

# RN|2 BLEND



> FOR SOCIETY

Onderzoeksprogramma naar  
gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen

## Grenzen verkennen van verpleegkundig werk

*Inzichten uit vijf jaar actieonderzoek naar gedifferentieerd werk, positionering en leiderschap*

Dieke Martini & Pieterbas Lalleman

# RN2 BLEND

- ▶ **Hoe verken je samen de grenzen van verpleegkundig werk?**

# RN2 BLEND



## RN2 BLEND

### De Verpleegkundige van Morgen

Een leergeschiedenis over verpleegkundig werk en de gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen in Rijnstate



Aanscherping van de zevendelige podcastserie; Nursing in the Spodcast

Rijnstate

## RN2 BLEND

### Uniform en Onderzoek

Een leergeschiedenis over de gecombineerde functie van de verpleegkundig onderzoeker in Isala



Aanscherping van de vijfde RN2Blend podcastserie  
Uniform en Onderzoek

## RN2 BLEND

### De verpleegkundige als directeur - over verlangen, veranderen en vergezichten

Een leergeschiedenis naar het werk en de betekenis van de verpleegkundig directeur



Aanscherping van de vijfde RN2Blend podcastserie  
De verpleegkundige als directeur



# RN2 BLEND

## Learning Histories (Roth&Kleiner, 1996)

meerstemmig verhaal om gesprekken en beweging te stimuleren.

### Learning histories

auteurs  
HUGO SCHALKWIK  
onderzoeker RN2Blend-onderzoekprogramma, lectoraat Chronisch Zieken, Hogeschool Utrecht, historisch adviseur  
Historisch College FNI van V&VN

GERHARD SMID  
emeritus hoogleraar Managementwetenschappen, Open Universiteit Nederland

DIEKE MARTINI & PIETERBAS LALLEMAN  
onderzoekers RN2Blend-onderzoekprogramma, lectoraat Chronisch Zieken, Hogeschool Utrecht

*Learning histories is een actie-georiënteerde onderzoeksmethodiek die wij gebruiken bij de RN2Blend-studie naar gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen.<sup>1</sup>*

**D**e learning history-methode is in 1996 geïntroduceerd door Art Kleiner en George Roth van de Society for Organizational Learning van het Massachusetts Institute of Technology (MIT). De methode richt zich op het onderzoeken van *remarkable findings* binnen een organisatie. Deze gaan over successen of fouten uit het (recente) verleden. Meestal worden de geleerde lessen hierover nauwelijks opgeslagen.<sup>2,3</sup> Het met elkaar optekenen van *remarkable findings* organiseert het collectief geheugen binnen de organisatie. Zo wordt leren mogelijk. Voor mensen binnen de organisatie zijn *remarkable findings* vaak vanzelfsprekend. Ze herkennen ze niet als opmerkelijk. Buitenstaanders zien dat vaak beter, vandaar dat samenwerking met externe onderzoekers cruciaal is.<sup>2</sup> Werken aan een learning history leidt tot een tekst. Dit gebeurt door middel van interviews, dialogische reflecties en analyse. De klassieke vorm van Kleiner en Roth heeft een format van twee kolommen.<sup>3</sup> In één

kolom zijn de deelnemers uit alle lagen van de organisatie aan het woord. Hierin staan hun verhalen. Dat wat zij hebben geleerd, is opgeschreven in hun eigen taal. Dit zal geen eenduidig verhaal zijn, meerstemmigheid laat juist ruimte voor verschillende visies en ideeën. Dat is belangrijk om daadwerkelijk te kunnen leren. In de andere kolom staan waarnemingen en reflecties van de externe onderzoekers.<sup>2,4</sup> Vervolgens genereren de onderzoekers, in samenspraak met alle deelnemers, een eindproduct in de vorm van een 'verhaal', de learning history, gebaseerd op beide kolommen. Die samenspraak is essentieel volgens Roth en Kleiner. Het is de kracht van de learning history dat iedere participant zijn of haar kant van het verhaal herkent in de tekst, zich gehoord voelt en ook begrijpt hoe anderen tot bepaalde inzichten zijn gekomen.<sup>3</sup> Deze learning history wordt binnen de organisatie verspreid om verdere gesprekken mogelijk te maken. De learning history kan verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld een geschreven tekst die 'het verhaal' of de (h)story vertelt. Het kan ook een theatervoorstelling, PowerPointpresentatie of digitaal beeldmateriaal zijn.<sup>2,5</sup> Het is belangrijk de vorm zorgvuldig te kiezen met

- ➔ Historische beelden over verpleegkundig werk kunnen veranderingen belemmeren
- ➔ Taboe op functiedifferentiatie
- ➔ Een bottom-up-benadering en teamontwikkeling
- ➔ Differentiatie als middel tot betere zorg

Martini, D., Schalkwijk, H., Schoonhoven, L., Noordegraaf, M., & Lalleman, P. (2024). Working on differentiated nursing practices in hospitals: A learning history on enacting new nursing roles. *Journal of Advanced Nursing*.



➔ Betekenis van verplegingswetenschap?

Leiderschapspraktijken:

- ➔ Maak verpleegkundig onderzoek zichtbaar in de organisatie
- ➔ Bouw netwerken
- ➔ Leer hoe de organisatie werkt en herken de opstelling

Leiderschap is een relationeel proces; het gaat om samenwerking

Martini, Dieke, Mirko Noordegraaf, Lisette Schoonhoven, Pieterbas Lalleman, RN2Blend Consortium, Hester Vermeulen, Julia van Kraaij et al. "Leadership moments: Understanding nurse clinician-scientists' leadership as embedded sociohistorical practices." *Nursing Inquiry* 30, no. 4 (2023): e12580.



- Verpleegkundige in de directie; niet vanzelfsprekend
- Het toevoegen van verpleegkundigen aan de directie beïnvloedt ook andermans werk
- Eenheid creëren
- Laten zien wat je betekent
- Continu alert zijn en actie ondernemen

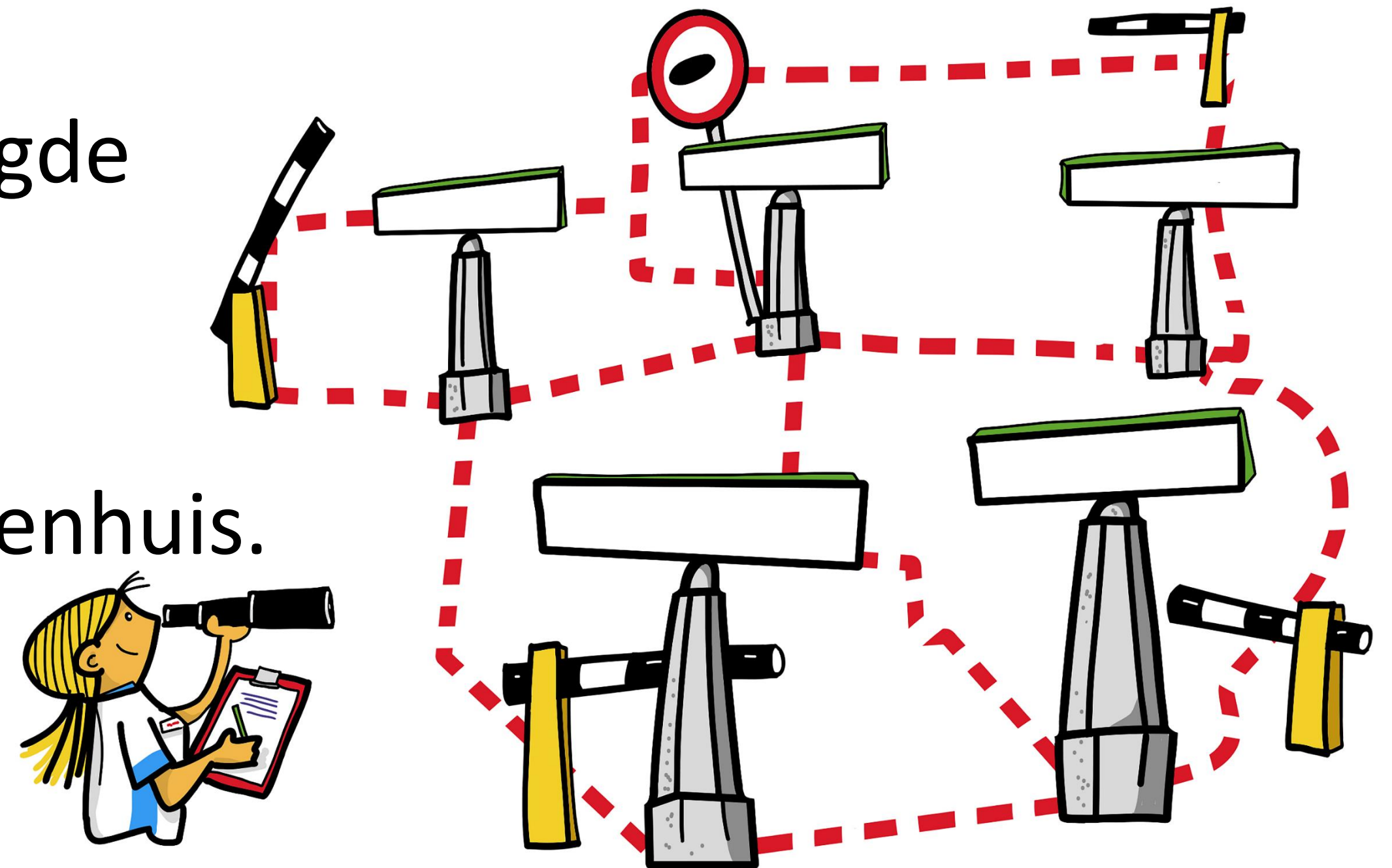


Martini, Dieke, Mirko Noordegraaf, Lisette Schoonhoven, Spits, J. van Bronkhorst, en P. Lalleman. "Reworking Nursing Expertise. Directors of Nursing's Tactics to (Re) Connect Knowledge and Power in Hospital Governance." *Nursing Inquiry*. Submitted.

# RN2 BLEND

## Take away

- Verpleegkundigen dragen op diverse manieren bij aan betekenisvolle zorg:
- Erken niet alleen het werk aan het bed, maar ook in management, onderzoek en beleid.
- Houd rekening met verschillende gevestigde belangen.
- Het steviger positioneren is een gezamenlijke opdracht van allen in het ziekenhuis.





# RN2 BLEND

Onderzoeksprogramma naar  
gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen

**Zijn verpleegkundigen genoeg toegerust om daadwerkelijk de grenzen van het verpleegkundig werk te verkennen en te verleggen?**

**En zo nee, wat moet er gebeuren? En wie moet wat gaan doen om hier verandering in te brengen?**