

Verpleegkundig *Leiderschap*

Ik & mezelf
TEAM
Maatschappy

Verpleegkunde leiderschap

Inhoudsopgave

Wat is leiderschap !

Brainstormen

7 Eigenschappen Van Covey

Clinical Leadership Competence Framework

Inspirerende Leiders !

Debatavond

Interview

IK & Mezelf

Ik groei! Ik bloei!

Kernkwadraten

Persoonlijke & Professionele ontwikkeling

Zelfreflectie en feedback

Ik & team

Cirkel van betrokkenheid

Fixed mindset - growth mindset

Big Five

Hoede van Bone

Intervisie

Ik & maatschappij

Eindreflectie

Wat is leiderschap !



@evi willemse

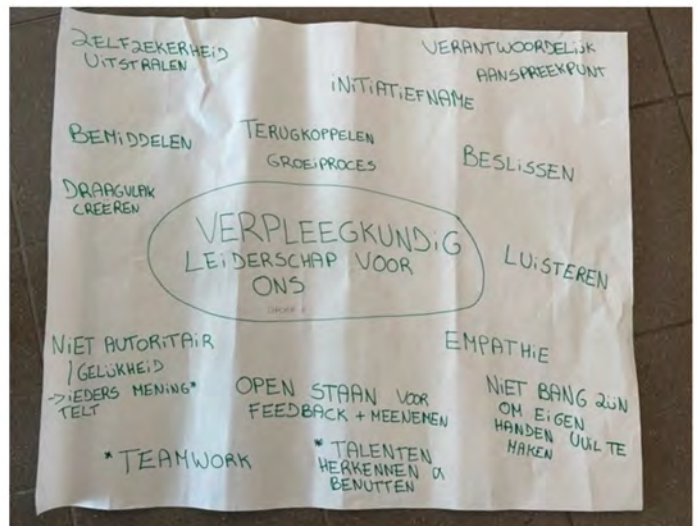
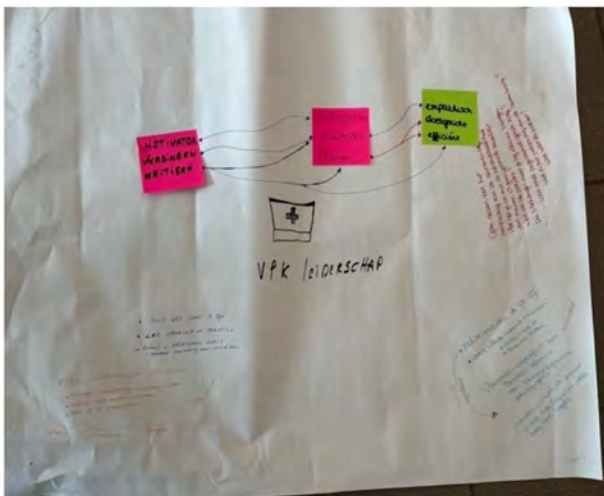
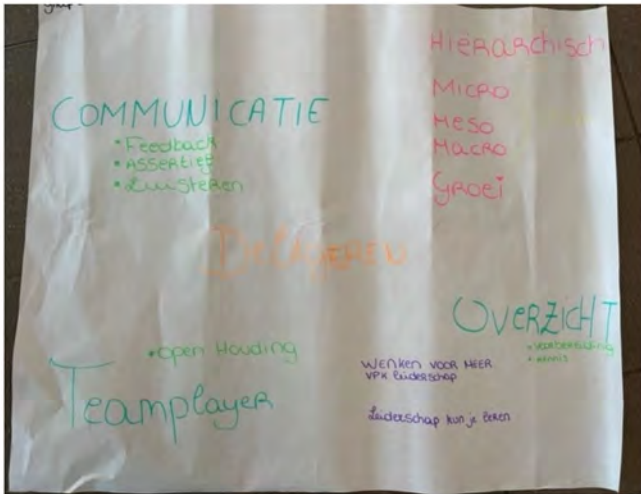
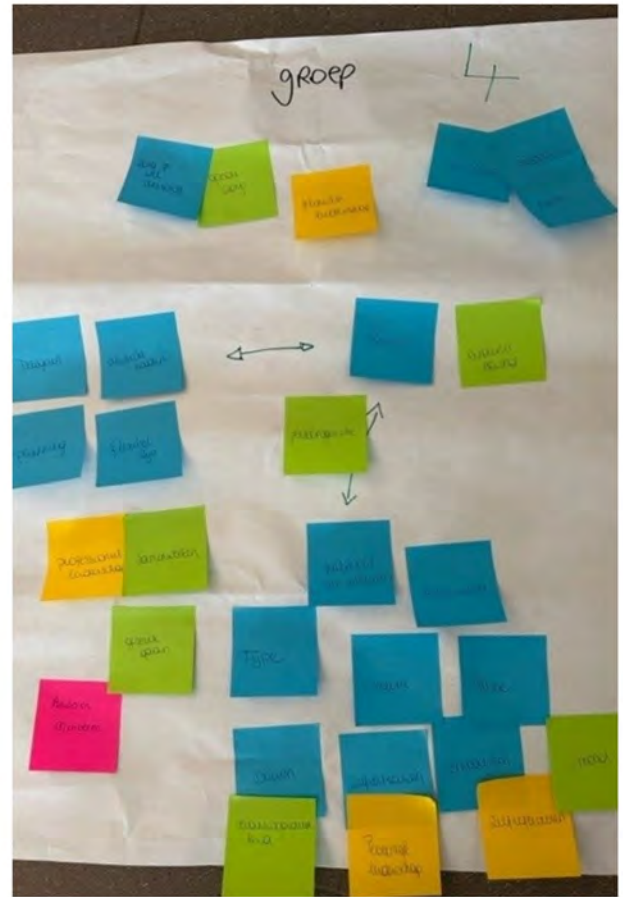
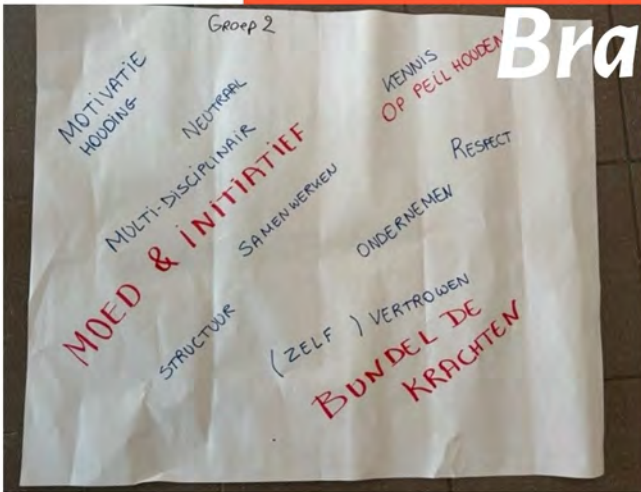
Bij aanvang van de les nodigde de docent ons uit met de vraag : " Hoeveel leider voel je je op dit moment". Voor mij persoonlijk was dit een 8 want ik voel me wel leider en dan vooral leider in mijn eigen leven. Ik heb een volle rugzak aan levenswijsheid en dit vind ik een pluspunt in leiderschap. Maar ook een valkuil wat ik zal verduidelijken doorgaans deze magazine!

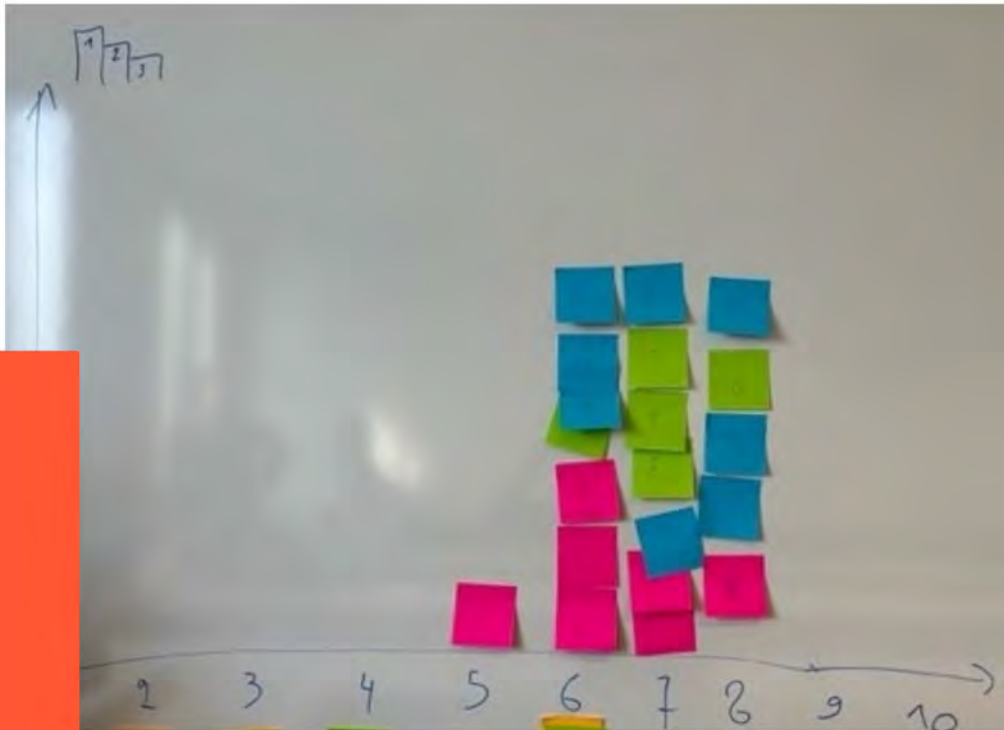
Een deel van de les gingen we als team brainstormen over "Leiderschap". Ieder team toverde soepel woorden boven en verwerkte deze op zijn manier. (Foto's)

Belangrijke onderwerpen die naar boven kwamen waren : Motivatie, positieve open houding, andere motiveren en teambuilding. Ook het belang van luisteren, open staan voor feedback , communicatieve vaardigheden, het groeiproces tot leiderschap, leren en elkaar helpen werden benadrukt - en niet bang zijn om de handen vuil te maken

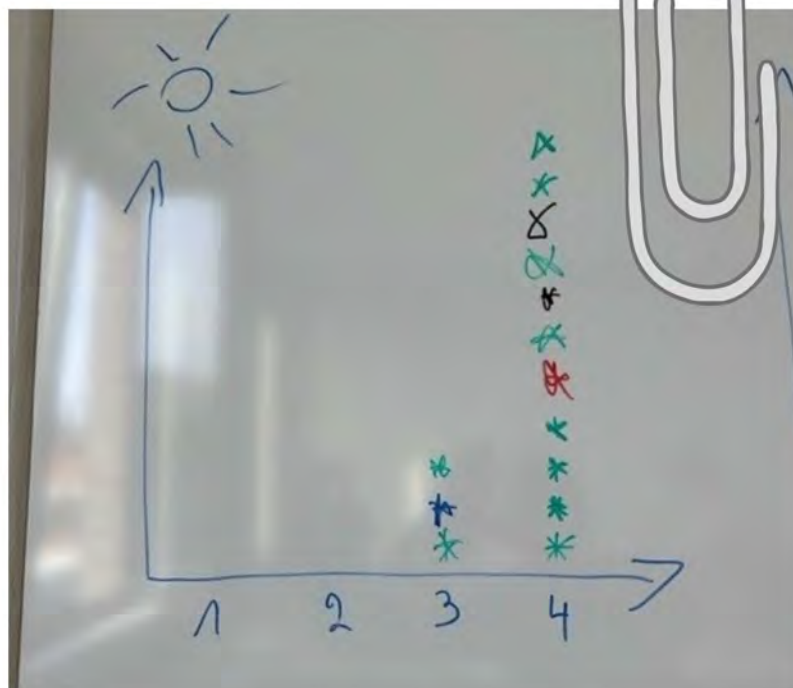
De les was zéér productief, met veel waardevolle inzichten. Na twee uur was er een update van de vraag en ja er was een positieve verschuiving zichtbaar. Iedereen keek ook uit naar de volgende sessie.

Brainstormen

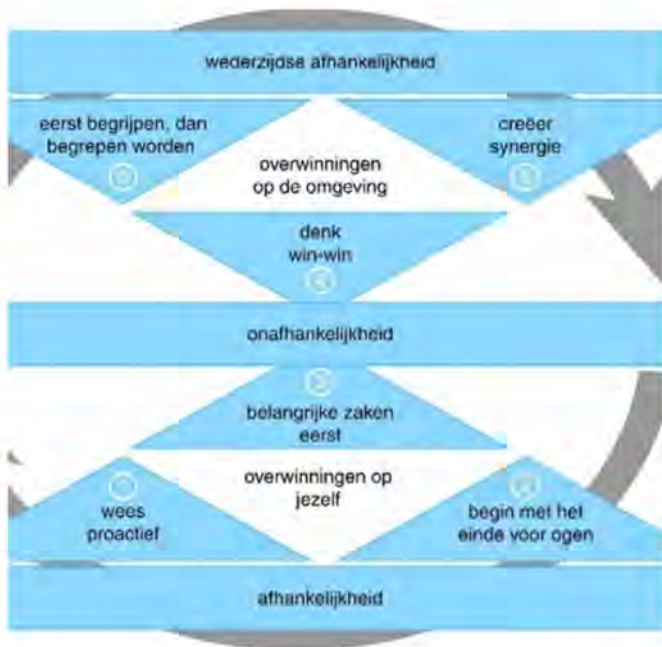




check out!



@evi willemse



@karina

7 Eigenschappen van Covey

- ① "Wees proactief" Gedurende mijn levenspad heb ik regelmatig cruciale beslissingen moeten nemen, bv na burn-out starten nieuwe uitdaging
- ② "Begin met het einde voor ogen" Met vastberadenheid en doorzettingsvermogen heb ik deze beslissingen tot een succesvol einde gebracht, bv bachelor verpleegkunde 2024
- ③ "Belangrijke zaken eerst" Mijn metamorfose van zorgkundige naar bachelor verpleegkundige i.p.v. Hbo5 is een voorbeeld van het stellen van prioriteiten
- ④ "Denk win-win" Het begin van mijn opleiding was zéér uitdagend, ik werd geconfronteerd met tegenwind en complexe omstandigheden (Negatief resultaat op praktijk examen op bed opmaak en beter Hb05 voorstel) MAAR ondanks deze moeilijkheden heb ik standvastig doorgezet.
- ⑤ "Eerst begrijpen, dan begrepen worden" nu in fase 4 pluk ik de vruchten van mijn inspanningen; ik heb geleerd empathisch en begripvol te zijn in mijn eigen groeiproces en dat van andere. (lat moet niet hoog gelegd worden, samen staan we sterk)
- ⑥ "Creëer synergie" Ik geloof dat deze minor zal bijdrage aan de ontwikkeling van mijn leiderschapsvaardigheden om samen met een team de toekomstige bachelor verpleegkundige te vertegenwoordigen.
- ⑦ "Houd de zaag scherp" ik streef nog naar voortdurende groei en effectiviteit in verpleegkunde (referentie wondzorg; referentie palliatieve staat op mijn planning alsook mentoren opleiding)!!



Clinical leadership competence framework



@karina

Tijdens mijn stage fase 3 in een palliatieve setting (coda hospice) werd ik geconfronteerd met een uitdagende zorgverlening. Ik nam de verantwoordelijkheid voor de zorg van terminaal zieke patiënten op me , begeleide familie ;wat niet alleen mijn professionele vaardigheden verbeterde maar waar ik ook mijn empathie rond het rouwproces heb opgebouwd.

Tijdens mijn stage fase 4 (AIZ) kwam deze bijzondere zorgverlening terug aanbod. en kreeg ik een kans om mijn persoonlijk kwaliteiten en kennis rond het rouwproces te tonen, toen ik betrokken werd bij het begeleiden van familieleden naar het vernieuwde mortuarium. Hoewel deze niet helemaal af was en collega's verpleegkundige het ethisch niet verantwoord vonden dat men daar afscheid zouden gaan nemen, eiste de familie hun geliefde te gaan groeten!

Mijn leiderschap kwam hier naar voren en nam deze zorgverlening op mij, deed voorstellen en delegerde aan het team , zodat men een waardig, mooi afscheid kon nemen.. Het resultaat was niet alleen een positieve ontvangst van het team maar ook waardering van de familie en betrokkenen.

Ondanks aanvankelijke aarzelingen bij mijn collega's, heb ik mijn ervaring en inzicht als leidraad gebruikt om niet alleen de taak te volbrengen, maar ook om anderen te motiveren. Deze casus illustreert mijn groei in klinisch leiderschap, waarbij ik niet alleen mijn persoonlijke vaardigheden aanscherpte maar ook een positieve impact had op het team en de patiëntenzorg

Inspirerende leiders

Debatavond!

Interactief in gesprek gaan met verschillende leiders uit zowel in zorg maar ook erbuiten, met moderator Hanne BLockx van startpunt ondernemen

Inspirerend LEIDERSCHAP in de zorg!

4

Wat waren jullie dromen en idealen toen je koos voor de zorg?

- Meer doen voor bewoners dan ZK en nooddupepk waarde
- Ervaarig geluk in het veld en dit voorde linnen uitbrengen
- Meerwaarde bieden voor patiënten in Nood!

Schrijf een patiënten review

Welke waarde creëer jullie?

~~geest~~ vertrouwen, veiligheid

Hoe hebben jullie als verpleegkundige hier invloed op?

zelfvertrouwen, communicatie, eelgphheid, pr op plaats

Wat zijn eigenschappen die het verschil maken?

- steun
- openheid
- empathie
-
-

En waarom?

samen te groeien

DROMEN & IDEALEN

@evi willemse

Samen als een team zorgen voor bewoners

Tijd hebben voor patiënten

Helpen in nood

Inspirerend LEIDERSCHAP in de zorg!

Wat waren jullie dromen en idealen toen je koos voor de zorg?

Zorgen voor de mensen. Hoe meer ik doe voor de patiënt, hoe een betere verpleger ik wordt. kunnen uitbreiden van opleidingsmogelijkheden.

Schrijf een patiënten review

Welke waarde creëer jullie?

Men vindt ons empathisch, ego en wilt zien voor een patiënt. Mensen aan het maken krijgen om hun zorgen. Warme zorg bieden. Rust uitbreiden, wilt zien.

Vertrouwen
aanvaart van patiënt
Veiligheid
Correct handelen

Hoe hebben jullie als verpleegkundige hier invloed op?

Omdat ik door de zorg, nog leuker voel ik mijn handen over de eigen waarde, veiligheid uitbreiden. Na afloop reflecteren zodat ze beter groeien.

Wat zijn eigenschappen die het verschil maken?

- Empathie
- menselijkheid
- kennis/vaardigheden
- patiënt empowerment
-

Empathie & menselijkheid
alt in ieder van ons.

En waarom?

Eigenschappen

@evi willemse

Empathie

Menselijkheid

Empowerend

Inspireren

Durven

Teamplayer

Inspirerend LEIDERSCHAP in de zorg!

Wat waren jullie dromen en idealen toen je koos voor de zorg?

Het zorgen voor mensen, de patiënt op de eerste plaats kunnen zetten.

Schrijf een patiënten review

Welke waarde creëer jullie?

Bedankt voor de lach, bedankt voor de traan, bedankt voor de zorg en bedankt voor het luisterend oor.

veel klinische expertise, warmte, empathie

Hoe hebben jullie als verpleegkundige hier invloed op?

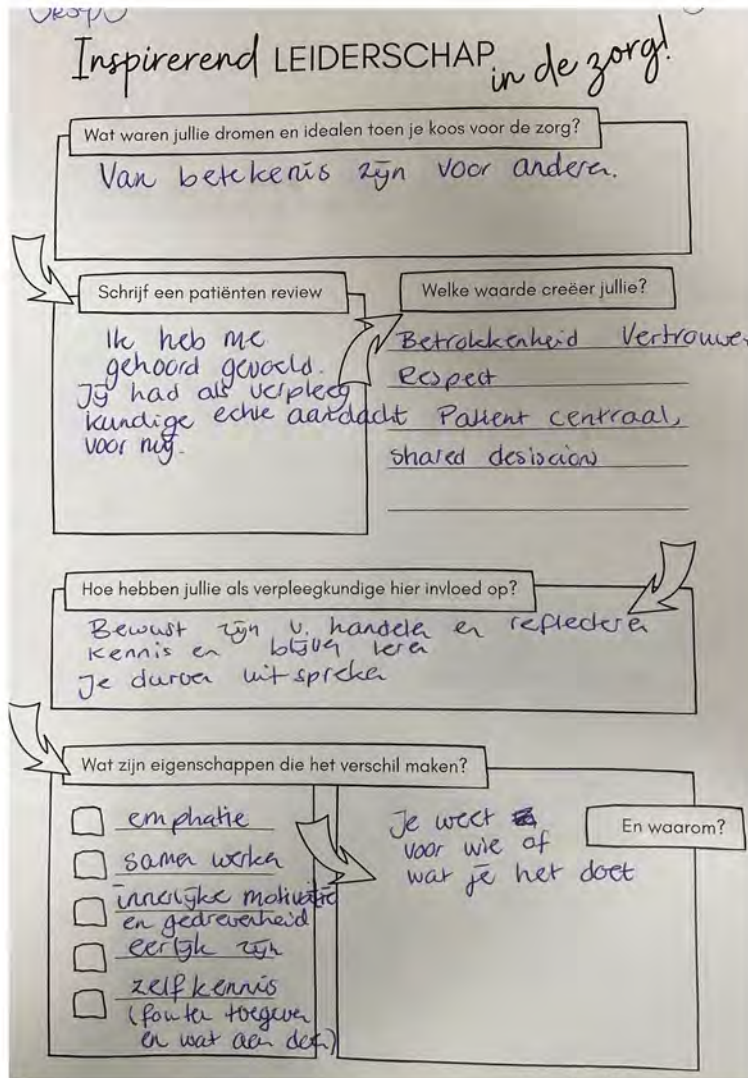
bijzochten, patiënt buiten zijn ziek zijn zien, kennis deagen

Wat zijn eigenschappen die het verschil maken?

- nieuwsgierigheid
- durven
- empathie
- teamplayer zijn
- anderen inspireren

En waarom?

@evi willemse



@evi willemse

Naar aanleiding van de inspirerende debatavond ben ik actief opzoek gegaan naar meer inzichten op het gebied leiderschap. Om leiderschapsontwikkeling te analyseren op mijn eigen stage plek heb ik een interview gedaan met hoofdverpleegkundige. Het interview bood mij een dieper inzicht in het leiderschap binnen de gezondheidszorg. .

Interview

1) Wat betekent leiderschap voor u als hoofdverpleegkundige?

- Ik zie het leiderschap onderverdeeld in vier delen.

1) Wie ben ik als leider?

- Inzetten op integriteit (zeg wat je doet en doet wat je zegt)
- Inzetten op eerlijke en oprechte verbinding (authenticiteit)
- Blijven investeren in persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Tijdig aan zelfreflectie denken

2) Focus op het team

- Inzetten op samenwerken
- Verbinding zoeken met je medewerkers
- Feedback = belangrijk
- Inzetten op een vertrouwelijke relatie met de medewerkers

3) Focus op resultaat

- Inzetten op patiëntgerichtheid; team stimuleren om patiënt maximaal te betrekken in het zorgproces
- Inzetten op resultaten met beperkte inzet van middelen
- Verantwoordelijk handelen = focus
- Ruimte geven aan medewerkers om te handelen, te experimenteren en daardoor te groeien

4) Richting geven

- Samen met je team een visie ontwikkelen
- Inspirerend werken voor je team
- Trotsheid tonen over uw werkgever (ambassadeurschap)
- Openstellen voor veranderingen

2) Op welke wijze ontwikkelde u leiderschap (leiding)?

- Gaandeweg mijn twintig jarig leiderschap ontwikkelde ik deels mijn leiderschap op basis van congressen en theoretische uiteenzettingen.
- Anderzijds ontwikkelde ik mijn leiderschap ook op basis van zelfkennis, zelfbewustzijn, zelfcontrole en zelfbeheersing.

3) Op welke wijze wordt uw persoonlijke en professionele loopbaan bepaald door leiderschap?

Er verschillende drivers die een rol spelen in mijn leiderschap

Please Others □ betekent:

- Acceptatie van anderen
- Diplomatisch handelen
- Zeg eigenlijk nooit 'neen'

2) Be strong □ betekent:

- Manage grotendeels alles zelf
- Ben sterk in het nemen en behouden van zelf gekozen verantwoordelijkheden
- Er is weinig wat mij shockeert

3) Hurry up □ betekent:

- Met veel tegelijk bezig
- "tijd" is een kostbaar gevoel



AZ Voorkepen

algemeen ziekenhuis
emmaüs



Vervolg

4) Zijn er voor u inspirerende leiders?

- Een inspirerende leider presenteert zich niet steeds zichtbaar. Het is grotendeels de tevredenheid van een team en het uitdragen van een teamsfeer die bepalend is wie er achter het roer staat.

5) Boodschap naar studenten om hun capaciteiten te ontwikkelen tot leiderschap?

- Regelmatige zelfreflectie!
- Innovatief denken! Op zoek gaan naar de vernieuwing van morgen!
- Verhelderende communicatieve vaardigheden zijn cruciaal.

6) Wat is voor u een team?

- Een groep mensen die met een gedragen visie hun doelpubliek benaderen.
- Een groep mensen waar oprechtheid, authenticiteit en vriendschap de bakermat zijn voor samenwerking in vertrouwen.

7) Hoe is uw team opgesteld?

- Master verpleegkundigen
- Bachelors verpleegkundigen
- HBO5 verpleegkundigen
- Administratieve medewerkers

8) Wat is een stimulerende werkomgeving voor U?

- Waar tevredenheid over gans de lijn de bovenhand krijgt
- Waar innovatie de uitdaging biedt waar mensen naar op zoek zijn

9) Op welke manier kan u invloed uitoefenen op processen die in je team lopen?

- Coaching van processen
- Samen beslissingen nemen in het starten en/of volbrengen van processen
- Bottom up denken, verhoogt de betrokkenheid tot het welslagen van processen



ik & mezelf

Ik groei !!!

Ik bloei !!!

Ik lees in je feedbackformulieren dat je sterk bent gegroeid in het uitvoeren van technieken. Ik merk dit ook aan je houding wanneer ik je vraag het uitvoeren van een techniek te beschrijven. Eigenlijk sta je nu op een punt waarop je al eerder had moeten staan (einde fase 3) De manier waarop je hier mee omgegaan bent maakt dat ik je goed scoor. Wees je ervan bewust dat je hiervoor zal moeten blijven inzetten. De technieken die je uitvoert, voer je goed uit. Blijf oefenen en verfijnen in de uitvoering ervan

Ik ben zéér sterk gegroeid, voel dit zelf aan en blij dat ik uit comfort gestapt ben. Zelf voel ik me thuis in een ziekenhuis als verpleegkundige

Student die niet goed was en het niet durfde zeggen; gemeld aan verpleging dit na bespreking met haar .

Heb de belangen van ZZH tijdens uitvoering project (nieuwe werknemers) en basisvereisten uitgelegd. Ben naar stage café geweest om mee mening stage ervaring te uiten (vraag HR)

Eindevaluatie:

Mentoren:

Je laat je feedback papieren invullen en werkt constructief aan feedback. Probeer bij negatieve feedback je hoofd niet te laten hangen en verder te gaan. (FB 22/11)

Je neemt zelf je verantwoordelijkheid op door je project rond ziekenhuishygiëne stop te zetten en je meer op de zorg/technieken te richten. Je groeit in zelfvertrouwen.

Je hebt je leerproces in handen genomen. Je bent lastige situaties niet uit de weggegaan waardoor je nu staat waar je staat.

Toelichting stage

Let us never consider
ourselves finished nurses....
**we must be learning
all of our lives.**

– Florence Nightingale

AZ QUOTES



Mentoren:

Je toont interesse, neemt je eigen leerproces in handen. Je bent altijd bereid om te helpen.

kernkwadraten

allergie = slordigheid, bv alles na verzorging laten liggen
valkuil = ordelijkheid, opgeruimd staat netjes
kernkwaliteit = planmatig, vastheid
uitdaging = loslaten, niet alles moet gepland zijn

verantwoordelijkheid
nemen

plakkerig

afstandelijk

assertief

planmatig

(kan)

ordelijkheid

slordigheid

loslaten

allergie = afstandelijk, je op afstand houden van een gesprek
valkuil = plakkerig bv te nieuwsgierig
kernkwaliteit = verantwoordelijkheid
uitdaging = assertief

allergie = onverschillig, bv geen verantwoordelijk nemen voor handelingen

valkuil = te kritisch, te veel eisen van anderen

perfectionisme

te kritisch

onverschillig

flexibel
meegaand

kernkwaliteit =
perfectionisme
positief en
negatief zijn)

uitdaging = meer
openstaan voor
andere, van twee
kanten bekijken

1 doel = zelf de lat niet te hoog leggen, goed is goed genoeg, ook van andere niet verwachten wat ik mezelf opleg, iedereen is anders

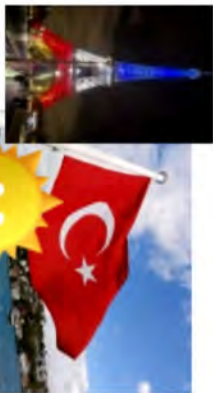
kernkwaliteit = perfectionisme is veel eisend (vermoeiend), ik eis steeds het uiterste in mij, ook nu met studeren

2 doel = loslaten, impulsiviteit is niet verkeerd, alles komt wel goed, heb je niets bij dan koop je het daar zegt mijn man steeds

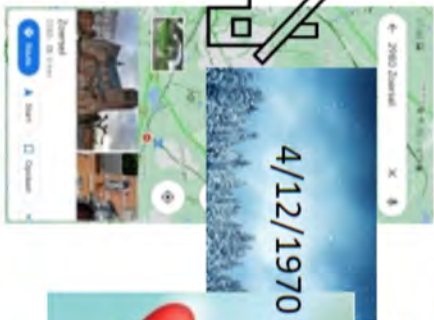
kernkwaliteit = planmatig, bv als ik een uitstap doe of vakantie ga, moet alles al van de voren op papier staan, wat neem ik mee, wat niet vergeten zonder loopt het mis

2 doel assertief, als ik een tuin party geef en het weer slaat om, moet ik mij niet excuseren hiervoor en mag je daar best voor opkomen, als men zegt, dat feest was niet zo leuk

kernkwaliteit = verantwoordelijkheid nemen, op dat feest was ik verantwoordelijk dus zorg ik dat het goed verloopt



PROJECT 600



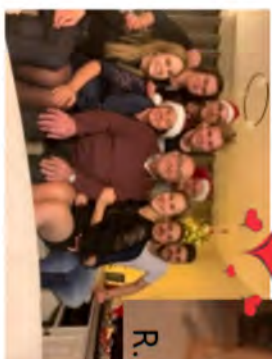
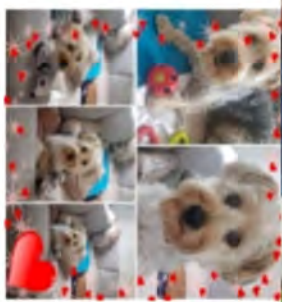
Hobby



VERPLEEGKUNDE



FAMILY



R.I.P



Personlijke & professionele ontwikkeling, 2020

Zelfreflectie !!

Sinds start opleiding heb ik actief gewerkt aan mijn persoonlijke ontwikkeling, waarbij het toepassen van kernkwadranten een waardevol instrument is gebleken. (**nooit gedacht!!**) Mijn focus lag op het versterken van mijn verantwoordelijkheidsgevoel, kennis opdoen, sterk in mijn schoenen staan als Bachelor Verpleegkundige, werken met een team en hierin heb ik aanzienlijke vooruitgang geboekt. Een concreet voorbeeld hiervan is mijn winstage, die diende als een perfect voorbeeld van hoe ik mijn verantwoordelijkheid nam. (zie intervisie)

Ik betrap mezelf er soms op dat mijn valkuilen, perfectionisme en overmatige nieuwsgierigheid, af en tot nog boven komen. Maar ik heb een pad gevonden dat ze mijn groei niet meer belemmeren.

Perfectionisme is iets waar ik bewust aan werk, en ik ben me ervan bewust dat ik soms te kritisch kan zijn op mijn eigen prestaties. Ja dat merk je waarschijnlijk in deze opdracht!!! Echter, mijn bewustwording van dit aspect heeft ertoe geleid dat ik besloot om therapie te volgen.(BMRT) Deze stap heeft mij geholpen om een gezondere relatie met perfectionisme te ontwikkelen, waarbij ik leer om realistische verwachtingen te stellen en tevreden te zijn met mijn inspanningen en mijn faalangst te onderdrukken door in mezelf te geloven. <https://bmrt.be/nl/>

Fase 4 heb ik deze positieve ontwikkelingen voort gezet en dat werkt opgemerkt door collega studenten en docenten wat me emotioneel maakt en trots.

Mentoren:
Je toont interesse, neemt je eigen leerproces in handen. Je bent altijd bereid om te helpen.



Ik groei !!!

Ik lees in je feedbackformulieren dat je sterk bent gegroeid in het uitvoeren van technieken. Ik merk dit ook aan je houding wanneer ik je vraag het uitvoeren van een techniek te beschrijven. Eigenlijk sta je nu op een punt waarop je al eerder had moeten staan (einde fase 3) De manier waarop je hier mee omgegaan bent maakt dat ik je goed scoor. Wees je ervan bewust dat je je hiervoor zal moeten blijven inzetten. De technieken die je uitvoert, voer je goed uit. Blijf oefenen en verfijnen in de uitvoering ervan



FEEDBACK..

Ik ben zéér sterk gegroeid, voel dit zelf aan en blij dat ik uit comfort gestapt ben. Zelf voel ik me thuis in een ziekenhuis als verpleegkundige

Student die niet goed was en het niet durfde zeggen; gemeld aan verpleging dit na bespreking met haar .

Heb de belangen van ZZH tijdens uitvoering project (nieuwe werknemers) en basisvereisten uitgelegd. Ben naar stage café geweest om mee mening stage ervaring te uiten (vraag HR)

Eindevaluatie:

Mentoren:

Je laat je feedback papieren invullen en werkt constructief aan feedback. Probeer bij negatieve feedback je hoofd niet te laten hangen en verder te gaan. (FB 22/11)

Je neemt zelf je verantwoordelijkheid op door je project rond ziekenhuishygiëne stop te zetten en je meer op de zorg/technieken te richten. Je groeit in zelfvertrouwen.

Je hebt je leerproces in handen genomen. Je bent lastige situaties niet uit de weggegaan waardoor je nu staat waar je staat.

Toelichting stage

TCF010

Ik bloei !!!

Antwoord Eind:

AZV: 2. Technische handelingen/kwaliteitsvol werken: de student voert de handelingen correct uit rekening houdend met de ergonomische, economische en ecologische principes alsook de principes van ziekehuishygiëne

Eindevaluatie:

Dit thema wordt niet expliciet benoemd in het evaluatieformulier van het ziekenhuis. We hebben dit mondeling besproken wanneer we samenzaten. Dit thema is wel aan bod gekomen tijdens de stagemomenten bij ziekehuishygiëne. Je hebt je daar sterk ingezet op infectiepreventie en handhygiëne. Tijdens je stagemoment bij ziekehuishygiëne heb je ook medewerkers van het ziekenhuis gevaccineerd.

DLR 5: Professionele attitude

DLR 5: Professionele attitude (4)

G

Eindevaluatie:

- Zie hiervoor ook feedback bij DLR 5
- Je bent respectvol in omgang met de verschillende leden van het team. Je maakt lastige thema's bespreekbaar. Je doet dit ook ten aanzien van mij.
- Je benut leerkansen om te delegeren (7.3)

DLR 8: Professionele rapportering

Als voorbeeld van de cirkel van betrokkenheid/invloed heb ik de emotionele leerpad van het maken van belangrijke stagekeuze voor fase 4 uitgewerkt. Hieronder is een uitwerking van deze cirkel:

Cirkel van invloed

Fase Boosheid en Stress:

- verplicht stage op eigenwerkplek
- negatieve emoties, overwoog zelfs om te stoppen vanwege angst emotionele belasting.
- slechte ervaring als zorgkundige met opleiden van studenten op werkplek
- faalangst
- negativiteit kost veel energie

Fase actie:

- ommekeer na constructieve feedback van docent
- gesprek met hoofdverpleegkundige werkplek
- andere bril opgezet.

Cirkel van Betrokkenheid

- een emotionele reis vanuit negativiteit
- werking naar een positieve en constructieve houding
- vruchtbaar gesprek met werkplek
- docent, die in me geloofde "jij kan dit"





Het voorbeeld van cirkel van betrokkenheid kan ook gebruikt worden bij Fixed mindset - Growth mindset

Bij beide is er een emotionele reis vanuit negativiteit naar een positieve en constructieve houding. Het benadrukt het belang van proactief handelen, communicatie en het vermogen om tegenslagen om te zetten in leermomenten. Mijn docente speelde een cruciale rol in het ondersteunen van deze transformatie door een positieve mindset aan te moedigen.



@BART VAN OLMEN

Big -Five

persoonlijkheids test

Zorgvuldigheid

score: 15 - high

Zorgvuldigheid betreft de mate waarop iemand zijn taken uitvoert: regelmatig en efficiënt.



Zelfstandigheid
score: 15 - high

Zelfstandigheid beschrijft vertrouwen in iemands vaardigheid om dingen te bereiken. Hoge scoorders geloven dat ze de intelligentie (gezond verstand), drive en zelfbeheersing hebben die nodig zijn om succes te behalen

Opgeruimdheid
score: 11 - low

Personen met hoge scores op opgeruimdheid zijn goed georganiseerd. Ze willen graag leven volgens routines en schema's. Ze maken lijsten en plannen. Lage scoorders zijn vaak ongeorganiseerd en verspreid

Plichtsgetrouw
score: 19 - high

Deze schaal geeft de mate van iemands besef weer op gebied van plicht en verplichting. Degenen die hoog scoren op deze schaal hebben een sterk gevoel van morele verplichting.

Doelen Streven
score: 20 - high

Individuele die hoog scoren op deze schaal streven ernaar om excellentie te bereiken. Hun drive om erkend te worden als succesvol houdt hen op het goede spoor richting hun doelen. Ze hebben vaak een sterk gevoel van richting in hun leven, maar extreem hoge scores leiden misschien tot een te hoge vastberadheid en obsessie met hun werk

Voorzichtigheid
score: 17 - high

Voorzichtigheid beschrijft de aanleg om eerst te denken en daarna te handelen. Hoge scoorders op de voorzichtigheid schaal nemen hun tijd bij het nemen van beslissingen.

Zelf-Discipline
score: 16 - high

Zelf-discipline (wat veel mensen wilskracht noemen) verwijst naar het vermogen om te volharden in moeilijk of onaangename taken totdat ze zijn voltooid. Mensen met een hoge zelfdiscipline zijn in staat om ondanks tegenzin aan taken te beginnen en op koers blijven ondanks afleiding

Conclusie :

Men wil een open communicatiekanalen tussen de betrokken partijen. Maar niet iedereen is er! Ook enkel DE aanwezige teamleden. Door de verschillende denkhoeden te gebruiken, kan er een holistisch perspectief op het probleem verkregen worden en kunnen deelnemers effectiever samenwerken aan een duurzame oplossing.





*Witte Hoed - Objectief:
Definieer het probleem:
Verduidelijk de doelstellingen van de intervisie.
Data verzamelen*



*Rode Hoed - Emotioneel:
Bespreek emoties en zorgen die naar voren zijn gekomen.
Evalueer de haalbaarheid en acceptatie van het voorgestelde plan.*



*Gele hoed: objectief
bespreek positieve ervaringen met het inschakelen van studenten en logistieke hulp.
Identificeer sterke punten van elke groep en hoe deze benut kunnen worden.
Problemanalyse*



*Creatieve oplossingen genereren Groene Hoed - Creatief:
Brainstorm over alternatieve manieren om studenten en logistieke hulp effectiever in te zetten.
Moedig out-of-the-box denken aan.*



*problemanalyse Zwarte Hoed - Kritisch:
Analyseer mogelijke problemen bij het inzetten van studenten en logistieke hulp zonder zorgopleiding.
Identificeer risico's en uitdagingen.*



*Implementatiestrategie Blauwe Hoed - Structuur:
Ontwikkel een gestructureerd plan voor de implementatie van gekozen oplossingen.
Wijs verantwoordelijkheden toe aan de betrokken partijen.*

Casus: Tijdens een informele bijeenkomst, kwam zorgmanager de mogelijkheden toelichten over de opties om meer handen op de werkvloer te creëren

Intervisieplan met Hoeden van Bono

Doel: optimaliseren van samenwerking tussen het huidige zorgteam, inschakelen van studenten en logistieke hulp bij het aanpakken van het tekort aan handen in de zorg.

Deelnemers: Leidinggevend Verpleegkundige Zorgmanager student → Niet aanwezig = logostieke medewerkers)

Witte Hoed = Hoofdverpleegkundige verpleegkundige (leiding) staat tussen zijn team en zorgmanager, defineert probleem maar niet meer dan dat.

Rode hoed = Verpleegkundige die aangeeft open te staan voor voorstel maa tevens aanhaalt dat verantwoordelijkheid bij vpk blijft en bij onco patiënten ze er nog steed alleen voor staan

Gele hoed = De mobiele verpleegkundige die haar positieve ervaring deelt, van op geriatrie dienst.

Groene hoed = Verpleegkundige die al taken aan het indelen is voor de studenten, logostiek hulp en een nieuwe uurrooster aan het opstellen is

Zwarte hoed = verpleegkundige met 2 kleine kindjes, zéér emationeel, ik stop in de zorg als er geen oplossing komt !!

Zwarte Hoed = Onco. verpleegkundige die praltijk aanhalen en duidelijk vermelden dat er beter bedden gesloten kunnen worden deze oplossing is geen optie

Blauwe hoed = Zorgmanager

Dit gesprek is een open dialoog waarin we ideeën willen genereren en constructief willen brainstormen. Wees bewust dat het gesprek nog alle kanten op kan gaan en we staan open voor verschillende perspectieven

Intervisie

Intervisie 1 → 28 NOVEMBER

Wat is leiderschap → ik bekijk het door mijn bril als volwassen student.

Als volwassen student is het niet altijd gemakkelijk om afstand te houden en leiding te nemen.

Zoals nu op stage; ik ben uit mijn comfort gestapt → weinig ZH stage ervaring en vooral in handelingen en dan voel ik me niet sterk om leiding te nemen. Ze verwachten als fase student dat je alles kunt (verkeerde redenering) geeft stress voor mij. Maar ik ben een doorzetter en zal er geraken .

Eerste ontmoeting met trajectbegeleiding , werd de vraag gesteld waarom bachelor en kreeg de raad indien het te zwaar is ik na één maand naar Hbo5 kan gaan. Dit is dan voor mij een extra reden om door te zetten en te bewijzen dat ik het kan! Beetje koppigheid van mij dan wie weten zij wat ik aankan en niet of welke ondersteuning ik heb om er te geraken.

Ik en mezelf

Besproken over faalangst en hoe ik dit deze zomer heb aangepakt door bmrT THERAPIE Ik en team

Als ik studenten kan helpen (eerste jaar bv) zal ik dat zonder twijfel doen. Samen staan we sterk ook mede klas studenten

Soms heb ik het moeilijk om in team te werken en dat is mijn valkuil maar ik leer bij en doe soms een stapje terug. Bv bachelor proef → niet verder werken; ook al wil ik het af hebben.

Chiara : tip iets zeggen en eigen proces in handen nemen als is het iets klein ; dat is oké en ook leiderschap = tot zeggenschap



@eva rутten

LITERATUUR / WIN -PROJECT

FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu. (s.a.) Nationale campagne ter preventie van urineweginfecties in de gezondheidszorg. Overlegorganen. gezondheid.belgie.be [Website]. Geraadpleegd op 15 januari 2024 via <https://overlegorganen.gezondheid.belgie.be/nl/nationale-campagne-ter-preventie-van-urineweginfecties-de-gezondheidszorg>

Vlaamse overheid. Departementzorg. (2023). Campagne handhygiëne woonzorgcentrum. Zorg en gezondheid.be [website]. Geraadpleegd op 15 januari 2024 via <https://www.zorg-en-gezondheid.be/per-domein/infectieziekten-en-vaccinaties/zorginfecties/campagne-handhygiene-woonzorgcentra>

Intervisie 2 → 7 DECEMBER 2023

Wat is me bijgebleven van vorige keer → chiara = leider; ervaring op werkvlak doet veel
Één zin → leiderschap = begin klein, iets zeggen is ook leiderschap

Maar heb wel mijn eigen persoonlijk leerproces in handen genomen door het extra WIN project stop te zetten omdat ik aanvoelde dat ik te weinig op AIZ dienst was en dit mijn hoofd stage.

→ Eigen leerproces in handen genomen

→ afbouwen uren ZHH ter bevordering hoofd stage

→ Zelf ideeën gegeven met uren

→ Project ziekenhuishygiëne wel afgewerkt Ik heb leiding genomen 2 dagen over mijn uitgewerkt project.

→ Leiderschap in eigen grenzen aan te geven; schrikt me niet af om leiding te geven
Mentoren en begeleiding school zelf aangesproken.

Dankzij Win project heb ik veel geleerd over basishygiëne en breng dit nu in praktijk over

→ student aandacht gegeven van lange mouwen niet oké, of logistieke uitleg gegeven dat toolboxen naar spec. ruimte moet om te verzegelen; ondersteuning gegeven aan student die hard handig was aangepakt.



Antwoord Eind:

AZV: 2. Technische handelingen/kwaliteitsvol werken: de student voert de handelingen correct uit rekening houdend met de ergonomische, economische en ecologische principes alsook de principes van ziekuishygiëne

Eindevaluatie:

Dit thema wordt niet expliciet benoemd in het evaluatieformulier van het ziekenhuis. We hebben dit mondeling besproken wanneer we samenzaten. Dit thema is wel aan bod gekomen tijdens de stagemomenten bij ziekenhuishygiëne. Je hebt je daar sterk ingezet op infectiepreventie en handhygiëne. Tijdens je stagemoment bij ziekenhuishygiëne heb je ook medewerkers van het ziekenhuis gevaccineerd.

Ik & maatschappij

Tijdens de les "Ik & Maatschappij" hebben we de hervorming van verpleegkundige in België onder de loep genomen, het viel mij op dat hoewel we ons bewust zijn van een veranderingen, we er mogelijk niet echt bij stilstaan als student, maar bij de brug studenten er toch meer beweegt rond het thema.. In de loop van de les zijn we actief betrokken geweest bij het verkennen en begrijpen van deze hervorming.



@ Wliikipedia

Bij het opzeken naar de hervorming van verpleegkunde werd ik geprikkeld naar de geschiedenis van verpleegkunde, wat een bloeiend verhaal bleek te zijn was ik verplicht om niet te diep gaan en de essentie van deze les te mislopen.

Brainstormen

Wij toekomstige bachelor verpleegkundige gingen brainstormen over : essentie hervorming; pro & contra's

Het viel mij op dat er meer contra's waren dan pro's: vooral twijfel rond hoe in de praktijk. Dit weerspiegelt de complexiteit van de hervorming en de uitdagingen die ze met zich mee kunnen brengen.

[hiërarchieproblemen] Wij als bachelor verpleegkundige studenten zijn de toekomst en het is belangrijk dat we deze hervormingen mee volgen en zeker ondersteunen. De hervorming zou ons moeten klaarstomen voor de toekomst en verhogen van aantrekkelijkheid van het beroep.

"Verpleegkundige worden te weinig naar waarde ingezet er wordt teveel tijd gependend aan taken die andere kunnen doen (huishoudelijke taken, hygiënische basis zorg) Verpleegkundige kunnen niet autonoom werken en benutten niet hun competenties (doktersvoorschrift om pijnstilling)". Het aanpassen van de zorgladder zou een positieve stap zijn en een mogelijk tekort aan handen oplossen!!! Zelf ben ik van opinie dat er iets moet gebeuren en sta ik open voor deze verschuiving. Maar heb ook mijn twijfels rond praktijk , nu merk ik bv. op dat er een hiërarchie probleem is tussen de verpleging en zorgkundige plus. Wat met de nieuwe hervorming? Omdat ik nieuwsgierig ben (kernkwadraat) heb ik deze vraag geteld aan de gastspreker van LICALAB bij klinisch expert (domein ouderenzorg). Deze persoon denkt eerder aan een oplossing naar innovatie in de zorgcontext dan de hervorming heden. Weer een doordenkertje voor mij !!!

info:

<https://www.health.belgium.be/nl/trefpunt-verpleegkunde-2023>

<https://www.zorgneticuro.be/nieuws/federale-regering-regelt-wettelijke-basis-voor-twee-verpleegkundige-profielen>

<https://www.health.belgium.be/nl/basisverpleegkundige>

<https://vandenbroucke.belgium.be/nl/lijst-verpleegkundige-verstrekkingen-voor-basisverpleegkundige-goedgekeurd>

Reflectie !!

Mijn voorbeeld van leiderschap gaat naar de vorige directeur waar ik werk. Hij behandelde iedereen met waardigheid en begrip, waardoor een cultuur van samenwerking en ondersteuning ontstond. Zijn deuren stonden altijd open voor gesprekken, en hij luisterde met oprechte interesse naar de ideeën en zorgen van elk teamlid. Wat ik bewonderde is zijn vermogen om snelle beslissingen te nemen zonder afbreuk te doen aan kwaliteit van de zorg. In mijn ogen was hij een onmisbaar aspect voor de zorgcoördinatie tijdens de covid-epidemie wat sterftecijfer heeft onderdrukt!

Naast zijn leiderschapskwaliteiten had ik enorm veel respect dat hij zijn menselijke kant durfde tonen. De bewoners kende hem en hij de bewoners. Samen plezier maken en een dansje placeren kon ook voor het goede doel.

Zelf geeft hij als vaardigheden op: Mensen aansturen · Leiderschap · Mensgericht · Gezondheidszorgmanagement · Relaties opbouwen .



Academic Project

De tweede die in mij opkomt en bijgebleven is de gastspreker bij minor "Klimaatverandering onze zorg". Thandazile Sibindi : Verpleegster - vroedvrouw en phd kandidaat aan de universiteit van de west kaap, zuid Afrika [University of the Western Cape | uwc · Faculty of Community & Health Sciences]. Door de minor te volgen werd ik geconfronteerd door de klimaatverandering en wat wij als verpleegkundige kunnen betekenen in deze wereldwijde problematiek. Thandazile gaf aan dat wij verpleegkundigen de meerderheid vormen in de gezondheid sektor en worden vertrouwd. Als Bachelor Verpleegkundige hebben we via onze professionele opleiding de kans kennis en vaardigheden op te doen en ze te verspreiden. [Leiderschap opnemen].



@freequotes

Nursing & Leiderschap

<https://www.nursing.be/werk/zeggenschap/in-magneetziekenhuis-uz-zitten-verpleegkundigen-mee-aan-het-roer/>

<https://www.nursing.be/werk/zeggenschap/blog-filip-laten-we-vooral-ook-zelf-bepalen-waar-ons-vak-voor-staat/>

<https://www.nursing.be/werk/de-verpleegkundige/verpleegkundige-lina-fierens-we-mogen-gerust-wat-trotser-zijn-op-ons-vak/>

<https://www.nursing.be/werk/de-verpleegkundige/zo-krijgen-we-als-verpleegkundigen-een-echte-vinger-in-de-pap/>

<https://www.nursing.be/werk/zeggenschap/in-het-verpleegcafe-praat-je-mee-over-de-zorg-van-de-toekomst/>

LEIDERSCHAP KUN JE LEREN

door
Margriet van der Cingel
Hout Verpleegkundig Leiderschap & Onderzoek voor Eerste Bep., NIO, Sonnet-Engelhardt, Medisch Centrum Leeuwarden

Verpleegkundig leiderschap is *here to stay*. De vraag daarbij hoe kunnen verpleegkundigen in de praktijk van hun invloed profiteren? Dat is de vraag die ik in mijn artikel 'Invloed van verpleegkundig leiderschap' behandelen. Gelukkig zijn er leiderschap lerers, vooral van elkaar.

VERPLEEGKUNDIG LEIDERSCHAP wordt al jaren aanbevolen, met als doel zowel de kwaliteit van de verpleegkundige zorg als het werkplezier en behoud van verpleegkundigen te versterken.¹ Wanneer verpleegkundigen meer invloed en autonomie hebben, zullen zulke positieve uitkomsten volgen, is de gedachte. Dit blijkt al langer uit internationaal onderzoek en bijvoorbeeld de ontwikkelingen in de Magnet-ziekenhuizen in de Verenigde Staten, door V&VN het Model Excellente Zorg genoemd.² Dat de aandacht voor verpleegkundig leiderschap ook in Nederland blijvend is, blijkt uit de recente toename van lecturen met het thema verpleegkundig leiderschap. Ook een project als RN2Bland draagt met landelijk onderzoek bij aan de ontwikkeling van meer kennis over verpleegkundig leiderschap.³ Dat is goed nieuws. Zo wordt steeds duidelijker dat het geen luxe is dat verpleegkundigen invloed hebben, maar noodzaak. We hebben elke verpleegkundige hard nodig om goede zorg over te handelen, gezien de bestaande en te verwachten tekorten in de beroepsgroep.⁴ Tegelijkertijd is de weg naar de daadwerkelijk uitvoering van invloed door verpleegkundigen in de dagelijkse praktijk om allerlei redenen nog niet zo eenvoudig. Wat zijn belemmeringen en hoe kan de ontwikkeling van verpleegkundig leiderschap succesvol vorm krijgen?

Belemmeringen
Een eerste belemmering is dat verpleegkundig leiderschap als een nogal breed begrip wordt gezien.⁵ Er zijn verschillende benamingen, definities, modellen en opvattingen over wat het inhoudt. Dat betekent dat het voor verpleegkundigen in de praktijk soms lastig is door de bomen het bos te zien. Betekent leiderschap dat je aan de bestuursafdeling moet zitten? Of dat je samen met je collega's

evidence-based handelen realiseert? Of moet je vooral een goede samenwerking met artsen bespreekbaar durven te maken? Al deze voorbeelden kunnen worden gezien als verpleegkundig leiderschap. Dat vraagt nogal wat van een verpleegkundige, die toch al veel energie nodig heeft om met een toenemende werkdruk om te gaan. Daarmee wordt een tweeledige belemmering duidelijk. In hoeverre zijn verpleegkundigen gemotiveerd om energie te steken in verpleegkundig leiderschap te wachten? Deze vraag heeft geen simpel antwoord. Natuurlijk willen veel verpleegkundigen invloed uitoefenen. Tegelijkertijd beseffen ze in concrete

'Invloed van verpleegkundigen is geen luxe, maar noodzaak'

voorbeelden dat ze het vaak lastig vinden leiderschap te laten zien. Verpleegkundigen met ervaring zeggen dat ze dit makkelijker vinden en beter kunnen.⁶ Toch is het ontwikkelen van verpleegkundig leiderschap door alle, ook jonge, verpleegkundigen nodig om verpleegkundige invloed te laten beklijven in een werkcultuur. Daar ligt een derde belemmering. Al zijn er nog zulke goede argumenten om verpleegkundig leiderschap te promoten: verpleegkundigen moeten zelf hun invloed opeisen in een werk- en beroeps-cultuur, die weerbarstig blijkt te zijn. Het vak staat van oudsher in een hiërarchische verhouding tot de medische



van der Cingel, M. Leiderschap kun je leren. TVZ verpleegkd prakt wet 133, 18-20 (2023). <https://doi.org/10.1007/s41184-023-1887-9>

LEIDERSCHAP

FIGUUR 1 MODEL VERPLEEGKUNDIG LEIDERSCHAP



verpleegkundigen in gelijkwaardigheid hun stem laten horen.

2. Benut en onderhoud je expertise
Verpleegkundig leiderschap wordt in belangrijke mate bepaald door de inzet van kennis. Wanneer verpleegkundigen hun handelen goed onderbouwen, worden ze serieuzer genomen. Ze hebben expertise op basis van opleidingen en persoonlijke ervaringskennis en bouwen daarmee hun verpleegkundig profiel op. De profielen in de afbeelding van het model zijn daar van een voorbeeld; er kunnen ook andere profielen worden ingevuld, zoals die van verpleegkundig specialist of verzorgende. Het onderzoek laat zien dat er genoeg goede voorbeelden van leiderschap op basis van expertise te vinden zijn, maar dat verpleegkundigen zich daarvan niet altijd bewust zijn. Aan de andere kant weten verpleegkundigen soms niet welke kennis ze missen. Daaronder is het zo belangrijk nieuwe kennis bij te houden en daarvoor tijd te claimen om onderbouwd leiderschap te kunnen laten zien.

3. Onderken je vak en welke invloed je daarin hebt
In de cirkel die verpleegkundig leiderschap aangeeft in het model staan drie, elkaar overlappende, vormen van verpleegkundig leiderschap. Bij klinisch of vakinhoudelijk leiderschap gaat het om de invloed die verpleegkundigen uitoefenen op de directe zorg waarvoor zij verantwoordelijk zijn, het eigen autonome vaagheids. Onder moreel ethisch leiderschap verstaan we de kennis die verpleegkundigen maken in hun zorg. Dan gaat het dus niet alleen om evidence-based handelen, maar vooral om datgene doen wat voor een individuele patiënt en diens naasten het goede is. Met andere woorden: de invloed die een verpleegkundige heeft op een persoonsgerichte zorg te bieden. De beroepsmatige zeggenschap betreft de invloed van verpleegkundigen op verschillende niveaus: hun werkontext, organisatie en politiek macroniveau. De concrete uitvoering van deze vormen van leiderschap hangt nauw samen met het expertiseprofiel van een individuele verpleegkundige en de onderliggende ontwikkeling van persoonlijke leiderschapskwaliteiten.



@bing

beroepsgroep, waarmee het meest intensief wordt samengewerkt.⁷ Dat vlak je niet zomaar uit door verpleegkundig leiderschap als nieuw mantra uit te roepen. Dat daarbij genderspecifieke eigenschappen aan het vak worden toebedeeld, helpt ook niet erg. Het publieke beeld over verpleegkundigen is nog steeds dat zij dienstbaar aan artsen zijn en empathisch voor hun patiënten; gedrag dat impliciet vaak als vrouwelijk wordt bestempeld.⁸ Dit komt niet erg overeen met het tonen van leiderschap of de nadruk leggen op deskundigheid, wat vaak als mannelijk gedrag wordt gezien. Dat dit geen achterhaalde ideeën zijn, ook in de beroepsgroep en werkcultuur zelf, blijkt uit het feit dat de beroepsgroep wereldwijd vooral uit vrouwen bestaat en de opleidingen maar met moeite mannelijke studenten weten te interesseren.⁹ Mannelijke verpleegkundigen komen bovendien vooral terecht op de intensieve care, ambulance en in de ggz. In de breedte van de beroepsgroep zelf is er

dus kennelijk ook sprake van een hiërarchie en genderschillen.¹⁰

Verpleegkundigen op het woord
Hoe ziet verpleegkundige invloed eruit en kan het het beste vorm krijgen? Om hierover bij verpleegkundigen zelf te raden te gaan, is meerkarig onderzoek gedaan in het STZ-ziekenhuis Medisch Centrum Leeuwarden.¹¹ Op basis van de resultaten van dit onderzoek werd een model verpleegkundig leiderschap gemaakt dat weerspiegelt wat zij in verpleegkundig leiderschap belangrijk vinden en waaruit aanbevelingen volgen (zie figuur 1).

1. Toon persoonlijk leiderschap
De basis van verpleegkundig leiderschap ligt in de persoonlijke leiderschapskwaliteiten: pro-actief, initiatief nemen, samenwerken en moed tonen. Al doen verpleegkundigen dat wel, toch vinden ze dat het nog beter kan. Het mag gewoner worden dat

Eind reflectie !!!

De keuze voor de minor Verpleegkundig Leiderschap was weloverwogen. Ik waardeer interactieve lessen, waarin discussies meer leermogelijkheden bieden dan louter studie uit een boek. Motivatie van mijn andere keuzes : minor rugscholing; minor klimaatverandering onze zorg en klinisch expert: domein ouderenzorg.

Als ik reflecteer over deze magazine moet ik concluderen dat het kan overkomen dat ik weer teveel wou doen en de lat hoog leg in deze opdracht. Ik kan jullie verzekeren dat ik genoten heb van deze opdracht en het geen valkuil van perfectionisme was.

Doorheen het magazine heb ik geprobeert met casussen, feedback en reflecties mijn groei aan te tonen.

Hoewel ik misschien niet direct kan benoemen hoe ik deze groei precies ervaar, opmerkelijk is dat mijn omgeving deze verandering herkent.

Zelfreflectie is iets dat ik in het begin van mijn opleiding heb vervloekt maar nu als een hulpmiddel zie in de manier waarop ik denk, handel en communiceer. Zelfreflectie heeft nu een prominente plaats op mijn pad van persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Ik wil nog even stilstaan tot iets dat ik beseft tijdens het uitwerken van deze magazine. In het verleden leken sommige opo's van de opleiding vervelend, saai, en leek ik het nut niet in te zien. Maar nu zie ik dat alles mooi samenkomt. De voorbije 4 jaar opleiding heeft me uiteindelijk klaargetoond om de visie als Bachelor Verpleegkundige met trots te dragen en over te brengen naar toekomstige studenten. [ambassadeur]



