

# Verlag boekpresentatie



**Datum:** 4 oktober 2012

**Locatie:** OsiraGroep, Zorgcentrum Leo Polak, Amsterdam

**Op 4 oktober 2012 presenteerde Binjamin Heyl in Amsterdam zijn boek *De beroepstrots van verpleegkundigen en verzorgenden*. Eerder had hij dat gedaan, op 2 oktober in Den Haag, in verpleeghuis Houtwijk van Haagse Wijk- en Woonzorg.**

**In Amsterdam vond de presentatie plaats in het Osira Woonzorgcentrum Leo Polak in aanwezigheid van ruim dertig verpleegkundigen, verzorgenden, praktijkopleiders en leerlingen.**

Alexandrien van der Burgt, directeur van stichting Beroepseer, dankte de OsiraGroep voor de gastvrijheid. Zij benadrukte dat het boek op geen betere plaats gepresenteerd had kunnen worden dan op de werkvloer, voor Heyl het hart van de gezondheidszorg. In die zorg gaat het om vakbekwaamheid, warmte, genegenheid en betrokkenheid. Volgens haar zijn dat essentiële kwaliteiten in de zorg voor anderen, om hen de moed te geven weer op te staan en verder te leven en troost te bieden.

Binjamin Heyl is op zijn zestiende begonnen als leerling verpleger en is dit jaar, na een loopbaan van vijftig jaar als verpleegkundige en leraar, met pensioen gegaan. Terugkijkend besloot hij nog een keer “in de pen te klimmen” en een pleidooi te houden voor een “sterke beroepsorganisatie van verpleegkundigen en verzorgenden”, zoals de ondertitel van het boek luidt. Aan de hand van de ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg van de afgelopen decennia concludeert hij dat verpleegkundigen en verzorgenden voortdurend achter de feiten hebben aangelopen en niet

in staat bleken om eensgezind en eenduidig hun stem te verheffen om de voorwaarden af te dwingen die nodig zijn om hun beroep naar eer en geweten te kunnen uitoefenen en optimale en humane zorg te verlenen aan de mensen die aan hen zijn toevertrouwd. Verpleegkundigen en verzorgenden zijn de grootste groep binnen de gezondheidszorg, maar zitten niet mee aan tafel waar beleidsmakers bepalen wat er in de gezondheidszorg gebeurt. Dat moet veranderen, vindt Heyl.

Maar hoe? Heyl: “Het is nodig dat er een andere structuur komt, een sterke organisatie waar mensen gelijkwaardig zijn. Deze gelijkwaardigheid is belangrijk. Ieder heeft zijn eigen verantwoordelijkheid en kan van de ander leren vanuit een gelijkwaardige positie.

In een minderwaardige positie leg je het altijd af. Een Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad (VAR) is bijvoorbeeld een goed adviesorgaan in de gezondheidszorg, maar alleen als deze een positie heeft. Alleen maar adviseren zet geen zoden aan de dijk. Als je voor de cliënt wilt opkomen, zul je binnen de instelling én daarbuiten je positie moeten verstevigen. Dan krijg je dialoog. Dat kan alleen op basis van gelijkwaardigheid.

Wij zijn de grootste beroepsgroep in de zorg. Als wij op een goede manier onze tanden laten zien, kunnen we wat bereiken. Laten we daar vandaag mee beginnen!” Na deze woorden overhandigde Benjamin Heyl een exemplaar van zijn boek aan een zorgassistente van de OsiraGroep. Zij zit in een project dat gericht is op *empowerment* van de werkvloer dat als doel heeft initiatieven van onderop te stimuleren en actieve betrokkenheid van de werkvloer bij de besluitvorming te bewerkstelligen.

## Een experiment in wijkgericht werken

Vervolgens nam Ingrid Windmeijer het woord. Zij leidt een experiment met zelfsturende teams binnen de Osiragroep. De kern van het project is volgens haar “samen ontdekken hoe teams zelf het primaire proces kunnen vormgeven”. Dat wil zeggen: wijkgericht werken. Wat is daarvoor nodig?

Windmeijer liet een film zien waarin de teams worden gevolgd in de eerste weken na de start van het project. Het blijkt dat zowel werknemers als cliënten tevreden zijn. Er is minder bureaucratie, er zijn minder verschillende zorgverleners en als een cliënt belt, krijgt hij meteen een zorgverlener te spreken. De teams werken zonder leidinggevende, maar hebben wel de mogelijkheid een coach in te schakelen als dat nodig is.

Het experiment is nog in volle gang. In november is er een evaluatie en als alles zo goed blijft lopen, zoals het er nu naar uitziet, gaat deze aanpak ingevoerd worden bij alle thuiszorgteams.

## De beroepstrots

Gevoed door inspirerende verhalen en voorbeelden was het woord nu aan de deelnemers zelf om in groepen met elkaar in gesprek te gaan over hoe je voor je vak kunt staan en elkaar daarbij kunt helpen.

Een van hen kwam met een mooi voorbeeld van een groep verpleegkundigen die vanuit een ziekenhuis psychiatrische thuiszorg zijn gaan verlenen. Het is een verpleegkundig initiatief van onderop geweest, vanuit het niets opgebouwd. “Het feit dat je je eigen agenda kunt plannen, dat je zelf de regie hebt, bindt”, aldus een van de deelnemers.

Wat is nodig om zoiets op te zetten? In ieder geval niet denken aan beren op de weg. Mensen moeten optimistisch zijn. Je doet het met z'n allen, maar je hebt altijd voortrekkers nodig die de collega's mee kunnen nemen. Dat kan je bijvoorbeeld voor elkaar krijgen door verhalen over het beroep met elkaar te delen.

Je verliest de grip op je beroep als zaken gefragmenteerd raken. Uiteindelijk komt het erop neer dat het niet zozeer gaat om welke taken wel of niet van verpleegkundige aard zijn, maar om de *top-down* genomen besluiten over wat wel en niet hoort bij verpleegkundige taken. Om het feit dat je als beroepsgroep geen zeggenschap hebt over *hoe* de zorg vormgegeven wordt en wie wat doet. Het management moet faciliteren, niet opleggen!

Hoe krijg je je team zover dat het zich hard maakt hiervoor, zeker als je een eenling bent in je team? Dat doe je door mensen aan te spreken op hun klagen. Op het moment dat mensen klagen, kun je ze aanspreken en ze vragen hun energie om te zetten in daadkracht. Hiervoor heb je wel mensen nodig die *durven* op te staan, die tegen anderen in durven gaan. Niet iedereen durft zijn mond open te doen. Vooral collega's met tijdelijke contracten vrezen voor hun baan als ze zich kritisch opstellen. Daarom is het belangrijk dat verpleegkundigen en verzorgenden elkaar opzoeken en versterken. Dan kan je echt je stem laten horen en een verschil maken.

Om dat te bevorderen heb je momenten van reflectie nodig. Mensen even uit de praktijk halen en hen laten stilstaan bij de vraag waar ze eigenlijk mee bezig zijn? Je ziet dat op die momenten mensen zich meer bewust worden van hun positie en van wat ze aan het doen zijn.

Uit een andere groep kwam het voorbeeld van een wijkteam dat zijn eigen werk noodgedwongen zelf moest organiseren. De wijkverpleegkundigen beseften dat ze veel meer konden dan ze ooit hadden gedacht. Ze waren trots op de ruimte die ze kregen om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Een van de deelnemers vertelde dat voor haar het werken naar eer en geweten betekende dat de mensen aan wie ze zorg verleende dik tevreden waren als ze klaar was met haar werk. Daarin schuilt haar beroepstrots.

### **Goede zorg: het centraal stellen van zorgvrager met zorgverlener**

Te horen was ook de opmerking dat het van belang is dat je alle lagen in een organisatie mee krijgt. Je kunt elkaar vinden door met elkaar te praten over de kenmerken van goede zorg. Een van de deelnemers stelde voor mensen uit de bovenste lagen van de organisatie regelmatig mee te laten werken met de verpleegkundigen op de werkvloer, zodat zij weer beseffen waar het ook weer om gaat.

Tenslotte sprak Marianne Waling van de Raad van Toezicht van de OsiraGroep nog enkele lovende woorden. Volgens haar is het boek van Benjamin Heyl een groot pleidooi voor het centraal stellen van de cliënt, samen met de medewerker. Het gaat om het proces tussen cliënt en medewerker, waarin de organisatie faciliterend moet zijn.

Het getuigt van lef om hiervan uit te gaan, en het kost tijd om met elkaar te zoeken naar de juiste manier van organiseren die past bij goede zorg. Het is voor bestuurders eng deze ruimte aan het personeel te geven, maar uiteindelijk leidt dit tot goede zorg.



*Alexandrien van der Burgt reikt de oorkonde namens de Stichting Beroepseer uit aan Benjamin Heyl voor getoonde professionele moed en daadkracht*

### **Een oorkonde voor Benjamin Heyl**

Aan het einde van de bijeenkomst had stichting Beroepseer nog een verrassing voor Benjamin Heyl. Hij kreeg een oorkonde uitgereikt van Alexandrien van der Burgt namens de stichting voor *getoonde professionele moed en daadkracht*. Heyl bedankte met de woorden: “Vanmiddag heb ik weer gezien en gehoord dat er optimisme is, dat er initiatieven zijn en dat er lichtpuntjes zijn. Positieve punten die als voorbeeld kunnen dienen om te enthousiasmeren en de schouders eronder te zetten”.

### **Tafels van zes**

Veel van de deelnemers, onder wie een praktijkopleider met haar leerlingen, toonden zich enthousiast en gaven te kennen met de besproken onderwerpen verder aan de slag te willen gaan en deze middag een vervolg te geven.

Stichting Beroepseer nodigde de deelnemers daarop uit om het gesprek actief voort te zetten door in eigen kring een *Tafel van zes* te organiseren waarin men nader ingaat op de inhoud van het boek van Benjamin Heyl en de betekenis ervan voor henzelf.

Aan de deelnemers is het formulier “Tafel van zes” uitgereikt waarin een reeks vragen is opgenomen die kunnen dienen voor het op gang brengen van het gesprek. Op deze manier kunnen verpleegkundigen en verzorgenden zelf verantwoordelijkheid nemen en van gedachten wisselen over hun vak. De opbrengst van de *Tafel van zes* gesprekken kan dan de basis vormen voor een vervolgbijeenkomst over dit belangrijke onderwerp.

**Verslag en foto van Maurits Hoenders,  
m.m.v. Daniëlle van Eerden**

**Redactie A. Gabrielli**



*De beroepstrots van verpleegkundigen en verzorgenden* is een uitgave van Stichting Beroepseer, zomer 2012, 115 p., Euro 15,-

Meer info over wijze van bestellen is te vinden op de website van Beroepseer. Klik op Publicaties - Boeken Beroepseer

[www.beroepseer.nl](http://www.beroepseer.nl)