

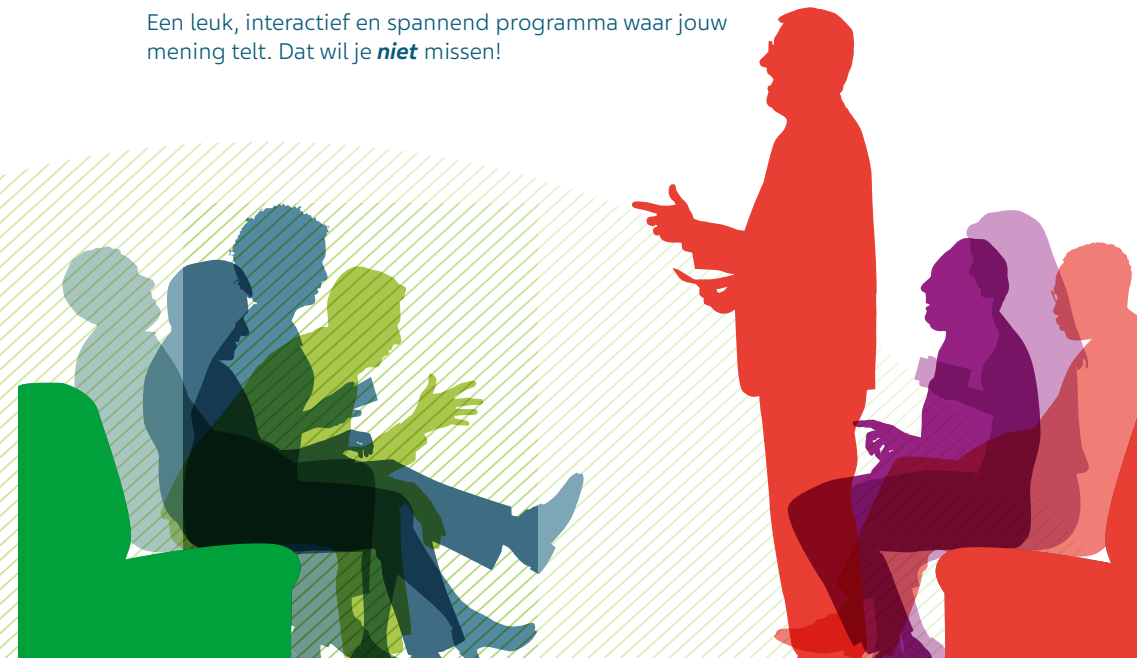
Lunchsymposium Teva

Meer zorg, maar minder personeel... hoe gaan we dit binnen de MDL-afdeling oplossen?

Tijdens het Jaarcongres V&VN MDL zal onder leiding van Frans-Joseph Sinjorgo (spreker/columnist) en voorzitter V&VN MDL Mirjam van der Ende – van Loon een Tweede Kamer debat worden gehouden over: 'Meer zorg, maar minder personeel... hoe gaan we dit binnen de MDL-afdeling oplossen?'

Voor dit debat zal Mw. van der Ende - van Loon één à twee motie(s) (voorstellen) indienen die worden bediscussieerd en worden aangenomen of afgewezen. Een aangenomen motie leidt altijd tot nieuwe ideeën en een frisse blik op de werkvloer. Een afgewezen motie is een bron van inspiratie voor de toekomst!

Een leuk, interactief en spannend programma waar jouw mening telt. Dat wil je **niet** missen!



Motie

SOSMDL normering
(Stichting optimale Samenwerking MAAG DARM LEVER Ziekten)
Multidisciplinaire Normering Zorg Maag Darm Lever Ziekten

Motie Mw. van der Ende- van Loon

NR 2023002 dd 08-06-2023

Realisatie van meer continuïteit op de werkvloer van de MDL-verpleegkundige door opstelling van een SOSMDL normeringsrapport

De Leden Vergadering,
Gehoord de beraadslaging

Constaterende dat:

- 1. De werkdruk onder verplegend en verzorgend personeel op MDL afdelingen alsmaar toeneemt.**
Dit komt door een gebrek aan interne normering omtrent specialisaties en opleidingsniveaus op een afdeling. In navolging van de zogenaamde SONCOS normering dien ik middels deze motie de SOSMDL normering in.
- 2. De kwaliteit van de zorg onder druk staat door gebrek aan continuïteit.**
Het hebben van ambities is een belangrijke menselijke drijfveer. Wanneer iedereen onder de druk van carrièreplanning zijn persoonlijke vizier omhoog richt, verdwijnt het belang van de werkvloer echter uit beeld. Een duidelijke normering zorgt voor rust en duidelijkheid op een afdeling. Ook heeft het een gunstig lange termijn effect op de werkvloer. De ervaringen vanuit de SONCOS normering dienen hierbij als lichtend voorbeeld.
- 3. Persoonlijke waardering en erkenning meer effect hebben dan salaris.**
De kans om mensen langere tijd aan hun functie te binden is veel groter met een heldere normering. Uit onderzoek blijkt dat een extra financiële beloning hooguit 3 tot 4 maanden een positief effect op de motivatie heeft. Erkenning en status leiden juist jarenlang tot een positief effect. Duidelijke normeringsafspraken zijn dan ook cruciaal.

Overwegende dat:

- 1. Opleiding, ervaring en doorstroming momenteel centraal staan in het personeelsmanagement in de zorg.**
Door de SOSMDL normering wil ik meer duidelijkheid, rust, gelijke kansen en waardering op de werkvloer genereren.
- 2. Het huidige personele beleid aan alle kanten rammelt.**
Het is daarom tijd om de zorgwerkgever door duidelijke normeringsafspraken een helder inzicht te geven in de optimale samenstelling van een MDL afdeling.

Ik pleit in deze motie dan ook voor het volgende:

- 1. Minimaal 50% van het verpleegkundig personeel op een MDL afdeling moet MDL-verpleegkundige zijn (of de opleiding hiertoe volgen).**
- 2. Op klinische afdelingen waar ook niet MDL patiënten verzorgd worden is minimaal 10% van het verpleegkundig personeel MDL verpleegkundige. Per dienst dient tenminste één MDL-verpleegkundige op de betreffende afdeling werkzaam te zijn.**
- 3. Toediening van specifieke MDL systeemtherapieën wordt gedaan door of onder supervisie van een gediplomeerd MDL-verpleegkundige.**
- 4. Zorginstellingen hebben tot 1 januari 2026 om aan deze norm te voldoen.**

Ik verzoek de vergadering dan ook om deze normering voor de MDL over te nemen.

En ga over tot orde van de dag

Mirjam van der Ende - van Loon