

Navigatieneurose



Navigatieneurose

Onzekerheid over de stappen die je zet op de weg naar meer zeggenschap

Je weet het zeker: jullie moeten die kant op. Daar ligt 'Zeggenschap'. Of was het nou rechts? Rechtdoor kan ook nog... Weet je wat, je gaat gewoon terug naar de oude situatie. Dan herken je vast vanzelf wel weer iets.

Navigatieneurose kan zich, net als startstress en pionierpaniek, uiten in het verlies van richting, zelfs wanneer men op het juiste spoor zit. Symptomen zijn veelvuldig vragen naar de bekende weg en voortdurend verdwalen in een woud aan meningen. De klachten kunnen variëren, van een gezonde dosis twijfel tot verlammeende vermijding en verwarring. Ernstige navigatieneurose moet zo snel mogelijk worden verholpen, om de benodigde zeggenschapsbeweging weer op gang te brengen

Remedie

Geen reden tot zorg, want het is al heel mooi dat je weet welke kant het op moet. Het ontbreekt alleen nog aan een concreet plan met de juiste prioriteiten, heldere doelen en de juiste mensen op de juiste plekken. Gebruik de volgende middelen om je hierbij te helpen:

- Doorloop de [roadmap](#) naar meer zeggenschap voor een strategische aanpak voor zeggenschap. Stap 1 en 2 helpen je om een duidelijke koers uit te zetten. Tip! Gebruik het [strategisch werkpakket](#) om prioriteiten en doelen voor jouw organisatie scherp te stellen.
- Ontdek welke thema's voor jouw team belangrijk zijn door het [teamspel 'De-wat-wil-jij-verbeteren-race!'](#) te spelen. Maak de gewenste situatie concreet door samen direct acties te bedenken en afspraken te maken.
- Onderneem je de juiste acties die horen bij jouw rol als professionele raad, leidinggevende, bestuurder of toezichthouder? In [de richtingwijzers en een whitepaper](#) vind je houvast en concrete acties om zeggenschap vanuit elke rol te versterken.

Eerste hulp bij zeggenschap(sversterking)

www.zeggenschapindezorg.nl

Voorloper-itis



Voorloper-itis

Frustratie over de mate waarin mensen betrokken zijn om in actie te komen om zeggenschap te versterken

Als mensen ja zeggen, bedoelen ze soms nee. Of 'voorlopig niet', of 'wat dacht je zelf?'. 'Betrokkenheid betekent niet automatisch dat mensen bereid zijn om in actie te komen'. Dat vind je een mooie spreuk voor op een tegeltje. Zodat je dat vervolgens keihard kapot kan smijten.

Voorloper-itis ontstaat door het te lang verdragen van ja-knikkers en nee-doeners, dode mussen en dode paarden. Frequente koude douches dicht op de start-euforie, zorgen voor frontliniefrustratie, wat weer kan leiden tot koploperskoppijn.

Vermijd zwiiggende personen. Er is geen garantie dat deze groep daadwerkelijk toestemt en verdere no-show zal de voorloper-itis alleen maar doen verergeren. In een vergevorderd stadium kan voorloper-itis zich uiten in frustratie over de frustratie over de frustratie.

Remedie

Draagvlak is nodig om de verandering naar meer zeggenschap te realiseren. Tegelijkertijd weten we ook dat het creëren van draagvlak niet eenvoudig is. Maak daarom slim gebruik van andere enthousiaste voorlopers en probeer niet in één keer de minder enthousiaste groep mee te krijgen. De volgende middelen kunnen je hierbij helpen:

- Gebruik de [uitleg en tips over draagvlak creëren](#) om meer invloed uit te oefenen en steun te krijgen voor jouw idee of plan.
- Google eens de 'curve van Rogers'. Dit model laat zien welk gedrag een groep mensen vertoont als ze te maken krijgen met iets nieuws. Het maakt duidelijk op welke groep je je energie moet richten om snel(ler) meer draagvlak te krijgen.
- Bekijk hier hoe [St. Antonius ziekenhuis](#) draagvlak zocht voor hun idee voor betere zorg en meer werkplezier.
- Hoe meer draagvlak, hoe gemakkelijker het wordt om plannen uit te voeren. Door plannen organisatiebreed op te stellen en af te stemmen, heb je al een belangrijke groep aan boord. Met de [roadmap](#) naar meer zeggenschap werk je gezamenlijk aan een strategische aanpak voor zeggenschap.
- Een professionele raad, zoals een VAR of PAR, kan een mooie rol vervullen als rolmodel. Welke acties je hiervoor kan doen, lees je in de [richtingwijzer Professionele raden](#), bij rolmodel.

Eenzaamheids- eczeem

zeggenschap versterken
doe je samen!



Eenzaamheidseczeem

Gevoelens van eenzaamheid, omdat je zeggenschap blijkbaar toch niet samen versterkt

Spreek je uit is bij jou inmiddels 'schreeuw het uit' geworden. En nóg is het enige antwoord dat je krijgt het echoën van je eigen stem, een zachte fluistering: zeggenschap versterken doen we samen! ... Toch? ...

Eenzaamheidseczeem (ook wel: draagvlakdroogte) ontstaat wanneer er oneindig veel bedjes gespreid zijn en er van alles uitgerold is. Bij het ervaren van de leegte, zowel op de afdeling, in de mailbox, als de opkomst bij bijeenkomsten, ontstaat een gekmakende irritatie.

Het is raadzaam eenzaamheidseczeem droog te houden, maar niet boven de 40 graden, dat vergroot het risico op roepen in de woestijn.

Remedie

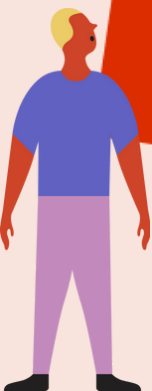
Maak zichtbaar wat je doet en wat er in de organisatie wordt gedaan voor zeggenschap. Laat vooral zien waarom dit voor anderen zo waardevol is; wat levert meer zeggenschap hun op? Van daaruit kun je duidelijker maken waarom het belangrijk is dat anderen meedoen en hoe ze dat kunnen doen. De volgende middelen kun je gebruiken:

- Je kan er niet van uitgaan dat iedereen weet wat zeggenschap is. Laat al je collega's de e-learning 'Versterk je zeggenschap' doen, dan heb je een gezamenlijk vertrekpunt om er verder over te praten.
- Weten je collega's nog niet goed hoe ze zeggenschap kunnen versterken? Daar breng je verandering in met de poster 'Jouw stappen naar meer zeggenschap'. Hang hem goed zichtbaar op, dan kan niemand er meer omheen.
- Zeggenschap versterk je samen wanneer iedereen zijn rol goed invult. Maar hoe ziet ieders rol eruit en welke acties horen daarbij? In de richtingwijzers voor professionele raad, leidinggevende, bestuurder en toezichthouders vind je houvast en concrete acties.
- Wil je collega's en betrokkenen in jouw organisatie in korte meer leren over de basis van zeggenschap, geef dan eens een presentatie.

Eerste hulp bij zeggenschap(sversterking)

www.zeggenschapindezorg.nl

'Laat maar'- lethargie



'Laat maar'-lethargie

Vermoeidheid die voortkomt uit steeds weer nieuwe acties inzetten en energie opbrengen om te iets te veranderen.

Als je het jou vraagt, is het wel even mooi geweest met al die veranderingen, stippen op horizon en toekomstperspectieven. Maar ja... er is natuurlijk weer niemand die jou iets vraagt...

'Laat maar'-lethargie (niet te verwarren met het aanverwante 'laat me maar'-lethargie) uit zich in intense uitputting door alles wat te maken heeft met innovatie van het vak en de eigen ontwikkeling. Klachten zijn bitter commentaar, rolmodel-spot en te sterk vertrouwen op resultaten uit het verleden.

'Laat maar'-lethargie is zeer besmettelijk en de incubatietijd is sneller dan je denkt. Het moet krachtig bestreden worden, om het uitdoven van passie in teams en beroepsgroepen te voorkomen. 'Laat maar'-lethargie is goed te bestrijden met vuur. Volg het hart, vind kleine vlammetjes en wakker die steeds verder aan.

Remedie

Stel jezelf de vraag: waarom koos ik ooit voor dit beroep? Wat vind ik belangrijk? Zoek enthousiaste anderen op om je te laten inspireren en van elkaar te leren. Zoek een rolmodel en bekijk wat die persoon doet. Ook kun je de volgende middelen inzetten:

- Bekijk de [kennisclip 'Waarom zeggenschap versterken'](#) om je weer even terug te brengen naar waar je het allemaal voor doet.
- Verandering hoeft niet direct over de hele organisatie te gaan, het begint ook kleiner. Gebruik de [gesprekskaartjes 'Wat wil jij veranderen?'](#) of de [pposter 'Jouw stappen naar meer zeggenschap'](#) om te bedenken wat jij (samen met je collega's) wil veranderen.
- Ga in gesprek met je collega's en/of je leidinggevende over jouw gevoel. Zij hebben mogelijk tips om je motivatie te vergroten. Het zal in ieder geval opluchten en je laten zien dat je niet de enige bent die hier wel eens last van heeft.

Eerste hulp bij zeggenschap(sversterking)

www.zeggenschapindezorg.nl

Impact-s(c)epsis



Impact-s(c)epsis

Wantrouwen over het effect van de ingezette acties voor meer zeggenschap

Mooi hoor, al die acties om zeggenschap te versterken. Daar sta je heus wel achter. Maar het is misschien wel aardig om ze eraan te herinneren dat het toch niets gaat opleveren. Net als dat ambitieuze project van toen er ook niets veranderde. Weet je nog?

Impact-s(c)epsis komt meestal mild tot uiting. Snel behandelen is daardoor lastig, ook omdat er kernen van waarheid zijn die meegewogen moeten worden. Het uit zich, net als nuttigheidsnood en zeggenschapszwakte, voornamelijk door impact-stugheid.

Hierbij worden mogelijke successen bij voorbaat al de nek omgedraaid en/of geridiculiseerd. Impact-s(c)epsis gaat gepaard met het zien van halfllege glazen en het angstvallig vermijden van positievelingen.

Remedie

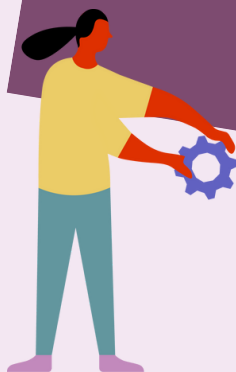
Goed om te weten: zeggenschap versterk je niet in een dag, het is een proces van jaren. Organisaties die al langer bezig zijn met het versterken laten steeds vaker positieve resultaten zien. Bestudeer wat zij hebben gedaan of neem eens contact op om te vragen hoe ze dat voor elkaar kregen. Ook kun je de volgende middelen inzetten:

- Bekijk de video's met best practices van [Icare](#), [GGZ Drenthe](#) en [St. Antonius ziekenhuis](#) en van [Aafje](#) en [Frisius MC](#).
- Doe mee met de [Landelijke Monitor Zeggenschap](#) en meet hoe het ervoor staat met zeggenschap in jouw organisatie.
- Samen bereik je meer! Bekijk de [kenniscлип 'Ga samen in gesprek over wat je wil veranderen'](#).
- Gebruik de [kaartjes met de mechanismen van zeggenschap](#) om te zien voor welke oplossingen er zijn voor knelpunten in jouw organisatie.
- Volg het [Linkedlnkanaal Zeggenschap in de zorg](#) om te zien hoe andere organisaties problemen rondom zeggenschap oplossen en resultaat bereiken.

Eerste hulp bij zeggenschap(sversterking)

www.zeggenschapindezorg.nl

Machteloosheids- malaise



Machteloosheidsmalaise

Onmacht omdat er geen invloed uit te voeren is op de visie en richting van de organisatie

Alles kan, als je het maar wil. Ja, ja... Wie dat bedacht heeft, heeft hier zeker nog nooit geprobeerd om iets voor elkaar te krijgen. Inmiddels weet jij heel goed wat je wil, namelijk helemaal niets meer! Of wacht, toch nog iets: een dekentje en iemand die je wél begrijpt.

Machteloosheidsmalaise, ook wel prioriteitspijn, uit zich in een sterk krimpemde speelruimte. Te veel gezag en druk van anderen leiden tot een lage regelmogelijkheidspiegel. Bij een te lage spiegel gaat de eigen 'ik' onvrijwillig op in het grote geheel van mogelijkheden.

Een sterk wisselende opgelegde organisatiekoers, verergert de symptomen en zorgt voor geestelijke vervlakking en lege handen. Bij een vergevorderde malaise verdwijnt de complete cirkel van invloed. Dit dient voorkomen te worden om de inspraak weer op gang te krijgen.

Remedie

Als je nu stopt, zijn alle inspanningen voor niets geweest. Besef dat dit gevoel erbij hoort en ook weer weg zal gaan. Zoek ondertussen enthousiaste anderen, ga een gesprek aan, lees een artikel over de waarde van zeggenschap, zoek afleiding, maak je niet te druk en zorg dat je in ieder geval niet stopt. Maak daarbij zeker gebruik van de volgende middelen:

- Wat mag je van anderen verwachten? In de richtingwijzers en een whitepaper vind je houvast om zeggenschap vanuit elke rol beter te begrijpen én concrete acties om mensen in beweging te krijgen.
- Wat wil jij eigenlijk? Of jij en je team? Ontdek wat jullie prioriteiten zijn door het teamspel 'De-wat-wil-jij-verbeteren-race!' te spelen.
- Gebruik de gesprekstechnieken om je op een heldere en respectvolle manier uit te spreken. Anderen zijn dan geneigd om beter naar je te luisteren, waardoor jouw ideeën beter gehoord worden.
- Versterk zeggenschap met een duidelijke koers, om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk mensen de plannen steunen. Gebruik de roadmap en het werkpakket voor een strategische aanpak.

Eerste hulp bij zeggenschap(sversterking)

www.zeggenschapindezorg.nl

 **Actieplan
Zeggenschap**