

JAARVERSLAG 2020

VOORWOORD

Als regio Rotterdam Rijnmond hebben we een opdracht te vervullen: voor iedereen tijdig goede zorg door in de regio te beschikken over voldoende en goed opgeleide zorgprofessionals. Dat doen we samen! Onderwijs- en zorginstellingen werken met elkaar aan een gezonde arbeidsmarkt met programma's en projecten die de personeelstekorten reduceren. Gezamenlijk dragen we de verantwoordelijkheid, delen we onze kennis, inspireren elkaar in het netwerk en investeren we in regionale projecten op toeleiden, opleiden en behouden van personeel. De kracht van ons netwerk werd écht goed zichtbaar toen in maart de coronacrisis begon. In de zorg was het alle hens aan dek. Het virus legde pijnlijk de personeelstekorten in de zorg bloot. Tegelijkertijd stond de zorg volop in de spotlights, iedereen wilde op zijn manier helpen. Wij ook.

Als bureau deRotterdamseZorg was het ons meteen duidelijk, doen wat nodig is en dat was nu de handen uit de mouwen steken om per direct mensen te vinden en te plaatsen. Vanaf de eerste golf in maart zijn we gestart met Extra handen voor de zorg, als een waardevolle aanvulling op alle acties die de zorgorganisaties zélf al deden. We hebben met Extra handen voor de zorg 650 mensen (terug) de zorg in geholpen; een mooi resultaat. Er was nóg een uitdaging, zorgprofessionals mentaal ondersteunen in deze heftige tijd. Zo hebben we, samen met een heleboel gemotiveerde coaches, Extra coaching voor de zorg opgericht voor zorgmedewerkers die over hun twijfel, angst en vermoeidheid in gesprek wilden. Want sterk in je werk blijven is belangrijk, juist ook

in coronatijd. In 2020 hebben we ervaren dat flexibiliteit en samenwerking cruciaal zijn om de maatschappelijke uitdagingen van zorg aan te gaan. Samen staan we sterk!

De coronacrisis heeft laten zien dat we in de regio elkaar snel weten te vinden en schaarse middelen en mensen kunnen inzetten, daar waar het 't hardst nodig is. De zorgvraag neemt de komende jaren nog verder toe en wordt complexer. Een enorme uitdaging in een krappe arbeidsmarkt; dat vraagt andere manieren van werken, organiseren en samen werken. Het moet écht anders willen we de zorg ook in de toekomst betaalbaar en met behoud van kwaliteit aan iedereen in de regio kunnen blijven bieden. Tegelijkertijd zijn we hoopvol, we zagen het afgelopen jaar, ten tijde van corona daadkrachtige acties zoals, samen opleiden, medewerkers aan de slag op andere afdelingen in andere functies, in andere organisaties en zelfs in andere sectoren. We zagen veel nieuwe instroom en samenwerkingen intensiveren, afstemming, data en slimme inzet van schaarse middelen. Mooi om die gedrevenheid en motivatie te zien in crisistijd.

Wij doen er alles aan om die samenwerkingen en energie te behouden. Want samen komen we verder. Corona heeft ons geleerd dat samenwerken loont, aan ons nu de taak dit meer duurzaam te organiseren in onze manier van werken en de noodzakelijke transitie van de zorg te realiseren. Want, hoe mooi zou het zijn als iedereen in 2030 kan blijven rekenen op tijdige en passende zorg?

Jacqueline Stuurstraat
Directeur deRotterdamseZorg

Arbeidsmarkt in cijfers

In 2020 is het aantal werknemers in Zorg en Welzijn in Rotterdam Rijnmond over alle branches gegroeid naar 88.100 medewerkers (een groei van 3,3%); het Nederlands gemiddelde van was dat jaar 3.1%. (Bron: CBS)

Instroom versus uitstroom	2019	2020
Instroom van buiten zorg en welzijn	11780	11480
Uitstroom naar buiten zorg en welzijn	8300	8430
Saldo Groei zorg en welzijn	3480	3050

Samen deRotterdamseZorg

Met 33 zorg- en onderwijs-instellingen 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 regio. Dat doen we niet alleen, dat doen we samen.

1.225.495

INWONERS IN RIJNMOND

88.100

MEDEWERKERS IN ZORG EN WELZIJN



29

AANGESLOTEN ZORG- EN WELZIJNS-INSTELLINGEN



4

AANGESLOTEN ONDERWIJS-INSTELLINGEN



15

BUREAU MEDEWERKERS



15

PROJECTLEIDERS



10

BESTUURSLEDEN



37

LOPENDE PROJECTEN



33

DIGITALE TEAMLUNCHES

100

(DIGITALE) NETWERK-OVERLEGGEN*

*o.a. met bestuursleden, Hoofden P&O, directeuren onderwijs, OK-managers, opleidingsmanagers, recruiters, VAR-leden

De toekomst van zorg

Dit jaar heeft deRotterdamseZorg een toekomst verkenning gedaan en een schets van de toekomst van gezondheid en zorg in 2030, de 3Dprint, ontwikkeld. Centraal staat: Hoe organiseren we gezondheid en zorg van burgers in de toekomst? Een aantal koplopers denkt hier al langere tijd over na en is hier al concreet mee aan de slag. Er is een beweging gaande. Deze beweging raakt iedereen die werkt in deRotterdamseZorg want functies veranderen, verdwijnen of verschijnen.

We hebben de zorgprofessional van de toekomst een naam gegeven: FIN. Dat praat makkelijker. FIN maakt ons duidelijk dat voor iedereen in zorg en welzijn – van bestuurder tot verzorgende en van opleider tot HR adviseur, van docent tot student – wat anders gevraagd wordt in de toekomst. Door met steeds meer mensen de gesprekken over de 3Dprint en de zorgprofessional van de toekomst te voeren wordt de beweging groter.



Regie op de regio

Om de arbeidsmarkt in balans te kunnen brengen is het belangrijk om te weten wat er speelt. Niet alleen vandaag, ook in de toekomst. Bureau deRotterdamseZorg doet arbeidsmarktonderzoek, volgt de arbeidsmarkttrends en doorloopt de cyclus van de regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP).



RAAT+DAAD

Onderweg naar de transitie van gezondheid en zorg werkt de regio Rotterdam Rijnmond met RAAT+DAAD aan een integrale arbeidsmarktaanpak om de tekorten op te lossen. RAAT is het landelijke programma Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) waarin de

ambitie is om de personeelsproblematiek vooral regionaal op te lossen. Bestuurders van zorg- en onderwijsinstellingen uit de regio en de gemeente Rotterdam hebben onderling afgesproken en vastgelegd in de RAAT dat zij 10% meer gaan opleiden, 10% meer instroom realiseren en 10%

meer behouden in de zorg. Rotterdam heeft deze missie concreter gemaakt met RAAT+DAAD. Alle aangesloten instellingen hebben hun individuele, meetbare bijdrage (daad) geformuleerd en ondertekend. De RAAT+DAAD loopt van 2018 tot eind 2021. De doelstellingen zijn echter onverminderd actueel.

Regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP)

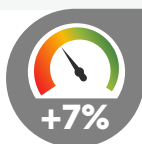
De RAAT+DAAD is gebaseerd op de uitkomsten van de regionale Strategische Personeelsplanning (rSPP). Dit is een cijfermatige weergave van trends en ontwikkelingen in de te verwachten zorgvraag. Hierdoor ontstaat onder meer een regionale foto van de huidige en toekomstige situatie. Het verschil hiertussen bepaalt de inspanningen voor zorgorganisaties, onderwijs en overheid.

HOE STAAN WE ERVOOR?

Dit jaar brachten we een rapport uit dat inzicht gaf in de huidige situatie op de regionale arbeidsmarkt: **FACTS & FIGURES, onderzoek van de arbeidsmarkt zorg en welzijn – regio Rotterdam Rijnmond**. Hieronder geven we een beknopte samenvatting.

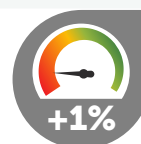
10% meer instroom in zorg en welzijn

De doelstelling is niet gehaald, daarvoor was een instroom van nog 300 extra zorgmedewerkers nodig. Over de hele sector is een stijging van 7% gerealiseerd op instroom vanuit herintreders, zij-instromers en overige instroom. In de branches jeugdzorg en gehandicaptenzorg is de instroom echter gedaald.



10% meer behoud

De doelstelling is niet behaald. De stijging in de uitstroom lijkt wel af te vlakken (mede door de inspanningen van alle partijen), maar begin 2020 lijkt toch een versterkte uitstroom op te treden, mogelijk als effect van de coronacrisis. In de branche thuiszorg is de grootste stijging van uitstroom waar te nemen.



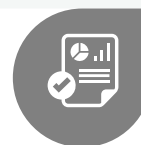
10% meer instroom in het onderwijs

De doelstelling van verhogen van de instroom van het onderwijs is gelukt, namelijk voor de hbo en mbo-bbl variant voor alle opleidingen in zorg en welzijn.



Inzetten op opleidingsrendement

Het opleidingsrendement van mbo opleidingen voor zorg en welzijn (breed) voor leerweg bol en bbl is nagenoeg hetzelfde gebleven. Voor de hbo-opleidingen zijn er geen regionale cijfers maar landelijk is dit iets gedaald naar 44%. Voortaan belichten we het sectorrendement aangezien het gaat over het aantal studenten dat daadwerkelijk in de sector gaat werken.



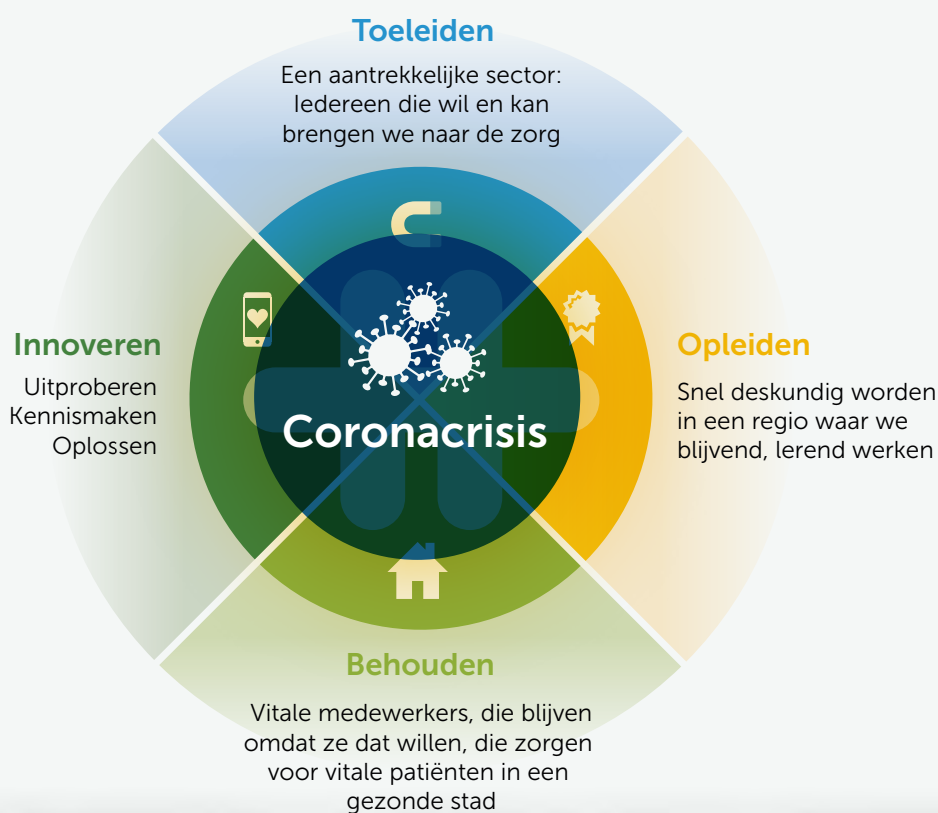
Meer weten? Bekijk hier de publicatie van september 2020

Thema's

Samen met 33 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 2020 hebben we daar veel acties op gedaan. Deze zijn onder te verdelen in 4 actielijnen: toeleiden, opleiden, behouden en innoveren. We belichten enkele acties slechts beknopt. Een compleet en uitgebreid overzicht vind je op onze website.

Vanaf maart, toen de coronacrisis losbarstte voelden we de noodzaak om de zorg te helpen. Intuïtief ontstonden die maand projecten die zorgorganisaties ondersteunden in deze moeilijke tijd.



Regie

In een arbeidsmarkt waar al veel personeelstekorten zijn is het al een opgave om zorgcontinuïteit te waarborgen met geschikte professionals. Maar toen de coronacrisis uitbrak en de zorgvraag zo plotseling toenam en het risico op ziekte en uitval van personeel door besmetting met COVID-19 dermate groot was, werd deze opgave nog groter. Met een uitgebreid netwerk en als kenner van de Rotterdamse zorgarbeidsmarkt was het voor deRotterdamseZorg logisch om zich in te zetten voor het korte termijn acute personeelsprobleem.



Conny Nieuwenhuizen,
programmamanager bij
deRotterdamseZorg en
projectleider voor het proces
personeel binnen het Tactisch
Team van het Regionaal
Overleg Acute Zorgketen
Zuidwest-Nederland

“Naast onze inspanningen voor [Extra handen voor de zorg](#) zijn we als kenner van de Rotterdamse zorgarbeidsmarkt aangeschoven bij het Regionaal Overleg Acute Zorgketen Zuidwest-Nederland (ROAZ), dat een belangrijke spil was in de crisis. Aan deRotterdamseZorg de taak om enerzijds te zorgen dat er voldoende personeel is om aan de zorgvraag te voldoen en anderzijds om het beschikbare zorgpersoneel te leiden naar die plekken binnen de keten waar ofwel de continuïteit van zorg het meest onder druk staat of door opschaling, zoals het starten van COVID Units, extra personeel nodig is. Wij hebben toen regionaal de coördinatie op ons genomen om alle mogelijkheden om extra personeel naar de zorg toe te leiden te stroomlijnen. Denk bijvoorbeeld aan personeel uit Zelfstandige Behandel Centra (ZBC's) en medisch studenten. In samenwerking met het ROAZ bespraken we waar op dat moment de meeste druk werd ervaren zodat we de juiste mensen konden plaatsen. Daarnaast waren we ook actief in het netwerk van het Regionaal Overleg Niet Acute Zorgketen (RONAZ) waar we in samenwerking met GGD GHOR ook VVT partijen ondersteunden tijdens de coronacrisis. Het was een bijzondere tijd waarin duidelijk werd dat het hebben van een betrouwbaar netwerk onontbeerlijk is.”

“Het is mooi om te zien dat deRotterdamseZorg in een korte tijd de samenwerking met ROAZ gestalte heeft gegeven. In een tijd waarin wij, als ROAZ, overspoeld werden, was het prettig om een partner te hebben die ons op het gebied van personeel kwam versterken. Daar zijn bijzondere dingen uit voortgekomen, zoals de samenwerking tussen ziekenhuizen en geriatrische revalidatiezorg. De GRZ kende een lange wachtlijst als gevolg van corona. Waardoor patiënten die het ziekenhuis mochten verlaten maar nog wel nazorg nodig hadden niet konden doorstromen. deRotterdamseZorg heeft toen de verbinding gezocht. Ziekenhuizen leveren nu verpleegkundigen aan VVT-organisaties waardoor de doorstroom uit het ziekenhuis naar de revalidatie beter wordt en er in de ziekenhuizen nieuwe patiënten geholpen kunnen worden. Die uitlevering is uniek en ik ben trots op deze samenwerking. Het mooie is dat de samenwerking die we in de crisis hebben opgebouwd, hebben kunnen bestendigen en ook duurzaam benut kan worden in de toekomst. Daar plukken we in de regio de vruchten van.”



Nienke Huijbregts,
bestuurlijk adviseur
van het Strategisch Team
van het Regionaal
Overleg Acute Zorgketen
Zuidwest-Nederland

Meer weten over de regie-rol van deRotterdamseZorg tijdens de coronacrisis? Lees het interview met Conny Nieuwenhuizen.

Extra handen voor de zorg

In de strijd tegen het coronavirus was alle hulp welkom! In sneltreinvaart ontstond het initiatief Extra handen voor de zorg. Gemotiveerde zorgprofessionals, voormalig zorgprofessionals en vrijwilligers zonder ervaring in de zorg melden zich om tijdelijk bij te springen. We ontwikkelden een database en richtten snel een proces in dat tijdens de tweede golf is uitgebouwd tot een landelijk platform waarmee we de vrijwilligers konden koppelen aan de zorgorganisaties. Daarnaast lanceerden we een (landelijke) communicatiecampagne waarmee we nog meer (oud-)zorgmedewerkers opriepen om te komen helpen. Bureau deRotterdamseZorg inventariseerde en koppelde in die maanden vraag en aanbod voor de regio versneld aan elkaar via de landelijke database. Op die manier hebben we in 2020 zo'n 650 mensen tijdelijk (terug) de zorg in gebracht.

Toen we merkten dat de database opdroogde zijn we in november de campagne gestart 'Jij bent nu nodig' waarin we werkgevers in de regio opriepen hun personeel met een zorgdiploma tijdelijk uit te lenen aan de zorg.

extra
handen
voordezorg.nl

"Onze Rotterdamse 'handen uit de mouwen' mentaliteit heeft ons enorm geholpen. Door deze krachten zijn we in staat geweest om die energie om te zetten naar een gezamenlijk proces. We wilden met Extra handen voor de zorg de zorgorganisaties in de regio, en dus onze leden, ondersteunen. We kennen het netwerk en bovendien past het initiatief bij onze missie. Toen in maart de nood aan de man was, twijfelden we geen moment,"



Lees hier de blog van Margareth Kagie, HR manager bij deRotterdamseZorg en betrokken bij Extra handen voor zorg vanaf het eerste uur.



Extra coaching voor de zorg

De belasting op de zorgprofessionals in de coronacrisis is groot. Van meerdere kanten is vraag naar mentale ondersteuning om de (zorg)medewerkers ook op langere termijn vitaal inzetbaar te houden. In de organisaties wordt daar op diverse manieren invulling aan gegeven, maar wanneer de vraag groeit en het aanbod intern niet voldoende is, is iets extra's nodig. Vanuit die behoefte en in samenwerking met het netwerk van Linda Dubois met honderden coaches die vrijwillig zorgprofessionals wilden ondersteunen is Extra coaching voor de zorg ontstaan.

In die maanden koppelde bureau deRotterdamseZorg deskundige coaches aan zorgprofessionals die behoefte hebben aan mentale coaching. Deskundige coaches boden gratis een luisterend oor, personal coaching en verwezen zo nodig door naar gespecialiseerde hulp.

Bureau deRotterdamseZorg was sinds de start betrokken en richtte het proces in. Na enkele maanden werd het initiatief opgenomen door het landelijke Sterk in je werk, zorg voor jezelf. In januari 2021 zet CNV Zorg en Welzijn het initiatief voort onder de naam Samen sta je sterker.

"Een crisis? Dat raakt mijn hart: ik móet gewoon helpen."



Linda Dubois bood haar luisterend oor en professionele coachingsvaardigheden tijdens de coronacrisis. Dankzij haar grote netwerk groeide het uit tot een landelijk project.

Extra scholing voor de zorg

In het hele land verschenen artikelen en publicaties ter ondersteuning van zorgmedewerkers en zorgorganisaties in crisistijd. Van diverse leermiddelen en scholingen tot hele kennispleinen. Denk aan richtlijnen rondom bescherming van medewerkers, het protocol Isolatie bij COVID-19 voor verpleeg- en verzorgthuizen, maar ook aan voorbeeldinstructies voor crisisscholing om oud-zorgprofessionals bevoegd en bekwaam te maken binnen ziekenhuizen. Bureau deRotterdamseZorg merkte dat er behoefte was aan overzicht in deze wildgroei en verzamelde alles op één [webpagina](#).

C TOELEIDEN

Het begeleidingsvraagstuk

We kunnen pas meer mensen naar de zorg toeleiden als de begeleidingscapaciteit toeneemt. Daar wordt al veel op ingezet. Om goed zicht te hebben op de effecten, kosten en baten van extra begeleiding heeft deRotterdamseZorg een onderzoek laten uitvoeren naar de impact van de verschillende vormen van begeleiding op duurzame instroom in de sector. Onderzoeksbureau SEOR

bracht hierover in september het eindrapport uit. Daarnaast hebben we een impuls gegeven aan zorgorganisaties die een leerafdeling of zorginnovatiecentrum wilden starten, met als doel om te leren wat effectieve interventies zijn om de begeleidingscapaciteit en begeleidingskwaliteit te verhogen. In 2021 worden de opbrengsten verzameld en kansrijke initiatieven gedeeld.

Bekijk hier het rapport van SEOR

MEER MENSEN TOELEIDEN
WANNEER DE BEGELEIDINGS-
CAPACITEIT IS VERGROOT

Welslagen

Arbeidsmarkttekorten tegengaan door meer instroom te genereren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. WelSlagen leidt deze mensen 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 zijn in 2020 48 kandidaten gestart met het voortraject waarvan 24 kandidaten de BBL opleiding zijn gestart.

ZIJ-INSTROMERS
OPLEIDINGSTRAJECT

D OPLEIDEN

Innovatie voor meer begeleidingscapaciteit

Binnen zorgorganisaties is het vormgeven van begeleiding op de werkvloer een gedeeld probleem. Dat, terwijl de opdracht om meer op te leiden voor zorgorganisaties groeit. Daarom wordt via deRotterdamseZorg subsidie verstrekt ter stimulering van innovatie op het gebied van begeleidingscapaciteit. Op die manier geven we een impuls aan het creëren van nieuwe begeleidingsvormen die aantoonbaar bijdragen aan de vergroting van de opleidingscapaciteit, dan wel rendement zoals Leerunits, ZorgInnovatieCentra en werkpleklers. 12 organisaties doen mee en geven op eigen wijze invulling aan deze impuls. De voortgang van de initiatieven wordt transparant en inzichtelijk gemaakt om binnen het netwerk met elkaar te delen en het uitbouwen van (innovatieve) begeleidingsvormen te stimuleren.

Switch to care

Carrière switchers die al eerder een HBO opleiding hebben afgerond en werkervaring hebben op een ander gebied, ofwel zij-instromers, worden gezien als kansrijke doelgroep. Omdat zij vaak bredere, eerder verworven, competenties hebben en intrinsiek gemotiveerd zijn, gaat het opleiden vaak sneller. Daarom focust dit project zich op deze doelgroep. Vorig jaar is een gezamenlijk regionaal verkort leer/werktraject ontwikkeld voor HBO Verpleegkunde van 2 jaar en 8 maanden. Tijdens dit traject gaan de deelnemers direct aan de slag bij één van de deelnemende Rijnmondse ziekenhuizen en volgen een dag in de week onderwijs. Veel informatie, een gedegen oriëntatie en selectie, een voortraject van leren en praktijkverkenning 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 om zo de overstap naar zorg te verlagen. Uit de ruim 30 sollicitaties zijn 9 zeer gemotiveerde deelnemers geselecteerd en gestart dit jaar. De voorbereidingen voor een tweede klas zijn in gang, het voortraject start in mei 2021.

INNOVEREND VERMOGEN
ZORGORGANISATIES

BEGELEIDINGS-
CAPACITEIT

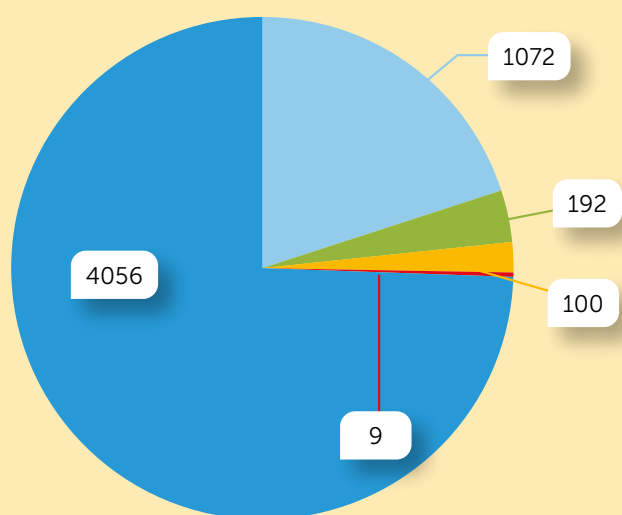
ZIJ-INSTROMERS

SectorPlanPlus

Ook via scholing kunnen de arbeidsmarkttekorten aangepakt worden. Om werkgevers te stimuleren in hun opleidingsactiviteiten verstrekt het ministerie van VWS de meerjarige subsidie (2017-2022) SectorPlanPlus. Voor 2020 en 2021 is ruim €16 miljoen gereserveerd voor scholingstrajecten voor medewerkers in zorg en welzijn in Rotterdam Rijnmond. In 2020 hebben hierdoor 5.429 deelnemers een opleiding kunnen starten of gevolgd. deRotterdamseZorg coördineert de aanvraag en verantwoording en is het eerste aanspreekpunt voor alle zorgorganisaties van de regio.



OPLEIDINGS-
ACTIVITEITEN



Figuur: Aantallen deelnemers per opleiding medegefinancierd uit SectorplanPlus in 2020

- MBO BBL
- HBO Duaal
- Andere beroepsopleidingen (deeltijd, derde leerweg, verkorte opleidingen)
- Oriëntatiebanen
- Trainingen, (bij)scholingen, cursussen

Regionale stagecoördinatie

Bij opleiden horen ook stages. Om de druk die de begeleiding van leerlingen met zich meebrengt zo eerlijk mogelijk te verdelen onder de instellingen is in 2018 het Convenant Regionale Stagecoördinatie afgesloten. Hierin is afgesproken dat alle instellingen binnen deRotterdamseZorg zich committeren aan het bieden van de benodigde stageplaatsen, welke naar rato verdeeld worden over de instellingen. Ter ondersteuning van deze afspraken is de Regionale Stagemonitor ontwikkeld. In 2020 is deze in gebruik genomen

door alle aangesloten instellingen voor de stages Verzorgende IG en Verpleegkundige. Meerdere bootcamps hebben geleid tot een goede start voor het schooljaar 2020/2021.

Met deze veilige, slimme, digitale monitor hebben zorg- en onderwijsinstellingen inzicht in de stageplekken en kunnen zij matches maken. In 2021 wordt de stagemonitor doorontwikkeld en geborgd. Ook wordt onderzocht of er inzicht kan worden gegeven in het stagerendement, wat bijsturing en vervolgcacties mogelijk maakt.

STAGEPLAATSEN

De OK-projecten zijn onderdeel van het programma:

**Samen
totaal OK**



Regionaal opleiden OK

Onze maatschappelijke opgave om het personeelstekort terug te dringen door het opleidingsrendement met 10% te verhogen geldt ook binnen het OK-complex. In samenwerking met OK-managers van alle Rijnmondse ziekenhuizen wordt gewerkt aan het tekort aan operatieassistenten en anesthesiemedewerkers. Door verschillende interventies is het opleidingsrendement voor operatieassistent en anesthesiemedewerker met 10% gestegen (van 60% naar 70%) dit jaar. Ook is gewerkt aan een structuur voor regionaal werven & selecteren van leerlingen. Door in gezamenlijkheid te werven en selecteren kunnen betere matches ontstaan tussen ziekenhuis en leerling, waarmee het opleidingsrendement wordt verhoogd. De gezamenlijke werving voor operatieassistent en anesthesiemedewerker start in februari 2021.

Innovatief opleiden OK

Om het tekort aan operatieassistenten en anesthesiemedewerkers aan te pakken is meer opleiden één van de oplossingen. Echter werkt de beperkte ruimte in de kleine operatiekamers voor extra leerlingen hierin belemmerend. Daarom richt dit project zich op het onderzoeken van innovatieve mogelijkheden om leerervaringen te creëren waarmee meer studenten sneller opgeleid worden, die minder druk leggen op de praktijk én er wel voor zorgen dat studenten de kennis en vaardigheden verwerven die ze nodig hebben. Deze innovaties dragen bij aan de doelstelling de opleidingscapaciteit voor de opleiding tot operatieassistent en anesthesiemedewerker met minimaal 30% te verhogen door sneller en minder op de OK op te leiden. Daarnaast wordt beter aangesloten bij de leerbehoefte van de nieuwe generatie, wat resulteert in 20% minder uitval (behoud) en 20% meer belangstelling voor de opleiding (toeleiden). Ook is aandacht voor het verlagen van de ervaren werkdruk van de werkbegeleiders door het vele opleiden op de OK en er is aandacht voor de inzet van de oudere medewerker (ten behoeve van fysieke en mentale ontlasting).

OPLEIDINGS-
CAPACITEIT OK

OPLEIDINGS-
RENDEMENT OK

Inzet Bachelor Medische Hulpverlening (BMH)

Voorheen waren er te weinig stageplekken beschikbaar voor studenten van de HBO opleiding Bachelor Medische Hulpverlening (BMH) met als gevolg dat veel studenten nu buiten de regio uitstromen. In de krappe arbeidsmarkt, met alle tekorten binnen de acute keten is dat een echt een gemiste kans. De Rijnmondse ziekenhuizen hebben met elkaar verantwoordelijkheid genomen voor de praktijkopleiding van deze zorgprofessionals en hebben in 2019 een verdeelsleutel geformuleerd, waarmee de BMH-stagiaires evenredig worden verdeeld.

De coronacrisis heeft dit jaar impact gehad op dit project. Zo zijn enerzijds stages gestopt als gevolg van de crisis. Anderzijds heeft de coronacrisis benadrukt dat de flexibiliteit van een BMH-er om breed binnen de acute keten ingezet te kunnen worden van grote meerwaarde is. Zo zijn zij tijdens de crisis ook succesvol ingezet als buddy op de IC.

Om de inzet van BMH-ers een impuls te geven en het creëren van stageplekken te stimuleren heeft deRotterdamseZorg geld beschikbaar gesteld wanneer zorginstellingen wilden investeren in nieuwe vormen van begeleiding. Ook specifiek voor deze doelgroep.

Het Franciscus Gasthuis & Vlietland en het Erasmus MC zijn in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam een leerunit gestart om te onderzoeken of BMH-ers breed met grote aantallen kunnen instromen in de organisatie. De ervaringen die hierin worden opgedaan worden in het netwerk gedeeld zodat, wanneer deze succesvol zijn, het ook het breed kan worden uitgerold in de regio. Met deze leerunits hopen we dat de BMH-er goed zijn toegevoegde waarde kan aantonen en echt een vaste plek binnen de acute zorg weet te veroveren.

INZET
BMH-ER

STAGEPLEKKEN
BMH STUDENTEN

Exittool

Behoud is en blijft ontzettend belangrijk om te komen tot een arbeidsmarkt die in balans is. Als we beter zicht hebben op de redenen van de uitstroom en dit beter analyseren, kunnen we tijdig interventies doen en uitstroom voorkomen en medewerkers behouden voor de eigen organisatie en voor de sector zorg en welzijn. Daarom doen we een exit onderzoek. In 2018 zijn 16 organisaties in regio Rijnmond gestart met het gebruik van een online exittool om inzicht te krijgen in de redenen van vertrek. Uit het exit-onderzoek blijkt tot nu toe dat vertrek naar een andere werkgever -binnen of buiten de branche of sector- vooral samenhangt met de manier van leidinggeven en de manier waarop men in de organisatie met elkaar omgaat. De inhoud van het werk lijkt geen reden voor vertrek, maar de hoge werkdruk en administratieve lasten zijn wel een bron van ontevredenheid.


**ZICHT OP
VERTREKREDEKENEN**

**GRIP OP
UITSTROOM**
Sterk in je werk week

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. Vanwege de coronamaatregelen hebben we dit jaar een volledig digitaal programma gemaakt. Want juist in de stressvolle tijd door COVID-19 is aandacht voor jezelf en elkaar belangrijk. Dat er veel behoefte was bij zorgmedewerkers aan ontspannen en ontwikkelen bleek wel uit het hoge aantal aanmeldingen, 1300. En ook vanuit de zorgorganisaties was er veel aandacht voor de Sterk in je werk week, gezamenlijk organiseerden zij 97 events van 'mindmapping' en yoga tot zakelijk tekenen.


**FITTE EN VITALE
MEDEWERKERS**

**TEVREDENHEID VAN
MEDEWERKERS**
Meer cijfers en weetjes over de Sterk in je Werk week 2020 vind je in deze factsheet

“ Het feit dat organisaties met elkaar samenwerken om ons als medewerkers dit te bieden vind ik heel tof
- reactie deelnemer in de evaluatie-enquête

De OK-projecten zijn onderdeel van het programma:


**Samen
totaal OK**
OK- leerklimaat

Een goed leerklimaat is belangrijk om effectief te kunnen leren. Daarom zijn de ziekenhuizen gestart met een interventie om tot een goed leerklimaat op de OK te komen. Het huidige leerklimaat wordt in beeld gebracht en met de betrokkenen besproken. Daarna kan op basis van onderbouwde bevindingen een verandering worden vormgegeven.

OK-regionaal uitwisselen

In dit project richten we ons op het verminderen van de uitstroom van OK-personeel door OK-medewerkers te binden en boeien, te laten ontwikkelen en loopbaan perspectief te bieden. Ziekenhuizen maken het mogelijk dat OK-medewerkers van werkplek wisselen en in andere ziekenhuizen kunnen werken en leren. Daardoor kan een OK-medewerker juist meer of minder dynamiek vinden of juist expertise opdoen in een andere organisatie met andere ingrepen. Dit draagt bij aan het werkplezier en behoud van medewerkers.


**BEHOUD VAN
OK-LEERLINGEN**

**TEVREDENHEID
VAN MEDEWERKERS**

LEFI!

In 2020 is het LEFI-programma vernieuwd. Het is nu meer gericht op het opleiden van vernieuwers in de zorg. Want willen we aan de zorgvraag van de toekomst voldoen dan moet het anders. De kern en de kracht van LEFI is gebleven. Persoonlijk leiderschap is nu het uitgangspunt voor innovatie, samenwerken tussen organisaties en de transitie in de zorg. Hiervoor wordt de 3Dprint gebruikt als onderlegger en wordt nauw samengewerkt met het InnovatieLab.


**VERNIEUWING
IN DE ZORG**

**INNOVATIEF
GEDRAG**
Digivaardig

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers gaat hand in hand met het ontwikkelen en actief bijhouden van digivaardigheden. Veranderingen van buitenaf eisen in toenemende mate online skills van medewerkers, zodat zij op afstand kunnen (samen)werken en communiceren. Het ontwikkelen en actief bijhouden van digivaardigheden wordt dan ook steeds belangrijker. Zeker met het oog op de toenemende zorgvraag waardoor het essentieel is de juiste zorg efficiënter op de juiste plek te brengen. Dit jaar is op verschillende manieren met de deelnemers van deRotterdamseZorg gesproken over de toenemende urgentie van dit onderwerp.


MEDEWERKERS VOELEN ZICH TOEGERUST VOOR HET WERK
Onboarding

Uit de cijfers blijkt dat startende verpleegkundigen snel uitvallen. Om deze zorgmedewerkers beter te begeleiden bij de start van hun loopbaan en uitval te voorkomen is binnen deRotterdamseZorg gewerkt aan de ontwikkeling van een toolbox Onboarding. 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.

**Nieuwsgierig naar de
toolbox onboarding?**

**BEHOUD
VAN NIEUWE
MEDEWERKERS**

“Het begon circa drie jaar geleden toen we in het overleg met de HR verantwoordelijken van de ziekenhuizen hadden besloten om gezamenlijk aantrekkelijk werkgeverschap binnen onze instellingen te bevorderen. Eén van de kansen hierbij lag in het beter binden en boeien van relatief nieuw personeel. Uit de cijfers bleek namelijk dat behoorlijk wat werknemers binnen 2 jaar onze zorginstellingen verlieten. Zonde! Vonden wij. We voelden de noodzaak hier samen iets aan te doen. Om aantrekkelijk werkgeverschap gezamenlijk te bevorderen startten we daarom een project gericht op het goed laten landen van nieuwe medewerkers in onze organisaties. Al snel sloten ook meerdere VVT instellingen aan bij dit project, zodoende bundelden we nog meer krachten om aan de slag te gaan met het ontwikkelen van een Onboarding toolbox.

Omdat iedere organisatie op een eigen manier bezig was met onboarden van nieuw personeel besloten we een toolbox te ontwikkelen die voor iedere instelling wat te bieden heeft. Iedere zorginstelling kan dan onderdelen uit de toolbox halen waarmee ze hun onboardingprogramma kunnen opzetten of optimaliseren binnen de eigen organisatie. Een goede onboarding is één van de elementen die namelijk kan bijdragen aan het binden & boeien van nieuw personeel in de eerste jaren na indiensttreding. Op dit moment zijn de organisaties instrumenten uit de toolbox aan het implementeren. Zodra de onboarding programma's gereed zijn en

draaien, gaan de organisaties meten wat het effect is van een mooi onboarding programma. Op dit moment krijgen we uit meerdere instellingen al positieve signalen van medewerkers over hun onboarding. Dat is al leuk om te horen!

Ik ben er trots op hoe de medewerkers uit al onze zorginstellingen samen deze toolbox hebben ontwikkeld. Hoe zij met veel energie samen dit resultaat, de onboarding toolbox, hebben opgeleverd. Ook vind ik het mooi om te zien hoe iedere zorginstelling er nu op zijn eigen manier mee aan de slag is gegaan. De samenwerking was inspirerend en de kracht van ons collectief is hierin ook goed terug te zien. Juist door het met elkaar te ontwikkelen vind je nieuwe werkwijzen, oplossingen en doe je ideeën op. Vaak kom je tot hele mooie resultaten met elkaar als je er de tijd voor neemt.

We verwachten in ieder geval dat de ontwikkeling of optimalisatie van onboarding programma's binnen onze zorginstellingen een positief effect zullen hebben op het binden & boeien van nieuwe medewerkers!”

**Menno Westland, Manager HR
bij Rijndam Revalidatie, was
opdrachtgever van dit project.**



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. Na een verkenning en het inrichten van processen in 2019 is in februari 2020 gestart met de 13 weken durende challenge. Vijftig medewerkers van Albeda, Middin, Pameijer, Franciscus Gasthuis & Vlietland en Ikazia Ziekenhuis deden mee. Albeda won de challenge. 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. Daarnaast hebben de deelnemers van het talentenprogramma LEF! geëvalueerd of Phileas bijdraagt aan een grote vitaliteitsbeweging en hoe dit duurzaam ingezet kan worden in de toekomst. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat de deelname aan Phileas een positief effect heeft gehad op de vitaliteit van zorgprofessionals en dat zij collega's hiermee hebben gemotiveerd. Dit toont aan dat een vitaliteitsprogramma het begin kan zijn van een grotere "vitaliteitsbeweging". Verder komt uit het onderzoek naar voren dat zorgprofessionals behoefte hebben aan (meer) aanbod door werkgevers op het gebied van vitaliteit. Dit kan bijdragen aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid.

FITTE EN VITALE MEDEWERKERS
**Meer lezen over
dit onderzoek?**

Sterk in je werk loopbaangesprekken

Bij professionals binnen en buiten de zorg kunnen vragen ontstaan over hun loopbaan. Gesprekken met professionele loopbaancoaches kunnen dan helpen om grip te krijgen op het loopbaanvraagstuk en zicht te krijgen op talent en mogelijkheden waarmee professionals weer sterk in hun werk komen te staan. Het project Sterk in je werk biedt gratis loopbaancoaches aan en is voor zorgmedewerkers en iedereen die de stap naar zorg en welzijn (weer) wil maken. Daarmee draagt het project bij aan zowel het thema Toeleiden als het Thema Behouden van medewerkers. Sterk in je Werk, zorg voor jezelf is een initiatief van CNV en RegioPlus. deRotterdamseZorg zorgt voor de subsidie, verantwoording, match tussen (zorg)professional en coach en voldoende loopbaancoaches in de regio. In 2020 hebben 508 professionals zich aangemeld voor een gesprek met een coach van Sterk in je werk.

**MEDEWERKERS STAAN
STERK IN HUN WERK**

Op weg naar FLEX+

Steeds meer zorgprofessionals kiezen om verschillende redenen voor het zzp-schap of werken via een detachingsbureau. 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 waarmee wij de zorgmedewerkers aan de regio Rotterdam verbinden en de continuïteit van zorg waarborgen: workflow. Dit is een platform waar vraag en aanbod van werk bij elkaar komen. Lag de afgelopen jaren de focus op de ontwikkeling van het programma en de samenwerking. Dit jaar hebben we concrete stappen kunnen zetten hoewel de coronacrisis ook wat vertraging heeft gebracht. De coronacrisis heeft ons tevens laten zien dat het belangrijk is zorgpersoneel flexibel door de keten te kunnen laten bewegen naar daar waar de urgentie het hoogst is. Daar kan de

workflow ook een belangrijke bijdrage aan leveren. In 2020 heeft de Belastingdienst akkoord gegeven op het workflow contract waardoor het mogelijk is om straks medewerkers btw-vrij uit te wisselen tussen zorgorganisaties. Daarnaast hebben we dit jaar het concept van de workflow getoetst bij zzp-ers. Daaruit bleek dat er zeker draagvlak is binnen de workflow om bij verschillende organisaties aan de slag te gaan. Hoewel het afgelopen jaar door de coronacrisis nog niet gestart is met het programma Flex+, is het vraagstuk rondom personeel niet in loondienst (PNIL) niet minder geworden. Ook landelijk merken we dat de inhuur van flex-personeel en PNIL en de groei van zzp-ers in het bijzonder de aandacht heeft. Er wordt dan ook met belangstelling naar Rotterdam gekeken welke stappen wij nemen en of we met elkaar tot een passende aanpak kunnen komen. Dat zien we o.a. terug in diverse kamerbrieven waarin onze regio als voorbeeld wordt genoemd.

FLEXIBEL INZETBARE ZORGMEDEWERKERS VOOR DE REGIO
MEDEWERKERS IN DIENST

Health Innovation School Rotterdam

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. Dit jaar vond een speciale Rotterdamse editie plaats (vanwege corona een digitale variant) waarvan bureau deRotterdamseZorg een van de organisatoren was. Zo'n 50 innovatiemanagers deden mee en leerden innoveren en impact maken met zorginnovaties, de toekomst van de gezondheidzorg. De deelnemers nemen alle opgedane kennis en ervaringen mee naar hun (zorg)organisaties om daar innovatie te bewerkstelligen.

VERNIEUWING VAN DE ZORG INNOVATIEF GEDRAG 

Bekijk hier de video van de Health Innovation School Rotterdam 2020

Word VerN!EUWert

Hoe ziet de zorg van de toekomst eruit? Tijdens de campagne Word verN!EUWert is iedereen uitgedaagd om een goed idee in te zenden, om anders en slimmer te werken. Met aandacht voor ontwikkeling, technologie en op een innovatieve manier te kijken naar de invulling van zorg en werk. Inzenders van vernieuwende ideeën voor de werkvloer kunnen financiering en ondersteuning voor hun project winnen. Dankzij Conforte Innovatielab (VVT), Garage 2020 (jeugdzorg) en Create4Care (verpleegkunde ziekenhuizen) leren zij de stappen zetten die nodig zijn om een goed idee naar een werkend resultaat te brengen. In januari zijn uit de 15 finalisten, 5 winnaars gekozen die een prijs van €10.000,- hebben ontvangen om hun ideeën te realiseren. Onder de winnaars zaten o.a. een thuistest om kinderen te testen op scoliose (een vergroeiing van de rug), een idee om de wachttijd in ziekenhuizen slimmer in te zetten en een microgame handhygiëne.

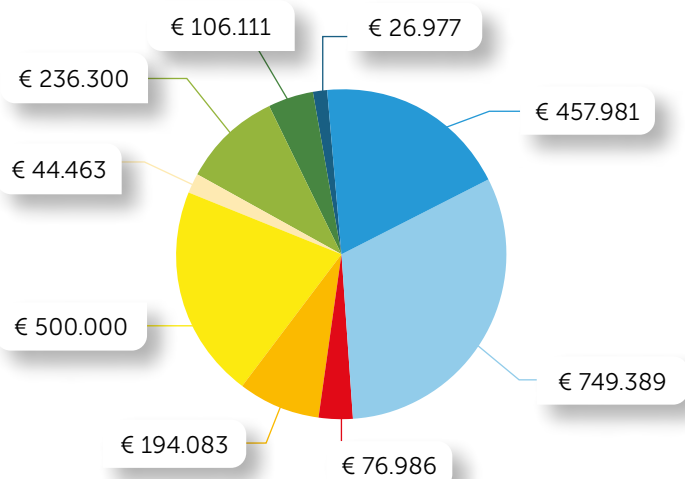
Spring School

Nieuwe lichting zorgverleners inspireren om met innovatie in de praktijk aan de slag te gaan, dat deden we tijdens de Spring school in maart. Deelnemers konden kennis uit andere sectoren opdoen, anders denken, ontmoeten, knelpunten delen en discussiëren, maar ook zien wat er aan inventiviteit al is opgezet.

INNOVATIEF GEDRAG 

Nieuwsgierig naar de winnende ideeën?

Financiën



Inkomstenbronnen 2020



Totale inkomsten € 2.392.290

Bestuur



Marjolein Tasche

Voorzitter Bestuur
deRotterdamseZorg
Voorzitter Raad van Bestuur
Franciscus Gasthuis & 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 Albada



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 Stuurstraet

Directeur deRotterdamseZorg

De deelnemers



Samen nabij



CURAMARE



Havenpolikliniek



Hoornbeek College



humanitas



Beter voor elkaar



Lelie zorggroep



Middin



Spijkenisse Medisch Centrum



Zorg met warmte



De netwerken

deRotterdamseZorg is een echte netwerkorganisatie. De samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen onderling vindt plaats in diverse regionale netwerken, gefaciliteerd door deRotterdamseZorg.

- ▶ Bestuurlijk Platform Zorg
- ▶ Directeuren onderwijs
- ▶ Hoofden P&O Geestelijke Gezondheidszorg en Jeugd
- ▶ Hoofden P&O Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg
- ▶ Hoofden P&O Samenwerkende Rijnmondse Ziekenhuizen
- ▶ Netwerk Linking Pins
- ▶ Netwerk Leerwerkakkoord
- ▶ Netwerk Matchtafels
- ▶ Netwerk OK managers
- ▶ Netwerk Opleidingsmanagers
- ▶ Netwerk RAAT mannen/vrouwen
- ▶ Netwerk Verpleegkundige Advies Raden (VAR)
- ▶ Netwerk Communicatie
- ▶ Netwerk Werk & Recht

PUBLICATIES



Volg je ons al?

