Functiemix V&V samenhang tussen de functies V&V

Ervaringen van ZuidOostZorg :

implementeren functiemix V&V in volle breedte: functieniveau 1 - 7

2012

- enorm gat: tussen verzorgenden en arts;
- vanuit UKON: geen gesprekspartners met verzorgenden

NU

- Huiskamermedewerkers zijn ontslagen en weer in ere hersteld
- Verzorgenden zijn zelfstandiger, professioneler
- Verpleegkundig specialisten, in medisch domein
- Psychologen meer zichtbaar
- En er zijn aardig wat verpleegkundigen ……

Who is that nurse?

- seniorverpleegkundige
- hbo-verpleegkundige
- verpleegkundige
- praktijkverpleegkundige
- coördinerend verpleegkundige
- triageverpleegkundige
- kwaliteitsverpleegkundige
- netwerkverpleegkundige
- (en de regieverpleegkundige komt niet voor)

verpleegkundigen, maar niet in de naam:

-indicatiesteller
-casemanager
-zorgcoördinator
-teamcoach

Lovink et al., Int. J. N. Studies, 2020

Huidige situatie

- Grote personeelstekorten: van verzorgenden, verpleegkundigen
  - Met name in de driehoek: V&V – arts – psycholoog

- Maatschappij vraagt als maar meer kwaliteit, meer persoonsgerichte zorg

HBOV-GG

De sleutel tot een stevige kwaliteitsverhoging in de VVT?

Anke Huizenga

we doen het samen

De strategische uitdaging

- VVT van grote toegevoegde waarde voor ouderen in (nieuwe) zorglandschap
- Visie: VVT gaat steeds meer tijdelijke, complexe en intensieve zorg en behandeling bieden

- Dit kan alleen met een stevige kwaliteitsverhoging!

ZUIDOOSTZORG

we doen het samen

De aanpak

De V&V een belangrijke rol geven:

- Stevig positioneren naast de (para)medici
- Verzorgende en verpleegkundige professie emanciperen en doorontwikkelen
- Duidelijke functiedifferentiatie van 1 tot 7: Ieder heeft zijn eigen bijdrage

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

2010: een valse start

- Begonnen met Verpleegkundig Specialisten
  - Versterken van medische dienst
- Daarna: introductie HBOV-GG
  - Verhogen van kwaliteit van primair zorgproces
- Positionering HBOV-GG bleek ingewikkeld
  - Ze pakten leidinggevende taken op
  - Onduidelijke positie in zorgteams
- HBOV-GG na twee jaar .....verdwenen

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

Nieuwe ronde, nieuwe kansen

- Analyse: nadenken over rol en toegevoegde waarde van HBOV-GG

- Conclusie:
  - Rol van HBOV-GG is niet leidinggevend
  - Toegevoegde waarde ligt juist in inhoudelijke rol binnen primair zorgproces

ZUIDOOSTZORG

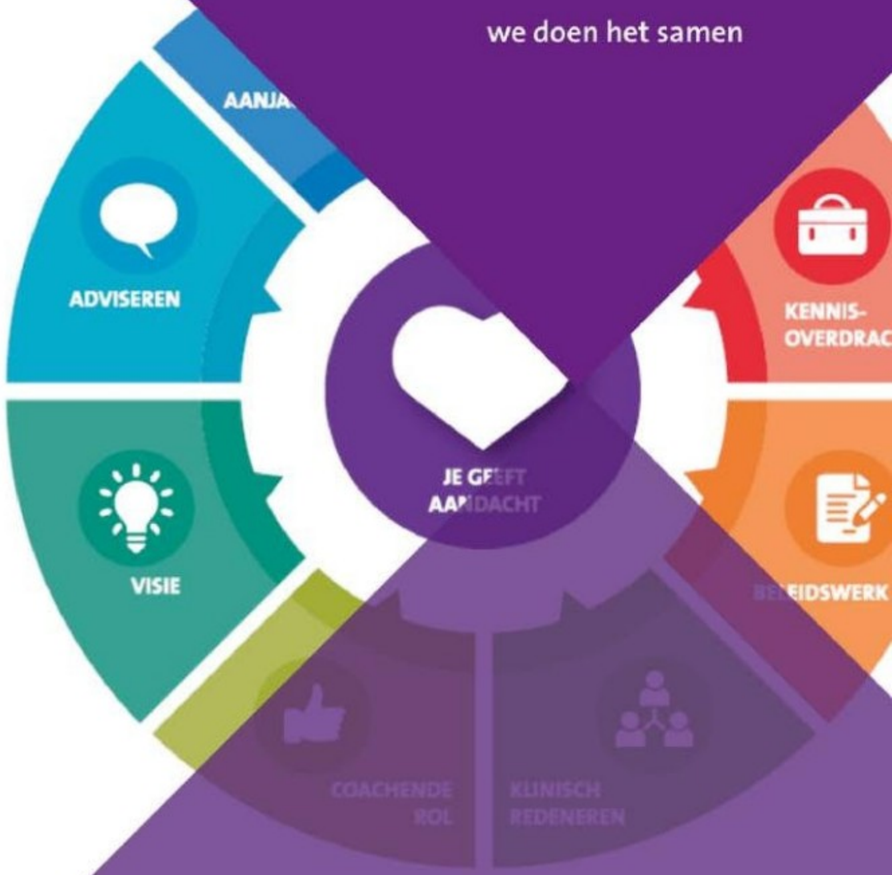
we doen het samen

En toen?

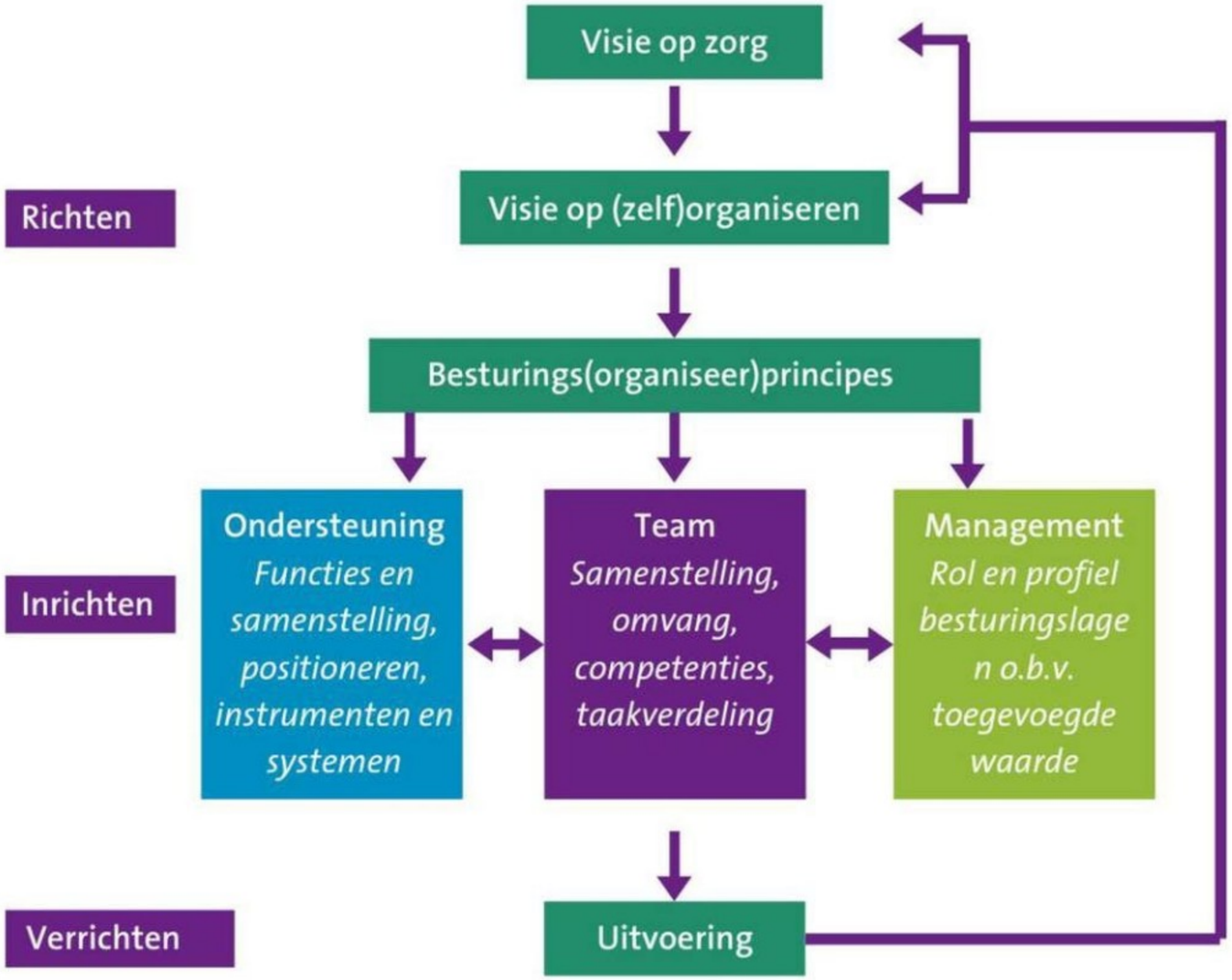
- Introductie nieuwe groep HBOV-GG
- Grotere groep: om invloed uit te kunnen oefenen op bestaande cultuur
- Gezocht naar fundament:
  met NHL/Stenden vanuit CanMEDS-rollen vorm en inhoud aan eigen rol gegeven
- Iteratief proces: uitproberen wat wel en wat niet werkt

ZUID OOST ZORG

we doen het samen



Rijnlands Organisatiemodel



we doen het samen

Zelfbesturing ≠ Zelforganisatie:

er zijn wel degelijk kaders

Belangrijke stappen

- 2017: evaluatie zelforganisatie
  - Rollen onduidelijk
  - Stevigheid van professionals in team nodig
- 2018: samen met professionals de 7 V&V-rollen beschreven
- 2019-2020: doelgroepomschrijvingen met 'ideale teams' bepaald
- Kaders zelforganisatie opgesteld
- Gestart met ontwikkelprogramma's:
  - Vakmanschap & Persoonlijk Leiderschap
  - SOLO

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

SOLO

Inzicht!

ZUIDOOSTZORG

we doen het samen

Met een beschrijving
kom je er niet.
Ga het gesprek aan!

Samen in gesprek over je rol: de theorie

- Gestart met locatiemanager en HBOV-GG
- Verstand krijgen van de gelaagdheid van gesprekken:
  - Inhoud van het onderwerp
  - Interactie tussen mensen
  - Wat gebeurt er op teamniveau?
- Die gelaagdheid leren onderscheiden
- Leren welke interventie je kan kiezen

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

Samen in gesprek over je rol: de praktijk

we doen het samen

- Onder leiding van procesbegeleiders werken aan:
  - Inzicht
  - Bewustwording
  - (constante) Reflectie
- Gesprek over eigen rol, samenwerking tussen LM en HBOV-GG en binnen teams
- 2021: HBOV-GG starten proces met eigen teams

Stappenplan voor de Raad van Bestuur

- Erkennen dat je zonder V&V nergens bent
- Dit vertalen naar stevige 'droom' voor V&V
- Langdurig investeren in ontwikkeling, stevigheid van medewerkers essentieel
  - Geïntegreerde en specifieke Leer- en ontwikkelprogramma's voor alle V&V
  - V&V een stevige positie geven (VVAR):
  - Een tijdlijn van 10-15 jaar

ZUIDOOSTZORG

we doen het samen

Hier kun je niet zonder

- Strategische koers voor langere periode:
  - Visie op zorg en (zelf)organiseren
  - Inrichting organisatie ten dienste van cliënten en primaire proces
- Actief gebruik maken van het implementatieproces:
  - Iteratieve aanpak, met elkaar
  - Rollen beschrijven én gesprek waar nodig
- Blijven kijken naar de praktijk
  - Is het zichtbaar/merkbaar in cultuur en gedrag?
  - Wat is er nodig?

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

HBOV-GG: de sleutel tot een stevige kwaliteitsverhoging?

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

Ja.

Maar alleen als je de functie koppelt aan het primaire proces waar ze advies over geven.
Daarbij hoort ook:

- Het begeleiden en coachen van teams
- Een actieve bijdrage aan de teamontwikkeling

We doen het samen

We doen het samen

Kloppend hart als kern van zorg in ieder functieprofiel

© ZuidOostZorg

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

Je hebt liefde voor mensen en liefde voor je vak

Ieder puzzelstukje en kleur van het hart staat voor een functie en symboliseert de samenwerking tussen de functies

Helpende
Niveau 2

Verpleegkundig Specialist
Niveau 7

Verzorgende IG
Niveau 3

HBO VGG
Gerontologie & Geriatrie
Niveau 6

Facilitair Woonassistent

MBO Verpleegkundige
Niveau 4

ZUID OOST ZORG

we doen het samen

Facilitair Woonassistent

Als FWA ben je een kei in het runnen van het huishouden

Helpende

Niveau 2

Als Helpende verleen je basiszorg aan de cliënt

we doen het samen

Verzorgende IG

Niveau 3

Beide functies zijn voor de coördinatie van zorg. Onderscheid zit in de mate van complexiteit:
VIG: minder complex zorgsituaties
Verpleegkundige: meer complex

MBO Verpleegkundige

Niveau 4

we doen het samen

HBO VGG
Gerontologie & Geriatrie
Niveau 6

Liefde voor je vak

Jij hebt liefde voor mensen en liefde voor je vak. Als HBO VGG ben jij de aanjager en bewaker van het primaire zorgproces en je hebt hier een duidelijke visie op. Jouw hart gaat sneller kloppen van het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan je collega's, teams en locatiemanager, met als doel om steeds betere zorg te leveren. Jij haalt als coach het beste in de mens naar boven, waardoor je professionals laat groeien en krachtige teams bouwt.
Jij bent zorgportefeuillehouder en verantwoordelijk voor de inhoud en ontwikkeling hiervan. Jij weet als geen ander hoe je kennis kunt ontwikkelen en verspreiden en je blijft nieuwsgierig naar de ontwikkelingen binnen de zorg. Kortom: jouw passie en expertise is onmisbaar binnen de organisatie!

we doen het samen

Als HBO VGG ben je dé aanjager, hoeder en bewaker van het primaire zorgproces van de aan jou toegewezen teams.

Je hebt ook een beleidsmatige taak en je bent portefeuillehouder van een specifieke zorgportefeuille en verantwoordelijk voor de totale inhoud en ontwikkeling hiervan.

Je hebt een duidelijke visie op het primaire proces zorgproces ontwikkeld.

Je vormt samen met de Verpleegkundig Specialist de brug tussen behandeling en de zorg in jouw eigen rol.

Je kunt klinisch redeneren en draagt dit ook breed uit naar jouw collega's en teams.

Je geeft gevraagd en ongevraagd advies over het primaire zorgproces aan je teams en de locatiemanager.

Je werkt volgens de principes van Evidenced Based Practice (EBP) en hebt kennis van praktijkgericht verpleegkundig onderzoek.

Op de werkvloer en bij knelpunten lever je een bijdrage in de diensten.

Een belangrijk onderdeel van de zorgportefeuille is de kennisoverdracht.

Je hebt een coachende rol richting je teams met als doel om van je teamleden krachtige professionals te maken en een krachtig team.

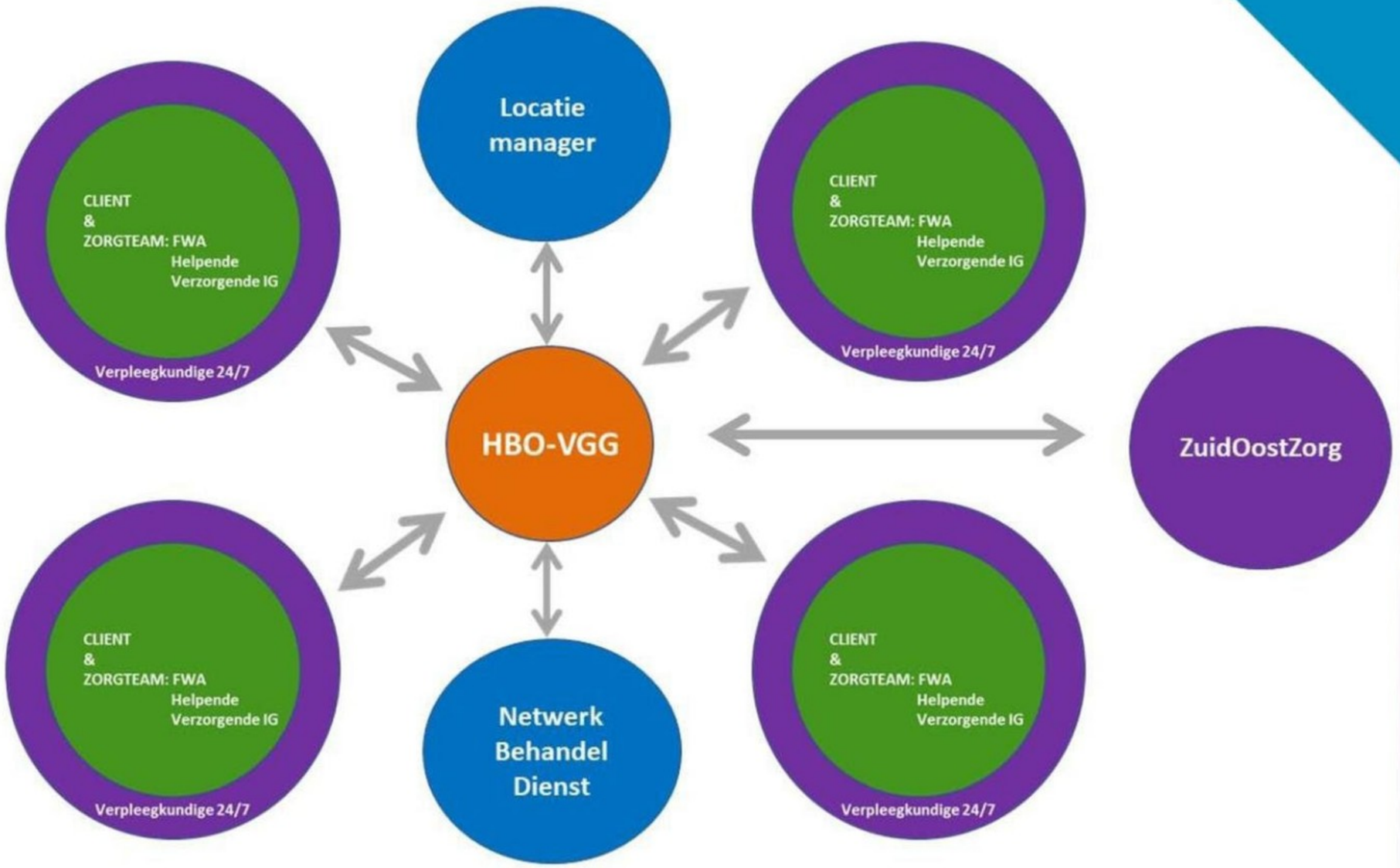
ZUID OOST ZORG

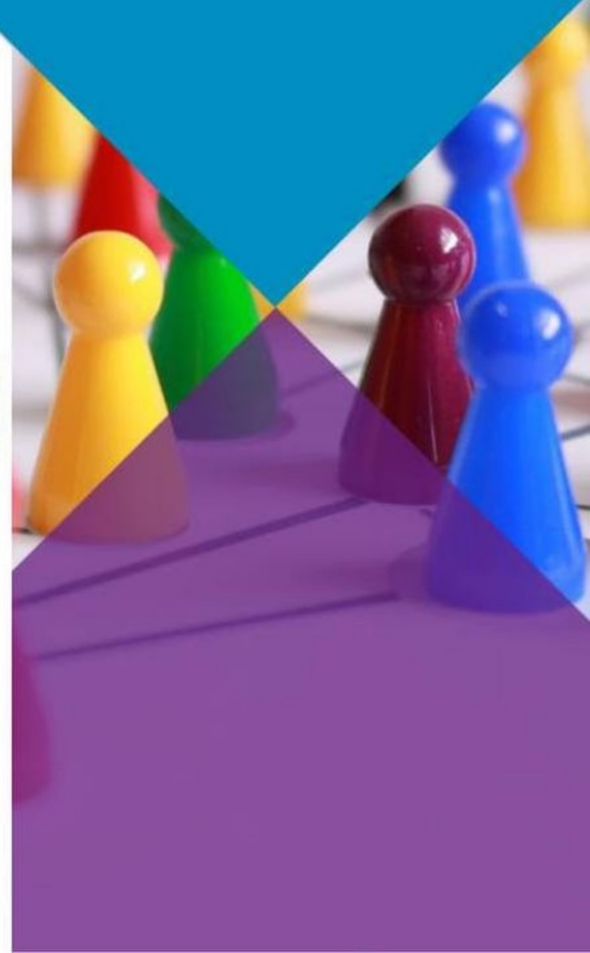
we doen het samen

HBO VGG
Gerontologie & Geriatrie
Niveau 6

HBO-VGG spin in het web

we doen het samen





Never a dull moment

Wat brengt mij deze functie?

- Werken op verschillende niveaus
- Hebben van autonomie
- Verpleegkundig leiderschap als expert en rolmodel
- Coach van de zorgteams
- Samenwerking met velen

we doen het samen

We doen het samen

1. Op een afdeling of locatie waar een VS werkt, is een hbo-verpleegkundige overbodig.

0	0	0
Mee eens	Deels mee eens	Niet mee eens

Toelichting?

2. Hoelang heb je nodig om de functie hbo-verpleegkundige goed te positioneren in een organisatie, en waarom?

5

10 jaar

10 jaat

10 jaar

5 jaar. Iteratief proces

10

Lastig om te zeggen, wat is de begin positie? Maar is wel een traject dat jaren duurt...

Aantal jaar. Visie vorming is van belang. Hele organisatiestructuur moet veranderen

5 jaar

2. Hoelang heb je nodig om de functie hbo-verpleegkundige goed te positioneren in een organisatie, en waarom?

8

11 jaar

5

5 jaar

Te lang. Nog steeds weinig opgepakt

5 jaar

5 jaar

Ik hoopte op 5 jaar, maar zeker blijft het verder ontwikkelen belangrijk.

5 jaar of minder

3. Wat is de meest optimale caseload (aantal bewoners) voor een hbo-verpleegkundige, en waarom?

30 clienten

Afhankelijk van doelgroep: zal verschillen voor 'stabiele' afdelingen tegenover intensievere afdelingen of afdelingen voor kortdurend verblijf / GRZ

50 bewoners, 5 teams, 1 locatie

40 /50 clienten. Dan ben je ook inhoudelijk op de hoogte

50, grootte van een lokatie of een aantal teams

50-100

50

30

Moeilijk te zeggen; hangt sterk af van de corganisatie en invulling functie

3. Wat is de meest optimale caseload (aantal bewoners) voor een hbo-verpleegkundige, en waarom?

max rond de 20-30 bewoners.

Tussen de 20 a 30 bewoners

Ongeveer 40 clienten lijkt mij prima.

Ligt aan complexiteit, neventaken , kwalieit rest team en evvers, organisatiestructuur, mate van specialistische zorg

50 denk ik

30-40 clienten, hierdoor de clienten kent en het team

4. Vindt u het een expliciete taak van hbo-verpleegkundigen om een VVAR op te zetten?

Waarom wel of waarom niet?

concept UKON-profiel hbo-verpleegkundige

Wat hebben de drie webinars ons opgeleverd?

Positionering

1. Hoeveel ingepland in de patiëntenzorg?

Enerzijds:

- Vakinhoudelijk expert zijn is een voorwaarde. Een voorwaarde om brug te slaan tussen dagelijkse zorg en organisatie
- De vraag is dus: hoeveel moet deze hbo-verpleegkundige ingepland zijn om een inhoudelijk expert te worden of te blijven?

Anderzijds:

- Juist ook een in zeer complexe bewonerscasuïstieken ligt de meerwaarde

Positionering

2. Wat is onderscheid tussen de functieniveaus 4 en 6?

- Taken:
  - Niet in typen taken: er is geen taak exclusieve taak alleen voor de één of de andere functie
  - Wel in gradaties van taken: er is verschil in hoe taken vorm krijgen.
    - Bijv. coachen
  - Eventueel: de taak ondersteunen EBP en praktijkgericht ligt veel dichter bij functieniveau 6

- Rol, context, focus hbo-verpleegkundige:
  - Verbinden dagelijkse zorg in de praktijk met organisatie:
    - management, beleidsmakers, behandelaren,
    - Externen: wijk, UKON, academisch gremia, hogescholen

De hbo-verpleegkundige, méér dan mbo-vpk en VSf:

3. Reflecteert op werkprocessen, kwaliteit van zorg, cultuur en attitude

- toekomstgericht, innovatief
- Kan diverse coachingstechnieken ondersteunen en toepassen
- Kan diverse implementatiestrategieeen ondersteunen en toepassen
- schrijft voorstel …., beargumenteert .., maakt beleid

Reflectieve onderzoeker, praktijkgericht onderzoek, evidence based practice

De hbo-ver

hbo-vpk en VSf:

3. Reflecteert op v

ultuur en attitude

- toekomstgeri
- Kan diverse
- Kan diverse
- schrijft voors

en

epassen

Reflectieve onderz

vidence based practice

Citaat EVC – assessor :
(iemand die bepaalt of of een verpleegkundige op hbo-niveau functioneert)

De hbo-verpleegkundige competenties:

Het analyseren, beredeneren en beargumenteren van zaken.

Omdenken, denken in mogelijkheden, creatief oplossen van problemen, vernieuwend en innovatief zijn.

Focus op de integrale zorg, een helicopterview.

Positionering

4. Hoe het plaatje er per organisatie uiteindelijk uitziet:

- afhankelijk van organisatie
- … en de betrokkenen!

Positionering

4. Hoe het plaatje er per organisatie uiteindelijk uitziet:

- afhankelijk van organisatie: samenstelling en kwaliteit zorgteams, type team
- … en de betrokkenen: pak de ruimte om het zo in te richten als je wilt

Niets over ons, zonder ons

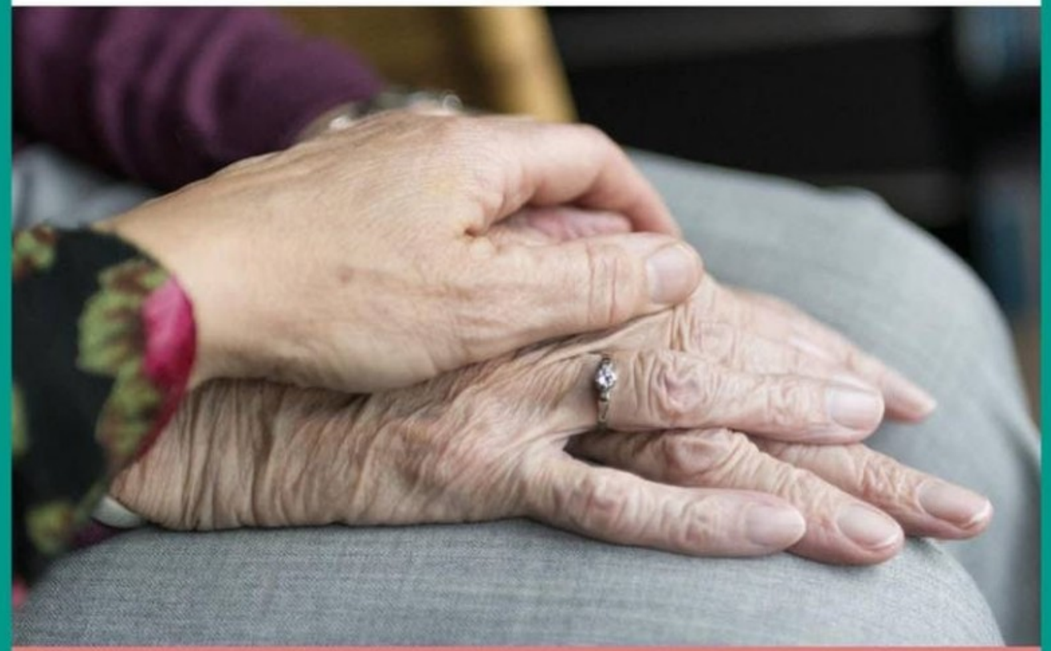
oproep Bianca Buurman, Chief Nursing Officer voor ministerie VWS

Niets over ons, zonder ons

de collega's met vakinhoudelijke expertise

moeten aan tafel zitten bij de bestuurders, beleidsmakers, etc.

V&VN
Geriatrie & Gerontologie
Verpleegkunde



WERK JIJ ALS VERPLEEGKUNDIGE BINNEN DE VERPLEEGHUISZORG?

Dan ben je welkom in ons netwerk

We zijn een nieuw netwerk binnen V&VN, afdeling Geriatrie en Gerontologie.

Ons netwerk:

- ✓ **deelt kennis en ervaring**
- ✓ **brengt collega's samen**
- ✓ **inspireert collega's**
- ✓ **heeft invloed op landelijk beleid**

Word lid! Mail: netwerkverpleeghuisverpleegkundigen@venvn.nl
Wil je meer info? Mail ons dan ook.

V&VN alle verpleegkundigen (hbo en mbo):

netwerkverpleeghuisverpleegkundigen@venvn.nl

V&VN verzorgenden en

V&VN verpleegkundig specialisten:

info@venvn.nl

UKON Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen

Veel inspiratie toegewenst!

Voor vragen, opmerkingen, ideeën:

Neem contact op: ukon.elg@radboudmc.nl