

Veel jonge zorgverleners met burn-outklachten

Veel werknemers in de zorg hebben last van werkdruk en ook jonge werknemers ontkomen hier niet aan. Uit een peiling van CNV Jongeren blijkt dat één op de drie jonge zorgmedewerkers oververmoeid thuiskomt na werk. Maar liefst één op de acht jongeren heeft ervaring met burn-out. Actie is daarom noodzakelijk, zo waarschuwt de vakbond.

Begeleiden

Mede door het tekort aan personeel ligt de werkdruk hoog. CNV Jongeren roept werkgevers in de zorg op om een veilige werkomgeving te creëren. Zij zouden de arbeidsomstan-

digheden onder meer kunnen verbeteren door jonge werknemers beter te begeleiden en door ze meer zeggenschap te geven over hun werk. Dit na-jaar wil de jongerenvakbond een nieuw project lanceren om verbeteringen aan te brengen in organisaties. Bedoeling is om jonge werknemers te trainen tot 'change agent' en hen aan de slag te laten gaan met werkstress op de werkvloer. Ook wil de vakbond zelf in gesprek met werkgevers. Daarnaast heeft de vakbond de handreiking 'Druk of Geluk' opgesteld. Deze bevat oorzaken en oplossingen voor werkstress en burn-out.

Laat u niet bedreigen!

De cijfers liegen er niet om. Meer dan de helft van de zorgmedewerkers wordt geconfronteerd met agressie door cliënten, mantelzorgers of familie. Hierdoor kunnen psychische klachten ontstaan, met hoge verzuimkosten als gevolg. De Arboret verplicht organisaties tot beleid tegen agressie. Voor zo'n aanpak is altijd maatwerk nodig.

De zorgvraag van cliënten wordt complexer en hun familie wordt veeleisender. Dit vraagt ervaren en goed opgeleide werknemers, met de nodige sociale vaardigheden. Agressie kan ontstaan doordat cliënten en familie zich onbegrepen voelen. Vaak krijgen werknemers een agressietraining met rollenspelen en een acteur. Toch is training op de werkplek effectiever en passender bij de leerstijl van werknemers. Tip kan zijn dat de psycholoog die een cliënt behandelt behalve een advies op papier ook de werknemer op de werkvloer begeleidt in het contact met de cliënt.

Preventiemedewerker

Een preventiemedewerker psychosociale arbeidsbelasting is een goede investering. Die zorgt voor continuïteit bij de aanpak en het vertalen van beleid naar praktische oplossingen. Ook geeft hij voorlichting en informeert hij de directie over incidenten en resultaten.

Zelfsturende teams lossen incidenten vaak intern op en deze blijven voor de organisatie daardoor onzichtbaar. Teams kunnen de grens voor acceptabel gedrag wisselend invullen. Dat helpt niet om de agressie van externen tegen te gaan. De preventiemedewerker kan hiervoor een verbindende factor zijn tussen de teams. Daarnaast kan hij hulp bieden bij opvang na een incident of – als er schade of letsel is – bij het starten van een juridische procedure.

Scenario's

Werknemers van bijvoorbeeld jeugdzorg die bij een cliënt op bezoek gaan, stappen letterlijk binnen in iemands privéleven. Door het machtsverschil kan een klein incident snel escaleren. De directie doet er goed aan richtlijnen mee te geven. Waar ligt voor de organisatie de grens tussen acceptabel en onacceptabel gedrag? De personen die verantwoordelijk zijn voor het arbobeleid kunnen een

Vernieuwd Expertisegebied wijkverpleegkundige

In opdracht van beroepsorganisatie V&VN is het Expertisegebied wijkverpleegkundige vernieuwd. De oude versie uit 2012 is vervallen. Het document beschrijft de competenties waarover wijkverpleegkundigen behoren te beschikken. Dit is bovenal nuttig voor de wijkverpleegkundige zelf, maar ook voor organisaties. De competentiebeschrijvingen zijn bruikbaar voor jaar- en functioneringsgesprekken en het opstellen van functieprofielen.

Gezondheidsbevorderaar

De actualisatie van het Expertisegebied wijkverpleeg-

kundige was nodig omdat sinds 2012 het vakgebied van wijkverpleegkundige verder is geprofessionaliseerd. Het document ziet de rol van zorgverlener als de kern van het beroep van wijkverpleegkundige. Ook is de wijkverpleegkundige een gezondheidsbevorderaar. Er zijn echter meer rollen waar de wijkverpleegkundige competent in moet zijn. Zo is de wijkverpleegkundige ook een communicator, samenwerkingspartner en organisator.



Het Expertisegebied wijkverpleegkundige is in te zien via venvn.nl.





aantal scenario's uitwerken voor hoe te handelen in geval van wapens, drugs of honden, en vervolgens hier herhaaldelijk interne voorlichting over geven. Een personenalarmering (met gps) is zinvol om de veiligheid te vergroten. Een korte checklist om vooraf een risicoanalyse te maken is een goed hulpmiddel. Gaat het om een evaluatie of slechtnieuwsgesprek? Hoe is de buurt, is het overdag of 's avonds en heeft de cliënt een historie van zeden- of geweldsdelicten? Zo nodig kan de zorgverlener collega's of samenwerkingspartners zoals de politie inschakelen.

Vertrouwensband

Vooral dementerende cliënten zijn gebaat bij regelmaat en vertrouwen. Het personeelsbeleid is daarop van invloed. Een relatief klein vast personeelsbestand aangevuld met flexibele arbeidskrachten heeft een negatief effect op de veiligheid. De 'ervaring' die vaste begeleiders met de cliënt hebben voorkomt incidenten en die ervaring is niet zomaar over te dragen.

Kijk eens naar het verzuimgedrag. Melden werknemers zich regelmatig kort voor de dienst ziek? Dan schaaft dit de vertrouwensband met cliënten. Zonder aankondiging komt er een vervanger. En dit kan tot agressief gedrag leiden. De HR-afdeling moet dus aandacht schenken aan regelmatig kortdurend verzuim. Leg als organisatie de regels vast in een verzuimprotocol, zet vlot re-integratiemogelijkheden in en schuw dossiervorming en sancties niet.

Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

Bepaal zelf de sfeer

Agressie moet aan bod komen in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Bij die inventarisatie doet u er goed aan ook maatregelen te nemen voor wachtruimtes:

- Voorkom anonieme ruimtes. Als een ruimte van 'iemand lijkt te zijn' leidt dit tot positief gedrag. En in het verlengde daarvan: houd de ruimte netjes.
- Voer in de ruimte normale activiteiten uit. Ze vergroten het gevoel van veiligheid.
- Regel rustige achtergrondmuziek en kleurstelling. Mensen bejegenen elkaar dan positiever.
- Zorg dat er werknemers zichtbaar zijn om de bezoekers vriendelijk te begroeten.
- Zet in de ruimte geen losstaande objecten waarmee bezoekers kunnen gooien.

PERSONEEL VERPLEEGHUIZEN

In gesprek over samenstelling

LOC Waardevolle zorg heeft een nieuwe handreiking over de optimale personeelssamenstelling voor verpleeghuizen gepubliceerd. De handreiking is bedoeld voor cliëntenraden, maar kan ook nuttig zijn voor andere belanghebbenden binnen zorginstellingen. Een optimale personeelssamenstelling houdt in dat er voldoende

zorgverleners werkzaam zijn om de benodigde zorg te verlenen aan bewoners. In het Kwaliteitskader voor de verpleeghuizen zijn hierover afspraken gemaakt. Cliëntenraden kunnen ervoor zorgen dat een instelling voldoende blijft handelen vanuit de behoeften van bewoners. De handreiking vindt u door op deze term te zoeken op loc.nl.

CAO INFORMATIEVOORZIENING

Vernieuwde app voor cao umc

De gratis app cao umc is geactualiseerd. Werknemers van universitair medische centra (umc's) kunnen de app gebruiken om snel en gemakkelijk informatie van de cao op te zoeken.

toegevoegd om cao-artikelen te mailen, markeren en toe te voegen aan bladwijzers. Ook zijn op basis van de afspraken tools en veelgestelde vragen geüpdatet.

Tools

In de app is de nieuwe cao umc's 2018-2020 verwerkt. Daarbij zijn er mogelijkheden

! De vernieuwde cao-app van arbeidsmarkt- en opleidingsfonds SoFoKleS is te downloaden in de Google Play Store en Apple App Store.

MANAGEMENT ADMINISTRATIE

Zorg ontregelen kan beter

Ondanks dat de overheid en zorgsector druk zijn met de uitvoering van het actieplan (Ont)Regel de Zorg, zeggen veel zorgprofessionals nog weinig te merken van de maatregelen om administratieve lasten te verminderen. Dat komt naar voren in een onderzoek van ICT-dienstverlener Ictivity.

Tijdsbesparing

Slechts 22% van de onder-vraagde zorgverleners gelooft

dat het actieplan voor verbetering gaat zorgen. 24% denkt van niet, en de rest moet het allemaal nog maar even zien. 36% ervaart minder papieren rompslomp. Bij 28% van de werknemers heeft het actieplan tot dusver daadwerkelijk tot tijdsbesparing geleid. In de gehandicaptenzorg en jeugdzorg ervaren zorgverleners de meeste veranderingen door het actieplan, terwijl er in de ouderenzorg nog veel winst is te boeken.

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Het Zorgkatern

Abonnees uit de sector zorg en welzijn ontvangen bij hun vakblad het Zorgkatern. In dit katern vindt u het laatste nieuws én verdiepende artikelen over ontwikkelingen in de zorg. Thema's zijn onder meer de diverse cao's, subsidies, nieuwe sectorspecifieke wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid. Rendement Uitgeverij heeft ook andere branchespecifieke katernen voor in het vakblad, zoals het Advieskatern en katernen voor groot- en detailhandel.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

© 2019 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.