalen we hoe we deze commissies over de directeuren verdelen.

De bestuurslaag

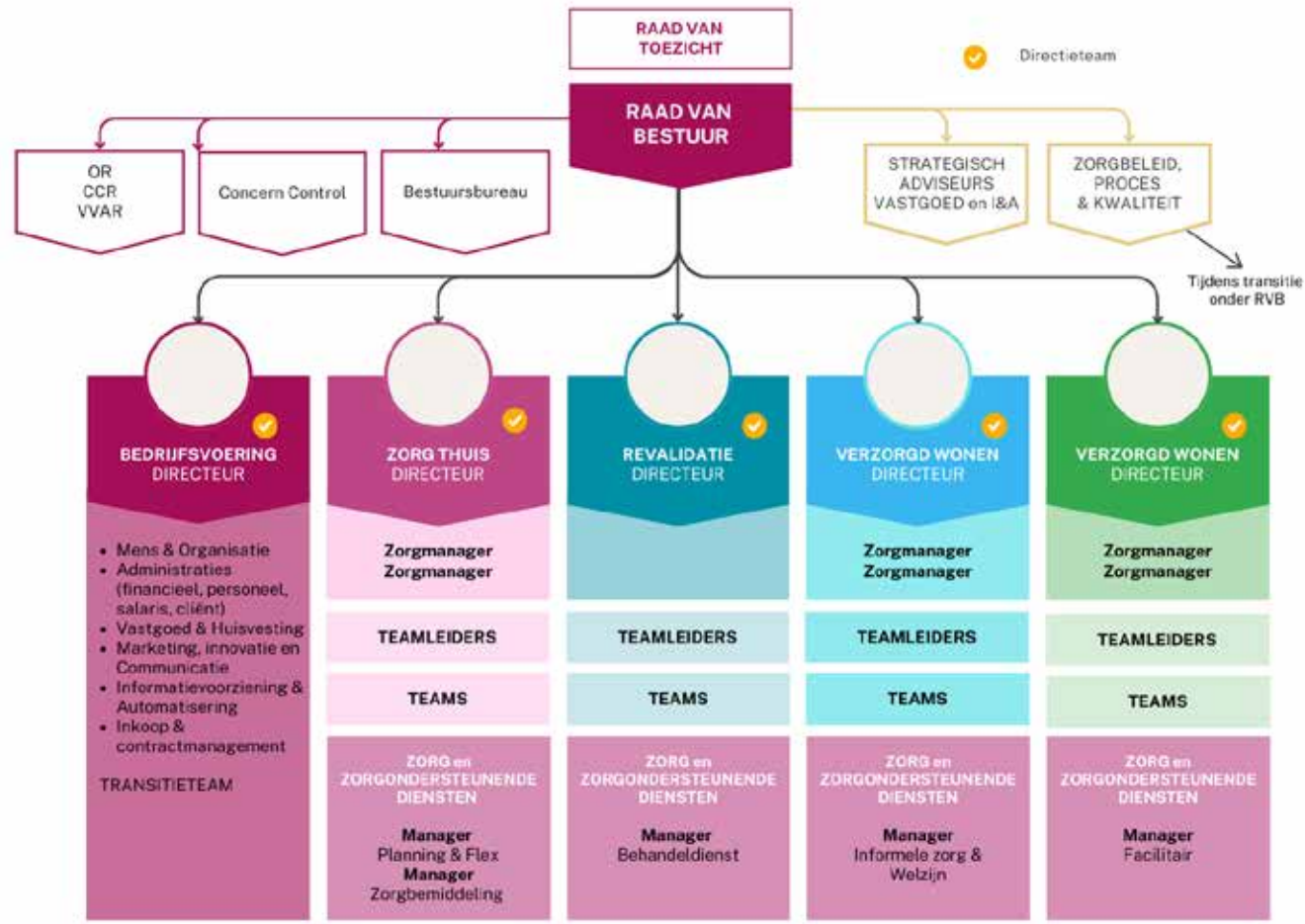
Onze organisatie heeft een raad van bestuur met twee leden. De huidige taakverdeling tussen deze bestuurders blijft hetzelfde. Onder de raad van bestuur vallen:

- Medezeggenschap (OR, CCR, VVAR)
- Bestuursbureau
- Concern control (planning en control, business control, kwaliteitscontrole en zorgverkoop)
- Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit (tijdelijk tijdens de transitie)
- Strategisch adviseur I&A en strategisch adviseur Vastgoed (tijdelijk tijdens de transitie)

Tijdens de transitie valt de afdeling Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit direct onder de raad van bestuur en wordt uiteindelijk ondergebracht als een zorg ondersteunende functie. De functie kwaliteitscontrole blijft bij concern control vanwege het strategische belang van kwaliteitsborging.

Tijdelijke strategische adviseurs

De strategisch adviseurs I&A en Vastgoed zijn tijdelijk direct onder de raad van bestuur geplaatst. Ze geven advies en ondersteunen bij strategische vraagstukken op hun gebied en helpen bij de transitie.



Schema bestuurslaag.

Onze principes: wat vinden we belangrijk

Onze organisatiestructuur helpt ons goed te functioneren, maar leiderschap en cultuur zijn ook heel belangrijk. Daarom gaan we hier de komende jaren meer aandacht aan besteden. Want een andere cultuur of manier van samenwerken ontstaat niet zomaar. Met elkaar gaan we hierin verder groeien en leren.

Onze besturingsfilosofie

Onze besturingsfilosofie laat zien hoe we graag willen samenwerken en is belangrijk voor iedereen. De belangrijkste principes zijn:

1. We zijn nieuwsgierig
2. We hebben vertrouwen in elkaars vakmanschap
3. We hebben hetzelfde doel voor ogen
4. We hebben aandacht voor elkaar

We zijn nieuwsgierig
We kijken optimistisch naar de mogelijkheden om uitdagingen aan te pakken. We stellen vragen, delen kennis, en blijven leren om goed in ons vak te blijven. We omarmen innovaties en vieren elke stap vooruit, groot of klein.

We hebben vertrouwen in elkaars vakmanschap
Iedereen heeft zijn eigen rol en verantwoordelijkheid in het bieden van waardevolle zorg.
We delen onze expertise, geven elkaar ruimte, en vertrouwen elkaar om ons werk goed te doen.

We hebben hetzelfde doel voor ogen
We werken samen aan onze strategie, die ons richting geeft. Dit helpt ons om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. We vertalen de strategie naar doelstellingen op afdelings- en individueel niveau, zodat we effectief werken en samen het verschil maken voor onze cliënten.

We hebben aandacht voor elkaar
Goede zorg en een fijne werkomgeving komen voort uit goede relaties. We luisteren naar elkaar, begrijpen elkaar, en hebben tijd voor persoonlijk contact en humor. Plezier in ons werk helpt ons om echt het verschil te maken.

Avion continu

De transitie

Onze aanpak voor de overgang naar het nieuwe organisatiemodel volgt drie principes, te weten Nieuw leiderschap, Geleidelijke en zorgvuldige overgang en Lerende organisatie. Verder willen we dat de overgang of transitie stap voor stap gaat en medewerkers zoveel mogelijk betrekken bij de veranderingen.

De aanpak

Onze aanpak voor de overgang naar het nieuwe organisatiemodel volgt deze principes:

Nieuw leiderschap: We werken volgens een nieuwe manier van leiderschap. Dat draait om inspireren, samenwerken en het ontwikkelen van een fijne werkomgeving waar iedereen kan groeien en bijdragen aan gezamenlijke doelen. Een voorbeeld: we bedenken plannen niet top down maar doen het samen met medewerkers die kennis en ervaring in huis hebben.

Geleidelijke en zorgvuldige overgang: We zijn al begonnen met de voorbereiding en voeren we stap voor stap het nieuwe model in. Sommige onderdelen worden al dit jaar ingevoerd, andere onderdelen in 2025 of 2026.

"Samen met medewerkers die kennis en ervaring hebben bedenken we de plannen."

Lerende organisatie: We leren en experimenteren tijdens het werk, we doen nieuwe kennis op, we delen kennis met elkaar, en we werken samen aan oplossingen. Binnen het team en met andere teams. Zo blijven we groeien en kunnen we beter inspelen op veranderingen. De teams, het management en alle ondersteunende diensten krijgen hierbij begeleiding.

Stap voor stap

We voeren het nieuwe organisatiemodel stap voor stap in. Zodat we voldoende tijd hebben om ons aan te passen, alles goed te volgen, en indien nodig bij te sturen en aan te passen.
In het najaar van 2024 beginnen we met de eerste veranderingen. In de eerste fase gaan we de grote lijnen van de organisatiestructuur van bovenaf inrichten. Dit gaat over het management. Daarna werken we samen met directeuren, managers, teamleiders, de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad aan verdere aanpassingen in het organisatiemodel.
De invoering van de verschillende onderdelen van de nieuwe structuur gebeurt gedeeltelijk gelijktijdig. Zo kunnen we in 2025 en 2026 stapsgewijs verdere aanpassingen doorvoeren.

Tijdlijn

Op hoofdlijnen zetten we de komende tijd de volgende stappen. De uitwerking doen we zoveel mogelijk samen met betrokkenen.

De tijdlijn van de overgang naar het nieuwe organisatiemodel	
1 september 2024	Nieuwe directie is benoemd
6 september – 1 oktober 2024	Toelichting nieuw organisatiemodel en nieuwe directie
4e kwartaal 2024	Voorbereiding aanpassingen organisatiemodel
1 januari 2025	Formele start nieuwe organisatie
2025 – 2026	Uitwerken en invoeren aanpassingen nieuw organisatiemodel

Efficiënter werken

In het financieel herstelplan is afgesproken dat we eind 2026 de overheadkosten van 17% naar 12% hebben teruggebracht. Dat betreft het management, de bedrijfsvoering en de zorg- en zorgondersteunende diensten. We zijn er al mee bezig. We zijn van 8 naar 5 directeuren gegaan en door natuurlijk verloop zijn functies niet ingevuld.

Het management, de bedrijfsvoering en de zorg- en zorgondersteunende diensten gaan zoveel mogelijk processen en werkzaamheden uniformeren, standaardiseren, automatiseren en digitaliseren. Daarmee kunnen we kosten besparen. Dit kan incidenteel ook betekenen dat een functie vervalt. Binnen de zorg- en zorgondersteunende diensten krijgen Plan & Flex en Facilitair de opdracht om het werk met minder medewerkers te doen.De aanpassingen worden stap voor stap doorgevoerd in 2025 en 2026 en doen we zoveel mogelijk met betrokkenen.

Voor de goede orde, dit geldt dus niet voor de functies in de directe zorg en alleen voor overheadfuncties.

Praat met elkaar

Het is veel informatie. Misschien heb je vragen of maak je je zorgen? Praat hierover met je leidinggevende. Ook nodigen we je uit om in gesprek te gaan met het managementteam en de raad van bestuur. We nemen je vragen en zorgen serieus.

"Heb je vragen of zorgen? Praat erover, we staan klaar om je te helpen."

Soms moeten we moeilijke keuzes maken, die nodig zijn voor een duurzame toekomst. Voor medewerkers van wie de functie vervalt, geldt het herplaatsingskader van AxionContinu en de wetgeving. We bieden extra hulp en ondersteuning in deze fase. Maak er gebruik van en blijf niet met je zorgen zitten, praat erover met je leidinggevende. We doen het samen.

Hoe nu verder

We hechten aan duidelijke communicatie zodat je weet waar je aan toe bent. Hoe ziet dat eruit?

1. We informeren eerst alle leidinggevenden over het plan.
2. Daarna vinden er bijeenkomsten plaats op verschillende locaties waar medewerkers worden geinformeerd en ontvangen medewerkers een mail met het verhaal.
3. We publiceren het plan op ACplein, met een Vraag & Antwoord (die we continu aanvullen). En we nodigen je uit voor sessies met de raad van bestuur en het managementteam.
4. Updates over ontwikkelingen en nieuws ontvang je via je leidinggevende en via ACplein. Ook delen we daar goede voorbeelden en dilemma's.
5. Bij impactvolle maatregelen die gevolgen hebben voor jouw team, organiseren we fysieke sessies. Waarbij naast je leidinggevende eventueel de directeur, een bestuurslid, een OR-lid en een HR-medewerker aansluit.
6. Per organisatieonderdeel organiseren de directeuren verdiepende sessies.

Inbreng medewerkers

Het nieuwe organisatiemodel is ontwikkeld met advies van de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad. Zij zijn betrokken bij de uitwerking van de verschillende onderdelen van het organisatiemodel. Ook zitten zij in het communicatiepanel. In dit panel zit een dwarsdoorsnede van medewerkers. Zij houden hun voelhorens open en denken mee wat er nodig is op het gebied van communicatie.

Tenslotte

Wat blijft, is waar we het voor doen. Bijdragen aan een mooie dag voor onze cliënten. Elke dag kijken we opnieuw welke zorg of ondersteuning nodig is voor onze cliënten en hoe we dat kunnen organiseren met ruimte voor jouw vakmanschap en met aandacht voor elkaar. We willen een fijne werkplek en samen plezier hebben in ons werk. We blijven ons best doen en geloven in verbetering, want dat is waar we als optimisten in de zorg voor staan.

Getekend, het directieteam

Raad van Bestuur

Martin den Hartog
Didier Dohmen a.i.

Het directieteam

Elly Woudstra, directeur Revalidatie a.i.
Boukje Clason, directeur Verzorgd Wonen a.i.
Jeroen Offermans, directeur Thuis a.i.
Janet Valentin, directeur Bedrijfsvoering & Transitie

Samenvatting

AxionContinu staat voor grote veranderingen om zich aan te passen aan een toenemende zorgvraag, schaarste aan personeel, en financiële uitdagingen. De organisatie heeft een duidelijke missie: bijdragen aan een mooie dag voor zowel cliënten als medewerkers, waarbij optimisme en samenwerking centraal staan.

Onze uitdagingen

Extern: Vergrijzing en tekort aan zorgmedewerkers
Intern: Tekort aan personeel, behoefte aan een cultuur waarin medewerkers meer betrokken worden bij beslissingen, en noodzaak tot financiële gezondheid

Onze toekomstvisie

We willen veranderen in een organisatie die wendbaar is en kan inspelen op veranderingen in de zorg en samenleving. Waarbij we altijd blijven leren en ontwikkelen.

We gaan intensiever aan de slag met drie belangrijke vraagstukken:

- Samenwerken met informele zorg
- Mogelijk maken dat mensen langer thuis kunnen wonen
- Anders werken om in te spelen op de complexere zorg van cliënten

Organisatiemodel

Onze nieuwe structuur bestaat uit vijf onderdelen: vier zorggroepen (Revalidatie, Thuis, en 2x Verzorgd Wonen) en het onderdeel Bedrijfsvoering & Transitie. We werken met een kleinere directie van vijf directeuren die samen met de Raad van bestuur de verantwoordelijkheid dragen voor de hele organisatie. De nadruk in het model ligt op het werken in de driehoek: de cliënt, zijn netwerk en de zorgprofessionals.

Belangrijk verschil met nu is het teamleiderschap met kleinere zorgteams. De functie van afdelingsmanager verdwijnt. De zorg- en zorgondersteunende diensten worden uit de divisies gehaald en organisatiebreed georganiseerd. We hebben het hier over de Behandeldienst, Zorgbemiddeling, Plan & Flex, Informele zorg & Welzijn, Facilitair en Zorgbeleid, Proces & Kwaliteit. Voor het management, de bedrijfsvoering en de zorg- en zorgondersteunende diensten is afgesproken dat we eind 2026 de overheadkosten van 17% naar 12% hebben teruggebracht.

Cultuur en leiderschap

De organisatiewijziging kunnen we alleen bereiken met een cultuur en leiderschapstijl die daarbij past. Waarbij we vertrouwen hebben én gebruik maken van elkaars vakmanschap. Waarin je gehoord wordt en meewerkt aan beslissingen. En waar je ruimte krijgt om je verder te ontwikkelen. Onze besturingsfilosofie geeft aan hoe we graag willen (samen)werken. De vier belangrijkste principes zijn: we zijn nieuwsgierig; we hebben vertrouwen in elkaars vakmanschap; we hebben hetzelfde doel voor ogen; en we hebben aandacht voor elkaar.

Stap voor stap

We voeren het nieuwe organisatiemodel stap voor stap in vanaf eind 2024. Dat loopt door in 2025 en 2026. Natuurlijk communiceren we hierbij zo duidelijk mogelijk en betrekken we medewerkers bij de veranderingen. Medewerkers van wie de functie vervalt ondersteunen we zo goed als we kunnen.

> *"Een mooie dag voor cliënten en medewerkers is ons uitgangspunt, elke dag opnieuw."*

AxionContinu zet hiermee een duidelijke stap naar een organisatie die de toekomst aankan en kan inspelen op veranderingen die zich aandienen. Waarbij we steeds voor ogen houden waarvoor we het doen: bijdragen aan een mooie dag voor onze cliënten. Elke dag kijken we opnieuw welke zorg of ondersteuning nodig is voor onze cliënten en hoe we dat kunnen organiseren met ruimte voor jouw vakmanschap en aandacht voor elkaar.
We blijven denken in mogelijkheden, want dat is waar we als optimisten in de zorg voor staan.

Heb je vragen of zorgen?
Praat erover met je leidinggevende.

Meer informatie
Informatie over de verandering vind je ook terug op ACplein met o.a. het laatste nieuws, veelgestelde vragen, achtergronden en praktische informatie over bijvoorbeeld bijeenkomsten.

Uitgave
september 2024

Axioncontinu
wonen, zorg en revalidatie