



# Hygiënisch werken binnen teams: wie doet wat?



Met de vraag 'Wat is het smerigste dat je ooit hebt meegemaakt binnen jouw organisatie?', stonden de deelnemers aan de workshop 'Hoe stimuleer je gedragsverandering in het hygiënisch werken binnen teams?' op het congres 'Thuis in het Verpleeghuis' meteen op scherp. Moeiteloos noemt de zaal voorbeelden op. Van 'maden onder het matras' tot 'een glas met ontlasting in de vaatwasser', tot grote walging en hilariteit van de aanwezigen. De vraag leidt echter wel tot de kern: hygiënisch werken blijft altijd een aandachtspunt.

Workshopleiders Martijn Simons (Vilans) en Nicolet van Eerd (V&VN) zijn als adviseurs betrokken bij het programma [Aanpak antibioticaresistentie in verpleeghuizen](#). Martijn: 'De afgelopen drie jaar hebben we veel zorgteams gesproken. Vervolgens hebben we werkvormen en hulpmiddelen ontwikkeld. Op [Resistentiepreventie.nl](#) staat inmiddels een complete online leeromgeving.'

In hun workshop prikkelden Martijn en Nicolet de aanwezigen om na te gaan wat ieder vanuit zijn eigen functie en rol kan doen om de verandering in de teams te ondersteunen. Wat moet je doen, en misschien ook laten om smerige situaties te voorkómen? Dat heeft onder meer te maken met het kennen van de rolverdeling op het gebied van hygiëne binnen je organisatie.

## Heldere rolverdeling

‘En wie is bij jullie verantwoordelijk voor dat hygiënisch werken?’, vraagt Martijn. ‘Welke rolverdeling is er?’ Volgens Martijn is de bestuurder eindverantwoordelijk voor het infectiepreventiebeleid. Hij of zij moet geïnformeerd zijn en zorgen dat de randvoorwaarden om hygiënisch te werken, op orde zijn. De rol van de manager is het om het infectiepreventiebeleid uit te voeren, er op toe te zien dat het beleid wordt nageleefd en zorgen voor een goede aan- en bespreekcultuur.☒

De aandachtsvelder heeft een cruciale rol binnen het team door het management te ondersteunen bij bijvoorbeeld het implementeren van de protocollen en het uitvoeren van hygiënescans. Hij heeft een signalerende functie en brengt infectiepreventie dichterbij de collega's.

Verpleegkundigen, verzorgenden en facilitair medewerkers kennen de infectiepreventiemaatregelen en voeren die uit. Ze tonen op dat punt eigenaarschap en spreken elkaar aan op gemaakte afspraken.

‘Wij hebben binnen onze organisatie de structuur goed geborgd door methodisch te werken. Maandelijks evalueren we de werkwijze op het punt van hygiëne, dat loopt goed. Wel vind ik voorbeeldgedrag een belangrijk aandachtspunt,’ vertelt een deelnemer. Iemand anders: ‘Ik zit in de commissie Infectiepreventie en merkte pas dat bij een collega dat haar de hygiënestructuur binnen onze instelling niet duidelijk was. Daar ligt voor ons nog een opgave.’ Ook vertelt een aanwezige dat binnen haar organisatie niet bekend was wie de Deskundige Infectiepreventie was. Terwijl die nota bene een centrale rol vervult op het gebied van scholing, ondersteuning en begeleiding.

## HIP

Martijn en Nicolet staan stil bij de dubbelfunctie van de multidisciplinaire commissie Hygiëne-advies en Infectiepreventie, HIP. ‘Die adviseert de Raad van Bestuur én implementeert het beleid op de werkvloer. Die twee taken horen bij elkaar. Alleen dan krijg je een effectief hygiënebeleid.’ Deze ‘dubbele pet’ van de HIP leidt wel eens tot een ingewikkelde spagaat. Hoe vervul je tegelijkertijd die leidende en adviserende rol? Een goede HIP weet hiermee goed om te gaan.

Ook de specialisten ouderengeneeskunde vervullen een kerntaak op het gebied van preventie en antibioticaresistentie. Nicolet: ‘Naar de zorgmedewerkers hebben zij onder meer een coachende rol. En zelf schrijven ze al dan niet antibiotica voor. De vuistregel luidt: je voorkomt resistente bacteriën door minder vaak antibiotica voor te schrijven.’

## Het ene oor in, het andere oor uit

Vooral de kwestie van het elkaar aanspreken op gedrag tijdens het werk, blijkt een heet hangijzer te zijn. Nicolet: 'Verspreiding van bacteriën gaat meestal via medewerkers.'

Een aanwezige deskundige infectiepreventie zegt: 'Ik moet soms tot drie keer toe mensen aanspreken op het dragen van sieraden of over hoe ze een woning achterlaten. Het lijkt soms het ene oor in te gaan en het andere oor uit te komen. Wat kan ik daar mee? Ik hoef toch niet constant politieagent te spelen?'

Een aanwezige zorgmanager reageert. 'Na drie keer uitleggen is het wel genoeg. Dan wordt het tijd voor een serieus gesprek met de manager erbij zou ik zeggen.' Als een medewerker eenmaal de impact van een uitbraak heeft gevoeld, ook op zijn persoonlijk leven, dan stijgt het bewustzijn. 'Maar dat daalt na verloop van tijd weer,' weet Nicolet.

## Tips

De workshop wordt afgesloten met nuttige tips, zoals:

- ga het gesprek aan met je bestuurder over het feit dat er constante aandacht nodig is voor hygiënebeleid;
- verstuur een maandelijkse nieuwsbrief;
- toon de video [Hoe snel verspreiden bacteriën zich in het verpleeghuis?](#)
- maak er een spel van met challenges en beloningen, zoals '[Wie is de Mol?](#)';
- leg uit [waaróm die trouwring af moet](#)
- gebruik de [online leeromgeving](#) om met je team te oefenen en je kennis op peil te houden.

Door: Linda van Ingen

## Meer weten

- Download de presentatie van de workshop [Hoe stimuleer je gedragsverandering in het hygiënisch werken binnen teams?](#)
- Bekijk de themapagina over [Antibioticaresistentie](#)
- Meer verslagen over het congres lezen? [Bekijk de overzichtspagina van het congres Thuis in het Verpleeghuis met foto's, video's en verslagen](#)

---

### tags:

[Congres Thuis in het Verpleeghuis 2019](#) (39), [Hygiënisch werken](#) (46), [Veiligheid](#) (104)

**thema:**

Veiligheid (254)