



## Eigenaarschap



*Dit verhaal komt voort uit de ervaringen van Waardigheid en trots-coaches bij de ondersteuning van verpleeghuizen met een kwaliteitsvraagstuk. Dit verhaal is onderdeel van het dossier 'Werken aan verandering' – deel 5. Basis op orde.*

Sommige begrippen worden te pas en te onpas gebruikt en verliezen daardoor een beetje hun betekenis. Eigenaarschap is er daar een van. Toch is het concept van eigenaar zijn over, je verantwoordelijk voelen voor heel waardevol. We nemen het begrip eens onder de loep, vanuit het perspectief van de zorgverleners en de raad van bestuur en het management.

### **Eigenaarschap = verantwoordelijkheid voelen en nemen**

Als zorgverlener wil je dat het werk goed verloopt en je weet dat jij daar een belangrijke bijdrage in hebt. Dat is je verantwoordelijk voelen. Je bent voortdurend alert op wat goed en niet goed gaat, je neemt initiatief tot verbetering en je volgt het effect ervan. Dat is verantwoordelijkheid nemen.

Voor bestuur en management is dit niet anders.

## Eigenaarschap = je verantwoorden

Eigenaarschap houdt ook in: je verantwoorden, laten zien wat je doet, beargumenteren waarom je dat zo doet. Leg uit waarom je iets wel of niet doet, wat wel en niet kan. Je bent zichtbaar open en transparant; alleen dan kun je het ook van anderen verwachten. Geef als bestuur en management het goede voorbeeld.

**Zorgverleners die zich eigenaar voelen van hun vak zijn op de hoogte van de actuele standaarden en handelen daarnaar. Ze zijn bereid te leren. Zij zetten hun kwaliteiten in bij het eigen werk, maar ook als lid van een team.**

## Eigenaarschap = kwaliteiten hebben, houden en inzetten

Zorgverleners die zich eigenaar voelen van hun vak zijn op de hoogte van de actuele standaarden en handelen daarnaar. Ze zijn bereid te leren. Zij zetten hun kwaliteiten in bij het eigen werk, maar ook als lid van een team. Een team toont eigenaarschap voor de eigen cliëntengroep, als zij elkaars (expert)kwaliteiten kennen en benutten. Soms is het handig om aandachtsvelden aan te stellen. Ook al ben je van goede wil, je kunt niet alles bijhouden, alle nieuwe ontwikkelingen volgen, alles lezen. Dus waarom zou je niet de relevante onderwerpen verdelen? Medicatieveiligheid, hygiëne, huidletsel, onvrijwillige zorg, ECD? Een medewerker die de vakliteratuur bijhoudt, die deelneemt in werkgroepen, die een extra oogje in het zeil houdt, die collega's aanspreekt.

Bestuur en management voorzien in de voorwaarden om kwaliteiten in te zetten. Er is voldoende gelegenheid te leren en er is een diverse teamsamenstelling waarin alle kwaliteiten vertegenwoordigd zijn.

## Eigenaarschap = zeggenschap krijgen en nemen

De liefde moet van twee kanten komen. Wie heeft er zin om zijn vakliteratuur bij te houden als hij nooit mee mag denken? Wie heeft er zin in een scholing die helemaal niet aansluit bij wat hij nodig heeft? Wie steekt er nog energie in zijn werk als hij er niets over te zeggen heeft? Eisen stellen aan zorgverleners moet hand in hand gaan met professionele vrijheid, met autonomie, met een klimaat waarin de zorginhoud centraal staat. Bestuur en management voorzien hierin, teams nemen de ruimte die zij krijgen.

## Eigenaarschap = commitment

Hoe kun je eigenaar zijn van je vak als je niet achter de organisatie staat waar je dat vak moet uitoefenen? Hebben we het hier wel eens over? Binnen het team, binnen de organisatie?

Commitment gaat over betrokkenheid, toewijding, binding met de organisatie. Het lijkt erop dat dit aspect van

eigenaarschap minder aandacht krijgt in organisaties, terwijl het hardop uitspreken ervan tot nadenken aanzet. Het gesprek over commitment is waardevol binnen een team, maar ook tussen management en zorgverleners. Vraag medewerkers erom, laat ze bij wijze van spreken opnieuw ‘solliciteren’. De boodschap is: als je niet achter de organisatie en het team staat, is dit niet de juiste werkplek voor jou.

## Meer weten

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

---

### tags:

[Verandermanagement](#) (57)