

# Werkdocument 'Olifantenpad'

*Zorg en Onderwijs in de Achterhoek samen voor optimale aansluiting bij belevingswereld van zorgvragers'*

Begin 2016 heeft het Graafschap College (zorg, welzijn & sport) het initiatief genomen om ook op bestuurlijk niveau de banden tussen onderwijs en zorg verder aan te halen.

Streven: kwaliteit van zorg die bijdraagt aan nauwere aansluiting bij belevingswereld zorgvrager. De eerste vijf bijeenkomsten t.w. 11 nov 2015, 20 sep 2016, 20 jun 2017, 25 jan '18 en 5 jun '18 stonden in dat teken.

De ambitie 'Achterhoek, beste zorg (-voorbeeld) van NL' is afgelopen zomer gezamenlijk onderstreept en de bijeenkomst van donderdagavond 25 januari 2018 wordt benut voor concrete werkafspraken.

In dit document de opgetekende gezamenlijke schets van de actuele situatie van onderwijs en zorg in de Achterhoek, verbeter suggesties en concrete voorstellen voor uitvoering.



## *'Olifantenpaadjes'*

*Versijnsel dat olifanten*

*altijd de kortste route nemen,*

*ongeacht of ze daarbij*

*obstakels tegenkomen of*

*niet.*

*Door veelvuldig gebruik*

*ontstaan er uiteindelijk*

*uitgesleten paden, net als bij*

*mensen.*

---

# Inhoudsopgave

1. Situatieschets Onderwijs en Zorg Achterhoek
2. Kijk op zorgverleners en kwaliteit
3. Vergroten 'vijver' zorgpersoneel
4. Rendement bestaande 'vijver' zorgpersoneel
5. Uitvoering

20 juni 2017

'De bijeenkomst in de namiddag / avond van 20 juni '17 werd als een inspirerende, prettige en zinvolle bijeenkomst ervaren. Er was tijd voor kennismaking, er waren immers nieuwe deelnemers. De bezieling van eenieder voor het werken in de zorg werd met enthousiasme gedeeld.

De ambitie 'Achterhoek beste zorg (-voorbeeld) van NL' werd onderstreept en men vindt het nu tijd voor gezamenlijke stappen.

De bereidheid om de samenwerking te intensiveren en met praktische en concrete acties handen en voeten te geven is uitgesproken. En men wil tegelijkertijd werken aan een klimaat dat de aantrekkelijkheid van werken in de zorg helpt versterken. In het nieuwe kwaliteitskader ziet men daar ook een aantal aanknopingspunten voor. De deelnemers willen kruisbestuiving waarbij de 'goede dingen' op de verschillende 'podia' meer met elkaar worden uitgewisseld. De bestaande infrastructuur van de wijkleercentra zal daar meer voor worden ingezet.

Het idee om nu een 'olifantenpad' te gaan starten werd van harte omarmd. Minimaal vijf 'olifanten' zijn nodig om dit pad te gaan maken. Aan hen de schone taak om van start te gaan'.

# 1. Situatieschets Onderwijs en Zorg Achterhoek

De ambitie 'beste zorg(-voorbeeld) van NL', impliceert zonder meer de best gekwalificeerde medewerkers. We zijn ons gelukkig ook zeer bewust van wat hierin al de goede kant op gaat. We zijn koploper in het land als het gaat om WijkLeerCentra, leerafdelingen, docenten in de wijk, lerend werken, noem maar op. Maar tegelijkertijd is er ook nog meer dan genoeg verbeter potentieel om verder in de ambitie te komen.

Zonder volledig te willen zijn bevat deze paragraaf een schets van wat uit de gesprekken met de verschillende deelnemende zorgorganisaties rond gekwalificeerde medewerkers aan verbeter potentieel is opgetekend voor zorg en onderwijs in de Achterhoek.

De zorgvraag is groeiende. Zwaardere en complexere zorg vraagt om meer mensen met hoger opleidingsniveau, horen we. Er wordt een competentie mismatch ervaren tussen zorg-opgeleide en zorgvraag. De veranderende zorgvraag vraagt kennelijk andere competenties.

Is de zorg complexer geworden of complexer gemaakt?

De vraag naar breder, hoger / anders opgeleid personeel is groter dan het aanbod. We signaleren een verloop aan verpleegkundigen en een verloop aan niveau 3 en 4 verzorgenden naar andere organisaties (zoals particulier zorg concept). Hoewel er goede toestroom en instroom aan zorgpersoneel op gang is gebracht staat dat de 'achterdeur ook wijd open'. En dat bijvoorbeeld afgezet tegen de groeiende behoefte aan verpleegkundigen in de rol van aanjager van kwaliteit van zorg.

*'Een klas Verzorgende IG in opleiding richtte zich meer op welzijn en beleving. Een moeder van een van de studenten werkt in de zorg en kwam vertellen over de zorg. Ze benadrukte dat de opleiding 'gewoon billen wassen' was?! Dat is dan weer lastig'.*

Leerklimaat. Het gaat er bij zittende medewerkers om hoe ze kijken naar de eigen zorgverlening en naar de eigen positie; dat is waarin je met hen groot verschil kunt maken. Een deel van het langer zittend personeel laat beperkte wendbaarheid zien in techniek en vaardigheden van zorgverleners, denk o.a. aan empathisch werken.

Competenties eigenaarschap en eigen regie. Er vindt meer en meer in de teams zelf plaats (zelfstandig) en dat maakt de hier en daar nog heersende context soms zo bepalend. Voor nieuwkomers is het dikwijls lastig om hier 'tegenin' te gaan of doorheen te komen. Naast lef tonen speelt gevoel van veiligheid hier een rol.

Aandacht voor competenties van nieuwe medewerkers is belangrijk maar met name dat zij ergens dus wat van mogen vinden. Een zittende medewerker met een aansprekende voorbeeldrol hierin kan van grote waarde zijn. Werkbegeleiders (huidige werkwijze) ervaren nog een tekort aan tijd om goed te begeleiden.

Ontwikkelingen in de zorg volgen elkaar snel op. De ene keer hebben we een tekort aan personeel dan weer een overschot. Dit geldt dan zowel voor stagiaires als medewerkers. Het huidige tekort aan zorgpersoneel (verpleegkundigen en verzorgenden) is gemiddeld genomen 10%! Dat wil zeggen op elke tien medewerkers is

er één tekort. Vergrijzing en vergroening zijn volop gaande. We hebben in snel tempo al meer vaste betrekkingen en minder flex-banen gecreëerd.

Het totaal aantal zorgmedewerkers neemt af en de kwalificatie-eisen worden hoger. Dit maakt de match lastiger. De huidige mix aan personele bezetting in zorgorganisaties wordt als minder toereikend gezien. Oude functies zijn komen te vervallen en nieuwe functies worden toegevoegd.

De jongere garde, begin 20, maakt later in de 20 dikwijls toch weer andere loopbaan keuze's. Een aantal vindt werken in de zorg toch te zwaar of het biedt hen een minder goede balans tussen werk en privé. Denk bijvoorbeeld aan minder goed planbare diensten of te korte diensten.

Intramurale zorg heeft meer aantrekkingskracht dan extramuraal. Werken in de wijk echter biedt wel meer gelegenheid voor zelfstandig werken. Werken in de wijk kent naar verhouding ook meer HBO collega's wat een uitgelezen kans is voor doorontwikkeling van MBO'ers.

Het tekort aan personeel draagt mede bij aan de beleving van werkdruk. Administratieve rompslomp heeft daar uiteraard ook mee te maken. In de gehandicaptenzorg is recent vastgesteld dat ca. 90% van de medewerkers agressie en geweld van cliënten ervaren. Zorgverleners is voor een heel aantal medewerkers zwaar fysiek belastend. Verder is het ziekteverzuim in de zorg nog altijd ruim boven gemiddeld.

De aantrekkingskracht 'werken in zorg / welzijn' staat de laatste tijd onder druk. Beeldvorming zoals o.a. in tv-serie Hendrik Groen en het Hugo Borst Manifest spelen hier een rol. Verder geeft aantrekkende economie concurrentie van andere arbeidsmarktsectoren.

Wat vinden verpleegkundigen interessanter aan ziekenhuiszorg?

Vanuit het tekort van met name eerste jaars studenten is in 2014 het WijkLeerCentrum geïntroduceerd en is stage ondergebracht in het Intensief Practicum. De studenten gaan op deze manier naar de praktijk met begeleiding vanuit school. De wijkleercentra zijn van onderwijs én zorg. Het gaat om logo-loos samenwerken en is daarmee dus niet alleen van het Graafschap College. Er zijn centra in diverse vormen en het draait om wat er ontstaat in de wijk. Dát is leidend.

Eén dagdeel per week is er een docent in de wijk. Er worden op die manier 38 dagdelen per week verzorgd. Het kan plaatsvinden in bijv. een verzorgingshuis. Het is een infrastructuur die ontstaan is uit het tekort aan studenten. Bij diverse opleidingen is de stage ontwikkeld naar het intensief practicum met de wijkdocenten als verbinders.

De leeromgeving is digitaal en verloopt via Canvas. Daar kan ook de werkbegeleiding in werken. De structuur staat en kennis wordt gedeeld onderling. Uitgangspunt is denken in mogelijkheden. 'Anders kijken, anders leren, anders doen'. Daar komen pilots uit voort en deze worden dan weer verwerkt in het opleidingscurriculum.

Inmiddels zijn er in drie jaar tijd wijkleercentra opgezet op 26 plekken in de Achterhoek met een deelname van meer dan 1200 studenten van het Graafschap College dit schooljaar. De kracht zit in de student die vroeg in de opleiding in aanraking komt met werkveld en beroepssituaties en casuïstiek die wordt gekoppeld aan echte praktijksituaties. De manier van leren wordt hierdoor concreter.

Studenten

=

BOL

=

Stageplekken

Door het grote aantal wijkleercentra, stijgt de vraag naar en inzet van studenten en is hier dus een omgekeerde situatie waarneembaar vergeleken met een paar jaar geleden. Men kan mede hierdoor op het WijkLeerCentrum wel wat extra gastdocenten (uit de zorgpraktijk) gebruiken. Jammer genoeg weet een enkele ROC docent al de weg naar uitzend- / detacheringsbureaus te vinden (arbeidsvoorwaarden spelen rol).

Medewerkers in Opleiding

=

BBL

Derde Leerweg

Certificaten

Cursussen

Trainingen

e.d.

=

Werkplekken

Ook zittende medewerkers maken hier en daar al gebruik van de wijkleercentra. Het leven lang leren kan zich hier echt nog verder ontwikkelen. In de wijkleercentra worden cursussen, gastlessen, etc. gegeven. De volgende stap is om ook het HBO onderwijs te laten aanhaken en zo de keten van zorgprofessionals te vergroten.

Kort en goed. Het aantal studenten neemt enigszins af maar het aantal medewerkers in opleiding stijgt. Najaar 2017: toename medewerkers in opleiding BBL verzorgenden van 100%; lichte toename medewerkers in opleiding BBL verpleegkundigen; krimp studenten BOL verzorgenden (concurrentie van o.a. Kinderdagopvang); toename studenten BOL verpleegkundigen (beeld: ziekenhuiszorg interessanter?!).

Welke toestroom denken we voor de zorg de komende jaren nodig te hebben?

## 2. Kijk op zorgverlenen en kwaliteit

Het gemeenschappelijke verbeter potentieel heeft een vertrekpunt in een gezamenlijke kijk op zorgverlenen en op kwaliteit. Hieronder kernpunten uit de bijeenkomsten en afzonderlijke gesprekken met deelnemende bestuurders en MT leden.

Zorgverlenen. Dat betekent eerst en vooral van mensen houden. Sluit aan bij de wereld van de zorgvrager, is de opvatting. *Oprechte aandachtige betrokkenheid* is het vehikel. 'Een ons welzijn scheelt een kilo zorg' is wat wordt onderschreven. Ervaring leert dat deze benadering zorgmedewerkers laat excelleren, zorgvragers meer kwaliteit van leven geeft en de druk op meer zorg(uren) helpt verminderen. Nauwe samenwerking in de driehoek zorgvrager, medewerker en verwant is waar het om draait. En de gedachte dat we 'op bezoek zijn' bij zorgvrager i.p.v. andersom helpt ons bij het *zorgen dat in plaats van zorgen voor.*

We willen meer accent leggen op de mogelijkheden / talenten van zorgvragers en minder op de beperkingen. We helpen zorgvragers bijvoorkeur ook te leren omgaan met dat het wat minder kan worden. We verminderen zorg afhankelijkheid. We leren meer gebruik te maken van wat zorgvrager / verwanten zelf kunnen blijven bijdragen aan de zorg. In de wijkverpleging bijvoorbeeld helpen we cliënten / verwanten meer zelf te blijven doen. Verder helpen we zorgvragers graag in vitaliteit. En we willen het toepassen van zorg-robotisering en zorg -domotica bevorderen.

Kwaliteit. Het nieuwe kwaliteitskader geeft ruimte om invulling te geven aan waar we het voor zouden moeten doen. Het sluit aan op cliëntgerichtheid en biedt ruimte voor de eigen zorgorganisatie om te leren en te verbeteren. Reflecteren en lerende netwerken opbouwen wordt gestimuleerd. Uitwisseling is enorm belangrijk voor het leren.

Het kwaliteitskader stimuleert permanent leren van elkaar. Een prikkel tot kruisbestuiving voor uitwisselen van elkaars kennis en ervaring. Ga bijvoorbeeld bij elkaar auditeren of leg inspiratiebezoeken bij elkaar af. Houd elkaar ook op de hoogte van waar zorgorganisaties afzonderlijk mee bezig zijn. En wat te denken van het bevorderen van mobiliteit: uitwisseling van elkaars medewerkers.

Het kwaliteitskader is voortaan meer handelen naar de geest dan naar de letter. Valkuil is nog de bestaande context van het toepassen van de kwaliteitssystematiek. Maar er zit nu meer ruimte in het kader om het zo te doen dat je je juist ook beperkt in wat je de eigen organisatie allemaal oplegt.

*'Het kwaliteitskader is voortaan meer handelen naar de geest dan naar de letter'.*

20 sep 2016

**ZIJN WIE JE BENT** We geven

elkaar ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, onafhankelijkheid, zelfstandigheid, regie, rol, enz

**SAMEN** De samenwerking in de driehoek cliënt, medewerker en verwant vormt de basis voor het succes van zorg en

dienstverlening aan cliënt. In het versterken van de aansluiting werkveld en onderwijs geven we hier op zowel operationeel, tactisch als strategisch niveau aandacht aan.

**LEREN VAN ELKAAR** Dat vraagt om partnerschap waarin kennis, fouten, ervaringen, belevingen, successen, kwaliteiten e.d. doorlopend met elkaar worden gedeeld.

**CONTACT** In contact met cliënt vraagt daarmee van betrokkenen ontmoeten, dialoog, 'faalmoed', bespreekbaar maken van, een klik en oprechte aandachtige betrokkenheid

**KLIMAAT** En dit vraagt om een klimaat van lef, durf, veiligheid, ruimte en vertrouwen.

### 3. Vergroten 'vijver' zorgpersoneel

DONDERDAG 25 JANUARI 2018  
*'Samenwerking met en bij elkaar wordt zeker op prijs gesteld. Maar breng dan samen ook in kaart wat er al gebeurt en doe daar ook recht aan (denk bijvoorbeeld aan de wijkleercentra). Beoordeel vervolgens hoe verder te gaan. Ambitie beste zorg van NL prima > breng Ist en Soll in kaart > voeg dan toe wat verder nodig is'.*

De gezamenlijke kijk op zorgverleners en kwaliteit vraagt bij de toestroom van gekwalificeerde medewerkers om een passend leerklimaat. Het verbeter potentieel daarvan en meer wordt hieronder beschreven.

Anders Kijken, Anders Leren, Anders Doen, de praktische invulling van deze Zorgpact aanbeveling raakt in de regio op stoom. Bijvoorbeeld studenten en medewerkers in opleiding meer breed uitwisselbaar en lang inzetbaar opleiden, dit kan o.a. door te werken vanuit de overeenkomsten in elkaars werkmethoden / benaderingswijzen zoals Positive Health, Planetree, Persoonsgerichte Zorg, Cliënt Journeys, Warme Zorg, Valideren, Reminiscentie, Martha Flora, Belevingsgerichte Zorg, etc..

Om latere uitval tijdens de opleiding verder te reduceren wil men de studenten vooral ook zo vroeg mogelijk direct in de praktijk laten ervaren wat zorg echt inhoudt. En er is het voornemen om BBL starters (niv. 3 / 4) zodanig interessante toepasbare inhoudelijke opdrachten / vraagstukken te bieden dat hun werk uitdagend en aantrekkelijk wordt en ze in de sector zullen blijven werken.

Spinnenweb model. In de nieuwe onderwijs visie worden studenten en medewerkers in opleiding minder voorprogrammerend en meer flexibel opgeleid. Docenten zullen hen meer loslaten / er minder bovenop zitten. Het gaat om leerdoel gericht

onderwijs. Men leert nadrukkelijk vanuit de eigen leervraag. Er wordt daartoe gebruik gemaakt van introspectie in de vorm van 360 graden feedback. En met de praktijk ervaringsgerichte leerroutes wordt energie gevend leren ingevuld. Verder prikkelt het nieuwe leren ook de bestaande werkpraktijk om te leren van de studenten / medewerkers in opleiding. Men wordt namelijk gevraagd te starten als een 'OEN' - Oprecht En Nieuwsgierig en betreffende observaties op te tekenen in een zgn. 'Gouden Boekje'.

Derde Leerweg. Dan bestaat er verder de wens binnen het Graafschap College om een Derde Leerweg te realiseren. Een vorm van Zorgacademie. Binnen zo'n vernieuwend onderwijs concept kan men medewerkers in opleiding op elk moment in het jaar laten instappen en uitstappen. Een concept wat uiteindelijk mogelijk ook voor zittende medewerkers toegepast kan worden. Hier liggen ook mogelijkheden voor de verkorte leerweg. Dan ligt nog de suggestie om nader kennis te nemen van het alternatief inservice model wat in Hoogeveen wordt toegepast.

Energie gevend leren vraagt om energie gevend werk begeleiden. De belasting van werkbegeleiders wil men met een aangepaste begeleidingsaanpak en andere rol-invulling reduceren. Tegelijkertijd wil men werkbegeleiders meer actief betrekken bij / inzetten in de opleiding. En docenten wil men meer ook op de werkvloer zien. En tenslotte is er het streven om uit de praktijk meer gastdocenten te gaan betrekken.

Het geschetste leerklimaat betreft in eerste aanleg de studenten. Voor zittende medewerkers is het uiteraard ook belang om een vergelijkbaar leerklimaat te hebben.

Een van de instrumenten voor het juiste werk- en leerklimaat wordt gevormd door het WijkLeerCentrum. Het verbeter potentieel voor deze WijkLeerCentra wordt in de hierna volgende tekst beschreven.

Hoe krijgen we in de regio gezamenlijk aanvullende toestroom van gekwalificeerde medewerkers? We vissen uit één en dezelfde vijver!

WijkLeerCentra. De Zorgorganisaties maken voor de studenten steeds meer gebruik van de 26 centra. De structuur ervan staat en men wil hier meer rendement uit halen. Het gaat binnen de WijkLeerCentra primair om in de juiste hoeveelheid toestroom van gekwalificeerde zorgmedewerkers niveau 3 en 4 te faciliteren. Het voornemen is om in de WijkLeerCentra betrokken partijen nauwer en logo-loos te laten samenwerken.

Er is genoeg in petto om het rendement van de WijkLeerCentra verder te verhogen en deze te verduurzamen. Er wordt bijvoorbeeld nog een 'bekendheid lacune' ervaren. De WijkLeerCentra zijn weliswaar organisch ontstaan, maar nog niet overal algemeen bekend binnen de deelnemende instellingen. Hier moet meer ruchtbaarheid aan worden gegeven. Het WijkLeerCentrum moet naar zorgorganisaties meer op de voorgrond gaan treden en het concept WijkLeerCentrum breder toepasbaar laten zijn. Zo van, 'Het WijkLeerCentrum: dit is het en dit doet het'. Toepasbaarder maken o.a. voor de werkbegeleiders. En het WijkLeerCentrum kan meer gebuikt worden voor

kruisbestuiving met stagiaires. Verder kan men het WijkLeerCentrum naast scholing van studenten ook inzetten voor bij-, her-, om-, op-, nascholing van zittende medewerkers!

Om de gevolgen van vergrijzing / ontgroening op te vangen willen de instellingen nog meer stage- / opleidingsplaatsen bieden. Studenten / medewerkers in opleiding worden uit diverse doelgroepen gerekruteerd, het accent hierbij ligt nu nog op zijinstromers. Mogelijk moet uit nog meer doelgroepen gerekruteerd worden. Meer studenten betekent in ieder geval ook toename van potentiële weekend - vakantiekrachten en uiteraard van extra instroom voor nieuwe vaste medewerkers. BBL is waar instellingen al steeds meer mee doen en het is belangrijk om hierin op maat met elkaar afstemming te houden. Verder ziet men graag ook meer gebruik van lesmaterialen uit de zorgpraktijk zelf. De instellingen hebben behoefte aan meer opleidingscapaciteit.

Broedplaats. Het verbeter potentieel van de WijkLeerCentra zit ook in de benadering van een Broedplaats. Een plaats waar men in brede zin kennis en ervaring kan delen en van waaruit studenten /medewerkers bij elkaar in de keuken kunnen gaan kijken. Waar men studenten wil laten ervaren, 'hoe sluit ik nauwer aan bij de wereld van zorgvrager'. Maar ook een plek voor het verder zorginhoudelijk ontwikkelen van een betere aansluiting met zorgvrager. Misschien ook de plek van waaruit multidisciplinair interventie team(s) kunnen opereren. WijkLeerCentra waar men het opleidingsrendement kan helpen verhogen. Van waaruit men de opleiding verder helpt vernieuwen.

Maar ook voor zittende medewerkers wat betreft het verbreden / verdiepen van het loopbaan perspectief / persoonlijke ontwikkeling.

Structuur wijkleercentra verder uitnutten / verduurzamen: ontmoetingsplek waar studenten en bestaande bezetting voortdurend ervaren dat ze iets mogen leren.

PR. Een ander belangrijk punt in de toestroom van gekwalificeerde medewerkers zit hem in de 'aantrekkelijkheid van het werken in de zorg'.

Die aantrekkingskracht heeft zonder meer te maken met het werkklimaat zelf. Een optimaal werkklimaat levert automatisch veel ambassadeurs op onder zittende medewerkers. Een van de belangrijkste wervingskanalen voor potentiële toestroom. Tegelijkertijd komt de zorg de laatste tijd door diverse ontwikkelingen er in de publieke opinie minder goed van af. Het idee van een publiciteit campagne is daarom door meerdere partijen geopperd.

Zorgverlenen is mooi en dankbaar werk. De aantrekkelijkheid van zorgverlenen moet eigenlijk 'van de daken worden geschreeuwd' is de oproep. Dit kan met een gezamenlijk eigentijdse PR campagne. Gekoppeld aan een specifiekere werving campagne voor toestroom van nieuwe zorgmedewerkers bijvoorbeeld van zijinstromers maar ook HBO'ers.

Wellicht dat de drijfveren van huidige studenten voor werken in de zorg aansprekend zijn om nieuwe mensen te interesseren? Wat ook zal bijdragen is jongeren (voortgezet onderwijs) vroegtijdig te interesseren en rekruteren voor een bijbaan in de zorg. En wat valt er verder te doen om studenten met een eerste interesse voor de gezondheidszorg ook kennis laten maken met de langdurige zorg?

Gemeenschappelijke pool medewerkers in opleiding. Op initiatief van drie zorgorganisaties en het Graafschap College wordt het voorstel gedaan om binnen afzienbare termijn te starten met een innovatieve gezamenlijke pool voor medewerkers in opleiding. Achterliggende gedachte is om hier in meer gezamenlijkheid medewerkers in opleiding te contracteren én op te leiden. Het gaat dan om een soort gezamenlijke opleidingsschool vanuit het WijkLeerCentrum. De medewerkers in opleiding worden vanuit de pool bij toerbeurt ingezet bij verschillende zorgorganisaties.

Enkele resultaten die men al voor ogen heeft.

- Optimaal opleiden door in gezamenlijkheid te kijken naar elkaars medewerkers in opleiding.
- Optimaliseren match toestromers naar zorgorganisaties.
- Betere match van uiteindelijke instroom bij de samenwerkende zorgorganisaties.

## 4. Rendement bestaande 'vijver' zorgpersoneel

Gelet op de ontwikkelingen spreekt het voor zich dat behoud van zittend zorgpersoneel voor de zorgsector ook veel aandacht verdiend. Een aansprekende opvatting is: houd de 'achterdeur minder wijd open', mensen behouden door bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid middels vitaliteit-bevordering maar vooral ook door te blijven leren (trainen en op-scholen) en groeiperspectief.

Aantrekkingskracht zorgverlenen. De stelling is dat de voornaamste aantrekkingskracht feitelijk vooral uit het zorgverlenen zelf komt. Mooi werk trekt altijd mensen aan. De focus moet dus liggen op het aantrekkelijker maken van het zorgverlenen zelf.

Wat betreft de blik op kwaliteit is al benoemd het belang van *oprechte aandachtige betrokkenheid*. Voor een gemeenschappelijke aanpak zijn uit de diverse methoden / werkwijzen drie noemers gedestilleerd: *introspectie, observatie en interpretatie*.

- Introspectie, houden we elkaar voldoende de spiegel voor met de vraag of we goed werk leveren?
- Observatie, blijven we onze vaardigheden regelmatig (bij-)trainen?
- Interpretaties. Geven we de juiste betekenis aan onze observaties?

Ervaring en onderzoek wijzen uit dat met meer accent hierop het volgende wordt bereikt.

1. Bijdrage aan optimaal presterende medewerkers.
2. Meer kwaliteit van leven zorgvragers.
3. Afname druk op meer uren.

Het idee is om in deze kwaliteitslag het *Anders Kijken, Anders Leren, Anders Doen* een rol te laten spelen.

Aantrekkelijk werkklimaat. Om meer rendement te halen uit de bestaande 'vijver'

van zorgpersoneel wil men het *werkklimaat verbeteren* middels herijken van (personeels)beleid. Men denkt onder meer aan de volgende zaken.

- Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden aanscherpen.
- Diensten en dienstverbanden beter laten matchen.
- Medewerkers waar mogelijk dichterbij huis laten werken (minder reistijd = meer werktijd).
- Parttimers meer uren bieden.
- Starters grotere dienstverbanden voorleggen.
- Versterken vitaliteit (bevorderen van gezondheid, geluk én succes).
- Bevorderen duurzame inzetbaarheid / vitaliteit kwetsbare oudere medewerkers
- Verminderen verzuim (minder verzuim = meer beschikbare uren).
- Ontvangst en introductie nieuwe medewerkers actualiseren.
- Beter bekostiging verlet.
- Aantrekkelijke werkomgeving.
- Administratieve rompslomp reduceren en zo werkdruk verlagen.
- Perspectief. Bevorderen van doorstroom binnen eigen organisatie en tussen collega organisaties.
- Bevorderen doorstroom met op-scholen.
- Studenten baangarantie bieden.
- Het toepassen van innovatieve technologische hulpmiddelen stimuleren.
- Opleidingsafdeling in de eigen organisatie actualiseren.
- Het aantal opleidingsplaatsen uitbreiden. Per zorgteam ten minste één medewerker in opleiding BBL en één student BOL?
- Etc.

Opleidingsmix. Wat de zwaardere complexere zorg aangaat wordt het ophogen van het gemiddeld opleidingsniveau niet als dé oplossing gezien. Veronderstelt wordt dat het meer moet gaan om een beter samenspel tussen de niveaus onderling. Houdt naast niveau 3, 4 en 5 vooral ook mensen met niveau 1 en 2 in dienst. Dat werkt goed samen en zo'n combinatie wordt breed gewaardeerd.

WijkLeerCentrum plek waar het opleiden van studenten / medewerkers in opleiding maar ook het opleiden van zittende medewerkers samenkomt. We willen de WijkLeerCentra een grotere rol geven in het bevorderen van een nieuw leerklimaat binnen zorgorganisaties. Laat zittende medewerkers bijvoorbeeld net als de studenten / medewerkers in opleiding ook eigen leervragen formuleren. Studenten / medewerkers in opleiding en zittende

DONDERDAG 25 JANUARI 2018.

*'Voorkeur gaat uit naar verdiepend overleg waarin voor de langere termijn (drie jaar) met collega zorgorganisaties afspraken worden gemaakt. Leg dan bijvoorbeeld gelijk ook naast elkaar waar zorgorganisaties afzonderlijk al mee bezig zijn'.*



medewerkers kunnen op de WijkLeerCentra meer samen optrekken. Een verder vooruitzicht is om de WijkLeerCentra überhaupt meer te gaan gebruiken als plek voor het ontmoeten in de regio.

Gemeenschappelijke pool medewerkers. Een ander voorstel (naast medewerkers in opleiding pool) om nader uit te werken is een pool van zittende zorgmedewerkers uit de aangesloten instellingen. Met deze pool beoogt men onder meer de volgende resultaten.

- Bevorderen mobiliteit zittende medewerkers.
- Medewerkers collegiaal aan elkaar uitlenen / -doorlenen.
- Boven formatieve pool van medewerkers voor tijdelijke krapte, projecten, etc.
- Bevorderen van re-integratie.
- Uitwisselen van tijdelijk naar vast.
- Kruisbestuiving door (ook intersectorale-) uitwisseling medewerkers

Tenslotte, men wil überhaupt meer in gezamenlijkheid gaan werven en selecteren. Met een optimale match tussen instromers en zorgorganisaties kun je meer nieuwkomers voor de zorgsector behouden. Men wil elkaars actuele onvervulde vacatures in kaart hebben. Op een aantal plekken wordt al aanbod uit alternatieve doelgroepen geworven. En dan nog dit, rekruteren is een vak apart, met samenwerking bundel je deze expertise voor de regio.

---

## 5. Uitvoering

Achterhoek levert 'beste zorg(-voorbeeld) van NL' is de van harte naar elkaar uitgesproken ambitie. Sleutel naar succes zijn de best gekwalificeerde medewerkers. Dat impliceert het verhogen van kwaliteit van zorg met het verbeteren van het werk- en leerklimaat. De WijkLeerCentra zien we als een belangrijk vehikel waar vanuit we dit gaan realiseren. En we werken in dit kader vooral LOGO-LOOS samen. We maken een start in de ambitie op het zogenaamde 'Olifantenpad'. Het pad waarlangs in comité de eerste koplopers starten en waarna de rest volgt.

Uit de verschillende verbeter suggesties van de vorige paragrafen zijn ruwweg de volgende vijf prioritaire werklijnen te onderscheiden.

1. VERDUURZAMEN LEERKLIMAAT. Hier vindt de praktische en zorginhoudelijke invulling van het Zorgpact devies '*Anders Kijken, Anders Leren, Anders Doen*' verder plaats. Het spinnenweb model wordt hier werkende weg geïmplementeerd.
2. VERSTERKEN WERKKLIMAAT. In deze lijn werken deelnemende zorgorganisaties elk afzonderlijk vanuit de eigen verantwoordelijkheid maar daarnaast zeker ook samen in het aantrekkelijker maken en beter profileren van het werken in de zorg.
3. GEMEENSCHAPPELIJKE POOL MEDEWERKERS IN OPLEIDING. Zorgorganisaties samen lanceren de nieuwkomers snel en goed in de zorgpraktijk.
4. GEMEENSCHAPPELIJKE POOL MEDEWERKERS. Hiermee wordt het rendement uit bestaande capaciteit aan zittende zorgmedewerkers verhoogd.
5. GEZAMENLIJK REKRUTEREN. Dat rekruteren een vak apart is en niet in elke organisaties voldoende voorhanden is wordt door partijen onderkent. En dat je dat dan beter samen kunt doen ook.

Het uitwerken en opstarten van de werklijnen vergt een gemeenschappelijk projectteam geformeerd uit professionals van de samenwerkende organisaties. Per werklijn fungeert een afzonderlijk teamlid als kartrekker. De profielen van de beoogde professionals worden per werklijn nader bepaald. Het gaat in het algemeen om bevlogen en ervaren mensen die kartrekken aantoonbaar in de vezels hebben en die deels eigen organisatie overstijgend willen worden ingezet.

Het projectteam vraagt om coördinatie namens de deelnemende organisaties. Ondergetekende is hierin goed thuis en met liefde en plezier beschikbaar.

Tot zover dit werkdocument

Hartelijke groeten,

Rob



Overzicht deelnemers Olifantenpad Achterhoek (update juni '18)

Ad Smeets	Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé
Amal Atbir	UWV WSP Achterhoek
André Endeman	Markenheem
Bea Grimberg	Azora
Beatrijs van Riessen	Estinea
Cisca van der Span	Graafschap College
Daphne Sleiderink	Azora
Dorry Hollander	Elver
Esther Teunissen	Azora
Frans Mol	Markenheem
GerJan Wansink	Livio
Hans Metzemaekers	Azora
Harald Bus	UWV WSP Achterhoek
Herbert Prange	Graafschap College
Hester Peters	Sensire
Irma Harmelink	Elver
Joost Wildenberg	Liemerije
Liedy Vennegoor - Kalter	Careaz
Marieke Bokkinga	Sensire
Marleen van der Sijs (wnd voor Marieke Bokkinga?)	Sensire
Marlon Heesen-Wantia	Estinea
Marie-Susan van der Munnik	WGV Zorg & Welzijn
Moniek Botterhuis	Careaz
Paola Peters	Liemerije
Phyleen de Jong	Markenheem
Rob Boer	Graafschap College
Sabine Nijhuis	Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé
Theo Blom	Graafschap College