JAARVERSLAG 2019

voorwoord

Het afgelopen jaar hebben we als zorg- en onderwijsorganisaties in de regio Rotterdam Rijnmond intensief samengewerkt om het tekort aan goed opgeleid zorgpersoneel terug te dringen. We zijn de vrijblijvendheid voorbij. Niets doen betekent dat we in 2022 1269 zorgmedewerkers in de regio tekortkomen.

Er zijn veel acties met de focus op meer en beter, maar willen we voldoende zorgmedewerkers hebben om straks iedereen tijdig goede zorg te leveren, dan zal de zorg anders georganiseerd moeten worden. Een transitie in de zorg is dan ook noodzakelijk om de continuïteit van zorg te borgen.

Bewezen onderwijs, zorg en gemeente in 2018 nog hun inzet voor de Regionale Aanpak Arbeidsmarkt Tekorten (RAAT), bestuurders spraken onderling af dat zij 10% meer gaan opleiden, 10% meer opleidingsrendement realiseren en 10% meer medewerkers behouden voor de zorg. Dit jaar hebben we daar de DAAD aan toegevoegd, concrete acties per instelling. De knelpunten die we daarbij ervaren pakken we gezamenlijk aan waarbij de kracht van het collectief ons verder brengt.

Onder de vlag van deRotterdamseZorg werkten vele medewerkers van de 32 aangesloten zorg- en onderwijsinstellingen samen aan een 20-tal projecten die helpend zijn om ambities van de RAAT+DAAD te realiseren. Van het begeleiden van zij-instromers, het zoeken naar verkorte opleidingsmogelijkheden en het aantrekkelijk maken van de sector tot het faciliteren van een zachte landing voor nieuw zorgpersoneel, het belonen van innovatieve ideeën en het terugdringen van de tekorten in specifiek de acute keten en op de OK. Stuk voor stuk projecten waarin we gezamenlijk, als één Rotterdamse zorg, zorgen voor meer zorgprofessionals.

Ik kijk met trots terug op deze samenwerking, de verantwoordelijkheid die eenieder hierin pakte en de resultaten die we dit jaar samen hebben geboekt. Er ligt nog een uitdaging: hoe zorgen we ervoor dat het niet bij deze resultaten blijft maar dat onze inspanningen echt impact hebben, daar op de afdelingen waar de werkdruk hoog is. Want er zijn oplossingen, fantastische ideeën en talloze best practices, maar die hebben pas effect als ze goed geïmplementeerd worden. Er staat ons nog veel te doen om de arbeidsmarkt gezonder te krijgen en continuïteit van zorg te borgen.

Jacqueline Stuurstraat
Directeur

De sector zorg en welzijn in de regio Rotterdam Rijnmond is in 2018 gemiddeld gezien per saldo met 4% gegroeid over alle branches van 82.000 naar 85.100 medewerkers. (Bron: CBS)

Instroom versus uitstroom	2018	2019
Instroom van buiten zorg en welzijn	11040	11780
Uitstroom naar buiten zorg en welzijn	8240	8300
Saldo Groei zorg en welzijn	2800	3480

Samen deRotterdamseZorg

Met 32 zorg- en onderwijsinstellingen hebben we één maatschappelijke opdracht: de zorg van Rotterdam Rijnmond sterk maken met voldoende, goed opgeleid personeel. Daarom brengt bureau deRotterdamseZorg in kaart hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt en voeren we regie op de interventies en initiatieven die nodig zijn om de regionale samenwerking werkelijk impact te laten hebben op de arbeidsmarkt en daarmee op de zorgkwaliteit in deze stad. Dat doen we niet alleen, dat doen we samen.

13 BUREAU-MEDEWERKERS

7 ZORG-BESTUURSLEDEN

28 AANGESLOTEN ZORGINSTELLINGEN

23 LOPENDE PROJECTEN

3 ONDERWIJS-BESTUURSLEDEN

4 AANGESLOTEN ONDERWIJSINSTELLINGEN

17 PROJECT-LEIDERS

Regie op de regio

RAAT+DAAD
Vanuit het landelijke programma Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) is de ambitie om de personeelsproblematiek vooral regionaal op te lossen. Bestuurders van zorg- en onderwijsinstellingen uit de regio en de gemeente Rotterdam hebben onderling afgesproken dat zij 10% meer gaan opleiden, 10% meer instroom realiseren en 10% meer behouden in de zorg. Dit is vastgelegd in de RAAT. Rotterdam heeft deze missie concreter gemaakt met RAAT+DAAD. Alle aangesloten instellingen hebben hun individuele, meetbare bijdrage (daad) geformuleerd en ondertekend. Om de afgesproken doelen in de RAAT+DAAD te behalen is per instelling een RAATman en/of -vrouw naar voren gestapt die zorgt dat intern concrete activiteiten worden aangejaagd, gevolgd en gemonitord.

RAAT resultaat
Als gevolg van alle inzet op RAAT+DAAD is het verwachte tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden dit jaar afgenomen van 2130 naar 1269. Het opleidingsvolume is met 11% gestegen en er zijn 15% meer BBL-studenten aangesteld. Helaas is de doelstelling van 10% minder uitstroom niet behaald. Vertrokken 8240 medewerkers in 2018 uit de zorg en welzijn, in 2019 waren dat er 8300. Commissie Werken in de Zorg heeft Rotterdam als voorbeeld regio benoemd en heeft zich positief uitgelaten over de bestuurlijke samenwerking in de regio en de resultaten die daar zijn behaald.

inBeRAAT dialogen
Om per organisatie te komen tot concrete acties die bijdragen aan meer instroom en behoud faciliteert bureau deRotterdamseZorg per organisatie een dialoog met de RAATm/v, opleiders, communicatie, HR adviseurs, lijnmanagers en medewerkers, op locatie, over uitdagingen, knelpunten en beoogde successen. De trends uit de dialogen nemen we mee in de actualisering van de RAAT+DAAD.

Regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP)
Het bureau deRotterdamseZorg doet arbeidsmarktonderzoek, volgt de arbeidsmarkttrends en doorloopt de cyclus van de regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP). Dit houdt in dat we de arbeidsmarktcijfers uit de regio verzamelen en het model 'zorggebruik' van Prismant inzetten om de rSPP scenario's uit te werken. Op basis van de (toekomstige) zorgvraag ontstaat er een regionale foto van de huidige en toekomstige personeelsbehoefte. Het verschil hiertussen bepaalt de inspanningen voor zorgorganisaties, onderwijs en overheid.

Bekijk hier de laatste prognoses in de factsheet van juni 2019

Bekijk hier de video

Activiteiten 2019

Samen met 32 zorg- en onderwijsinstellingen hebben we één maatschappelijke opdracht: de zorg van Rotterdam voorzien van voldoende, goed opgeleid personeel. Om te slagen in deze opdracht gebruiken we de kracht van het collectief zodat drempels verdwijnen, kansen ontstaan en ontwikkelingen versnellen.
In 2019 hebben we daar de volgende acties op gedaan. Deze zijn onder te verdelen in 4 actielijnen: toeleiden, opleiden, behouden en innoveren.

TOELEIDEN

Een aantrekkelijke sector: iedereen die wil en kan brengen we naar de zorg

Blauwe Maas
Toenemende instroom vraagt om slim ingerichte selectieprocedures. Zo bieden zij-instromers kansen. Zij beschikken vaak over bredere competenties, het opleiden gaat sneller en ze zijn intrinsiek gemotiveerd. Sinds 2018 faciliteert deRotterdamseZorg daarom een oriëntatietraject voor zij-instromers in de Jeugdzorg, Gehandicaptenzorg en GGZ met extra oog voor begeleiding en loopbaankeuze: Blauwe Maas. Deelnemers worden duurzaam opgeleid tot vakbekwaam professional. In 2019 hebben in totaal 14 mensen in twee klassen deelgenomen aan Blauwe Maas, waarvan 11 deelnemers zijn doorgestroomd naar een organisatie en zijn gestart met een opleiding.

WelSlagen
WelSlagen leidt mensen met een uitkering naar werk in de zorgsector. Na het traject met intensieve begeleiding stromen deelnemers door naar een BBL opleiding voor Helpende of Verzorgende IG. Hiermee draagt het project bij aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid extra inspanningen te leveren om iedereen in de regio aan het werk te helpen. In totaal hebben 48 mensen deelgenomen aan WelSlagen in 2019. Daarvan zijn 31 deelnemers doorgestroomd naar een BBL opleiding en twee deelnemers konden direct aan de slag als huiskamerbegeleider.

Het begeleidingsvraagstuk
Vanuit de RAAT (Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten) zetten de deelnemende organisaties in deRotterdamseZorg in op 10% meer opleiden. Er wordt daarbij ook veel inspanning gepleegd om het opleidingsrendement in de zorg te vergroten, onder meer door extra aandacht voor begeleiding, met inzet van bijvoorbeeld coaches, werkbegeleiders, opleiders, schuldhulpverleners, digicoaches en loopbaanbegeleiders. deRotterdamseZorg laat een onderzoek uitvoeren naar de effecten, kosten en baten van deze extra begeleiding: Wat is de impact van de verschillende vormen van begeleiding op duurzame instroom in de sector?

UITGELICHT

Op weg naar FLEX+
Steeds meer zorgprofessionals kiezen om verschillende redenen voor het zzp-schap of werken via een detacheringsbureau. De uitstroom is een zorg en brengt diverse risico's met zich mee voor werkgevers waaronder financiële risico's zoals naheffingen en boetes, het gevolg van het niet naleven van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). In het programma Op weg naar FLEX+ zoeken zorgorganisaties samen naar een alternatieve arbeidsmarktpropositie, aantrekkelijk werkgeverschap waardoor zorgmedewerkers zich aan de regio Rotterdam willen verbinden en de continuïteit van zorg gewaarborgd wordt.

Onderzoek
In de regio leefden veel vragen over de toepassing van de wet DBA mede door de aangekondigde handhaving hierop door de Belastingdienst. Er zijn verschillende sessies georganiseerd met experts om onder anderen hoofden P&O en HR-adviseurs te informeren. We hebben dit vraagstuk regionaal vastgepakt en in kaart gebracht waar zzp'ers aan moeten voldoen volgens de wet DBA om ingezet te kunnen worden. Processen en communicatiemiddelen zijn ontwikkeld voor de organisaties om dit op de juiste manier in te richten binnen hun eigen organisatie. Dit heeft er in 2019 al toe geleid dat veel zorgorganisaties kritisch zijn gaan kijken naar hun inhuur van zzp'ers/ flexwerkers en hier strakker regie op zijn gaan voeren.

Ambitie: aantrekkelijk werkgeverschap
Daarnaast zijn ook risico's in beeld gebracht van de trend van een groeiende groep zorgprofessionals die voor het zzp-schap kiezen. Genoemde risico's zijn bijvoorbeeld: minder grip op inzet personeel, risico's voor de kwaliteit en continuïteit van zorg en hogere kosten. Dit heeft direct en indirect negatieve gevolgen voor de patiënt, de collega's en de organisatie. Ook het ministerie van VWS zag deze trend en heeft onderzoek laten doen naar de beweegredenen van werknemers om als zzp'er te gaan werken. De belangrijkste redenen die genoemd zijn: geen regie op eigen rooster, werkdruk, administratieve last, geld en bij verschillende organisaties willen werken. deRotterdamseZorg heeft in samenwerking met Kennisland aan dit onderzoek meegewerkt. Het onderzoek levert relevante input voor de ambitie van zorgwerkgevers in deRotterdamseZorg om een aantrekkelijke sector te zijn. Tijdens een creatiesessie zijn hier ook al mooie ideeën voor ontstaan. In 2020 borduren we hierop voort, door ook zzp'ers te betrekken en verder uit te werken hoe aantrekkelijk werkgeverschap in onze regio gezamenlijk vorm te geven.

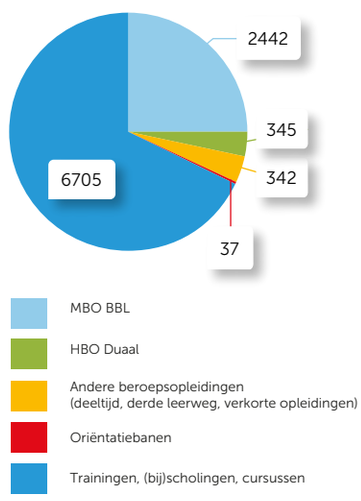
OPLEIDEN

Snel deskundig worden in een regio waar we blijvend, lerend werken

Inzet Bachelor Medische Hulpverlening (BMH)
In 2010 is de opleiding Bachelor Medische Hulpverlening (BMH) gestart, een alternatieve route naar werken in de acute keten. Om de HBO studenten succesvol te laten starten in de praktijk zijn stageplaatsen nodig. In de periode 2017-2019 heeft 17% van de Rotterdamse BMH studenten stagegelopen in Rotterdam met als gevolg dat veel studenten nu buiten de regio uitstromen. In de krappe arbeidsmarkt is dat een gemiste kans. Het werkveld staat wisselend tegenover de BMH-opleiding. Men ziet kansen in deze gemotiveerde, breed opgeleide HBO'ers, maar signaleert dat zij nog onvoldoende toegerust zijn voor de praktijk. De Rijnmondse ziekenhuizen hebben met elkaar verantwoordelijkheid genomen voor de prakijkopleiding van deze zorgprofessionals in de regio. Dit jaar is een verdeelsleutel geformuleerd, waarmee de BMH-stagiaires evenredig worden verdeeld. Om de inzet van BMH-ers goed op te starten en te stimuleren heeft deRotterdamseZorg geld beschikbaar gesteld om passende begeleiding in te regelen en het delen van best practices te faciliteren. Op die manier creëren we duurzame stageplaatsen en een goede landingsbaan voor de BMH-ers binnen de Rotterdamse ziekenhuizen. Voor het opleidingsjaar 2020/2021 hebben de ziekenhuizen de afgesproken 27 stageplaatsen gerealiseerd.

SectorPlanPlus
SectorplanPlus is een meerjarige subsidie (2017 - 2021) van het ministerie van VWS voor werkgevers in de Zorg en Welzijn om via scholing de arbeidsmarkttekorten aan te pakken. In 2019 is €12 miljoen gereserveerd voor scholingstrajecten voor medewerkers in zorg en welzijn in de regio Rotterdam Rijnmond. Hiermee hebben 9.871 deelnemers een opleiding kunnen volgen. deRotterdamseZorg coördineert de aanvraag en verantwoording en is het eerste aanspreekpunt voor alle zorgorganisaties van Rotterdam Rijnmond. Zie ook **sectorplanplus.nl**

Figuur: Aantallen deelnemers per opleiding medegefinancierd uit SectorplanPlus in 2019



SectorplanPlus
Zorg & Welzijn

UITGELICHT

Regionale stagecoördinatie
De instroom van stagiaires in de zorg was toe aan verbetering. Samen met het onderwijs heeft het netwerk dit jaar haar tanden gezet in regionale coördinatie. Met als basis de Regionale Strategische Personeelsplanning werd bepaald welke interventies én innovaties nodig zijn om voldoende passende stages in te richten.

Stageconvenant en -monitor
Het commitment hierop bestond uit het stageconvenant. Hierin is afgesproken dat alle leerlingen op een stageplek kunnen rekenen. De eerste, tweede, derde én vierdejaars worden naar rato over de regio verdeeld. De tool die dit ondersteunt is de nieuw ontwikkelde Regionale Stagemonitor.

Stagekwaliteit
Daarnaast was er dit jaar ook oog voor de kwaliteit van stages. Zo is de stagedialoog ingezet, waarbij stagiaires openlijk in gesprek gingen met leidinggevenden, opleiders en stagebegeleiders. Randvoorwaarden voor geslaagde stages werden meegegeven bij de werving van extra stagebegeleiding, die nog steeds voortduurt. Tevens is een interventie gepleegd om 24 uurs-stages in te zetten, dit leidt tot verbetering van processen en betere benutting van de gehele stagecapaciteit.

Tijdens het Opleidingsevent 2020 op 19 november 2019 hebben we de nieuwste inzichten gedeeld op het gebied van learning communities, leven lang leren, de begeleiding en kwaliteit van stages en nieuwe stagevormen. **Lees meer**

UITGELICHT

Switch to Care
Toenemende instroom vraagt om slim ingerichte selectieprocedures. Zij-instromers bieden kansen. Zij beschikken vaak over bredere competenties, het opleiden gaat sneller en ze zijn intrinsiek gemotiveerd. Bij Switch to Care ligt de focus op carrière switchers die al eerder een HBO opleiding hebben afgerond en werkervaring hebben op een ander gebied. Zij worden met een gezamenlijk regionaal verkort opleidingstraject opgeleid tot HBO Verpleegkundige en gaan aan de slag bij een van de deelnemende Rotterdamse ziekenhuizen.

De opleiding is op maat gemaakt en duurt 2 jaar en 8 maanden. Veel informatie, een gedegen oriëntatie en selectie, een voortraject van leren en praktijk verkenning voorafgaand aan de Switch to Care leiden tot een zorgvuldige overstap. Daarnaast is in samenwerking met de ziekenhuizen een salarisinschaling vastgesteld die passend is bij een mid-carreer student. Het voortraject van twee maanden (de voorbereidende fase) start in mei 2020.

FIT@Rijnmond
Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn nauw met elkaar verbonden. De Rotterdamse ziekenhuizen onderscheiden zich als werkgever door bovenop de cao een uniek, regionaal duurzaamheids- en vitaliteitsprogramma aan te bieden aan de medewerkers. De uitrol hiervan heet FIT@Rijnmond, een programma waarbij producten en diensten beschikbaar zijn voor de medewerkers van de Rotterdamse ziekenhuizen. Dit jaar is begonnen met de planvorming.

Vitaliteitschallenge Phileas
Gezonde en vitale medewerkers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het reduceren van het verzuim. Daarom biedt deRotterdamseZorg de mogelijkheid om te verkennen hoe de inzet van vitaliteitschallenge Phileas vitaliteit in gezamenlijkheid kan verbeteren. Via een app worden zorgmedewerkers spelenderwijs uitgedaagd om zich te verdiepen in de wereld van voeding, beweging en ontspanning. In 2019 is het project gestart, in februari 2020 wordt gestart met de 13 weken durende challenge. Vijftig medewerkers van Albeda, Middin, Pameijer, Sint Franciscus Vlietland Groep en Ikazia Ziekenhuis doen mee. De app is bedoeld als kennismaking met de inzet van een dergelijk instrument voor werkgevers. Organisaties kunnen dit, met deze nieuwe ervaring, zelf intern vervolg geven.

Match.dRZ
Met de huidige krappe arbeidsmarkt en het grote aantal aanbieders van extern personeel is meer regie op de inhuur van tijdelijk extern zorgpersoneel (met name op de kwaliteit en de tarieven) een must. Match.dRZ sluit hiervoor overeenkomsten af met commerciële bureaus die extern personeel leveren. Ziekenhuizen in de Rotterdamse alsook in de Haagse regio participeren in dit project en maken gebruik van de overeenkomsten: Rijndam Revalidatie, IJsselland ziekenhuis, Sint Franciscus Vlietland Groep, CuraMare (Van Weel Bethesda), Oogziekenhuis, Ikazia ziekenhuis, Haga ziekenhuis, Reinier de Graaf Groep, Langeland, HMC. Met 20 detacheringsbureaus is een overeenkomst gesloten. In 2019 is met de prijsafspraken van Match.dRZ voor ruim €10 miljoen aan tijdelijk extern zorgpersoneel ingehuurd. Uit een aantal analyses komt naar voren dat de totale inhuur hoger is. Een actueel aandachtsgebied van Match.dRZ.

BEHOUDEN

Vitale medewerkers, die blijven omdat zij dat willen, die zorgen voor vitale patiënten in een gezonde stad

Onboarding
Zorgwekkend is dat met name nieuwe zorgmedewerkers kort na indiensttreding de organisatie weer verlaten. Om zorgmedewerkers beter te begeleiden bij de start van hun loopbaan en uitval te voorkomen werken we binnen deRotterdamseZorg samen aan de ontwikkeling van een toolbox Onboarding. De toolbox bestaat uit instrumenten die succesvol in andere sectoren zijn ingezet. HR-managers vinden in de toolbox een variatie van instrumenten die nieuwe medewerkers boeien en binden aan de organisatie en sector. Met meer aandacht voor de onboarding daalt het aantal zorgprofessionals dat vroegtijdig weggaat en zijn nieuwe medewerkers sneller productief na start indiensttreding.

Sterk in je Werk week
In november vond de vierde editie van de Sterk in je Werk week plaats. Een leven lang ontwikkelen wordt in het snel veranderende zorgwerkveld steeds belangrijker. Tijdens de jaarlijkse Sterk in je Werk week wordt zorgmedewerkers de gelegenheid geboden om aan hun eigen ontwikkeling en loopbaan te werken. Zorginstellingen bieden gezamenlijk een compleet en aantrekkelijk programma van workshops en activiteiten aan. Dit jaar was er speciale aandacht voor 'Digivaardigheid in de zorg'. 26 organisaties deden mee aan de week en organiseerden in totaal 44 workshops. Daarnaast waren er extra mogelijkheden voor individuele loopbaangesprekken. Ruim 500 zorgprofessionals hebben zich laten inspireren tijdens de week.

Exittool
Behoud is ook zicht houden op vertrek. Om de juiste interventies te kunnen doen om uitstroom uit de sector te voorkomen is meer inzicht nodig: de exittool biedt een basis. Deze praktische, korte en makkelijk invulbare onderzoekstool maakt de hoofdredenen om de zorg in de regio Rijnmond te verlaten inzichtelijk. Organisaties kunnen hiermee 'benchmarken' en krijgen inzicht in wat er nodig is binnen de organisatie om personeel te behouden. Dit jaar stond vooral in het teken van dataverzameling, waarna we een analyse op de data kunnen doen. Uit de eerste resultaten blijkt dat de meest voorkomende vertrekredenen zijn: toe aan een nieuwe baan, niet de kwaliteit van zorg en welzijn kunnen leveren die hij/zij wilde en vanwege de stijl van leidinggeven én te weinig waardering van leidinggevenden. 15 organisaties werken met de exittool.

UITGELICHT

Samen totaal OK
In de operatiekamers van Rotterdam Rijnmond komen we operatieassistenten, recovery verpleegkundigen en anesthesiemedewerkers tekort. 2019 stond vooral in het teken van het uitdenken en ontwikkelen van een programma in samenwerking met de OK-managers. Het resultaat: een gezamenlijk regionaal programma van de Rotterdamse ziekenhuizen met vier projecten.

Regionaal uitwisselen OK
OK-medewerkers binden en boeien, ontwikkelen, loopbaan perspectief bieden en daarmee de uitstroom verminderen; door nog meer aan te sluiten bij de behoefte van de OK-medewerker willen de ziekenhuizen ook voor ervaren OK-medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn. Ziekenhuizen maken het mogelijk dat OK-medewerkers van werkplek wisselen en in andere ziekenhuizen kunnen werken. Daardoor kan een OK-medewerker juist meer of minder dynamiek vinden, kan hij/ zij assisteren bij een andere patiëntengroep of juist expertise opdoen in een andere organisatie met andere ingrepen.

Regionaal opleiden OK
Zoals vastgelegd in de RAAT hebben we als deRotterdamseZorg de maatschappelijke opgave om het tekort terug te dringen door het opleidingsrendement met 10% te verhogen. Dit geldt ook binnen het OK-complex. Dit jaar zijn opleidingsplaatsen gecreëerd op plekken waar nog niet werd opgeleid. Zo zijn lopende samenwerkingen tussen ziekenhuizen en zelfstandig behandelcentra (ZBC's) in kaart gebracht en is het proces van gezamenlijk opleiden gestart. Doordat ZBC's nu ook een deel van de opleiding verzorgen ontstaat er meer opleidingscapaciteit en kunnen we sneller meer mensen opleiden. Daarnaast worden de mogelijkheden verkend voor regionaal werven & selecteren van leerlingen.

Innovatief opleiden OK
Een van de knelpunten wat betreft opschaling van het aantal studenten is de beperkte ruimte in de kleine operatiekamers voor extra leerlingen. Zijn er innovatieve mogelijkheden om leerervaringen te creëren die minder druk leggen op de praktijk én er wel voor zorgen dat studenten de kennis en vaardigheden verwerven die ze nodig hebben? Wat is er mogelijk om meer studenten sneller op te leiden en hoe kan een innovatieve leeromgeving beter aansluiten bij de leerbehoeften van de nieuwe generatie studenten?

Leerklimaat OK
Het leer- en werkklimaat binnen het OK-complex biedt ruimte voor verbetering. Integrale aanpassing van het leer- en werkklimaat is een noodzakelijke randvoorwaarde voor het slagen van de andere projecten in dit programma. Daarom wordt in dit project de dialoog gezocht bewustwording gecreëerd en gedrag gestimuleerd dat bijdraagt aan het bevorderen van een goed leerklimaat.

INNOVEREN
Uitproberen. Kennismaken. Oplossen.

Health Innovation School
Innovatie is cruciaal om in de toekomst voldoende opgeleid zorgpersoneel te hebben om aan de zorgvraag te kunnen voldoen. Innoveren kun je leren tijdens de Health Innovation School (HIS), waar het bevorderen van samenwerking op het gebied van (systeem)innovatie in de zorg en welzijn centraal staat. Bureau deRotterdamseZorg is een van de organisatoren van de regionale editie. Zie ook **healthinnovationschool.nl**

Summerschool
Maar liefst 85 medewerkers van binnen én buiten de zorg kwamen af op de meerdaagse eHealth Summerschool, die deRotterdamseZorg in samenwerking met eHealth Rotterdam organiseerde. Deelnemers uit alle zorgsectoren lieten zich inspireren door wat er al gaande is rond zorgvernieuwing.

Word verN!EUWert
De grootstedelijke problematiek, tekorten aan personeel en ontwikkelingen op technologisch vlak leiden ertoe dat we op andere, innovatieve manieren moeten kijken naar de invulling van zorg en werk. Met de campagne Word verN!EUWert wordt iedereen op de werkvloer uitgedaagd om een goed idee in te zenden om anders en slimmer te werken. De vijf beste ideeën winnen 10.000 euro voor de uitrol van het project. De winnaars worden begin 2020 bekend gemaakt.

UITGELICHT

Word RAATgevert
In 2018 zijn werknemers in zorg en onderwijs uitgedaagd om met goede ideeën te komen die bijdragen aan het terugdringen van de personeelstekorten. De werkvloer bracht 144 ideeën voort die de druk door personeelstekorten konden helpen verlichten of oplossen. De acht winnaars kregen financiële en projectmatige ondersteuning om van idee naar project en uiteindelijk ook tot impact te komen.

Tijdens het Word RAATgevert congres in juli presenteerden de RAATgeverts oplossingen voor het behouden of het aantrekken van (nieuwe) medewerkers. Van traineeships voor starters en switchers, tot customer journey en generatiecoaching. Deze innovatieve beweging werd door het grote publiek als aanstekelijk ervaren; het begin van een gedragsverandering.

Bekijk de aftermovie

Overige activiteiten uitgelicht

Ziekenhuizen in de regio Rijnmond
De hoofden P&O van de samenwerkende Rijnmondse Ziekenhuizen zijn gebundeld in een actief netwerk binnen deRotterdamseZorg. In 2019 heeft dit netwerk een mooie ontwikkeling doorgemaakt en zijn zij van louter kennisdelen opgeschaald naar een ambitieus netwerk met heldere adviezen voor ons bestuur.

Start VAR-netwerk
Steeds meer zorgorganisaties zien het belang in van de invloed van verpleegkundigen en verzorgenden op het (kwaliteits)beleid. Het is dan ook steeds gebruikelijker dat zorgorganisaties een verpleegkundige en/of verzorgende adviesraad (VAR/VVAR) hebben. Omdat verpleegkundigen en verzorgenden een belangrijke rol kunnen spelen in de oplossing van de arbeidsmarktproblematiek is sinds dit jaar het netwerk van VAR-voorzitters met deRotterdamseZorg gekoppeld.

Aan het woord

Samen komen we verder

Samenwerken in netwerken

Dat doen we onder andere met de hoofden P&O van de zorginstellingen

We kunnen echt trots zijn op de samenwerking zoals die er nu is binnen het netwerk van hoofden P&O van de Rijnmondse Ziekenhuizen.

Dit jaar hebben we ons als netwerk gebogen over de uitdagingen die we de komende jaren zien in onze regio voor de arbeidsmarkt. In een aantal ontwerp sessies hebben we verkend voor welke uitdagingen we de kracht van het collectief in kunnen zetten. Want, samen kun je meer dan alleen. We hebben een gezamenlijke ambitie en een collectieve strategische agenda opgesteld en aangeboden aan het bestuur van deRotterdamseZorg. De thema's die daarop staan zijn onboarding, unieke Rijnmondse arbeidsvoorwaarden, OK-programma, verkorte opleiding voor zij-instromers en flexibilisering van de arbeidsmarkt.

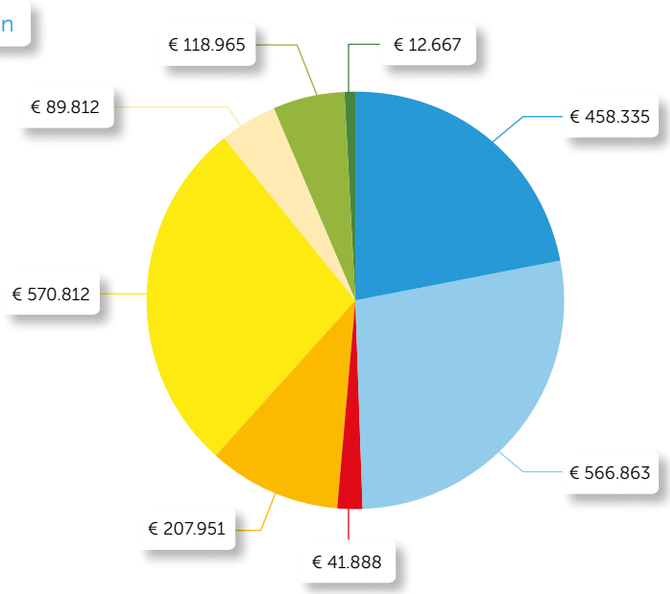
Inmiddels is ons netwerk uitgegroeid naar een actieve en hechte groep waarvan ik ook echt kan zeggen dat ik er collega's bij heb gekregen. Er heerst een andere dynamiek. Ik merk dat we nu veel meer met elkaar bereiken, dat was ons anders niet gelukt. Iedereen heeft zich er ook écht aan verbonden. Zo hebben we bijvoorbeeld met elkaar afgesproken dat ieder ziekenhuis een projectmedewerker levert in een project.

Op die manier zijn we breed vertegenwoordigd en hebben we slagkracht. Ik zie in mijn eigen team dat mijn mensen het ook écht leuk vinden om bij te dragen aan een regionaal project, om collega's uit de regio te leren kennen, om daar nieuwe dingen in te leren en met elkaar een mooi resultaat op te leveren.

Naast het faciliteren van dit netwerk helpt deRotterdamseZorg ons ook up to date te blijven. Zij signaleren soms nét wat eerder ontwikkelingen en nemen ons daarin mee. Ik vind dat we dat als collega's in het netwerk nu ook steeds meer onderling doen. Dat is een goed teken. Het netwerk wordt op die manier steeds meer open, groter en waardevoller. We delen veel sneller tips en informatie. Zo houden we elkaar in regio up to date en kunnen we snel inspelen op ontwikkelingen die bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt. Kortom: samen komen we verder!

Drs. Renate C. van der Velden - Gierveld
Manager Ontwikkeling en Personeel bij CuraMare
Deelnemer netwerk van hoofden P&O van de Rijnmondse Ziekenhuizen

Financiën



Inkomstenbronnen 2019

- Bijdrage werkgevers
- Koersen op Kansen en Hitteschild (VWS)
- Sectorplan Zorg (VWS)
- Overige subsidies (VWS)
- Impulssubsidie (gemeente Rotterdam)
- Samen Sterk 010 (Conforte)
- Betaalde diensten
- Baten vorige boekjaren

Totale inkomsten € 2.067.302

Bestuur

Marjolein Tasche
Voorzitter Bestuur deRotterdamseZorg
Voorzitter Raad van Bestuur Fransiscus Gasthuis en Vlietland

Arjan Bandel
Lid Raad van Bestuur Laurens

Ron Bormans
Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Rotterdam

Bas Molijn
Bestuurder bij Antes

Thea Roelofs
Bestuurder
Enver jeugd- en opvoedhulp

Anky Romeijnders
Lid College van bestuur Albeda

Frida van der Sloot
Bestuurder bij De Zellingen

Arend Vreugdenhil
Bestuurder bij Pameijer

Marloes de Vries
Lid College van
bestuur ROC Zadkine

Albert van Wijk
Raad van Bestuur IJsselland

Jacqueline Stuurstraat
Directeur deRotterdamseZorg

Volg je ons al?

deRotterdamseZorg | Marconistraat 16, etage 9 (Rotterdam Science Tower) | 3029 AK Rotterdam
Telefoon: 010 - 316 37 37 | info@derotterdamsezorg.nl | www.derotterdamsezorg.nl

DE ROTTERDAMSE ZORG