

Aanbevelingen

- In plaats van te focussen op hoeveel medewerkers er worden ingezet op een afdeling, zouden managers (en/of de medewerkers zelf) zich beter kunnen richten op wat de medewerkers doen. Bij de samenstelling van een team is het belangrijk om naar de taken en de onderscheidende meerwaarde van de verschillende medewerkers te kijken. Uiteindelijk gaat het om een optimale mix van competenties, rollen en vakinhoudelijke inzet van medewerkers. Deze optimale mix kan verschillen per team. Daarom zal hiervoor ook in de toekomst geen eenduidig recept bestaan.
- Het hebben van een duidelijke visie over hoe men HBO-verpleegkundigen wil inzetten binnen het verpleeghuis is cruciaal. Organisaties met een duidelijke visie over de inzet van HBO-verpleegkundigen lukt het deze te werven en te binden. Het inzetten van HBO-verpleegkundigen puur voor het verrichten van voorbehouden handelingen doet geen recht aan hun onderscheidende competenties. Veel beter zou men hun kunnen inzetten als rolmodel en coach voor het team en voor de coördinatie van zorg.
- Door te investeren in informele leiders en een positief teamklimaat op de werkvloer kan een kwaliteitsverbetering worden bereikt. Informele leiders en een positief teamklimaat kunnen bijdragen aan het lerend vermogen van een team, iets wat ook belangrijk wordt gevonden in het nieuwe kwaliteitskader verpleeghuiszorg.
- Werken in het verpleeghuis zal steeds complexer worden. Cliënten zullen steeds meer zeggenschap krijgen over hoe de zorg georganiseerd wordt. Dit zou kunnen betekenen dat medewerkers een balans moeten vinden tussen het leveren van goede en veilige zorg en de wensen en voorkeuren van een cliënt. Idealiter begeleidt de medewerker de cliënt in het maken van weloverwogen keuzes en medieert, indien nodig, tussen cliënt en naasten. Het leveren van goede zorg zal steeds meer maatwerk worden. Dit vraagt om veel flexibiliteit van medewerkers. Een zorgvuldige voorbereiding van de huidige medewerkers (bijv. door middel van training of coaching) is daarom wenselijk.

Personele bezetting en kwaliteit van zorg in verpleeghuizen



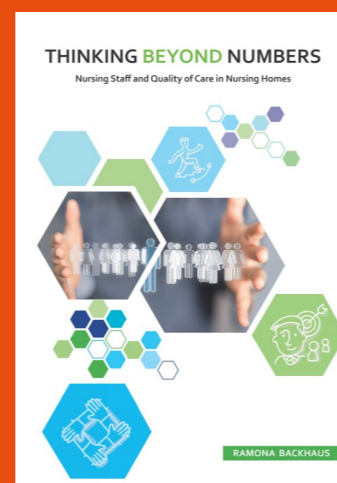
www.academischewerkplaatsouderenzorg.nl

Ramona Backhaus

Het volledige proefschrift van Ramona Backhaus vindt u op onze website of kunt u bij ons opvragen.

Academische Werkplaats Ouderenzorg Zuid-Limburg
p/a Maastricht University
Vakgroep Health Services Research - DUB 30
Postbus 616
6200 MD Maastricht

Telefoon: +31(0)43 - 38 81570
Email: ouderenzorg@maastrichtuniversity.nl
Website: www.academischewerkplaatsouderenzorg.nl
Volg ons op Twitter via @ouderenzorgZLim



Maastricht University

Is er een relatie tussen de personele bezetting, werkomgevingsfactoren en kwaliteit van zorg in verpleeghuizen?

Hoe kunnen HBO-verpleegkundigen worden ingezet in verpleeghuizen?

Dat zijn de kernvragen in het proefschrift van **Ramona Backhaus**.

De titel van haar proefschrift luidt:

'THINKING BEYOND NUMBERS. Nursing Staff and Quality of Care in Nursing Homes'

THINKING BEYOND NUMBERS
Nursing Staff and Quality of Care in Nursing Homes



Aanleiding

De kwaliteit van zorg in verpleeghuizen staat volop ter discussie. Steeds vaker komen incidenten in de zorg in de media, waarna er vaak wordt gepleit voor meer personeel in verpleeghuizen.

De aanname daarbij is dat meer personeel leidt tot betere kwaliteit van zorg. Echter, er is weinig wetenschappelijke



kennis beschikbaar over de relatie tussen de personele bezetting en de kwaliteit van zorg in verpleeghuizen. Dit onderzoek geeft meer inzicht in deze relatie.

Methode

Om de relatie tussen personele bezetting en kwaliteit van zorg in verpleeghuizen te onderzoeken (doelstelling 1) is een literatuurstudie uitgevoerd en zijn er twee deelstudies in samenwerking met de Landelijke Prevalentiemeting Zorgkwaliteit (LPZ) verricht:

- Op 282 verpleeghuisafdelingen (met in totaal 6145 bewoners) van 95 huizen die deelnamen aan de LPZ is gekeken naar de relatie tussen de inzet van HBO-verpleegkundigen en kwaliteit van zorg.

Op 55 van de deelnemende afdelingen werd uitgebreider gekeken naar:

- De relatie tussen de totale personeelsbezetting (totale hoeveelheid geleverde zorg), werkomgevingskenmerken (bijv. teamklimaat, communicatie) en kwaliteit van zorg

Ook is gekeken naar competenties, die in de toekomst de HBO-verpleegkundige zou moeten onderscheiden van andere medewerkers in de directe zorg in verpleeghuizen (doelstelling 2). Hiervoor vulden 31 internationale experts twee vragenlijsten in. Enkel namen deel aan een groepsgesprek.

Voor doelstelling 3 hebben we bij zes verschillende ouderenzorgorganisaties 26 interviews (met bestuurders, managers en HBO-verpleegkundigen) en drie groepsgesprekken (met MBO-verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden) gehouden om te kijken hoe men HBO-verpleegkundigen in verpleeghuizen inzet, wat hun meerwaarde is en wat er nodig is om de functie van HBO-verpleegkundige beter in het verpleeghuis te implementeren.

Resultaten

Er is geen wetenschappelijk bewijs voor de stelling dat meer personeel leidt tot betere kwaliteit van zorg. Daarnaast zijn er te weinig HBO-verpleegkundigen werkzaam in verpleeghuizen om hun impact op de kwaliteit van zorg objectief te kunnen vaststellen.

Het teamklimaat is bepalend voor de kwaliteit van zorg op een afdeling. Een goed teamklimaat houdt in dat teamleden zich durven uit te spreken over waar zij tegen aan lopen of wat zij zien bij anderen, dat men elkaar helpt en probeert van elkaar te leren.



In de positionering, rollen, taken en verantwoordelijkheden van HBO-verpleegkundigen zijn grote verschillen te zien. Moeilijkheden waar HBO-verpleegkundigen in het begin van hun aanstelling tegenaan lopen, zijn bijvoorbeeld rolonduidelijkheid, de mate van ervaren steun en de openheid van de teams in de directe zorg. Een zorgvuldige implementatie en evaluatie van de rol is cruciaal voor hun succesvolle inzet.



De HBO-verpleegkundige in het verpleeghuis kan een informele leiderschapsrol op de werkvloer vervullen, bijv. door als rolmodel en coach voor andere medewerkers te fungeren.



Doelstellingen

1. Inzicht krijgen in de personele bezetting, werkomgevingsfactoren en kwaliteit van zorg in verpleeghuizen.
2. In kaart brengen van wenselijke competenties van HBO-verpleegkundigen, die hen in de toekomst moeten onderscheiden van andere medewerkers in de directe zorg.
3. Inzicht krijgen in hoe HBO-verpleegkundigen zouden kunnen worden ingezet, wat hun gepercipieerde meerwaarde is en wat er nodig is om de functie van HBO-verpleegkundige in het verpleeghuis te implementeren.

