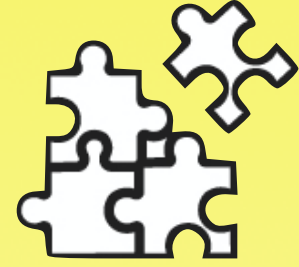


Gedelegeerde verantwoordelijkheid in de wijkverpleging.

Waarom delegeren?

Door de zorgverleners in een team verantwoordelijk te maken voor gestelde doelen en behaalde resultaten, worden de doelen sneller bereikt. Neem als voorbeeld zorgafbouw bij een zorgvrager met een heuprevisie: het doel van de zorg is niet het wassen van de client, het doel is een zo spoedig mogelijk revalidatieproces. Iedere betrokken zorgverlener draagt bij aan dit doel en bij regelmatige observatie zie je een stijgende lijn in het welzijn van de zorgvrager. Dit geeft voldoening. De wijkverpleegkundige binnen het team kan niet van alle zorgvragers tegelijk op de hoogte zijn en blijven, waardoor delegeren ook puur een noodzaak is.

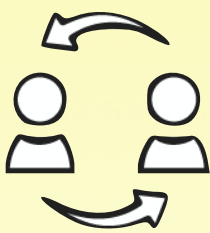
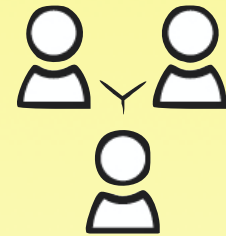


Wat levert het op?

Gedelegeerde verantwoordelijkheid in de wijkverpleging heeft vele voordelen. Allereerst voor de wijkverpleegkundige: het takenpakket wordt kleiner en waar de wijkverpleegkundige eerst sturend leiderschap vertoont, ontstaat nu ruimte voor coachend leiderschap. Het team voelt zich door middel van gedelegeerde verantwoordelijkheid ook meer verantwoordelijk voor de inhoud van het werk. Hierdoor ontstaat een stijging in de kwaliteit van zorg, maar ook een stijging in het werkplezier van de teamleden. Hoe meer je als medewerker wordt losgelaten, maar ondertussen wel gecoacht wordt, hoe meer jij je als zorgverlener kunt ontwikkelen. Persoonlijke ontwikkeling komt meer op de voorgrond te staan, waardoor er meer werkplezier wordt ervaren.

Zelfsturende teams?

Zelfsturende teams hebben veel voordelen: uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van zorg toeneemt, de kosten voor de zorg worden lager en de zorgverleners zijn (bij goede implementatie) meer tevreden. Ook in zelfsturende teams komt gedelegeerde verantwoordelijkheid duidelijk naar voren. Waar voorheen de teammanager direct leiding gaf aan het team, neemt het zelfsturende team zelfstandig beslissingen binnen de vooraf opgestelde kaders. Het is hierbij wel essentieel dat zelfsturing wordt gezien als middel en niet als doel.



Wat delegeer je?

Wat je als wijkverpleegkundige delegeert aan de zorgverleners binnen je team, is niet eenduidig te beantwoorden. Er spelen vele factoren mee in de keuzes die je hierin kunt maken. De taken die je kunt delegeren zijn voornamelijk afhankelijk van hoever de individuele zorgverleners in je team zijn ontwikkeld en open staan voor verantwoordelijkheden. Het is belangrijk om de zorgverleners vooral in hun kracht te zetten en gebruik te maken van ieders kwaliteiten.

Maar hoe doe je dat?

Gedelegeerde verantwoordelijkheid begint met een duidelijke visie en missie. Het team moet de voordelen van gedelegeerde verantwoordelijkheid kennen en omarmen. Begin daarna klein, met kleine verantwoordelijkheden die je delegeert. Breid deze verantwoordelijkheden uit op een tempo dat individueel passend is. Iedereen heeft hierin een eigen tempo. Daarnaast kan gedegen scholing van de zorgverleners en het tonen van voorbeeldgedrag bijdragen aan een effectieve implementatie van gedelegeerde verantwoordelijkheid. Dit kun je doen aan de hand van een doorlopende kwaliteitscyclus, waarbij je continue ontwikkeling en verbetering stimuleert. Onthoud dat fouten maken mag.

