



**Thuis in het Verpleeghuis**  
Waardigheid en trots op elke locatie

## Waardigheid en trots in de regio: ‘Samen kijken naar mogelijkheden’



Op 9 juli 2018 ondertekenden 19 ouderenzorgorganisaties, 5 onderwijsorganisaties, Menzis Zorgkantoor en werkgeversorganisatie ZorgpleinNoord het Convenant Verpleeghuizen Zorgkantoorregio Groningen. Samen maken ze zich sterk voor een evenwichtige implementatie van het kwaliteitskader. Vanuit het besef dat ze elkaar daarvoor nodig hebben. Inmiddels leveren concrete acties de eerste resultaten op.

### Samen optrekken

‘We willen betere zorg, maar als we daar niet genoeg mensen voor hebben, hoe krijgen we het dan voor elkaar?’, vat René van het Erve de uitdaging bondig samen. Hij is een van adviseurs van het programma ‘Waardigheid en trots in de regio’ die overal in Nederland de regionale samenwerking ondersteunen.

René van het Erve: ‘Elke ouderenzorgorganisatie staat zelf aan de lat om het kwaliteitskader goed te implementeren. Dat is hun eigen opdracht. Maar wanneer je als organisatie in een breder verband kansrijker bent om die opdracht te vervullen, moet je samen optrekken.’

En dan blijkt samen optrekken vaak nuttig. René noemt het contact met onderwijsorganisaties als voorbeeld. ‘Stel dat je afspraken wilt maken over de instroom van studenten en accenten in het curriculum. Als individuele organisatie bereik je niet zoveel. Met meerdere organisaties sta je veel krachtiger. En raakt een school ook sneller doordrongen van nut en noodzaak.’

## Aftasten

Maar hoe geef je handen en voeten aan regionale samenwerking? ‘Dat was wel even aftasten’, zegt Hillegonda Naaijer, senior zorginkoper bij Menzis Zorgkantoor. ‘Voor de aanbieders én voor ons. Zorgkantoren hebben nog niet zo lang de opdracht aanbieders te prikkelen om het kwaliteitskader te implementeren. Een rol die we eerder niet hadden. Leuk, maar ook spannend, zeker gezien de krapte op de arbeidsmarkt.’ Om het regionale vraagstuk kwalitatief en getalsmatig in kaart te brengen werden bijeenkomsten georganiseerd en gegevens verzameld. En omdat de Groningse bestuurders zich niet wilden verliezen in vergaande analyses en plannenmakerij, leidde dat al snel tot 5 sporen of ‘topics’, met daaronder tal van concrete acties.

## Beeldvorming

De 5 topics zijn:

- huidige professionals behouden;
- nieuwe zorgprofessionals aantrekken;
- anders leren;
- anders werken;
- kennisverzameling.

‘De arbeidsmarktproblematiek is toch wel het grootste knelpunt in de regio’, vertelt Hillegonda. ‘Daarom gaat er veel aandacht uit naar het imago van de ouderenzorg en de opleidingscapaciteit.’ En soms zit het in kleine dingen. ‘Bijvoorbeeld de stages anders organiseren. Als studenten hun stage ouderenzorg aan het eind van hun studie hebben, mogen ze veel meer doen en is het dus leuker. Nu vindt de stage nog in het eerste of tweede jaar plaats en raken studenten doorgaans niet enthousiast. Met als gevolg dat ze niet voor de ouderenzorg kiezen. Dat is echt beeldvorming.’ En als de studenten eenmaal binnen zijn, moeten ze goede begeleiding krijgen. ‘Ook daarvoor hebben we verschillende acties bedacht.’

## Onboarding-app

Ook het behoud van nieuwe medewerkers is belangrijk. René is erg enthousiast over de ‘onboarding-app’. Die ontwikkelen de zorgorganisaties samen. ‘Zie het als een vorm van aandacht na de eerste introductie. Onderzoek laat zien dat veel jonge mensen die in de ouderenzorg komen werken na 1 of 2 jaar iets anders gaan doen. Dat heeft te maken met hoe deze jonge mensen in de organisatie landen. Stel dat je als 19-jarige in een verpleeghuis met dementerende ouderen komt werken. Dat is best een schok. Als je dan je verhaal niet goed kwijt kunt en al je indrukken mee naar huis neemt, moet je wel heel loyaal aan je vak zijn om het vol te

houden. Met de app willen de organisaties aansluiten bij de belevingswereld van deze jonge medewerkers. Via de app kunnen ze delen wat ze meemaken en wat ze daarvan vinden. Zo komen hun verhalen bij de organisatie terecht en kunnen deze opvolging krijgen.'

## Kennisverzameling

Hillegonda licht het topic kennisverzameling toe. 'We werken met een model waarin alle gegevens samenkomen: van de verpleeghuizen zelf, van de opleidingsinstituten, van gemeenten, van het CBS. De aanbieders dachten eerst "wat moeten we daarmee". Maar het geeft interessante inzichten. Bijvoorbeeld dat dat wat aanbieders zeggen nodig te hebben en wat de scholen opleveren niet overeenkomt. Deze topic leek niet de hoogste prioriteit te hebben, maar levert juist heel veel op. Het geeft diepgang. Aanbieders denken na over hun visie. Hebben ze straks wel het juiste personeel? Die ontwikkeling is erg leuk om te volgen.' De zorgorganisaties en de scholen zijn ook heel enthousiast over het topic anders werken, aldus Hillegonda. 'Maar eigenlijk heeft elk topic leuke dingen.'

Hillegonda Naaijer: 'Wat ik zelf het mooiste vind, is dat mensen met elkaar in gesprek gaan. Dat ze samen kijken naar mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. Dat scholen en aanbieders dezelfde taal leren spreken. En dan zie je opeens dat ze knelpunten samen heel snel kunnen oplossen.'

'Het lukte de opleidingsorganisaties bijvoorbeeld niet om stages voor al hun studenten te vinden. "Hoeveel stageplekken hebben jullie nodig?", vroegen de aanbieders. En vervolgens was het binnen een mum van tijd geregeld.'

## Bestuurlijk eigenaarschap

Dat de samenwerking zo goed loopt, komt volgens René ook doordat er bestuurlijk eigenaarschap is. 'Van idee naar realisatie komen is een bestuurlijke opgave. Voor elke actie moet 1 bestuurder zich verantwoordelijke voelen en van de regionale collega-bestuurders toestemming krijgen om te handelen.' Dat is minder vanzelfsprekend dan het lijkt. 'We leven in een gekke wereld. De afgelopen jaren was concurrentie gewoon. Soms leidde dat zelfs tot wat animositeit tussen organisaties. Dat is geen fijne voedingsbodem voor goede samenwerking. Maar omdat de opgave nu veel groter is dan een individuele organisatie aankan, staan de bestuurders toch open voor samenwerking. Iedere organisatie heeft wel haar hand opgestoken om ergens bestuurlijk verantwoordelijk voor te zijn.' De bestuurders komen elke 2 maanden bij elkaar om de voortgang te bespreken en eventueel bij te sturen.

## Oliekannetjes

Daarnaast is de samenwerking tussen aanbieders, werkgeversorganisatie en zorgkantoor van belang. In Groningen is die goed. Als adviseur vervult René een procesrol. 'Bovendien nemen wij ervaringen mee uit

andere regio's en hebben we veel contact met het ministerie van VWS. Van nieuwe ontwikkelingen zijn wij snel op de hoogte. Wij zijn de mannetjes en vrouwtjes met de oliekannetjes, het smeermiddel op basis van kennis en ervaring.'

## Aardbevingsregio

Hillegonda besluit met een doorkijkje naar verdere plannen. 'Groningen bestaat uit allerlei subregio's. De situatie in Oost-Groningen is echt anders dan in Groningen-Stad. Buiten de stad kan het gebeuren dat de partners van goedgeschoolde zorgmedewerkers en behandelaren geen baan kunnen vinden. Dan kiezen deze zorgprofessionals toch vaak voor een andere regio. Daarom onderzoeken partijen nu of ze partners kunnen helpen bij het vinden van een baan. Dit is geen actie uit het convenant, maar schuurt er wel tegenaan.'

En in de aardbevingsregio zoeken verschillende partijen de samenwerking op. 'In de notitie "(Bevings)bestendige zorg in Groningen" hebben ze samen een visie geformuleerd op thuis wonen of veilig wonen in zorginstellingen die past bij de levens- en zorgbehoefte. Er worden locaties getransformeerd en er vindt (gecombineerde) nieuwbouw plaats. Daarbij wordt over de domeinen heen gekeken. Een mooi voorbeeld is het multifunctionele gebouw [de Tirrel](#) in Winsum, een samenwerking tussen verpleeghuizen, scholen en de gemeente. Zo proberen we in elke subregio dat te doen wat nodig is om een goede kwaliteit van zorg te borgen.'

Door: Ingrid Brons

## Meer weten

- Lees ook: [Intentieverklaring voor gezamenlijke aanpak Groningse arbeidsmarkt](#)
- Lees ook: ['Visie, lef en de wil om over de eigen schaduw heen te stappen'](#)
- Lees meer over het programma ['Waardigheid en trots in de regio'](#)

---

### tags:

[Regio Groningen](#) (6)

### thema:

[Arbeidsmarkt](#) (115)