

Nelly Schep

oncologieverpleegkundige



De lat omhoog

met Verpleegkundig Leiderschap

Het Antoni van Leeuwenhoek wil de kwaliteiten en talenten van het personeel optimaal benutten met het programma Verpleegkundig Leiderschap. Oncologieverpleegkundige Nelly Schep is gekozen tot boegbeeld van dit programma. Aan FLOOR vertelt ze wat dat inhoudt en wat haar drijfveren zijn. “Mijn uiteindelijke doel is samen gaan voor excellente zorg aan onze patiënten met kanker, door hoge kwaliteit van zorg te leveren.”

tekst **Hèlen Rijs** | foto's **André Jagt**

In diverse ziekenhuizen is het programma Verpleegkundig Leiderschap al opgezet, zo ook in het Antoni van Leeuwenhoek, het in kanker gespecialiseerde ziekenhuis in Amsterdam. Oncologieverpleegkundige Nelly Schep is daar gekozen tot boegbeeld van het programma. Haar doel is de zorg in het ziekenhuis naar de hoogst mogelijke kwaliteit te tillen. “Verpleegkundig leiderschap betekent voor mij ‘samen’, samen gaan voor excellente zorg. Hierin is het van belang dat wij als verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten onze stem krachtig aan de

bestuurlijke tafel kunnen laten horen. Ik heb vooral naar de rol gesolliciteerd, omdat ik wil dat dit programma doorgang krijgt in de organisatie. Bovendien vind ik het belangrijk dat we onze zorgprofessionals behouden en we een goede positie en stem krijgen. Persoonlijk vind ik het ook heel belangrijk dat er niet alleen maar naar de zieke patiënt gekeken wordt, maar ook naar de patiënt die weer naar huis mag. De ethische en maatschappelijke vraagstukken die hierbij komen kijken, vind ik ontzettend interessant.” →

‘Je moet leiderschap nemen, maar het moet je ook gegeven worden’

VERPLEEGKUNDIG BOEGBEELD

In het programma is een duidelijke structuur aangebracht. Er is een kernteam, een programmaboard, een programmateam en de ambassadeurs waar het uiteindelijk om draait, onze verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Nelly is onderdeel van het kernteam, dat verder bestaat uit een programmamanager, twee verplegingswetenschappers en een teamleider. Het kernteam houdt het overzicht over het programma. “Binnen het kernteam heb ik de rol van ‘verpleegkundig boegbeeld’ gekregen. Dit houdt in dat ik het gezicht en het aanspreekpunt ben van het programma. Ik hou me vooral bezig met netwerken met andere ziekenhuizen en collega’s. Ook probeer ik binnen de organisatie verbinding te maken met andere disciplines. Deze functie geeft me energie.”

STRUCTUUR

Het andere team, het programmateam, is opgedeeld in verschillende subgroepen met ieder een eigen doel. De subgroep verpleegkundig leiderschap houdt zich bezig met persoonlijk leiderschap. Deze subgroep motiveert volgens Nelly zorgprofessionals om mee te denken in de organisatie en om met ideeën te komen. “Een concreet initiatief van deze subgroep is de regiepot”, zegt ze. “Dit idee is in het leven geroepen om ideeën van zorgprofessionals door out of the box denken te verwezenlijken. Alle ideeën worden verzameld in die regiepot. Vervolgens kunnen collega’s erover stemmen.”

VAARDIGHEDEN

De subgroepen hebben al veel zorgprofessionals over de streep getrokken om mee te doen met het programma. Daarbij wordt goed gelet op het karakter van de persoon. “Niet iedere zorgprofessional is hetzelfde”, vertelt Nelly. “De een wil graag op de voorgrond staan, terwijl de ander daar wat minder van houdt. We kijken daarom aandachtig naar waar iemand zich goed bij voelt.” Deze subgroep geeft zorgprofessionals ook allerlei vaardigheden mee, zodat ze zich goed kunnen positioneren. Nelly: “Ze leren om voor zichzelf op te komen en met eigen ideeën te komen. Ook laat de subgroep hun zien wat er in het ziekenhuis speelt en welke plannen er liggen. Zo kunnen zorgprofessionals actief nadenken over wat zij hieraan kunnen bijdragen.”

AAN TAFEL

Niet kijkt alleen het programma naar hoe zorgprofessionals zichzelf neer kunnen zetten, maar ook naar de vraag: hoe zorgen we ervoor dat we alle lagen in de organisatie meekrijgen met het programma? Nelly: “Recent heb ik nog aan tafel gezeten met de raad van toezicht. Dat was super, maar dit gebeurt nog te weinig. De raad van bestuur heeft aangegeven het programma heel belangrijk te vinden. We streven ernaar dat we ook echt aan tafel mogen zitten en mee mogen denken over keuzes die gemaakt worden. Al helemaal als er keuzes gemaakt moeten worden die van invloed zijn op ons werk of die over ons gaan. Dan moeten we echt mee kunnen beslissen.”

ONCO+

Er zijn nóg twee subgroepen. De subgroep primair proces kijkt, zoals de naam al aangeeft, naar het primaire proces op de afdeling. Welke positie moet een zorgprofessional bijvoorbeeld hebben in het mdo en tijdens de grote visite? De laatste subgroep is gedifferentieerd werken. Nelly: “Een hoofdtaak van deze groep is het vormgeven van de nieuwe proeftuin onco+-functie. Deze functie gaat lijken op die van regieverpleegkundige, maar er is een wezenlijk verschil: naar de onco+-functie mogen zowel oncologieverpleegkundigen met een hbo- als met een mbo-opleiding solliciteren. Collega’s die deze functie gaan invullen, worden enerzijds actief als verpleegkundige op de werkvloer en anderzijds gaan ze zich een of twee dagen bezighouden met kwaliteit, onderzoek en coaching. Verpleegkundig onderzoek speelt hierin een belangrijke rol. Op dit moment zijn we bezig om dit functieprofiel te beschrijven in samenwerking met onder andere de afdeling hr, bijvoorbeeld op het gebied van beloning. We willen deze functie in het leven roepen, zodat verpleegkundigen meer verdieping krijgen in het vak en zich verder kunnen professionaliseren. Zo hopen we verpleegkunde interessanter te maken, zodat uitstroom voorkomen wordt.”



‘Zorgprofessionals zijn soms te bescheiden’

VERZORGENDEN

Het programma Verpleegkundig Leiderschap in het Antoni van Leeuwenhoek is er niet alleen voor verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Ook verzorgenden worden bij dit programma betrokken. “Voor verzorgenden is het net zo goed van belang dat ze voor hun vak kunnen staan en dat ze inspraak hebben”, zegt Nelly. “In de subgroep gedifferentieerd werken kijken we samen naar de kwaliteiten en talenten van verzorgenden en hoe we deze kunnen inzetten in de organisatie. Wat doen verzorgenden nu in het ziekenhuis? En welke vaardigheden laten we liggen? We kijken actief naar wat verzorgenden meer kunnen en mogen doen in het ziekenhuis, afhankelijk van wat ze geleerd hebben tijdens de opleiding. We hebben bijvoorbeeld gerealiseerd dat verzorgenden meegaan naar de artsensite, aan eigen dossiervorming doen en dat ze de eerste bel van een patiënt binnenkrijgen.”

CULTUURVERANDERING

Nelly vindt dat er voor verpleegkundig leiderschap ook een stukje gedragsverandering van bijvoorbeeld artsen nodig is. “Je moet leiderschap nemen, maar het moet je ook gegeven worden. Hiervoor is een cultuuromslag nodig. We zijn hard bezig om deze cultuuromslag te verwezenlijken. We maken goed duidelijk dat wij het van belang vinden dat we beter gaan samenwerken. We proberen nu door de hele organisatie meer draagvlak te krijgen. Ons programma werkt daarom veel samen met het programma Cultuur en Gedrag. Het zal een grote verandering zijn om dit binnen ons ziekenhuis groot uit te zetten.” Nelly is ervan overtuigd dat verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en verzorgenden zich meer moeten laten horen. “Zorgprofessionals zijn soms te bescheiden, maar we moeten ons in het licht zetten om aandacht te vragen. Daar hoort ook bij dat we onszelf soms moeten uitnodigen voor overleggen. Waar wij mee bezig zijn en wat we allemaal doen, is erg waardevol voor de organisatie. Dat mogen we ook echt wel laten zien.”