



SINT
ELISABETH
FOUNDATION

Samenwerken aan een betere
ouderentoeekomst

BUILDING FUTURE, HONORING LEGACY

Waarom geïnnoveerde ouderenzorg nog niet op Curacao?

Percepties voor het nog niet bestaan van de gewenste situatie.

- **“Er bestaat geen duidelijk en eenduidig beeld van de situatie, dus daarom is er nog geen oplossing.”** Dit klopt niet - tientallen rapporten beschikbaar die prima in elkaar steken en hele goede aanbevelingen bevatten. In essentie is het wel duidelijk waar we naartoe moeten met ouderenbeleid, maar om een of andere reden komen we er niet.
- **“Er is onvoldoende geld om woonomstandigheden te creëren die voldoen aan wat wij willen tijdens het ouder worden.”** Ook dit klopt niet, er is voldoende kapitaal en vermogen aanwezig is op het eiland. Het is dus zaak om het vermogen dat beschikbaar is ANDERS aan te wenden. Daarover straks meer.
- **“Mensen willen hun huizen niet verlaten omdat het emotionele waarde heeft.”** Hoewel dit kan gelden voor diverse personen, het is aan de andere kant ook zo dat velen (waarschijnlijk het overgrote deel) geen alternatief hebben om naar uit te kijken en dus maar vast blijven in hun bestaande woning.
- **“De overheid doet niets aan de situatie.”** Het is een terechte constatering dat het beleid vanuit de overheid “aan alle kanten schort”. Dat betekent echter niet dat wij als particulieren lijdzaam moeten blijven toezien dat de situatie verder verslechtert. Vanuit de legacy van onze stichting kunnen we leren dat ondanks alle negatieve omstandigheden we toch verandering kunnen bereiken

Oorzaken organisatorisch → Transformatie nodig

Organisatorische issues ten grondslag liggen aan de huidige situatie: kleinschalige faciliteiten, versnipperd, niet-professioneel, vaak met commerciële doeleinden en niet mens-centraal.

Transformatieproces nodig m.b.t. ouderenbeleid

Integrale benadering nodig

(Aan)Sturen op resultaten

Evalueren en aanpassen.

Intrinsieke transformatieproces is nodig.

“Organizations need to change to survive, but even more: organizations need to change to thrive”

Verandering – Transformeren - Innoveren

Hoe gaan we transformeren.... waarom.....wanneer....?

“The secret of change is to focus all of your energy not on fighting the old, but on building the new” -*Socrates*

“Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we’ve been waiting for. We are the change that we seek.” -*Barack Obama*

WAAROM NU WEL SUCCES?

Duidelijke Doelen
Systematisch Werken
Ijkpunten

De systematiek (methode) die je gebruikt zal fungeren als coördinatiemechanisme binnen organisaties maar ook tussen samenwerkende organisaties.

Er is lef nodig

Veilig leren van fouten – Doorgaan op de zelfde manier leidt tot faillissement
Kostbare fouten vermijden/minimaliseren.

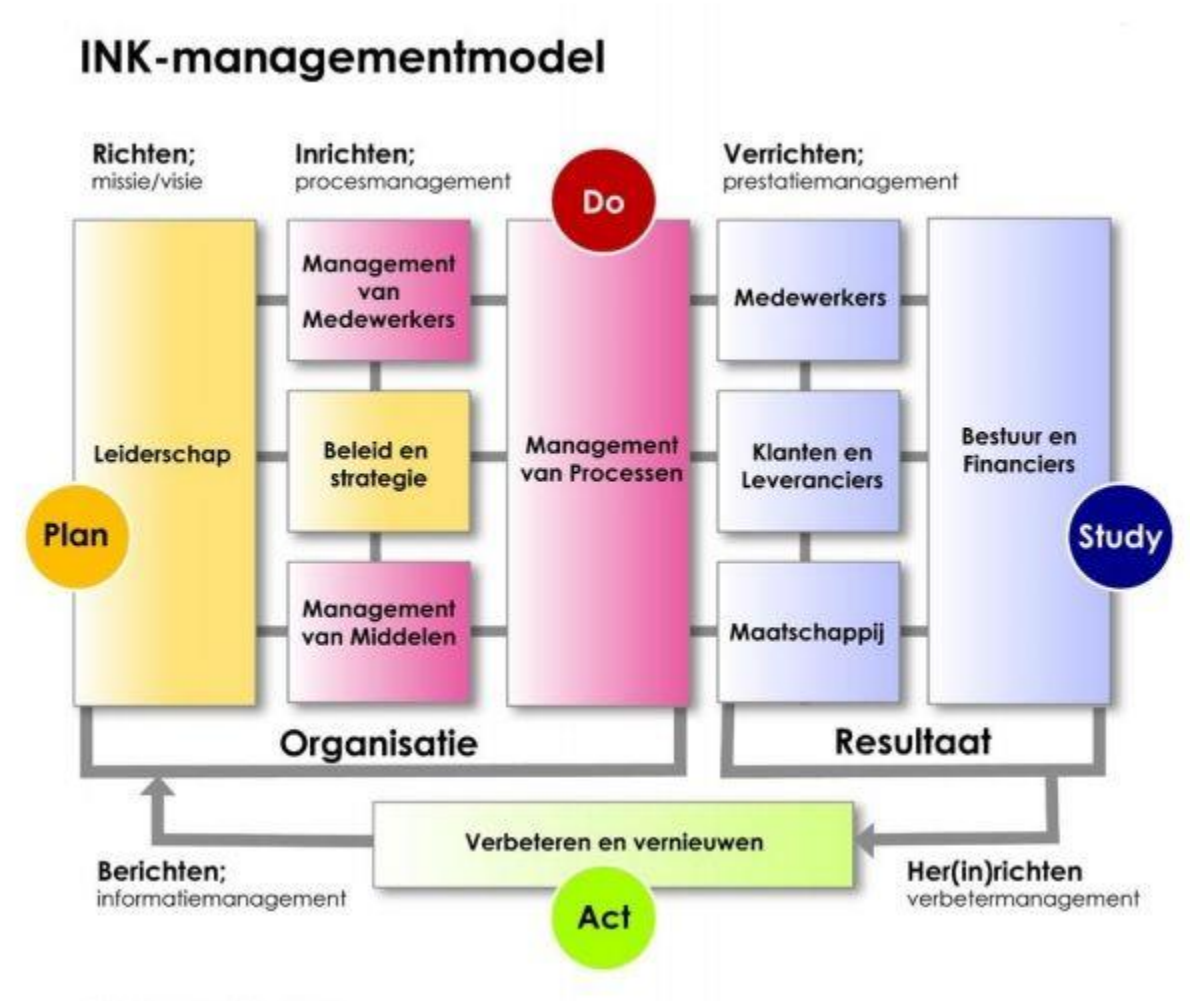
Ervaring is een vereiste.

Continuous improvement stance.

3. TRANSFORMATIEPROCES OUDERENBELEID OBV INK Model

Managementmodel

Als systematiek kunnen we gebruik maken van een universeel managementmodel, die alle partijen kunnen volgen. Het INK-managementmodel is uitermate geschikt om te komen tot succesvolle transformatie van de ouderenzorg.



Transformatieproces volgens INK

- Begin with the end in mind: Doel moet duidelijk en eenduidig worden geformuleerd.
- Organisatie gericht op alles dat nodig is om te voldoen aan de behoeften en wensen de ouder wordende burger.
- Processen, mensen en alle middelen in de organisatie erop gericht om de klant tevreden te stellen. Bestaansrecht van organisatie wordt ontleend aan de tevredenheid van je klant.
- Beleid en de strategie: door middel van sterk leiderschap, gebaseerd op kennis, kunde, expertise en ervaring.

Leiderschap gericht op de juiste samenstelling en samenspel van alle genoemde organisatorische aspecten met als ultieme doel: de behoeften en wensen van de ouder wordende burger.

3. TRANSFORMATIEPROCES OUDERENBELEID

Transformatieproces volgens INK

PDCA Cycle

Continu een cyclus doorlopen van “plan-do-check-act” .

Bepalen of we “on track” zijn en success zullen hebben.

Door continu je resultaten te meten en te vergelijken met de doelen weet je of en waar er hiaten zijn in je beleid en kan je bijsturen.

Gericht op continue verbetering.

3. TRANSFORMATIEPROCES OUDERENBELEID

Organisatiegebied

Beleid en strategie

De organisaties functioneren niet in isolement en moeten dus rekening houden met de omgeving, met andere stakeholders.

Gefragmenteerde levering van wonen en zorg, hoe gaat het ons lukken om te transformeren?

Bindende factor: klant centraal voor alle organisaties. Dat is het hoger doel op basis waarvan organisaties zullen samenwerken en naar elkaar toe zullen groeien.

Er is dan een complementerende en completerende werking bij een dergelijke samenwerkingen. Deze samenwerkingen creëren synergie en energie. Ze leveren dus grotere resultaten dan de optelling van de individuele resultaten. Ze leveren resultaten op die niet alleen zichtbaar en meetbaar, maar bovendien voelbaar.

Dit is alleen mogelijk bij samenwerking in een Netwerkorganisatie op basis van kernwaarden en de draagpilaren daarvan, die op elkaar zijn afgestemd en op de mens gericht is.

3. TRANSFORMATIEPROCES OUDERENZORG

Organisatiegebied

Leiderschap

- Het INK model is op zich geen garantie voor succes.
- “Systems and structures are as good as the people applying them”. Dus sterke leiderschap om de succesvolle toepassing te borgen.
- Leiderschap gericht op het inspireren van mensen (zowel binnen als buiten de organisatie), die openheid en transparantie toepast, die vertrouwen creëert en die steeds best practices hanteert. Leiderschap met lef. Dat vanuit uitzichtloze situaties momentum genereert om opportuniteiten te creëren, niet alleen voor de eigen organisatie maar voor onze gehele omgeving, voor de gemeenschap, voor het land.
- Dat soort leiderschap hebben we nodig in deze tijden om de impact te bereiken die nodig is. Dat soort leiderschap heeft zich de afgelopen jaren in St Elisabeth steeds bewezen. Dat soort leiderschap is wat ons nu ook zal kunnen leiden naar de beoogde doelen voor de transformatie van ouderenzorg. De leiderschap die nodig is om de toekomst die we wille te creëren.

3. TRANSFORMATIEPROCES OUDERENZORG

Resumerend

Wij hebben jullie vandaag laten zien dat ouderenzorg toe is aan transformatie. Wij hebben ook laten zien dat het mogelijk is om die transformatie te realiseren aan de hand van een goede systematiek. Daarin zijn wij uitgegaan van het INK management model.

Wij hebben ook laten zien dat goed en sterk leiderschap de spil vormen in het behalen van de beoogde resultaten waarbij wij als **ouder wordende burger**:

- zolang mogelijk in onze eigen omgeving blijft en ons prettig voelen;
- een onderdeel van de samenleving willen blijven en ons ook nuttig blijven voelen;
- een betere afstemming met ons gezin en familie hebben en ons geborgen voelen;
- een betere afstemming tussen ons welzijn en de zorg en “peace of mind” hebben;
- beter wordt verzorgd wanneer nodig: zorg op maat.

Door samen te werken in een netwerkorganisatie dat gericht is op het gemeenschappelijk doel, wordt synergie gecreëerd waardoor een betere kwaliteit van leven en van zorg voor de oudere wordt gegarandeerd.

Mantené Bunita

DANKI

