**Verpleegkundig Leiderschap | Programma**

09.00 Ontvangst en registratie

09.30 Opening door dagvoorzitterJoost Hoebink

09.40 **Wat kan verpleegkundig leiderschap voor jou betekenen?**

*Hester Vermeulen, Auteur Verpleegkundig Leiderschap*

Door het tonen van leiderschap kun jij als verpleegkundige invloed hebben op de kwaliteit, effectiviteit en persoonsgerichtheid van de zorg. Maar wat is verpleegkundig leiderschap precies? Waar kun je beginnen? Welke invloed heb jij als verpleegkundige? Hoe kun je die goed inzetten? En welk effect heeft dit op je patiënt, jouzelf, je team en de organisatie?

10.15 **Verpleegkundig leiderschap geobserveerd**

*Dr. Margo van Mol, senior onderzoeker, psycholoog en IC-verpleegkundige en Peter Vink, verpleegkundig stafadviseur Amsterdam UMC en oprichter Omni Cura Academy*

Leiderschap begint aan het bed maar hoe kun je invloed uitoefenen op zowel de zorg dichtbij de patiënt als de strategische richting van de zorgorganisatie waarin je werkt en daar buiten? Tijdens dit onderdeel zal aan de hand van twee shadowers ingegaan worden op praktijkcases van een twee verpleegkundig leiders.

10.45 Pauze

11.15 Sessieronde 1

12.30 Lunchpauze

13.30 Sessieronde 2

14.45 Pauze

15.15 **Leiderschap met Power & Love**

*Jitske Kramer, corporate antropoloog, spreker en ondernemer*

Samenwerken waarbij goed wordt omgaan met een diversiteit aan mensen en organisaties is essentieel. Dit vraagt inclusief leiderschap, ook van jou als verpleegkundige. Je wilt onderdeel zijn van een sterk team, sterke afdelingen en sterke organisaties. Waarin alle talenten benut worden. Maar hoe creëer je dit? Jitske neemt deelnemers mee in ‘het creëren van strong tribes, safe for diversity, ready for change’.

Sterke tribes/teams hebben goed en eerlijk geregeld wie mag meedoen, meepraten en meebeslissen. In deze lezing wordt inzichtelijk hoe culturen zich vormen in interactie en besluitvorming. En wat de rol van leiders hierin is. En hoe tribale guilty pleasures in de weg kunnen staan bij het vormen van open culturen. Hoe kunnen we naar de verschillende perspectieven luisteren, en tegelijkertijd daadkrachtige handelen en een koers uitzetten. Dit vraagt inclusief leiderschap met power én love.

16.30 **Einde programma**

**Verpleegkundig Leiderschap | Sessies**

**1.Verpleegkundig leiderschap en EBP**  
*Peter Hoegen, Beoordeeld met een 8,4!*

Onze zorgverlening en de keuzes die daarin gemaakt worden moeten zo veel mogelijk gebaseerd zijn op sterke argumenten. Het proces dat daaraan beantwoordt is evidence-based practice (EBP): systematisch onderzoek, kennis, ervaring, waarden en voorkeuren worden gewogen en gebruikt om in de zorg de “goede dingen te doen”. Helaas bestaan er hardnekkige misvattingen over EBP en komen verpleegkundigen nog maar spaarzaam in beweging om hun dagelijkse zorgverlening aan de hand van het EBP-proces steviger te onderbouwen. Controle over de eigen ‘agenda’ en invloed op de inhoud van onze werkzaamheden is noodzakelijk om als verpleegkundige beroepsgroep gerespecteerd, gezien en gehoord te worden. Niet alleen door anderen, ook door onszelf.In deze sessie wordt geschetst op welke manier verpleegkundigen met EBP het heft in eigen hand kunnen nemen en daarmee verantwoordelijkheid en zeggenschap over hun eigen zorgverlening verwerven. Ook kijken we naar ideeën over wat nodig is om verpleegkundigen handvatten voor EBP te bieden. De basis voor deze sessie zijn natuurlijk: kennis uit onderzoeken, ervaring die is opgedaan in verschillende werkvormen voor EBP en eigen waarden en de overtuiging dat échte verpleegkundige kwaliteit vanuit de verpleegkundige beroepsgroep moet komen. En, wij vullen dit graag aan met uw inbreng!

**2.Gespreksvaardigheden: het stellen van de juiste vragen en het begeleiden van het gesprek**  
*Harry Sonnenschein, Beoordeeld met een 9,3!*

Eén van de basis voorwaarden van het zijn van een verpleegkundig leider (m/v) is het kunnen stellen en laten stellen van de juiste vragen. Als je als als leider wil groeien is het van belang jezelf te laten bevragen. De mate van reflectie en introspectief vermogen is namelijk een cruciale factor. De overtuiging die hier onder ligt is dat professionals en managers vaak al zelf het antwoord hebben, maar dit “ingewikkeld” hebben gemaakt. Middels het (laten) stellen van de juiste vragen, haal je als het ware de wikkels eraf, om bij de kern en dus de eigen oplossing te komen. Het uitstellen van het geven van adviezen en oplossingen is dan de uitdaging. Hier zijn effectieve, eenvoudige werkwijzen voor. In de workshop krijg je hier één werkzeil voor aangereikt.

Na de workshop hebben alle deelnemers:

* Inzicht gekregen in de principes van coachen en juiste vragen stellen
* Ervaren wat de kracht is van het stellen van de juiste vragen
* Deelnemers zal gevraagd worden deel te nemen aan een plenair, begeleide intervisie.

**3.Aan de slag met je eigen leiderschapscompetenties**  
*Marian Adriaansen, Beoordeeld met een 7,6!*

Veel verpleegkundigen vertonen leiderschap zonder dat zij zich daarvan bewust zijn en ze herkennen het ook niet bij zichzelf. Misschien wordt hun leiderschap overigens wel door collega’s herkend! Bij leiderschap is het van belang dat je een aantal zaken weet (bijvoorbeeld je hebt kennis van vakliteratuur en je kent de principes van een goede communicatie) en dat je een aantal dingen kunt (bijvoorbeeld je kunt goed klinisch redeneren en je faciliteert de ontwikkeling van je collega’s).In deze workshop gaan we eerst met jou als deelnemer op pad om je eigen onbewuste leiderschap bij jezelf te herkennen, want daar start je eigen ontwikkeling mee: in welke situaties vertoon jij eigenlijk al leiderschap? En op welke gebieden zou je je leiderschap verder willen ontwikkelen. Het doel van de workshop is gehaald wanneer de deelnemers inzicht hebben in hun eigen leiderschapscompetenties en weten op welke wijze zij daar nog verder mee aan de slag willen op hun eigen afdeling.

**4.Beïnvloedings- en onderhandeltechnieken**

Tijdens deze sessie laten we je verder nadenken over het uitoefenen van invloed op verschillende niveaus. Er wordt ingegaan op de begrippen invloed, macht en politiek. Ook zal er geoefend worden met verschillende beïnvloedingstactieken.

Je leert:

* Hoe macht en invloed aangewend kan worden ten behoeve van de verpleegkundige beroepsgroep
* Welke beïnvloedings- en onderhandeltechnieken voor jou als verpleegkundige interessant zouden kunnen zijn
* Om te gaan met macht en invloed

**5.Structural empowerment**  
*Catharina van Oostveen*

Het werk van verpleegkundigen is vaak minder zichtbaar dan dat van artsen. Tijdens het wassen een gesprek voeren met de patiënt om te informeren naar de thuissituatie of gauw iets regelen zodat de patiënt morgen naar huis kan.

Niet alleen de kwaliteit van het verpleegkundig werk is van belang, maar ook de rol van verpleegkundigen in de organisatie van de zorg.

Het belang van empowerment van verpleegkundigen

Verpleegkundigen moeten invloed kunnen uitoefenen op de ontwikkeling van hun vak en de organisatie. Er is behoefte aan zelfstandige verpleegkundigen die hiervoor verantwoordelijkheid nemen. Wij willen je leren hoe we jou kunnen empoweren om die verantwoordelijkheid te nemen en leiderschap te tonen.

Tijdens deze workshop komt aan bod:

* Wat empowerment precies is
* Hoe empowerment ervoor kan zorgen dat je meer leiderschap kunt tonen
* Hoe dit het beste vorm kan krijgen in de organisatie waarin je werkt

**6.Verpleegkundig leiderschap in evidence-based kwaliteitsprojecten**

*Anne Eskes*

De complexiteit van de verpleegkundige beroepspraktijk neemt steeds verder toe. Om met deze uitdagingen kwalitatief hoogstaande complexe zorg te bieden is continue kwaliteitsverbetering nodig. Daarnaast is het zorgsysteem zelf ook complex. Verpleegkundigen moeten zich constant realiseren welk effect een kwaliteitsverbetering in de verpleegkundige zorg heeft in het vervolg van het zorgproces en op werkprocessen van andere disciplines. Verpleegkundigen herkennen vaak snel waar kansen voor verbetering liggen, maar goede ideeën vinden soms moeizaam de weg naar de praktijk.Verpleegkundig leiderschap in evidence-based kwaliteitsprojecten kan hierbij helpen, want de menselijke kant in kwaliteitsverbeteringen- oftewel dat je collega’s het idee gaan omarmen’ is vrijwel net zo belangrijk als het hebben van een goed idee. Aan de hand van concrete voorbeelden, zoals de implementatie van een mantelzorgprogramma én een ontbijtbuffet in het ziekenhuis bespreken we de essentiële waarde van verpleegkundig leiderschap in evidence-based kwaliteitsprojecten.

Thema’s die aan bod komen:

* Van idee naar project
* Ken je partners
* Ken/herken je eigen leiderschapsstijl
* Leiden van teams zonder een formele positie
* Van project naar evaluatie en borging

**7.Verpleegkundig Leiderschap, what it is and what it is not**  
*Dr. Margreet van der Cingel*

Verpleegkundig leiderschap staat enorm in de belangstelling; maar wat is het eigenlijk precies? En wat willen en wat moeten we ermee bijna 160 jaar nadat Nightingale haar ‘Notes on Nursing, what it is and what it is not’ schreef? Hoe komen we tot nieuwe, eigentijdse vormen van verpleegkundig leiderschap? Verpleegkundigen kiezen van oudsher voor het vak omdat zij graag van betekenis willen zijn voor anderen die ziek zijn of het moeilijk hebben. Daarnaast hebben verpleegkundigen een sterke beroepsidentiteit; ze zijn er trots op onderdeel van de beroepsgroep te zijn. Tegelijk is er in de praktijk vaak sprake van een hoge werkdruk, veel protocollen en administratie en, vooral in ziekenhuizen, nog steeds een vrij hiërarchische cultuur. Hierdoor verlaten studenten verpleegkunde en beroepsgenoten soms vroegtijdig en onnodig het vak. In het onderzoek naar leiderschap bezien we daarom hoe verpleegkundigen hun autonomie kunnen versterken; wanneer en waarom zij initiatief nemen, en de moed tonen om soms tegen de stroom in te gaan. Wanneer we de verpleegkunde meer als autonome discipline op de kaart zetten en we verpleegkundig leiderschap concreet vorm kunnen geven, kunnen we voorkomen dat we goede verpleegkundigen kwijtraken, verhogen we de tevredenheid van verpleegkundigen en kunnen we daadwerkelijk goede en persoonsgerichte zorg realiseren.

**8.Hoe pas je verpleegkundig leiderschap toe in je werkomgeving?**  
*Eline de Kok, RN MSc*

Welke rebelse eigenschappen zijn er nodig om in je eigen zorginstelling een beweging op gang te brengen waarbij excellent zorg voor patiënten wordt gerealiseerd? Eline doet onderzoek, vanuit haar functie bij V&VN, hoe verpleegkundig leiderschap en de wijze waarop leiderschapsgedrag in de werkomgeving van verpleegkundigen kan worden ondersteund. Tijdens deze workshop neemt ze je mee in haar onderzoeksresultaten naar verpleegkundig leiderschap en werkomgeving maar uiteraard ontbreekt de praktische insteek niet.

**9. Verpleegkundige invloed vergroten door leiderschap**  
*Marion de Leijer, IC verpleegkundige en iris de Reuver, regieverpleegkundige, Bernhoven*

Verpleegkundig leiderschap: hoe kun je zelf invloed uitoefenen? Aan de hand van de 7 kenmerken van leiderschap volgens Covey , nemen we je mee . We behandelen het belang van goed wortelen, voeden en groeien om zo het doel te bereiken. Het zal een interactieve workshop zijn met praktische voorbeelden.

Wat heeft men geleerd na het bijwonen van deze sessie?

* Invloed op eigen werkplek
* De kunst van communiceren
* Samen= sterker