

Personeelssamenstelling juni 2017

Samen leren en verbeteren is de subtitel van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Dat geeft de strekking aan van onderstaand document. Op hoofdlijnen wordt aangegeven op welke wijze het Maanderzand de personeelssamenstelling heeft geborgd. Dit met kwalitatieve en kwantitatieve gegevens.

Er is onderscheid gemaakt in drie onderwerpen om zo goed mogelijk aan te geven hoe we zorg dragen voor voldoende en bekwaam personeel.

1. Aandacht, aanwezigheid en toezicht

De medewerkers die in direct contact staan met de bewoners, kennen de situatie van de bewoner. Er is een eerst verantwoordelijke verzorgende/begeleider gekoppeld aan iedere bewoner. Door middel van gesprekken met de bewoners zelf en familie/mantelzorg (ook voorafgaand aan de verhuizing) leren de medewerkers de bewoners (steeds) beter kennen en voornamelijk hun behoeftes en wensen. Medewerkers gaan zoveel mogelijk uit van wat er nog wél mogelijk is. Er verblijven maximaal 8 bewoners in een groep (kleinschalig wonen). Er worden zoveel mogelijk dezelfde medewerkers ingezet. EVV'ers zijn het vaste gezicht en "spin in het web" voor bewoners, familie en medewerkers.

Continue toezicht op de huiskamers is een streven, maar niet geheel haalbaar. Er is verdere uitbreiding van inzet en betrokkenheid wenselijk en noodzakelijk van familie/mantelzorgers en vrijwilligers. Beleid rondom betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid zal nog verder worden geoptimaliseerd om én het toezicht verder te verbeteren én de activiteiten (individueel of in groepsverband) rond bewoners te kunnen uitbreiden/optimaliseren.

2. Specifieke kennis, vaardigheden

Voor specifieke kennis, advies en/of verpleegtechnische handelingen is er 24/7 een BIG geschoolde verpleegkundige niveau 4 aanwezig, dan wel oproepbaar binnen 30 minuten. Medewerkers zorg krijgen jaarlijks verschillende scholingen. Dit betreft e-learning, klinische lessen (praktijk en theorie). Ook wordt er coaching on the job gegeven om te bevorderen het geleerde in de praktijk te brengen. Er wordt nauw samen gewerkt met de apotheker die ook scholing verzorgt, om maatwerk te leveren. Door de onderwerpen dichtbij te brengen, wordt de kennis goed opgenomen (bv kennis rondom medicatie wordt gedeeld vanuit bestaande bewoners, is daarmee herkenbaar etc.).

Er wordt gewerkt met aandachtvelders. Dat wil zeggen dat er medewerkers zijn aangesteld met een specifiek expertise. Zij krijgen specifieke scholing en geven gevraagd en ongevraagd advies. Het betreft o.a. de volgende onderwerpen: palliatieve zorg, wondverzorging, ergo coaches, protocollen, mondverzorging.

Ook zijn een aantal medewerkers opgeleid tot GVP'er (Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric). In het komende jaar worden zij betrokken bij het opzetten van interviewsessies.

De wijkverpleegkundige (niv. 5) is een belangrijke spil in de organisatie. Zij volgt de opleiding tot Verpleegkundige Gerontologie/Geriatrie.

De Specialist Ouderengeneeskunde (SOG) wordt betrokken vanuit Barneveld (Norschoten) waar vele jaren ervaring en kennis is opgebouwd. De SOG is betrokken en heeft een actief beleid om inzet van psychofarmaca zoveel mogelijk te voorkomen, net als het gebruik van vrijheid beperkende maatregelen. De SOG komt standaard wekelijks in huis en er is te allen tijde telefonisch contact mogelijk. Ook vervanging tijdens vakanties etc. is geregeld. De arts kan binnen 30 minuten ter plaatse zijn.

Specifieke disciplines worden ingezet als dat nodig is (bijvoorbeeld psycholoog, fysiotherapeut). Er is een tandarts werkzaam die gespecialiseerd is in psycho-geriatric

bewoner en goed weet om te gaan met specifieke knelpunten rond gedrag, als bv angst. Deze tandarts geeft ook de scholing rondom Mondzorg.

3. Reflectie, leren en ontwikkelen.

Kleinschaligheid van de teams en de organisatie maken dat er snel gehandeld kan worden en leermomenten gecreëerd kunnen worden. Zo zijn er tijdens team overleggen casussen die besproken worden. Dit loopt uiteen van het in groepen bespreken van een MIC melding tot het spelen van een rollenspel n.a.v. een “moeilijk familiegesprek”.

Er is gestart met kort cyclisch meten voor bewoners en voor medewerkers, om minimaal 2x per jaar de tevredenheid te meten en gezamenlijk te zoeken naar passende acties ter verbetering.

Er vindt veel scholing plaats, en de huidige focus ligt op het coachen op de werkvloer om ter plekke te reflecteren op eigen gedrag, op de gebruikte kennis en het effect ervan.

Tevens is, samen met VWS en V&VN een project gestart rondom antibioticaresistentie, voornamelijk om het kwaliteitsbesef en de hygiëne verder te verbeteren.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid (is recent opgestart) om in Bethanië of in Norschoten mee te lopen.

Onderstaande cijfers met peildatum 27 juni 2017 geven een idee van enerzijds het aantal Fte's in de organisatie en anderzijds de niveaus van de medewerkers die Maanderzandbreed worden ingezet.

Niveau	Fte**
niveau 2	1,44
niveau 3	30,26
niveau 4	6,26
niveau 5*	0,22
LI Verz. Bbl	2,00
LI Verpl. Bbl	0,67

* niveau 5 is een wijkverpleegkundige die is aangesteld voor o.a. het vaststellen van de indicaties

** Fte per team is afgezet tegen de ZZP-mix