

Dag 1. Collegeblok 4: Leiderschap in de zorg, wat hebben we nodig?

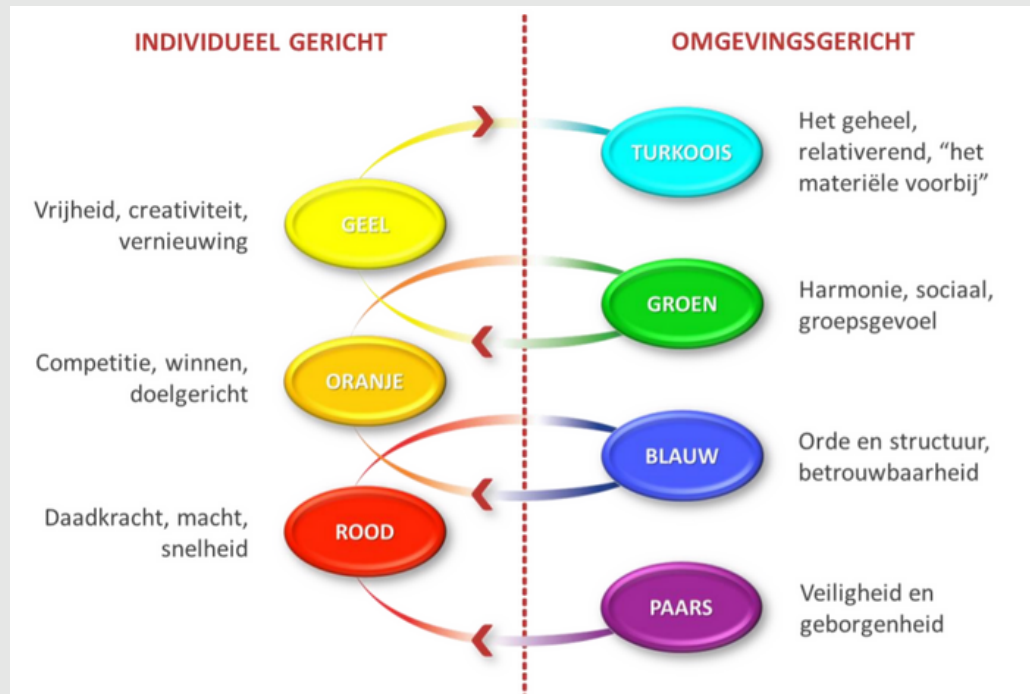
College 1: Hilde Kauffman, Derks & Derks.

(Is door Corona gaan afvallen en is inmiddels 12 kilo lichter)

Voorafgaande aan dit blok moesten we een profile dynamics drijfveren test invullen. We kregen de resultaten hiervan en Hilde gaf deze duiding. In het geval van transformaties is het handig om drijfveren te bepalen want dit kan sturing geven in wie er geschikt is voor welke rol.

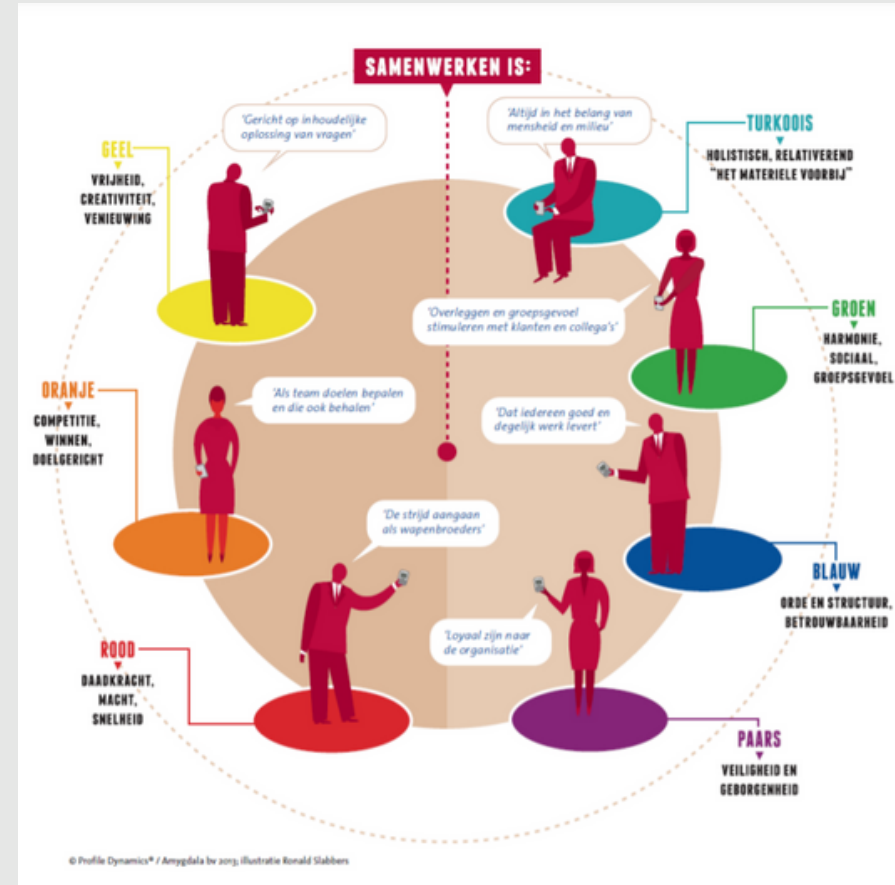
Drijfveren zijn niet altijd zichtbaar maar wel belangrijk!

Drijfveren zijn onder te verdelen in individuele drijfveren en omgevingsgerichte drijfveren. Onze groep bleek voornamelijk individuele drijfveren te beschikken: wat geen verassing is want dit komt erg van pas in management/leidinggevende functies.



Het is belangrijk om je bewust te zijn van de verschillende drijfveren binnen een organisatie want dit kan een rol spelen in hoe je problemen aanpakt. In een ziekenhuis is de bovenlaag vaak rood gekleurd en de onderlaag groen. Dit matcht niet altijd even goed.

Ook is voor elke kleur het concept 'samenwerking' weer anders en heeft elke kleur zijn eigen benadering.



Tot slot kregen we een kleine handleiding 'hoe om te gaan met een bepaalde kleur':

- **Respecteer cultuur en traditie; zorg dat ze jou kunnen vertrouwen.**
- **Wees beslist, toon geen angst, wees direct en duidelijk.**
- **Werk zorgvuldig, precies en gedetailleerd, kom afspraken na.**
- **Zorg voor resultaat, bewonder prestaties, wees positief, geef complimenten.**
- **Praat met iedereen, wees vriendelijk, hulpvaardig en sociaal.**
- **Neem ideeën en denkbeelden serieus en geef ze de ruimte.**
- **Heb oog voor het milieu en beperk je tot belangrijke zaken op hoofdlijnen.**

College 2: Hans Nieuwenburg, Oud Olympiër

(Als het niet goed gaat met je kind kan alles en iedereen kampioen worden maar dan boeit dat niet)

Hans is erg geel, dus de mails van Marja bleven helaas onbeantwoord (arme Marja). Een goed team kan goed samenwerken en het is belangrijk om alle kleuren vertegenwoordigd te hebben. Het team is belangrijker dan de individuele prestaties. Vertrouwen, loyaliteit en samenwerking zijn nodig om een succesvol team te zijn.



College 3: Wouter Keijser, Netherlands School of Regional Healthcare Transformation

(Gaat in het weekend graag kanoën)

Wouter heeft een proefschrift geschreven over medisch leiderschap maar dit verhaal gaat over transformatie binnen de zorg.

We doen steeds meer zelf en thuis, dit geeft een verschuiving van verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld in de ouderen zorg. Dit soort veranderingen zorgt net als bij transformaties voor spanningen. Waarom komt dit? --> zorg is nog teveel georganiseerd in silo's. Iedereen heeft zijn eigen ding en werkwijze binnen een silo. Wij merken op : je kunt prima samenwerken met andere silo's op een manier waarop iedereen de silo behoud en daarna kun je het langzaam laten overlopen. Dit is een lang proces.

Transformatie gaat om een andere manier van organiseren met een ander vertrekpunt. Het is niet veranderkunde! COVID-19 en technologie zijn transformatoren.

Technologie zorgt bijvoorbeeld voor verschuiving binnen de silo's, het versnelt het proces. Anneke merkt op: je heb soms vertraging nodig om te kunnen veranderen. Voor transformatie is er dus ook groen en geel nodig en niet alleen rood! Ook merkt Robert op: het gezamenlijke doel moet wel duidelijk zijn voor alle silo's om dit te kunnen bereiken.

Dag 2. Collegeblok 4: Leiderschap in de zorg, wat hebben we nodig?

1: Marjolein de Jong, Alexander Monro Ziekenhuis (AMZ).

(Loopt elke dag van Loenen naar Vreeland en maakt elke dag op dezelfde plek een foto)

Marjolein heeft 'from scratch' het Alexander Monro opgezet, een ziekenhuis gespecialiseerd in borstkanker (zorg). Andere zorg levert ze niet.

De concentratie van de zorg naar maar een klein aantal gespecialiseerde centra resulteert in een hogere kwaliteit van de geleverde zorg.

Waarom doe je dit gecentraliseerd in een apart centrum en niet binnen een bestaand ziekenhuis, vragen wij ons af. Dit concept binnen een bestaand ziekenhuis was zeker een optie maar in dat geval moet je altijd concessies doen en dat wil je niet.

Kwaliteit en patiëntbeleving staan hoog in het vaandel binnen het AMZ. Marjolein benadrukt het belang van gastvrijheid en echt patiëntgericht werken. Dit heeft ze geleerd uit de hotelwereld. Een kleine vraag zoals: kan ik nog wat voor u doen? kan een enorm effect hebben. En ook: durf vaker 'ja' te antwoorden. Je hoeft daar niet bang voor te zijn!

In het ziekenhuis wordt hele gespecialiseerde zorg geleverd. Wij vragen ons af: hoe leuk en uitdagend is dit voor het verplegend personeel, en houden zij wel hun BIG registratie als je alleen maar een ding doet? De verpleging doet nog steeds veelzijdige handelingen alleen nu in maar 1 patiëntengroep dus hun BIG registratie is wat dat betreft geen issue.

2: Mariëlle Bartholomeus, medisch directeur en neuroloog Bernhoven Uden.

(Spaart theelabels)

Het lef hebben om het anders te doen, zo begon Mariëlle haar verhaal. Voor een ziekenhuis in transitie is er leiderschap nodig. Er zijn veel inzichten opgedaan in de afgelopen jaren maar het patiëntenproces vormt de basis voor het operating model.

Heel veel chronische zorg hoort niet in een ziekenhuis thuis. Begeleiding ook buiten het ziekenhuis. Als er dan ook maar een goed alternatief is, nu komt er teveel op het bord van de huisarts en die heeft ook geen plek hiervoor.

Bernhoven streeft naar samenwerking op patiënt gelijkwaardige wijze, dus meer de focus op kwaliteit van leven. Begin vanuit de patiënt, wat heeft de patiënt nodig? Wij vragen ons af; waarom niet de medewerker centraal? Omdat ook de medewerkers zeggen; het gaat uiteindelijk om de patiënt!

De filosofie van Kwaliteit als Medicijn --> kwaliteit als vliegwieltot betere en goedkopere zorg.

Medisch leiderschap

Een goede leider is niet perse goed op de inhoud. Volgens Mariëlle is er nu compassievol leiderschap nodig. Dit houdt in:

- Luisteren
- Echt voelen/invoelen
- Begrijpen
- Verplaatsen
- Helpen

3: Carina Hilders, Reinier de Graaf Gasthuis

(Meditert elke ochtend)

Voor je leiding kunt geven moet je eerst jezelf leren kennen: wie ben ik en wat is mijn overtuiging? Carina had zelf een vormende ervaring die haar perspectief op zorg heeft verandert.

Medisch leiderschap --> we moeten terug naar de professional! Het is belangrijk om samen het vertrekpunt te bepalen, want vaak wordt je onderweg afgeleid door dingen zoals kosten. Een gezamenlijk doel is daarom belangrijk. Maar ook: breng de zachtheid in de (ethische) discussie, want iedereen heeft zijn eigen verhaal.

Bij het Reinier de Graaf Gasthuis staat de medewerker op 1, door oprechte aandacht en luisteren naar behoeften. Maak de medewerkers onderdeel van de beslissing en mede verantwoordelijk.

De structuur van ziekenhuis is aangepast op basis van de zorgvraagontwikkelingen. Hierdoor zijn de zorgpaden efficiënter voor de patient maar is het voor managers ook makkelijker want er zijn kortere lijnen.

