



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Verpleegkundige adviesraad (VAR) De Lange Wei professionaliseert



Vier leden telt de VAR van ouderenzorginstelling De Lange Wei in Hardinxveld-Giessendam. ‘We zijn klein, maar we krijgen voldoende ruimte om onze invloed te laten gelden. Vanuit ons vak oefenen we zeggenschap uit, zorginhoudelijk en organisatorisch. Zodra iets raakt aan de inhoud van zorg, vragen ze om onze mening. In coronatijd merkten we dat extra goed.’

Iris van Hoornaar vertelt enthousiast over haar VAR-werk. Ze is in opleiding voor hbo-verpleegkundige en deelt daarnaast sinds 2017 met collega Jolanda Besselink het VAR-voorzitterschap. ‘Beide andere leden delen de functie van secretaris. Twee van ons werken intramuraal, twee in de wijk. De thema’s en projecten die op ons af komen verdelen we op basis van kennis, ervaring, feeling met het onderwerp en beschikbare tijd.’

Soms adviseur, soms regisseur: positie-ontwikkeling VAR

Binnen De Lange Wei zit de VAR al sinds 2015 regelmatig aan tafel bij de bestuurder. In die afgelopen zes jaar ontwikkelde de adviesraad zich naar een meer volwassen gesprekspartner die niet alleen adviseert, maar ook meedenkt over bijvoorbeeld de toekomststrategie van de organisatie. ‘Zo zat ik namens de VAR in een regiegroep voor de ontwikkeling van het meerjarenbeleidsplan. Op dat moment schuiven we wat op vanuit de

rol van adviseur richting die van partner, beïnvloeder of regisseur. Toen we destijds door CC Zorgadviseurs werden geschoold, leerden we onderscheid te maken tussen zes VAR-types. Inmiddels worden we ons meer en meer bewust hoe we bij welk thema welke rol kunnen gebruiken.'

In die afgelopen zes jaar ontwikkelde de adviesraad zich naar een meer volwassen gesprekspartner die niet alleen adviseert, maar ook meedenkt over bijvoorbeeld de toekomststrategie van de organisatie.

Stevige positie vraagt professionalisering

Iris vertelt hoe ze na verloop van tijd duidelijker positie gingen innemen als VAR. 'We zijn in ons werk enorm afhankelijk van de bestuurder. Want wij missen de wettelijke basis die een cliëntenraad en ondernemingsraad wel hebben. Het is een samenspel. In ons geval krijgen we alle ruimte die positie daadwerkelijk in te nemen. Wij worden bij alles gevraagd wat aan de zorginhoud raakt. Daarnaast adviseren we ongevraagd en zetten we onderwerpen op de agenda.' Ze vervolgt: 'Natuurlijk is een goed functionerende VAR ook in het belang van de bestuurder en uiteindelijk van de cliënt. Wij kunnen direct terugkoppelen of bepaalde zaken op de werkvloer wel of niet werken.'

Iris vertelt dat professionalisering belangrijk is voor een stevige positie. 'In het najaar gaan Jolanda en ik als voorzitters naar een training Leiderschap en Sturing. De secretarissen gaan naar een scholing op secretariael gebied.' Ze vindt ook congressen van belang en het regionale lerende netwerk: 'Vooral voor een kleine organisatie als de onze is netwerken essentieel: zo hoeft niet iedereen het wiel opnieuw uit te vinden.'

'Wat doet de VAR ook weer?'

Belangrijk speerpunt: benaderbaar zijn. 'Vanaf het begin zetten we daarop in. Via de nieuwsfeed op intranet, het laten zien van onze gezichten op onze "VAR-jaardag" en geven van uitleg bij de jaarlijkse "informatiecarrousel"... Zo langzamerhand weten ze ons wel wat beter te vinden.'

Toch blijft goed communiceren met de achterban een aandachtspunt, weet ze. 'Onze nieuw geworven VAR-leden vertelden dat sommige collega's zeiden: 'Oh ja, de VAR. Ze zijn er, maar wat doen ze eigenlijk? Waarvoor kan ik ze benaderen?'

Resultaten VAR:

- Koppelbedden aangeschaft
- Wondverpleegkundige aangesteld
- Geestelijk verzorger in dienst gekomen
- Moreel beraad vormgegeven
- Zitting gehad in regiegroep meerjarenbeleid
- CRP-meter aangeschaft en in gebruik genomen via scholing
- Nieuw overdrachtsformulier ontwikkeld

‘Je ziet onze thema’s direct terug op de werkvloer. Al ruim voor corona hadden we ons verdiept in de aanschaf van een CRP-meter, die in staat is virale ontstekingen van bacteriële te onderscheiden. Dit op verzoek van de specialist ouderengeneeskunde. Met corona werd de noodzaak voor aanschaf opeens hoog. Wij hadden inmiddels onze research gedaan en konden ook adviseren over de benodigde scholing.’

Resultaten terugkoppelen aan collega’s

Iris is blij dat medewerkers zelf onderwerpen aandragen waarover de VAR vervolgens adviseert. ‘Onze extramurale collega’s wilden graag een meer passend overdrachtsformulier voor cliënten die naar een andere setting gingen. Dat is er inmiddels. We hebben gezorgd voor een goede terugkoppeling richting de betreffende collega’s zelf, op de nieuwsfeed naar de hele organisatie en aan de manager extramuraal. Ook houden we het onderwerp op de agenda om in de gaten te houden hoe het werkt.’

Niet elk onderwerp dat vanuit de organisatie richting de VAR komt, wordt daadwerkelijk opgepakt. ‘Daar zijn we kritischer in geworden. We kunnen niet alle projecten die op ons af komen even veel tijd en aandacht geven. We hebben in principe één uur per lid per week voor het VAR-werk. Als het in bepaalde gevallen hoger uitvalt, geven we dat aan en worden extra uren toegekend. Wil je met zo’n klein clubje alle projecten goed doen, dan vraagt dat zéker een dagdeel per persoon per week. Maar meer dan dat ene uur is zeker nodig, ook nu al.’

Corona: VAR volop betrokken bij snel beslissen

Toen corona zijn intrede deed, werden snel en veel ad hoc-besluiten genomen. ‘Ook daarin werden we steeds meegenomen. Elke keer na een corona-overleg zocht men automatisch contact. De bezoekenregeling, de opzet van snelteststraten, een regionale teststraat voor medewerkers, de mondkapjesplicht, het vaccineren – we hebben op heel wat punten geadviseerd. En fungeerden als thermometer: werkt het in de praktijk, is er goed gecommuniceerd?’

Iris vindt dat de VAR echt leiderschap heeft getoond, ook en vooral in coronatijd. ‘We hebben steeds direct ons zegje gedaan, zonder aan te hoeven kloppen. Ook over de dilemma’s.’

Kwaliteit van zorg stijgt

Ze kijkt naar de toekomst. ‘De kwaliteit voor de bewoner staat in ons werk altijd voorop, de rest komt daarachteraan. We hebben te maken met steeds complexere zorg, het gaat om professionalisering. Wat missen we in onze organisatie, wat is er nodig om de kwaliteit te blijven waarborgen? Moeten we bepaalde deskundigheid in huis halen, medewerkers scholen? Daarmee houden we ons nu bezig. En met het ontwikkelen van een visie op dementiezorg. Natuurlijk bieden we goede zorg, maar het is goed daarop samen een visie te ontwikkelen. Dat komt de kwaliteit van zorg ten goede.’

Tips bij oprichting VAR:

- Zeker doen! Zelfs een kleine club binnen een kleine organisatie boekt mooie resultaten.
- Zorg voor een goede afspiegeling van de organisatie.
- De verwachting vanuit de RvB moet helder zijn en overeenkomen met de eigen visie. Zet ze op papier.
- Word actief in een regionetwerk.
- Volg scholing.
- Word lid van de V&VN VAR-tak, daar leer je hoe je zo’n adviesraad runt.

Door: Linda van Ingen

Meer weten

- Ga naar de [SPOT ON over gedeeld leiderschap](#) met praktijkvoorbeelden en verslagen
- Meer weten over het [tien variantenmodel van V&VN](#)
- Lees over verzorgend leiderschap op [zorgvoorbeter.nl](#)
- Zelf aan de slag met [leiderschap](#)

tags:

[Gedeeld leiderschap](#) (8), [SPOT ON campagne](#) (64)

thema's:

[Leiderschap, governance en management](#) (89), [Medezeggenschap](#) (7)