

Implementatieprogramma Personeelssamenstelling

Eén van de bouwstenen van het Programma Personeelssamenstelling is het inrichten van een implementatieprogramma. De stuurgroep realiseert zich terdege dat het opleveren van de producten geen eindpunt is. Integendeel, het is een eerste stap om te komen tot een personeelssamenstelling in verpleeghuizen die past bij de (zorg)vraag van bewoners en naasten en die gaat leiden tot een continue en breed lerende sector.

Inhoud implementatieprogramma

Het implementatieprogramma zou de volgende elementen moeten bevatten:

- Kennis verbreden en vergroten in de sector m.b.t. personeelsbeleid
- Beschikbaar maken van het instrumentarium voor alle doelgroepen
- Faciliteren van en praktische ondersteuning bij het gebruik van het instrumentarium
- Signalering knelpunten en praktische ondersteuning in organisaties
- Onderhoud en doorontwikkeling van de producten

Beschikbaarheid instrumentarium

De ontwikkelde producten worden beschikbaar gesteld aan de sector. Daarbij heeft de stuurgroep aangegeven dat het van groot belang is om het totaalpakket integraal aan te bieden. Het totaalpakket wordt initieel geplaatst op de website van Waardigheid & Trots en het kenniscentrum van Zorginstituut Nederland. Daarnaast kunnen stuurgroeppartijen er voor kiezen om het totaalpakket ook via de eigen kanalen aan de achterban aan te bieden.

De komende periode moet er nog gewerkt worden aan de vindbaarheid van de producten voor alle doelgroepen: cliënten en clientvertegenwoordigers, professionals, locatiemanagers, planners, staf en bestuur van verpleeghuizen en medewerkers van zorgkantoren, IGJ en NZa. De vindbaarheid kan verbeterd worden door producten ook op andere fora aan te bieden, bijvoorbeeld het Kennisplein Zorg voor Beter Mogelijk zal een aantal kennisproducten vertaald moeten worden voor een specifieke doelgroep, bijvoorbeeld het toepasbaar maken van de producten voor cliëntenraden.

Signalering en ondersteuning

Het toepassen van de normen in de lokale context en de aanpak om te komen tot een goede personeelssamenstelling vraagt veel van organisaties. We hebben de afgelopen periode geleerd dat de materie niet eenvoudig is. De rol van de projectbegeleider en gespreksleider was belangrijk, de vraag is of we dit voldoende kunnen borgen met het beschikbare instrumentarium of dat we deze rol moeten blijven vervullen vanuit de sectorpartijen. Daarnaast moet kennis worden toegevoegd aan de sector en er is behoefte aan ontwikkelingstrajecten die geïntegreerd vorm krijgen in instellingen. De rol van het zorgkantoor en de IGJ moet daarop ook gaan aansluiten. Het totaalpakket zal niet vrijblijvend zijn, maar het is ook geen toverstaf waarmee de gehele verpleeghuissector in één keer verandert.

We hebben de ambitie om ervaringen en signalen t.a.v. personeelssamenstelling van cliënten en medewerkers¹ te verzamelen. Stuurgroeppartijen organiseren dat voor hun eigen achterban. Vervolgens is het belangrijk om medewerkers en organisaties te ondersteunen in hun proces om invulling te geven aan een passende personeelssamenstelling. De ondersteuning zou gelieerd kunnen

¹ Het gaat om alle medewerkers, zoals zorgprofessionals, managers, bestuurders en medewerkers van zorgkantoren

zijn aan Waardigheid en Trots op locatie. De stuurgroep zou opdrachtgever moeten zijn van de ondersteuning, gericht op invoering en begeleiding bij de personeelssamenstelling in de verpleeghuizen.

De pilotorganisaties verdienen extra aandacht. Veel pilotteams en organisaties hebben hun inzet gegeven op de ontwikkeling van de instrumenten. Wat we zien is dat onder de aanmelding voor deelname vaak een verborgen vraag schuilgaat. De stuurgroeppartijen voelen zich verantwoordelijk om de pilotorganisaties te blijven begeleiden in het proces dat zij gestart zijn.

Onderhoud en doorontwikkeling

De opgeleverde producten (normen, indicatoren, instrumentarium) vragen onderhoud en bijstelling in de loop van de tijd. De verantwoordelijkheid voor onderhoud en doorontwikkeling moet belegd worden. Input wordt geleverd vanuit het monitoren van het gebruik en de effectiviteit van de producten. De stuurgroep voelt zich verantwoordelijk voor de doorontwikkeling.

De doorontwikkeling vindt plaats in nauwe samenwerking met de organisaties waar het intellectueel eigendom van de producten ligt, met onderzoekers die actief zijn op het gebied van personeelssamenstelling en met wetenschappelijk experts. Zo hebben de coördinatoren van de Academische Werkplaatsen zich reeds bereid verklaard zich in 2019 in te gaan zetten om te komen tot een gezamenlijk onderzoeksvoorstel en uitvoering op het vraagstuk personeel – cliënt/kwaliteit van zorg- bedrijfsvoering/bestuur. Tevens worden Stichting KwaliteitsImpuls Langdurige Zorg (SKILZ), het Wetenschappelijk College Verpleegkunde van V&VN en het Interfacultair Overleg hoogleraren Specialisten Ouderengeneeskunde (IOSO) betrokken. Daarnaast is een goede monitor (uitgevoerd door Trimbos) van belang voor de sector.

Positionering implementatieprogramma

Sturing en eigenaarschap op het implementatieprogramma door de stuurgroep is een (on)uitgesproken wens, onder voorwaarde van een stabiele governancestructuur en bijbehorende financiële middelen. Dat betekent dat er een plan van aanpak moet komen inclusief begroting en dat daarover afspraken gemaakt moeten worden met VWS. De stuurgroep wil het implementatieprogramma samen op te zetten met Waardigheid & Trots op locatie. De verantwoordelijkheid voor het implementatieprogramma ligt bij de Stuurgroep. Waardigheid & Trots heeft een substantiële rol in het structureel beschikbaar maken van informatie en instrumentarium aan de sector via hun website en informatiekanalen. Daarnaast leveren zij ondersteuning binnen de verpleeghuizen om vraagstukken rond personeelssamenstelling op te pakken. Over de exacte invulling worden afspraken gemaakt in het eerste kwartaal van 2019.

Aanvullende financiële middelen zijn nodig om vanuit de stuurgroep essentiële onderdelen op te pakken

- Verkenning in de eigen achterbannen waar producten nog meer vindbaar moeten zijn en of waar een vertaling nodig is
- Verkenning hoe resultaten van onderzoek vertaald kunnen worden naar bijstelling/aanscherping van de opgeleverde producten
- Peiling onder de eigen achterbannen of en hoe de producten gebruikt worden

- Verkenning hoe gebruikerservaringen vertaald kunnen worden naar bijstelling/aanscherping van de opgeleverde producten
- Meldpunt voor de achterbannen van stuurgroeppartijen waar betrokkenen terecht kunnen met vragen en signalen t.a.v. personeelssamenstelling. Stuurgroeppartijen committeren zich er aan de signalen onderling te delen, zodat er ook gezamenlijk verantwoordelijkheid genomen kan worden richting de oplossingsrichting.
- Verkenning mogelijkheid om een praktijkteam te initiëren dat ondersteuning biedt binnen organisaties waar medewerkers en organisaties knelpunten ervaren, bijv. gelieerd aan Waardigheid & Trots op locatie