

Aangetrokken door een magneet?



Kim Henkels de Lange,
IC-verpleegkundige

“IK ZORG” is de titel van de campagne van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport om mensen te enthousiasmeren voor een baan in de zorg. Geen overbodige luxe: als de situatie niet verandert, is er over drie jaar een tekort van 125.000 mensen.¹ Voor een beeld: Zwolle, de hoofdstad van Overijssel, telt zo’n 125.000 inwoners. Een tekort dus zo groot als een provinciehoofdstad...

Dat tekort is nu natuurlijk al voelbaar: Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) onderzocht in 2017 en 2018 de ervaringen van 17.000 leden: 9 op de 10 ervaart dagelijks last van personeelstekorten en 69% ervoer in 2018 een hogere werkdruk dan in 2017.^{2,3}

Magneetkrachten

Die personeelstekorten zijn geen nieuw fenomeen. Ziekenhuizen in de Verenigde Staten hadden rond 1980 ook al dit probleem, maar daar ontdekte een taakgroep van de *American Academy of Nursing* (AAN) dat niet elk ziekenhuis met personeelstekort kampte. Sommige ziekenhuizen leken als een magneet verpleegkundigen aan te trekken die er wilden werken én er ook bleven werken. Uit nieuwsgierigheid naar wat deze aantrekkingskracht veroorzaakte, startte de AAN het onderzoek “*Magnet Hospitals: Attraction and Retention of Professional Nurses*”.⁴

Via interviews met leidinggevenden en verpleegkundigen uit de populaire ziekenhuizen, ontdekte de AAN dat deze ziekenhuizen zich op veertien kenmerken onderscheidden, de *Forces of Magnetism* of ‘magneetkrachten’ genoemd. Samengevat komen die magneetkrach-

ten erop neer dat de ziekenhuizen zich volledig richten op het ondersteunen van de verpleegkundige beroepsuitoefening door:

1. verpleegkundigen in alle lagen van de organisatie te representeren;
2. verpleegkundigen continue ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden;
3. verpleegkundigen verantwoordelijkheid te geven voor zowel het werkproces als de patiëntenzorg.⁵

Beste van het beste

Om andere ziekenhuizen de kans te geven ook aantrekkelijker te worden voor verpleegkundigen, richtte de AAN in 1990 de *American Nurses Credentialing Center* (ANCC) op. Deze organisatie richt zich op het verbeteren van (verpleegkundige) zorg op basis van de *Forces of Magnetism* en kan als enige het officiële keurmerk van *Magnet Hospital* aan ziekenhuizen toekennen. In 1994 werd het eerste Magnet Hospital benoemd, het *University of Washington Medical Center* in Seattle.

25 jaar na de benoeming van het eerste Magnet Hospital, is het *Magnet Recognition Program*, zoals het programma nu heet, een echt prestigeproject geworden. Magnet Hospitals worden beschouwd als

het beste van het beste. In Magnet Hospitals werken meer tevreden verpleegkundigen, is minder personeelsverloop, zijn minder openstaande vacatures, is de patiënttevredenheid hoger en zijn de zorgresultaten beter.⁶ Dit is geen holle reclamefrase van de ANCC zelf, maar conclusies van tientallen onderzoeken naar de relatie tussen het verpleegkundig werkklimaat en de zorgresultaten.⁷

Excellente Zorg

Je zou denken dat alle ziekenhuizen zo’n *Magnet Status* willen hebben. Toch hebben slechts zes tot acht procent van alle Amerikaanse ziekenhuizen dit keurmerk en zijn er buiten Amerika maar acht Magnet Hospitals te vinden.⁸ Een officiële verklaring voor dit lage aantal is er niet, maar mogelijk dat de hoge kosten die verbonden zijn aan de accreditatie (zo’n 2 miljoen euro), de tijd die het kost om zo’n keurmerk te verkrijgen (ruim vier jaar) en de geldigheid van het keurmerk (elke vier jaar moet het ziekenhuis opnieuw geaccrediteerd worden), een rol spelen.⁹ Zo’n traject zal niet voor elk ziekenhuis weggelegd zijn en dit hoeft misschien ook niet.

In 2009 ontwikkelde V&VN samen met de Nederlandse Patiëntenfederatie

(NPF) een eigen instrument voor Nederlandse zorginstellingen: Excellente Zorg, gebaseerd op de principes van de Amerikaanse Magnet Hospitals. Zorginstellingen die dit instrument gebruiken, krijgen antwoord op drie vragen waarop zij eventuele verbeteringen kunnen baseren:

- Hoe ervaren verpleegkundigen en verzorgenden hun werkomgeving en de kwaliteit van de geleverde zorg?
- Hoe ondersteunt de organisatie de verpleegkundigen om goede patiëntenzorg te kunnen bieden?
- Hoe ervaren de patiënten de zorg?¹⁰

125.000 openstaande vacatures

V&VN wil met Excellente Zorg een toegankelijk verbeterinstrument aanbieden aan alle zorginstellingen (dus niet alleen aan ziekenhuizen) en legt daarbij de nadruk op het verbeteringsproces in plaats van op het eindresultaat. Er kan dan ook geen keurmerk behaald worden omdat V&VN niet wil dat dit een 'vinkje' wordt waarachter zorginstellingen schuilen als ze het eenmaal hebben behaald.^{11 12}

Dit lijkt een nobele gedachte en je zou verwachten dat zorgorganisaties in deze tijden van krapte staan te popelen om dit toegankelijke instrument te gebruiken zodat zij verpleegkundigen kunnen aantrekken én vasthouden, net als echte Magnet Hospitals. Toch worden er op de website van V&VN slechts 16 zorginstellingen genoemd die "deelnemen aan Excellente Zorg".¹³ het is niet duidelijk of deze lijst compleet is en van de 16 genoemde instellingen meldt minder dan de helft dit op hun website. Hoe effectief is een verbeterinstrument ter bevordering van het verpleegkundig werkklimaat dat zo weinig gebruikt wordt of zo onzichtbaar is? V&VN lijkt het antwoord hierop ook niet te weten, gezien de vraag op hun website: "#hoekanhetdat zorginstellingen weinig leren van Magnet

Hospitals in VS, die verpleegkundigen wél weten te binden?"¹⁴

Terug naar 2019, met in het korte vooruitzicht 125.000 openstaande vacatures in de zorg. Kan Excellente Zorg of het Magnet Hospital-concept soelaas bieden? Misschien... Gecombineerd met de wervende campagne IK ZORG en een bevredigend antwoord op die andere V&VN-vraag: "#hoekanhetdat 70% van de verpleegkundigen en verzorgenden een hoger salaris nodig vindt om nieuwe collega's aan te trekken, maar werkgevers niet luisteren?"¹⁵

Referenties

- 1 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/11/01/publiekscampagne-ik-zorg-van-start>. Geraadpleegd op 7 januari 2019
- 2 <https://www.venvn.nl/Portals/1/Downloads/Personeelstekorten-zorg-oplossingen-van-de-werkvloer.pdf>. Geraadpleegd op 7 januari 2019
- 3 <https://www.venvn.nl/Nieuws/lk-merk-geen-verschil> geraadpleegd op 10 februari 2019

4 Lundmark, 2008

5 <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/history/forces-of-magnetism/#1> geraadpleegd op 8 januari 2019

6 http://lippincottolutions.lww.com/blog.entry.html/2016/09/27/history_of_the_magne-PyIM.html geraadpleegd op 10 januari 2019

7 Kutney-Lee, 2015

8 <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/find-a-magnet-facility/> geraadpleegd op 10 januari 2019

9 <https://onlinenursing.duq.edu/blog/what-is-a-magnet-hospital/> geraadpleegd op 10 januari 2019

10 TvZ 2010 nr 7/8 – Excellente Zorg

11 <https://www.venvn.nl/berichten/id/1703/klankbordgroep-excellente-zorg-van-start> geraadpleegd op 10 januari 2019

12 Uit e-mailcorrespondentie met E.T.A. (Eline) de Kok op 16 januari 2019

13 <https://www.venvn.nl/Themas/Excellente-Zorg/Praktijkvoorbeelden> geraadpleegd op 10 februari 2019.

14 <https://www.venvn.nl/Nieuws/lk-merk-geen-verschil> geraadpleegd op 10 februari 2019

15 <https://www.venvn.nl/Nieuws/lk-merk-geen-verschil> geraadpleegd op 10 februari 2019

