

RN2 BLEND

Onderzoeksprogramma naar
gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen

Verpleegkundige macht: wat is het en hoe krijg ik er meer van?

Syb Kuijper & Roland Bal

Ook namens Iris Wallenburg en Martijn Felder

Agenda workshop

- ▶ Introductie: etnografisch onderzoek naar verpleegkundige macht en zeggenschap
- ▶ Aan de slag: interactief spel
- ▶ Plenaire reflectie en afsluiting

Verpleegkundige macht! (her)positioneren en zeggenschap

- ▶ Diverse initiatieven gericht op het (her)positioneren van verpleegkundigen en het vergroten van zeggenschap over eigen praktijk, besluitvorming, en de organisatie van zorg (bijv. nieuwe verpleegkundige rollen, de VAR & VSB, 'wet zeggenschap')
- ▶ Macht is relationeel: binnen ziekenhuizen is zeggenschap en besluitvorming georganiseerd zowel **door formeel functies**, regels en hiërarchieën, als door **informele normen**, waarden, verwachtingen, overtuigingen en genormaliseerde praktijken



Zeggenschap en organisatie politiek

Ons etnografische onderzoek laat zien dat het veranderen en opschudden van de bestaande besluitvormingsprocessen en -structuren een (politiek) weerbarstig proces is:

- Zeggenschap vraagt om continu (strategisch) werk: grip krijgen op de plekken en netwerken waar besluiten worden genomen, 'de normale gang van zaken' bevragen, een nieuwe (beleids)taal leren, en aansluiting vinden bij bredere beleidsvraagstukken
- Zeggenschap is niet iets wat je 'krijgt' van anderen op basis van wat zij passend en wenselijk vinden; daadwerkelijke inspraak vraagt om voortdurend proberen te bepalen waar en hoe jouw kennis, kunde en invloed worden ingezet
- Dit vraagt om veranderingen en zeggenschap op het niveau van de afdeling, de zorgorganisatie en in het landelijk beleid

Zeggenschap en organisatie politiek: 'Speel het spel'



In deze workshop!

Casus 15 min

Door de personeelskrapte en de toenemende werkdruk in het ziekenhuis, zijn er vergevorderde plannen om flexibelere diensten in te voeren. Voor jullie team betekent dit dat jullie als verpleegkundigen vaker en meer structureel buiten je eigen afdeling zullen worden ingezet, zowel binnen als buiten je specialisme. Dit besluit heeft voor behoorlijk wat opschudding gezorgd op de afdeling. Als team hebben jullie hier sterke meningen over, maar tegelijkertijd hebben jullie het gevoel dat dit besluit zonder jullie inspraak is genomen. Jullie willen graag inspraak over deze veranderingen.

Hoe gaan jullie dit aanpakken?

Wat is jullie strategie om hierop te reageren? Welke stappen en argumenten willen jullie (in)zetten?

Welke partijen zijn hierbij nodig?

Welke personen of afdelingen moeten worden betrokken om invloed te kunnen uitoefenen?

Welke uitdagingen en kansen zien jullie?

Waar liggen de grootste obstakels, maar ook de mogelijkheden? En waar moet actie worden ondernomen om verandering teweeg te brengen?