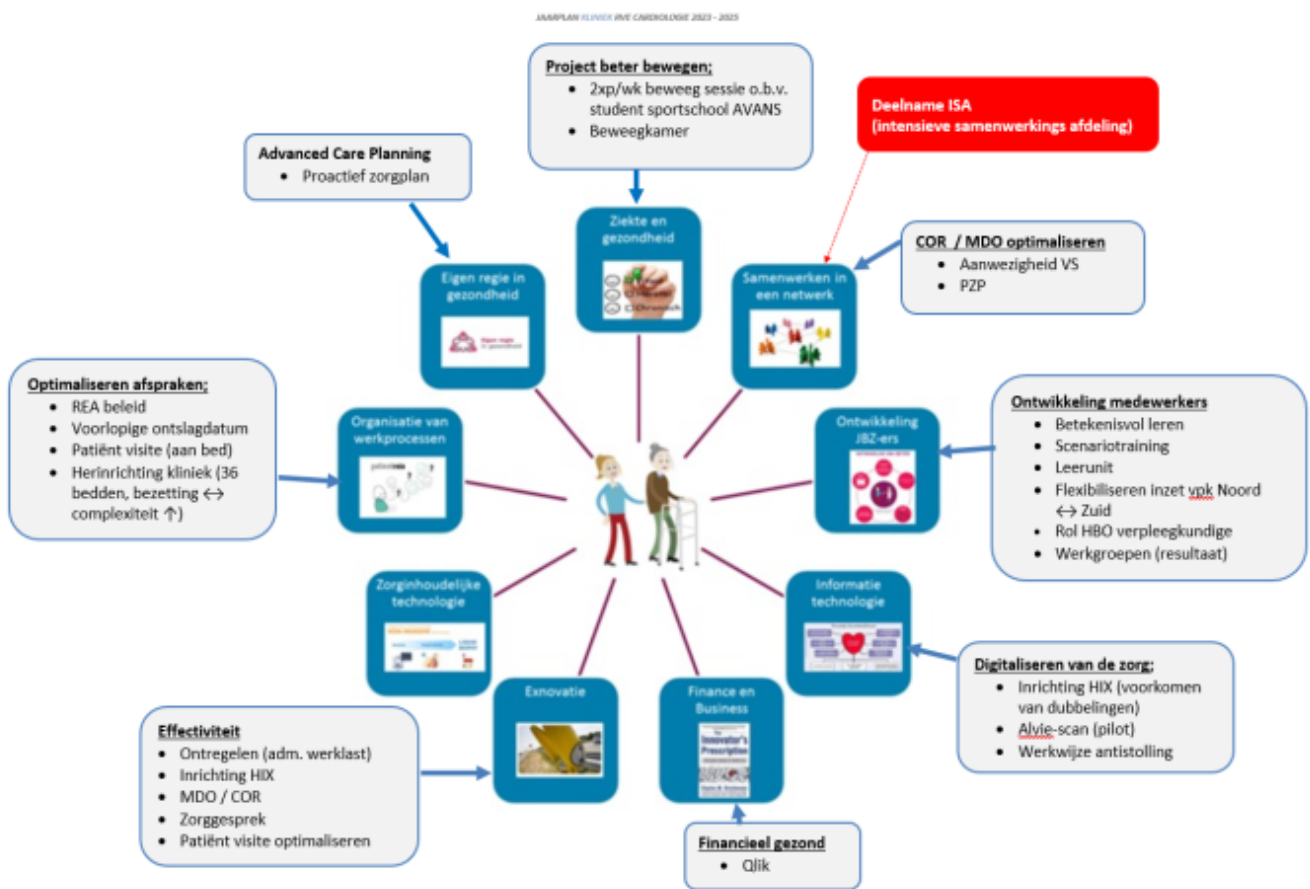


# Meerjarenbeleid Cardiologie - verpleegafdeling



## Missie van de afdeling

Als team dragen we de gezamenlijke verantwoordelijkheid, streven wij naar de hoogste kwaliteit van zorg, spreken wij elkaar aan, respecteren we elkaars verschillen en benutten we elkaars kwaliteiten.

### 1. Patiënt staat centraal

De patiënt wordt geïnformeerd over zijn gezondheid, behandelopties en risico's. De patiënt wordt gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid (eigen regie) voor eigen gezondheid en welzijn op te nemen. En wordt actief betrokken bij beslissingen over zijn gezondheid.

## Project 'Beter bewegen';

Doel: Patiënten inspireren en motiveren tot een gezondere leefstijl. Het middel dat daarbij wordt ingezet is het ontwikkelen van een beweegprogramma tijdens de ziekenhuisopname en ontwerpen van een beweegkamer. (zie visie JBZ gewaagde doel).

## Project 'Advanced care planning'

Doel: Medewerkers (medisch en verpleegkundig) stimuleren tot het verrichten van een zorggesprek met de patiënt. Waardoor patiënt (en familie) meer inzicht krijgen in het beleid en er meer wordt toegewerkt naar 'shared decision'. Concreet betekent dit het implementeren van het proactief zorgplan.

## Optimaliseren patiënt visite

Doel: Verbeteren van een essentieel organisatorisch proces. Het is een ijkmoment voor het monitoren en bijstellen van het behandelplan. Communicatie tussen patiënt, verpleegkundige en arts speelt hierin een belangrijke rol, net als observaties en uitslagen van onderzoeken.(projectgroep Taskforce patiënt visite).

## Multidisciplinair overleg optimaliseren

Tijdens het multidisciplinair overleg wordt de (zorg) situatie (complexe patiënt) ingeschat en worden zorgafspraken gemaakt. Op dit moment 2x per week op de klinische afdeling waarbij ook de verpleegkundig specialist een belangrijke aandeel zou kunnen hebben (stimuleren tot gebruik proactief zorgplan).

## 2. Ontwikkeling medewerkers

Opleiding & Scholing is een wezenlijk onderdeel van het afdelingsbeleid; investeren in kennis wordt als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid beschouwd van management en de medewerker. De algemene regeling van JBZ onderstreept ook de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker (eigen regie). Ontregelen van het leren – leren vanuit de bedoeling – van verplichte modules naar datgene wat er echt toe doet. Tegelijkertijd is het opleiden van zorgprofessionals belangrijk met het toenemende personeelstekort in de sector.

## Inrichting leerlandschap: 5 domeinen

Elke medewerker weet wat het specialisme vereist en bepaalt aan de hand van de domeinen welke (bij)scholing/ training te volgen. Voor elke medewerker betekent dit:

- Weten welke kennis en kunde vanuit de eigen praktijk tot je vak-inhoud behoort (professionele standaard).
- Weten dat je bevoegd bent (voelen en weten dat je bekwaam bent).
- Bekend met de wet- en regelgeving.
- Ondernemen wat nodig is om je professionele standaard te onderhouden.
- Dit opnemen in het portfolio op het Leerplein.

Jaarlijks verplichte onderwerpen; BLS – veiligheid – 2 scenario training - cardiocursus.

## Leerunit

Op de leerunit wordt de student ondersteund in het zelfsturend leerproces (taakgericht patiëntgericht handelen). De student werkt met andere studenten onder supervisie van een coach, samen met (mede)studenten wordt de zorg zelfstandig uitgevoerd. Doel: meer waarderend begeleiden, meer coachen en vooral de zelfstandigheid van de student bevorderen.

## Doorgroei mogelijkheden

- Verpleegkundigen die de ambitie hebben zich verder te specialiseren (CCU-opleiding) hiervoor een loopbaan pad vastleggen. Verpleegkundige dient hiervoor persoonlijk ontwikkelplan (POP) op te stellen.
- Medisch secretaresse de mogelijkheid aan te bieden de opleiding tot doktersassistent te volgen (op beide functies inzetbaar waardoor flexibele inzet).
- Pilot: MBO-BBL doktersassistent die verkort (2 jaar) de MBO-4 opleiding tot verpleegkundige doorloopt.

## Rol HBO verpleegkundige

Ontwikkel programma voor HBO-verpleegkundige waarbij concrete handvaten aangereikt worden om als kartrekker, kwaliteitsaanjager, coördinator en als coach van collega's of leerlingen aan bed de drie thema's van het HBO denken te integreren in de dagelijkse werkzaamheden op de afdeling:

1. Overzicht bewaken en collega's te ondersteunen en te stimuleren.
2. Het integreren van NANDA/NIC/NOC in het verpleegkundig proces.
3. Klinisch redeneren: invoering van kritische (emulatie-professionele) reflectie in de dagelijkse zorgprocessen.

## Teamontwikkeling

Doel: het verbeteren van de samenwerking en de communicatie tussen medewerkers. Daarnaast vormen het bevorderen van de sfeer en de sociale cohesie ook belangrijke speerpunten evenals het vergroten van vertrouwen tussen collega's.

## 3. Innovatie en technologie

Het kunnen bedenken van nieuwe werkwijzen of manieren van denken. Dat wil zeggen het even los kunnen laten van de gebruikelijke manier van denken en 'buiten de kaders' treden.

## Effectiviteit / ontregelen van de zorg

Pilot '*Meet bewust en wees gerust*' klinische patiënten zelfstandig bloeddruk – pols – temperatuur – gewicht en saturatie laten meten onderdeel in het betrekken van de patiënt in de eigen regie.

## Uitkomsten PTO en MTO

### Patiënttevredenheidsonderzoek

- Kliniek: Bij het voorschrijven van medicatie uitleg geven over bijwerkingen.

### Medewerkertevredenheidsonderzoek

- Kliniek: Training omgaan met agressie (familie/patiënt)

Code ORG-CAR-003