

RAAK VVT Haaglanden: van eigen belang naar samen behouden



Dertien Haagse kleine en grote verpleeghuizen werken meer vanuit gedeeld belang dan vanuit strikt eigen belang. Met kennisvermeerdering en een gezamenlijke aanpak van de arbeidsmarkt als belangrijke pijlers. De VVT-instellingen zijn lid van Zorgscala en werken met regionale partners onder de naam RAAK VVT samen met scholen, het UWV, werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt en de gemeente Den Haag. Raak staat voor 'Regionale Aanpak Arbeidsmarktontwikkelingen en Kwaliteitskader VVT Haaglanden'.

Anders opleiden in de regio

In veel regio's werken steeds meer zorgorganisaties samen om nieuwe en huidige medewerkers te binden, boeien en behouden voor de ouderenzorg. Ook het opleiden van instromers en doorstromers gaat daarbij flink op de schop. Opleiden en ontwikkelen verschuift van de schoolbanken naar leren op de werkvloer. In de serie 'Anders opleiden' nieuwe en meer ervaren praktijkvoorbeelden uit verschillende regio's.

Betere samenwerking

RAAK VVT loopt nu twee jaar. Projectleider Annouk van Es: 'Het gaat vooral om beter werkende samenwerking en verbinding tussen de partijen, zodat je met elkaar de juiste dingen doet. Het begint bij de ontwikkeling van eigen belang naar gedeeld belang. Dat leidt tot bijzondere samenwerkingsprojecten. We hebben bijvoorbeeld recent met alle partners een online banen- en oriëntatieweek georganiseerd voor de Haagse ouderenzorg. Bezocht door 3.700 unieke bezoekers. 325 kandidaten woonden online livesessies bij en boekten een-op-een sessies met onze VVT-instellingen. Een aantal kandidaten is hierna aangenomen.'

Annemiek Overboom, bestuurder van zorgorganisatie Saffier: 'Wij deden graag mee aan de oriëntatieweek. Zo iets kun je als organisatie niet in je eentje organiseren. Daar heb je elkaar voor nodig. Ouderwets werven zet geen zoden aan de dijk. Dementie verdubbelt de komende decennia. De druk op de zorg groeit en groeit. Alleen door met elkaar de handen ineen te slaan kun je iets bereiken.'

Coronabanen

Bijzonder is dat de deelnemende organisaties hun ogen wijd openzetten voor zij-instromers, mensen zonder zorgervaring. De resultaten van die inspanningen zien de deelnemers niet als bijvangst, maar als de grote vis zelf. Annemiek Overboom: 'Mooi als je als zorgorganisatie viggers en verpleegkundigen binnenhaalt. Maar de realiteit is dat die instroom alleen niet voldoende is. En dus doen we extra ons best om zij-instromers te boeien voor ons werk. Wij maken daarom ook graag werk van coronabanen.'

HR-manager Hermine Veerbeek van Saffier: 'We konden als Saffier vijftien mensen een coronabaan aanbieden. Twee via een gezamenlijke online-banenmarkt en dertien uit het eigen netwerk. Saffier heeft in Den Haag tien locaties. De nieuwkomers zijn direct inzetbaar, kunnen volop leren en ondersteunen de vaste medewerkers en – heel belangrijk – geven de bewoners extra aandacht. De vijftien zijn verdeeld over drie werklocaties. Die groepjes krijgen op maat praktijkbegeleiding, passend bij de doelgroep op de locatie. Daarnaast krijgen ze met vijftien man tegelijk les van het ROC Mondriaan. Ze hebben een bovenformatief contract van vijf maanden en kunnen aansluitend een BBL-traject volgen. Alles is er op gericht om mensen te binden, te boeien en te behouden.'

Binden, boeien en behouden

Binden en boeien van mensen is de rode draad in de aanpak van de RAAK-VVT-deelnemers. Saffier-bestuurder Annemiek Overboom over het werven van nieuwe mensen: 'We moeten het vertrouwen winnen van mensen buiten de zorg. Die doelgroep en wij als zorgsector kunnen veel voor elkaar betekenen. Maar ook het boeien en binden van bestaand personeel is topprioriteit.' Saffiers HR-manager Hermine Veerbeek: 'Het vitaliteitsplatform van RAAK is voor ons van grote waarde. Daarmee kunnen we structureel iets doen aan de gezondheid en vitaliteit van onze mensen.'



In de vitaliteitscafeteria is een groot assortiment aan 'vitale snacks' om vitaal en in balans te blijven.

Het aanbod is ingedeeld in 6 categorieën:

1. Mentaal in balans
2. Fysiek in balans
3. Corona en in balans
4. Financieel in balans
5. Duurzaam leiderschap in de zorg
6. In gesprek over Duurzame Inzetbaarheid

Dit aanbod is met de grootste zorg samengesteld voor medewerkers van de leden van Zorgscala en wordt aangeboden door gerenommeerde en gekwalificeerde partners. Je kunt op de website allerlei 'losse' vitale snacks kiezen maar ook een heel menu samenstellen met meerdere 'vitale snacks'!

Het assortiment is breed en je kunt kiezen voor een kleine snack (bijvoorbeeld een losse workshop) of een uitgebreid menu (bijvoorbeeld een volledig traject met meerdere activiteiten) samenstellen dat aansluit op de persoonlijke of organisatie behoefte en vraag. Van een actieve fysieke workshop tot een meer theoretische impuls over duurzaam leiderschap. De activiteiten worden 'on- en offline' aangeboden. Voor een groep maar ook individueel.

Ga naar de website en stel je ideale menu samen!



DE VITALITEITSCAFETARIA

Geen onderlinge concurrentie

Oldael is een van de deelnemers. Oldaels bestuurder Marcel Verboom is binnen Zorgscala bovendien portefeuillehouder arbeidsmarkt. Hij onderschrijft de bevindingen van Saffier: 'Wij zijn een klein verpleeghuis met twee locaties. Bevoegd en bekwaam personeel vasthouden is dan een hele klus. Ook vragen we in onze sector zoveel meer competenties dan tien jaar geleden. Duurzame inzetbaarheid organiseren kun je dan ook niet in je eentje doen. Ik geloof in samendoen. Saffier zei het al: het project "Medewerkers VVT vitaal en in balans", waarbij we vanuit een gezamenlijk ontwikkelde visie de zogeheten vitaliteitscafeteria hebben ontwikkeld, maakt écht het verschil.'

Marcel concludeert: 'De tijd van onderlinge concurrentie ligt achter ons. We waren voorheen bang om mensen

te delen. Nu weet ik dat je een goede verpleegkundige beter kunt delen met een andere organisatie, terwijl je deze vakkracht tegelijkertijd interessante handreikingen geeft om kennis en kunde te vergroten. We hebben nu ook heel andere contacten met de scholen. We presenteren ons daar als een aantrekkelijk cluster van dertien zorgorganisaties waarbinnen je je talenten en competenties kunt ontwikkelen.’

Onafhankelijk projectleider

RAAK VVT Den Haag heeft volgens Marcel Verboom een niet te onderschatten troef in handen: een onafhankelijk projectleider. Binnen RAAK vervult Annouk van Es die rol. Marcel: ‘Zij is het vliegwiel waardoor zoveel verschillende organisaties als een geheel optrekken als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers.’

Annouk onderschrijft dat haar spilfunctie een randvoorwaarde is om het geheel te laten marcheren. Annouk: ‘Ook al zeggen we vaak dat het niet zo is, in dit soort samenwerkingen speelt altijd het spanningsveld tussen eigen belang en gedeeld belang.’ Om dat ‘gevaar’ zo min mogelijk ruimte te geven, staat Annouks focus volledig gericht op samenwerking en uitwisseling binnen de RAAK-organisaties. ‘Elke twee weken ga ik met alle HR-managers online, om de stand van zaken en nieuwe ontwikkelingen te bespreken.’

Koplopers en peloton

Toch is het als één geheel optrekken als deelnemende organisaties geen wet van Meden en Perzen. Annouk: ‘Sterker nog, dat kan een afbreukrisico zijn. Als we iets nieuws beginnen, hoeven niet alle dertien organisaties aan boord te zijn. We hebben binnen RAAK wisselende koplopers en we hebben het peloton. Neem nu onze pilot over regionale mobiliteit. Vijf organisaties doen er aan mee. Zij vormen een regionale gids die zich ontwikkelende mensen op een boeiende manier door de vijf zorgorganisaties leidt. Die ervaringen zijn dan wel weer voor het collectief beschikbaar en kan duurzaam worden verbreed.’

Maar een andere keer kan het blok van dertien organisaties door z’n compleetheid juist weer een aantrekkelijke factor zijn. Annouk: ‘Kijk naar wat we doen met de coronabanen. De horeca is op zoek naar een punt waar zij in gesprek konden gaan om te kijken of er medewerkers in onze sector konden worden ingezet. RAAK was hiervoor een fijne en efficiënte ingang voor horeca-organisaties.’

Annemiek Overboom: ‘Zo lang hebben we geaccepteerd dat het allemaal moeilijk was en dat er niet anders opzat dan vissen uit dezelfde vijver. Maar dat is dus niet zo. We hebben onszelf uit de groef getild. Best wel stoer.’

Waardigheid en trots in de regio ondersteunt de regio bij het maken en het uitvoeren van de plannen. Dit traject worden betaald vanuit de transitiegelden van het zorgkantoor, daarnaast wordt voor een aantal activiteiten het Europees Sociaal Fonds benut en is er een bijdrage vanuit de deelnemende organisaties zelf.

Voorbeelden van RAAK VVT-projecten

De vitaliteitscafetaria

Een keuzemenu met vitaliteits-bevorderende thema's voor individuele medewerkers en teams. Het is gericht op meer vitale en gelukkige medewerkers. Het Vitaliteitscafetaria heeft een groot assortiment aan 'vitale snacks'. Daarom denken medewerkers van VVT-organisaties in de regio Haaglanden bij een 'cafetaria' niet aan kroketten maar aan mentale, fysieke en financiële balans. Het is een van de koplopers in het Actie Leer Netwerk van het ministerie van VWS. Lees erover in het artikel [Gezonde 'snacks' voor Duurzame Inzetbaarheid](#).

Kennis- en informatieplatform Zorgscala

Gaat over van elkaar leren, inspireren en verbinden door het uitwisselen van kennis, initiatieven en activiteiten op het gebied van behoud, instroom en innovatie. Met onder meer best practices.

VVT Haaglanden projecten-dashboard – versie 1.0

Een overzicht van alle projecten in VVT-Haaglanden waarbij deelnemers elk laten zien wat ze doen, wat resultaten zijn en hoe zaken lopen. Gaat over kennis delen en met elkaar in verbinding staan. Versie 2.0 (uitbreiding dashboard) is in ontwikkeling.

VVT Zorgcampus: In ontwikkeling

(door) Ontwikkeling aanbod van alle RAAK VVT-partners, gericht op het instroom en behoud van medewerkers en inspeland op loopbaanontwikkeling.

Door Rob van Es

Meer weten

- Bekijk de informatie over de [vitaliteitscafetaria](#), over [zorgscala](#) of over het [projectendashboard](#)
- Bekijk de [informatie over de online banen- en oriëntatieweek](#) voor de Haagse ouderenzorg
- Lees meer artikelen over het [thema 'arbeidsmarkt'](#)
- Waardigheid en trots in de regio ondersteunt bij regionale samenwerking op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsmarktproblematiek. [Bekijk meer informatie over de ondersteuning van Waardigheid en trots in de regio.](#)

Dit artikel is verschenen in de serie Anders opleiden. Bekijk de andere delen in deze serie:

- [Regionale Zorgacademie biedt baangarantie en loopbaan in de regio](#)
 - [Praktijkexperts laten Drentse zorgmedewerker bewust leren](#)
 - [Lefgozers: succesvol project voor zij-instromers in de ouderenzorg](#)
 - [Zeeuwse Praktijkroute wil jongeren warm maken voor ouderenzorg](#)
 - [Waarde-vol onderwijs brengt school naar de werkplek](#)
 - [Praktijkleerroute succesvol in Salland](#)
-

tags:

[Anders opleiden in de regio](#) (7), [Goed bestuur](#) (23), [Opleiden](#) (86), [Regio Haaglanden](#) (3), [Saffier](#) (9), [Samenwerking](#) (93)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (111)