



# JAARVERSLAG 2018

## NVSHV

*Nederlandse Vereniging Spoedeisende Hulp Verpleegkundigen*

Artze Prins, voorzitter  
Sivera Berben, vicevoorzitter  
Ed Slangen, penningmeester en secretaris  
Cora Hoffmann, bestuurslid  
Ria Boel, bestuurslid  
Geoffrey Brouwer, bestuurslid  
Chantal Senger, bestuurslid

## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Financiën .....	3
3. Onderwijs en onderzoek .....	3
4. Managementcommissie .....	6
5. Congrescommissie.....	6
6. Communicatie .....	7
8. V&VN en platform Acute Zorg.....	8
9. Kwaliteitsregister NVSHV .....	8
10. EuSEN.....	9



## 1. Inleiding

Het bestuur van de Nederlandse Vereniging Spoedeisende Hulp Verpleegkundigen (NVSHV) kijkt terug op jaar waarin de acute zorg met regelmaat landelijk onderwerp van gesprek is geweest. Toenemende drukte in de acute zorgketen en op de spoedeisende hulp (SEH) maken dat allerlei partijen een mening hebben over de acute zorg en hoe deze doelmatiger in te richten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport, de Nederlandse Zorg Autoriteit, Zorginstituut Nederland en het Landelijk Netwerk Acute Zorg (LNAZ) en Regionaal Overleg Acute Zorg (ROAZ) etc. Positief gezien is er dus veel aandacht voor het werk op de SEH en de problemen waar verpleegkundigen dagelijks mee geconfronteerd worden. De NVSHV heeft in 2018 op diverse momenten haar leden vertegenwoordigd in landelijke en regionale bijeenkomsten over de problematiek in de acute zorgketen.

Als beroepsvereniging vinden wij het belangrijk om landelijk en regionaal bij te dragen aan de inhoud en organisatie van zorg op de SEH met aandacht voor het SEH-personeel. Tegelijkertijd blijft de NVSHV ook investeren in ontwikkelingen op het vakgebied, omdat we vinden dat we zelf moeten blijven bouwen aan ons vakgebied. Zo participeert de NVSHV in de ontwikkeling van kwaliteitsstandaarden en richtlijnen en initieert en werkt het bestuur mee aan wetenschappelijk onderzoek. Samen met de leden van de NVSHV maakt het bestuur zich op voor een gezonde toekomst voor de SEH-verpleegkunde!

## 2. Financiën

Financieel heeft NVSHV in 2018 een positief boekjaar gehad. Sinds het doorvoeren van een aantal noodzakelijke budgettaire ingrepen in 2016 is het eigen vermogen toegenomen en stabiel gebleven in 2018. Het congres is wederom afgesloten met een positief saldo.

Het jaar 2018 wordt afgesloten met een positieve balans.

De contributie zal door dit positieve resultaat in 2019 niet verhoogd worden en blijft 72,50 euro bedragen.

## 3. Onderwijs en onderzoek

Binnen de NVSHV wordt actief meegedacht met nieuwe ontwikkelingen in onderwijs en onderzoek. Daarnaast geeft het bestuur op verscheidene manieren input aan beleid over deskundigheidsbevordering van de SEH-verpleegkundigen.

In 2018 gaf het bestuur de opdracht om samen met de Nederlandse Beroepsvereniging BMH (NVBMH) een gezamenlijke landelijke standaard te ontwikkelen voor de introductie van de BMH op de SEH. Het doel van deze opdracht is om op basis van vergelijking van de eindtermen van de BMH en de CZO vervolgopleiding SEH een landelijke standaard te ontwikkelen om het aantal praktijkmensen (ook wel 'vliegers' genoemd) van de BMH te vergroten. Zodat deze nieuwe professional aan het eind van een inwerkprogramma volledig



inzetbaar is op de SEH, gelijkwaardig aan een verpleegkundige met vervolgopleiding SEH. Uitgangspunt daarbij is dat de BMH net als een junior SEH-verpleegkundige binnen vastgestelde kaders en inhoud een standaard inwerkperiode krijgt op de SEH. Verschillende NVSHV-leden zoals praktijkbegeleiders, managers SEH en SEH-verpleegkundigen werken mee aan de ontwikkeling van deze standaard.

De NVSHV leverde een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het Kwaliteitsstandaard Intramurale spoedzorg vanuit het kennisinstituut Federatie Medisch Specialististen (FMS) door de afvaardiging van een werkgroep lid.

De NVSHV participeerde met twee leden in de ontwikkeling van een richtlijn voor de herkenning van ouderenmishandeling in het ziekenhuis vanuit de Federatie van Medisch Specialististen, voorgezeten vanuit de Vereniging van Klinisch Geriateren. Eind 2018 werd de richtlijn vastgesteld en begin 2019 zal de richtlijn aangeboden worden aan minister Bruins van VWS. De inhoud van de richtlijn zal worden gedeeld met onze leden en via de aangesloten SEH-managers verspreiden naar de aandacht functionaris ouderenmishandeling in huiselijk geweld op de SEH.

De NVSHV werkte samen met de leerstoel Acute Ouderenzorg (Universiteit van Amsterdam), lectoraat Transmurale Ouderenzorg (Hogeschool van Amsterdam) en het lectoraat Acute Intensieve Zorg (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) aan een subsidieaanvraag over de opvang van ouderen in de acute zorg. Medio 2019 verwachten we uitsluitsel over een eventuele honorering van de aanvraag.

#### **4. Psychosociaal werkbelastingonderzoek op de SEH afdelingen vanuit IZZ in samenwerking met Universiteit Leiden**

##### Interventies/acties op de SEH's

In de periode voorjaar 2017 t/m juni 2018 zijn de interventies/acties geïnventariseerd die de SEH afdelingen hebben ingevoerd met het doel de psychosociale arbeidsbelasting (psa) te reduceren. Deze inventarisatie laat zien dat in vrijwel alle ziekenhuizen meer aandacht is gekomen voor de psa van medewerkers. Zo komt dit onderwerp regelmatig terug tijdens de dag-start, dag-evaluatie of is het een standaard punt geworden van het teamoverleg. Verder wordt er met name gefocust op: het opzetten/verbeteren van peer support/bedrijfsopvang, verbeteringen in de personeelsbezetting (o.a. het aannemen van gediplomeerde verpleegkundigen, inzetten van zzp'ers, uitwisseling met de IC/ambulance) en uitbreiding van ondersteuning (o.a. inzet van vrijwilligers, studenten geneeskunde, doktersassistenten, sociaal psychiatrisch verpleegkundigen op de spoed). Ook het aanpakken van instroom/doorstroom/uitstroom problemen (o.a. door afspraken met ketenpartners, standaard specialisten op de spoed, thuiszorgmedewerkers op de spoed, beddenoverleg in het ziekenhuis, verbeteren/implementeren van een escalatiematrix) is onderdeel van de interventies.



Verschillen zijn te zien tussen ziekenhuizen in hun scores op de procesvariabelen (informereren van medewerkers over de interventies, medewerkers betrekken bij ontwikkeling en implementatie). Een analyse zal plaatsvinden in hoeverre dit soort verschillen gerelateerd zijn aan verbeteringen op de werkfactoren, gezondheid en welbevinden.

Tot slot blijkt uit de interviews dat het voor veel ziekenhuizen lastig is om continuïteit te geven aan de doorgevoerde maatregelen vanwege; verloop onder medewerkers, wisselingen in teamleiders (vanwege verloop/reorganisatie) en bezuinigingen binnen het ziekenhuis. Daarnaast krijgen korte termijn zaken (zoals het opvullen van diensten) prioriteit.

### Eerste resultaten van de vragenlijst

In de periode juni t/m augustus 2018 heeft de tussenmeting plaatsgevonden bij 15 SEH's. Als gevolg van de invoering van de AVG (algemene verordening gegevensbescherming) en de daarmee gepaard gaande regels rond de aanlevering van personeelsgegevens heeft dit later plaatsgevonden dan oorspronkelijk gepland.

Bijna 630 van de 1032 uitgenodigde medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld, de respons is daarmee met ruim 60% goed te noemen, de respons ligt wat lager bij de A(N)IOS (34%) en de SEH-artsen in opleiding (42%).

Om een goed beeld te krijgen van de huidige situatie op de deelnemende SEH afdelingen ten opzichte van de meting in het voorjaar van 2017 is er op twee manieren naar de gegevens gekeken. Allereerst is er gekeken naar de groep medewerkers die zowel bij de meting in 2017 als bij de tussenmeting hebben deelgenomen. Dit is een groep van 417 medewerkers. In deze groep zijn zowel een aantal gunstige veranderingen zichtbaar, als een aantal ongunstige veranderingen. Gunstig is dat men minder belastende situaties (zowel emotionele situaties als agressie/conflict situaties) ervaart, minder rolonduidelijkheid ervaart, het organisatie klimaat t.a.v. psa verbeterd is, en men minder depersonalisatie (een van de aspecten van burn-out ) aangeeft. Helaas zijn er ook een aantal ongunstige ontwikkelingen te zien: de personeelsbezetting ervaart men nog krappere, en men voelt zich nog minder (financieel) gewaardeerd. Verder is er sprake van een stijging van slaapklasten en verloopintentie. Tenslotte is er sprake van een afname van bevlogenheid. Het is de vraag of dit als gunstig of ongunstig bestempeld moet worden; in 2017 werd zeer hoog gescoord op bevlogenheid.

Ten tweede, is er een vergelijking gemaakt tussen de totale groep medewerkers die in 2017 de meting heeft ingevuld en de totale groep medewerkers die nu de tussenmeting heeft ingevuld. Dit schetst dus niet de ontwikkeling over tijd bij een groep medewerkers, maar meer de huidige situatie op de SEH t.o.v. de situatie in het voorjaar 2017. Hier wordt de huidige groep van 630 medewerkers vergeleken met de resultaten van de medewerkers op deze 15 SEH afdelingen in 2017. In grote lijnen levert dit hetzelfde beeld op. Een aanvulling is dat de huidige situatie op de SEH's wat gunstiger is dan in 2017 qua werkdruk en emotionele uitputting (kernaspect van burn-out).



**Concluderend**, lijken de resultaten van de tussenmeting aan te geven dat een positieve ontwikkeling in gang gezet is. Dit is vooral zichtbaar in een beter organisatieklimaat, een gereduceerde belasting, en een lichte vermindering van burn-out-klachten. De bij de voormeting aangegeven aandachtspunten qua werkfactoren blijven echter verder interventie behoeven, en qua gezondheid/welbevinden van de medewerkers verdienen de (toegenomen) slaapkklachten extra aandacht.

#### 4. Managementcommissie

In 2018 is afscheid is genomen van leden van de managementcommissie en zijn nieuwe leden aangesteld. Na vele jaren nam Cora Hoffmann afscheid als voorzitter. Diverse managementcongressen heeft zij georganiseerd en opdrachten afgerond vanuit het bestuur. Ook werd afscheid genomen van Paul Comanne, leidinggevende SEH van OLVG, Victor Hakkenberg van Gaasbeek, leidinggevende SEH van AMC en Astrid van Poppel, leidinggevende RAVU Utrecht.

Er is een nieuwe NVSHV-management commissie geformeerd waarbij een aantal nieuwe leden zijn toetreden (Van Laurentius ZH, VUMC, Rode Kruis ZH, Tjongerschans ZH, Alrijne ZH, MST en Amstelland ZH). Ada Bosma zal het voorzitterschap overnemen van Cora Hoffman. Eén van de opdrachten van de managementcommissie zal worden een meetinstrument voor drukte op de SEH te ontwikkelen. Maar ook het organiseren van het managementcongres in 2019 behoort tot de taken van de NVSHV managementcommissie.

#### 5. Congrescommissie

De titel van het NVSHV congres 2018 was “Dat vinden we niet raar, dat vinden we alleen maar heel bijzonder”. Inhoudelijk ging het congres over de diversiteit op de Spoedeisende Hulp.

Welk onderdeel sprak aan	aantal
Drugs op de SEH	54
Inkassen / bijpakken	8
Heup	2
Leuker kunnen we het niet maken	4
Apentaal	28
Functiedifferentiatie	1

De dagvoorzitter was Patrick van Veen, bekend van apenmanagement op de werkvloer. De evaluatie van de deelnemers, zowel congresgangers als de congrescommissie, waren positief. Zij gaven aan tevreden te zijn over de organisatie, het ochtendprogramma, workshops en catering. Het congres werd gehouden in Meander Medisch Centrum te Amersfoort. De locatie werd door de deelnemers als positief beoordeeld, daar deze centraal ligt in het land en daardoor goed bereikbaar.

	zeer goed	goed	voldoende	matig	slecht
Congres NVSHV 2018					
organisatie	26	35	7		
programma ochtend	22	33	10	3	
workshops	12	43	12	1	
catering	23	33	9		1
locatie	30	33	3	2	

Hoe bent u op de hoogte gesteld van het congres	aantal
mail	30
website	5
facebook	3
poster	12
via leidinggevende	21
via collega	6

De organisatie van het congres was in handen van de congrescommissie NVSHV en Sandra Willemsen.

## 6. Communicatie

De NVSHV heeft sinds 2016 een overeenkomst met het vakblad Venticare, zodat de leden van de NVSHV gratis het vakblad ontvangen. De leden reageren positief op het vakblad, zij vinden de artikelen interessant, vlot geschreven en goed toegankelijk. Aangegeven werd dat de Spoedeisende Hulp meer aanbod mag komen in het blad. Het is nog wel zoeken op welke wijze input wordt verkregen vanuit de leden voor onderwerpen in het vakblad.

De website van de NVSHV is actueel en wordt door de webmaster Hans van Will constant van nieuwe informatie voorzien over uiteenlopende zaken die zich binnen de acute keten en de medische zorg afspelen. De invoering van de AVG (algemene verordening gegevensbescherming) geeft wel beperkingen en hierdoor is het moeilijker om artikelen over te nemen of personen te benoemen in de nieuwsbrief en/of website. De NVSHV nieuwsbrief wordt zes maal per jaar uitgegeven en deze is inzichtelijk op de website.

## 7. Samenwerking NVSHA

Bestuursleden van de NVSHV overleggen een aantal malen per jaar met bestuursleden van de NVSHA om te verkennen waar we krachten kunnen bundelen en hoe we elkaar kunnen versterken. Recent, oktober 2018, was er weer overleg met de NVSHA. Op agenda stond o.a. onderwerpen als ontwikkeling van gezamenlijke SEH-protocollen en de handreiking



taakherschikking. Beide verenigingen zijn voornemens om een gezamenlijk congres te organiseren mogelijk in 2020.

Ook trekken de beroepsverenigingen samen op in het probleem van crowding op de SEH. Dit betekent dat we elkaar informeren over initiatieven en waar nodig gezamenlijk de pers opzoeken. Daarnaast ligt er een initiatief om bij uitbraak van griep ook gezamenlijke (NVSHA en NVSHV) te reageren met een persbericht, mocht de griep echt toeslaan zoals in 2017.

## **8. V&VN en platform Acute Zorg**

Een eventuele samenwerking met de V&VN is al vele jaren gespreksonderwerp. Het NVSHV bestuur ziet dat een fusie met V&VN, zowel voor- als nadelen kent. Eerdere ledenraadplegingen in 2016 en 2017 gaven geen dominante voorkeur voor aansluiting bij de V&VN. Nadelen die worden gezien door de NVSHV-leden en het bestuur zijn: angst voor verlies aan leden in verband met opnieuw uit- en inschrijven bij de beroepsvereniging V&VN, minder zichtbaarheid van de eigen professie SEH-verpleegkunde binnen de grote beroepsvereniging die ook andere verpleegkundige specialisaties omvat, reductie van inkomsten (door de constructie van een algemeen lidmaatschap V&VN en een extra contributie voor lidmaatschap van de NVSHV). In 2020 zullen opnieuw de kansen en bedreigingen verkend worden voor een meer intensieve samenwerking tussen de NVSHV en de V&VN.

De NVSHV neemt deel aan het platform 'Acute Zorg' van V&VN. In het platform Acute Zorg zijn vertegenwoordigd: de V&VN Intensive Care, de V&VN ambulancezorg, V&VN bureau en de V&VN militairenverpleegkundigen. Inhoudelijke onderwerpen van het platform zijn: gezamenlijke kennisdeling, en inventarisatie van de competenties voor de verschillende beroepsgroepen binnen het cluster Acute Zorg.

V&VN heeft aangegeven dat het platform Acute Zorg management ondersteuning nodig heeft om meer slagkracht te krijgen en heeft de vraag gesteld aan de deelnemende verenigingen om een financiële bijdrage. De NVSHV is hier niet mee akkoord gegaan. Het is nog onduidelijk of de NVSHV verder deel zal nemen aan het platform in 2019.

## **9. Kwaliteitsregister NVSHV**

De NVSHV heeft haar eigen kwaliteitsregister voor de SEH verpleegkundigen. Ieder lid van de NVSHV kan zich kosteloos registreren in dit kwaliteitsregister. Vanuit de NVSHV is er een commissie die de accreditatieaanvragen voor scholingen beoordeeld en accreditatiepunten toekent. De commissie bestaat uit deskundige collega's uit het hele land.

De geaccrediteerde opleidingen en cursussen zullen per 1 september 2017 op de website van de NVSHV worden vermeld.





## 10. EuSEN

De EuSEN (European Society of Emergency Nurses) is de Europese organisatie van SEH-verpleegkundigen ([www.eusen.org](http://www.eusen.org)). Vanaf de oprichting is de NVSHV medelid van de EuSEN. De EuSEN vergadert tweemaal per jaar in het land van één van de bestuursleden. De vereniging heeft zich tot doel gesteld om het beroep van SEH-verpleegkundige binnen Europa op een hoger plan te brengen en te promoten. In 2018 werd een Europees profiel

ontwikkeld voor de SEH-verpleegkundige, gebaseerd op de competentieprofielen van de vervolgopleiding in de verschillende Europese landen die deelnemen in EUSEN. Het Nederlandse opleidingscurriculum voor de CZO vervolgopleiding SEH werd hier ook in meegenomen. Verder organiseert EuSEN jaarlijks een dag voor SEH-verpleegkundigen tijdens het congres van de vereniging voor Europese SEH-artsen (EUSEM). Er is een toenemende belangstelling vanuit SEH-verpleegkundigen voor deelname aan deze dag, maar het kent een langzame aanloop.

In 2019 organiseert EuSEN haar eigen congres in Brussel, het programma zal eind januari 2019 bekend zijn. Het is een uitdaging om EuSEN financieel draaiend te houden, daar er veel verschillen zijn in salaris van SEH-verpleegkundigen binnen Europa en ook sponsoring voor onze Europese beroepsvereniging is lastig. Via EuSEN is er ook de mogelijkheid om uitwisseling van verpleegkundigen in Europees verband tot stand te brengen.