



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Een plus in kwaliteit voor onderwijs en praktijk



In Midden-Brabant werkt de Zorgacademie – een regionaal samenwerkingsverband van onderwijs en zorg – sinds een jaar hard aan de arbeidsproblematiek in de ouderenzorg. Meer mensen enthousiast maken voor werken in de zorg, meer stageplaatsen creëren en uitstroom voorkomen zijn belangrijke ingrediënten van de brede aanpak. Dat uit zich in zorginnovatiecentra, lerende netwerken en anders werken. Projectleider Marloes van der Poel licht toe.

Samenwerkingsverband

De Zorgacademie is geen officiële entiteit, in die zin dat de academie geen mensen opleidt, vertelt Marloes van der Poel. Ze is projectleider bij de Zorgacademie, een samenwerkingsverband van 14 zorgorganisaties – uit verschillende sectoren – en 3 onderwijsinstellingen in Midden-Brabant. De Zorgacademie bestaat al sinds 2011. ‘We hebben dus al langere ervaring in de samenwerking tussen onderwijs en zorgorganisaties.’ Dat komt ook naar voren in de ambitie van de academie: voldoende goed opgeleide en duurzaam inzetbare zorgprofessionals. Het hart van de Zorgacademie is de regiegroep, waarin 9 managers en directeurs van de zorgorganisaties en onderwijsinstellingen samenkomen. Samen met de projectleiders coördineren ze de 2 programma’s van de Zorgacademie:

- Regionale aanpak VVT-sector
- Transmuraal kijken, leren en doen

Regionale aanpak VVT-sector

Marloes is projectleider van het programma Regionale aanpak VVT-sector, dat nu een jaar loopt. ‘Aanleiding waren de enorme hoeveelheid vacatures – we hadden er bijna 1000 openstaan – en het nieuwe kwaliteitskader voor de verpleeghuiszorg. Want de regionale overlegstructuren die al bestonden, waren niet slagvaardig genoeg. Bovendien was het zorgkantoor vaker niet dan wel betrokken bij deze overlegstructuren.’ In maart 2017 gingen de Zorgacademie, het werkgeversverband Transvorm, zorgkantoor VGZ, het ministerie van VWS en Waardigheid en trots aan tafel om de nodige verbindingen te leggen. Het resulteerde in een gezamenlijk aanpak die op 21 september 2017 werd ondertekend: het regionaal convenant.

Verder lezen over regionale aanpak arbeidsmarkt

- Lees ook het artikel: [Regionale aanpak personeelstekort ouderenzorg](#) over het regionaal convenant dat op 21 september 2017 werd ondertekend.
- Lees ook het artikel: [Arbeidsmarktanalyse legt de basis voor regionale aanpak personeelsproblematiek](#)
- [Bekijk meer voorbeelden rondom arbeidsmarkt](#)

Individueel addendum

‘Het is een breed plan’, licht Marloes toe. ‘Maar wel ook met harde afspraken. Zo hebben bijvoorbeeld alle zorgorganisaties een individueel addendum ondertekend. Hierin staat hoeveel verzorgenden en verpleegkundigen ze gaan opleiden.’ De ouderenzorgorganisaties en onderwijsorganisaties nemen samen de verantwoordelijkheid om het leren en werken in de zorg in Midden-Brabant innovatiever en toekomstgerichter te maken. Ze investeren in de professionals van de toekomst. ‘Dit vergt een omslag in het opleiden en begeleiden van toekomstige en bestaande medewerkers. En in de samenwerking vraagt het om openheid, transparantie en vertrouwen.’

Extra stageplaatsen

Concreet hebben de zorgorganisaties toegezegd de komende 4 jaar 400 extra stageplaatsen hbo-v te creëren, 140 plaatsen mbo-opleiding verpleegkundigen en 300 plaatsen BOL/BBL-opleiding verzorgende IG/maatschappelijke zorg. ‘Wanneer er meer stageplaatsen zijn, kunnen het mbo en hbo ook meer studenten aannemen’, zegt Marloes. ‘Maar de aanpak voorziet ook in maatregelen om medewerkers te behouden. Want we kunnen wel heel hard aan de instroom werken, maar als we de achterdeur openhouden komen we niet vooruit. Binden en boeien zijn dus belangrijk. Verder besteden we ook aandacht aan zijinstroom en proberen we het imago van werken in de ouderenzorg te verbeteren.’

ZIC's en ZIN's

Marloes licht een aantal voorbeelden van de aanpak in de praktijk toe. Om te beginnen de innovatieve leerafdelingen. ‘Daar zijn we in onze regio heel sterk in. Zo hebben De Wever en GGZ Breburg al 10 jaar een zorginnovatiecentrum, kortweg ZIC, in hun organisatie. Recent hebben andere organisaties hun voorbeeld gevolgd. In ZIC's komen studenten van verschillende niveaus en verschillende studies samen en er zijn doorlopende onderzoekslijnen. Dan begint de ene groep studenten met de analyse en doet een volgende groep de implementatie.’ Een keerzijde van de hoge concentratie intramurale ZIC's in de VVT-sector die nu in de regio ontstaat, is een kleinere diversiteit voor studenten. Naast de ZIC's ontstaan nu ook ZIN's: een zorginnovatienetwerk. ‘Een ZIC is intramuraal georiënteerd, terwijl een ZIN meer in de keten actief is. In de thuiszorg bijvoorbeeld of in kleinschalige woonvormen, hier is vanuit het onderwijs veel behoefte aan. Plekken waar je niet met heel veel studenten tegelijk aanwezig kunt zijn.’

Lees meer over het ZIC van De Wever

- [Projectpagina Zorg Innovatie Centrum van De Wever](#)
- Interview: [Zorginnovatiecentra De Wever Tilburg succesvol](#)

Lerend netwerk

Marloes stipt ook het lerend netwerk van 6 kleinere VVT-instellingen in de regio aan. ‘Lerende netwerken sluiten goed aan op het kwaliteitskader. De bestuurders komen bij elkaar en de kwaliteitsmedewerkers en HRD-medewerkers ontmoeten elkaar. We onderzoeken nu samen met de opleidingen of we hier een ZIN van kunnen maken. Waarin studenten over en weer werken aan één opdracht, met gezamenlijke leermomenten.’

Anders werken

Om medewerkers te behouden is een andere manier van werken belangrijk. De Zorgacademie introduceert daarom het concept positieve gezondheid in de zorgpraktijk en in het hbo-v-curriculum. ‘Positieve gezondheid van Machteld Huber helpt zorgprofessionals te ontwikkelen van zorgen voor naar zorgen dat’, zegt Marloes. ‘Een mooi neveneffect is bovendien dat veel zorgmedewerkers ook over hun eigen gezondheid gaan nadenken, wat weer effect heeft op de duurzame inzetbaarheid.’ Minstens zo belangrijk is de aandacht voor zorgtechnologie. ‘Technologie kan hepen om met minder mensen dezelfde kwaliteit van zorg te leveren.’

Uitdagingen

Marloes vindt het een voorrecht dat ze mag meewerken aan het programma Regionale aanpak VVT-sector. ‘Het is ontzettend leuk, maar er zijn ook uitdagingen. De problematiek is zo hardnekkig, de personeelstekorten zijn er al zo lang, de oplossing vergt geduld. Opleiden duurt nou eenmaal even. Dan is het soms lastig om alle kikkers in de kruiwagen te houden.’ En bij alle diversiteit aan plannen en netwerken op landelijk, provinciaal en regionaal niveau is het soms best lastig om de gezamenlijke koers vast te houden. Ook zoekt de Zorgacademie nog naar een manier om de resultaten te meten en zichtbaar te maken.

Marloes besluit met een tip aan andere regio’s: ‘We hebben bewust de aantallen zo’n prominente plek gegeven in het convenant, de honderden stageplekken die de zorgorganisaties moeten creëren. Juist omdat het zulke forse aantallen zijn, is het effect stimulerend. Iedereen raakt ervan doordrongen dat het echt anders moest. De innovatieve oplossingen krijgen nu veel meer kans.’

Artikel door Ingrid Brons

Meer weten

- [Bekijk de presentatie over de Zorgacademie](#)

Dit artikel is een verslag van de workshop van de Zorgacademie op de HR-netwerkbijeenkomst over innovatieve arbeidsmarktoplossingen van 27 maart 2018. Lees ook de andere verslagen van deze middag:

- [In een LIN verbeteren studenten en medewerkers samen de zorg](#)
- [Zorgorganisatie Aafje: Vakmanschap ontwikkelen in veranderende tijden](#)

- [Bekijk het dossier Arbeidsmarkt](#)
-

tags:

[De Wever](#) (20)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (144)