

Aanbod Veranderwinkel

Samen bouwen aan toekomstbestendige zorg

S D
R B
I E
H O O

Professionele identiteit

PROFESSIONELE IDENTITEIT EN LEIDERSCHAP ALS MOTOR VOOR INNOVATIE

De zorg- en welzijnssector staat voor grote uitdagingen: toenemende vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt, groeiende complexiteit van samenwerking in netwerken en de transitie naar passende en preventieve zorg. Deze ontwikkelingen vragen om organisaties die (sociaal) innovatief zijn, professionals die hun identiteit kennen en samenwerking die voorbij schotten en belangen reikt.

Uit de MIRA-scan kan bijvoorbeeld naar voren komen dat medewerkers behoefte hebben aan meer richting of houvast in hun professionele rol: *wat vraagt deze verandering van mij en hoe blijf ik trouw aan mijn vakmanschap?* Zulke vragen raken aan sociale innovatie. We begeleiden organisaties bij het voeren van het gesprek over professionele identiteit, waarden en professionele ruimte. Door dit te verbinden aan leiderschap en het leerklimaat ontstaat eigenaarschap en wordt verandering gedragen van binnenuit.

Aandacht voor leiderschap en professionele identiteit versterkt dus het innovatief vermogen in organisaties en teams!



Aanbod professionele identiteit in organisaties

Vanuit SeederDeBoer & Hieroo werken we op verschillende manieren samen met organisaties rond dit eerste thema. We onderscheiden hierbij drie niveaus van betrokkenheid waaruit organisaties kunnen kiezen:

1. Adviserend over identiteit

In deze rol adviseren we zorgorganisaties over hoe professionele identiteit kan dienen als basis voor leiderschap, samenwerking en innovatie.

Wat we doen:

- We verbinden identiteit met de vernieuwingsopgaven van de organisatie, zodat ruimte ontstaat voor eigenaarschap, experiment en betekenisvolle vernieuwing.
- Samen onderzoeken we welke overtuigingen en waarden vernieuwing stimuleren of juist belemmeren, en hoe deze zich verhouden tot de ambities van de organisatie.
- Op basis daarvan geven we concreet advies over leiderschap, structuur en leerprocessen die ontwikkeling vanuit vakmanschap ondersteunen.
- Het resultaat is een helder advies met een uitvoerbaar implementatieplan waarmee de organisatie zelf verder kan.

2. Faciliterend in verandering

In deze rol staan we naast het management als sparringpartner in ontwikkeling en verandering. Niet op afstand als expert, maar betrokken bij het vormgeven van de beweging.

Wat we doen:

- We werken vanuit het gedachtegoed van professionele identiteit en helpen zichtbaar maken hoe identiteit leiderschap en samenwerking beïnvloedt.
- Door reflectie en gezamenlijke analyse ontdekken we welk leiderschapsgedrag vernieuwing ondersteunt en welke waarden hieraan ten grondslag liggen.
- We helpen interventies vormgeven die verandering duurzaam verankeren, bijvoorbeeld door leiderschapstrajecten en teamontwikkeling.
- Dit leidt tot een gedeeld en gedragen beeld van vernieuwend leiderschap in de zorgpraktijk, waarin (sociale) innovatie kan groeien.

3. Veranderregisseur

In deze rol nemen we verantwoordelijkheid voor het realiseren van de verandering: we werken actief mee in de uitvoering en zijn onderdeel van het resultaat.

Wat we doen:

- We werken in teams en op de werkvloer mee aan het vormgeven van verandering in de dagelijkse praktijk.
- Vanuit professionele identiteit verbinden we waarden, overtuigingen en gedrag met de zorgrealiteit.
- Samen met leiders en teams vertalen we dit naar concreet leiderschapsgedrag, werkvormen en condities die (sociale) innovatie versterken.
- We dragen direct bij aan het realiseren van duurzame verandering vanuit de kern van het zorgproces.

Samenwerking in organisaties

ANDERS SAMENWERKEN OM GEDRAGEN INNOVATIES ECHT TE REALISEREN

De uitdagingen in zorgorganisaties zijn groot en laten zich niet langer vanuit één afdeling of discipline oplossen. De MIRA-scan geeft inzicht en laat bijvoorbeeld zien dat afdelingen of teams weinig gebruikmaken van elkaars kennis en ervaringen, waardoor innovatie en vernieuwing stikken. In dat geval helpen we organisaties om samenwerking over grenzen heen te versterken.

Wat nodig is, is dat aan de voorkant de juiste perspectieven worden samengebracht: zorgprofessionals, stafafdelingen, bestuurders en ondersteunende diensten. Dat levert niet alleen betere oplossingen op, maar vergroot ook het draagvlak. Daarnaast vraagt het om vertrouwen in de professionals, dat zij vanuit hun vakmanschap de juiste dingen doen, en om een werkwijze waarin leren en verbeteren vanzelfsprekend zijn. Een voorbeeld van zo'n werkwijze is het hanteren van participatieve beleidsvorming ([zie bijlage 2](#)).

De centrale vraag is dan: *hoe organiseer en faciliteer je samenwerking, ook over afdelingsgrenzen heen? En welke cultuur en welk leerklimaat maken dat mogelijk?*



Aanbod samenwerking in organisaties

Ook rond dit thema voeren we vanuit SeederDeBoer & Hieroo verschillende opdrachten uit in zorgorganisaties. We onderscheiden wederom drie niveaus van betrokkenheid:

1. Adviserend over structuur

In deze rol adviseren we zorgorganisaties hoe zij hun structuur kunnen inrichten om samenwerking en innovatie te versterken.

Wat we doen:

- We analyseren bestaande structuren en processen en geven advies hoe deze beter kunnen aansluiten op strategische doelen.
- We brengen perspectieven samen zodat besluitvorming sneller en beter onderbouwd plaatsvindt.
- Het resultaat is een concreet advies met een uitvoerbaar implementatieplan.

2. Faciliterend in werkvormen

In deze rol staan we naast teams om samenwerking in de praktijk vorm te geven. We creëren werkvormen die eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid stimuleren.

Wat we doen:

- We begeleiden teams bij het ontwikkelen van nieuwe manieren van samenwerken die vernieuwing ondersteunen.
- We zorgen voor een gedeeld beeld van rollen en verantwoordelijkheden, zodat professionals ruimte ervaren om te handelen.
- De organisatie blijft zelf in de lead; wij ondersteunen en coachen vanuit de zijlijn.

3. Veranderregisseur

In deze rol nemen we verantwoordelijkheid voor het realiseren van samenwerking en verandering. We zijn actief betrokken bij uitvoering en sturen op resultaat.

Wat we doen:

- We brengen belangen, rollen en condities expliciet in beeld en zorgen dat samenwerking transparant en doelgericht verloopt.
- We stimuleren eigenaarschap en gezamenlijke taal, zodat teams effectief en toekomstbestendig kunnen werken.
- We dragen direct bij aan het realiseren van duurzame verandering door regie te voeren op het proces.

S D
R R
B D

I E
H R
O O