



De weg naar de ideale personeelssamenstelling



Roosters sluitend krijgen, personeel dat komt en gaat, (over)vermoeidheid, ziekteverzuim en ondertussen weer proberen het rooster sluitend te krijgen. Als verantwoordelijke voor de personeelssamenstelling, heb je het echt niet altijd makkelijk.

Er is een tekort aan personeel in de zorg en de werkdruk is hoog. Dat zijn de feiten. Het moge duidelijk zijn; een goed werkende personeelssamenstelling is niet vanzelfsprekend. Deskundigen Marjolein Lotsij en Jeroen Rommets gaven vorige week een presentatie over dit onderwerp tijdens een [Waardigheid en Trots op locatie](#)-bijeenkomst bij Zorggroep Drenthe in Zuidlaren.

In januari van dit jaar is de landelijke norm verantwoorde personeelssamenstelling opgenomen in het Register van het Zorginstituut Nederland. Hiermee is 'de norm' vastgesteld. Verpleeghuizen hebben de regie om zelf invulling te geven aan de norm. IGJ houdt toezicht.

Als bijvoorbeeld in een bepaald huis alle bewoners rond 21.00 uur in bed liggen, is het zorgteam vrij om niet tot 23.00 uur maar tot 21.00 uur een dubbele bezetting neer te zetten. En vervolgens vrij zijn om de twee overgebleven uren op andere, meer nuttige tijdstippen, te kunnen inzetten.

Stuurgroep Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg heeft samen met pilotorganisaties de norm Verantwoorde Personeelssamenstelling en de [Toolkit Verbetering Personeelssamenstelling](#) samengesteld. Deze helpt elke organisatie op alle niveaus stappen te zetten op weg naar de ideale personeelssamenstelling.

Hoe creëer ik de ideale personeelssamenstelling?

Met de toolkit op de achtergrond, gaven Marjolein en Jeroen tijdens de bijeenkomst de eerste handvatten om een mogelijk wat vast zittend beleid los te laten. Vervolgens stimuleerden zij aanwezigen om de eerste stappen te zetten naar verandering, welke soms nodig is om een sluitende personeelssamenstelling te krijgen. De met pilotorganisaties opgestelde norm is opgebouwd rond drie clusters om te bekijken of de samenstelling bij een organisatie op orde is. Namelijk:

- Aandacht, aanwezigheid en toezicht
- Specifieke kennis en Vaardigheden
- Reflectie, leren en ontwikkeling

‘Omdat er geen enkele norm van toepassing is op elke organisatie, vraagt het regie van de organisatie om die norm zelf, per locatie, in te vullen. Dat is fijn, maar ook spannend en uitdagend. Durf kritisch te kijken naar de huidige samenstelling; doen we het nog wel goed, moet het niet eens anders?’, zegt Marjolein.

Het personeel van de toekomst

‘Het is een valkuil om te blijven hangen in: “maar zo hebben we het altijd al gedaan”. Probeer alles eens los te laten, bekijk je huidige samenstelling, waar zitten de problemen en waar wil je naar toe in de toekomst? En, de belangrijkste vraag: wat is er nodig om in die toekomst de ideale personeelssamenstelling te hebben?’



Tijdens de bijeenkomst wordt gevraagd om met elkaar in gesprek te gaan over waar bij jouw organisaties de grootste personele problemen zitten. Eén van de grootste struikelblokken blijkt te zijn dat er veel moeite wordt gedaan om nieuw personeel door de voordeur binnen te halen, welke vervolgens een aantal maanden later via de achterdeur weer naar buiten loopt.

Waarom loopt personeel weg?

‘Het is dus zaak om je personeel vast te houden’, concludeert Jeroen. ‘Personeel loopt zelden weg vanwege

het geld. Veel belangrijker zijn zaken als [gehoord en gezien worden](#), respect voor balans in privé en werk, mogelijkheden om zich te ontwikkelen en een fijne werkomgeving.'

Bruto- en nettowerktijd

Probleem van vandaag de dag is dat cliënten met een steeds zwaardere zorgvraag binnen komen. Niet al het personeel is daar al klaar voor. Jeroen geeft de tip om in de roosters de nettowerktijd goed in te delen. 'Er moet tijd komen voor teamontwikkeling, voor personeel om zich bij te scholen, zich te ontwikkelen, zodat ze klaar zijn voor de vraagstukken waar ze voor komen te staan.'

Een ander probleem is ziekteverzuim dat langzaamaan toeneemt. 'Wat mij opvalt is dat zorgprofessionals zich niet snel ziekmelden; daarvoor hebben ze een te groot verantwoordelijkheidsgevoel. Maar áls ze zich melden is het vaak langdurig', zegt een aanwezige in het publiek. Jeroen beaamt dat en geeft opnieuw een tip: 'Zorg dat je een vinger aan de pols houdt bij je personeel. Weet wat er speelt en grijp in voor het te laat is.'

Al deze tips zijn natuurlijk leuk, maar hoe implementeer je die in het rooster dat toch al zo lastig rond te krijgen is? Daar heeft Waardigheid en trots op locatie de [Toolkit](#) Verantwoorde personeelssamenstelling voor gepubliceerd. Via het programma [Waardigheid en Trots op Locatie](#) kan er ook hulp en begeleiding geboden worden bij de vormgeving aan de personeelssamenstelling en het gebruik van de tools.

Door Nienke Oort

Meer weten

- Lees meer over [personeelssamenstelling](#)
- Lees meer over [Waardigheid en trots op locatie](#)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (149), [Personeelssamenstelling](#) (46)