

Zelfmanagement

Als medewerker van Capri ben je méér dan alleen uitvoerder van je functie: je bent onderdeel van het geheel en draagt bij aan de ontwikkeling van de organisatie en het zorgaanbod. Naast je dagelijkse werkzaamheden krijg je de ruimte om mee te denken en mee te bouwen. Dat kan op allerlei manieren: binnen je eigen (zaal)team of discipline, maar ook in projecten, overkoepelende overleggen of zelfs in een heel andere rol die past bij jouw kwaliteiten. Zo benutten we ieders expertise en blijven we continu in ontwikkeling.

Bij Capri werken we volgens het principe van *zelfmanagement*. We werken vanuit een platte organisatiestructuur: collega's denken mee, beslissen mee en krijgen volop kansen om zichzelf verder te ontwikkelen. Wij geloven dat professionals, in goede samenwerking met elkaar, het beste weten hoe zij hun eigen werk kunnen organiseren. Daarom bieden we kaders, ondersteuning en faciliteiten, zodat medewerkers de gelegenheid krijgen om te doen waar ze goed in zijn.

De kracht van persoonlijk leiderschap en teamondernemerschap

Vanuit de principes van het zelfmanagement neem je initiatief en eigenaarschap. Zo draag je bij aan jouw eigen functioneren, dat van het team én van de organisatie als geheel. Dit komt tot uiting op twee niveaus:

- **Persoonlijk leiderschap:** de manier waarop jijzelf de regie neemt over jouw eigen werkzaamheden en professionele ontwikkeling. Persoonlijk leiderschap helpt je jouw welbevinden en werkplezier te vergroten.
- **Teamondernemerschap:** de manier waarop je als onderdeel van een team de verantwoordelijkheid neemt voor het presteren, de resultaten en de ontwikkeling van jouw team. Sterk teamondernemerschap vergroot de onderlinge verbondenheid, motivatie, effectiviteit en de resultaten van de organisatie.

Kerncompetenties bij zelfmanagement

In de dagelijkse praktijk vraagt zelfmanagement om bewustzijn, verantwoordelijkheid en samenwerking. De onderstaande kerncompetenties staan daarbij centraal:

1. Verbondenheid met jezelf en je team(s)

Verbondenheid begint bij bewustzijn van jezelf: weten wat jij belangrijk vindt, hoe het met je gaat en wat je nodig hebt om goed te functioneren. Vanuit die basis kun je open en helder communiceren met anderen. Ook in spannende of emotionele situaties blijf je in verbinding met jezelf en met anderen. Zo draag je bij aan een veilige samenwerking waarin iedereen gehoord wordt.

2. Eigenaarschap nemen voor rollen, taken en resultaten

Binnen zelfmanagement nemen teamleden eigenaarschap over rollen, taken en resultaten. Dat betekent verantwoordelijkheid nemen voor eigen taken, zorgen dat deze leiden tot het gewenste resultaat en tegelijkertijd betrokken blijven bij het werk van anderen. Dit noemen we het samenspel van eigenaar en mede-eigenaar. Helder afstemmen, elkaar informeren en aanspreken helpen hierbij.

3. Effectief overleggen en besluiten

Goed overleg helpt teams om werk af te stemmen, zowel binnen het team als teamoverstijgend. Overleg helpt teams betrokken te blijven, samen richting te bepalen en draagvlak te toetsen en creëren. In effectieve overleggen is er ruimte voor verschillende perspectieven, worden besluiten zorgvuldig genomen en is de taakverdeling helder.

4. Constructief omgaan met knelpunten

In het werk kunnen knelpunten ontstaan: hoge werkdruk, misverstanden of verschillen van inzicht. Constructief omgaan met knelpunten betekent dat je spanning (h)erkent, reguleert en bespreekbaar maakt, waarbij je in contact blijft met jezelf en anderen. Dit draagt bij aan een veilige en prettige werksfeer.

5. Investeren in groei

Leren en professionaliseren begint met een open houding voor het leren van ervaringen, zowel successen als fouten. Door regelmatig reflecteren en evalueren – wat gaat goed, en wat kan beter? – ontstaat ruimte voor ontwikkeling. In een veilige werkomgeving ondersteunen teamleden elkaar, delen ze kennis en benutten ze elkaars talenten om samen verder te komen.

6. Innoveren en projectsamenwerking

Innovatie vraagt om initiatief, creativiteit en eigenaarschap. Maar het krijgt pas écht waarde door constructief samen te werken met verschillende teams, disciplines en experts (denk bijvoorbeeld aan collega's met expertise in ICT, kwaliteit of PR/communicatie). Het gaat om kansen zien om het zorgaanbod te verbeteren, ideeën uitwerken tot concrete projecten en deze projecten uitvoeren tot een resultaat.

7. Samenwerken met de bestuurder en/of leidinggevende

Een goede samenwerking met de bestuurder en/of leidinggevende is een belangrijk onderdeel van zelfmanagement. Door actief in gesprek te blijven met de bestuurder en/of leidinggevende, borg je het goed functioneren van het eigen team en van de organisatie als geheel.

De organisatie faciliteert het zelfmanagement door randvoorwaarden te bieden, zoals regelruimte, inspraak in besluitvorming, ondersteuning in professionele ontwikkeling en bij projecten, en door de JAP- en PROP-gesprekscyclus. Door actief af te stemmen met de bestuurder en/of leidinggevende benut je deze randvoorwaarden.