

Nieuwjaarspeech Carina Hilders, voorzitter Raad van Bestuur Reinier de Graaf ziekenhuis
10 januari 2023

Lieve Reinierders, Beste aanwezigen,

Allereerst wil ik, mede namens [Arnoud Weermeijer](#), iedereen van harte welkom heten op onze traditionele nieuwjaarsreceptie. Een moment waar we de afgelopen jaren erg naar hebben uitgekeken, omdat de vanzelfsprekendheid van zo een bijeenkomst had plaatsgemaakt voor een uitzondering. De onvoorspelbaarheid van een pandemie zoals corona heeft ons meer besef, realiteit en bewustzijn bijgebracht. Dit heeft ertoe geleid dat deze vanzelfsprekendheid heeft plaatsgemaakt voor dankbaarheid. Dankbaarheid dat we zo een moment zoals vandaag oprecht kunnen beleven, in een veilige omgeving met allen dierbaren en bijzondere mensen om ons heen. Bevoorrecht voel ik me om hier invulling aan te geven en de afgelopen jaren ook invulling te hebben mogen geven aan de toekomst van Reinier, en me iedere dag verbonden te voelen en invulling te geven aan alle activiteiten van Reinier.

Hoe voor de hand liggend zou het nu zijn, dat ik me verhaal vervolg met het bereiken van de zelfstandige positie van Reinier, de invulling van de toekomst in deze zelfstandigheid, en het doorzetten van het verhaal van het oudste ziekenhuis van Nederland. Deze lijn is inmiddels zo vanzelfsprekend en kloppend dat eenieder er zich inmiddels van bewust is dat dit het verhaal blijft. Het verhaal van Reinier, je ziekenhuis voor het leven. De richting die is ingezet vanuit onze oorsprong waar de zorgzaamheid en medemenselijkheid vanuit een gevoel van solidariteit reeds in 1252 het uitgangspunt is geweest en zal blijven. Dat verhaal dat nu doorgezet wordt in het zorgdragen voor de gezondheid van onze regio, en op een moment in iemands leven de zorg leveren die noodzakelijk is, om met onze zorgpartners in de regio de toegankelijkheid en solidariteit te borgen.

De unieke samenwerking die we hier hebben met de zorgverzekeraar DSW, de gemeente Delft, de Technische Universiteit, onze ketenpartners zoals de huisartsen, de VVT, de eerstelijnsverloskundigen of GGZ en de beide academische partners LUMC en EMC, maakt het mogelijk om de zorg te kunnen blijven leveren ondanks alle uitdagingen in de zorg.

Hoe voorspelbaar zou het zijn dat ik het nu uitgebreid zou gaan hebben over de enorme uitdagingen van het zorglandschap, het invulling geven aan het integraal Zorgakkoord, het opvangen van de stijgende zorgvraag, de moed om de transitie van zorg vorm te geven, en de noodzakelijkheid van integraal capaciteitsmanagement om de toegankelijkheid van onze zorg te borgen.

Het is inmiddels zo evident dat we als Reinier hierin een professionaliseringsslag moeten maken waarbij data, business intelligence en operational excellence de inzichten gaan opleveren om een solide, inzichtelijke en transparante basis te behouden. Een basis die opgewassen is tegen de onvoorspelbaarheid van de toekomst, waar de flexibiliteit van onze organisatie ons weerbaar en bestendig maakt.

Hoe gemakkelijk zou het nu zijn om het nu te hebben over onze strategisch partners. Het is inmiddels zo duidelijk dat we als Reinier de Graaf een heel natuurlijke partner zijn van de TU Delft. Dat we hierin eenzelfde invulling willen geven aan de toegankelijkheid van zorg vanuit de ondersteuning door techniek en data. Dat het ontwikkelen in gezamenlijkheid van een 'Lab of Life', waarin we leren, experimenteren, een 3D lab vormgeven waarbij we wetenschappelijk onderzoek en onderzoek de basis laten zijn van waaruit we ontwikkelen. Maar ook onze samenwerkingspartners in het Prostaatcancercentrum, het Hartcentrum en het Orthopedisch Centrum, waar als uitgangspunt de onderscheidende zorg die hier geleverd wordt, leidend blijft. Zo ook beide academische partners en de verbinding met beide opleidingsregio's waarbij dit onze positie sinds jaar en dag onderscheidend maakt in het opleiden en het aanpassen aan gerelateerde uitdagingen. Maar ook onze deelname in RO West, het oncologisch netwerk West, waarbij we de regionale oncologische zorg vormgeven vanuit ieders expertise en kracht. Het is evident dat een MR-Linac voor onder andere de prostaatcancerzorg in Delft zijn plek moet krijgen om zo de toekomst van oncologische zorg dichtbij te houden. Maar dit geldt ook voor de overige oncologische zorg, zoals mamma-, upper GI, hematologie en dermatologie.

Hoe evident zou het nu zijn geweest om hier de invulling van onze strategische speerpunten te bespreken, waarbij de pijlers Moeder en Kind, Oncologie en Chronische zorg door getalsmatige analyse van de zorgvraagontwikkeling in deze regio nog steeds geldend zijn. De stijgende zorgvraag vanuit deze inhoudelijke keuzen inmiddels zo duidelijk is, dat we hier ook gerelateerd aan onze organisatiestructuur

invulling aan hebben gegeven. En het maakt dat we inmiddels leren om kritisch om te gaan met keuzen in de zorg en dit te relateren aan kwaliteit en capaciteit. Dat hierbij de ervaringen uit de corona-jaren ons hierbij echt hebben geholpen om de voorspelbaarheid en rust in de organisatie te creëren is inmiddels overduidelijk.

Nee.....waar ik vandaag echt en alleen maar bij stil wil staan is onze mensen.....

Een organisatie wordt gemaakt door zijn mensen, het bestaat door het verhaal van de mensen, en onderscheidt zich door de mensen die er werken!

Reeds vanaf 2019 prijkt het mantra Medewerker op 1, met de premisse als die goed in zijn vel zit, kan ook de beste zorg worden geleverd.

In de jaren hierop volgend is het een leerproces geweest, en zeker niet perfect. Het heeft zich geuit door de verschillende inzichten van 'u vraagt wij draaien', naar het verplaatsen van de regie naar de zorgprofessionals zelf, eigen regie en basis op orde. Hiermee hebben we de afgelopen jaren veel bewerkstelligd in het Verpleegkundig Leiderschap, zoals taakdifferentiatie, intern opleiden, flexibele inzet en zeggenschap.

En hoewel als we het hebben over de medewerker op 1 hieronder alle mensen en zorgprofessionals van onze organisatie een plek hebben, leert het inzicht dat we de afgelopen jaren de aandacht voor de dokters in het medisch leiderschap teveel als vanzelfsprekend hebben gezien, waardoor de aandacht tekort is geschoten. Dat een voorzitter Raad van Bestuur, zelf nog medisch specialist, en zelfs een keer per week actief in de spreekkamer, dit inzicht ontwikkelt, zegt iets over de toegenomen complexiteit van onze zorg. De Eed van Hippocrates komt onder druk te staan, als we niet met elkaar de juiste keuzen maken en zelf de regie houden. Dit is ook zo wezenlijk en belangrijk voor onze dokters in spé, de assistenten in opleiding, die de zorg van de toekomst moeten gaan leveren, maar waar een nijpend tekort aan het ontstaan is. Het rapport van de Jonge Specialist liegt er niet om, de werkdruk is hoog en de uitdaging ligt in de werk-privé balans. Om ons hier steeds meer in te verdiepen en te zorgen voor het bijbrengen van eigen regie en zorgen dat de basis op orde blijft, proberen we ook van inzichten vanuit andere perspectieven te leren.

Zo stelt de filosoof Hannah Arendt in haar *Viva Activa*, dat het gaat om de activiteiten die onderverdeeld kunnen worden in 3 fasen, in het Engels *Labour*, het routine werk om als basis in leven te blijven, vervolgens *Work* waarbij het gaat om zelfontplooiing, om vervolgens fase 3 te onderscheiden waar het gaat om handelen en creatie. Dit als voorbeeld voor het verdiepen van ons inzicht hoe we genuanceerder en vernieuwender met de werkbelasting kunnen omgaan. Zo zetten we nu in op veel meer flexibilisering, wat helpt in de veerkracht van de organisatie, maar realiseren ons tegelijkertijd dat 'het ergens bij horen' ook wezenlijk belangrijk is voor het werkplezier.

We hebben veel geleerd van de afgelopen jaren, waar we overvallen werden door een pandemie met alle gevolgen van kwaliteit en toegankelijkheid voor de zorg. We hebben ongekende transformatie en flexibiliteit laten zien in de zorg, die ook zo nodig was. De organisaties die deze weerbaarheid en flexibiliteit kunnen vasthouden zijn gericht op toekomstbestendigheid in zijn nieuwe vorm. Want de huidige situatie in de zorg, lijkt zich te gaan verhouden tot de voorgaande jaren, waar op dit moment de toegankelijkheid en kwaliteit onder druk komen te staan.

Ik ben dan ook enorm onder de indruk van de mensen in deze organisatie die nog steeds die flexibiliteit en weerbaarheid kunnen opbrengen om de enorme toestroom op de SEH of de krapte op de OK, het hoofd weten te bieden en daar op een gepaste manier mee om weten te gaan. Een ding weet ik hierbij zeker, dit kan alleen maar door handelen vanuit een werkelijke overtuiging en een betrokkenheid, die zorgprofessionals nu eenmaal hebben.

Compassievol leiderschap, wat de kern is in deze unieke relatie met de patiënt, maar ook steeds meer de aandacht zal moeten krijgen in de relatie met jezelf en je collega's. De oprechte aandacht als belangrijkste kernwaarde van Reinier helpt ons om toekomstbestendig te blijven. De oprechte aandacht voor jezelf, maar ook de oprechte aandacht voor collega's, die uiteindelijk bestendigen om 'ergens bij te horen'. Want ondanks de ontwikkeling van flexibilisering, toename van ZZP'ers en veranderende werk-privé balans, blijft het bestendigen van identiteit, rituelen en verbinden een essentieel onderdeel. Het innoveren en exploreren, kan slechts bij het onderkennen van waar men vandaan komt.

De zorg is geen probleem dat moet worden opgelost, maar een werkelijkheid die moet worden beleefd.

Reinier de Graaf had hierin al in 1252 een essentiële zienswijze, die door onze zorgprofessionals altijd al de kern van hun handelen is geweest en gebleven. Dat is de medemenselijkheid en solidariteit. De zorg die voor iedereen gelijk en toegankelijk moet zijn.

In de slogan 'Je ziekenhuis voor het leven' wordt dit weer bestendigd waarbij dit geldend is voor niet alleen onze patiënten maar zeker ook onze medewerkers.

De bedoeling van onze zorg, om gelijke kansen in gezondheid te borgen, zullen we als Reinier de Graaf hiermee als gemeenschappelijke uitdaging oppakken. Waarbij iedereen uit de organisatie kan bijdragen, groot of klein, en wat de zorgprofessionals de ondersteuning geeft om te kunnen blijven handelen vanuit de bedoeling.

Alleen dan bouwen we die weerbaarheid op, om het oudste ziekenhuis van Nederland te blijven. En dat is altijd leren, verbeteren, en bewust zijn van je invloed op dit proces.

En dan wil ik de uitdaging wel aangaan dat alle medewerkers die iedere ochtend het gebouw betreden, zich wederom opnieuw weer de vraag stellen: wil ik bij Reinier werken?

Ik eindig met een quote van de filosoof Hannah Arendt:

Gelijkheid is het resultaat van een menselijke organisatie. We worden niet als gelijken geboren.