

Mental Care Group



Onze management filosofie

ZO WERKEN WIJ!

ROL GEBASEERD SAMENWERKEN



Teaser:

Ontdek een Nieuwe Horizon in Geestelijke Gezondheidszorg. Dit rapport onthult onze vernieuwde managementfilosofie, gericht op autonomie, innovatie en samenwerking. Stap binnen in een wereld waar elk teamlid zijn volledige potentieel kan ontdekken en benutten. Onze rol-gebaseerde aanpak biedt niet alleen helderheid en efficiëntie, maar ook een platform voor persoonlijke en professionele groei. Leer hoe wij onze therapeuten en teams de vrijheid geven om samen te werken. Ontdek hoe onze unieke benadering van teamdynamiek en leiderschap bijdraagt aan een responsieve, empathische en effectieve organisatie. Mental Care Group: Waar autonomie, innovatie en kwalitatieve zorg hand in hand gaan. Lees Verder en Word Deel van Onze Toekomst!

Samenvatting

SAMEN WERKEN AAN GEZONDE ZORG

De Mental Care Group introduceert een vernieuwende managementfilosofie: rol-gebaseerd werken. Deze aanpak, die autonomie en efficiëntie bevordert, is gericht op het definiëren van duidelijke rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie. Het rapport belicht hoe deze methode niet alleen de zelfstandigheid van therapeuten en teams versterkt, maar ook samenwerking, innovatie en persoonlijke groei stimuleert, terwijl het een responsieve en empathische zorgcultuur ondersteunt.

De strategie van Mental Care Group, gericht op flexibiliteit in roltoewijzing, speelt in op individuele talenten en teamdynamiek. Dit creëert een dynamische en aanpasbare werkomgeving, waarin medewerkers zich gewaardeerd en begrepen voelen. De nadruk ligt op het scheppen van duidelijkheid in verwachtingen en verantwoordelijkheden, wat essentieel is voor effectieve samenwerking en het bereiken van gezamenlijke doelen.

Het rapport nodigt alle teamleden uit om actief deel te nemen aan deze vernieuwende werkwijze. Het benadrukt dat elke rol, van Leadlink tot Planning, cruciaal is voor het succes van het team en de organisatie. De aanpak biedt een gestructureerde maar flexibele manier van werken, waarbij de focus ligt op duidelijk leiderschap, gestructureerde gedelegeerde verantwoordelijkheden en teamontwikkeling. Dit alles draagt bij aan onze missie om hoogwaardige geestelijke gezondheidszorg te leveren, waarbij autonomie, verantwoordelijkheid en samenwerking centraal staan.

Deze managementfilosofie belooft een toekomst waarin elke medewerker zijn of haar unieke bijdrage kan leveren aan het welzijn van cliënten. Het is een uitnodiging aan alle teamleden om samen te werken aan een veerkrachtige organisatiecultuur, waarin groei, ontwikkeling en uitmuntende zorg hand in hand gaan.

Wat kunnen we verwachten

INHOUD

01	INTRODUCTIE; AUTONOMIE EN ROL-GEBASEERD WERKEN	4
02	ZO WERKEN WIJ	7
03	LEADLINK	12
04	ROL BEDRIJFSVOERING.....	15
05	ROL KWALITEIT.....	18
06	ROL PLANNING.....	21
07	TEAMLEIDER.....	24
08	AAN DE SLAG MET ROL-GEBASEERD WERKEN.....	26
09	OVERSTAPPEN; HOE DOEN WE DAT.....	28
10	SAMENSTELLING VAN HET EXPERTISETEAM.....	30
11	TOT BESLUIT - UITNODIGING OM MEE TE DOEN!.....	32

Hoofdstuk 1

INTRODUCTIE; AUTONOMIE EN ROL-GEBASEERD WERKEN

In de uitdagende en snel veranderende wereld van de geestelijke gezondheidszorg is de structuur en uitvoering van werkzaamheden binnen een organisatie van essentieel belang. Bij Mental Care Group hebben we een vooruitstrevende stap gezet door te kiezen voor een rol-gebaseerde werkwijze. Dit rapport belicht hoe deze benadering niet alleen duidelijkheid en efficiëntie in onze organisatiestructuur brengt, maar ook hoe het bijdraagt aan de autonomie van onze therapeuten en teams. Door individuele verantwoordelijkheid te combineren met teamtransparantie en efficiënte werkoverleggen, bevorderen we een productieve en betrokken samenwerking.

In elke organisatie is het cruciaal om te begrijpen aan wie je verantwoording verschuldigd bent en wat er van je verwacht wordt. Traditionele structuren beperken deze dynamiek vaak tot een hiërarchische relatie met een manager. Echter, bij Mental Care Group erkennen we dat er meer stakeholders zijn die afhankelijk zijn van jouw bijdrage, zoals collega's, cliënten, externe partners en mogelijk investeerders. We streven ernaar om voorbij conventionele structuren te kijken en ons te richten op de essentie van verwachtingen en verantwoordelijkheden.

Deze focus op expliciete rollen en verantwoordelijkheden is cruciaal om misverstanden en frustraties te voorkomen. Door helderheid te scheppen in verwachtingen, bevorderen we een werkomgeving waarin autonomie en samenwerking hand in hand gaan.

Purpose; wij geloven in jouw kracht!

Rol-gebaseerd werken is een fundamentele pijler die aansluit bij onze purpose: het creëren van een optimaal werkklimaat, bevorderen van optimaal gedrag, uitoefenen van optimaal leiderschap, en uiteindelijk het realiseren van de gewenste klantbeleving.

Door een heldere scheiding aan te brengen tussen *persoon en rol*, verminderen we persoonlijke

conflicten en bevorderen we een werkomgeving waarin iedereen zich kan concentreren op hun unieke bijdragen en verantwoordelijkheden. Dit leidt tot verbeterde communicatie en samenwerking, essentieel voor een gezonde en productieve werksfeer.

In een omgeving waar rollen duidelijk zijn gedefinieerd, wordt *optimaal gedrag* gestimuleerd. Teamleden begrijpen hun verantwoordelijkheden en de impact van hun acties op het grotere geheel. Dit bevordert een cultuur van verantwoordelijkheid en zelfreflectie, waarbij iedereen zich bewust is van de rol die zij spelen in het behalen van team- en organisatiedoelstellingen.

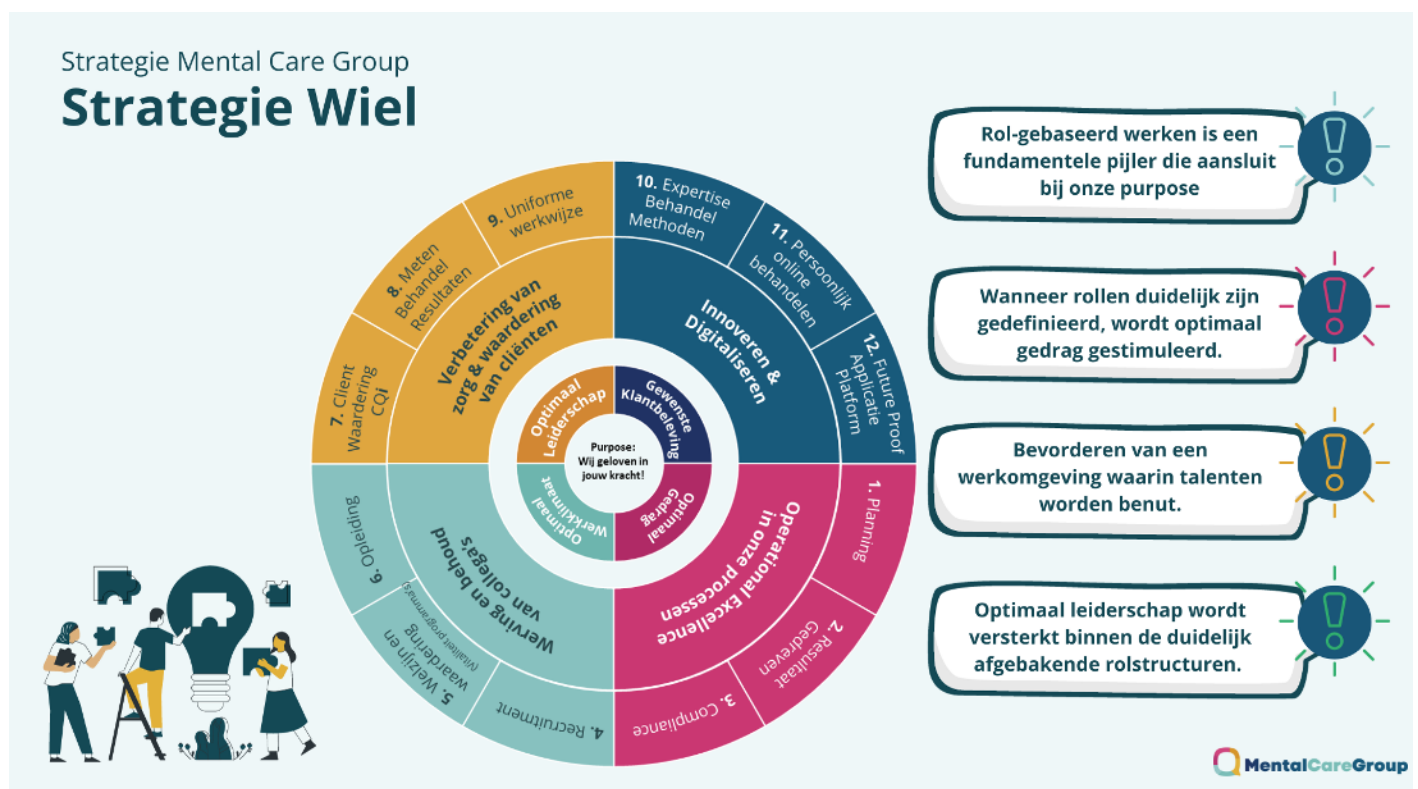
Optimaal leiderschap wordt versterkt doordat leiders zich kunnen richten op het begeleiden en ontwikkelen van hun teams binnen de duidelijk afgebakende rolstructuren. Leiders kunnen zich focussen op het ondersteunen van

hun teamleden in hun specifieke rollen, wat leidt tot meer *gerichte en effectief gedrag*.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit uiteindelijk bijdraagt aan het verbeteren van de klantbeleving bij onze groep. Wanneer teamleden helderheid hebben over hun rollen en verantwoordelijkheden, kunnen zij efficiënter en effectiever werken. Dit leidt tot snellere, meer coherente en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, wat direct ten goede komt aan de *klanttevredenheid*. Klanten profiteren van een gestroomlijnde, empathische en professionele ervaring, waar wij als Mental Care Group voor willen staan.

Wat kan ik verwachten in dit rapport

In de volgende hoofdstukken zullen we de specifieke rollen binnen onze organisatie, hun verantwoordelijkheden en hun bijdrage aan het succes van Mental Care Group verder uitdiepen. We bespreken ook de processen en structuren



die zijn opgezet om deze rol-gebaseerde aanpak te ondersteunen en te versterken. Dit rapport biedt een helder overzicht van onze unieke werkwijze, waarbij we bijzondere nadruk leggen op de autonomie van onze therapeuten en teams. Deze benadering stelt hen in staat om met meer zelfstandigheid en vertrouwen te werken, wat essentieel is voor het leveren van hoogwaardige geestelijke gezondheidszorg. Door duidelijke rollen en verantwoordelijkheden te definiëren, creëren we een omgeving waarin onze medewerkers zich empowered voelen en waarin innovatie, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling kunnen bloeien. Dit alles draagt bij aan onze missie om effectieve en efficiënte zorg te bieden aan diegenen die op ons vertrouwen. Zo zorgen we samen voor de toekomst.



Hoofdstuk 2

ZO WERKEN WIJ!



Denk eens aan je ervaring in een organisatie: aan wie leg je verantwoording af? Vaak zal het antwoord zijn ‘mijn baas’ of ‘mijn manager’, maar er zijn uiteraard allerlei andere mensen die op je rekenen, zoals je collega’s, je klanten, je externe collega’s en misschien investeerders of andere belanghebbenden. Het is nuttiger om te vragen: ‘Wat verwachten al die mensen van je?’ Al die betrokkenen rekenen erop dat je verschillende taken effectief uitvoert.

Rollen en verantwoordelijkheden

Voor wie een organisatie soepel wil laten lopen, is het van groot belang dat er duidelijkheid bestaat over ieders verantwoordelijkheden. Maar deze zaken blijven vaak impliciet. Als iedereen vlot en zonder wrijving kan samenwerken, is er niets aan de hand. Maar het komt maar al te vaak voor dat mensen verschillende ideeën hebben over wie waar eigenaar van is en wie wat doet. Een dergelijk

gebrek aan duidelijkheid kan tot allerlei vormen van irritatie en politieke spelletjes leiden.

Als we verschillende verwachtingen van elkaar hebben, worden belangrijke taken niet uitgevoerd en raakt iedereen gefrustreerd.

Die problemen verhelp je zelfs niet met eindeloze vertrouwens- en teambuildingsoefeningen, want ze zijn vaak veel minder persoonlijk dan men ze ervaart. Ze zijn niet het gevolg van persoonlijk verraad, wantrouwen of ongevoeligheid, maar van misverstanden over wat we van elkaar kunnen verwachten. Ze zijn symptomen van een gebrek aan duidelijkheid. Om duidelijkheid te scheppen moeten we eerst het idee loslaten dat anderen onze impliciete verwachtingen moeten hebben.

Wij hebben als team expliciete rollen met expliciete verantwoordelijkheden gedefinieerd en aan die rollen expliciete bevoegdheden toegekend om helderheid te krijgen in de verwachtingen die we van elkaar hebben. Hierbij hebben we geput uit de afzonderlijke ervaringen van de organisaties die in de afgelopen jaren samen de Mental Care Group hebben gevormd. Hiermee beogen we weg te gaan van vage onuitgesproken normen en spreken een duidelijk vaststaande structuur en proces af en de daaruit voortvloeiende verwachtingen en bevoegdheden.

De helderheid die we hiermee bereiken is enorm krachtig en kan antwoord geven op de vragen als:

- ❑ Wat zijn de doorlopende activiteiten die onze aandacht vereisen en aan wie behoren die toe?
- ❑ Welke verwachtingen kan ik redelijkerwijs van anderen hebben en vice versa?
- ❑ Wie neemt welke beslissingen en onder

welke beperking?

- ❑ Welke beslissingen kan ik nemen en welke acties kan ik ondernemen zonder overleg vooraf?
- ❑ Welke afspraken of beperkingen respecteren we in ons gezamenlijke werk?

Het onderscheid tussen rol en mens

In de moderne organisatiecultuur zijn individuen en rollen grotendeels versmolten, een ontwikkeling die zowel de mensen als de organisatie op allerlei manieren beperkingen oplegt. Zo kan het lastig zijn om gevoelens over mensen los te zien van de gevoelens over de rollen die ze vervullen. De conflicten die we in organisaties hebben, zijn vaak botsingen tussen de rollen, die we abusievelijk aanzien voor botsingen tussen de mensen die de rollen vervullen. Dergelijke conflicten wordenodeloos persoonlijk. Als we ze proberen op te lossen door de menselijke relatie bij te spijkeren, missen we de kans om de onderliggende 'rolrelaties' te verhelderen. Rolrelatie is een term voor de relaties tussen rollen en wat die rollen van elkaar nodig hebben en wensen, los van de persoonlijke connectie.

In onze managementfilosofie van rol gebaseerd werken maken we duidelijk onderscheid tussen mensen en hun rollen. De structuur van onze organisatie wordt gedefinieerd door de rollen die wij nodig hebben om onze doelstellingen te kunnen nastreven; dat staat los van de identiteit van de mensen die er deel van uitmaken.

Als de rollen zijn gedefinieerd rond de behoeften van onze organisatie, kunnen we gaan kijken naar het beschikbare talent en iedere rol toewijzen die hem of haar het best past. De meeste mensen zijn van nature geschikt voor verschillende rollen. Ook bij ons

kunnen collega's verschillende rollen vervullen.

Definities van Rollen

Om heldere definities van rollen mogelijk te maken onderscheiden we bij de beschrijving van de rollen drie specifieke elementen:

- Een **'domein'** om te beheren,
- Een **'doel'** om tot uiting te brengen,
- en een set van **'verantwoordelijkheden'** om te activeren.

Verantwoordelijkheid + bevoegdheid = autonomie

Het doel laat ons weten waarom de rol bestaat en wat die wil bereiken. Domeinen bakenen het terrein af waarover de rol uit naam van het team de autoriteit uitoefent, andere rollen hebben daar niets te zoeken. Elke verantwoordelijkheid is een activiteit die de rol mag uitvoeren en die hij of zij wordt geacht voor het team uit te voeren. Deze koppeling van bevoegdheid en verantwoordelijkheid helpt bij het voorkomen van frequent voorkomende situaties waarin mensen verantwoordelijk worden gehouden voor iets waarvoor ze de bevoegdheid missen.

Als we de rollen en rolrelaties helder voor ogen hebben, werken we zo prettig en efficiënt mogelijk samen. Bovendien blijven we gevrijwaard van allerlei frustraties van het leven in een organisatie. We willen daarmee voorkomen dat we over elke beslissing moeten vergaderen, omdat we exact weten welke bevoegdheden we hebben en welke andere rollen we bij de beslissing moeten betrekken en waarom. Dat betekent dus ook dat we niet meer iedereen moeten cc'en in mailtjes of iedereen moeten raadplegen voordat we een knoop kunnen doorhakken. Bij groepsdiscussies hoeft niemand meer op consensus te wachten omdat het overduidelijk is welke rollen de bevoegdheid hebben om welke beslissingen te nemen. We weten ook wat we redelijkerwijs van elkaar mogen verwachten en wat anderen van ons kunnen verwachten terwijl we werken en gezamenlijk autoriteit uitoefenen.

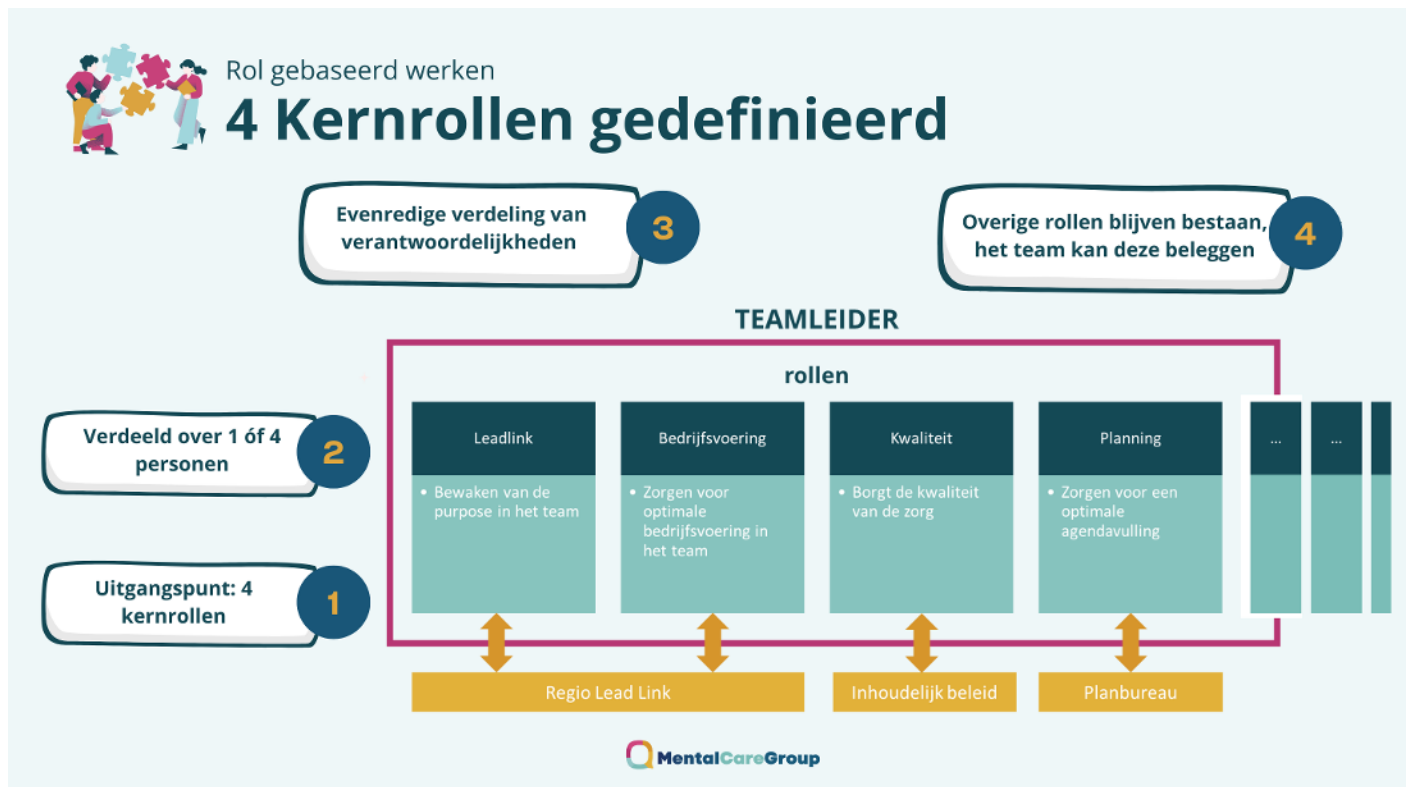
Duidelijkheid is waar wij naar streven. We zijn ervan overtuigd dat duidelijkheid net input en balans creeert om een rol goed te vervullen.

Een goed team kan discussies beperken als er vertrouwen is in de rol die de verantwoordelijkheid heeft om op grond van zijn/haar oordeel een beslissing te nemen.

4 kernrollen gedefinieerd:

In een organisatie van onze omvang is het cruciaal om een heldere en efficiënte structuur te hebben, waarbij iedereen precies weet wat zijn of haar rol en verantwoordelijkheden zijn. Dit zorgt niet alleen voor





duidelijkheid en efficiëntie, maar ook voor een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en begrepen voelen.

Centraal in onze aanpak staan vier kernrollen: Leadlink, Bedrijfsvoering, Kwaliteit en Planning. Deze rollen vormen de ruggengraat van onze organisatiestructuur en zijn essentieel voor het succesvol functioneren van ons bedrijf en interacties tussen onze therapeuten teams en ondersteunende teams:

- ❑ **Leadlink:** Deze rol is cruciaal voor het bewaken van de 'purpose' binnen het team. De Leadlink zorgt ervoor dat de missie en visie van het bedrijf altijd vooropstaan in alle teamactiviteiten.
- ❑ **Bedrijfsvoering:** De sleutel tot een optimale bedrijfsvoering. Deze rol zorgt ervoor dat alle bedrijfsprocessen soepel en efficiënt verlopen, wat essentieel is voor het succes van het team.
- ❑ **Kwaliteit:** Deze rol borgt de kwaliteit van

zorg. In een veld waarin de kwaliteit van de dienstverlening van het grootste belang is, is deze rol onmisbaar.

- ❑ **Planning:** Verantwoordelijk voor een optimale agendavulling. Deze rol zorgt ervoor dat de tijd en middelen van het team effectief worden ingezet.

Deze kernrollen kunnen verdeeld worden over één of vier personen, afhankelijk van de specifieke behoeften en structuur van het team. Dit biedt flexibiliteit in hoe de draaglast en verantwoordelijkheden worden verdeeld. In sommige gevallen kan een persoon alle rollen op zich nemen, terwijl in een andere situaties de rollen over verschillende teamleden worden verspreid. Dit kan leiden tot een volledige of evenredige verdeling van verantwoordelijkheden, afhankelijk van de dynamiek en de behoeften van het team.

Het is belangrijk te benadrukken dat, hoewel deze vier rollen centraal staan, er ook andere

rollen binnen het team blijven bestaan. Het is aan het team zelf om deze rollen te beleggen en te zorgen voor een harmonieuze integratie met de kernrollen. Dit zorgt voor een dynamische en aanpasbare structuur waarin teams zelf de controle hebben over hoe ze hun werk organiseren en uitvoeren.

Deze benadering van rolverdeling en teamstructuur is niet alleen een middel om efficiëntie en duidelijkheid te bevorderen, maar ook om empowerment en eigenaarschap binnen de teams te stimuleren. Door medewerkers de vrijheid en verantwoordelijkheid te geven om hun rollen te definiëren en uit te voeren, creëren we een werkomgeving waarin innovatie, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling kunnen bloeien.

In de volgende hoofdstukken zullen de verschillende vier kernrollen nader worden uitgewerkt.

Hoofdstuk 3

LEADLINK



Als een cruciale spil binnen het team, draagt de Leadlink een breed scala aan verantwoordelijkheden. Een van de primaire taken is het zorgen voor een effectieve verdeling van het werk binnen het team. Dit houdt in dat alle taken duidelijk zijn afgebakend in specifieke rollen, elk met hun eigen verantwoordelijkheden. De Leadlink is ook verantwoordelijk voor het toewijzen van deze rollen aan teamleden, met uitzondering van de kernrollen.



Rol beschrijving en verantwoordelijkheden

Een belangrijk aspect van de rol van de Leadlink is het bewaken van de match tussen persoon en rol. Dit betekent dat zij alert moeten zijn op de vaardigheden en capaciteiten van elk teamlid en, indien nodig, rollen opnieuw moeten toewijzen om de beste fit te garanderen. Dit

geldt echter niet voor de kernrollen, voor de match tussen persoon en rol van de kernrollen is de Regioleadlink (RLL) verantwoordelijk. Daarnaast speelt de Leadlink een sleutelrol in het prioriteren van acties en projecten van het team, waarbij zij ervoor zorgen dat de meest kritieke taken voorrang krijgen.

Communicatie met de Regioleadlink is ook een

belangrijk onderdeel van de functie. De Leadlink bespreekt agendapunten vanuit het team met de regioleadlink en vice versa, om zo een goede afstemming en samenwerking tussen verschillende teams en regio's te waarborgen.

Een ander aspect van de rol is het monitoren van het welzijn van zowel het team als geheel als de individuele teamleden. Dit omvat het voeren van ontwikkelgesprekken of regiegesprekken met teamleden om hun voortgang, uitdagingen en welzijn te bespreken. De Leadlink coördineert ook de selectie van nieuwe collega's, speelt een rol in het selectieproces en zorgt ervoor dat nieuwe teamleden goed passen binnen de teamdynamiek.

Tot slot, als er zaken zijn waar de Leadlink niet uitkomt binnen het team, is het hun verantwoordelijkheid om deze te bespreken met de regioleadlink. Dit zorgt voor een extra laag van ondersteuning en begeleiding, waarborgend dat elk team optimaal kan functioneren binnen de Mental Care Group.

Rolprofiel van de Leadlink

De rol van Leadlink binnen onze organisatie is een dynamische en invloedrijke positie, die een unieke combinatie van vaardigheden en eigenschappen vereist. Een Leadlink moet uitblinken in communicatie en luistervaardigheden, wat essentieel is voor het effectief leiden en verbinden van teamleden. Deze rol vereist niet alleen het vermogen om helder en overtuigend te communiceren, maar ook het talent om actief te luisteren en de behoeften en ideeën van teamleden te begrijpen en te waarderen.



Samenvatting van profiel

Doel: bewaakt de purpose in het team

Domein: interactie met RLL en team

Verantwoordelijkheden op een rij:

- ❑ **Werk verdelen:** zorgen dat al het werk van het team is verdeeld in afgebakende rollen met verantwoordelijkheden
- ❑ **Toewijzen van rollen in het team** (met uitzondering van de kernrollen)
- ❑ **Match tussen persoon en rol bewaken;** zo nodig opnieuw toewijzen aan een ander (m.u.v. de kernrollen)
- ❑ **Prioriteren van acties** en/of projecten van het team
- ❑ **Met regioleadlink bespreken** van agendapunten vanuit het team (en vice versa)
- ❑ **Monitoren van het welzijn** van het gehele team en de individuele teamleden.
- ❑ **Ontwikkelgesprekken / regiegesprekken** voeren met teamleden
- ❑ **Coördineren van kandidaten** in het selectieproces
- ❑ Alles waar je als leadlink niet uitkomt met/binnen het team, bespreek je met de regioleadlink

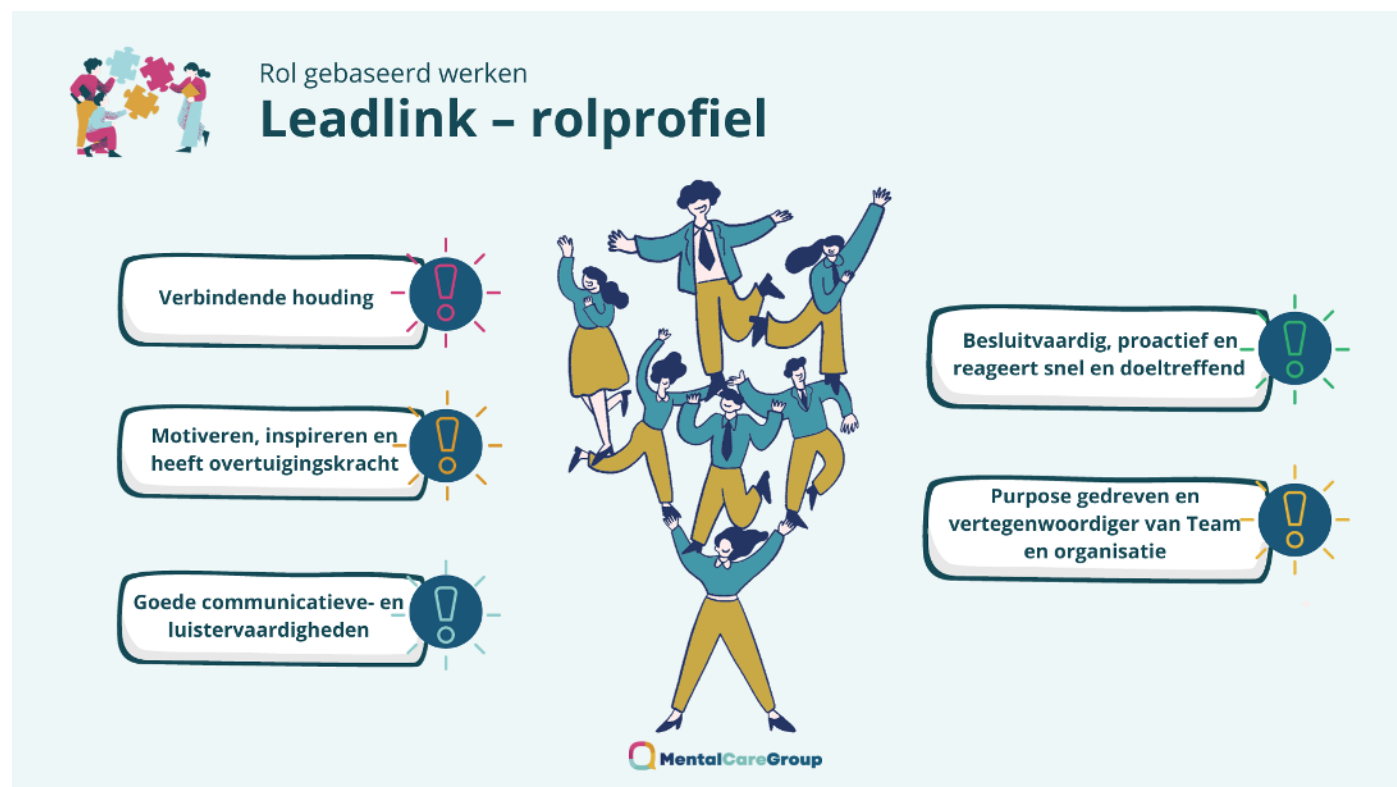


Een cruciaal aspect van deze rol is het vermogen om teamleden te motiveren en te inspireren. De Leadlink moet overtuigingskracht hebben, vooral in situaties waar tegenstrijdige belangen spelen, en in staat zijn om mensen samen te brengen rond een gemeenschappelijk doel. Dit vereist een verbindende houding en een sterke focus op samenwerking, waarbij de Leadlink als een katalysator fungeert voor teamcohesie en -synergie.

Besluitvaardigheid is een andere sleutelkwaliteit voor een Leadlink. Deze rol vereist een proactieve benadering en het vermogen om snel en effectief te reageren op problemen en uitdagingen binnen de locatie. Dit houdt in dat de Leadlink niet alleen alert moet zijn op huidige situaties, maar ook vooruit moet kunnen denken en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

Tot slot is het essentieel dat een Leadlink

purpose-gedreven is, met een diep begrip van en toewijding aan de missie en waarden van de organisatie. De Leadlink moet in staat zijn om zowel de bredere organisatie als het eigen team te vertegenwoordigen, waarbij zij als een brug fungeren tussen de organisatiedoelstellingen en de dagelijkse realiteit van het teamwerk. Dit vereist een evenwicht tussen strategisch inzicht en praktische uitvoerbaarheid, waardoor de Leadlink een cruciale rol speelt in het vormgeven en realiseren van onze organisatiedoelen.



Hoofdstuk 4

BEDRIJFSVOERING



De rol van Bedrijfsvoering is een cruciaal onderdeel voor het waarborgen van een gezonde bedrijfsvoering binnen het team. Deze rol omvat het nauwgezet monitoren en bespreken van zowel kwalitatieve als operationele Key Performance Indicators (KPI's) op vestigingsniveau. Dit gebeurt met behulp van instrumenten zoals CareInsights en Maandrapportages, die essentieel zijn voor het bieden van helder inzicht in de prestaties van de vestiging.



Rol beschrijving en verantwoordelijkheden

Een kernverantwoordelijkheid binnen de rol Bedrijfsvoering is het monitoren van de KPI's, deze bespreken en eventueel identificeren van knelpunten die betrekking hebben op de KPI's. Deze knelpunten worden niet alleen

gesignaleerd, maar ook actief afgestemd met de regioleadlink, wat zorgt voor een effectieve communicatie en probleemoplossing binnen het team of ondersteunende afdelingen.

Verder speelt de rol van Bedrijfsvoering een belangrijke rol in het initiëren van verbetervoorstellen. Deze voorstellen richten zich zowel op het niveau van de vestiging als op

individueel niveau, met als doel de prestaties te verbeteren in lijn met de vastgestelde KPI's. Dit vereist een grondige kennis van operationele processen en een scherp oog voor zowel detail als het grotere geheel.

De rol van Bedrijfsvoering is dus essentieel voor het handhaven van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering binnen de vestiging. Door continu de KPI's te monitoren, knelpunten aan te pakken en verbeteringen voor te stellen, draagt deze rol bij aan de algehele gezondheid en het succes van de vestiging.

Rolprofiel van de Rol bedrijfsvoering

Personen in deze rol moeten zich kenmerken door hun concrete en gestructureerde aanpak, wat essentieel is voor het effectief beheren en stroomlijnen van bedrijfsprocessen. Deze rol vraagt om een faciliterende en coachende houding, waarbij de focus ligt op het ondersteunen en versterken van teamleden in hun professionele ontwikkeling en dagelijkse taken.

Affiniteit met cijfers is cruciaal voor deze rol. De ideale kandidaat vindt uitdaging en voldoening in het begrijpen en interpreteren van KPI's en statistieken, en kan deze kennis effectief toepassen in de praktijk.

Het vermogen om een duidelijke vertaalslag te maken van complexe cijfers naar begrijpelijke en bruikbare informatie voor het team en het individu is een onmisbare vaardigheid. Dit vereist kennis van stuurinformatie (of in ieder geval interesse om dit te leren), maar ook het vermogen om deze kennis op een toegankelijke en relevante manier te communiceren.



Samenvatting van profiel

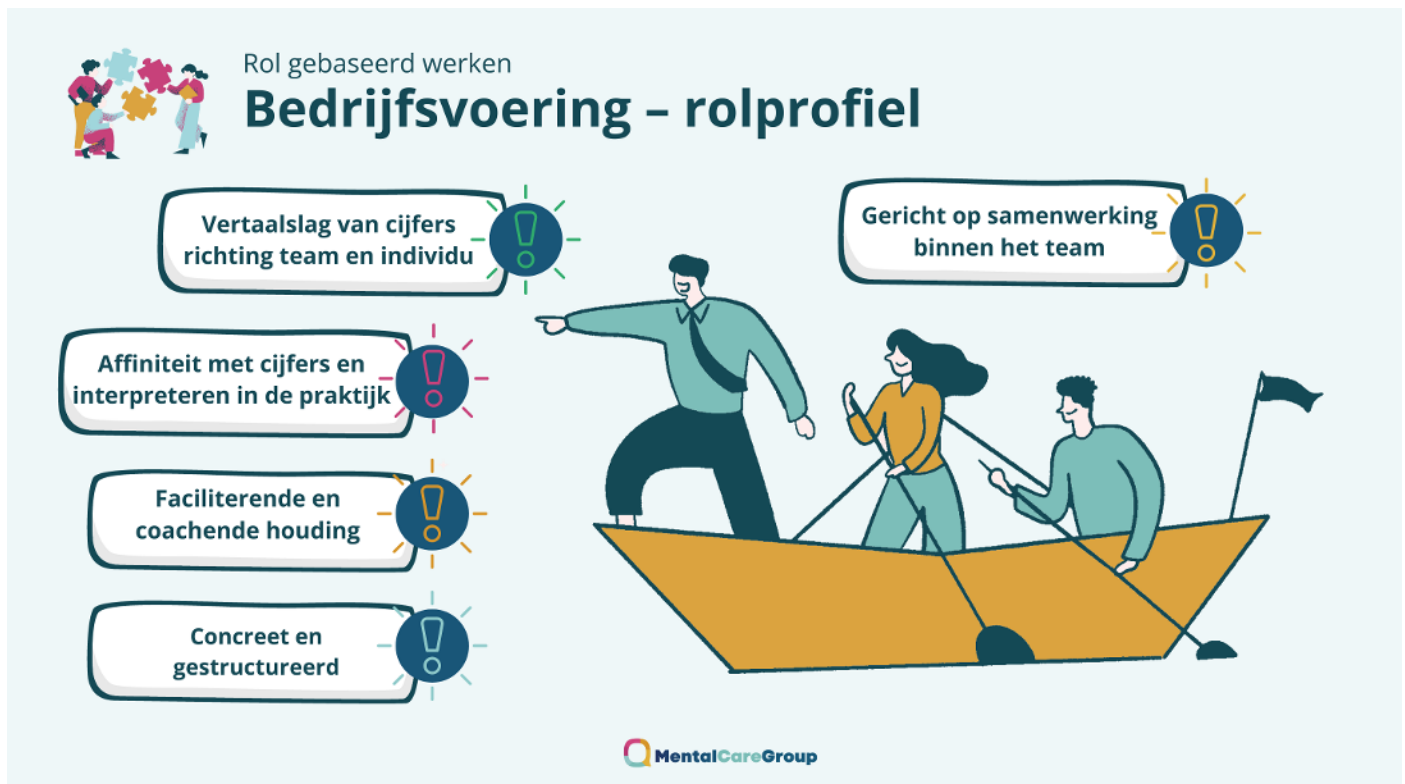
Doel: bewaakt de gezonde bedrijfsvoering van het team

Domein: interactie met RLL en team

Verantwoordelijkheden op een rij:

- ❑ **Monitoren en bespreken van kwalitatieve en operationele KPI's** op vestigingsniveau (m.b.v. CareInsights / Maandrapportage)
- ❑ **Signaleren van knelpunten** t.a.v. de KPI's op vestigingsniveau en deze afstemmen met de regioleadlink
- ❑ **Doen van verbetervoorstellen** op vestigings- en individueel niveau bij knelpunten t.a.v. de KPI's





Daarnaast is een sterke focus op samenwerking binnen het team essentieel. De rol van Bedrijfsvoering gaat verder dan alleen het beheren van cijfers; het omvat het samenbrengen van mensen en middelen op een manier die de teamdynamiek versterkt en bijdraagt aan het behalen van gezamenlijke doelen. De rol Bedrijfsvoering is, in diens rol, afhankelijk van de teamprestaties en KPI's, en zal dus ook veel moeten schakelen met de Leadlink, de rol Kwaliteit en de rol Planning.

Dit vereist een balans tussen onafhankelijk werken en het actief zoeken naar synergieën binnen het team, waarbij de link Bedrijfsvoering fungeert als een cruciale schakel in het waarborgen van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering.

Hoofdstuk 5

KWALITEIT



De rol van Kwaliteit is een essentiële pijler voor het waarborgen van de kwaliteit van de zorg. Deze rol is veelomvattend en richt zich op verschillende aspecten van kwaliteitsborging binnen de organisatie. Een belangrijk onderdeel van de rol is het uitdragen en ophalen van kennis binnen de team inhoud en kwaliteit van behandeling. Dit omvat het organiseren van deskundigheidsbevordering en intervisie om inhoudelijke kennis en innovaties binnen het team te verspreiden.



Rol beschrijving en verantwoordelijkheden

De rol houdt ook in dat er een inventarisatie wordt gemaakt van de opleidingsbehoeften en dat er, in overleg met de Regio Lead Link (RLL), een goede verdeling van deze opleidingen binnen het team wordt gerealiseerd.

Daarnaast is de rol van Kwaliteit verantwoordelijk voor het monitoren van de correcte uitvoering van interne en externe kwaliteitseisen en afspraken, zoals zorgpaden, protocollen en inhoudelijke contractuele afspraken met gemeenten en/of zorgverzekeraars. Het analyseren, leren en

verbeteren van de kwaliteit van zorg op basis van de kwalitatieve KPI's van het team is een ander cruciaal aspect.

Een ander belangrijk aspect is het zorgdragen voor de implementatie van zorginhoudelijke verbetering en innovaties vanuit het inhoudelijk beleid. Ook het monitoren of het wordt uitgevoerd zoals bedoeld behoort tot de werkzaamheden. Tot slot speelt de rol van Kwaliteit een sleutelrol in het onder de aandacht brengen van de sociale kaart, wat essentieel is voor het bieden van een volledig spectrum aan zorg en ondersteuning aan cliënten.

Samengevat, de rol van Kwaliteit binnen de Mental Care Group is een drijvende kracht bij het handhaven en verbeteren van de hoge standaard van zorg die de organisatie nastreeft. Deze rol vereist een combinatie van deskundigheid, aandacht voor detail en een proactieve houding om de kwaliteit van zorg continu te waarborgen en te verbeteren.

Rolprofiel van de Rol kwaliteit

De rol van Kwaliteit binnen onze organisatie is een positie van groot belang, die een combinatie van diepgaande therapeutische expertise en sterke interpersoonlijke vaardigheden vereist. Deze rol is ideaal voor een ervaren therapeut, bij voorkeur een senior therapeut of GZ-psycholoog, die niet alleen inhoudelijk bekwaam en deskundig is, maar ook een duidelijke affiniteit heeft met behandelmanagement en indicatiestelling als proces. Het is essentieel dat de persoon in deze rol niet alleen over de nodige klinische vaardigheden beschikt, maar ook over een



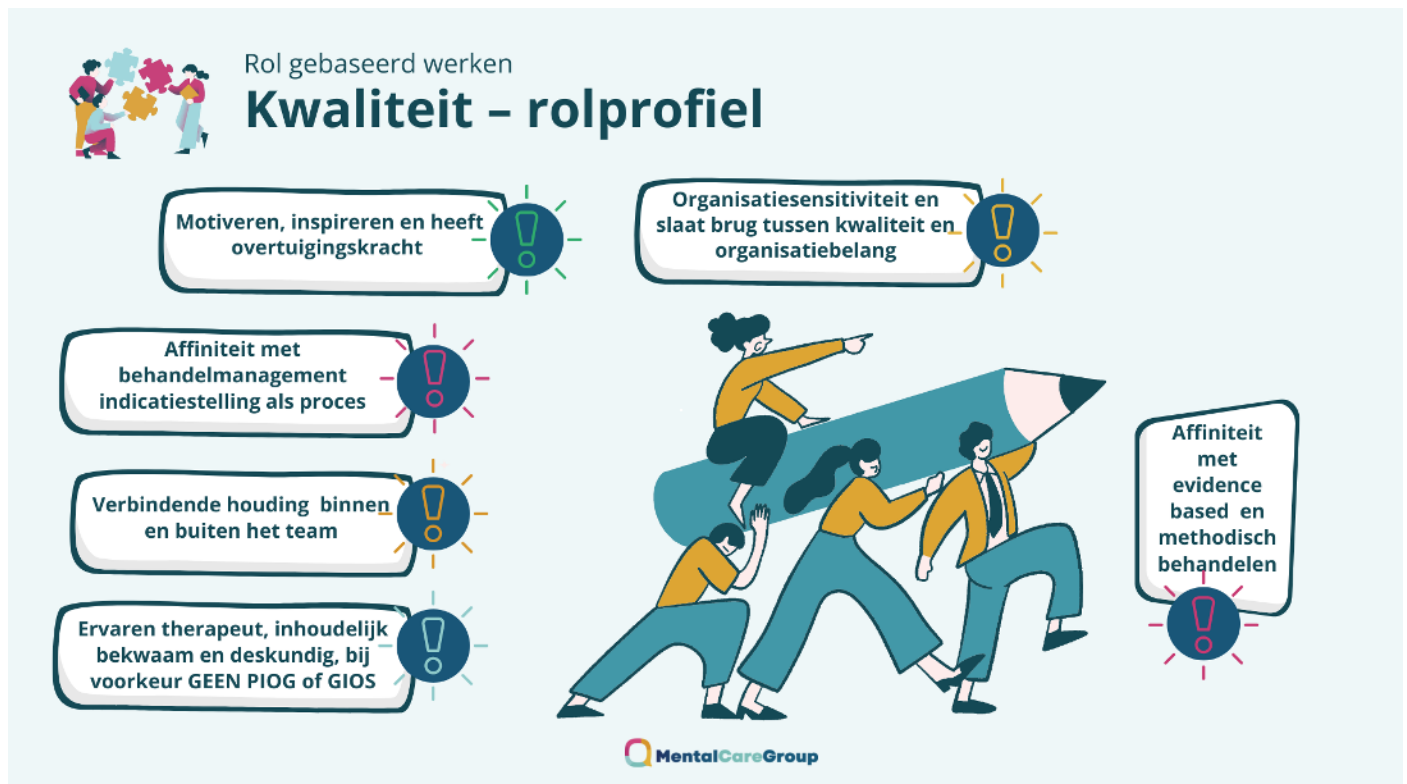
Samenvatting van profiel

Doel: borgt de kwaliteit van de zorg

Domein: interactie met team inhoud en kwaliteit van behandeling

Verantwoordelijkheden op een rij:

- ❑ **Contactpersoon van het Team Inhoud en Kwaliteit van Behandeling:** Uitwisselen van kennis op inhoud en kwaliteit van behandeling
- ❑ **Organiseren van deskundigheidsbevordering** / intervisie t.b.v. verspreiding van inhoudelijke kennis en innovaties
- ❑ **Inventariseren opleidingsbehoeften** en het maken van een goede verdeling binnen het team (i.o.m. RLL)
- ❑ **Monitoren van correct uitvoeren van interne- en externe kwaliteitseisen** en afspraken (bv. Zorgpaden, protocollen, inhoudelijk contractuele afspraken gemeenten en/of zorgverzekeraars)
- ❑ **Analyseren, leren en verbeteren van de kwaliteit** van zorg o.b.v. de kwalitatieve KPI's van het team.
- ❑ **Aanspreekpunt voor de klachtenfunctionaris** bij klachten
- ❑ **Aandachtfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling:** zorgen voor juiste opvolging meldcode
- ❑ **Aandachtsfunctionaris @work:** zorgen voor ontwikkeling op het gebied van uitvoer @work interventies
- ❑ Zorgen dat **E-Health beleid Mentaal Beter** wordt uitgevoerd op de vestiging
- ❑ Zorgdragen voor borging van zorginhoudelijke verbetering en **innovaties**
- ❑ **Sociale kaart** onder de aandacht brengen



grondige kennis van evidence-based en methodisch behandelen.

Een verbindende houding is zal de rol ten goede komen, waarbij de focus ligt op samenwerking, zowel binnen de vestiging als met externe partijen, met name richting het inhoudelijk beleid. De ideale kandidaat is iemand die teamleden kan motiveren en inspireren, en die overtuigingskracht heeft, vooral in situaties waar tegenstrijdige belangen spelen. Deze rol vereist iemand die in staat is om een brug te slaan tussen kwaliteit van zorg en organisatiebelang, waarbij organisatie-sensitiviteit een sleutelkwaliteit is.

De rol Kwaliteit is meer dan het bewaken van behandelprotocollen; het is een rol die een centrale plaats inneemt in het waarborgen van de hoogste standaarden van zorg en behandeling. De persoon in deze rol moet een visionair zijn, iemand die niet alleen de huidige

kwaliteitsnormen handhaaft, maar ook voortdurend streeft naar verbetering en innovatie in de zorgpraktijk. Dit vereist een voortdurende betrokkenheid bij professionele ontwikkeling en een diepgaand begrip van zowel de klinische als de organisatorische aspecten van de geestelijke gezondheidszorg.

Hoofdstuk 6 PLANNING



De rol van Planning is een sleutelfactor voor het realiseren van een optimale agendavulling. Deze rol helpt bij het efficiënt functioneren van de organisatie en omvat een breed scala aan verantwoordelijkheden. Als contactpersoon voor het Planbureau speelt de persoon in de rol van Planning een centrale rol in de communicatie en coördinatie van agendabeheer. Dit omvat onder andere het afstemmen van de inzet van diagnostiekblokken (voor HSK en MB) en intakeblokken (voor MB) op basis van capaciteitswijzigingen en doorlooptijden, in samenwerking met de afdeling planning.



Rol beschrijving en verantwoordelijkheden

Een belangrijk aspect van deze rol is het monitoren en navolgen van een correcte agendavulling, conform de richtlijnen van

agendabeheer. Dit gebeurt in samenwerking met de afdeling planning om te zorgen voor een efficiënte en effectieve inzet van beschikbare tijd en middelen.

Daarnaast is de rol planning verantwoordelijk

voor het up-to-date houden van agenda-indeling, volgens de principes van agendabeheer. Dit houdt ook in het afstemmen van roosterwijzigingen, het regelen van vakantiebezetting (inclusief agendavulling tijdens vakanties) en het integreren van nieuwe collega's door het doorgeven van de agenda-indeling aan het planbureau.

De planning van het opbouwschema of inwerkschema voor nieuwe collega's valt eveneens onder deze rol, waarbij een soepele integratie en oriëntatie binnen het team wordt gewaarborgd.

Tot slot omvat de rol van Planning ook het inplannen van teamactiviteiten zoals intervisie, multidisciplinair overleg (MDO's) en werkoverleg. Dit zorgt ervoor dat alle teamleden betrokken zijn bij essentiële besprekingen en professionele ontwikkelingsactiviteiten, wat bijdraagt aan de cohesie en effectiviteit van het team.

Samengevat, de rol van Planning binnen de Mental Care Group is van vitaal belang voor het waarborgen van een gestroomlijnde en effectieve organisatie van werkzaamheden. Door nauwgezet agendabeheer en coördinatie zorgt deze rol ervoor dat alle teamleden optimaal kunnen functioneren, wat direct bijdraagt aan de kwaliteit van de geleverde zorg en de algehele tevredenheid van cliënten. Het is een rol die zowel strategisch inzicht als aandacht voor detail vereist, essentieel voor het succes van de dagelijkse operaties binnen de organisatie.



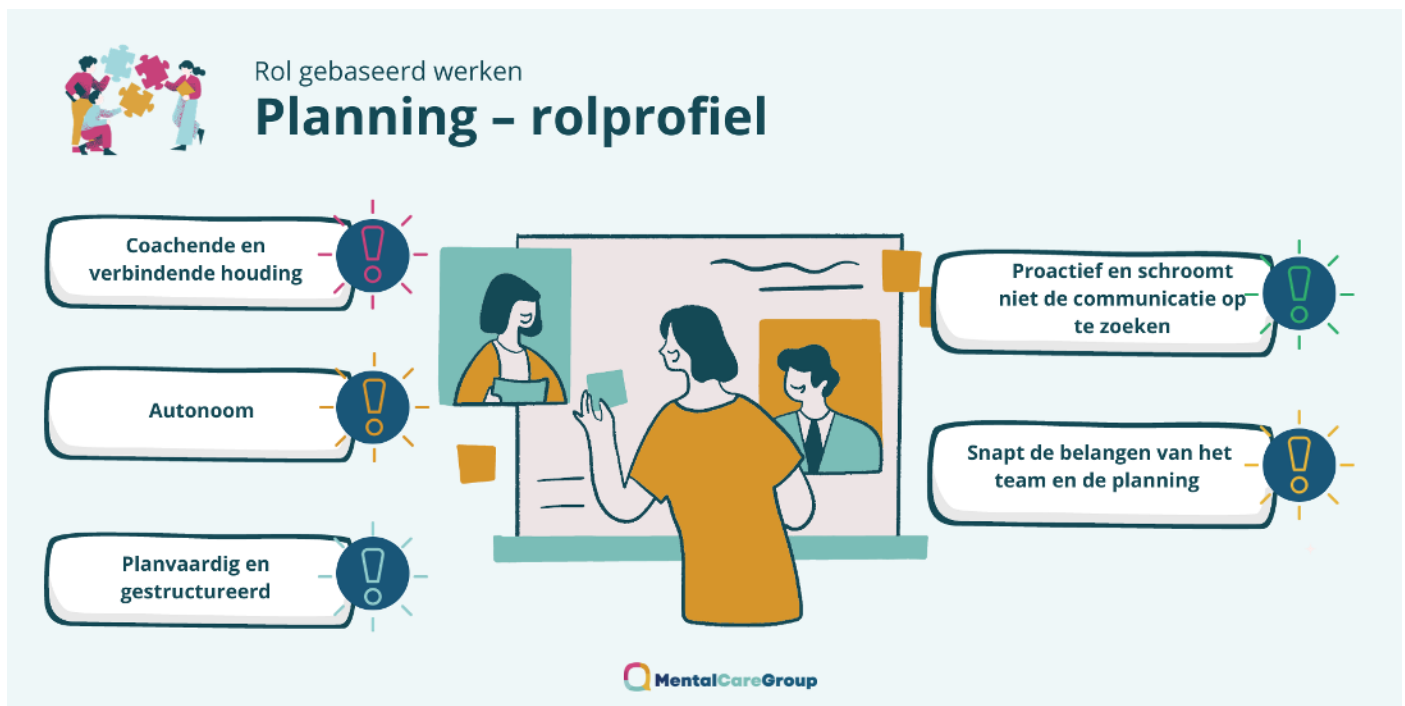
Samenvatting van profiel

Doel: zorgt voor een optimale agendavulling

Domein: afstemming vindt plaats met RLL of Manager Planbureau, afhankelijk van het planmodel

Verantwoordelijkheden op een rij:

- **Contactpersoon Planbureau**
Uitwisselen van informatie m.b.t. planning
- **Afstemmen inzet diagnostiekblokken (HSK/MB) / intakeblokken (MB)** o.b.v. capaciteitswijzigingen en doorlooptijden i.s.m. planning
- **Monitoren en navolgen correcte agendavulling conform agendabeheer** i.s.m. planning
- **Zorgen voor up to date blokkenschema's (MB) / agenda indeling (HSK),** volgens agendabeheer
- **Afstemmen roosterwijzigingen,** vakantiebezetting (incl. agendavulling vakanties) en nieuwe collega's (doorgeven blokkenschema (MB)/indelen agenda (HSK)) - * teamleider: accorderen (boven)wettelijk verlof in AFAS
- **Inplannen:** opbouwschema / inwerkschema nieuwe collega / afbouwschema vertrekkende collega
- **Inplannen teamactiviteiten:** intervisie, MDO's, werkoverleg



i Rolprofiel van de Rol planning

De rol van Planning in onze organisatie is belangrijk voor het soepel en efficiënt laten verlopen van onze dagelijkse operatie. Personen in deze rol moeten uitblinken in planvaardigheid en een gestructureerde aanpak, essentieel voor het effectief beheren van tijd en middelen. Planning vereist een hoge mate van autonomie; de ideale kandidaat is iemand die zelfstandig kan opereren en beslissingen kan nemen, terwijl hij of zij toch nauw samenwerkt met het team en andere afdelingen, waarbij in de eerste plaats het planbureau.

Een coachende en verbindende houding is behulpzaam voor deze rol. Het gaat niet alleen om het maken van schema's en het beheren van agenda's, maar ook om het ondersteunen van teamleden in hun tijdmanagement en het bevorderen van een harmonieuze samenwerking binnen het team. De persoon in deze rol moet proactief zijn en niet terugschrikken om de communicatie op te zoeken of in te grijpen wanneer de situatie dat

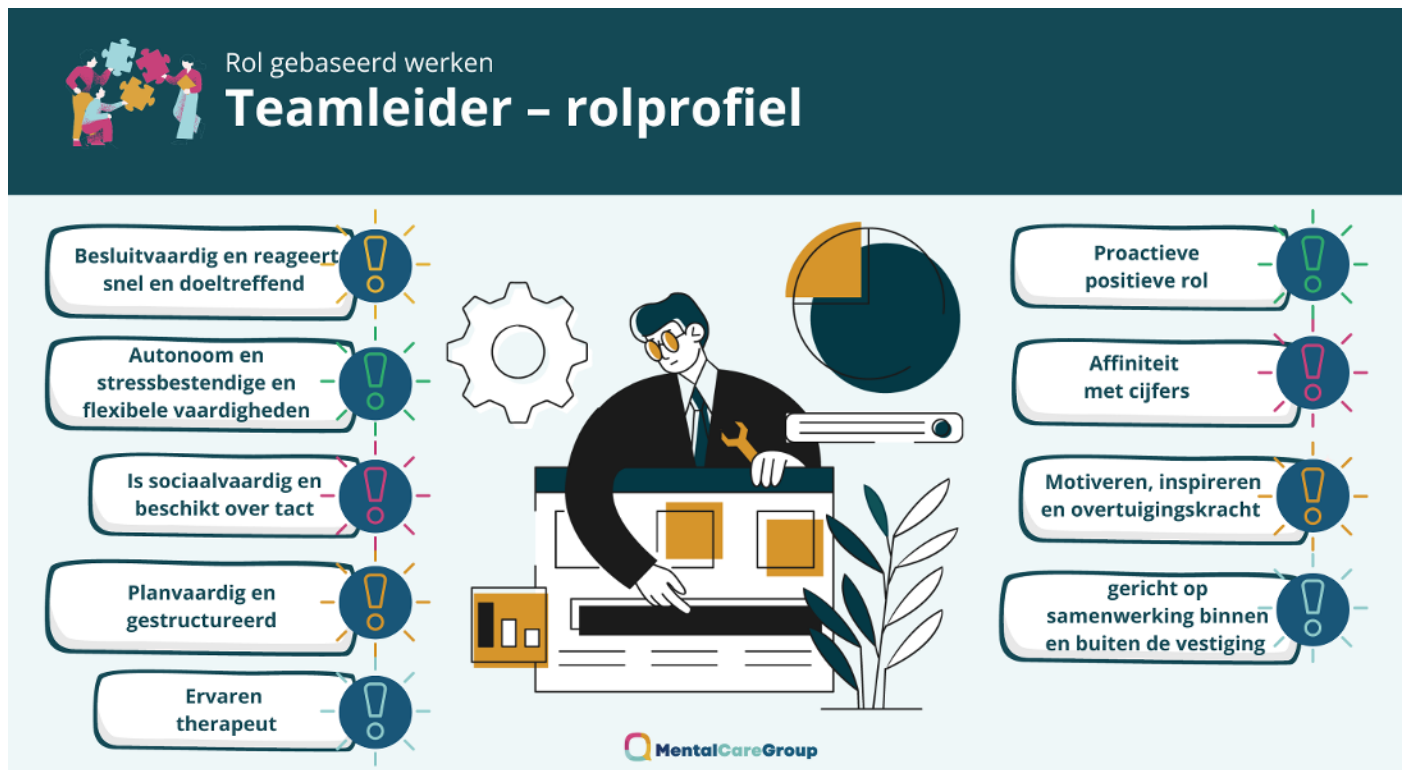
vereist. Dit vereist zowel diplomatie als vastberadenheid.

Een goed begrip van de belangen van zowel het team als de planning is essentieel. De persoon in de rol van Planning moet in staat zijn om de behoeften van het team te balanceren met de eisen van de planning, en effectief samenwerken met het planbureau en andere belanghebbende rollen. Dit vereist niet alleen organisatorische vaardigheden, maar ook het vermogen om relaties op te bouwen en te onderhouden, en om te gaan met een scala aan verschillende perspectieven en eisen.

Kortom, de rol van Planning is meer dan het beheren van agenda's; het is een dynamische en interactieve positie die een centrale rol speelt in het faciliteren van de dagelijkse workflow en het ondersteunen van de algehele teamdynamiek. De ideale kandidaat voor deze rol combineert een scherp oog voor detail met een groot vermogen tot samenwerking en communicatie, en is daarmee een onmisbare schakel in het realiseren van onze organisatiedoelstellingen.

Hoofdstuk 7

TEAMLEIDER



De Teamleider binnen onze organisatie, idealiter een ervaren GZ-psycholoog, speelt een cruciale rol als verbinder binnen het team en de organisatie. Met uitstekende plannings- en organisatievaardigheden, combineert deze rol leiderschap met empathie en sociale vaardigheden, essentieel voor het opbouwen van sterke relaties. Autonomie, stressbestendigheid en flexibiliteit zijn sleutelkenmerken, naast het vermogen om snel en effectief op uitdagingen te reageren. De Teamleider motiveert en inspireert, met een sterke focus op samenwerking en organisatiesensitiviteit, en vertegenwoordigt de missie en waarden van de organisatie.



Teamleider profielbeschrijving

De rol van Teamleider binnen onze organisatie is een positie die zowel leiderschap als expertise

vereist. Deze rol is bij uitstek geschikt voor een ervaren therapeut, met een voorkeur voor een GZ-psycholoog, die niet alleen inhoudelijk bekwaam en deskundig is, maar ook over uitstekende plannings- en

organisatievaardigheden beschikt. De ideale Teamleider is sociaalvaardig, met een natuurlijke aanleg voor tact, luistervaardigheid en empathie, essentieel voor het opbouwen van sterke relaties binnen het team en met cliënten.

Autonomie is een sleutelkenmerk van deze rol; de Teamleider moet zelfstandig, stressbestendig en flexibel zijn, in staat om snel en effectief te reageren op uitdagingen en problemen binnen de locatie. Besluitvaardigheid is cruciaal, evenals het vermogen om een leidende, coachende en proactieve rol te nemen binnen het team.

Een affiniteit met cijfers en het vermogen om financiële en operationele data te interpreteren en toe te passen in de praktijk is ook belangrijk. De Teamleider moet in staat zijn teamleden te motiveren en te inspireren, vooral in situaties waar tegengestelde belangen spelen, en moet

een sterke focus hebben op constructieve samenwerking, zowel binnen als buiten de vestiging.

Organisatiesensitiviteit is een essentiële kwaliteit; de Teamleider moet in staat zijn een brug te slaan tussen de kwaliteit van de zorg en het organisatiebelang. Daarnaast moet de Teamleider purpose-gedreven zijn, met het vermogen om zowel de bredere organisatie als het eigen team te vertegenwoordigen, waarbij de missie en waarden van de organisatie altijd voorop staan. Dit vereist een evenwicht tussen strategisch inzicht en praktische uitvoerbaarheid, waardoor de Teamleider een cruciale rol speelt in het vormgeven en realiseren van onze organisatiedoelen.



Hoofdstuk 8

AAN DE SLAG MET ROL-GEBASEERD WERKEN

Binnen onze organisatie staan we voor een nieuwe fase voor wat betreft de inrichting van ons leiderschapsmodel. Teams staan voor de keuze tussen het Teamleidermodel of een meer flexibel Rollenmodel. Deze keuze is cruciaal, omdat het de manier waarop we werken en richting geven kan veranderen en variëren per team.



Modelkeuze - Teamleider of Rollenmodel

Er zijn twee hoofdopties voor het maken van deze keuze:

- **Stemmen in het Team:** Deze optie houdt in dat alle teamleden stemmen over welk model zij verkiezen. Het model met de meeste stemmen wordt dan geadopteerd. Belangrijk hierbij is dat elke stem gelijk gewicht heeft, wat zorgt voor een democratische en eerlijke besluitvorming. Deze methode wordt aanbevolen voor teams die overwegen hun leiderschapsmodel te veranderen en waarbij er geen duidelijke voorkeur is voor een van de modellen.
- **Escalatievoorwaarden:** In sommige gevallen kan er een verplichte overstap naar een ander model nodig zijn. Dit gebeurt op basis van vooraf gedefinieerde escalatievoorwaarden, zoals vastgesteld door de Regioleadlink. Deze optie wordt gebruikt in situaties waarin het huidige model niet effectief blijkt of wanneer er

specifieke uitdagingen of problemen zijn die een verandering noodzakelijk maken.

Het is belangrijk te benadrukken dat niet elk team verplicht is om een stemming te houden. Deze keuzemogelijkheid wordt alleen voorgelegd aan teams die hun leiderschapsmodel actief willen herzien of waarbij een escalatiepad van toepassing is volgens de Regioleadlink. Deze aanpak zorgt ervoor dat de verandering in leiderschapsmodel zowel doordacht als afgestemd is op de specifieke behoeften en omstandigheden van elk team.

Het Kiezen van Rollen binnen de Organisatie

In onze organisatie verloopt het proces van het kiezen van rollen zorgvuldig gestructureerd om ervoor te zorgen dat elk teamlid op de juiste positie wordt geplaatst, waarbij hun vaardigheden en ambities optimaal worden benut. Voor de kernrollen, die bestaan uit vier specifieke rollen plus de rol van teamleider, wordt een selectieronde georganiseerd door de Regioleadlink (RLL). Tijdens deze selectieronde

kan iedereen zijn of haar interesse voor een bepaalde rol kenbaar maken. Na een gesprek met de RLL wordt de meest geschikte kandidaat voor elke rol gekozen door de RLL.

In het geval dat er geen gegadigden zijn voor een specifieke rol, kan de RLL besluiten om over te gaan op een stemming binnen het team. Hierbij brengt elk teamlid één stem uit op een collega voor de betreffende rol. De collega die de meeste stemmen ontvangt, krijgt vervolgens de mogelijkheid om de rol te accepteren. Immers: in het team bestaat duidelijk draagvlak voor deze collega om de rol op te pakken. Mocht deze persoon de rol niet accepteren, dan wordt een escalatiepad gestart.

Wat betreft de overige rollen binnen het team, deze worden benoemd door de Leadlink. Echter, indien gewenst, kan ook voor deze rollen een stemming worden gehouden om te bepalen wie ze zal vervullen. Dit geeft teams de flexibiliteit om zelf te beslissen hoe ze deze rollen willen invullen, gebaseerd op de voorkeuren en sterktes van de teamleden.

Dit proces van rolselectie benadrukt onze toewijding aan een transparante en democratische werkomgeving, waarbij elk teamlid de kans krijgt om zijn of haar voorkeuren uit te spreken en een rol te vervullen die past bij hun professionele groei en persoonlijke ambities.

Flexibiliteit in de Toewijzing van Overige Rollen

In onze organisatie erkennen we het belang van flexibiliteit en aanpassingsvermogen binnen teams. Dit komt tot uiting in de mogelijkheid voor de Leadlink of de Teamleider om aanvullende rollen binnen het team te beleggen, naast de reeds gedefinieerde kernrollen. Deze

overige rollen, die een essentiële bijdrage leveren aan het functioneren en de sfeer binnen het team, blijven bestaan en kunnen naar inzicht van de Leadlink of het team worden ingevuld.

Hoewel deze aanvullende rollen niet specifiek zijn beschreven in ons standaardbeleid, bieden ze ruimte voor teams om hun unieke dynamiek en behoeften te adresseren. Teams die inspiratie of richtlijnen nodig hebben bij het bepalen van deze rollen, kunnen zich wenden tot de projectgroep voor ondersteuning en ideeën.

Enkele voorbeelden van deze overige rollen zijn:

- ❑ **Facilitator:** leidt teamvergaderingen en zorgt voor een goede communicatie.
- ❑ **Secretaris:** Verantwoordelijk voor het bijhouden van notulen en documentatie.
- ❑ **Rep Link OR:** De schakel tussen het team en de ondernemingsraad, die de belangen van het team vertegenwoordigt.
- ❑ **Facilitair:** Zorgt voor de benodigde faciliteiten en middelen binnen het team.
- ❑ **BHV:** Verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van teamleden in noodsituaties.
- ❑ **Lief en Leed:** Draagt zorg voor de sociale aspecten binnen het team, zoals het vieren van successen of het ondersteunen bij persoonlijke gebeurtenissen.
- ❑ **Acquisitie:** Richt zich op het aantrekken van nieuwe cliënten of projecten.

Deze rollen bieden teams de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en te versterken, waarbij elk lid een unieke bijdrage kan leveren aan het gezamenlijke succes. Door deze flexibele benadering kunnen teams zich aanpassen aan veranderende omstandigheden en blijven ze dynamisch en responsief.

Hoofdstuk 9

OVERSTAPPEN; HOE DOEN WE DAT?

De overstap van teamleider- naar rollenmodel en vice versa binnen onze organisatie brengt significante veranderingen in leiderschap en teamstructuur. De Regio Lead Link (RLL) speelt een centrale rol in beide processen, verantwoordelijk voor het selecteren van kernrollen of de teamleider. Beide overgangen omvatten coachingsmomenten en bilaterale gesprekken voor duidelijkheid over samenwerking en verantwoordelijkheden. De RLL onderhoudt regelmatige communicatie en ondersteunt de overgangperiode. Deze veranderingen benadrukken samenwerking, duidelijke verantwoordelijkheden en teamontwikkeling, met een focus op gestructureerd leiderschap en teamdynamiek.



Overstap van Teamleider naar Rollenmodel

De overstap van het teamleidermodel naar een rollenmodel binnen onze organisatie markeert een significante verandering in de manier waarop het team wordt geleid en georganiseerd. De Regio Lead Link (RLL) speelt een cruciale rol in dit proces, verantwoordelijk voor het selecteren van de kernrollen. Er zijn twee opties voor het beleggen van deze rollen: ze kunnen worden toegewezen aan vier personen binnen het bestaande team of aan personen buiten het team die dan in het team komen werken.

Om de overgang soepel te laten verlopen, wordt het gehele team betrokken bij drie coachingsmomenten. De coachingsmomenten worden door het expertiseteam gedaan en georganiseerd door de RLL, ze zijn bedoeld om

uitleg te geven over het rollenmodel en om praktische ervaring op te doen met rol gebaseerd werken tijdens werkoverleggen. Daarnaast plannen de RLL en de kernrollen bilaterale gesprekken om verwachtingen over samenwerking, verantwoordelijkheden en tijdsinvestering te bespreken.

Een regelmatige communicatie wordt onderhouden tussen de RLL en de kernrollen. De RLL heeft tweewekelijks overleg met de rollen Leadlink en Bedrijfsvoering, en indien nodig met de rollen Kwaliteit en Planning, met een minimum van één keer per maand. Deze rollen zijn verantwoordelijk voor het inplannen van deze overleggen.

Gedurende de eerste twee maanden is de RLL bij elk werkoverleg aanwezig om de facilitator in zijn of haar rol te ondersteunen. De

verantwoordelijkheden van elke rol zijn duidelijk omschreven in de beschrijving van de kernrollen. De overige rollen binnen het team worden door de Leadlink belegd, gebaseerd op de voorkeuren en interesses binnen het team. Deze aanpak zorgt voor een gestructureerde maar flexibele overgang naar het nieuwe rollenmodel, waarbij de nadruk ligt op samenwerking, duidelijke verantwoordelijkheden en teamontwikkeling.



Overstap van Rollen-naar Teamleidermodel

De overstap van een rollenmodel naar een teamleidermodel binnen onze organisatie vertegenwoordigt een belangrijke verschuiving in de structuur en het leiderschap van het betreffende team. De Regio Lead Link (RLL) neemt de leiding in dit proces, verantwoordelijk voor het aanstellen van de teamleider. Er zijn twee opties voor deze aanstelling: de teamleider kan worden gekozen uit het bestaande team of kan een nieuwe aanstelling zijn, van binnen of buiten de organisatie.

Om de nieuwe teamleider en het team te ondersteunen in deze overgang, worden coachingssessies georganiseerd, het expertiseteam zal hierbij ondersteunen. Deze sessies, gefaciliteerd door de RLL, zijn gericht op het aanleren en versterken van vaardigheden die nodig zijn voor het teamleidermodel. De RLL en de nieuwe teamleider (TL) houden bilaterale gesprekken om verwachtingen over samenwerking, verantwoordelijkheden en tijdsinvestering te bespreken.

Een belangrijk onderdeel van de ondersteuning is het koppelen van de TL aan een ervaren

collega-teamleider voor laagdrempelig en ondersteunend overleg. Deze 'buddy' kan praktische tips en adviezen bieden, gebaseerd op eigen ervaringen. Daarnaast hebben de RLL en de TL wekelijkse bilaterale gesprekken, gepland door de TL, om de voortgang en eventuele uitdagingen te bespreken.

In de nieuwe structuur fungeert de TL als voorzitter en facilitator van het werkoverleg. Gedurende de eerste twee maanden zal de RLL aanwezig zijn bij deze overleggen om de TL te ondersteunen en te begeleiden. De verantwoordelijkheden van de TL zijn duidelijk omschreven in de beschrijving van de kernrollen. Overige rollen binnen het team worden door de TL belegd, gebaseerd op de voorkeuren en interesses van de teamleden.

Deze overstap naar het teamleidermodel benadrukt de focus op duidelijk leiderschap en gestructureerde verantwoordelijkheden, terwijl er ruimte blijft voor teamdynamiek en individuele bijdragen. Het biedt een gestructureerde benadering voor leiderschapsontwikkeling en teammanagement, essentieel voor het succes en de groei van onze teams.

Hoofdstuk 9

SAMENSTELLING VAN HET EXPERTISETEAM

In dit hoofdstuk richten we ons op het expertiseteam, een hulplijn in de ondersteuning en implementatie van rol-gebaseerd werken binnen onze organisatie. Dit team speelt een kennis delende en faciliterende rol in het waarborgen van de effectiviteit en consistentie van zowel het rollenmodel als het leiderschapsmodel.



Expertiseteam van 6 professionals

Het expertiseteam bestaat uit zes professionals:

Het expertise team is getraind in zowel het rollenmodel en het teamleidermodel en zullen ondersteuning en training geven aan teamleiders, kernrollen en teams als geheel wanneer een overstap naar een ander model wordt gemaakt of een team/rol aangeeft ondersteuning te willen.

Aansturing en Onderhoud

Het expertiseteam volgt het 'train de trainer'-principe, waarbij zij regelmatig worden getraind en bijgeschoold om hun expertise te verdiepen en actueel te houden.

Er vindt twee keer per jaar een strategisch overleg plaats met de directie, bestaande uit Jan-Willem, Alinda, Sara en Paul, om de voortgang en ontwikkelingen te bespreken.

Verantwoordelijkheden

- **Terugkoppeling naar Management Team:** Het team is verantwoordelijk voor het

regelmatig rapporteren van de status en voortgang van de leiderschapsmodellen aan de directie.

- **Onderhouden van Rolomschrijvingen:** Het team zorgt voor het actueel houden van de rolomschrijvingen, zodat deze blijven aansluiten bij de behoeften van de organisatie en de ontwikkelingen in het veld.
- **Begeleiding bij Rolgestuurd Werken:** Het team biedt hands-on begeleiding en ondersteuning bij de implementatie en uitvoering van het rol gebaseerd werken.
- **Intervisie met Teamleiders:** Het uitvoeren van intervisiesessies met teamleiders om ervaringen te delen, uitdagingen te bespreken en gezamenlijk te leren.
- **Inzet op Verzoek:** Het team staat klaar om op verzoek van Regioleadlink in te springen waar nodig.
- **Opfrissessies:** Elke twee jaar organiseert het team opfrissessies, bestaande uit drie bijeenkomsten, om de kennis en vaardigheden van de teamleden te vernieuwen en te verdiepen. Voor het

rollenmodel betekent dit drie opeenvolgende werkoverleggen bijwonen voor een opfrissessie, en voor het teamleidermodel drie opeenvolgende interviewsessies.

Door deze gestructureerde aanpak en de inzet van het expertiseteam zorgen we ervoor dat zowel het rollenmodel als het leiderschapsmodel effectief en duurzaam worden geïmplementeerd en onderhouden binnen onze organisatie. Het team speelt een essentiële rol in het faciliteren van een soepele overgang naar deze modellen en zorgt voor continue ondersteuning en ontwikkeling van onze medewerkers. Dit draagt bij aan een sterke, veerkrachtige organisatiecultuur waarin zowel individuele als teamgerichte groei centraal staan.

Hoofdstuk 11

TOT BESLUIT - UITNODIGING OM MEE TE DOEN!

Dit rapport, "Zo Werken Wij", is een belangrijk moment in de concretisering van onze purpose. Het is niet alleen een weerspiegeling van onze huidige praktijken, maar ook een open uitnodiging aan al onze teams om deel te nemen aan een reis in de manier waarop we werken en organiseren.

Centraal in onze managementfilosofie staat de erkenning en benutting van de unieke talenten en capaciteiten van elk individu binnen onze organisatie. Door de focus op duidelijke rollen, verantwoordelijkheden en autonomie, nodigen we onze therapeuten en teams uit om hun volledige potentieel te ontdekken en te benutten. Dit bevordert niet alleen hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, maar versterkt ook onze gezamenlijke missie om uitzonderlijke geestelijke gezondheidszorg te bieden.

Onze benadering van rol-gebaseerd werken, onderbouwd met een solide structuur en heldere communicatie, stelt ons in staat om flexibel en dynamisch te reageren op de veranderende eisen van de gezondheidszorg. Het biedt onze teams de vrijheid om te innoveren en samen te werken, terwijl ze een sterke eenheid en een gedeeld doel behouden.

We staan aan het begin van deze spannende verandering en begrijpen dat de overgang naar een nieuwe manier van werken tijd en inzet vereist. We zijn echter vastbesloten om onze teams te ondersteunen door middel van

training, coaching en continue ontwikkeling, zoals gefaciliteerd door ons deskundige team. Dit engagement zal ons helpen om niet alleen onze interne processen te versterken, maar ook om de kwaliteit van onze dienstverlening aan cliënten te verbeteren.

We nodigen elk team binnen Mental Care Group uit om deze nieuwe manier van werken en organiseren te omarmen. Samen kunnen we een omgeving creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt, waar autonomie wordt gevierd en waar onze gezamenlijke inspanningen leiden tot kwalitatieve zorg voor onze cliënten. Deze verandering is meer dan een structurele aanpassing; het is een belastingrijke stap in onze cultuur - een stap naar een responsievere, empathische en effectieve organisatie.

Laten we deze reis samen voortzetten, met het vertrouwen dat door samenwerking, duidelijkheid en empowerment, Mental Care Group zal blijven uitblinken als een vooraanstaande organisatie in de geestelijke gezondheidszorg.

Mental Care Group



Mental Care Group - Dat zijn wij!

Onze visie

Dé meest toonaangevende zorgverlener in mentale gezondheid zijn die doelgerichte preventie en behandeling biedt in de verschillende fases van het leven.

Onze praktijk

Met een landelijk netwerk van 2.000 professionals op meer dan 150 locaties in Nederland hebben wij in 2022 ruim 80.000 cliënten behandeld en begeleid, zowel volwassenen (55%) als kinderen (45%). Wij

bieden een betere kwaliteit van leven voor alle fases in het leven. Wij richten ons vanaf de oprichting op de behandeling van de meest voorkomende psychische aandoeningen en zijn actief op het gebied van leerproblematiek.

Contact

Telefoon: 088-0104480

E-mail: <https://mentalcaregroup.nl/contact/>