

Operatie 'Bezetting OK'



Meer weten? Jouw OK-manager staat open voor een gesprek.

Regionaal uitwisselen OK



Regionaal opleiden OK



In de operatiekamers van Rotterdam Rijnmond komen we vaste anesthesiemedewerkers, operatieassistenten en recovery verpleegkundigen tekort. Dit pakken we regionaal aan. De Rotterdamse aanpak bestaat uit vier ingrepen en jij kunt helpen.

Leerklimaat OK



Innovatief opleiden OK



Samen totaal OK

2019 - 2021

Stand van zaken: oktober 2020



Coördinator
deRotterdamseZorg:
Marlies van Vianen

Operatie 'Bezetting OK'



"De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt laten een zorgelijk beeld zien. De oplopende tekorten in de kritische functies op de OK zijn daarop geen uitzondering. Maximaal opleiden, anders opleiden en meer flexibiliteit voor nieuwe maar ook voor zittende medewerkers zijn de speerpunten die de OK-managers van alle ziekenhuizen in de regio, gedefinieerd hebben. Dat kunnen we alleen bereiken door samen te werken. Geen concurrentie maar verbinding. Samen optrekken betekent samen een visie delen, gebruik maken van elkaars sterke kanten en van elkaar leren. Wij hopen dat dit gevoel van 'samen de klus klaren' ook in de projectgroepen zichtbaar wordt en we in gezamenlijkheid mooie resultaten kunnen bereiken die voelbaar zijn op de werkvloer."



Eric Beekmans
OK manager Maasstad Ziekenhuis



OFF ☐

Operatie 'Bezetting OK'



Regionaal uitwisselen OK

Aansluiten bij de behoefte van de OK-medewerker om juist meer of minder dynamiek te hebben in het OK-complex of juist expertise op te doen in een andere organisatie met andere ingrepen. In dit project maken we uitwisseling van werk- en leerplekken mogelijk tussen de ziekenhuizen. Het projectteam heeft de volgende resultaten behaald.

- De doelgroep van medewerkers die aan dit project kunnen deelnemen is scherp gedefinieerd en uitgewerkt.
- Elk ziekenhuis heeft zijn eigen profiel samengesteld zodat het duidelijk is voor de medewerker wat ze te bieden hebben, zowel op inhoudelijk vlak van zorg als juist qua faciliteiten in de organisatie.
- Arbeidsvoorwaarden zijn uitgewerkt en hiervoor is een strak proces ingeregeld in de organisatie. Hier wordt de roulerende medewerker volledig ontzorgd.
- Een duidelijk stappenplan wordt ontwikkeld waarin de verwachtingen duidelijk worden gemaakt, zowel voor het ontvangende ziekenhuis als ook voor de roulerende medewerker.
- Alle voorbereidingen zijn getroffen zodat de roulerende medewerker ook echt een warm welkom krijgt op zijn nieuwe plek.
- Communicatieplan en -middelen zijn gemaakt om de medewerkers te informeren.

Tot het einde van het jaar wordt er op kleine schaal gekeken of alles wat bedacht is binnen het project in de praktijk ook werkt. Van daaruit wordt uiteindelijk een go gegeven voor het verbreden in de regio.



OFF ☐

Operatie 'Bezetting OK'



Regionaal opleiden OK

Ervoor zorgen dat meer studenten hun opleiding afronden en opleidingsplaatsen creëren waar op dit moment nog niet wordt opgeleid. Dit zijn de doelen van dit project. De doelen worden uitgewerkt in de volgende onderdelen.

- Regionaal werven & selecteren van leerlingen door een regionale wervingscampagne. Een leerling solliciteert voor de regio en na het regionale selectieproces wordt de leerling geplaatst bij één van de ziekenhuizen. We maken hiermee een betere match tussen leerling en ziekenhuis.
- Een uitvalpercentage van ongeveer 40% voor de opleiding is te hoog. Op basis van onderzoek in de Rotterdamse ziekenhuizen naar de motivatie van studenten om te stoppen met hun opleiding zijn praktische adviezen geschreven. In de komende periode worden deze adviezen uitgewerkt zodat ze op de werkvloer ingezet kunnen worden.
- De lopende samenwerkingen tussen ziekenhuizen en ZBC's zijn in kaart gebracht en het proces van gezamenlijk opleiden is gestart.



Operatie 'Bezetting OK'

Innovatief opleiden OK

Innovatie wordt ingezet om beter aan te sluiten bij de leerbehoeften van de nieuwe generatie studenten maar ook om leerervaringen te creëren die minder druk leggen op de praktijk én ervoor zorgen dat studenten de kennis en vaardigheden verwerven die ze nodig hebben. De opleiding tot operatieassistent en anesthesiemedewerker worden innovatief vormgegeven met als doel sneller, slimmer en meer opleiden. Het projectteam onderzoekt hoe e-learning, simulatieonderwijs en virtual reality de basis van een opleiding nieuwe stijl kunnen worden.

We zijn een samenwerking gestart met CZO waarbij we als pilotregio mogen experimenteren met nieuwe manieren van opleiden, mét een erkend diploma. Op die manier zorgen we ervoor dat deze wijze van opleiden wél een civiel effect heeft.

Operatie 'Bezetting OK'

Leerklimaat OK

Algemeen kan gesteld worden dat binnen het OK-complex met name de focus ligt op productie 'draaien' en is de wijze van omgang, aanspreken en feedback geven niet altijd even effectief voor een positief leer- en werkklimaat. Om hier verandering in te brengen zijn we gestart met:

- het uitdenken, uitwerken en vormgeven van een interventie die kan bijdragen aan het bevorderen van een goed leerklimaat. Een externe partij heeft scans uitgevoerd binnen het OK complex van het Ikazia om zo een goed beeld te krijgen van het leerklimaat. De resultaten van die observaties zijn met alle betrokkenen besproken en met elkaar wordt de verandering verder vorm gegeven. Voorafgaand is er eerst een vragenlijst uitgezet. We zijn gestart met een pilot binnen één ziekenhuis en het plan is dat dit verder uitgerold gaat worden naar de andere OK complexen in de regio.
- het schrijven van een praktijkgerichte notitie waarin een overzicht wordt gegeven van factoren die een rol spelen in een positief leerklimaat en van mogelijke interventies die een positief leerklimaat (mede)bevorderen. Daarnaast worden aanbevelingen gegeven. Hierbij wordt gekeken naar de wetenschappelijke basis van de bevindingen.

Wil je meer weten over dit project en hoe dit vorm gaat krijgen binnen jouw organisatie? Neem contact op met je OK-manager.