

PROGRAMMA

Ambassadeurs voor de verpleegkundige in de intramurale ouderenzorg

Een leertraject van

v&vn

Geriatric & Gerontologie
Verpleegkunde



Pilot 2023-2024

CONCEPT

© V&VN Geriatrie & Gerontologie

Auteurs:

Anke Persoon

Nanda van Zadelhoff

Johan Lambregts

Cuno van Merwijk

Secretariaat:

cunovanmerwijk@gmail.com

8 maart 2023

Utrecht

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van V&VN Geriatrie & Gerontologie.

INHOUD

VOORWOORD: MOMENTUM VOOR VERPLEEGKUNDIG LEIDERSCHAP	4
INTRAMURALE OUDERENZORG IN NEDERLAND: DE UITDAGINGEN VOOR VERPLEEGKUNDIGEN	5
DOEL AMBASSADEURSTRAJECT TRAJECT INTRAMURALE OUDERENZORG	6
BELANGRIJKE DATA	8
BEGELEIDINGSKOMMISSIE	8
CONTACTPERSONEN V&VN	8
INHOUD EN METHODIEK PROGRAMMA	9
HET LEERTRAJECT EN DE CANMEDS	9
ACTIELEREN	9
ZELFSTANDIG IN EEN GROEP	10
EVALUATIES	10
COACHING	10
TRAINING EN SCHOLING	10
FEESTELIJKE AFSLUITING	11
OPDRACHTEN	11
DIPLOMA EN ACCREDITATIE	11
TERUGKOMDAG	11
PROGRAMMA LEERTRAJECT 2023-2024	12
BEOOGDE SPREKERS/DOCENTEN	12
MODULE 1 PERSOONLIJK EN VERPLEEGKUNDIG LEIDERSCHAP	13
MODULE 2 BEROEPSIDENTITEIT	15
MODULE 3 MIJN LEIDERSCHAP	16
MODULE 4 GROEPSPROJECT	17
MODULE 5 COACHING	18
MODULE 6 ONTWIKKELINGEN IN DE INTRAMURALE OUDERENZORG EN FINANCIERING	19
MODULE 7 DINER PENSANT	20
MODULE 8 STRATEGISCHE COMMUNICATIE I	21
MODULE 9 WERKBEZOEKEN VWS EN ZONMW, TWEDE KAMER	22
MODULE 10 STRATEGISCHE COMMUNICATIE II	23
MODULE 11 BEELDVORMING, DIVERSITEIT EN IMAGO	24
MODULE 12 LOBBY EN ONDERHANDELEN	26
AANBEVOLEN LITERATUUR	27
AFSPRAKEN	28

Voorwoord: momentum voor verpleegkundig leiderschap

De meeste Nederlanders krijgen pas te maken met intramurale ouderenzorg als zij zelf, een familielid of andere dierbare persoon er een beroep op moeten doen. Van de vele settings waarbinnen verpleegkundigen werkzaam zijn, is de intramurale ouderenzorg wellicht een van de meest 'typisch verpleegkundige', omdat de focus vooral ligt op het verplegen en begeleiden van de kwetsbare bewoners – en hun sociale omgeving- in de laatste fase van hun leven. Met het afnemen van de verblijfsduur en het toenemen van de leeftijd waarop bewoners in intramurale ouderenzorg komen, neemt logischerwijs de complexiteit van de zorgvraag toe. Vrijwel allen hebben meerdere aandoeningen, waaronder meestal een vorm van dementie.

Tijdens de covidpandemie hebben verpleegkundigen voor heel Nederland zichtbaar leiderschap getoond; in korte tijd en onder dramatische omstandigheden werden veranderingen bedacht, uitgevoerd en zonnodig weer aangepast. Dat momentum voor verpleegkundig leiderschap moeten we vasthouden, want er zijn innovaties nodig om oplossingen te vinden voor de complexe hulpvraag van cliënten. Innovaties bij het samenstellen en organiseren van onze teams, waarbij we optimaal gebruik moeten maken van alle bewezen en potentiële kennis en talenten. En bij het zoeken naar nieuwe woonvormen, zoals de verpleeghuiszorg thuis en kortdurende opnames. Daarin moeten we onze teams en directies, maar ook ketenpartners, brancheorganisaties en 'de politiek' meenemen. We moeten, kortom, lerende organisaties worden.

Daarom start V&VN Geriatrie & Gerontologie deze pilot. De deelnemers – ambitieuze verpleegkundigen met ruime ervaring in de intramurale ouderenzorg - wordt geleerd hoe zij eraan kunnen bijdragen dat de intramurale ouderenzorg de aandacht krijgt die recht doet aan haar grote maatschappelijk belang.

Wij wensen de deelnemers aan de pilot veel leerplezier en succes toe.

V&VN Geriatrie & Gerontologie
Prof. dr. Robbert Gobbens, voorzitter



Intramurale ouderenzorg in Nederland: de uitdagingen voor verpleegkundigen

Anders dan buitenstaanders vaak denken, is de intramurale ouderenzorg hoog-complex en zeer dynamisch van aard. Alleen al het klinisch redeneren bij multimorbiditeit – in deze setting eerder regel dan uitzondering- vergt veel kennis, inzicht en ervaring van de verpleegkundige.

Al langere tijd zien we de verblijfsduur afnemen, wat betekent dat mensen veel later dan voorheen in de intramurale zorg terechtkomen. Bij de bewoners die langdurig in de zorg verblijven is daarom nu vaak sprake van specialistische zorg, zowel op somatisch als op psychogerontologisch en gerontopsychiatrisch gebied, en in combinaties hiervan. Denk bijvoorbeeld aan de 24uurs zorg en de toenemende gedragsproblematiek, die hoge eisen stellen aan respectievelijk continuïteit en specifieke competenties voor de wijze van benadering. Extra aandacht vraagt ook de verbinding met mantelzorgers die steeds meer betrokken raken. De interdisciplinaire samenwerking met (para)medici, geestelijk verzorgenden, welzijnswerkers vraagt een open houding naar allen die werkzaam zijn in het verpleeghuis.

Steeds vaker zal ook transmurale samenwerking met onder anderen wijkverpleegkundigen, wijkteams, praktijkondersteuners en huisartsen aan de orde zijn, die in de wijk ouderen zien die (nog) thuis wonen. Een groeiend fenomeen is de tijdelijke opname van mensen in intramurale ouderenzorg, bijvoorbeeld na een ziekenhuisopname of een ingrijpende gebeurtenis thuis. Denk hierbij aan de geriatrische revalidatie, de eerstelijnsverblijfsduur, hospice-afdelingen. ZuidOostZorg (2400 medewerkers, 900 cliënten en bewoners) bijvoorbeeld, ziet een enorme groei van kortdurende opnames met zorg en behandeling waarbij de insteek is dat 90 procent weer naar huis gaat. En dat lukt ook. Tijdelijk verblijf is hier van 4 naar 44 procent gegroeid. Er worden ketens gemaakt met ziekenhuis, revalidatie, ggz. Drie keer meer ouderen vinden hier een plek met dezelfde bedden als in eerdere jaren. En wat blijkt? Deze setting is bijzonder aantrekkelijk voor verpleegkundigen. De verwachting is dat komende jaren nieuwe woonvormen bedacht worden, nieuwe vormen van wooncentra die wel bescherming bieden en waarbij de zorg weer anders ingericht wordt. Een spannende tijd breekt aan.

Bruggenbouwers in een zorg- en kennisorganisatie

Al met al zien we de intramurale ouderenzorg transformeren naar een zorg- en kennisorganisatie. De demografische ontwikkeling (vergrijzing), toenemende druk op de financiering en een aanhoudend – waarschijnlijk blijvend – tekort aan gekwalificeerd personeel maken dat we het ons maatschappelijk niet kunnen veroorloven kennis en expertise verloren te laten gaan.

Om optimaal gebruik te kunnen maken van de beschikbare en potentiële deskundigheid, binnen teams en in de verdere organisatie, zal veel aandacht moeten uitgaan naar de beste teamsamenstelling, de manier waarop de zorg wordt georganiseerd, inzet van – digitale- technologie en evidence based werken. Die innovaties moeten plaatsvinden binnen de toch al drukke praktijk. Zij zijn ondenkbaar zonder de verpleegkundige als bruggenbouwer, verbinder: verbinder binnen het team, verbinder met andere zorgverleners, met management en bestuur, en ook verbinden buiten de instelling wijk en regionaal. En dat alles persoonsgericht, wat met name in de intramurale ouderenzorg altijd ook betekent: met inbegrip van de sociale omgeving van de bewoner, aandacht voor welzijn en welbevinden.

Verpleegkundig leiderschap in de intramurale ouderenzorg

Verpleegkundig leiderschap in de intramurale ouderenzorg zal zich niet alleen moeten richten op de 'buitenwereld', het maatschappelijk debat, lokale, regionale en centrale politiek. Directies en besturen zullen even vaak moeten worden overtuigd van de noodzaak van meer verpleegkundig leiderschap en zeggenschap, in het belang van duurzame, betaalbare en persoonsgerichte zorg, zoals die in het Integraal Zorgakkoord wordt beschreven.

Terminologie

In deze pilot is gekozen voor de term intramurale ouderenzorg. Vaak wordt in deze setting de term verpleeghuiszorg gebruikt, ook in overheidsdocumenten. De laatste tijd kiezen sommigen voor woonzorgthuis of beschermd wonen. Komende jaren komen er vast nog nieuwe termen bij die duidelijk moeten maken dat de zorg anders ingericht wordt.

Voorgaande ambassadeurstrajecten

V&VN Geriatrie & Gerontologie neemt het succesvolle leertraject Ambassadeurs voor de wijkverpleegkundige van V&VN MG als voorbeeld. In 2013 start V&VN Verpleegkundigen Maatschappij & Gezondheid met het opleiden van wijkverpleegkundigen tot ambassadeurs. Doel: wijkverpleegkundigen de instrumenten geven om binnen hun organisaties, teams, met verzekeraars, gemeentes en andere overheden, collega-zorgprofessionals, woningbouwverenigingen en anderen effectief te overleggen en onderhandelen. Het traject bestaat uit trainingen en coaching voor talentvolle wijkverpleegkundigen die zich met passie voor de zorg en het beroep inzetten en het lef hebben om hun hoofd boven het maaiveld uit te steken.

Succesfactoren

Het ambassadeurstraject is aantoonbaar succesvol. Uit Onderzoek van Wolbers¹ e.a. blijkt dat bijna 76 procent van de ambassadeurs aangeeft dat hun rol of functie is veranderd tijdens of na het ambassadeurstraject en 22 procent is gestart met een nieuwe opleiding tijdens of na afloop van het traject. Op basis van de dataverzameling schetsen drie thema's het succes en de meerwaarde van het ambassadeurstraject.

1. Het traject draagt direct en indirect bij aan het welbevinden van cliënten.
2. De ambassadeurs laten een groei in leiderschap zien. Uit de focusgroep blijkt dat de ambassadeurs dit ook zo ervaren. Aan het begin van het traject geven ze zichzelf een magere voldoende (gemiddelde 5,9 op een schaal van 0-10). Na afloop van het traject is het cijfer dat ze zichzelf toekennen ten aanzien van leiderschap gestegen naar een ruime voldoende (gemiddelde 7,6). Ambassadeurs gaven aan een toename te ervaren in assertiviteit, lef, persoonlijke en professionele ontwikkeling, bevoegdheid en vertrouwen in hun eigen kunnen. Deze ontwikkelingen werden ook door de stakeholders aangegeven.
3. De ambassadeurs zijn rolmodellen voor de beroepsgroep, bouwen aan een positief imago en geven stem aan het dagelijks werk van de hedendaagse wijkverpleegkundige. Ambassadeurs maken vertaalslagen tussen praktijk en beleid en zorgen daarmee voor verbinding tussen die werelden. Aan talloze overlegtafels zijn de ambassadeurs in staat om met praktische en heldere praktijkvoorbeelden de (on)mogelijkheid van beleidsinterventies op waarde te schatten en te beïnvloeden.

Het ambassadeurstraject beschikt over een goede mix van werkzame elementen. Nieuwe kennis wordt vergaard, nieuwe vaardigheden worden aangeleerd waardoor de ambassadeurs zichtbaar hun gedrag veranderen. De ambassadeurs genereren impact op verschillende niveaus: het niveau van de cliënt, het team, de wijkverpleegkundige, beroepsgroep, de organisatie, de wijk en de maatschappij. De ambassadeurs zijn kritische, onderzoekende professionals met lef die zowel dicht bij de cliënt als ver daarbuiten hun invloed weten uit te oefenen ten behoeve van betere uitkomsten en welbevinden. Ze slaan de brug tussen praktijk, beleid en politiek door als vertalers op te treden en taal te geven aan het onmisbare en onzichtbare werk van de wijkverpleegkundige.

De intrinsieke motivatie van de deelnemers, de groepsdynamiek, coaching, op maat afgestemde inhoud en breed draagvlak voor het traject werden onder andere genoemd als belangrijke succesfactoren. Een belangrijke vraag en uitdaging voor zorgorganisaties en voor ambassadeurs is het zoeken naar een optimale verdeling tussen het werk in het verpleeghuis en het werk als ambassadeur.

Doel ambassadeurstraject traject intramurale ouderenzorg

Het leertraject versterkt de persoonlijke en leiderschapskwaliteiten van verpleegkundigen in de intramurale ouderenzorg, zodat zij hun beroepsgroep optimaal kunnen vertegenwoordigen op lokaal, regionaal of landelijk niveau. De deelnemers zijn, afhankelijk van hun ambitie, na afsluiting van het traject in staat om:

¹ Nieuwe leiders in de wijk. Evaluatie ambassadeurstraject voor de wijkverpleegkundige. (2018) Wolbers, I., Lalleman, P., Bleijenbergh, N., Utrecht: Hogeschool Utrecht

- Schriftelijk en mondeling zowel op operationeel als beleidsmatig niveau, in gesprek te gaan met partijen in het veld zoals collega-verpleegkundigen en verzorgenden, de werkgevers, het onderwijsveld, gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties, andere zorgprofessionals of vertegenwoordigers van burger-/cliëntenorganisaties
- Presentaties te geven, te debatteren, de pers te woord te staan, en op te treden op radio en tv, bij scholingen en politieke bijeenkomsten of bij hun eigen organisaties
- De visie op de verpleegkundige zorg in de intramurale ouderenzorg belangen te behartigen, te lobbyen en te onderhandelen in het belang van de cliënten, en de beste zorg

Profiel van de deelnemers

Dit leertraject is bedoeld voor verpleegkundigen die een actieve rol hebben of willen spelen binnen hun organisatie en het beroepenveld. Zij beschikken over de volgende kwaliteiten:

- Werkzaam in de intramurale ouderenzorg in de breedste zin, dat betekent: een verpleeghuis, hospice, eerstelijnsverblijf, geriatrische revalidatiezorg enz.
- Ambitie hebben verpleegkundig leider te zijn bij eigen zorginstelling en op of lokale/ regionale/landelijke samenwerkingsverbanden
- Bereid te zijn om twee jaar voor V&VN Geriatrie & gerontologie ambassadeur te zijn.
- Collega's en aankomend talent inspireren
- Een rolmodel zijn
- Lid van V&VN én van V&VN Geriatrie en Gerontologie
- Minimaal twee jaar werkervaring hebben als verpleegkundige in intramurale ouderenzorg
- Minimaal 50 procent van de werktijd werkzaam in het primair proces' of 'betrokken zijn in het primair proces'.
- Lef hebben en creatief zijn
- Willen leren en zichzelf ontwikkelen
- Bereid om eigen tijd te investeren in coaching en leren

Werving en selectieprocedure

Aanmelding

Belangstellenden worden uitgenodigd voor de informatiebijeenkomst op 2 maart 2023

Belangstellenden schrijven een motivatiebrief met een CV (in één document) en sturen die voor 15 april 2023 aan cunovanmerwijk@gmail.com

Kennismakingsgesprekken

- Er worden 25 potentiële deelnemers voorgedragen voor kennismakingsgesprekken.
- Kandidaten hebben vóór het kennismakingsgesprek toezegging van hun werkgever ten aanzien van financiering en facilitering van het leertraject.
- De selectiecommissie heeft een gesprek met de deelnemers. Deze gesprekken vinden plaats per beeldbellen. Doel van het gesprek is naar het leervermogen en de leervragen te kijken van de kandidaten en te komen tot een evenwichtige verdeling in de groep van regio, man/vrouw, leeftijd etc.

Uitslag

- Uitslag van de selectieprocedure is 21 mei bekend en wordt per e-mail of telefonisch aan de kandidaten bekendgemaakt.
- Kandidaat wordt wel of niet toegelaten. Er is plaats voor maximaal 18 kandidaten.

Groepsapp

De tot het traject toegelaten deelnemers starten direct een groepsapp. Zo wordt al voor de start van de eerste module gewerkt aan het vormen van een groep.

Overige zaken

- De kosten voor de leergang bedragen € 3950,-
- Eventuele reis- of andere onkosten, zoals boeken, zijn voor rekening van de deelnemers
- Deelnemers blijven minimaal twee jaar actief voor de afdeling V&VN GG (na afronding van het traject)
- Dit wordt in afspraken vastgelegd (zie bijlage)

Belangrijke data

Aanmelden informatiebijeenkomst

Uiterlijk 1 maart 2023

Informatiebijeenkomst

2 maart 2023 19.00 uur via Teams

Insturen motivatiebrief met CV

Uiterlijk 15 april 2023 te richten aan
cunovanmerwijk@gmail.com

Gesprekken

24, 25 april 14.30-17.00 uur

2, 3, 9 10, 15 en 16 mei: 14.30-17.00 uur

Uitslag deelname

25 mei 2023

Scholingsdagen

20 September 2023 Module 1	Kanaal30, Utrecht
11 Oktober 2023 Module 2	Kanaal30, Utrecht
Module 3	n.v.t.
Module 4	n.v.t.
Module 5	n.v.t.
20 November 2023 Module 6	Kanaal30, Utrecht
? Januari 2024 Module 7 Diner Pensant	Academiegebouw, Utrecht
28 Februari 2024 Module 8	Kanaal 30, Utrecht
? Maart 2024 Module 9	ZonMw en VWS, Tweede Kamer Den Haag
22 Mei 2024 Module 10	Kanaal 30, Utrecht
? September Module 11	Buitengasthuis, Meppen
18 September 2024 Module 12	Kanaal30, Utrecht

? September 2024 uitreiking certificaten Nza ?

Begeleidingscommissie

Rita Arts, bestuurder De Waalboog
Anke Huizenga, bestuurder ZuidOostZorg
Margriet van Scherpenzeel, VS AGZ Brentano
Wendy Kolthof, VIG-er bij Icare
Cuno van Merwijk, secretaris

Projectleider

Johan Lambregts

Procesbegeleider

Ria Slingerland-Blom

Contactpersonen V&VN

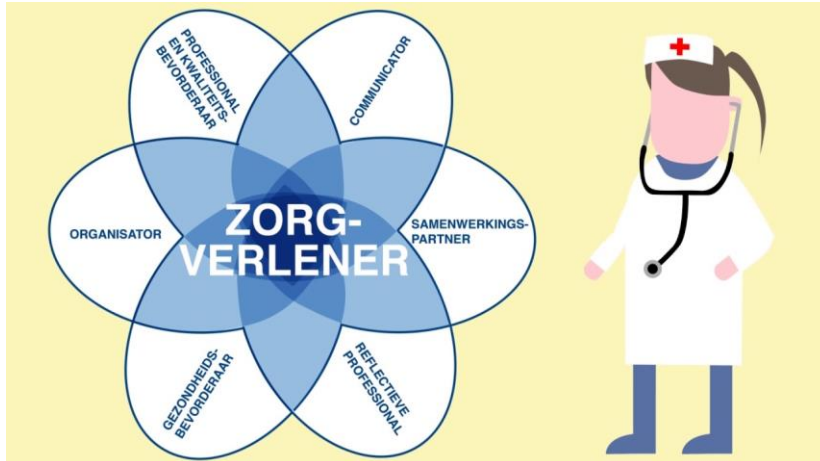
Anke Persoon, V&VN Geriatrie & Gerontologie

Nanda van Zadelhoff, V&VN Geriatrie & Gerontologie

Inhoud en methodiek programma

Het leertraject en de CanMEDS

De competenties van de verpleegkundige in het verpleeghuis worden beschreven in het beroepsprofiel, waarbij gebruik wordt gemaakt van de CanMEDS.



Het leertraject biedt de deelnemers instrumenten om met name de rollen van communicator, samenwerkingspartner en organisator te versterken.

Actieleren

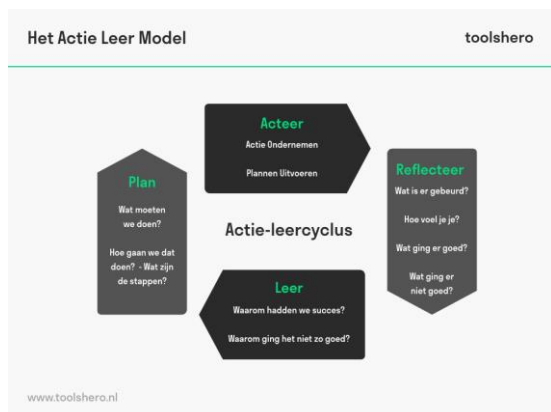
Het ambassadeurstraject maakt gebruik van de methode actieleren.

*"Er is geen leren zonder actie en geen actie zonder te leren."*² Met die woorden introduceerde de Britse onderwijsvernieuwer Reginald Revans de theorie van actieleren in het midden van de twintigste eeuw. Actieleren is een vorm van leren, waarin een groep deelnemers, door bespreking van urgente en belangrijke vraagstukken, van en met elkaar leert. Het ondernemen van acties, onbekende problemen aanpakken, nieuwe paden zoeken, risico's nemen en experimenten aangaan zijn inherent aan Actieleren.

Basiscomponenten van succesvol actieleren zijn:

- Vraagstukken of problemen die strategisch en zeer relevant zijn voor alle groepsleden.
- Oplossen van complexe vraagstukken en problemen door middel van actie, implementatie en reflectie op de resultaten. Continue focus op de uitkomsten en verbetering van proces.
- Ontwikkelen van creatieve, flexibele en succesvolle strategieën
- Een groep mensen die regelmatig samenkomt om elkaar te helpen leren van hun ervaringen. De groep is divers samengesteld en brengt nieuwe praktijkgericht en pragmatisch visies op het probleem.
- Empowerment van de groep om oplossingen te zoeken en actie te ondernemen.
- Een proces dat de nadruk legt op inzichtelijke vragen, kritisch denken en wederzijds respect.
- Reflecterend luisteren.
- Een focus op leren, individueel en als groep.
- Coaches die focussen op de uitkomst en het proces.
- Combinatie van leren door het te doen.
- Verwerven van relevante kennis en feiten en die combineren met emoties onbewuste reflecteren en groepssteun.
- Transfervermogen van eigen ervaringen, ervaringen gebruiken voor nieuwe situaties.

² Revans, 1982 Applying action learning to corporate projects in executive education programs Thomas E. Conine Jr. Carlo B. Peratoner



Bij actieleren moet je zelf aan de slag en lerende werken.³

Kernvragen van actieleren zijn gericht op:

- Wat is nodig om te doen en wat is het probleem?
- Wie is probleemeigenaar en hoe ervaart de groep het probleem?
- Waarvoor neem ik verantwoordelijkheid?
- Welk resultaat wil ik bereiken? Voor wie doe ik het?
- Wie heb ik nodig? Welke stappen zet ik?
- Wat werkt tegen? Hoe ga ik daarmee om?
- Hoe leer ik en hoe leert het team?

Het leertraject is een combinatie van het ontwikkelen en aanleren van persoonlijke én leiderschapskwaliteiten aan de hand van het 'actieleren'-principe. De deelnemers leren op een actieve manier en de leeropdrachten hebben een nauwe relatie met hun beroepspraktijk of hun rol binnen de beroepsgroep of -vereniging. Wanneer de deelnemers nieuwe kennis en vaardigheden toepassen worden ze 'bruggenbouwer' tussen theorie en praktijk. De grootte van de groep is maximaal 18 deelnemers.

Zelfstandig in een groep

De deelnemers aan het traject zijn ervaren zorgprofessionals; van hen wordt bij het uitvoeren van de opdrachten dan ook een hoge mate van zelfstandigheid verwacht. Tegelijkertijd werken de deelnemers ook als collectief aan opdrachten. Om de teambuilding te bevorderen en informeel leiderschap in de praktijk te brengen is per module een drietal leergangdeelnemers verantwoordelijk voor het 'leveren' van de collectieve onderdelen in de opdrachten, nakomen van afspraken, en de evaluaties. Bij de start van iedere themamodule geven zij een kort overzicht van het verloop van het proces. Zodoende vindt vanaf de start interactie plaats tussen de deelnemers onderling, en tussen de deelnemers, sprekers en projectleiding. (Inter)actie is een essentieel onderdeel van de actieleren.

Evaluaties

Evalueren is (een vorm van) reflecteren. Na afloop van iedere module maken de deelnemers een evaluatie. Deze evaluatie is een integraal onderdeel van de Leergang en helpt de deelnemer te reflecteren op individuele en collectieve vorderingen. Voor de begeleidingscommissie zijn de evaluaties onmisbaar bij het monitoren van de kwaliteit. De evaluaties tellen mee bij het toekennen van de accreditatiepunten.

Coaching

Coachen is eveneens een cruciaal onderdeel van actieleren. Alle leergangdeelnemers krijgen een ervaren coach toegewezen, op basis van hun persoonlijke leerdoelen. Omvang coaching nog een keer beschrijven

Training en scholing

Het ambassadeurstraject beslaat een periode van een jaar en bestaat uit 12 modules (zie pagina 10). Per scholingsbijeenkomst is ongeveer 12 uur nodig voor huiswerk en praktijkopdrachten. Deze praktijkopdrachten

³ <https://actionlearningacademy.nl/organisatie/artikelen/wat-is-action-learning/>

omvatten het direct toepassen van het geleerde in de praktijk. De totale studiebelasting bedraagt 140 uur per deelnemer (excl. reistijd en coaching). Omdat de beginsituatie van elke deelnemer verschilt, maken de deelnemers in de startfase een persoonlijk portfolio en competentieprofiel. Ook maken de deelnemers hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan ("Mijn Leiderschap") met daarin hun leerdoelen en hun coachingsvraag. Tijdens het programma vindt regelmatig een terugkoppeling plaats over het POP met de coach en/of procesbegeleider.

Feestelijke afsluiting

De deelnemers organiseren een feestelijke afsluiting voor het werkveld en presenteren zichzelf daar als ambassadeur. De uitreiking vindt plaats door een boegbeeld uit de verpleeghuiszorg. Bij deze bijeenkomst worden relevante stakeholders, werkgevers, onderzoekers, coaches en V&VN Geriatrie & Gerontologie uitgenodigd.

Opdrachten

Van de deelnemers wordt verwacht dat zij zich inzetten voor vertegenwoordiging, participatie in werkgroepen en bijeenkomsten van- en voor V&VN Geriatrie & Gerontologie.

Diploma en accreditatie

Aan het einde van het programma ontvangen de deelnemers bij voldoende participatie een certificaat. Voor het leertraject wordt accreditatie aangevraagd bij het Kwaliteitsregister V&V (35 punten).

Terugkomdag

Gedurende twee jaar na afronding organiseren de deelnemers samen met de ambassadeurs uit voorgaande groepen terugkombijeenkomsten over hun inzet voor de beroepsgroep. Dit wordt ondersteund en gemonitord vanuit V&VN Geriatrie & Gerontologie.

Programma Leertraject 2023-2024

Beoogde sprekers/docenten

- Anke Persoon, senior onderzoeker en programmaleider verzorging en verpleging, (V&V), UKON · Radboudumc
- Nanda van Zadelhoff, Adviseur kwaliteit en beleid, Liemerijje
- Johan Lambregts, Bureau Lambregts
- Robbert Gobbens, bijzonder hoogleraar Professionalisering van de verpleging en verzorging in de ouderenzorg, Tilburg University
- Ria Slingerland, procesbegeleider
- Pieterbas Lalleman, Lector Leiderschap bij het Lectoraat Persoonsgerichtheid in een Ouder wordende Samenleving, Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid
- Hugo Schalkwijk, adviseur van het Historisch College FNI, V&VN
- Margriet van Scherpenzeel, verpleegkundig specialist AGZ, Brentano Amstelveen
- Ewoud Nysingh, Nysingh communicatie
- Francis Bolle, lobbyist V&VN
- Angela Jansen, ZZG Zorggroep
- Rita Arts, bestuurder De Waalboog
- Anke Huizenga, bestuurder ZuidOostZorg
- Denise Temmink, ZonMw
- Camille Heutink, VWS/MEVA
- Anno Pomp, VWS coördinatie/strategie Langdurige Zorg
- Tweede Kamerlid Wieke Paulusma
- Een verzorgende als ambassadeur

Vertegenwoordiging uit:

- Goed voorbeeld van een actieve sterke VAR
- SANO, o.a. Innoveren en leren: practice development, leernetwerken
- Actiz

Module 1 Persoonlijk en verpleegkundig leiderschap

Datum: woensdag 20 september 2023

Locatie: Kanaal30 Utrecht

Gasten en sprekers

Johan Lambregts, programmamanager

Robbert Gobbens

Pieterbas Lalleman

V&VN Geriatrie & Gerontologie

Ria Slingerland, procesbegeleider

Programma

09.30 uur Aftrap en kick-off

10.15 uur In gesprek over leiderschap: Pieterbas Lalleman

11.45 uur Fotomoment

12.00 uur Start presentaties deelnemers

13.00 uur Lunchpauze

13.45 uur Vervolg presentaties deelnemers

17.00 uur Afsluiting

Inhoud

Vandaag staat verpleegkundig leiderschap centraal. Leaders hebben een bezielende visie, kunnen beslissingen nemen en met weerstand omgaan. Maar aan een moderne leider worden nog meer eisen gesteld. Moderne leiders coachen, vertrouwen en verbinden, benutten hun EQ, zijn een boegbeeld in en voor de organisatie.

Wat is verpleegkundig leiderschap voor jou persoonlijk? Ben jij je bewust van je eigen 'gebruiksaanwijzing'? Deze aspecten komen in Module 2 en detail aan de orde.

Er bestaan vele definities van verpleegkundig leiderschap. De wereldwijd erkende autoriteit Greta Cummings definieert leiderschap als 'in staat zijn om het heden te zien voor wat het werkelijk is, de toekomst te zien voor wat deze zou kunnen zijn en dan actie te ondernemen om de kloof te dichten.' Dat er tussen nieuwe evidentie en de toepassing ervan veel te veel tijd zit is geen nieuws. Closing the gap (de kloof dichten), zoals Cummings dat beschrijft, zou een continu proces moeten zijn.

Vermeulen e.a. (2017) hanteren de volgende definitie: Verpleegkundig leiderschap is het samen met collega's van eigen en andere disciplines én met patiënten en familie werken aan waardevolle zorg, passend bij de situatie. Voor ons hoort verpleegkundig leiderschap bij je dagelijks werk, waarbij je invloed uitoefent op zowel de zorg dicht bij de patiënt als de strategische richting van de zorgorganisatie waarin je werkt en daarbuiten.

Verpleegkundig leiderschap wordt gevormd door:

- Een grote mate van bewustzijn van (het effect van) de eigen professionele rol
- Het stellen van reflectieve en onderzoekende vragen
- Het gebruiken van evidence based practice
- Als rolmodel het verschil maken voor uitkomsten van patiënten, collega-medewerkers, zorgorganisatie en maatschappij

Opdrachten

1. Maak een 360 graden feedback. Vraag daarvoor aan een directe collega, je leidinggevende en iemand uit je persoonlijke sfeer om schriftelijk de volgende vragen te beantwoorden:
 - Waarmee moet ik ophouden?
 - Waarmee moet ik starten?
 - Waarmee moet ik doorgaan?Breng deze teksten bij elkaar tot een digitaal document als start van Module 3: mijn leiderschap. Beschrijf aan de hand van de resultaten je leerdoelen. We gaan daarmee verder bij Module 2.
2. Introduceer jezelf aan de hand van het beroepsprofiel. Maak **geen** gebruik van powerpoint of film. Vergeet niet te vertellen hoe je jezelf informeert over ontwikkelingen in je vakgebied en over de algemene actualiteit. Lees je een krant, een (vak)tijdschrift? Online, of op papier?

3. Zoek informatie over V&VN Geriatrie & Gerontologie. Wat vind je een belangrijk thema voor de afdeling om op te pakken? Waar zou jij warm van worden of een bijdrage aan willen leveren? Dit komt ook aan de orde bij het Groepsproject (Module 4).
4. Lees [Verpleegkundig leiderschap, Hester Vermeulen](#) e.a. BSL 2017
5. Bestudeer www.verpleegkundigleiderschap.nu

Module 2 Beroepsidentiteit

Datum: woensdag 11 oktober 2023

Locatie: Kanaal30 Utrecht

Gasten en sprekers:

Hugo Schalkwijk, spreker Florence Nightingale Instituut

Anke Persoon, coördinator UKON

Nanda van Zadelhoff, Liemerije

Ria Slingerland, procesbegeleider

Programma

09.30 Geschiedenis van de verpleging

11.00 Beroepsidentiteit van verpleegkundigen in de intramurale ouderenzorg

13.00 Lunchpauze

13.45 Procesbegeleiding met behulp van de Belbin groepsrollentest, formuleren van de coachingsvraag

17.00 Afsluiting

Onderwerpen

Vandaag kijken we, onder leiding van Hugo Schalkwijk, naar de geschiedenis van de verpleging. Wat leren we van het verleden voor nu en de toekomst? En we maken een begin met het aanleggen van het Persoonlijk Ontwikkel Plan (Module 3) en het coachingstraject (Module 4). Dit gebeurt onder leiding van Ria Slingerland, op basis van de resultaten van de Belbin groepsrollentest.

Opdrachten

1. Wie was voor jou in je carrière een rolmodel, wie en wat hebben je geïnspireerd? En welke wordt jouw persoonlijke voortrekkersrol het komend jaar?
2. Verdiep je in de geschiedenis van jouw instelling. Waar liggen de wortels? Welke plaats bezetten verpleegkundigen in het organigram toen en nu?
3. Beschrijf in tien regels in je eigen bewoordingen de essentie van een verpleegkundige in de intramurale ouderenzorg.
4. Onderzoek wat de hogeschool en roc in jouw regio doen aan onderwijs over de intramurale ouderenzorg. Breng de resultaten als groep bij elkaar in een beknopt document.
5. Bezoek de website van het Florence Nightingale Instituut (www.fni.nl). Wat merk je als je de zoekterm verpleeghuis invoert? Lees het dossier van Cora van der Kooij.
6. Ontdek jouw rol(len) in een groep. Doe daarvoor de Belbin groepsrollentest en stuur die aan Ria Slingerland



Anke Persoon



Nanda van Zadelhoff

Module 3 Mijn leiderschap

Ambassadeurs hebben gemeenschappelijke taken, zoals het opkomen voor de belangen van hun achterban. Maar iedere ambassadeur heeft ook een unieke persoonlijkheid, een eigen stijl.

Bij de methodiek actieleren is het in de praktijk brengen van het leren een wezenlijk aspect. In deze module zijn de onderdelen samengebracht die je als deelnemer zelf initieert in het leertraject: het Persoonlijke Ontwikkelplan. Het is een weergave van je eigen ontwikkeling. Aan het coachingstraject wordt een separate module (4) gewijd.

Datum: looptijd van het ambassadeurstraject.

Persoonlijk Ontwikkel Plan

Het Persoonlijk Leerplan omvat onder meer de 360 graden feedback, de Belbin-groepsanalyse en de persoonlijke leerdoelen, maar ook de evaluaties van de modules en het verslag van de coaching (Module 5).



Procesbegeleider Ria Slingerland

Module 4 Groepsproject

Een belangrijk onderdeel van het actie-leertraject is het gezamenlijk ontwikkelen en uitvoeren van een project, gericht op strategie en positionering van de verpleegkundige in de intramurale ouderenzorg.

De verpleegkundige in de intramurale ouderenzorg heeft te maken met een reeks uitdagingen. Een tekort aan personeel, een grote verscheidenheid aan opleidings- en kennisniveaus op de werkvloer (helpenden, verzorgenden en verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten). Hoe zorg je dat alle deskundigheid optimaal wordt ingezet, zonder verspilling van kennis en talent? Hoe zorg je voor meer aandacht voor de sector bij brancheorganisaties, het publiek en de politiek? Maar ook: hoe overtuig je jouw directie/bestuur van het belang (voor de kwaliteit van de zorg!) van aandacht voor beroepsontwikkeling en verpleegkundig leiderschap? Je werkgever heeft ermee ingestemd dat je deze leergang volgt, en betaalt hem ook. Dus dat is een mooie start.

Kortom: er is een heel scala aan doelen/vragen denkbaar voor een gezamenlijk project. Je kunt ook gezamenlijk V&VN Geriatrie & Gerontologie betrekken bij de keuze van een onderwerp.

We weten uit ervaring met andere leiderschapstrajecten dat 'pitches' van de gezamenlijke projecten bij het ministerie van VWS, de Tweede Kamer en ZonMw, maar ook bij jouw zorgteam, bestuurder en de brancheorganisaties, heel effectief zijn voor signalering/agendering van relevante onderwerpen.

Het groepsproject omvat minimaal de fasen en onderdelen:

- Start en definitiefase met doelstelling
- Ontwerpfase met strategie, visie, missie en financiering van het project
- Realisatiefase met communicatie en samenwerking
- Nazorgfase

Het project wordt gepresenteerd bij de uitreiking van de diploma's. In module 11 bereiden we dat voor.

Module 5 Coaching

Datum: start: na Module 2

Locatie: naar keuze van de coach

Coaching is een belangrijk onderdeel van de methode actieleren. Iedere deelnemer krijgt een coach om een vooraf geformuleerde taak op basis van het Persoonlijk Ontwikkel Plan uit te werken, in overleg met de procesbegeleider. Er zijn vijf fysieke contactmomenten van anderhalf uur met de coach.

Coachen houdt in dat de coach een coachee helpt doelen te verwezenlijken en zich verder helpt te ontwikkelen. Niet door te onderwijzen, maar door te inspireren en te ondersteunen en zo het reflecterende en zelfsturende vermogen van de coachee(s) optimaal te stimuleren.

De ervaring met andere verpleegkundige leiderschapstrajecten leert dat het coachingstraject regelmatig leidt tot uitbreiding van het professionele netwerk van de deelnemers. Niet zelden zijn de gelegde contacten van duurzame aard. Je coach wordt ook uitgenodigd voor het Diner Pensant.

Praktisch

- Coach is bereid om 5 keer 1,5 uur te investeren
- Locatie van coaching vindt plaats op de voorkeursplek van de coach

Evaluatie

- Deelnemers schrijven een verslag van het coachingstraject en voegen dit toe aan hun portfolio Mijn leiderschap.



Een van de coaches is prof. dr. Evelyn Finnema, Chief Nursing Officer

Module 6 Ontwikkelingen in de intramurale ouderenzorg en financiering

Datum: maandag 20 november 2023

Locatie: Kanaal30 Utrecht

Gasten en sprekers

Marleen Lovink, onderzoeker en programmaleider V&V – UKON, RadboudUMC

Margriet van Scherpenzeel, verpleegkundig specialist AGZ bij Brentano Amstelveen

Marieke Schuurmans, Nza

Johan Lambregts, projectleider

Ria Slingerland, procesbegeleider

Programma

09.30 uur Financiering en organisatie van de zorg

12.30 uur Lunch

13.00 uur Actuele ontwikkelingen in de intramurale ouderenzorg

14.30 uur Aan de slag met je leervraag, voorbereiding Diner Pensant

17.00 Afsluiting

Onderwerpen

De intramurale ouderenzorg is volop in beweging, en biedt volop mogelijkheden voor ambitieuze verpleegkundigen. Denk aan de toenemende kortdurende verblijven van bewoners, bijvoorbeeld na een ziekenhuisopname of een andere moeilijke periode. Of kortdurende verpleeghuiszorg thuis. Maar we zullen het moeten doen met een beperkt aanbod van verpleegkundigen. Daarom moet de beschikbare expertise zo effectief mogelijk inzetten, behouden en uitbreiden. Dat betekent: een goede personeelssamenstelling (functie-mix) en -organisatie en optimaal gebruik maken van technologie.

Anders dan bijvoorbeeld wijkverpleegkundigen en verpleegkundigen in de thuiszorg hebben verpleegkundigen in de intramurale ouderenzorg in het algemeen niet dagelijks te maken met de financiering van hun activiteiten. Toch is het belangrijk dat je als ambassadeur weet uit welke geldstroom de verpleeghuiszorg wordt gefinancierd (de Wet langdurige zorg Wlz) en hoe het komt dat de 'care' er in vergelijking met de 'cure' zo bekaaid vanaf komt. Bij de financiering van de ouderenzorg komen ook VPT/MPT, het WOZO (en de consequenties hiervan) en de financiering van LVHV, groepsmeerzorg, individuele meerzorg etc. aan de orde.

Onderwerpen

- Ontwikkelingen in de intramurale ouderenzorg
- Personeelssamenstelling (functie-mix)
- Technologie en AI in het verpleeghuis
- Financiering verpleeghuiszorg

Opdrachten

1. Lees Het [Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg](#), met als ondertitel Samen leren en ontwikkelen, dat augustus 2021 is geactualiseerd.
 - Wat valt je op als je het document scant op het begrip leiderschap?
 - Volgens het kwaliteitskader moet iedere verpleeghuisinstelling jaarlijks een update maken van het kwaliteitsplan en die bespreken met de VVAR. Gebeurt dat in jouw instelling?
2. Lees de visie van [Actiz op de financiering van de verpleeghuiszorg](#)
Formuleer twee vragen over de ontwikkelingen in de verpleeghuiszorg
Lever deze een week voor Module 5 in.

Module 7 Diner Pensant

Halverwege het leertraject wordt door V&VN Geriatrie en Gerontologie een Diner Pensant georganiseerd voor de ambassadeurs in spé, hun coaches en bestuurders. Doel van dit diner is om aan de hand van een actueel thema met elkaar in gesprek te gaan. Voor dit diner wordt een inspirerende spreker uitgenodigd. Een tweede oogmerk van de bijeenkomst is het uitbreiden van het professionele netwerk.

Datum: januari-februari 2024

Tijd: 17.30-21.00 uur

Locatie: Maskeradezaal Academiegebouw Utrecht

Werkvorm: Diner Pensant

Sprekers tijdens voorafgaande Dinners Pensant waren coryfeeën als Marieke Schuurmans, Jet Bussemaker, Marian Kaljouw en Odile Frauenfelder.

Spreker:

Inhoud

Nog te bepalen

Opdrachten ter voorbereiding voor Module 6

1. Bedenk gezamenlijk twee vragen op basis van het onderwerp voor de spreker en lever deze een week voor het Diner Pensant in.
2. Verdiep je in het "profiel" van je bestuurder.



Module 8 Strategische communicatie I

Datum: 28 februari 2024

Locatie: Kanaal30

Met welk doel, zeg je wat tegen wie, wanneer en hoe? Dat is de kernvraag van de module strategische communicatie. Deze 'bewuste' strategische communicatie wordt geleerd middels een praktisch stappenplan doorspekt met gefundeerde theorieën. Het is vooral leren door het te doen, helemaal in de geest van actieleren.

Een theoretisch strategisch stappenplan is essentieel voor iedere vorm van communicatie (vlog, blog, artikel, presentatie etc.).

Gasten en sprekers

Ewoud Nysingh, Nysingh communicatie
Wereldgasten

Programma

09.30 uur Theorie van communicatie

11.00 uur Werken in subgroepen (deel 1)

13.00 uur Lunch

13.30 uur

15.00 uur Communicatie en social media

We delen de groep vandaag op in twee subgroepen.

Eén groep met acht deelnemers wordt geïnterviewd en daarbij gefilmd.

De leden van de tweede groep presenteren zich aan elkaar.

Onderwerpen

- Theorie van communicatie
- Kennisoverdracht zowel vanuit theorie als praktijk op het gebied van het definiëren van 'je boodschap': welke boodschap kan je wanneer inzetten
- Gebruik van social media
- Leren door te doen: presenteren, schrijven, debatteren
- Drempels wegnemen en enthousiasmeren

Opdrachten ter voorbereiding voor module 8

1. Maak als groep een indeling: wie gaat presenteren en wie volgt de training interview (groep 1 is interview, groep 2 is presenteren.)
2. Bereid een presentatie van 5 à 7 minuten voor - voor een fictieve doelgroep of voor de eigen ambassadeurs – over een relevant onderwerp. Gebruik hierbij ook ondersteunend beeldmateriaal, zoals PowerPoint, prezie etc.
3. Schrijf een blog (max. 400 woorden), uiteraard ook over een relevant onderwerp. Richt je op collega-ambassadeurs, of zorgverzekeraars, lokale politici etc. Vraag je afdeling communicatie je blog te plaatsen op de website van je organisatie.
4. Groep 2 maakt een presentatie van 5 minuten over een actueel onderwerp voor de verpleegkundige in de intramurale ouderenzorg.
5. Stel je portfolio (Module 3) bij en laat het daarna lezen door een groepslid.
6. Stuur dit portfolio naar secretariaat met de vraag om feedback.
7. Breng in kaart wat je al doet met social media.
8. Beschrijf waar je, nu je vijf maanden actief bezig bent, behoefte aan hebt en waar je tegen aanloopt

Module 9 Werkbezoeken ZonMw, VWS en Tweede Kamer

Datum: 7 april 2023

Locatie: Den Haag, ZonMw, VWS en Tweede Kamer

Sprekers en gasten

Denise Temmink, ZonMw

Camille Heutink, beleidsmedewerker MEVA, VWS

Anno Pomp, Directie WLZ

Tweede Kamerlid

Johan Lambregts, projectleider

Programma

10.00 uur Werkbezoek ZonMw

13.00 uur Lunch

14.00 uur Werkbezoek VWS en Tweede Kamer

17.00 uur Afsluiting

Ochtend. ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie en is een belangrijke organisatie als het gaat om innovatie in de intramurale ouderenzorg. Diverse ZonMw-programma's zijn hierbij relevant.

Middag. We gaan eerst op werkbezoek bij het ministerie van VWS. Diverse beleidsdirecties van VWS hebben direct en indirect invloed op het werk van verpleegkundigen in het verpleeghuis. We maken kennis met de directie MEVA en directie Langdurige Zorg. We gaan veel leren over de taken en werkwijze van het ministerie en gaan ons als ambassadeurs V&VN Geriatrie en Gerontologie ook presenteren.

Vervolgens krijgen we een rondleiding door de Tweede Kamer en spreken we met een Kamerlid dat voor zijn/haar partij woordvoerder is voor intramurale ouderenzorg. In het verleden was dat vaak Vera Bergkamp, de huidige Kamervoorzitter. De laatste jaren voerden we gesprekken met Tweede Kamerlid voor D66 Wieke Paulusma, zelf verpleegkundige (np).

Opdrachten

1. Verdiep je in de organisatie van VWS. Waar zit de verpleeghuiszorg het departement?
2. Verdiep je in de organisatie van ZonMw. Wat zijn relevante programma's voor verpleegkundigen in intramurale ouderenzorg?
3. Bedenk gezamenlijk drie vragen aan de ambtenaren van VWS.
4. Bedenk een vraag voor het Kamerlid



Wieke Paulusma, lid Tweede Kamer voor D66

Module 10 Strategische Communicatie II

Datum: woensdag 22 mei 2024

Locatie: Kanaal30 Utrecht

Sprekers en gasten

?????

V&VN communicatie

Programma

09.30 uur Inleiding

10.30 uur Werken in subgroepen (deel 2)

13.00 uur Lunch

13.45 uur Communicatiebeleid V&VN

15.30 uur Procesbegeleiding met leren van een intervisiemodel

Inhoud

- Leren door het te doen.
- Kennisoverdracht zowel vanuit de theorie als praktijk op het gebied van schrijven. Activeren naar houding en gedrag.
- Kennisoverdracht bepalen met contextanalyse en hiermee strategisch leren te opereren.
- Drempels wegnemen en enthousiasmeren.
- Leren om feedback te geven.

Andere deel van groep presenteert aan elkaar.

Opgaven ter voorbereiding

1. Groep 1 schrijft een blog van 400 woorden over een actueel onderwerp over de verpleegkundige in het verpleeghuis. Ga met de afdeling communicatie van jouw organisatie in overleg over een plaatsing van je blog op de website van je organisatie.
2. Groep 2 maakt een presentatie van 5 minuten over een actueel onderwerp over de verpleegkundige in het verpleeghuis.

Module 11 Beeldvorming, diversiteit en imago

Datum: 7 september 2024

Locatie Het Buitengasthuis Mepperstraat 11 te Meppen

Sprekers en gasten

Johan Lambregts, projectleider

Anke Huizenga, bestuurder ZuidOostZorg

Zainab Osman, ZZG Zorggroep

Vandaag bezoeken we de expositie *Wat een beeld van een verpleegkundige* in het Buitengasthuis te Meppen, Drenthe.

De covidpandemie heeft laten zien hoe cruciaal verpleegkundigen zijn voor een toegankelijke gezondheidszorg. Met inzet van al hun vakkundigheid, expertise en inventiviteit wisten zij het zorgsysteem in stand te houden. Toch wordt het beroep van verpleegkundigen nog vaak eenzijdig geassocieerd met 'handen aan het bed', 'billen wassen' of 'vrouwenberoep'. Dit beeld doet geen recht aan de complexe werkelijkheid van het verpleegkundig beroep.

Om bij te dragen aan een meer realistisch beeld toont Het Buitengasthuis in het Drentse Meppen de expositie 'Wat een beeld van een verpleegkundige'. Deze unieke expositie op een schitterende historische locatie heeft als thema het publieke imago én de beroepsidentiteit van verpleegkundigen.

De expositie start met beelden van de covidpandemie waarin verpleegkundigen gezien werden als helden en engelen. We laten de bezoekers zien hoe dit imago historisch bepaald is: de verpleegkundige als zorgende moeder, als reddende engel of als sexy zuster. Ook zien we de verpleegkundige in meisjesboeken en het beeld van het beroep als roeping. Het verhaal is geïllustreerd met historische foto's, insignes en uniformen. De actuele en realistische beroepsidentiteit van verzorgenden IG, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten krijgt ruimschoots aandacht. Dat doen we aan de hand van beelden over hun cruciale rol in de patiëntenzorg. Niet alleen in ziekenhuizen, maar ook in de wijkverpleging, ouderenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Hun rol in de preventie, kennisontwikkeling, coördinatie van zorg en communicatie wordt zichtbaar gemaakt.

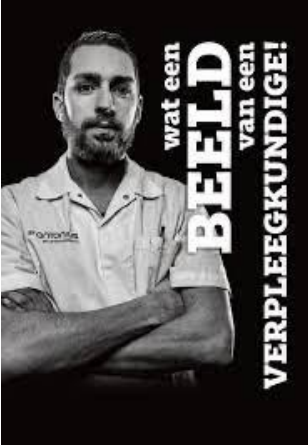
De expositie leent zich bij uitstek voor een gesprek of discussie over het vak van verpleegkundige en verzorgende en verpleegkundig specialist. Over verleden, heden en toekomst. Hoe gaat die toekomst eruitzien? Wat gaat er de komende vijf jaar in jouw praktijk veranderen? En hoe kunnen we als beroepsgroep zelf onze bijdrage beter zichtbaar maken? Want de beste imagocampagne voeren verpleegkundigen en verzorgenden zelf door hun werk!

Opdracht:

- Hoe wil jij jouw beroepsidentiteit laten zien?
- Maak een foto van jouw beroepspraktijk en stuur die naar Johan Lambregts
- Presenteer als groep de plannen voor de afsluiting en diplomering
- Presenteer de stand van het groepsproject.



Zainab Osman, ZZG Zorggroep



Module 12 Lobby en onderhandelen

Datum: 18 september 2024

Locatie: Kanaal30 Utrecht

Sprekers en gasten

Francis Bolle, lobbyist V&VN

Angela Jansen, ZZG Zorggroep

Programma

09.30 uur Lobbyen, Francis Bolle

11.00 uur

13.00 uur Lunch

13.45 uur Borging met V&VN Geriatrie en Gerontologie

15.00 uur Afsluiting

Onderwerpen

- Wat is lobbyen?
- Zicht krijgen op werkwijze van V&VN in haar lobby bij de politiek.
- Ontdekken van het belang van lobbyen.
- Ontdekken eigen lobbykwaliteiten.
- Waar en bij wie en op welke wijze kun je lobbyen als ambassadeur om invloed te hebben voor de beroepsgroep?
- Kennis van politieke krachtenveld, samenwerkingspartners, politiek, gemeente, verzekeraars en landelijke politiek.
- Hoe onderhandel je strategisch met Raden van Bestuur, samenwerkingspartners, stakeholders, gemeenten en zorgverzekeraars?
- Voorbereiding presentatie bij afsluiting.

Opdrachten ter voorbereiding

1. Zoek informatie en theoretische verdieping over onderhandelingsstrategieën.
2. Verdiep je in lobbyen. Wat is het? Hoe werkt het?
3. Lees het grote lobbyboek van Erik van Venetië en Jaap Luikenaar Business Contact. ISBN 9789047005131
4. Bereid met de groep het gesprek voor en kies een actueel onderwerp voor discussie.
5. Ga in gesprek met je manager/directeur die de onderhandelingen doet voor de inkoop. Zorg dat je aan tafel komt en als dat niet lukt, dat jouw punten in ieder geval worden meegenomen.
6. We vragen je, ieder individueel, een artikel te schrijven voor een relevant tijdschrift of krant van 800 woorden. De inhoud heeft vanzelfsprekend te maken met de verpleegkundige in het verpleeghuis maar kan naar eigen keuze worden ingevuld passend binnen de doelstellingen van het programma. Naast het schrijven geven we je ook de opdracht te regelen dat het artikel daadwerkelijk wordt geplaatst in een relevant lokaal medium, tijdschrift of krant. Van dit proces: uitgevoerde acties, gemaakte keuzes en besluiten willen we graag een verslag. Dit zal teamwerk vragen en onderlinge afstemming.



Francis Bolle

Aanbevolen literatuur

1. Profiel hbo-verpleegkundige in het verpleeghuis, UKON Expertteam V&V, mei 2021
2. CanMedsrollen in de ouderenzorg, Zorg Onderwijs Overheid, Zorgpact Midden Nederland
3. Competentieprofiel hbo-vgg, A+O VVT
4. Who is that nurse? Lovink et al., *Int. J. N. Studies*, 2020
5. Functiemix V&V in het verpleeghuis, door Anke Persoon, Rachida Handor, Marleen Lovink, in TVZ 03/2021, pag. 16-18
6. Hbo-vgg'er: ín en bóven de praktijk, door Marleen Lovink, in TVZ 03/2021, pag. 22
7. De kunst van het coachen, T. Rijkers, PM Professioneel
8. Zonder de V&V is een organisatie nergens, Dirkjan Veenstra et. al., TVZ 03/2021, pag. 19-21
9. Expertisegebied geriatrieverpleegkundige, V&VN G&G 2016
10. Anders leven en zorgen, RVS Advies, Den Haag mei 2022
11. Kwaliteitskader verpleeghuiszorg, actualisatie augustus 2021 (Patiëntenfederatie/LOC/V&VN/Verenso/ZorgthuisNL, ActiZ)
12. Kwaliteitskader palliatieve zorg Vastgesteld: 14-09-2017 Regiehouder: IKNL/ Palliactief
13. Toetsingskader GRZ, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd VWS, 3 augustus 2022,
14. Toetsingskader medicatieveiligheid verpleeghuiszorg en zorg thuis, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd VWS, 31 januari 2021
15. Aantrekkelijkheid van de intramurale ouderenzorg voor de hbo-opgeleide verpleegkundige, Versteeg et. al., NIVEL 2018
16. Kennisportaal ZonMw over o.a. implementatiemodellen, -determinanten en -strategieën Hier staan ook gebundelde praktische lessen
17. ZonMw over het maken van een implementatieplan
18. #Hoedan? Ouderenzorg tussen wens en werkelijkheid Trendrapportages van FWG. Ondanks dat het ook over de thuiszorg gaat, geeft het inzicht in hoe de zorg vanuit verpleeghuizen verandert naar bijvoorbeeld meer gebruik van technologie en palliatieve zorg.

Afspraken

Doel Ambassadeurs voor de verpleegkundige in het verpleeghuis

Het leertraject versterkt de persoonlijke en leiderschapskwaliteiten van verpleegkundigen in de intramurale ouderenzorg zodat zij hun beroepsgroep optimaal kunnen vertegenwoordigen op lokaal, regionaal of landelijk niveau. Deelnemers zijn na afsluiting van het traject in staat om namens de beroepsgroep de visie op de verpleeghuiszorg te verwoorden, belangen te behartigen, te lobbyen en te onderhandelen in het belang van de beroepsgroep. Zij kunnen een brug slaan tussen praktijk en beleid en zijn in staat hun kennis over de beleidsontwikkelingen actueel te houden.

Zij kunnen hierover zowel schriftelijk als mondeling met partijen in het veld in gesprek te gaan.

Het betreft collega-verpleegkundigen, werkgevers, het onderwijsveld, gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties, zorgprofessionals, vertegenwoordigers vanuit burger-/cliëntenorganisaties en andere organisaties/instanties die betrokken zijn bij de verpleegkundige in verpleeghuis en haar positionering en financiering. Dit betreft zowel het operationeel als beleidsmatig niveau.

De ambassadeurs worden ingezet bij presentaties, debatten, pers, radio en tv, scholingen en politieke bijeenkomsten door V&VN Geriatric & Gerontology en hun eigen organisaties.

V&VN Geriatric en Gerontology draagt zorg voor:

1. Training en scholing

V&VN Geriatric en Gerontology verplicht zich een ambassadeurstraject aan te bieden dat een periode van negen maanden beslaat met 6 scholingsbijeenkomsten van 8 uur en twee bijeenkomsten van een halve dag. Daarnaast is per scholingsdag ongeveer 12 uur nodig voor huiswerk en praktijkopdrachten. Deze praktijkopdrachten omvatten het direct toepassen van het geleerde in de praktijk. De totale studiebelasting bedraagt 120 uur per deelnemer (excl. reistijd). Omdat de beginsituatie van elke deelnemer verschilt, maken de deelnemers in de startfase een persoonlijk portfolio en competentieprofiel. Ook maken de deelnemers hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met daarin hun leerdoelen. Gedurende het programma vindt een regelmatige koppeling plaats met de coach en/of procesbegeleider over het POP.

De scholingsdagen betreffen thema's die zowel algemeen behandeld worden als meer toegespitst op de rol die de deelnemer heeft binnen zowel de beroepsgroep/-vereniging als in de eigen praktijksituatie.

2. Coaching

Coaches zijn afkomstig uit het netwerk van V&VN Geriatric & Gerontology. Er zijn vijf contactmomenten met de coaches. Coachen houdt in dat de coach een coachee helpt doelen te verwezenlijken en zich verder helpt te ontwikkelen. De coach helpt de ander bij het leren. Niet door te onderwijzen, maar door te inspireren en te ondersteunen. Hierdoor stimuleert de coach zijn het zelfreflecterende en zelfsturende vermogen van de coachee. Er zal gebruik worden gemaakt van coaches uit het netwerk van V&VN Geriatric en Gerontology.

3. Diploma en accreditatie

V&VN Geriatrie en Gerontologie reikt aan het einde van het programma, bij voldoende participatie van de deelnemer, een diploma uit. Deze leergang is geaccrediteerd door het kwaliteitsregister V&V (..? punten).

Zorgorganisaties zorgen voor:

- Een bijdrage van € 3950,- per deelnemer.
- Betaling van eventuele reis- of andere onkosten.
- Verletijd voor de deelnemer t.b.v. deelname en coaching.

Deelnemers zorgen voor:

- Aanwezigheid en actieve participatie bij alle trainingsbijeenkomsten.
- Actieve participatie in 5 coachingsbijeenkomsten.
- Aanleveren van evaluaties.
- Het maken en onderhouden van een Persoonlijk OpleidingsPlan en portfolio.
- Lidmaatschap van V&VN en de afdeling V&VN Geriatrie & Gerontologie
- Actief te zijn en te blijven t.b.v. de beroepsgroep voor minimaal twee jaar na diplomering.
- De organisatie van terugkomdagen gedurende 2 jaar na afronding. Hierbij ondersteund en gemonitord vanuit V&VN Geriatrie & Gerontologie