

# Zeggenschap verbetert de kwaliteit van de zorg en ondersteuning én de werktevredenheid

Met zeggenschap wordt bedoeld dat professionals in zorg en sociaal werk:

- ➔ Zelf kunnen beslissen als het gaat over hun beroep, en
- ➔ Inspraak en invloed krijgen en nemen wanneer zaken hun beroep raken.

Zo hebben professionals invloed op beslissingen die hen raken op individueel, team-, organisatie-, regionaal en landelijk niveau.



Zeggenschap is geen doel op zich, maar een waardevol middel om oplossingen te vinden voor de grote vraagstukken in de gezondheidszorg en samenleving zoals:

Betere kwaliteit van zorg en leven

Toekomstbestendige zorg en dienstverlening

Professionele ontwikkeling van beroepsgroep

Behoud van professionals

## Breng de zes mechanismen voor zeggenschap in beweging

Hoewel er geen gemakkelijke oplossingen zijn, zijn er gelukkig wel 'knoppen' waar je aan kunt draaien om zeggenschap te versterken. Deze knoppen noemen we mechanismen.

Door aan de slag te gaan met deze mechanismen, breng je een grotere beweging op gang om zeggenschap te versterken.

De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz, art. 3) ondersteunt zeggenschap en vereist dat zorgaanbieders moeten zorgen dat professionals invloed kunnen uitoefenen op beleid en beslissingen die belangrijk zijn voor hun werk en goede zorg.

## Zeggenschap versterken doe je samen

Zeggenschap versterken kan alleen wanneer professionals, leidinggevenden, bestuurders en andere disciplines gezamenlijk werken aan het vergroten van goed vakmanschap én goed werkgeverschap. Om de brug daartussen te versterken is dialoog nodig.

Een professional kan in actie komen om de eigen zeggenschap te versterken, maar er zijn acties nodig op meerdere niveaus om zeggenschap te laten slagen: op individueel, team, organisatie-, regionaal, landelijk en zelfs internationaal niveau.



## Roadmap met concrete stappen

Er bestaat geen standaardplan voor het versterken van zeggenschap, maar er is wel een stappenplan om te volgen.

### Stap 1

Breng de huidige en gewenste situatie in kaart

### Stap 2

Stel prioriteiten en doelen voor het komende jaar

### Stap 3

Maak een verbeterplan

### Stap 4

Ga aan de slag!

### Stap 5

Evalueer doelen en borg goede resultaten voor blijvende verandering

## Kies interventies, vul aan met maatwerk en leg vast in een verbeterplan

### Professionele identiteit en leiderschap versterken

- 1 Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- 2 Professionele identiteit versterken
- 3 Persoonlijk leiderschap versterken



### Zeggenschap faciliteren en ondersteunen

- 4 Ondersteuning bieden in het versterken van zeggenschap
- 5 Randvoorwaarden creëren



### Samenwerken aan verbetering van zorg en ondersteuning

- 6 Samenwerken aan verbetering en innovatie van de organisatie én kwaliteit van zorg en ondersteuning
- 7 (Zorg)uitkomsten gegevensgestuurd verantwoord en verbeteren
- 8 Van en met elkaar leren



### Zeggenschap ontwikkelen, inrichten en borgen

- 9 Zeggenschap opnemen in visie en strategie
- 10 Zeggenschap vormgeven en borgen



## Verandering vraagt om flexibiliteit en creativiteit

Wie aan de slag gaat met zeggenschap versterken, zet een verandering in gang die het hele systeem in een organisatie in beweging brengt. Deze cultuurverandering is nodig voor resultaat, maar zorgt ook voor belemmeringen. Flexibiliteit en creativiteit zijn nodig om zaken toch voor elkaar te krijgen.

**Naast interventies om zeggenschap te versterken, zijn er acties nodig om de verandering te ondersteunen:**

- ➔ Vergroot kennis over zeggenschap en (cultuur)verandering in de organisatie
- ➔ Investeer in draagvlak en betrokkenheid
- ➔ Zorg voor de benodigde tijd, ruimte, middelen en vaardigheden



## De staat van zeggenschap: volg de ontwikkelingen en stuur zo tijdig bij

In veel organisaties wordt wel de tevredenheid of betrokkenheid van medewerkers periodiek gemeten, maar niet de (door professionals) ervaren zeggenschap. Sinds 2023 kunnen organisaties deelnemen aan de Landelijke Monitor Zeggenschap (LMZ). Hiermee kunnen zij hun huidige situatie monitoren en vergelijken met andere organisaties.

De helft (50%) van de professionals wil (veel) meer zeggenschap in hun werk (in 2023 52%)

Bron: LMZ (meting 2023 en 2024, in 2024 ingevuld door 22.034 professionals)

21% van de respondenten overweegt binnen een jaar te vertrekken (in 2023 22%). Er blijkt een samenhang tussen zeggenschap en de vertrekintentie: hoe meer zeggenschap, hoe minder snel mensen overwegen om te vertrekken.



Organisaties die al langer bezig zijn met zeggenschap en voor de tweede keer meedoen met de LMZ, laten de grootste verbetering in resultaten zien.

### Meer weten?

Praktische tips en tools en ons volledige kennisoverzicht 2024 met uitgebreide informatie vind je op [zeggenschapindezorg.nl/kennisoverzicht](https://zeggenschapindezorg.nl/kennisoverzicht)

