



Onderzoeksprogramma naar
gedifferentieerde inzet van verpleegkundigen

Geleerde lessen uit RN2Blend

Iris Wallenburg, Martijn Felder, Syb Kuijper & Roland Bal

RN2Blend in a nutshell...

- ▶ Een onderzoeksprogramma naar functiedifferentiatie bij verpleegkundigen binnen een consortium met onderzoekers vanuit Radboud MC, UMC Utrecht, Erasmus Universiteit Rotterdam, Fontys Hogeschool en het Spaarne Gasthuis, gecoördineerd vanuit de NVZ
- ▶ (Actie) onderzoek naar hoe op een zinvolle manier vorm kan worden gegeven aan verpleegkundige rolontwikkeling en positionering binnen ziekenhuisorganisaties en de doorontwikkeling van het verpleegkundig beroep
- ▶ Creëren van een verpleegkundige sociale beweging

RN2 BLEVD



Func tiedifferentiatie geen doel op zich

- Professionalisering van verpleegkundig werk
- Uitbreiding verpleegkundige carrière paden
- Zichtbaar maken verpleegkundige kennis
- Zeggenschap, positionering verpleegkundigen in de organisatie verbeteren
- Behoud van verpleegkundigen
- ...

BN2

Received: 17 January 2022
DOI: 10.1111/1467-9566.13508
Accepted: 26 May 2022

SOCIOLOGY OF HEALTH & ILLNESS

ORIGINAL ARTICLE
Assembling care: How nurses organise care in uncharted territory and in times of pandemic

Syb Kuijper 

Erasmus School of Health Policy and Management, Erasmus University, Rotterdam, The Netherlands

Correspondence

Syb Kuijper, Erasmus School of Health Policy and Management, Erasmus

Martijn Felder | Roland Bal | Iris Wallenburg

Abstract
This article draws on ethnographic research to conceptualise how nurses mobilise assemblages of caring to organise and deliver COVID care; particularly so by reorganising organisational infrastructures and prac-

Spot on: verpleegkundigen als centrale schakel in de (Covid) zorg

- ▶ Verpleegkundigen verrichten organisatiewerk, in de directe patiëntenzorg, binnen de organisatie en in landelijke afstemming van zorg
- ▶ Deze kennis en kunde blijft grotendeels onzichtbaar ('olie in de machine') en blijft daardoor ondergewaardeerd
- ▶ Zichtbaar en tastbaar maken van verpleegkundig werk is belangrijk

Func tiedifferentiatie in de praktijk



Func tiedifferentiatie speelt zich af op 3 dimensies

Creëren van organisatorische randvoorwaarden

Experimenteren binnen het team/de afdeling

Strategische positionering verpleegkundigen in de organisatie

(1) Creëren van organisatorische randvoorwaarden

- ▶ Beschrijving functie en competenties regieverpleegkundigen: *Wie zijn het? Hoe onderscheiden zij zich in dagelijkse praktijk?*
- ▶ Discussie over onderscheid maken in opleidingsniveaus, competenties, inschaling en verantwoordelijkheden (leiderschap, coaching, spin in web, kwaliteit)
- ▶ Waarborgen (voldoende) uren om invulling te geven aan nieuwe rol
- ▶ Aanleggen van infrastructuur om regierol zichtbaar te maken en te ondersteunen (kwaliteitsborden, reflectiemomenten, regiebijeenkomsten)
- ▶ **Uitdaging voor aangestelde regieverpleegkundigen om het verschil te maken en uit te dragen binnen teams, op afdeling en in de dagelijkse verpleegkundige praktijk; ook bij niet-verpleegkundigen.**

(2) Experimenteren in de praktijk

- ▶ Individuele afdelingen en de (regie)verpleegkundigen geven richting aan rol ('ontwerpen – uitproberen – reflecteren – aanpassen')
- ▶ Ruimte om met het team te ontdekken hoe regierol eruit ziet (coaching en coördinatie, onderzoek, kwaliteitsbevordering)
- ▶ Experimenteren ('traveling with no fixed routes') botst met evidence-based practice ('eerst weten dan doen')
- ▶ De elasticiteit van het bed is een voortdurende uitdaging
- ▶ **Grote mate van afhankelijkheid van (blijvende) steun binnen het team en vanuit afdelingsmanagement (bv tijd-ruimte om niet patiënt-gebonden werk te doen)**

(3) Strategische positionering verpleegkundigen

- Regieverpleegkundigen gaan nieuwe rol invullen en sluiten aan bij bredere sturingsvraagstukken en organisatiedoelen
- Duidelijk positioneren van regieverpleegkundigen op de afdeling en binnen de organisatie (o.a. regiebijeenkomsten, afdeling overstijgende kwaliteitsverbetering, ...)
- Vereist inzet van verpleegkundigen die voortrekkers willen zijn en tegenstand willen aangaan
- **Vereist steun en aandacht binnen de organisatie van bestuurders, managers, medisch specialisten en stafdiensten**

Geleerde lessen: wat werkt?

- Vaste uren nodig om tijd te hebben en te legitimeren, maar flexibiliteit is belangrijk
- Heldere maar flexibele functieprofielen en de bijbehorende waarderings- en verantwoordingsstructuren (periodieke evaluatie)
- Ondersteuning vanuit afdelingsmanagement (b.v. aanreiken van kaders en meenemen in gezamenlijke doelstellingen)
- Afdeling-overstijgende en landelijke bijeenkomsten ('sociale beweging') zorgen voor herkenning, delen van ervaringen, en aansluiting bij bredere organisatiedoelen
- Leren spreken van de organisatie-taal

>> Het is een beweging die zich afspeelt op verschillende dimensies tegelijkertijd en vereist voortdurende aandacht, het is géén project

RN 2
BLEND D

Reflectie op functiedifferentiatie

De politiek van differentiëren en positioneren

- ▶ Epistemische politiek: welke kennis en kunde telt (meer)?
- ▶ Epistemische onrechtvaardigheid (*'epistemic injustice'*): welke kennis en kunde wordt gehoord in de organisatie?
- ▶ *Testimonial injustice*: hoe wordt de verpleegkundige gewaardeerd en daarmee gehoord?
- ▶ *Hermeneutical injustice*: welke taal wordt gesproken?



Uitdagingen voor vervolg

- Aandacht voor rolontwikkeling afdelingsverpleegkundigen
- Kwetsbaar als functiedifferentiatie op personen wordt ontwikkeld i.p.v. beroepsbeoefenaren (vergelijk taakherschikking)
- Ontkoppeling tussen gerichte afdelings- en bredere organisatie strategieën (bijv. rondom kwaliteit)
- Gebrek aan zeggenschap en erkenning op verschillende organisatie niveaus – werken aan deze ‘epistemische onrechtvaardigheid’ vraagt om leren meedoen en bijdragen, ook buiten eigen kaders
- Onderzoek kan deze beweging ondersteunen én nieuwe generatie van verpleegkundigen helpen opleiden

RN2 BLEND

