



**JAARVERSLAG VAN HET
HOOFDVERPLEEGKUNDIGENNETWERK VAN
RUSTHUIZEN EN RUST- EN VERZORGINGSTEHUIZEN
DIE DOOR IRISCARE WORDEN ERKEND**

2022 - 2023

INLEIDING

Het hoofdverpleegkundigennetwerk van rusthuizen (RH's) en rust- en verzorgingstehuizen (RVT's) die door Iriscare worden erkend bestaat sinds oktober 2022. Het doel is tweeledig: het eerst doel is de hoofdverpleegkundigen samenbrengen om de samenwerking tussen de instellingen en Iriscare (GGC¹) te bestendigen en te onderhouden en het tweede doel is een uitwisselingsforum bieden dat de samenwerking en het delen van goede praktijken tussen de verschillende instellingen aanmoedigt.

Tot op heden is het hoofdverpleegkundigennetwerk van RH's/RVT's, zoals wij het kennen, uniek in België. Het wordt geleid door de gewestelijke hoofdverpleegkundige, Anaïs Rowier, en de adjunct-gewestelijke hoofdverpleegkundige, Coralie Chan. Beiden werken op de dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit van het departement Beleid Hulp- en Zorginstellingen van Iriscare.



¹ Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

GEWESTELIJK HOOFDVERPLEEGKUNDIGE EN ADJUNCT-GEWESTELIJK HOOFDVERPLEEGKUNDIGE

Iriscare creëerde beide functies in het kader van de COVID-19-crisis. Ze hebben de volgende doelstellingen:

- de verpleegkundige aspecten beheren in de instellingen die vallen onder het departement Beleid Hulp- en Zorginstellingen om de continuïteit en kwaliteit van de verstrekte zorg te vrijwaren (omkadering en ondersteuning), in overleg met de zorgteams in de voorzieningen en de artsen, met inachtneming van de relevante wetgeving en procedures;
- een samenhangende visie op verpleegkundige zorg ontwikkelen om aanbevelingen te kunnen doen die bijdragen aan de ontwikkeling van resultaatgericht beleid dat is gebaseerd op de verzameling van informatie;
- in interactie met het terrein, een essentiële meerwaarde bieden voor de ontwikkeling en bevordering van de kwaliteit van de zorg;
- een preventiebeleid ontwikkelen op het vlak van hygiëne, alsook beleidslijnen voor crisisbeheer bij besmettelijke ziekten of andere crisissen en beleidslijnen voor de kwaliteit van de zorg en, in het bijzonder, de verpleegkundige zorg;
- de instellingen ondersteunen bij het invoeren van dat beleid: middelen en hulpdocumenten ter beschikking stellen, studiedagen en opleidingen organiseren, enz.;
- bij een gezondheids crisis onmiddellijk de ondersteunende rol op zich nemen van Outbreak Support Team (OST) voor de instellingen die vallen onder het departement Beleid Hulp- en Zorginstellingen.

Het regelmatige contact met en de ondersteuning en opvolging door de hoofdverpleegkundige en haar adjunct in het kader van de COVID-19-pandemie hebben duidelijk gemaakt hoe cruciaal begeleiding van en samenwerking met de sector zijn. De voortdurende aanwezigheid van de medische en paramedische cel, die later werd geïntegreerd in de dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit, liet toe een solide vertrouwensband met de instellingen te ontwikkelen. De dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit werd opgericht als reactie op de crisis, die de essentiële behoefte aan gezondheidsprofessionals bij Iriscare duidelijk maakte. Dit om de samenwerking te vergemakkelijken en een beter inzicht te krijgen in de situaties op het terrein en de eventuele behoeften.

De gezondheids crisis heeft ook de toegevoegde waarde aangetoond van netwerken van gezondheidsprofessionals die werken in door Iriscare erkende RH's/RVT's, zoals het hoofdverpleegkundigennetwerk en het netwerk van coördinerend en raadgevend artsen (CRA's). De dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit ligt ook aan de basis van de oprichting van

het netwerk van CRA's en ondersteunt het netwerk van referentiepersonen voor dementie.

Netwerking laat onder andere toe deze bevoorrechte relatie in stand te houden door de samenwerking met het terrein te formaliseren en de mogelijkheid te bieden om een beroep te doen op het netwerk voor specifiek advies, om discussies over bepaalde thema's op gang te brengen of om een beter inzicht te krijgen in de problemen op het terrein.

Op termijn zal de coördinatie van het hoofdverpleegkundigennetwerk bijdragen aan de ontwikkeling van een samenhangende visie op verpleegkundige zorg, om aanbevelingen te doen die mee de basis vormen van beleid dat zijn oorsprong vindt in de realiteit van het terrein, waarbij instellingen worden ondersteund bij de uitvoering van dit beleid.

INHULDIGINGSEVENEMENT VOOR HET HOOFDVERPLEEGKUNDIGENNETWERK

Tijdens de eerste bijeenkomst op 12 oktober 2022 werd het netwerk officieel gelanceerd met een inhuldiging in aanwezigheid van de minister van Welzijn en Gezondheid. Deze rijke gedachtewisseling bracht een aantal problemen aan het licht die zich op het terrein voordoen en leverde de deelnemers een aantal eerste antwoorden op.

We verwelkomden er ook de heer Robert Duthy van Evoluo. Hij gaf een workshop met de titel «Les Forces». Daarin kwam het onderwerp van het aantrekken en behouden van zorgpersoneel aan bod. De bijeenkomst vond plaats in de kantoren van Iriscare.

We maakten van dit openingsevenement gebruik om deelnemers uit te nodigen om via een ideeënbus suggesties in te dienen voor thema's voor toekomstige bijeenkomsten. Er werden negentien ideeën ingezameld.

De voorgestelde thema's werden onderverdeeld in vier categorieën:

1. Personeel aantrekken en behouden

- Hoe ga je om met het verschil in profiel tussen verpleegkundigen en zorgkundigen?
- Eerlijke delegatie van zorg;
- Taken en verantwoordelijkheden van de hoofdverpleegkundige/verpleegkundig coördinator;
- Care management: hoe motiveer je medewerkers in hun dagelijks werk?
- Hoe kan het imago van RH's/RVT's worden opgekrikt?
- enz.

De eerste categorie bevat de meeste van de voorgestelde thema's.



2. Controle en inspectie

Iriscare oefent sinds 1 januari 2023 zijn controlebevoegdheid uit op instellingen die onder zijn bevoegdheid vallen. Deze categorie omvat dus de voorbereiding op inspecties en de samenwerking met kwaliteitscontroleurs.

3. Normen en omkadering

Deze categorie is gekoppeld aan de herziening van de normen voor de ouderensector. Er zal in 2024 een informatiesessie over dit onderwerp worden ingepland.

4. Goede praktijken

De hoofdverpleegkundigen willen dat Iriscare een database opzet en beheert om goede praktijken en gemeenschappelijke procedures te delen.

Het aantrekken en behouden van zorgpersoneel was het hoofdthema voor eind 2022 en voor 2023. We hebben ervoor gezorgd dat alle georganiseerde bijeenkomsten gelinkt waren aan een van de voorgestelde thema's.

BIJEENKOMSTEN

2022

In 2022 werden twee bijeenkomsten georganiseerd. De eerste was het inhoudingsevenement en wordt beschreven in het vorige punt.

Tweede bijeenkomst van het netwerk: «Het verschil in taken en verantwoordelijkheden tussen hoofdverpleegkundigen, verpleegkundigen en zorgkundigen»

De tweede bijeenkomst werd georganiseerd op 15 december 2022 via videoconferentie. We hebben mevrouw Abi Nahed Al Chartouny uitgenodigd als spreker.

2023

In 2023 werden drie bijeenkomsten georganiseerd. De eerste twee bijeenkomsten van het jaar werden via videoconferentie gehouden en de laatste bijeenkomst was er een met fysieke aanwezigheid in de kantoren van Iriscare.

Derde bijeenkomst van het netwerk: «Overname van de controles door Iriscare»

Op verzoek van het netwerk hebben we een specifieke bijeenkomst georganiseerd om de overname van de controles door Iriscare toe te lichten. Die bijeenkomst werd op 14 februari 2023 georganiseerd in de vorm van een webinar en opgenomen zodat de afwezigen dezelfde informatie konden krijgen, maar ook zodat de inhoud op elk moment kan worden geraadpleegd.

De opname van het webinar is voor alle hoofdverpleegkundigen beschikbaar op de website van Iriscare.

Vierde bijeenkomst van het netwerk:

De vierde bijeenkomst werd georganiseerd op 16 mei 2023 en ging over het aantrekken en behouden van zorgpersoneel. De heer Robert Duthy (Evoluo) gaf een workshop via videoconferentie met de titel: «Hoe vergroot je de motivatie van een team?».

Vijfde bijeenkomst van het netwerk:

De bijeenkomst vond plaats op 18 oktober 2023 en ging opnieuw over het aantrekken en behouden van zorgpersoneel. De heer Yves Maule leidde de bijeenkomst, die als titel had: «Het imago van de RH's/RVT's opkrikken: is magnetische filosofie een oplossing?» Deze bijeenkomst vond fysiek plaats.

ANALYSE

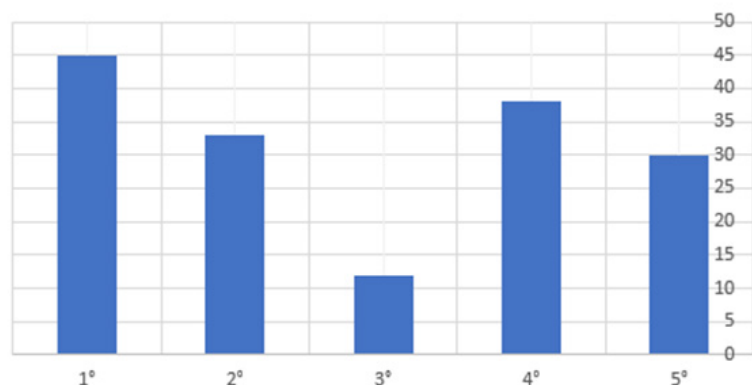
Op 31 december 2023 waren er 123 RH's/RVT's erkend door Iriscare. Alle instellingen werden gevraagd om deel te nemen aan de verschillende bijeenkomsten van het netwerk.

Over het algemeen zijn de bijeenkomsten vooral interessant voor hoofdverpleegkundigen, zorgcoördinatoren, verpleegkundig directeurs, enz. De mondelinge feedback was zeer positief. De participatiegraad van de bijeenkomsten varieert sterk met een zeer laag aantal deelnemers voor bepaalde bijeenkomsten.

Gezien de huidige werkdruk en tekorten in de gezondheidsdiensten, met inbegrip van de RH's/RVT's, is het niet altijd gemakkelijk voor deelnemers om 's namiddags vrij te nemen. Daarom werden een aantal maatregelen ingevoerd, die hieronder worden beschreven, zodat zoveel mogelijk mensen kunnen deelnemen.

- Er worden verschillende communicatiemiddelen gebruikt om de hoofdverpleegkundigen uit te nodigen voor de bijeenkomsten: sociale en professionele netwerken, mailings, flyers die tijdens inspecties worden uitgedeeld, enz
- De onderwerpen die aan bod komen, spelen in op de bezorgdheden van de hoofdverpleegkundigen en die van Iriscare, die de bijeenkomsten daarom erkent als «opleidingsuren».
- De deelname is vrijwillig en gratis.
- De bijeenkomsten zijn afwisselend via videoconferentie en met fysieke aanwezigheid.

Aantal deelnemers aan de netwerkbijeenkomsten



De horizontaal weergegeven cijfers in de grafiek komen overeen met de hierboven beschreven bijeenkomsten. Zo komt 1 overeen met het inhoudigsevenement en 2 met de tweede bijeenkomst: «Het verschil in taken en verantwoordelijkheden tussen hoofdverpleegkundigen, verpleegkundigen en zorgkundigen»

Om onze praktijken verder te ontwikkelen en het aantal deelnemers te verhogen, vroegen we de deelnemers van de vijfde netwerkbijeenkomst om het netwerk te evalueren aan de hand van een vragenlijst. De relevante resultaten zijn opgenomen in het onderdeel «Analyse» van dit verslag. Wegens een technisch probleem waren er slechts 14 respondenten. De steekproef is dus beperkt. Hun antwoorden bieden echter wel een basis voor het trekken van enkele eerste conclusies.

Van deze 14 respondenten werd 80% via e-mail op de hoogte gebracht van de bijeenkomst, 13% door hun directie en 6% via een ander niet nader bepaald kanaal. De respondenten vinden dat ze via de gebruikte communicatiekanalen gepast op de hoogte werden gehouden van de bijeenkomsten van het netwerk.

De respondenten vinden ook dat het eenvoudig is om zich in te schrijven voor de bijeenkomsten van het netwerk. De meesten zijn het er ook mee eens dat de organisatie van de bijeenkomsten afgestemd is op hun werkorganisatie. Sommigen vulden «niet mee eens en niet mee oneens» in. Het betreft een minderheid. Niemand vulde «helemaal niet mee eens» of «enigszins niet mee eens» in.

De vragenlijst liet ook toe informatie te verzamelen over de voorgestelde inhoud. De resultaten staan hieronder.

Inhoud en sprekers	Niet mee eens en niet mee oneens	Enigszins mee eens	Helemaal mee eens
Tijdens de netwerkbijeenkomsten worden interessante thema's aangekaart.	12,5%	25%	62,5%
De inhoud van de bijeenkomsten sluit aan bij de vermelde doelstellingen.	12,5%	37,5%	50%
Het gebruikte lesmateriaal heeft me geholpen.	12,5%	37,5%	50%
Dankzij deze bijeenkomsten heb ik nieuwe praktijken, methoden en hulpmiddelen leren kennen.	0%	50%	50%
De nieuwe praktijken, methoden en hulpmiddelen zijn eenvoudig te vertalen naar mijn beroepsuitoefening.	37,5%	25%	37,5%
De sprekers beheersten hun onderwerp.	0%	37,5%	62,5%
De bezorging van het lesmateriaal na de bijeenkomst verliep optimaal.	12,5%	37,5%	50%

Geen enkele respondent vinkte «helemaal niet mee eens» of «enigszins niet mee eens» aan op de bovenstaande vragen.

Deze resultaten zijn zeer bevredigend en bevestigen dat het netwerk nuttig en de inhoud relevant is. Er moeten nog een paar aanpassingen worden gedaan. Zo moeten de voorgestelde nieuwe praktijken, methoden en hulpmiddelen eenvoudig te vertalen zijn naar de beroepsuitoefening.

De sprekers boden tweetalige kwaliteitsvolle inhoud en pasten zich steeds aan de sector van de RH's/RVT's aan.

We wilden ook weten wat het netwerk het meest waardeerde en wat het minst.

Meest gewaardeerd:



Uit de bijeenkomsten en besprekingen binnen het netwerk bleek dat er veel te weinig mogelijkheden zijn voor hoofdverpleegkundigen om met elkaar te praten. Ze kampen echter met dezelfde problemen op het terrein en ervaren vergelijkbare uitdagingen. Dankzij een uitwisselingsforum komen ze tot het besef dat ze niet alleen staan in hun praktijken. De deelnemers van het netwerk delen trouwens graag hun ervaringen. Het resultaat is een positieve samenwerkingsdynamiek.

Minst gewaardeerd:



Deze resultaten bevestigen de informatie die we mondeling hebben doorgekregen. De bijeenkomsten worden namelijk bijzonder gewaardeerd, met een sterke voorkeur voor de bijeenkomsten met fysieke aanwezigheid. In eerste instantie hebben we een kleine steekproef van hoofdverpleegkundigen bevroegd om de organisatorische regels vast te leggen. Op basis daarvan stelden we voor om één bijeenkomst met fysieke aanwezigheid en drie bijeenkomsten via videoconferentie per jaar te organiseren. Het lijkt erop dat de bijeenkomsten met fysieke aanwezigheid het meest gewaardeerd worden en voor meer deelnemers zorgen. We hadden deze opmerking al gemaakt in de loop van het jaar en daarom werd de laatste bijeenkomst met fysieke aanwezigheid georganiseerd.

We willen het aantal deelnemers verhogen om de diversiteit van de uitwisselingen te bevorderen en nog meer goede praktijken te delen. Daarom vonden we het belangrijk om te weten waarom mensen niet deelnamen aan de bijeenkomsten. We ontvingen de volgende antwoorden:

- Het tijdstip komt niet goed uit.
- De werklust laat het niet toe deel te nemen
- Niet iedereen beschikt over de technische middelen om deel te nemen aan een videoconferentie.

Het tijdstip werd voorgesteld door een steekproef van deelnemers voordat het netwerk werd gelanceerd. We kunnen het tijdstip in de toekomst wel aanpassen. Voor de volgende bijeenkomsten (begin 2024) hielden we rekening met de technische middelen. Zoals eerder aangegeven was de laatste bijeenkomst van 2023 een bijeenkomst met fysieke aanwezigheid. Dit geldt ook voor de eerste bijeenkomst van 2024. Bijeenkomsten met fysieke aanwezigheid moeten dus de voorkeur krijgen zodat zoveel mogelijk mensen kunnen deelnemen.

Sommige deelnemers zouden ook graag hebben dat bepaalde bijeenkomsten van het netwerk een volledige dag in beslag nemen.

BUDGET

De kosten van het netwerk worden volledig gedekt door Iriscare.

In 2022 en 2023 heeft Iriscare een budget van 2.116,23 euro vrijgemaakt om een hoogwaardige coördinatie van het netwerk van hoofdverpleegkundigen te garanderen, waarbij sprekers relevante inhoud aanbieden die aansluit bij de behoeften van het netwerk.

CONCLUSIE

Het hoofdverpleegkundigennetwerk van RH's/RVT's die door Iriscare worden erkend, heeft zijn plaats in het Brusselse landschap en is zinvol. Het beantwoordt aan de doelstellingen, namelijk van gedachten wisselen over vastgestelde thema's, de problemen op het terrein beter begrijpen, specifiek advies vragen of geven, bepaalde processen of documenten van Iriscare helpen begrijpen en de ontwikkeling van de levenskwaliteit en de zorg in de door Iriscare erkende RH's/RVT's ondersteunen.



Iriscare