

Samen Slimmer Drenthe

In tijden van personeelstekort zijn avond-, nacht,- en weekenddiensten (ANW) een extra kwetsbaar onderdeel van de zorg. Dit Koploperinitiatief is het gelukt om tot oplossingen te komen, zodat de ANW-diensten voor medewerkers efficiënter en minder belastend zijn. Cliënten kunnen bovendien rekenen op een betere kwaliteit van zorg.

In Koploperinitiatief 'Samen Slimmer Drenthe' zijn ouderenzorgorganisaties gaan samenwerken, om over de grenzen van de eigen instelling heen de krappe arbeidscapaciteit in ANW-diensten aan te pakken. Zo is er steeds een overkoepelende triagerend verpleegkundige beschikbaar, die volgens het kwaliteitskader binnen dertig minuten bij iedere patiënt aanwezig kan zijn. De specialist ouderengeneeskunde is op afstand consulteerbaar voor de verpleegkundige. De verpleegkundigen worden meer op inhoud uitgedaagd, doordat hun specifieke expertise nu leidend is. Dat betekent voor de VIG'ers dat ook zij meer uitdaging vinden in hun werk, omdat hun verantwoordelijkheden en taken toenemen.

Wat levert het op?

Het aantal ANW-diensten per zorgmedewerker is omlaag gegaan en de belasting tijdens de diensten is afgenomen. Medewerkers ervaren een betere balans tussen werk en privé. Voor verpleegkundigen en verzorgenden IG is het werk en hun takenpakket aantrekkelijker geworden. Zorgmedewerkers doen weer waarvoor zij zijn opgeleid. Medewerkers uit de verschillende organisaties wisselen kennis, kunde en best practices uit. Zo verbeteren alle instellingen hun kwaliteit van zorg. De verwachting is dat dit Koploperinitiatief tot minder uitstroom van personeel zal leiden.

Wat kunnen andere organisaties leren van dit voorbeeld?

Samenwerken over de grenzen van de eigen organisatie heen vraagt openheid en draagvlak op alle niveaus. Dat proces is tijdrovend: 'Niet te hard van stapel en geduld hebben', adviseert de projectleider. De organisaties hebben ingezet op kennismaken zonder agenda en hebben een zorgvuldige kwantitatieve analyse uitgevoerd om knelpunten in de ANW-diensten op te sporen. Dit initiatief is vanuit bestuurders ontstaan, maar is vervolgens opgepakt door de zorgmedewerkers zelf.

Waarom is dit een goed voorbeeld?

Bij de aanpak is goed nagedacht over de verschillende fases om tot verandering en verbetering te komen. Eerst is bestuurlijke samenwerking en draagvlak gecreëerd en is goed geanalyseerd wat de bestaande situatie was en wat men wilde veranderen. Alle lagen en rollen in de verschillende domeinen en organisaties zijn betrokken bij het ontwikkelen van een nieuwe innovatieve werkwijze en bij de besluitvorming. Er wordt met elkaar kennis uitgewisseld, geleerd en geëxperimenteerd. Door taakdifferentiatie en door verantwoordelijkheden steeds lager

in de organisatie neer te leggen, worden alle medewerkers meer op hun specifieke expertise ingezet en uitgedaagd om op een hoger niveau te werken en zich verder te blijven ontwikkelen. Dit heeft er toe geleid dat de inhoud van het werk interessanter is geworden en de belasting van medewerkers lager. Met de verwachting dat dit tot minder uitstroom zal leiden. Er is sprake van meer efficiënte inzet van medewerkers, er zijn lerende netwerken ontstaan en, niet onbelangrijk, de kwaliteit van zorg is hoger en er is meer aandacht voor cliënten en bewoners. Dit initiatief heeft veel potentie om tot nog meer innovatie te komen. Er kan vooral geleerd kan worden hoe je draagvlak creëert bij artsen, managers en verpleegkundigen en hoe je komt tot een goede participatieve aanpak!

Bekijk ook de Actieleer TV 1 op 1 uitzending met Kees Veling van Samen Slimmer Drenthe hieronder:

<https://youtu.be/BY5Wza3W4wo?rel=0>

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Helene Bulder

Han Geisler

0591228198

geisler@wh2g.nl