

Envida

# content

Vakblad voor de professional in de zorg

Extra geld is Haarlemmerolie  
om de ouderenzorg te  
intensiveren

Leertraject Ambassadeur van  
de jeugdverpleegkundigen

nr. 10 | oktober 2017

## INHOUD

- 3 Voorwoord
- 4 Hallo met...  
Jan Maarten Nuijens
- 8 Nieuws
- 9 Uit de praktijk  
Leertraject Ambassadeur van  
de jeugdverpleegkundigen
- 13 Uit de praktijk  
Extra geld is Haarlemmerolie  
om de ouderenzorg te intensiveren
- 16 Uit de wetenschap  
Van 'meer handen aan het bed' naar een  
optimale mix van medewerkers
- 20 Uit de praktijk  
Het prettige gevoel in de buik van  
een zij-instromer
- 23 Redactioneel

## VOORWOORD

*'Poen, poen, poen, poen  
De een zegt geld, de ander money  
maar wij zeggen poen  
Poen, poen, poen, poen  
't zal je gedacht zijn wat je allemaal met poen kan doen  
Je hoort vaak zeggen dat geluk niet zo te koop is  
maar goed doet wonderen, vooral als het een hoop is.'*

Zie hier, Wim Sonneveld zong er al over in de jaren 60/70 van de vorige eeuw: als je maar genoeg te besteden hebt, kun je heel wat bereiken. Afgelopen Prinsjesdag werd bekend dat de verpleeghuiszorg maar liefst 2,1 miljard extra budget krijgt. Goed nieuws dus. De aandacht voor Hugo Borst en mede-manifestschrijver Carin Gaemers in de media en tijdens de diverse verkiezingscongressen zal zeker hebben bijgedragen aan deze beslissing van het toen nog demissionaire kabinet.

Goed nieuws was er eerder dit jaar ook voor Envida dat zijn aanvraag voor 4,5 miljoen extra geld gehonoreerd zag. Voormalig bestuurder Jan Maarten Nuijens –per 1 oktober jl. heeft hij een nieuwe uitdaging gevonden bij de Kwadrantgroep in Friesland- noemt die extra miljoenen 'een welkome impuls voor het uitdagende zorgmanifest nieuwe stijl. Veertig procent van het geld wordt gebruikt voor bijscholing van het bestaande personeel en de werving van nieuwe medewerkers. Met het resterende bedrag kunnen de al lopende vijf programma's breder worden gemaakt en sneller worden uitgerold, zoals zinvolle dagbesteding.'

Over opleidingen gesproken: Suzanna Plaice werkt als jeugdverpleegkundige / stafverpleegkundige bij Envida JGZ. Zij neemt sinds maart van dit jaar deel aan het eerste leertraject in de Jeugdgezondheidszorg 'Ambassadeur van de jeugdverpleegkundigen'. Als ambassadeur maakt zij zich er hard voor dat er budget komt voor de opleiding van jeugdverpleegkundige tot jeugdarts. Dat geld is er nu nog niet. Dit in tegenstelling tot de opleiding van artsen tot jeugdarts.

Het is dus duidelijk dat geld een heel belangrijke rol speelt in de zorg. Maar het is niet zaligmakend. Of zoals Ramona Backhaus het in haar proefschrift heeft verwoord: met meer geld kan een zorgaanbieder meer personeel aannemen. Maar meer personeel in de ouderenzorg leidt niet tot betere kwaliteit van zorg. Meer aandacht voor wát medewerkers doen, zorgt daar wel voor.'

*De redactie*

Jan Maarten Nuijens  
blij met extra subsidie

## 'Ik kan nu nog tevredener terugkijken' »

Envida staat volgens hem, is financieel gezond. 'En er ligt nu met Stroom-opwaarts een basisconcept waar de organisatie de komende jaren de vruchten van kan plukken. Een nieuwe strategie die de zorg veel dichterbij de klanten moet brengen. Die extra miljoenen zijn een welkome impuls voor dat uitdagende zorgmanifest nieuwe stijl. 40 procent van het geld wordt gebruikt voor bijscholing van het bestaande personeel en de werving van nieuwe medewerkers. Met het resterende bedrag kunnen ze de al lopende vijf programma's breder maken en sneller uitrollen.'

Er wordt, als het aan de in Arnhem geboren bestuurder ligt, begonnen met het vraagstuk van de dagbesteding en het huiskamertoezicht. 'Het is moeilijk om in de kleine locaties het huiskamertoezicht goed georganiseerd te krijgen. Dat heeft te maken met de kwetsbaarheid van de personele samenstelling.

Op het moment dat je met een beperkt aantal medewerkers voor de groep staat, ben je minder goed in staat om je aandacht te verspreiden over de cliënten. Naarmate je op een grotere afdeling werkt, kun je mensen beter in de gaten houden. De wijkmanagers gaan samen met de directie kijken op welke locaties we het huiskamertoezicht gaan intensiveren. Een tweede punt is dat we willen investeren in een meer doelmatige inzet van middelen. Bijvoorbeeld door de formatie van de eigen medewerkers dagbesteding uit te breiden in plaats van dagactiviteiten in te huren bij externe aanbieders. Op zo'n manier blijft het in eigen huis, vergroot je expertise en overzicht. En je kunt met het niet meer versplinterde budget meer innovatieve ideeën uitproberen.'

### De andere programma's, waar meer geld in gestoken wordt, zijn:

1. Gerichte steun bij locaties die overgaan van zorg naar verplegen.
2. Werving, selectie en (bij)scholing.
3. ESO in praktijk, vraaggericht werken.
4. 'We zijn er voor u.'

**HET GOEDE GESPREK OVER WAT  
ER NU ECHT TOE DOET IN DE  
ZORG IS BELANGRIJK**



hallo  
met  
**JAN  
MAARTEN  
NUIJENS**

*Jan Maarten Nuijens (56) nam enkele weken geleden afscheid van zorgaanbieder Envida. De voormalige voorzitter van de raad van bestuur vroeg en kreeg op de valreep 4,5 miljoen euro extra subsidie voor de verpleeghuiszorg. 'Dat was mooi meegenomen', laat hij vanuit het hoofdkantoor van zijn nieuwe werkgever de Kwadrant-groep in Drachten weten. 'Ik kan nu nog tevredener terugkijken.'*

Met elkaar praten over wat er nu toe doet in de zorg. Daar is Envida nadrukkelijk mee bezig. Nuijens: 'In het kader van 'We zijn er voor u' komen directie, wijkmanagers en adviseurs periodiek bijeen om de eigen rol in de onderlinge samenwerking te doorleven, belangrijke thema's uit Stroomopwaarts te bespreken en afspraken te maken hoe we tot betere prestaties kunnen komen. Met de extra middelen willen we ook de teamleiders en de uitvoerende teams in het programmaonderdeel betrekken.' Het onderlinge praten is steeds belangrijker geworden binnen de organisatie, benadrukt de voormalige voorzitter van de raad van bestuur. 'Het voeren van een goed gesprek over wat er nu echt toe doet in de zorg. Praten over de dilemma's die vaak niet eens onderkend worden, maar die er wel degelijk zijn.



De keuzes die mensen vaak moeten maken. Waar ik nogal van onder de indruk ben, is dat onze medewerkers vanuit een natuurlijke neiging om het goede te doen voor de klant soms hun grenzen van professionaliteit en veiligheid voorbijgaan. Als je daarbij stil staat en de vraag stelt: hallo, is dit wel gepast, is dit wel normaal, is dit iets wat past bij de taken van een zorgaanbieder?, dan blijken dat soort dingen veel minder vanzelfsprekend te zijn. Ik ken voorbeelden van medewerkers die in een volstrekt onveilige werkomgeving opereren. Ze werken ergens in een woning waar de hygiëne niet op orde is of waar de veiligheid in het geding is. Denk aan erg steile trappen of behoorlijk agressieve klanten. Onze medewerkers zijn geneigd om daarin heel ver te gaan. Ik denk dat er grenzen zijn aan van wat er van ons verwacht mag worden. Het markeren van die grens is niet iets wat je als professional zelf kunt bepalen. Daar moet je het met elkaar over hebben. Het leren voeren van zo'n zorggesprek, dat proberen we in Stroomopwaarts te stimuleren. Daar gaat het om, dat is het belangrijkste. Het besturen van een instelling is niet zozeer het zorgaanbod beheersen, maar het goed organiseren van je medewerkers.'

De afgelopen negen jaar zijn er heel veel grote opgaven geweest. 'Toen ik bij Groenekruis Domicura kwam, moest de thuiszorg beter georganiseerd worden, vervolgens hebben we met Vivre succesvolle fusiebesprekingen tot stand gebracht. Toen kwamen de aanpassingen in de top van de organisatie. Uiteindelijk is er met de nieuwe visie Stroomopwaarts een basis gelegd voor de komende periode. Als je dan ziet dat het financieel goed marcheert, dan denk ik dat we het moeilijkste van die transitieperiode gehad hebben. Ja, ik ben met een tevreden gevoel vertrokken.'

**ASIELZOEKERS, STATUSHOUDERS,  
DIE MENSEN HEB JE IN DE ZORG  
GEWOON NODIG**



**JAN MAARTEN  
NUIJENS**

**ER LIGT NU MET STROOM-  
OPWAARTS EEN BASISCONCEPT  
WAAR DE ORGANISATIE  
KOMENDE JAREN DE VRUCHTEN  
VAN KAN PLUKKEN**

Toch is hij ook best bezorgd over de toekomst. Dat heeft te maken met de enorm toegenomen vraag naar zorg. 'Als dat niet goed geprioriteerd wordt, dan dreigt de balans volkomen weg te vallen. Het kan er bij mij niet in dat er nog steeds veel mensen werkeloos langs de kant staan, in het systeem van het UWV vastzitten. Kijk naar de asielzoekers of statushouders, die het heel moeilijk vinden om in die echte wereld van onze maatschappij een plek te vinden waar zij toe doen. Ik denk dat als we dat als samenleving niet oppakken, we ook het ouderenvraagstuk niet getackeld krijgen. Die mensen heb je in de zorg gewoon nodig, maar ik vind, even los van het feit dat we ze nodig hebben, dat een zorgaanbieder als maatschappelijke organisatie de plicht heeft om die mensen perspectief te bieden. Er is nog wel heel wat voor nodig om een breed draagvlak te krijgen omdat er, jammer genoeg, met een bepaalde aversie naar bepaalde beroepsgroepen gekeken wordt. Het zit de zorg op dat gebied echt niet mee.'

Friesland ervaart Nuijens als een nieuwe, waarschijnlijk, laatste uitdaging. 'Kijk, ik voel me senang bij de grote vraagstukken die we de afgelopen jaren hebben moeten behandelen. Maar Envida komt nu in een andere fase terecht. Ik stelde mij de vraag: ben ik nog van toegevoegde waarde als ik nog tien jaar tot aan mijn pensioen in Maastricht blijf zitten? Ik blijf door deze switch ook scherp. Ik moet mijn comfortzone verlaten, kom in een andere context terecht. Dat betekent dat je toch weer gaat nadenken over je bestuurdersfilosofie en hoe je erin zit. Ik denk dat het voor Envida goed is dat er een bestuurlijke wisseling komt. Dat meen ik. Mijn opvolger kan voortbouwen op wat er nu is. Iedereen is en blijft maar een radartje in de historie hoor.' «



## Nicole Hermans aangesteld als interim bestuurder van Envida

Nicole Hermans is met ingang van 1 oktober 2017 interim bestuurder van Envida. Zij volgt Jan Maarten Nuijens op als voorzitter van de Raad van Bestuur.

Nicole Hermans is een ervaren transitiebestuurder, verandermanager en organisatieadviseur met uitgebreide ervaring in de langdurige zorg, waaronder de ouderenzorg. Eerder heeft zij in de directie gezeten van Vitalis WoonZorg Groep.

Naast de bestuurlijke verantwoordelijkheid is haar belangrijkste opdracht om samen met het directieteam, de medezeggenschapsorganen en de Raad van Toezicht het gedachtegoed 'Envida Stroomopwaarts' door te ontwikkelen in de organisatie. Met 'Envida Stroomopwaarts' geeft Envida invulling aan haar waarden, waarin de relatie tussen cliënt en professional en de betekenisvolle relaties met partners centraal staan.

De Raad van Toezicht van Envida start de wervingsprocedure voor de definitieve invulling van de bestuursfunctie op korte termijn op. <<

## NIEUWS

# Kredietwaardigheid V&V-sector verslechterd

Dat blijkt uit de benchmark van ZorgRating, die begin deze maand verscheen. De benchmark brengt de financiële positie in kaart van circa 700 instellingen in alle sectoren van de zorg.

Instellingen in de gehandicaptenzorg hebben de sterkste financiële positie, gevolgd door de ziekenhuizen. Gemiddeld hebben zorginstellingen hun financiële positie weten te verbeteren, maar instellingen in de verpleging en verzorging blijven achter. Hun kredietwaardigheid is de afgelopen vijf jaar verslechterd. <<

## UIT DE PRAKTIJK

# Ambassadeur van de jeugdverpleegkundigen >>

In maart 2017 is het eerste leertraject in de Jeugdgezondheidszorg 'Ambassadeur van de jeugdverpleegkundigen' van start gegaan. Het leertraject heeft als doel om de persoonlijke leiderschapskwaliteiten van de deelnemende jeugdverpleegkundigen te versterken waardoor de deelnemers hun vakgenoten kunnen vertegenwoordigen bij bijvoorbeeld gemeenten, in de media, de eigen organisatie en in de politiek.

Het leertraject bestond wel al enige tijd voor wijkverpleegkundigen. De wijkverpleegkundigen bleken een positieve invloed op hun vakgebied uit te oefenen, waar hun collegae van profiteerden. Op basis van die ervaring ontstond de behoefte om dit ook te organiseren voor de jeugdverpleegkundigen. Het vak van de jeugdverpleegkundigen is nog veel minder bekend in Nederland ten opzichte van dat van de wijkverpleegkundigen. Om het vak van de jeugdverpleegkundigen meer en meer op de kaart te zetten zullen de ambassadeurs goed van pas komen.



Aangezien het de allereerste keer is dat dit georganiseerd wordt voor jeugdverpleegkundigen, wordt deze eerste keer als pilot beschouwd. Om deze reden neemt ZonMw een groot deel van de financiering op zich.

In een landelijke selectieprocedure werd Suzanna Plaice, jeugdverpleegkundige in het asielzoekerscentrum in Maastricht en stafverpleegkundige bij de Jeugdgezondheidszorg van Envida, geselecteerd. In totaal volgen 16 jeugdverpleegkundigen verspreid over het hele land dit leertraject.

Vivian Haine is manager Jeugdgezondheidszorg bij Envida en vond het een mooie kans om Suzanna deel te laten nemen aan dit traject. Suzanna en Vivian vertellen over de ervaringen met het leertraject en praten over de ontwikkelingen binnen de Jeugdgezondheidszorg.

Vivian Haine

Suzanna Plaice

## DE INHOUD VAN DE JEUGDGEZONDHEIDSZORG VERDIENT EEN STEVIG VERHAAL

Suzanna: 'Ik ben in januari begonnen met mijn nieuwe functie als stafverpleegkundige. Een enorme uitdaging! Als stafverpleegkundige heb ik veel contact met de gemeente en werk ik mee aan het maken van het beleid voor de Jeugdgezondheidszorg van Envida. Toen ik hoorde over het leertraject was mijn interesse meteen gewekt, omdat dit erg behulpzaam zou kunnen zijn voor mijn nieuwe functie. Gelukkig ben ik geselecteerd en blijkt het mij inderdaad goed op weg te helpen. Onze scholingsdagen zijn in Utrecht. Een positief effect van het leertraject is dat ik nu regelmatig contact heb met collegae uit het hele land. Door bij elkaar in de keuken te kijken zie je hoe zaken ook anders geregeld kunnen worden. De Jeugdgezondheidszorg is qua omvang niet een hele grote tak van sport. Daarom merken wij nu hoe belangrijk het is om ervaringen met elkaar te delen.'

Vivian: 'De inhoud van de Jeugdgezondheidszorg verdient een stevig verhaal, omdat preventie lang niet altijd zo duidelijk op de agenda van bijvoorbeeld onze opdrachtgevers stond. Ik zie het leertraject als een mooie kans om hier taal aan te geven. Wij zijn dan ook erg blij dat Suzanna kan deelnemen en

straks haar inzichten met onze Jeugdgezondheidszorg kan delen. De Jeugdgezondheidszorg heeft een enorme ontwikkeling doorgemaakt de laatste jaren en biedt naast basiszorg steeds meer bijzondere zorgverlening aan. Een voorbeeld hiervan is het prematuurbureau. Een hele mooie samenwerking in de spreekkamer, waarbij onze jeugdartsen en jeugdverpleegkundigen met de kinderartsen van het MUMC+ gezamenlijk en eenduidig ouders adviseren. Hierdoor hoeven ouders niet meer apart naar én het ziekenhuis én het consultatiebureau te komen. Bovendien leren de jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen en kinderartsen onderling van elkaar.

Ook bieden we al een tijdje ondersteuning bij hechting tussen ouders en kind. Inmiddels zijn er twee medewerkers van onze Jeugdgezondheidszorg door Stichting Kinderleven opgeleid tot trainers op het gebied van hechting. Wij zullen binnen dit thema tevens moeder-baby-groepen gaan begeleiden. Een andere ontwikkeling is dat in januari aanstaande een aantal van onze jeugdverpleegkundigen opgeleid zal gaan worden als VoorZorg verpleegkundigen. Een programma speciaal gemaakt voor jonge, kwetsbare moeders en gericht op het bevorderen van de gezondheid en ontwikkelkansen van de moeders en kinderen.

Ik ben blij om te zien hoe onze opdrachtgevers in ons werkgebied onder andere door de transitie het belang van vroegsignalering en preventie, zoals uitgevoerd door de Jeugdgezondheidszorg van Envida, steeds vaker bemerken. Dit is ook ontstaan door het contact tussen gemeenten en professionals uit het vakgebied. We hebben namelijk veel goede ambassadeurs binnen de Jeugdgezondheidszorg van Envida. Dit is ook de cultuur binnen ons team van jeugdverpleegkundigen, assistenten, jeugdartsen en de ondersteunende diensten. Wij zijn trots op wat we doen, houden de kwaliteit van de zorg graag hoog en dragen dit met veel enthousiasme uit. Onze missie is om alle kinderen een goede start te geven en vanuit de rechten van het kind te handelen. In het verleden was dit niet voor alle partijen een vanzelfsprekend beeld. Nu wordt dit veel meer gezien en merk ik zelfs steeds meer de tendens op van samenwerken over grenzen van organisaties heen, om deze missie gezamenlijk te bereiken.'

### Opleiden

Suzanna: 'De artsen binnen de Jeugdgezondheidszorg worden geleidelijk aan allemaal opgeleid tot jeugdarts KNMG. Hier is een budget voor vanuit de overheid. Voor verpleegkundigen bestaat er ook zo'n dergelijke opleiding, maar hier heeft de overheid nog geen financieringsmogelijkheden voor. Dit heb ik besproken met de coördinator Openbare- en Jeugdgezondheidszorg bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport toen ik daar op werkbezoek was. De jeugdverpleegkundigen en jeugdartsen hebben een gelijkwaardige rol binnen de Jeugdgezond-

heidszorg. Er wordt steeds meer gevraagd van de jeugdverpleegkundige. Dan zou de overheid hier ook naar mogen handelen door budget toe te kennen. De coördinator was het met mij eens en zou zich er verder in gaan verdiepen. Aangezien wij niet weten hoe lang het duurt tot de overheid daadwerkelijk financieringsmogelijkheden we wel hebben voor het volgen van een dergelijke opleiding door de jeugdverpleegkundigen.'

### Toekomst

Vivian: 'Wij vinden het heel belangrijk om te handelen vanuit het cliënt perspectief. De kinderen die wij zien zijn in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. Die kunnen hun wensen nog niet zo duidelijk uitspreken. Maar hoe kunnen wij de ouders het beste ondersteunen bij de soms onzekere en hectische momenten waar ouders mee te maken krijgen? Kan de ouder ons dat zelf niet het beste vertellen? Hoe gaat de Jeugdgezondheidszorg er in 2030 uitzien? Dit zijn vragen waar wij momenteel mee bezig zijn, ook samen met onze regionale partners binnen de Jeugdgezondheidszorg. Bijvoorbeeld door de cliënttevredenheid op een andere manier te meten.

Door het leertraject dat Suzanna nu volgt zal zij ook weer met andere inzichten naar deze vraagstukken kunnen kijken.' Suzanna: 'Ik kijk uit naar het vervolg van dit leertraject en ik wil met behulp van alles wat ik daar leer de Jeugdgezondheidszorg steeds meer glans geven.' «

## UIT DE PRAKTIJK

# 'Extra geld is Haarlemmerolie om de ouderenzorg te intensiveren'



Jo Dassen

Servé Kerckhoffs

Servé Kerckhoffs is de secretaris van de cliëntenraad van Envidazorgcentrum De Bron in Eijssden. Jo Dassen is de voorzitter. Welke projecten ontwikkelt De Bron nu Envida extra geld heeft ontvangen voor de ouderenzorg?

## DE ACTIVE CUES TOVERTAFEL EN QWIEK.UP ZIJN DE DUURDERE PROJECTEN

Servé: 'Om te beginnen: het is de taak van de samenleving om een veilige en warme omgeving te creëren voor verpleeghuisbewoners. Dat kost geld. Aan de overgang van verzorgingshuiszorg naar verpleeghuiszorg hangt ook een prijskaartje als je daadwerkelijk zorg op maat wilt bieden en de bewoners centraal wilt stellen. In de periode 2017-2020 kan De Bron € 60.000,- extra besteden om de kwaliteit van zorg te verbeteren. Dat geld is afkomstig uit het vernieuwingsproject Waardigheid en Trots, een initiatief van het Ministerie van VWS. € 40.000,- komt direct ten goede aan de bewoners, € 20.000,- is bestemd voor deskundigheidsbevordering van de verpleeghuismedewerkers. Het totaalbedrag van € 60.000,- is Haarlemmerolie om de ouderenzorg te intensiveren.'

### Een eigen Vierdaagse

Welke projecten ontwikkelt De Bron met het geld? Jo: 'Dat zijn kleine en grote projecten. Een 101-jarige bewoonster heeft een concert van André Rieu bijgewoond. Een medewerkster van Envida haalt in haar rol van miMakker - dat is een professionele clown - bewoners met dementie uit hun verzonken wereld. We hebben met een groep bewoners bedevaartsoord Banneux bezocht. En hier in Eijsden maken we geregeld een uitstapje naar de Lourdesgrot. De Bron profileert zich vooral met zijn eigen Vierdaagse. Met steun van het Rode Kruis, de Zonnebloem en vrijwilligers maken bewoners elk van die vier dagen een toertocht van twee kilometer in hun rolstoel.' Servé: 'De duurder projecten zijn de Active Cues Tovertafel en Qwiek.up. De Tovertafel is een interactief spelconcept dat bestaat uit kleurige lichtanimaties - een bewegende bal, bloem, vlinder ... - die worden geprojecteerd op een tafel. Qwiek.up is bedoeld voor onze bewoners met dementie. Dat is een mobiele projector waarmee je onder audiobegeleiding bijvoorbeeld bewegende natuurbeelden kunt vertonen. Op de muur, of op het plafond als een bewoner bedlegerig is.'

### Virtuele fietstocht

Jo: 'Een keer per maand komt de werkgroep W&T - Waardigheid en Trots - bij elkaar. In die werkgroep zijn alle geledingen van De Bron vertegenwoordigd. Daardoor zijn de lijnen kort en kunnen we snel handelen. We bepalen dan samen welke projecten we willen uitvoeren.' Servé: 'In 2018 is het honderd jaar geleden dat er een einde kwam aan de Eerste Wereldoorlog. Dit is voor Eijsden belangrijk vanwege de opvang van de Belgische vluchtelingen en de aankomst van de afgezette Duitse keizer Wilhelm II op het perron in Eijsden.'



Tijdens de W&T-bijeenkomst deze maand bekijken we of dit onderwerp voor onze bewoners belangrijk kan zijn. Daarnaast wil de werkgroep bewoners de mogelijkheid bieden om een virtuele fietstocht te maken door hun vroegere omgeving. Dat kan door een monitor voor een hometrainer of een andere bewegingstrainer te plaatsen. Ik zou graag zien dat dit project Envida-breed wordt opgepakt en uitgevoerd, al is hier natuurlijk het nodige geld mee gemoeid. Met een hoger budget kunnen we binnen De Bron ook een uitgebreide fotocollage samenstellen. Dit als vervolg op de kleine serie foto's van het vroegere Eijsden die nu aan de muur hangen.'

### HET VROEGERE EIJSDEN ALS ONDERWERP VAN EEN FOTOCOLLAGE

#### Minder bureaucratie, minder regelgeving

Extra overheidsgeld maakt de bewoners van De Bron een beetje gelukkiger. Gaat het alleen om geld? Jo: 'Naast meer 'handen aan het bed' ben ik voorstander van minder bureaucratie en minder regelgeving van bovenaf. Wat zei Envida-bestuurder Jan Maarten Nuijens in zijn afscheidsrede tijdens het symposium? 'Ik hoop dat jullie na mijn vertrek op een gezonde manier burgerlijk ongehoorzaam zijn.' In die uitspraak kan ik me vinden. Minder bureaucratie en regelgeving zorgen ervoor dat de medewerkers van De Bron nog meer aandacht kunnen besteden aan de individuele persoonlijkheid van de bewoners. De zin 'Ik ben ik' staat niet voor niets meerdere malen op de voorgevel van het zorgcentrum. Verder hoop ik dat zich meer vrijwilligers aanmelden bij De Bron.'



### Van intakegesprek naar welkomstgesprek

Servé: 'Ik vind het belangrijk dat Envida sterker dan nu het geval is naar buiten treedt als een menselijke en empathische organisatie. Dat begint bij het taalgebruik. Waarom noemen we een intakegesprek geen welkomstgesprek? En 'bewonersraad' is een beter woord dan 'cliëntenraad'. Nog een voorbeeld: naast De Bron bevindt zich De Motteburght. Dit gebouw is speciaal bestemd voor onze bewoners met dementie. 'De Motteburght' is geschiedkundig een juiste benaming omdat op die plek de restanten zijn gevonden van een mottekasteel. (Een motte is een kunstmatig aangelegde, aarden heuvel, red.) Maar ik kan me voorstellen dat het woord andere associaties oproept. De vraag is of je dat wilt.' «



UIT DE WETENSCHAP

# Van 'meer handen aan het bed' naar een optimale mix van medewerkers »

Ramona Backhaus



Koning Willem-Alexander tijdens de troonrede op Prinsjesdag: 'Het doel is om meer liefdevolle zorg te kunnen bieden aan de meestal kwetsbare ouderen door de inzet van meer personeel.' Meer personeel. Ramona Backhaus heeft daar een andere mening over. Zij promoveerde in april dit jaar aan de Universiteit Maastricht op haar proefschrift 'Personele inzet en kwaliteit van zorg in verpleeghuizen' en werkt nu één dag per week bij Envida om een brug te slaan tussen wetenschap en praktijk. Ook werkte ze mee aan het onderzoeksrapport 'Meer is niet per se beter' in opdracht van het Ministerie van VWS. Haar conclusie: meer personeel in de ouderenzorg leidt niet tot betere kwaliteit van zorg. Meer aandacht voor wát medewerkers doen, zorgt daar wel voor.

Sandra Zwakhalen





Die conclusie is des te interessanter in een periode dat Envida € 4,5 miljoen extra heeft ontvangen voor de verpleeghuiszorg. Bijna 40% van dat bedrag is bestemd voor de werving van nieuwe medewerkers en de bijscholing van bestaande medewerkers. In die context pleit Ramona voor de introductie van verpleeghuismedewerkers met verschillende competenties. Zo kan de door haar gewenste omslag worden gemaakt van de discussie over 'meer handen aan het bed' naar een optimale mix van medewerkers. Zeker nu de complexiteit van de zorg in verpleeghuizen toeneemt. Daarbij gaat het hoofdzakelijk om bewoners met vergevorderde dementie, geriatri-sche revalidatie en palliatieve zorg.

### Te weinig hbo-verpleegkundigen

Ramona: 'Vanuit bewonersperspectief is een optimale mix van medewerkers belangrijk. Op dit ogenblik werken voor het merendeel mbo-verzorgenden in verpleeghuizen en te weinig hbo-verpleegkundigen. Die laatsten hebben we hard nodig. Voor alle duidelijkheid: dat heeft niets te maken met een diskwalificatie van de huidige medewerkers. Zij doen wat ze kunnen en dat doen ze goed. Bovendien krijgen ze de kans om via cursussen en opleidingen hun kennis te vergroten en door te groeien. Binnen Envida maakt dat deel uit van de deskundigheidsbevordering waar de organisatie via het Stroom-opwaarts-traject veel tijd en energie aan besteedt.'

### DE HUIDIGE MEDEWERKERS DOEN WAT ZE KUNNEN EN DAT DOEN ZE GOED

### Envida werkt nu ook met hbo-verpleegkundigen niveau 5 voor de verpleeghuiszorg

Sandra Zwakhalen heeft als hbo-verpleegkundige gewerkt bij diverse zorgorganisaties. Ze is nu hoofd-docent aan de Universiteit Maastricht. Van daaruit is ze betrokken bij onderzoeksprojecten die zich richten op betere zorg voor ouderen. Daarnaast is ze medecoördinator bij de Academische Werkplaats Ouderenzorg (AWO) Zuid-Limburg. 'Lange tijd slaagde de intramurale zorg er niet in om zichzelf aantrekkelijk te maken voor hbo-geschoolde medewerkers. Die zagen geen uitdaging in verpleeghuiszorg. Druppelsgewijs zie je een verandering ontstaan omdat het verpleeghuis een uitdagendere zorg-omgeving wordt. Envida werkt nu ook met hbo-verpleegkundigen niveau 5 voor de verpleeghuiszorg.'

### HET VERPLEEGHUIS WORDT EEN UITDAGENDERE ZORGOMGEVING

#### Coachende rol voor hbo-verpleegkundige

Die ontwikkeling is in het voordeel van de huidige verpleegbewoners, al wijst Ramona er in haar promotieonderzoek op dat de taakomschrijving van hbo-verpleegkundigen per verpleeghuis verschilt. Uit hetzelfde onderzoek komt naar voren dat hbo-verpleegkundigen geregeld dezelfde taken krijgen toebedeeld als mbo-verpleegkundigen. Ramona: 'Daarom is het van groot belang dat je een hbo-verpleegkundige meteen duidelijk positioneert binnen een verpleeghuis om de kwaliteit van de ouderenzorg te kunnen verhogen.' Sandra: 'Duidelijk positioneren betekent dat een hbo-verpleegkundige een signalerende en bovenal coachende rol heeft te midden van zijn directe collega's. Voor de volledigheid: dat is iets anders dan een leidinggevende rol, waardoor het risico toeneemt dat medewerkers zich ondergeschikt gaan voelen.'

### DE TAAKOMSCHRIJVING VAN HBO-VERPLEEGKUNDIGEN VERSCHILT

#### Verpleeghuisimago ombuigen

Het vooruitzicht op een coachende rol - waarin je al je vakkennis kunt inzetten en delen - is één manier om het werk van hbo-verpleegkundigen in de ouderenzorg aantrekkelijk te maken. Wat zijn andere manieren? Ramona: 'Veel hbo-verpleegkundigen zijn actief in ziekenhuizen. Daar werk je ziekte-gerichter dan in het verpleeghuis, waar je bovendien zelfstandiger kunt functioneren.' Sandra: 'Om de vergelijking met een ziekenhuis door te trekken. De patiëntenpopulatie verandert daar snel. In een verpleeghuis heb je de mogelijkheid om een persoonlijkere band op te bouwen met bewoners en hun sociale netwerk. Bijvoorbeeld in een kleinschalige verpleeghuisunit, waar jij - en jij alleen - verantwoordelijk bent voor een goede gang van zaken. Desondanks is het een proces van lange adem om het huidige verpleeghuisimago positief om te buigen. Om dat proces te versnellen, bezoeken we opleidingsinstituten voor verpleegkundigen, creëren we uitdagende stageplekken en voeren we open discussies met iedereen die is betrokken bij de verpleeghuiszorg.' «





# Het prettige gevoel in de buik van een **zij-instromer** »

*Yvonne Lutke Schipholt volgt een BBL-opleiding en is op weg naar het diploma verzorgende IG. Ze is eerstejaars leerling en hoopt eind november een leerarbeidsovereenkomst te krijgen.*

*Na een drastische carrièreswitch is ze helemaal op haar plek in de zorg. Envida-medewerker Miriam Gossens is coördinator bij de afdeling Opleidingen.*

Ex-sportmasseurs, ex-rijschoolhouders, ex-fietsenmakers. Zij-instromers in de zorg komen overal vandaan. Yvonne: 'Ik kom uit het bankwezen. Vóór mijn ontslag kwam de gedachte aan een baan in de zorg nooit bij me op. Ik ben er een beetje ingerold. Via de vrijwilligersorganisatie Ruggesteun werd ik mantelzorgster voor een mevrouw van 88. We deden boodschappen en bezochten op het kerkhof haar overleden kinderen. Het contrast tussen mijn vroegere en huidige werkomgeving is groot. De corebusiness van een bank is geld verdienen, een zorgorganisatie is er om mensen te helpen. En toch. Ik loop nu stage bij Envida en heb steeds dat prettige gevoel in mijn buik. Of ik nu op een pg-afdeling, een afdeling somatiek of in de wijk ben.'

## Baangarantie

'Betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel heb ik van mijn voormalige werkomgeving meegenomen naar de wereld van de zorg. Mijn verkorte opleiding duurt 2,5 jaar. Als ik die voltooi, heb ik een baangarantie. Ik heb destijds bij het UWV geïnformeerd of ik kon deelnemen aan de opleiding verzorgende IG. Dat lukte in eerste instantie niet, omdat ik beschikbaar moest blijven voor de arbeidsmarkt. Later heeft het UWV samen met ROC Leeuwenborgh en ROC Arcus het zijinstroomproject Verzorgende IG opgestart. Daarbij werden meerdere zorgorganisaties benaderd met de vraag of ze werkplekken beschikbaar wilden stellen. Envida was er daar één van, en één van de weinige. De samenwerking tussen het UWV en Envida heeft me de kans geboden op een mooie carrièreswitch.'

## 'DE SAMENWERKING TUSSEN UWV EN ENVIDA HEEFT ME DEZE KANS GEBODEN'

### Werkbegeleiderscursus

Miriam: 'Envida is voortdurend op zoek naar verzorgenden 3 (IG) en verpleegkundigen vanaf niveau 3 tot en met 5 om structureel te kunnen voorzien in voldoende en deskundig personeel. Welke medewerkers we precies nodig hebben, is afhankelijk van het team en de wijk. Zo zijn er wijken waar meer dan gemiddeld sprake is van eenzaamheid onder ouderen. In weer andere wijken wonen veel mensen met dementie. Nieuwe medewerkers kunnen ook mantelzorgers ontlasten. In dat verband: veel Envida-medewerkers zijn mantelzorgster. Om de opleiding en begeleiding van onze leerlingen en stagiaires meteen stevig neer te zetten, bieden we onze bestaande medewerkers een werkbegeleiderscursus aan. Die vormt het fundament van ons leerklimaat. Tijdens hun opleiding lopen leerlingen zowel intra- als extramuraal stage. Dat kan hier en daar op wat weerstand stuiten. Toch zien we in de praktijk dat er stilaan meer wordt nagedacht over combicontracten, waarbij medewerkers in beide werkvelden actief zijn. Hier ligt dus mogelijk een kans voor leerlingen nadat ze hun diploma hebben behaald.'

## ER WORDT STILAN MEER NAGEDACHT OVER COMBI-CONTRACTEN

## REDACTIONEEL

# Ja...

Wordt de kwaliteit van zorg beter naarmate een zorginstelling in een financieel betere positie verkeert? Velen zullen geneigd zijn om die vraag met een 'ja' te beantwoorden. Het in augustus van dit jaar verschenen rapport van KPMG laat echter zien dat deze aanname niet zonder meer opgaat.

Uit dat rapport blijkt dat niet het geld de bepalende factor is voor de kwaliteit van zorg in de verpleeghuizen, maar (professioneel) leiderschap. Ofwel de manier waarop medewerkers in hun kracht worden gezet en daardoor gestimuleerd worden om het beste uit zichzelf te halen.

KPMG onderzocht het aantal locaties van zorginstellingen, de overhead, personeelskosten en de financiële positie. Als er al sprake is van een causaal verband tussen de financiële middelen en de geleverde kwaliteit, dan is dat maar gering. Alleen bij zorgorganisaties met een jaaromzet van meer dan 50 miljoen euro was er een verband, zij het dat dit gering was en volgens KPMG statistisch zwak. Daar komt bij dat KPMG geconstateerd heeft dat de kwaliteit van zorg enkel is uitgedrukt als een tevredenheidsscore van cliënten. Hiervoor werden de cijfers op zorgkaartnederland.nl, de landelijke waarderingssite voor de zorg, gebruikt. Kwaliteit van zorg is echter véél meer dan een algeheel gevoel van tevredenheid.

Los van alle discussies over de mate waarin geld invloed heeft op de kwaliteit van zorg benadrukken de onderzoekers van KPMG dat een goede financiële positie wel belangrijk is. Het vormt de basis onder de organisatie. Het geeft rust en ruimte om speciale maatregelen te nemen als dat nodig is, zoals het tijdelijk met een hogere bezettingsgraad kunnen werken. Mits die extra handen gevonden kunnen worden natuurlijk, maar dat is weer een ander vraagstuk.



Miriam Gossens

Yvonne Lutke Schipholt

### Compliment voor bestaande medewerkers

'Mede door de extra financiële middelen die Envida onlangs heeft ontvangen, kunnen we ons leerklimaat aanscherpen en verstevigen en hebben we de mogelijkheid om onze waardering en ons respect te laten blijken voor mensen die in de zorg willen werken. Dat doen we op verschillende manieren. We besteden aandacht aan aansprekende vacatureteksten, maken aantrekkelijke wervingsfilmpjes en stellen zij-instromers in staat om vanaf de voorkant van de selectie mee te lopen bij Envida. Ondanks de drukte op de werkvloer slagen onze bestaande medewerkers er steeds weer in om voldoende tijd vrij te maken voor begeleiding. Een compliment is hier zeker op zijn plaats.'

### Medewerkers met een helicopterview

'Naast onze reguliere wervingsactiviteiten staat Envida voor een speciale uitdaging die is verwoord in de beleidsnotitie 'Inzet verpleegkundigen intramuraal'. We willen de expertise van de wijkverpleging naar binnen brengen. Intramuraal ligt de kracht bij de verzorgenden IG, EVV'ers en zorgcoördinatoren. De transitie van de verzorgingshuiszorg naar de complexere verpleeghuiszorg vraagt van medewerkers dat ze beschikken over een helicopterview en dat ze kunnen coachen en delegeren. Ofwel, dat ze de ogen en oren van een afdeling zijn. Er is dus nog werk genoeg te doen, ook op mijn afdeling.' «

**AANSPREKENDE VACATURE  
TEKSTEN, AANTREKKELIJKE  
WERVINGSFILMPJES**

## **COLOFON**

---

**Content** is een uitgave van Envida in samenwerking met Maastricht UMC+, ZIO en Academische Werkplaats Ouderenzorg Zuid-Limburg.

**Redactie:** Marina Ackermans, Lisette Ars, Guido Biesmans, Jan Claassens, Vivian Haine, Helmi van Nuil, Sandra Zwakhalen, Ingeborg Wijnands-Hoekstra, Roel Sillen

**Tekst:** Pascal Panis, Henk Langenberg, Helmi van Nuil

**Concept:** Zuiderlicht

**Opmaak:** Advance Communications

**Fotografie:** Marcel van Hoor

**Druk:** ARS printmedia

### **Suggesties voor de redactie?**

Bel of mail Helmi van Nuil, Communicatie en Marketingadviseur Envida, 043 - 631 41 87, [content@envida.nl](mailto:content@envida.nl)