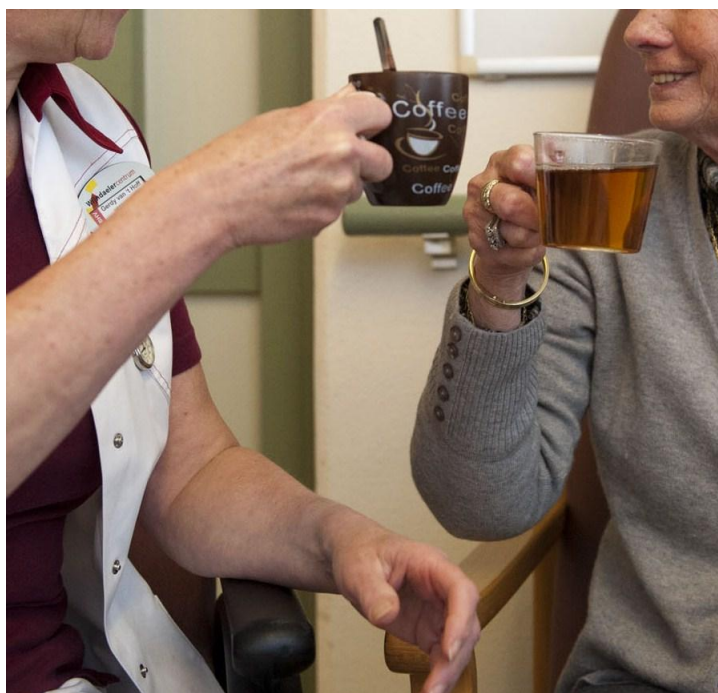


Eindverslag “Tijd voor beroepspraktijk”



Gabriëlle Verbeek, 29 november 2012

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Achtergrond en doel project	3
3. Het experiment	3
4. Procesbeschrijving	4
5. Werken aan afstemming: interventies en proces	5
6. Implementatie	8
7. Conclusie: proces en opbrengsten	9

1. Inleiding

In deze tekst wordt verslag gedaan van het project “Tijd voor beroepspraktijk” in Humanitas Woonzorgplus in Den Haag. In dit project is gewerkt aan praktische en overdraagbare werkmethoden die bijdragen aan vaardigheden van professionals in de zorgsector op het gebied van gebruik van (werk)tijd, het organiseren van het primair werkproces en het afstemmen of ‘timen’ van contacten met cliënten. Het project ondersteunt professionals bij het inzichtelijk maken van tijdsfricties en het praktisch gezien voorkomen en oplossen hiervan.

De rapportage wordt gestuurd aan betrokken partijen die de uitkomsten (mede) zullen implementeren. Voor de subsidiegever, met name het fonds NSvP, is de rapportage eveneens een verantwoording van de manier waarop aan doelstellingen wordt gewerkt.

2. Achtergrond en doel project

Professionals werkzaam in de gezondheidszorg ervaren in toenemende mate tijdproblemen in hun werk bij cliënten. Het gaat om de beleving van werkdruk, gebrek aan tijd, het voorkomen van onvoldoende concentratie bij werkzaamheden en gebrek aan aandacht voor cliënten. Wanneer dit langere tijd duurt, kan de stress leiden tot burn-out, ziekteverzuim en langdurige uitval. Onderzoek van de Raad voor de Zorg (Dilemma's van verpleegkundigen en verzorgenden, 2009) laat zien dat de meerderheid van de onderzochte beroepsbeoefenaren dagelijks spanningsvelden ervaart tussen de vraag van de cliënt, de eigen professionele vereisten en de beschikbare tijd en middelen in het werkproces. Recent promotie onderzoek (Zorg: een kwestie van tijd, Verbeek 2001) bevestigt de noodzaak van betere afstemming van zorgtijd op tijdsperspectieven van cliënten. Cliënten hebben de behoefte om niet meer in vaste tijdspatronen professionele ondersteuning af te nemen, maar dit te krijgen op tijden die passen bij de leefwijze van cliënten. Vraagstelling is de trend in de publieke sector, terwijl de middelen verhoudingsgewijs niet toe- maar afnemen. De huidige beroepsopleidingen en professionele know how zijn ontwikkeld in een periode waarin op de werkvloer relatief veel ruimte was voor informeel werkoverleg en onderlinge uitwisseling. In toenemende mate wordt echter van professionals in de zorgsector en de sociale sector gevraagd om in overleg met individuele cliënten snel beslissingen te nemen over hun tijdsinzet.

Doel

Doelstelling van het traject is het ontwikkelen van praktische werkmethoden en vaardigheden van professionals in de zorgsector op het gebied van gebruik van (werk)tijd, het organiseren van het primair werkproces en het afstemmen of ‘timen’ van contacten met cliënten. Het project ondersteunt professionals bij het inzichtelijk maken van tijdsfricties en het hanteren hiervan.

3. Het experiment

Het experiment vond plaats bij een zorgorganisatie in het netwerk van Artemea: Humanitas Woonzorgplus in Den Haag. De organisatie heeft drie locaties, waarbij de pilot start in één team (team Wit) van Wijdaelercentrum (Waldeck, stadsdeel Loosduinen): Dit team biedt ondersteuning, verzorging en verpleging aan bewoners met relatief zware zorgindicaties (ZZP 4 of hoger). Op basis van de uitkomst van het proefschrift “Zorg: een kwestie van tijd” wordt op deze plek met medewerkers, cliënten en operationele leiding gewerkt aan concrete diagnose, reflectie- en verbetertrajecten.

Het experiment kon qua opzet tussentijds worden verbreed dankzij de medewerking van de LOC, één van de betrokken partijen bij de implementatie. Een medewerkster van LOC heeft bijgedragen aan het project door interviews af te nemen bij een selectie van de bewoners. Deze interviews met ingevulde lijsten (op basis van kennis proefschrift) zijn op te vatten als een nulmeting en geven een beeld van de manier waarop bewoners hun eigen tijd ervaren en de afstemming van het zorgteam op hun leven.

4. Procesbeschrijving

Vanaf december 2011 vond introductie van het project plaats in de zorgorganisatie waar het experiment uitgevoerd zal worden. Van belang is om draagvlak te creëren met teamleider en de betrokken groep medewerkers.

Medewerkers en bewoners kregen schriftelijke informatie over het project aangevuld met twee informatiebijeenkomsten voor elk van beide groepen. De informatiebijeenkomsten bij medewerkers en bewoners zijn tegelijk gebruikt om al met het thema te gaan 'werken', door een discussie te starten over tijdsdruk in de zorg en dilemma's in kaart te brengen.

Beleving van tijd bij medewerkers

In het team gaf het onderwerp 'tijd' op de informatiebijeenkomst direct aanleiding tot felle reacties van medewerkers. Hun beeld was dat zij te weinig tijd hadden voor de zorg en daar zelf weinig invloed op hadden.

"In ons werk kan je het niet plannen, er komt altijd wat tussendoor."

"De bewoners vragen dingen van ons en dan komt er een telefoontje of een familielid dat bepaalt wat je doet."

"We hebben gewoon veel te weinig tijd."

Wat medewerkers moeilijk vinden is het gebrek aan tijd voor persoonlijke aandacht bij bewoners: *"dat je niet meer spontaan een praatje kan maken voor bewoner."*

Een groot deel van de medewerkers vond dat zij niet altijd tijd genoeg hebben voor wat echt belangrijk is.

Tijdsdruk bleken medewerkers het meest te ervaren in de ochtendzorg. Omdat dit zo duidelijk werd gedeeld, heeft projectleider / onderzoeker observaties gehouden in het team, in de ochtenddienst vanaf 7:30 uur. Er wordt gewerkt met zorgroutes, waarbij elke medewerker een aantal bewoners toegewezen krijgt. Dit geeft in de praktijk nogal wat looptijd. De tijdsdruk werd in de ochtendzorg het meest ervaren, omdat dan in een behoorlijk tempo op tijd mensen geholpen moeten worden om uit bed te komen en om aanvullend diverse zorghandelingen te verrichten. Dit dagelijks contactmoment is tegelijk het moment dat bewoners komen met hun vragen naar persoonlijke aandacht, maar ook komen er in de ochtendspits opvallend veel onderbrekingen voor. De medewerker moet dan voor haar gevoel 'verder' met iets anders en heeft weinig tijd voor de persoonlijke vraag naar aandacht of een praatje bij de bewoner.

Medewerkers vonden dat zij teveel tijd kwijt zijn aan zaken die 'erbij' of er tussendoor komen. Met name het opnemen van bellen tussendoor is verstorend, het onderbreekt de zorg bij bewoners. Ook het heen en weer lopen in huis werd ervaren als tijdrovend. Door een aantal medewerkers is het papierwerk genoemd: invullen van leefplan, administratie en formulieren. Als extra activiteit neemt het team soms de alarmering waar voor de wijk. Wanneer daar een beroep op wordt gedaan, heeft men het gevoel de eigen bewoners in de steek te moeten laten om iemand in de wijk te helpen.

De tijdsbeleving van bewoners

In het bewonersoverleg hebben bewoners het beeld bevestigd dat medewerkers aangaven. De tijd waarop medewerkers de bewoners helpen komt niet altijd voldoende overeen met de tijd waarop bewoners wakker worden. Een bewoonster vertelt dat ze vroeger om 7 uur opstond, maar nu vaak wel een uur eerder wakker is. *"Dan lig ik om 6 uur te wachten en kan niet eerder dan 8:30 of 9:00 uur geholpen worden. Vaak wordt het later."*

Ook bewoners gaven aan dat er gebrek is aan tijd voor persoonlijke aandacht, los van de zorghandelingen. Bepaalde bewoners willen graag hun verhaal even kwijt of een foto laten zien. Zij hebben het gevoel dat medewerkers daar nu geen tijd voor hebben. Een andere bewoonster zegt dat ze dit soort vragen niet bij medewerkers wil leggen, daar heeft ze haar familie voor.

Bij een selectie van 15 bewoners is diepteonderzoek gedaan naar tijdsbeleving, waarbij om te beginnen vragen zijn gesteld naar de manier van omgaan met tijd en de beleving.

Nogal wat bewoners komen uit een bestaan dat veel actiever en meer gevuld was dan nu. Hun agenda is niet vol, er zijn weinig vaste afspraken. Enkele bewoners hebben wel duidelijke activiteiten op een dag, maar nogal wat bewoners geven aan dat er weinig meer gebeurt. Een deel van hen is meer bezig in het verleden en wat daarin is gebeurd. De helft van de bewoners vindt dat het hier en nu geen goeie tijd voor zichzelf is.

Er zijn diverse bewoners die graag hun zorgen, emoties en gevoelens over verleden willen uiten en die daar in hun eigen omgeving niet zelf iemand voor hebben. De behoefte aan tijd voor persoonlijk verhaal kan ver gaan. Enkele bewoners proberen 'aandachtstijd' te krijgen in ruil voor 'zorgtijd'. Eén bewoonster doet heel veel zelf aan voorbereiding en persoonlijke handelingen om tijd te sparen voor het team en dan hoopt ze een praatje terug te kunnen krijgen. Dat is nu ook wel zo afgesproken, er komt iemand een kwartiertje per dag alleen voor het praatje. Soms schiet dat er ook bij in, volgens de bewoonster.

Gezien het belang van de afstemming van zorgtijd op persoonlijke tijd van bewoners hebben we hen ook gevraagd tijdsaspecten te scoren die direct met de houding en handelwijze van het zorgteam te maken hebben.

Top 3 prioriteiten als groep bij bewoners, als het gaat om tijdswensen:

- De zekerheid geven dat ze er direct zijn (alarmsituaties) bij 13 van de 15 bewoners
- Persoonlijk contact, aandacht
- Rustig, zonder haast werken

De uitkomst van het onderzoek is vervolgens meegenomen in het leertraject.

5. Werken aan afstemming: interventies en proces

Reflectie en bewustwording eigen invloed

Zoals in voorgaande sectie werd beschreven, hebben de medewerkers van het zorgteam in eerste instantie niet het idee dat zijzelf invloed konden uitoefenen op de manier waarop zij hun tijd besteden en de tijdsdruk die zij vooral op piekmomenten ervaren. Hoewel zij erkennen dat er voor bewoners meer tijd voor persoonlijk contact zou moeten zijn, is het beeld dat dit niet werkelijk kan, omdat het 'te druk' is.

In het experiment is samen met het team gewerkt aan vaardigheden om beter met tijd om te gaan. De eerste stap hierin was reflectie en bewustwording. Met behulp van open vragen en groepsdiscussie zijn specifieke situaties in kaart gebracht die tot tijdsdruk leiden. Vervolgens is met behulp van kennis over persoonlijke tijdpatronen gekeken wat te doen aan ervaringen met sterke stress en beleving van tijdsdruk. Als afronding werd elke deelnemer gevraagd om zichzelf een tip te geven voor de komende periode om tijdsdruk (beter) te hanteren. Opvallend was dat alle medewerkers, ook degenen die eerder hadden gezegd geen enkele invloed te hebben op hun tijdsbesteding en tijdsdruk, in staat waren om uit de aangeboden stof een aspect te kiezen waar ze komende periode mee wilden oefenen. Aspecten hadden betrekking op: eigen houding (rust bewaren, minder perfectionistisch), samenwerking (op tijd knelpunten met elkaar bespreken) en contact met de bewoners (tijdsdruk niet omzetten in gehaast gedrag).

Tijdvreterers opsporen en aanpakken

De tweede stap met het team was om concreet te werken aan een beter gebruik van werktijd door aan de hand van de belangrijkste prioriteiten in het werk (het geven van zorg en aandachtstijd bij bewoners) in kaart te brengen waar spanningsvelden liggen met de bestaande organisatie en werkwijze in het team.

Er is een brainstorm gehouden over "tijdvreterers" in het werk. Deze zijn als werkdefinitie gedefinieerd als bezigheden of manieren van werken die de primaire kerntaak niet direct ten goede komen of verstoren.

Uit de lijst van 'tijdvreterers' zijn er drie gekozen waar komende periode aan wordt gewerkt. Deze hebben betrekking op:

- verstoringen in de drukke periode van de ochtendzorg, vooral door telefoontjes, maar ook leveranciers.
- de administratie rondom het zorgdossier (vooral voor kortdurende opnames, waarbij een volledig zorgdossier moet worden opgesteld, terwijl een bewoner soms al na een paar dagen vertrekt).
- het aanvullen en op tijd aanvragen van materialen voor bewoners (incontinentie, verplegingsmiddelen, e.a.); het ontbreken hiervan op het appartement van de bewoner geeft onnodig veel tijdsdruk en geloop.

Voor elke 'tijdvreter' is een plan van aanpak gemaakt, dat het team meegekregen heeft.

Tijd nemen voor bewoners

Pas toen het team meer zicht en beeld had op de manier waarop zij invloed konden hebben op hun tijdsbesteding in het werk en hier ook op persoonlijk en teamniveau mee bezig waren, ontstond de ruimte om met het vraagstuk 'tijd en aandacht voor bewoners' een volgende stap te maken.

Dat is gebeurd door klein te beginnen, met een mini-module over 'het maken van tijd voor een praatje' gedurende de persoonlijke verzorging bij bewoners. Eerder in het experiment, bleek uit observatie in de ochtendzorg dat het contact wat oppervlakkig kan verlopen en dat medewerkers vooral met de zorghandelingen rond bewoners bezig zijn en weinig ingaan op de behoefte van bewoners om hun emoties of zorgen kwijt te kunnen. De mini-module "*Tijd voor een praatje*" geeft eenvoudige en concrete handvatten om zonder veel extra tijd toch open te staan voor bewoners.

Medewerkers hebben minimaal één bewoner uitgekozen om hiermee aan het werk te gaan, bij voorkeur iemand met wie zij minder contact ervaren,

Evaluatie opbrengsten tijdens leertraject

In het begin reageerde het team wat afwachtend op het leertraject en zelfs sceptisch, wat betreft de mogelijkheden om iets te doen aan de eigen tijdsdruk, laat staan om tegemoet te komen aan voorkeuren van bewoners wat betreft tijd.

Vanaf de tweede bijeenkomst werden de voordelen door hen gezien en werkte het team enthousiast en betrokken aan de opdrachten. Met name het kritisch kijken naar de tijdsbesteding en het opruimen van tijdverspillers die al jaren bestaan, is als zinvol ervaren. Het team gaf aan dat het zich meer bewust is geworden van de mogelijkheid om tijd te 'benutten', in plaats van last te hebben van tijdsdruk. Eén deelneemster zei dat zij naar haar idee al goed contact had met bewoners en het idee had dat zij al goed met haar tijd omging. Andere medewerkers vertelden dat zij nu persoonlijk anders omgaan met hun tijd en daar erg tevreden over zijn.

Uitspraken:

"Je krijgt veel meer rust terug in je werk."

"Ik los het minder alleen op. We zijn een 24-uursbedrijf, dus je kan iets overdragen."

"Het wordt echt tijd dat we wat doen aan wat ons teveel tijd kost."

"Ik ben na vorige keer al begonnen om af en toe eens tijd te nemen voor een bewoner. Ik merk eigenlijk dat het helemaal geen extra tijd kost."

"Ik krijg door deze cursus een beter gevoel over de bewoner en mijzelf."

"Eigenlijk gek om weer te leren om een persoonlijk praatje met een bewoner te maken. Maar ik ontdek dat ik dat vanzelf doe met de mensen die me liggen, maar niet echt met bewoners waar ik weinig contact mee heb."

Vervolg opbrengsten en leersituatie

Het team heeft in de loop van 2012 een toename gekregen van bewoners met hogere zorgzwaarte, wat weer versterking van tijdsdruk opleverde. Het bleek lastig om alle medewerkers in de cursus te houden. Het project ging verder bij een vaste kern van deelnemers uit het team. Zij hebben gezorgd voor doorgeven van 'tijdplaatjes' van bewoners aan collega's.

In observatie tijdens de ochtenddienst is te zien dat in een werkoverleg tijdsaspecten aan de orde komen van bewoners, waaronder specifieke tijdwensen van bewoners.

Observatie overdracht

Tijdens de overdracht van nacht- naar ochtenddienst vraagt een zorgmedewerker om in de volgende dienst rekening te houden met een bepaalde tijdwens bewoonster.

"Er is een mevrouw die wil dat we haar niet voor 9 uur helpen."

Een andere medewerker vraagt wat de reden hiervan is.

"Ze wil geen medicatie van ons; ze wil dat zelf doen. Ze vindt dat er teveel mensen bij haar over de vloer komen. Ze mist de vrijheid van thuis en wil haar dag zelf bepalen. En dat wil ze wel."

Andere zorgmedewerkers in het team knikken en zeggen dat ze het zo willen proberen, ook al zijn er zorgen over de vraag of mevrouw haar medicatie wel slikt.

Er wordt door medewerkers uit het team meer stilgestaan bij eigen werkdruk.

In de laatste bijeenkomst van het leertraject (september) is gekeken welke punten voor het team van belang zijn om verder te werken aan lagere tijdsruk en betere inzet bij cliënten. Er zijn er twee uitgekozen waar het team mee verder wil:

- goede werkafspraken maken onderling over de werkverdeling,
- voor elkaar inspringen.

Er is ook overleg over een andere werkwijze in het werk. Het team bestaat nu uit een groot aantal (ca. 25) personen die in wisselende samenstellingen voor een relatief groot aantal bewoners werken. Het is duidelijk geworden, ook in gesprek met bewoners, dat deze werkwijze het lastiger maakt voor bewoners en medewerkers om vragen rondom tijd en aandacht direct met elkaar op te lossen. Dit punt ligt niet op teamniveau, als het gaat om oplossingen, maar op organisatie-niveau.

In werkoverleg met team en teamleider zijn bij de follow-up in oktober de volgende conclusies getrokken:

- de zorgzwaarte bij de bewoners neemt toe, de beleving is dat de zorg ook zwaarder is geworden;
- er wordt bewuster en met meer rust omgegaan met tijd, er is minder 'paniek', de houding is rustiger, er wordt minder gerend op de gangen; medewerkers realiseren zich hoe belangrijk de eigen houding is;
- de tijdvreter in de ochtendpiek (ad hoc telefoontjes doorverbinden) is met succes aangepakt, hierdoor kan er meer aandacht zijn in het contact met bewoners;
- de samenwerking onderling is verbeterd, er wordt meer voor elkaar opgevangen;
- er blijven wat verschillen in de aandacht die medewerkers hebben voor aanvraag materialen, vooruitdenken en overzicht in het werk, dat is acceptabel.

Er is door de leidinggevenden een gesprek gevoerd met een enkele medewerker die moeite blijft houden om rekening te houden met de behoefte van bewoners wat betreft aandacht in de houding. Er is overleg geweest met medewerkers van de receptie en dit heeft tot verbetering van de rust in de ochtend geleid.

Ervaringen van bewoners

In de evaluatie onder bewoners (najaar 2012) is meer in detail gevraagd naar situaties die voor bewoners belangrijk zijn, als het gaat om hun tijdwensen. Er werd gevraagd naar goede voorbeelden en voorbeelden waaruit ontbreken van aansluiting blijkt.

Er worden nu situaties zichtbaar waarin de bewoner laat zien wat 'het praatje' voor hem of haar betekent.

“Het is altijd fijn als de zorg binnenkomt en even tijd heeft voor een praatje. Het is altijd prettig om een beetje contact te hebben met de mensen, ook met jonge mensen, studenten bijvoorbeeld. We hebben toen lekker gekletst en gelachen onder het aankleden. Dan heb je nog een beetje contact en aandacht van de buitenwereld. Je hebt dan het gevoel nog mee te tellen, nog steeds onderdeel te zijn van de samenleving. Zo blijf je erbij, ook geestelijk. Een goede dag begint er voor mij mee als de verzorging in een goede stemming bij me binnen komt. Dat merk je doordat ze dan een praatje met je maken, dan voel je je ook lekker, dat heeft echt invloed op me. Als men kortaf is dan kan me dat ook wel negatief beïnvloeden.”

De aandacht die er tijdens de zorg is, is voor sommige mensen eerder belangstelling. Het hoeft niet altijd diepgaand te worden.

“Mijn familie vangt me wel op, als het nodig is, dat hoeft de zorg niet te doen. Maar wel gewoon “hoe is het met u, vandaag, mevrouw”, is prima. Wel vind ik het belangrijk dat men niet op springen staat om weg te moeten. Dat geeft namelijk een gehaast gevoel, dat er geen tijd is voor mij.”



Naast bewoners die vooral de aandacht en rust belangrijk vinden tijdens de zorg, zijn er ook bewoners die vaste tijden en afstemming op hun eigen ritme nodig vinden.

“Ik ben een beetje een regeltante, maar ik ben nu vaker afhankelijk van anderen. Het is erg fijn als ik het zelf met ze kan regelen hoe laat ze komen. Ik weet dat er soms wat tussendoor kan komen en dat het een beetje onmogelijk is om ieder dag op precies dezelfde tijd geholpen te worden, maar het ritme zit er goed in. Daardoor heb ik zelf ook wat aan mijn dag.”

“Ik merk wel dat de zorg druk is, maar als ze de normale dagelijkse dingen met me doen dan ben ik dik tevreden. Wel waardeer ik het als men op vaste tijden komt. Het is prettig als de zorg op dezelfde tijd komt omdat je dan weet wat je kan verwachten. Zekerheid en regelmaat zijn belangrijk, dan weet ik waar ik aan toe ben. Dat geeft rust. Daar vaar ik wel bij”.

Goed overleg over tijd is belangrijk voor bewoners.

“Het komt wel eens voor dat het een uurtje later wordt omdat ze zo achterlopen. Daar heb ik geen moeite mee, als ze het even zeggen. Dan weet ik waar ik aan toe ben en kan ik me daar op instellen. Als het fout loopt, hoor ik het graag ook. Ik kan me ook wel voorstellen dat ze iets vergeten en denken dat een ander het doet, dat snap ik. Je moet er dan op terug komen.”

In de interviews wordt zichtbaar dat er voorbeelden zijn van afstemming op de tijd van bewoners. Tegelijk blijkt dat bewoners nog steeds de ervaring hebben dat er veel verschillende mensen bij hen langs komen. Met sommigen is er een band, waardoor er ook betere afstemming en/of overleg mogelijk is, met anderen niet. Afstemming wordt bemoeilijkt omdat vanuit de bewoner bekeken het niet duidelijk is welke medewerker bij welke etage hoort. Het systeem van werken met zorgpaden en kleuren betekent voor bewoners dat zij minder goed weten bij wie welke vragen te stellen zijn

“Het is een verrassing wie er komt. Er is veel wisseling. Dat is jammer, dat je niet altijd iedereen terugziet die je kent. Dan heb je een beetje contact en dan zijn ze weg.”

Dit punt overstijgt de mogelijkheden van het zorgteam om hier aan te werken. Het is vanuit het project twee keer naar aanleiding van de rapportage aan de orde geweest bij leiding en management. Er wordt intussen overwogen om te werken met twee subteams, waardoor bewoners en medewerkers de tijdstippen van zorg beter met elkaar kunnen afstemmen.

Ontwikkeling materialen en werkvormen in leertraject

Gedurende de periode januari – oktober 2012 zijn diverse werkvormen ontwikkeld die tijdens het leertraject in het team zijn gebruikt bij reflectie op en concrete verbetering van hun tijdsinzet.

Het gaat hier om:

- een Tijdsdrukmeter (gericht op subjectieve beleving van tijdsdruk).
- een Diagnose “Hoe gaat het in mijn tijd?” als nulmeting op individueel of teamniveau, voor eerste scan op tijdsperspectief en dilemma’s van medewerkers.
- Een Diagnose “Mijn tijd als teamleider”, gericht op het in kaart brengen van tijdsbeleving en omgaan met tijd van de teamleider, die coach is voor het team en een voorbeeldfunctie heeft voor het (goed) omgaan met tijd.
- een mini-module “Tijd voor een praatje”.
- groepsopdrachten en praktische tips voor verbetertrajecten.

Er wordt op basis van dit materiaal een praktische digitale handleiding ontwikkeld voor teams en hun begeleiders (leidinggevend / coaches). Casuïstiek bij bewoners en medewerkers wordt toegevoegd.

6. Implementatie

Toen de eerste resultaten van het experiment zichtbaar werden, is ingezet op verspreiding via artikelen in het vakblad TVV en het tijdschrift “Zorg & Zeggenschap”, evenals digitale verspreiding. Het streven was om per 1 september minimaal 2 artikelen geplaatst te hebben. Dit is gelukt, via een tweetal artikelen in het tijdschrift Zorg en Zeggenschap en het vakblad TvV. De hoofdredacteur van TvV heeft besloten om, gezien de actualiteit van het thema van het artikel, een covernummer te maken. Het artikel is uitgekomen in juni 2012.

Beide artikelen zijn geplaatst op de websites van NsVP en Artemea.

Met Vilans is overleg geweest over het opnemen van werkvormen / ervaringen uit het project op het Kennisplein voor de VVT. Via dit Kennisplein kunnen uitkomsten van het project digitaal toegankelijk worden gemaakt.

Samenwerkingskanalen in onderwijs en bij de beroepsgroep zijn aangesproken om implementatie op bredere schaal mogelijk te maken. Artemea heeft samen met de V & VN een project opgezet waarin de beroepscompetenties van medewerkers in de verzorging worden ontwikkeld op het gebied van goed gebruik van tijd in het werk bij cliënten (Project 'Tijd voor Zorg, Zorg voor Tijd'). Voor dit traject heeft Fonds NutsOhra een financiering toegekend, die in november / december definitief wordt gemaakt. De ontwikkelde 'Tijdwijzer Zorg' zal bij koppeling aan dit tweede nieuwe project rechtstreeks via leerexperimenten geïmplementeerd worden in het onderwijs aan medewerkers in de verzorging en opgenomen worden in de ontwikkeling van beroepscompetenties.

7. Conclusie: proces en opbrengsten

Het project "Tijd voor beroepspraktijk" is verlopen volgens plan en planning, met extra inzet van LOC, in de vorm van extra menskracht die beschikbaar is gesteld om bewoners te interviewen.

Het zorgteam heeft gewerkt aan bewustwording van invloed op het besteden van werktijd en meer 'rust' in het werk en gerichte aanpak van 'tijdvreters'. Hierdoor ontstaat ruimte voor persoonlijk contact met bewoners.

Het belangrijkste eindproduct van het project wordt een (digitale) handleiding voor de doelgroep, met Tijddiagnose, werkvormen en casuïstiek. In samenwerking met Vilans en de V & VN wordt aan verspreiding in beroepsgroep en koppeling met beroepsonderwijs gewerkt.

