

Hallo VIP! Op weg naar de beste zorg

GGZ Delfland geeft verpleegkundigen de ruimte om zelf te bepalen hoe de zorg beter kan. Zij gaan vervolgens ook echt aan de slag om dat doel te bereiken. Het resultaat: meer werkplezier en een hogere kwaliteit van zorg.

In haar meerjarenplan spreekt GGZ Delfland uit dat zij streeft naar [excellente zorg](#), in een voor verpleegkundigen en verzorgenden prettige werkomgeving. Met het project Hallo VIP is de organisatie erin geslaagd om daar vorm aan te geven in de praktijk. De verpleegkundigen uit de klinieken van GGZ Delfland hebben zelf een visie ontwikkeld op hun vak, met als hoofdboodschap: terug naar de essentie van het beroep, namelijk de zorg voor de cliënt. Verpleegkundigen van GGZ Delfland wilden daar graag meer zeggenschap over, en die krijgen ze met Hallo VIP.

Kartrekkers

In het project krijgen teams de kans om met elkaar te bepalen wat zij zouden willen veranderen. Door het team aangewezen kartrekkers gaan daar vervolgens mee aan het werk. Om het binnen de dagelijkse werkdruk haalbaar te houden, kiezen de verpleegkundigen voor relatief kleine verbeterprojecten. Denk aan het verbeteren van de overdracht, of verbeterpunten op het gebied van communicatie met artsen. Vier keer per jaar komen de verschillende teams samen op scholingsdagen, om hun verbeteracties met elkaar te delen. De scholingsdagen maken dat Hallo VIP blijft leven: ze zijn een rode draad en een gewoonte aan het worden in de organisatie.

Hallo VIP in de media

Meetbare resultaten

GGZ Delfland heeft nu drie rondes van Hallo VIP achter de rug, en ziet in metingen al resultaat. Vergeleken met de nulmeting zijn verpleegkundigen meer tevreden op het gebied van autonomie en zeggenschap, en vinden zij de cultuur cliëntgerichter. Ook is er meer beroepstrots, zien verpleegkundigen hun toegevoegde waarde meer en is er op de afdelingen een positieve sfeer: de focus ligt minder op wat er niet goed gaat, maar meer op wat teams met elkaar juist goed kunnen. De organisatie merkt ook dat het enthousiasme voor verbeterplannen groeit: eerder moesten de kartrekkers hard werken om ideeën los te krijgen en uit te kunnen voeren, nu komen teamleden steeds vaker zelf met plannen.

Succesfactoren

De kartrekkers zijn door GGZ Delfland gecoacht in het omgaan met weerstand van collega's. De organisatie zelf heeft vooral gekozen om te beginnen met de enthousiastelingen, en zich niet te richten op álle personeelsleden. Dat wil zij andere organisaties ook meegeven: start met de personen of de teams die wél graag verandering willen, die professionalisering als een kans zien. Het grootste succes behalen de kartrekkers in teams waar de manager hen steunt en faciliteert. Volgens de projectleider van Hallo VIP is ook de goed functionerende Verpleegkundige Advies Raad (VAR) een succesfactor van het Koploperinitiatief: een VAR heeft immers invloed op beleidsniveau, en helpt verpleegkundigen zichzelf te positioneren.

Waarom is dit een goed voorbeeld?

Dit is een prachtig voorbeeld van hoe je verpleegkundigen kunt behouden in de zorg. Behoud is een actueel en urgent thema. Door deze werkwijze heeft GGZ Delfland een laag verloop onder verpleegkundigen. Een voorbeeld waarin niet alleen gesproken wordt over een mooie visie. Maar waar de visie ook in de praktijk werkt met aantoonbare resultaten.

Bekijk ook de Actieer TV 1 op 1 uitzending met Marieke Tetteroo over het belang van de VAR hieronder:

<https://youtu.be/SbS2LIZx7Os?rel=0>

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Marieke Tetteroo

Marieke Tetteroo

Verpleegkundig specialist; voorzitter verpleegkundige adviesraad

[0152607607](tel:0152607607)

m.tetteroo@ggz-delfland.nl