



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Mariëlle Kalverda: ‘Hoe zet je een HBO-verpleegkundige in binnen de ouderenzorg?’



Mariëlle Kalverda is afgestudeerd aan de opleiding Management in de zorg. Voor de campagne HBO-V in de ouderenzorg. Daar zit meer achter blogt ze over de vraag naar HBO-verpleegkundigen en het vinden en binden van deze doelgroep aan de organisatie, waarnaar ze onderzoek deed.

‘Door de toenemende zorgzwaarte in de ouderenzorg wordt de vraag naar HBO-verpleegkundigen daar steeds groter. Voor veel zorgorganisaties is het lastig om HBO-verpleegkundigen te vinden en te binden aan de organisatie. In het kader van mijn afstuderen heb ik hier onderzoek naar gedaan.

Na het doen van mijn onderzoek kan ik constateren dat zorgmedewerkers het ten eerste belangrijk vinden dat hun werk bijdraagt aan de samenleving. Verder blijkt dat ze op zoek zijn naar het volgende bij een werkgever: goede ontwikkeling en loopbaan, veel sfeer en plezier, lage werkdruk, gedragen visie en ambitie. Ook waardering voor elkaars werk, samen activiteiten ontplooiën en goed contact met collega’s is daarbij van belang.

Hoe hoog is het commitment?

Via mijn literatuuronderzoek ontdekte ik dat organisatiecommitment één van de meest effectieve voorspellers

is om uitdiensttreding te meten. Commitment betekent verbintenis. Het zegt iets over de bereidheid van iemand om iets te doen voor een ander (Encyclo, 2016). Een hoog commitment zorgt dat de werktevredenheid toeneemt en andersom. Om HBO-verpleegkundigen dus te binden aan de organisatie moeten zorgorganisaties ervoor zorgen dat dit commitment binnen de organisatie hoog is. HBO-verpleegkundigen voelen zich gecommitteerd aan het werk door factoren als zelfsturing, uitdagend en interessant werk, verantwoordelijkheden en autonomie.

Uitdaging en deskundigheid

Voor mijn onderzoek heb ik ook 15 zorgorganisaties geïnterviewd. Hieruit blijkt dat lang niet alle zorgorganisaties hebben nagedacht over de positionering van HBO-verpleegkundigen. Daarnaast hebben deze organisaties te maken met een hoge uitstroom. Redenen genoemd voor uitstroom zijn: te weinig uitdaging, te veel in de basiszorg en onvoldoende gebruik van de deskundigheid. HBO-verpleegkundigen voelen zich in deze organisaties niet gehoord. Hier valt dus zeker nog winst te behalen voor zorgorganisaties.

Wat hebben ze allemaal in huis?

Verpleegkundigen die werkzaam zijn in het verpleeghuis vinden het werk leuk om de volgende redenen: complexiteit van de zorg, flexibiliteit, de verantwoordelijkheden en de kans om de gehele kwaliteit van zorg van een cliënt te monitoren. Dit zijn kwaliteiten die zorgorganisaties goed kunnen gebruiken.

Uit de interviews blijkt dat zorgorganisaties nog aan het zoeken zijn naar wat een HBO-verpleegkundige allemaal in huis heeft. Zorgorganisaties geven aan dat ze het moeilijk vinden om hun kwaliteiten te herkennen en goed te benutten.

Wat is er nodig om ze te houden?

De conclusie die ik heb getrokken na mijn onderzoek is dat je aantrekkelijk bent als werkgever wanneer je goed nadenkt over de positie van HBO-verpleegkundigen in je organisatie en te zorgen voor voldoende uitdaging en afwisseling van taken om te voldoen aan hun verwachtingen.

Het is dus voor werkgevers belangrijk om te kijken wat HBO-verpleegkundigen je kunnen bieden én waar ze behoefte aan hebben. Belangrijk zijn in elk geval: een duidelijke positie en een duidelijk functieprofiel met een bepaalde mate van vrijheid.

Ook het aantal andere HBO-verpleegkundigen dat in dienst is, lijkt een rol te spelen, met name om te kunnen sparren. Waar er in een organisatie slechts één of twee HBO-verpleegkundigen in dienst zijn, vertrekken ze na een bepaalde periode weer.

Wat is er volgens jou nodig om HBO-verpleegkundigen te binden aan een werkgever in de ouderenzorg?

tags:

Opleiden (78)