



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Convenant in regio Nijmegen maakt werk van werk in het verpleeghuis



De verpleeghuizen in de regio Nijmegen werken samen met het roc en HAN aan een convenant over werkgelegenheid. Het doel: zorgen dat praktisch invulling kan worden gegeven aan de opdracht in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg om door het aantrekken van extra personeel meer persoonsgerichte zorg mogelijk te maken.

Meer medewerkers

In het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg staan veel onderwerpen waarmee verpleeghuizen aan de slag kunnen om hun kwaliteit te verbeteren. Maar één onderwerp steekt er met kop en schouders bovenuit: meer medewerkers zodat er voldoende ruimte is voor liefdevolle zorg en aandacht voor de bewoners. De vraag is alleen: waar haal je die medewerkers vandaan? 'De vacaturedruk van de verpleeghuizen hier in de Nijmeegse regio is vierhonderd FTE', zegt René van Erve, de themacoördinator van Waardigheid en trots die in deze regio

een begeleidende rol speelt. ‘Dat is het probleem dat we moeten oplossen en dat lukt partijen niet onafhankelijk van elkaar.’

Een opvatting die Toke Piket, bestuurder van de Waalboog, volledig onderschrijft. ‘We kunnen elkaar als zorgaanbieders wel beconcurreren door mensen te lokken met hogere salarissen, maar daarmee lossen we het gezamenlijke probleem dat we hier in de regio hebben niet op’, zegt ze. Haar organisatie kampt al meerdere jaren met personeelskrapte, en die werd in de vakantieperiode van 2016 écht nijpend. Albert Zeggelaar, directeur zorg, welzijn, sport & uiterlijke verzorging bij ROC Nijmegen vult aan: ‘Concurrentie is niet het enige probleem. We zien ook dat veel studenten werken in het ziekenhuis interessanter vinden dan de ouderenzorg.’ Dat beeld is al wel een beetje aan het kantelen, vult Fernand van Westerhoven, instituutsdirecteur zakelijke dienstverlening HAN aan. ‘Een jaar of drie geleden heb ik aan 250 studenten gevraagd waar ze wilden gaan werken’, vertelt hij. ‘Welgeteld één antwoordde: in de ouderenzorg. Nu in 2018, kiezen meer studenten voor de verpleeghuiszorg. Ook zien we een toename van de mensen die op volwassen leeftijd gaan studeren en dan daarvoor kiezen. Maar het is nog lang niet genoeg, er moet echt meer gebeuren.’

Toke Piket: ‘We kunnen elkaar als zorgaanbieders wel beconcurreren door mensen te lokken met hogere salarissen, maar daarmee lossen we het gezamenlijke probleem dat we hier in de regio hebben niet op’

Vissen in dezelfde vijver

Voorlopig zitten alle zorgaanbieders in de regio nog in dezelfde vijver te vissen. ‘Gelukkig hadden we in deze regio al een geschiedenis van samenwerking’, vertelt Piket. Die samenwerking heeft concreet vorm gekregen in Netwerk 100, waarin organisaties in zorg, welzijn en onderwijs samen met ouderen nieuwe producten en projecten ontwikkelen voor het verbeteren van het welzijn van de ouderen in de regio. De Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn in de regio hield zich al bezig met de arbeidsmarktproblematiek in de verpleeghuizen. Van het Erve: ‘Toen minister van VWS Hugo de Jonge de extra financiële middelen beschikbaar stelde voor de sector, was duidelijk dat daarin – geheel in lijn met het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg – extra personele inzet de boventoon voerde. Van die extra middelen moet 85 procent daaraan worden besteed.’

Gezamenlijke aanpak biedt voordelen

Hieraan concrete invulling geven vroeg om een gezamenlijke aanpak, realiseerde Piket zich. ‘Ik wist dat in andere regio’s van het land convenanten werden gesloten tot dit doel’, zegt ze. ‘Daarin zag ik een goede basis voor de samenwerking die we op dit moment hard nodig hebben. Het helpt je om focus te brengen in je gemeenschappelijke doel. Door zaken in een convenant vast te leggen, maak je transparant aan welke afspraken je je te houden hebt. Met de samenwerking die eruit voortvloeit geef je studenten ook perspectief om over grenzen van zorgorganisaties heen op te leiden en dus niet per se je hele carrière in één onderdeel van de zorg te blijven werken. Tot slot: een convenant maakt ook de scheidingslijn helder van waarin je wilt

samenwerken als zorgaanbieders en waarin je je wilt onderscheiden. De Waalboog heeft een andere kleur dan ZZG of Kalorama.’

Dick Herfst, voorzitter van ZZG Zorggroep, ziet het net zo. ‘Je weet dat je beter een goede vijver kunt ontwikkelen en onderhouden dan als aanbieders te blijven vissen in dezelfde vijver’, zegt hij. ‘Het belang van het convenant is dus duidelijk. Tegelijkertijd wil ik me wel als aanbieder kunnen blijven onderscheiden in de manier waarop ik vis.’

Elkaars verwachtingen managen

Betekent tekenen voor een convenant dat je als individuele partij iets inlevert? Zeggelaar vindt van niet. ‘Als opleidingsinstituut hebben we een professionele én een publieke taak’, zegt hij. ‘Daarvoor hebben we elkaar nodig, en als we met elkaar aan tafel zitten kunnen we elkaars verwachtingen managen.’ Van Westerhoven vindt ook van niet. ‘Je wint er juist iets mee wat het geeft je meer duidelijkheid over je speelveld’, zegt hij. Maar lever je ook niet je persoonlijke opvattingen in over het zorgcurriculum? ‘Nee, want dat komt tot stand in samenwerking met het zorgveld. En een convenant kan juist een stok achter de deur zijn om veranderingen in het curriculum die nodig zijn om de opleiding beter op de praktijk te laten aansluiten een impuls te geven.’

Toch is zo’n verandering wel een cultuuromslag, stelt Piket. ‘Als je onderwijs op een andere manier gaat vormgeven dan mensen gewend zijn – zoals bij ons in de regio Nijmegen nu aan de orde is in de keten van palliatieve zorg – moet je daarvoor echt wel een gezamenlijk perspectief schetsen. Bestuurlijk is het niet zo moeilijk, maar voor de mensen in de uitvoering van de zorg is dat toch anders. Dat zal in het onderwijs net zo zijn op de niveaus van bestuurders en docenten. De mensen die wij in de primaire zorg hebben, en hier al langer werken, zullen ook moeten wennen aan de jonge collega’s waarmee ze in het team gaan samenwerken en die dingen anders doen dan zij al jaren gewend zijn. Ook over dat soort zaken moet je in het kader van leren en ontwikkelen en de convenantafspraken nadenken.’

Dick Herfst: ‘Het is nu zaak het te hebben over de waarde van het werk in het verpleeghuis, de betekenisvolle relatie tussen medewerker en cliënt.’

Het gaat nog veel verder, stelt Herfst. Hij legt uit: ‘Onze sector heeft de laatste jaren niet altijd in een goed daglicht gestaan en daar hebben we maar matig op gereageerd. Het is nu zaak het te hebben over de waarde van het werk in het verpleeghuis, de betekenisvolle relatie tussen medewerker en cliënt. Wassen en verzorgen is een uur, maar wat doen we dan die andere 23 uur? Zinnige dagbesteding, daar gaat het om. En we moeten de balans vinden tussen de verwachtingen die de samenleving daarin van ons heeft en wat we als verpleeghuizen daadwerkelijk kunnen bieden. Waarom kiest een leerling of student voor de zorg? En hoe kunnen wij daarop inspelen door de betekenisvolheid van het werk te laten zien en in ons beleid door te voeren. Ook dat is een aspect dat in de convenantafspraken aan bod moet komen.’

Nu al winst

Het covenant wordt nu geschreven en de planning is dat de partijen het voor de zomer gaan tekenen. Maar de aanwezigen zien nu al revenue van de intentie alleen. Herfst: 'Je kunt van elkaar leren en innovaties delen. Ik houd ervan om te spelen met creativiteit, bijvoorbeeld door eerstejaars studenten bewegingswetenschappen een kleinschalige woning te laten adopteren om met ouderen te bewegen. En prachtig natuurlijk als andere verpleeghuizen zo'n idee overnemen als ik dat ter sprake breng.' Piket: 'In een van de eerste gesprekken hoorde ik dat het roc steeds moeite heeft om stageplekken te vinden voor leerlingen. Dat terwijl wij altijd wel tien plekken hebben die we zo op verantwoorde wijze kunnen vullen. Dat kun je dan meteen in gang zetten, daarvoor hoef je niet te wachten tot het covenant een feit is.'

Eggelaar: 'We hebben het ook al over innovatie in het onderwijs waarbij mensen breder opgeleid worden. Een covenant is een heel interessant middel, maar je moet gewoon aan de slag.'

Eggelaar: 'We hebben het ook al over innovatie in het onderwijs waarbij mensen breder opgeleid worden. Een covenant is een heel interessant middel, maar je moet gewoon aan de slag.' Van Westerhoven: 'Het feit dat we elkaar gevonden hebben helpt inderdaad al. Het maakt het mij bijvoorbeeld mogelijk om binnen HAN het thema "ouder worden" op de agenda te krijgen. Het is geen privé-opvatting van mij meer dat dit belangrijk is.'

Nu concretiseren

Piket is inmiddels uitgenodigd om zitting te nemen in de onderwijsadviesraad van ROC Nijmegen. 'Je merkt aan alle kanten de bereidheid om de gezamenlijkheid te zoeken', zegt ze. 'Een mooi begin, maar we moeten nu wel verder bouwen aan concretisering, bijvoorbeeld om individueel leren te bevorderen of een leertraject aan te bieden waarin leerlingen en studenten in meerdere sectoren kunnen leren. En zeker ook meer ruimte geven aan technologie in de opleiding. Als ik op de afdelingen meeloop, wat ik regelmatig doe, hoor ik de verhalen over de beleefde werkdruk. Dan realiseer ik mij hoe waardevol werken met smartphones of iPads kan zijn om onderdelen van het werkproces te vereenvoudigen.'

De zorgkantoren

De zorgkantoren volgen met belangstelling welke acties de verpleeghuizen in het verlengde van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg ondernemen om de extra middelen die hen beschikbaar worden gesteld daadwerkelijk aan personeel te besteden. Zo ook VGZ, stelt Kirsten Deenen, zorginkoper langdurige zorg. ‘Het kwaliteitskader is hiervoor een belangrijke impuls geweest’, zegt ze. ‘De middelen zijn er nu, om die arbeidsplaatsen te vullen. Om die zo goed mogelijk te besteden, is het belangrijk dat partijen nu met elkaar aan tafel zitten om dit gezamenlijk op te pakken. Ieder voor zich kunnen ze dit niet, of in ieder geval niet volledig. De uitdaging voor de komende jaren zal zijn de afspraken die in het convenant worden vastgelegd terug te vertalen naar de individuele verpleeghuizen. Wij zullen actief volgen hoe dit zijn beslag gaat krijgen. Niet alleen omdat wij de verdeling van de extra middelen moeten verantwoorden aan het ministerie van VWS, maar vooral omdat we willen zien dat de cliënten er het voordeel van genieten.’

Door Frank van Wijck

Meer weten

Op meerdere plekken in Nederland wordt door middel van convenanten of andere samenwerkingsovereenkomsten gewerkt aan de arbeidsmarktproblematiek in de ouderenzorg. Bekijk bijvoorbeeld deze praktijkvoorbeelden:

- **Midden-Brabant**

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. [Lees meer over het convenant in Midden-Brabant.](#)

- **Groningen:** [Arbeidsmarktanalyse legt de basis voor regionale aanpak arbeidsmarktproblematiek](#)

Hoe blijft de ouderenzorg ook in de toekomst voldoen aan de zorgvraag van individuele Groningers? Het antwoord op die vraag is een gezamenlijke aanpak door zorgaanbieders, overheid en Menzis Zorgkantoor rondom de arbeidsmarkt Groningen. En dat is nodig, want de beschikbaarheid van voldoende, toegankelijke en bereikbare ouderenzorg in Groningen staat onder druk. [Lees meer over het convenant in Groningen.](#)

- **Zeeland:** [Innovatieve praktijkroute in Zeeland trekt studenten](#)

De Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO) legt de verbinding tussen het onderwijs en de ouderenzorg, met name bij Ter Weel, SVRZ, Allévo, ZorgSaam Zorggroep en WVO Zorg. De ZPO brengt leerlingen van het mbo, hbo, docenten, professionals en cliënten dicht bij elkaar. Het doel is ouderen in Zeeland passende zorg te geven door gedreven professionals die bijvoorbeeld ook op de hoogte zijn van innovatieve

(technologische) ontwikkelingen. [Lees meer over de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg.](#)

tags:

[De Waalboog](#) (11), [Regio Nijmegen](#) (3), [ZZG zorggroep](#) (12)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (115)