



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Raffy, Lâle en De Leystroom werken aan verantwoorde personeelssamenstelling (VPS)



Voldoende mensen, met de juiste competenties, op de juiste plek in het verpleeghuis. Hoe zorg je daarvoor? En hoe zorg je ervoor dat niet alleen nu de bezetting op orde is, maar ook in de nabije en verdere toekomst? De verpleeghuizen Raffy, Lâle en De Leystroom in Breda zijn daarmee volop aan de slag, met ondersteuning vanuit [Waardigheid en trots op locatie](#).

‘De meeste teams zijn samengesteld vanuit een historische situatie’, zegt Patricia Bender, bestuurder bij Raffy|Lâle|De Leystroom. ‘Mensen hebben zich aan de organisatie en de bewoners verbonden en zijn meegegroeid met alle veranderingen. Er is heel veel veranderd in de ouderenzorg. Verzorgingshuizen zijn verpleeghuizen geworden, de zorg- en ondersteuningsvraag van bewoners is veel zwaarder geworden. Nu het beleid erop is gericht dat mensen langer thuis blijven wonen, betekent dat in onze praktijk dat mensen later bij ons komen wonen. Dan is er vaak sprake van een grotere zorg- en ondersteuningsvraag met groeiende complexiteit. Dat stelt andere eisen aan de kennis en competenties van onze medewerkers. Maar welke? Die uitdaging zijn we samen aangegaan, door met zijn allen na te denken over de juiste samenstelling van de teams.’

Bewoner als vertrekpunt personeelssamenstelling

‘Het vertrekpunt van onze zoektocht naar de juiste personeelssamenstelling is de bewoner’, zegt Cantal van Vliet, staffunctionaris beleidsadvies bij Raffy De Leystroom. ‘We willen ervoor zorgen dat mensen in onze huizen zo goed mogelijk het laatste stukje van hun leven kunnen leven zoals zij dat wensen. Samen met medewerkers en familie willen we net als thuis bijdragen aan kwaliteit van leven voor de bewoner. De professionele zorg is aanvullend en ondersteunend. Wie en wat heb je dan in je team nodig om dat waar te kunnen maken? Dat is waar we nu met z’n allen mee bezig zijn.’

Teams: kennis, vaardigheden en competenties

Alle teams op de drie locaties zijn nu met elkaar in gesprek over de benodigde kennis, vaardigheden en competenties, met ondersteuning van twee coaches. Die teamgesprekken worden in alle openheid gevoerd, waar ook de direct-leidinggevenden aanwezig zijn. De coaches bewaken de open en veilige sfeer en zorgen ervoor dat iedereen gehoord wordt. ‘We dagen de mensen ook uit om buiten de gebruikelijke kaders te denken’, zegt Patricia Bender.

‘Vaak denken mensen toch vanuit hun eigen beroepsgroep: meer verpleegkundigen, meer verzorgenden. Maar misschien hebben we wel meer welzijnsmedewerkers nodig, of een SPH-er, of een functionaris waar we helemaal nog niet aan gedacht hebben.’

‘Daarnaast vinden we het ook belangrijk dat de medewerkers van de huishoudelijke dienst en de huiskamerassistenten zijn aangehaakt bij de teams. Zij zijn vaak langer aaneengesloten in nabijheid van de bewoner dan verpleegkundigen.’

Inrichting van de organisatie

Gelijktijdig met de gesprekken met de teams is er ook een coach die de organisatie ondersteunt bij het inrichtingsvraagstuk: hoe organiseer je het werk zodanig dat die teams ook echt de ruimte krijgen om zelfstandig en flexibel te werken? Wat voor mix van contracten en aanstellingen moet je dan aanbieden? Hoe faciliteer je dat mensen zich blijven ontwikkelen? Welke andere expertises moeten we in huis halen? Zo onderzoekt Raffy|Lâle|De Leystroom de mogelijkheden om zelf een specialist ouderengeneeskunde en een psycholoog aan te nemen. Deze worden tot nu toe extern ingehuurd, maar de zwaardere zorgvraag brengt met zich mee dat er steeds meer behoefte is om deze kennis in huis te hebben.

De aanpak

Het proces dat nu doorlopen wordt omschrijft Cantal van Vliet als een bottom-up aanpak: ‘De collega’s in de teams kunnen zelf prima bedenken wat ze nodig hebben om de best mogelijke zorg te leveren voor hun groep bewoners, en hoe ze dat willen organiseren. Zo kwam bijvoorbeeld een groot team tot de ontdekking dat

kleinere teams passender zijn, zodat de bewoners te maken krijgen met een kleinere groep van vaste gezichten. Hierop is besloten het team op te splitsen in die kleinere teams. De kracht van dit traject is dat de mensen zelf oplossingen bedenken, in plaats dat die voor hen verzonnen worden. 'Dat gesprek is ook nooit klaar', stelt Patricia Bender.

'Het is van belang om met elkaar in gesprek te blijven over de vraag of je in huis hebt wat er nodig is voor de bewoners die op dat moment bij ons wonen. Dat is een andere manier van denken en naar je eigen werk kijken. Dit is de start van een beweging die we permanent op gang moeten houden.'

Hulp nodig bij de personeelssamenstelling van jouw locatie?

Waardigheid en trots op locatie biedt ondersteuning bij de implementatie van de norm verantwoorde personeelssamenstelling.

Meer weten? Bel **030 789 2510** of mail naar info@waardigheidentrots.nl.



Toekomst verpleeghuiszorg

Hoe ziet werken in de verpleeghuiszorg er over drie jaar uit? Patricia Bender heeft daar wel een beeld bij: 'De mensen die bij ons komen wonen, doen dat omdat ze niet meer thuis kunnen wonen. Hun gezondheidssituatie is fragiel. Wij willen allen graag dat onze bewoners het laatste stukje van hun leven zo waardig en goed mogelijk verder kunnen leven. Onze professionals hebben wij dan zo gepositioneerd dat zij de zorg en ondersteuning kunnen leveren die daarvoor nodig is.' 'En waarbij de teams zelf zicht hebben op de vraag of ze daarvoor de juiste kwaliteiten in huis hebben', vult Cantal van Vliet aan. 'Ze werken in een organisatie waar ze zich kunnen ontwikkelen en waar ze de ruimte krijgen om goede zorg te bieden en te groeien.'

Een ideaalplaatje? Misschien, zegt Patricia Bender, ik ben er wel van overtuigd dat we nu de juiste stappen zetten om die richting op te gaan. Dit is voor ons het grote ontwikkelthema voor dit jaar, op alle drie de locaties en met alle teams.

'Het is een intensief traject en ik ben blij met de ondersteuning die we krijgen.'

'Het vraagt een flinke tijdsinvestering van alle medewerkers, maar het is het waard. Op deze manier zetten we medewerkers veel meer aan het stuur als het om hun eigen deskundigheid gaat. Dat is niet alleen fijn voor

hen, het zal ook leiden tot betere zorg. Daar ben ik van overtuigd, en daar draait het uiteindelijk om!’

Door: Paul van Bodengraven

Meer weten

- Ga zelf aan de slag met de [tools voor Verantwoorde personeelssamenstelling](#) in onze kennisbank
- Lees ook: [Woon-zorgcentrum Notre Dame aan de slag met personeelssamenstelling](#)
- Lees meer over ondersteuning vanuit het programma [Waardigheid en trots op locatie](#)
- Lees ook: [Cultuurspecifieke zorg bij Raffy: de geuren en kleuren van vroeger](#)

tags:

[De Leystroom](#) (9), [Raffy](#) (3)

thema:

[Personeelssamenstelling](#) (55)