

JAARVERSLAG 2021

De zorg voor altijd anders



De maatschappelijke opgave, het terugdringen van de tekorten aan personeel in de sector zorg en welzijn in Rotterdam Rijnmond zodat er passende zorg is voor iedereen, is onverminderd actueel. Binnen deRotterdamseZorg werken zorg- en onderwijsorganisaties hier hard aan. Door samen te werken in projecten en programma's en gebruik te maken van elkaars kennis en kunde hebben we ook dit jaar laten zien dat we samen verder komen.

Ondanks nog een staartje corona draaide het reguliere programma van deRotterdamseZorg weer op volle toeren. Op de arbeidsmarktthema's toeleiden, opleiden en behouden is veel werk verzet. Daarnaast sprongen we weer bij met pop-up projecten die ontstonden vanwege de coronacrisis. We hebben mooie resultaten behaald en impact verkregen. Dit werd bezegeld op het congres in september waar ruim 200 bezoekers zich lieten informeren en inspireren over de zorgarbeidsmarkt van nu en in de toekomst.

Het thema innovatie zag je dit jaar door alle projecten heen als een rode draad verschijnen. En dat is belangrijk want de cijfers liegen er niet om. Werkt vandaag 1 op de 7 arbeidskrachten in de zorg, in 2030 zou dat 1 op de 4 moeten zijn om

de groeiende zorgvraag te kunnen blijven beantwoorden. Een grote uitdaging. De krapte op de arbeidsmarkt blijft toenemen. Het sleutelwoord is 'anders'. Want als het niet 'meer' kan zijn dan is creativiteit geboden. Met de blik op de toekomst vinden we innovaties en waardevolle, blijvende en structurele verbeteringen. Zodat anders werken mogelijk wordt. Want, zou het niet mooi zijn als we in 2030 kunnen rekenen op toegankelijke en betaalbare zorg? Waarbij zorginstellingen slimmer met elkaar samenwerken, de gezondheid van de patiënt echt centraal staat en waar zorgprofessionals bevlogen werken ondersteund met robots en techniek? Zorgprofessionals zijn hierin de belangrijkste schakel. Aan de zorg- en onderwijsorganisaties in deRotterdamseZorg de opgave om hier invulling aan te geven, zorgprofessionals te behouden en in hun kracht te zetten, hun vakmanschap te belonen en op zoek te gaan naar slimme manieren van zorg verlenen en opleiden waarbij we zo min mogelijk een beroep hoeven doen op de schaarse zorgprofessionals. Op die manier kan elke Nederlander uiteindelijk rekenen op de zorg die hij of zij nodig heeft, nu, straks en in de toekomst.

Jacqueline Stuurstraet
Directeur deRotterdamseZorg



VOORWOORD



Arbeidsmarkt in cijfers

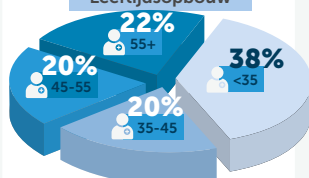
ZORG & WELZIYN 2021 ROTTERDAM-RIJNMOND

88.300

medewerkers

In 2021 werkten 88.300 medewerkers in zorg en welzijn in Rotterdam-Rijnmond

Leeftijdsoopbouw

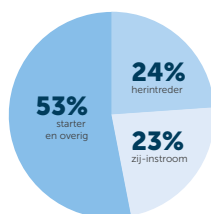


Hoogste percentage uitstroom per leeftijdscategorie

16%

Van de medewerkers jonger dan 25 jaar verliet 16% de sector.

Instroom in de sector 2021



Afname/stijging instroom t.o.v. 2020

↑ 6%

starter en overig

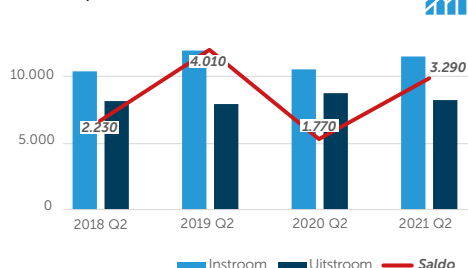
↓ 3%

herintreder

↓ 2%

zij-instroomer

Instroom, uitstroom en saldo in de sector



Verzuim jaargemiddelde 2021

7,7%

GGZ*

8,6%

GHZ

8,6%

VVT

6,9%

ZH

Instroom studenten alle zorg- en welzijnopleidingen t.o.v. 2020

↑ 6%

Bol

↓ 13%

Bbl

↑ 12%

hbo voltijd

↑ 13%

hbo-totaal

Instroom onderwijs functies waar het grootste tekort aan is t.o.v. 2020

↑ 9%

Bol mbo-verpleegkundige

↓ 6%

Bol Verzorgende ig

↑ 11%

Bol hbo-verpleegkundige

↓ 18%

Bbl mbo-verpleegkundige

↓ 7%

Bbl Verzorgende ig

↑ 6%

Totaal hbo-verpleegkundige

Samen deRotterdamseZorg

Met 36 zorg- en onderwijs organisaties 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.

32

AANGESLOTEN ZORG- EN WELZIJNS-INSTELLINGEN

4

AANGESLOTEN ONDERWIJS-INSTELLINGEN

1.225.495

INWONERS IN RIJNMOND

88.300

MEDEWERKERS IN ZORG EN WELZIYN

10

BESTUURSLEDEN

16

BUREAU MEDEWERKERS

45

LOPENDE PROJECTEN EN ACTIVITEITEN

20

PRODUCTEN EN DIENSTEN

18

PROJECTLEIDERS

Congres Missie Zorg 010

Op 16 september 2021 gingen ruim 200 professionals uit Zorg en Welzijn met elkaar op missie tijdens het Arbeidsmarktcongres van deRotterdamseZorg: Missie Zorg 010. Centraal stond de toekomst van zorg en de uitdagingen die dat met zich mee brengt. Want het moet anders. De zorgvraag neemt de komende jaren toe en dat zelfde geldt voor de krapte op de arbeidsmarkt. Diverse voorbeelden uit de regio lieten zien hoe hier mee omgegaan kan worden.



In 4 verdiepingssessies, 8 spot on sessies, een uitgebreid plenair programma en door meer dan 30 sprekers lieten de bezoekers zich inspireren, ontdekten zij hoe ze elkaar in de samenwerking kunnen versterken en ontvingen ze handvatten om de transitie van zorg verder te brengen. Verdieping werd geboden aan de hand van 4 thema's: leercultuur, werkplezier, anders besturen en zeggenschap. Ook was er ruim aandacht voor de individuele missies die de deelnemers van het congres zelf hebben om zich voor te bereiden op de toekomst van zorg. En bovenal hebben we elkaar weer even kunnen zien en spreken. Want samen moeten we het doen. Samen brengen we de zorg in beweging. Samen zijn we deRotterdamseZorg.

De toekomst van zorg

Dit jaar bracht bureau deRotterdamseZorg de 3Dprint, waar we al langer over praatten, uit en gingen we een stap verder. Van 'hoe ziet de zorgprofessional van de toekomst eruit?' naar 'wat heeft hij nodig?' en 'hoe kan mijn organisatie dat faciliteren?'. De 3Dprint vormde het vertrekpunt van alle dialogen, en ook de Rotterdamse editie van de Health Innovation School en het arbeidsmarktcongres dat deRotterdamseZorg in september organiseerde.

De 3Dprint

Hoe ziet de toekomst van gezondheid en zorg er in 2030 uit voor Rotterdammers? Deze vraag staat centraal in het toekomstbeeld van gezondheid en zorg, de 3Dprint, dat bureau deRotterdamseZorg in 2021 uitbracht. Willen we aan de zorgvraag van de toekomst voldoen dan moet het anders. In de 3Dprint wordt in beeld gebracht hoe de gezondheidszorg voor Rotterdammers moet worden georganiseerd in de toekomst en wat dit vraagt van de zorgprofessionals van de toekomst.

"Zou het niet mooi zijn als iedereen in 2030 kan rekenen op tijdige en passende zorg? Dat iedereen die dat wil hulp en zorg ontvangt om (weer) gezond te worden of in ieder geval zo gezond mogelijk te blijven."

- Jacqueline Stuurstraat, directeur deRotterdamseZorg



"Met deze 3Dprint dagen we je uit over de zorg van de toekomst na te denken, te spreken met je collega's, leidinggevenden en bestuurders uit de regio en stappen te zetten. Zo brengen we vandaag de zorg én de zorgprofessional van de toekomst in beweging."

- Marjolein Tasche, bestuursvoorzitter van deRotterdamseZorg (uit het voorwoord)



RAAT+DAAD

Om de arbeidsmarkt in balans te kunnen brengen is het belangrijk om te weten wat er speelt, nu en in de toekomst. Bureau deRotterdamseZorg bewaakt het overzicht in de regio, volgt de trends en maakt analyses.

De tekorten op de zorgarbeidsmarkt pakken we in de regio Rotterdam Rijnmond integraal en gezamenlijk aan. Zorg, onderwijs en de gemeente Rotterdam hebben wat zij doen om de tekorten in de zorg terug te dringen vastgelegd in de RAAT, Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten. Per organisatie is een individuele, meetbare bijdrage (daad) geformuleerd en ondertekend. De RAAT+DAAD liep van 2018 tot eind 2021.

Evaluatie

De RAAT+DAAD en het LeerwerkakkoordZorg zijn eind 2021 geëvalueerd door Bureau Bartels. In het rapport zijn de partijen positief over de samenwerking. Ook zijn de doelen voor de organisaties duidelijk. Aandachtspunten zijn o.a. de veelheid aan projecten en de verbinding van de bestuurlijke afspraken met de dagelijkse werkpraktijk.

RAAT+DAAD 3.0

Omdat de RAAT+DAAD eind 2021 afliep is op basis van de transitieagenda dit jaar een verkenning gedaan. De gezamenlijke arbeidsmarktopgave is hierdoor geüpdatet ter voorbereiding op het nieuwe convenant: RAAT+DAAD 3.0.

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. Door ook te kijken naar de zorg van de toekomst (de 3Dprint) wordt zichtbaar wat nodig is op de arbeidsmarkt van de toekomst. In mei 2021 brachten we een publicatie uit met arbeidsmarktoprognoses over de Zorg & Welzijn in 2030. Bekijk hieronder de samenvatting.

Welke gevolgen de prognoses hebben voor de interne strategische personeelsplanning leerden zorgorganisaties in het Lerend Netwerk over interne strategische personeelsplanning (SPP). deRotterdamseZorg organiseerde dit netwerk samen met PFZW van september tot december.

InBeRAAT dialogen

De prognoses vormden het vertrekpunt om nader in gesprek te gaan met elkaar. We hebben begeleide dialogen georganiseerd met verschillende zorg- en welzijnsorganisaties om samen de uitkomsten te interpreteren, te duiden, te bespreken wat dat vraagt van hun eigen interne organisatie en om te komen tot gezamenlijk beleid en bijbehorend actieplan: RAAT+DAAD 3.0.

Arbeidsmarktoprognoses

mei 2021 - samengevat

De samenleving en de arbeidsmarkt vergrijsst. We zien dat we het niet meer gaan redden met alleen meer doen en het beter doen. We dienen de zorg écht anders met elkaar te gaan organiseren.

In 2030...



...is 13% van het totaal aantal zorgmedewerkers 60+.



...is er een tekort van meer dan 5.000 zorgverleners in onze regio.



...komen we 300 hbo-v's tekort in Rijnmond.

TOP 3 TEKORT FUNCTIES

- 1 verzorgende (niveau 3)
- 2 verpleegkundige (niveau 4)
- 3 verpleegkundige (niveau 6)



...komen we 1.700 Verzorgende niveau 3 tekort.



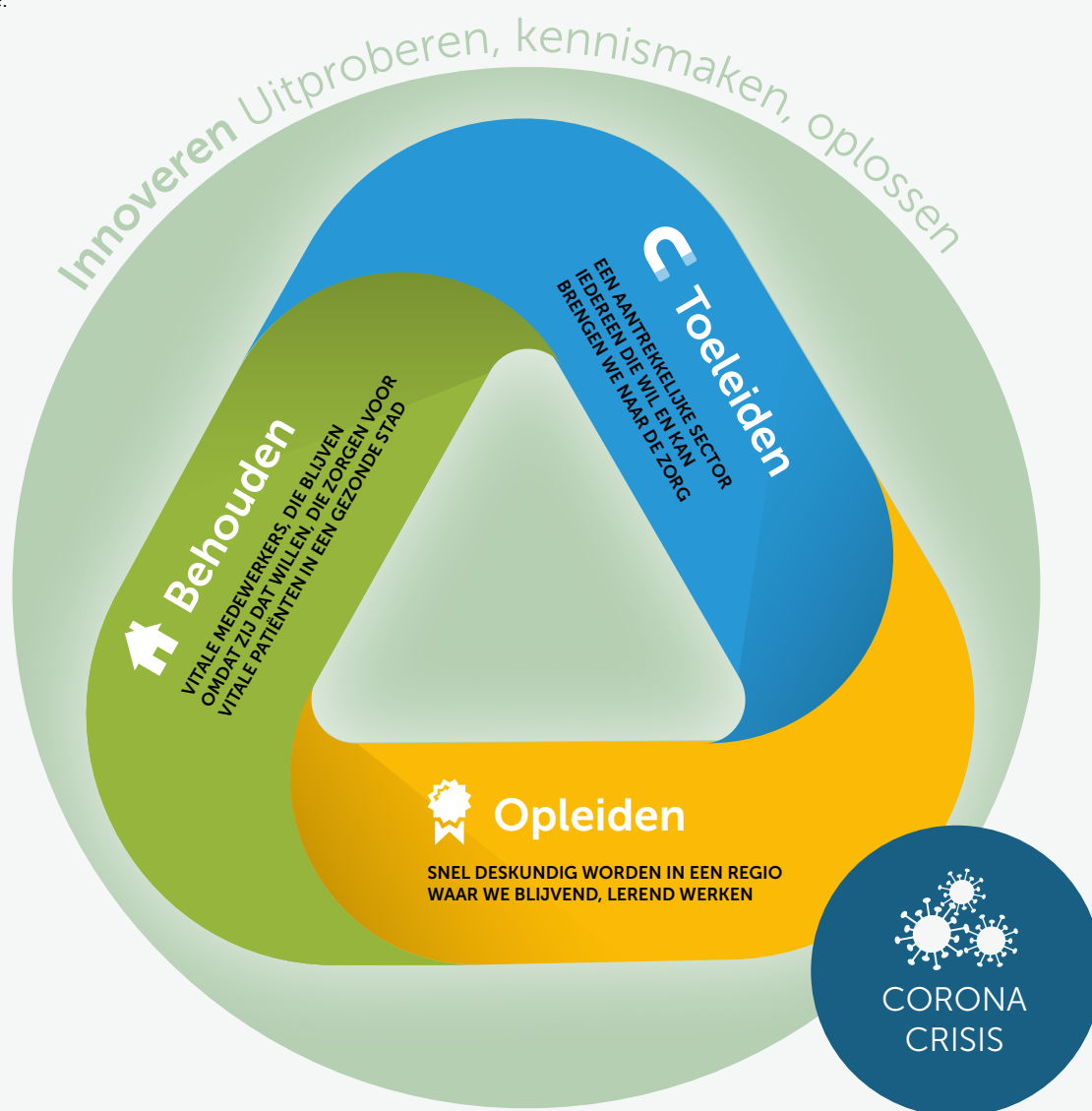
... moet het opleidings-rendement van mbo opleidingen VIG en mbo-v omhoog. Ondanks de hoge instroom is het niet voldoende om de tekorten op te vangen.

Thema's

Alle projecten, producten en diensten zijn erop gericht de knelpunten in de regionale arbeidsmarkt weg te werken. Op een zo duurzame impactvolle manier. Dit gebeurt langs drie arbeidsmarktthema's: toeleiden, opleiden en behouden.

Ook in 2021 was Corona nog niet weg uit onze samenleving. Als bureau deRotterdamseZorg voelden we wederom de noodzaak om de zorg bij te staan in deze drukke tijden.

In de komende hoofdstukken belichten we per thema de activiteiten die we dit jaar hebben gedaan slecht beknopt. Een compleet en uitgebreid overzicht is te vinden op onze website.





De druk op het zorgpersoneel als gevolg van het COVID-19 virus is in 2021 nog altijd hoog. deRotterdamseZorg biedt op diverse vlakken ondersteuning en verkent nieuwe mogelijkheden en creatieve oplossingen.



Participatie ROAZ

Sinds begin van de coronacrisis is bureau deRotterdamseZorg betrokken bij het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ). De personele bezetting in de regio stond onder druk. Reden voor het ROAZ om deRotterdamseZorg te vragen die portefeuille te beheren.

Dit resulteerde onder andere in de samenwerking tussen ziekenhuizen en geriatrische revalidatiezorg toen daar een knelpunt in de keten ontstond. Bureau deRotterdamseZorg zocht de verbinding waardoor ziekenhuizen verpleegkundigen leverden aan VVT-organisaties. Hierdoor verbeterde de doorstroom uit het ziekenhuis naar de revalidatie en konden in de ziekenhuizen nieuwe patiënten geholpen worden.

“De lijnen zijn korter in de coronacrisis. Ineens moest er heel veel gebeuren zoals op het gebied van de personele bezetting in de regio. Onze expertise.”

- Conny Nieuwenhuizen,
programmamanager deRotterdamseZorg en
coördinator personele vraagstukken ROAZ

Ook sprongen we bij toen in de najaar de coronacijfers weer opliepen en de druk binnen de coronacentra van de VVT weer toenam. Daar was dringend extra personeel en/of medische studenten nodig. Bureau deRotterdamseZorg verzorgde de regionale promotie van deze extra werving.

Extra handen voor de zorg

Voor het landelijke project Extra Handen voor de zorg matchte bureau deRotterdamseZorg vrijwilligers met een zorg-diploma met zorgorganisaties in de regio via Extra Handen voor de Zorg. Hierin werkten we ook nauw samen met de GGD/GHOR en het RONAZ. Dagelijks werden gesprekken gevoerd met de kandidaten en de zorgorganisaties. Op die manier hebben we honderden extra handen naar de juiste plek kunnen helpen.

Vanwege de sterke terugloop van het aantal besmettingen midden 2021 is het project Extra handen voor de Zorg afgeschaald en is de crisis dienstverlening per 1 september 2021 gestopt. De Nationale Zorgreserve biedt nu ondersteuning in ten tijde van crisis.

Extra Handen voor de zorg zorgde ook voor veel aandacht in de media voor de zorg. Het televisieprogramma Meldpunt maakte een reportage over deze extra hulp in de zorgsector. Bureau deRotterdamseZorg bracht ze in contact met 'extra handen' procescontroller Kees en pabo-studente Aranka. Beide hebben een diploma verpleegkunde op zak en voelde de noodzaak om bij te springen.





Samen sta je sterker

Het project 'Extra coaching voor de zorg' werd sinds januari opgevolgd door Samen sta je Sterker. Honderden onafhankelijke, professionele coaches staan op vrijwillige basis klaar voor zorg- en welzijnsmedewerkers die door de coronacrisis verhoogde werkdruk ervaren en behoefte hebben aan mentale ondersteuning. CNV Zorg & Welzijn biedt deze dienst aan.



Campagne Word ook zorghero!

In december bevond Nederland zich in een vierde coronagolf. Ieder zorgorganisatie schreeuwde om extra personeel. De druk op de zorg is vanwege het virus groot. Daarbij komt dat veel zorgpersoneel overbelast is, dreigt te worden of zelf in quarantaine zit. De noodkreet is gehoord door Zadkine, Albeda en de Hogeschool Rotterdam. In samenwerking met deRotterdamseZorg is het project Word ook zorghero! ontstaan. Voor, tijdens en na de kerstvakantie roosteren de scholen studenten vrij zodat zij de zorg in de verpleeg- en verzorgingshuizen en psychiatrie in de regio Rotterdam-Rijnmond kunnen ondersteunen. Voor het inruilen van hun schooldagen voor een tijdelijke betaalde baan in de zorg krijgen de studenten, afhankelijk van de school, extra studiepunten of tellen de gewerkte uren mee als stage-uren. Meer dan 100 mbo en hbo-zorgstudenten zijn ingezet.

Vraagbaak coronabanen

Het ministerie van VWS heeft subsidie vrijgemaakt voor de tijdelijke, extra inzet van ondersteunend personeel, ter ontlasting van het gediplomeerde personeel. Omdat er veel vragen heersten bij de werkgevers in de regio, informeerde bureau deRotterdamseZorg de werkgevers over hoe zij de subsidie konden aanvragen en inzetten en welke zij-instroom trajecten benut konden worden voor opleiden. Bovendien konden we via onze rol in Extra handen voor de Zorg gemakkelijk de juiste kandidaten zoeken voor de banen.

CTOELEIDEN



Ontdekderotterdamsezorg

Het aanbod en de mogelijkheden om in de Zorg en Welzijn in Rotterdam-Rijnmond te gaan werken is groot. Dit biedt kansen voor iedereen die in deze sector wil werken. Daarover is veel informatie beschikbaar bij de diverse organisaties (zorg, onderwijs, gemeenten).

Om hier overzicht in te scheppen hebben de Gemeente Rotterdam en deRotterdamseZorg een website ontwikkeld waarop alle informatie gebundeld is: ontdekderotterdamsezorg.nl.

De website is bedoeld voor iedereen die in de Zorg en Welzijn wil gaan werken. Vanuit school, vanuit ander werk of voor mensen die graag weer deel willen uitmaken van de arbeidsmarkt. Via de site kunnen zij zich oriënteren op hun mogelijkheden en onderzoeken welke baan, opleiding of leerwerktraject bij hun wensen en kwaliteiten aansluit. Daarnaast heeft de website een speciale tool waarmee zij, op basis van hun vooropleiding, snel inzicht krijgen in hun mogelijkheden. Dit project is vormgegeven met steun van het Leerwerkakkoord Zorg.

Post...!

Waar vind je meer dan
1000 vacatures in regio
Rotterdam Rijnmond?

Werken in de Rotterdamse zorg

Bij de gezamenlijke opgave om de zorg in onze regio te voorzien van zoveel mogelijk goed opgeleide professionals hoort ook een gezamenlijk website waarbij we ons als regio presenteren aan potentiële werknemers. Dit jaar is onze vacaturewebsite vernieuwd. De oude voldeed niet meer aan de moderne eisen en werd niet meer ondersteund. Er is een volledig nieuwe website ontwikkeld waar deelnemers van deRotterdamseZorg hun vacatures kunnen aanbieden. Op die manier vinden geïnteresseerden alle zorgvacatures van onze regio op één plek werkeninderotterdamsezorg.nl.

De site heeft nu een frisse en aantrekkelijke vormgeving. Daarnaast is de vindbaarheid van de site verbeterd alsook de automatische koppelingen met het recruitmentsysteem van de zorgorganisaties. De nieuwe vacaturesite is meer dan een overzicht van vacatures. We maken gebruik van de kans om de bezoeker te informeren en enthousiasmeren over de mogelijkheden rondom werken in de zorg- en welzijnssector. Zo vinden bezoekers ook informatie over de verschillende werkvelden en over de mogelijkheden van werken en leren in de sector. En er is een job alert waarmee geïnteresseerden direct een seintje in de mailbox kunnen ontvangen zodra de gewenste vacature online staat.

Switch to Care

Krapte op de arbeidsmarkt vraagt om slimme oplossingen. Zorg- en onderwijsorganisaties ontwikkelden een nieuwe verkorte opleiding HBO Verpleegkunde speciaal voor zij-instromers, ofwel carrière switchers. Zij-instromers hebben vaak bredere, eerder verworven, competenties en zijn intrinsiek gemotiveerd waardoor het opleiden vaak sneller gaat en zij dus sneller inzetbaar zijn. Ook zien we dat de uitval onder de Switch to care groepen erg laag is.

In 2021 is een nieuwe groep van 22 deelnemers aan Switch to Care gestart. Ook dit jaar werden de deelnemers extra ondersteund met coaching. Dit is als zeer waardevol ervaren. De sollicitatieprocedure voor de volgende ronde (start in 2022) is gestart. Hierin zijn 17 plaatsen beschikbaar. Dit project wordt gesteund door het Leerwerkakkoord Zorg.

Instroom zorgprofessionals met WelSlagen

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen we in de zorg goed gebruiken. Het project WelSlagen leidt deze mensen naar werk in de sector. In 2021 hebben 20 kandidaten hun certificaat WelSlagen in ontvangst genomen. Zij zijn nu goed voorbereid voor de doorstroom naar een (BBL) beroepsopleiding in de zorg voor Helpende of Verzorgende IG. Met verschillende zorgorganisaties is afgesproken dat zij door plekken aan te bieden gezamenlijk 2 groepen kunnen laten starten in 2022.

Overige producten en diensten van deRotterdamseZorg gericht op het toeleiden van zorgprofessionals:





Innovatie voor meer begeleidingscapaciteit

De instroom van nieuwe zorgprofessionals kan alleen gerealiseerd worden als er voldoende begeleiding in de praktijk gegeven wordt. Juist het vormgeven van begeleiding is voor veel zorgorganisaties een probleem. Tegelijkertijd groeit de opdracht voor zorgorganisaties om meer op te leiden. Daarom wordt via deRotterdamseZorg subsidie verstrekt ter stimulering van innovatie op het gebied van begeleidingscapaciteit. We geven een impuls aan het creëren van nieuwe begeleidingsvormen die aantoonbaar bijdragen aan de vergroting van de opleidingscapaciteit en het rendement. Twaalf organisaties doen mee en geven op eigen wijze invulling aan deze impuls. De meeste organisaties zijn een leerafdeling of zorginnovatiecentrum gestart. In totaal zijn 51 nieuwe stageplaatsen gecreëerd en is de kwaliteit van de begeleiding verbeterd. De voortgang en evaluatie van de initiatieven is transparant en inzichtelijk gemaakt om binnen het netwerk met elkaar te delen en het uitbouwen van (innovatieve) begeleidingsvormen te stimuleren. Een overzicht van de initiatieven en resultaten zijn gebundeld in een aantrekkelijke e-magazine. Dit project wordt gesteund door het Leerwerkakkoord Zorg.

Regionale stagecoördinatie

Praktijkervaring is cruciaal bij een opleiding tot zorgprofessional. Om de druk die de begeleiding van leerlingen in de praktijk met zich meebrengt zo eerlijk mogelijk te verdelen committeren de organisaties binnen deRotterdamseZorg zich aan het bieden van de benodigde stageplaatsen. Met het programma regionale stagecoördinatie wordt zicht gehouden op de aantallen stageplaatsen en het aantal stagiairs en of worden knelpunten in de gaten gehouden. De StageMonitor is daar een belangrijk middel voor, dat gebruikt wordt om de stageplaatsen en stagiairs te matchen aan elkaar. Eveneens geeft de StageMonitor inzicht in de aantallen, helpt het om het gesprek te voeren over de stagetekorten en geeft het ons de mogelijkheid om goed vooruit te kijken. In 2021 is de StageMonitor doorontwikkeld en is het proces en het gebruik van de StageMonitor verder afgestemd en geprofessionaliseerd. Zo zijn er afspraken gemaakt over de te nemen stappen in het proces en wanneer welke stappen genomen worden. Daarnaast is de ondersteuning verder geïntensiveerd.

Uitbreiden stagecapaciteit

Omdat studenten hard nodig zijn als afgestudeerde zorgprofessionals is uitbreiding van de stagecapaciteit hard nodig. Aan de hand van de beschikbare data uit de StageMonitor konden verschillende initiatieven worden ondernomen om de stagecapaciteit te vergroten. Zo zijn de initiatieven rondom 24/7 stages en 'ouderejaars begeleidt jongerejaars' nogmaals bekeken. Ook is met aanbieders van thuis+ flats de oriëntatie gestart om te kijken of daar ook stageplaatsen aangeboden kunnen worden. In 2021 zijn daarnaast nieuwe leerafdelingen én andere goede initiatieven gestart binnen de zorginstellingen, die ervoor zorgde dat de stageplaatsen uitgebreid konden worden. Het resultaat in 2021 was dat er voor de stages die in 2021 begonnen zijn (februari, april en september) alle studenten een stageplaats hebben gekregen. Dit betekent dat er in 2021 geen stagetekort is geweest voor verzorgende en verpleegkundige opleidingen in onze regio. Het e-magazine 'Impuls op begeleiding' geeft inzicht in verschillende mooie initiatieven die zijn genomen op het gebied van begeleidingscapaciteit.



Samen
totaal OK

Regionaal opleiden OK

Om het opleidingsrendement van de studenten operatieassistent en anesthesiemedewerker te verhogen zijn de Rijnmondse ziekenhuizen in februari gestart met het gezamenlijk werven en selecteren van studenten operatieassistenten en anesthesiemedewerkers via de website samenopleidenok.nl.

Door de gezamenlijke aanpak kan een betere match tussen student en ziekenhuis worden gemaakt. Er is veel animo voor de opleidingen die twee instroommomenten per jaar kennen. Honderden kandidaten solliciteerden in maart en september op de opleidingsfuncties. Door een gezamenlijk ontwikkeld en uitgebreid selectieproces - met een informatiebijeenkomst, speeddate, assesment, meeloopdagen en een sollicitatiegesprek kunnen de juiste kandidaten geselecteerd worden. Zowel in maart als in september zijn alle beschikbare opleidingsplekken gevuld. 17 voor de opleiding tot operatieassistent en 14 voor de opleiding tot anesthesiemedewerker. De eerste wervingsronde is geëvalueerd en verbeteringen voor de ronde in september zijn doorgevoerd. Daarnaast is een professionaliseringslag gemaakt door de aanschaf van een regionaal ATS systeem.



Samen
totaal OK

Innovatief opleiden OK

Om in de beperkte ruimte van de operatiekamers toch meer operatieassistenten en anesthesiemedewerkers op te leiden worden in dit project innovatieve leer mogelijkheden onderzocht. In 2021 heeft het projectteam een geheel vernieuwd opleidingscurriculum voor de opleiding van operatieassistent en anesthesiemedewerker ontworpen. Een vernieuwde opleiding binnen de gestelde kaders van CZO Flex Level en gebaseerd op de nieuwe EPA-structuur. Met deze vernieuwde opleiding kan sneller, meer en beter worden opgeleid, zowel binnen als buiten de OK. Kortom: een compleet vernieuwde innovatieve opleiding ingericht voor de huidige student en gediplomeerde werkbegeleiders. Het project richt zich nu op fase 2, de implementatie en vertaling van het nieuwe curriculum naar praktijk. Innovatieve praktische leermiddelen worden hierbij ingezet, zoals VR, Gamifications, hologram, skillslab etc. Daarnaast is aandacht voor het anders en slimmer organiseren van het werken en opleiden. Dit alles heeft tot doel: sneller en meer OK-personeel opleiden én de studenten behouden.

SectorPlanPlus

Zowel het opleiden van toekomstig zorgprofessionals als het opleiden van professionals die al aan het werk zijn draagt bij aan het behoud van zorgprofessionals. Want bezig zijn met persoonlijke ontwikkeling geeft werkplezier. Om werkgevers te stimuleren in hun opleidingsactiviteiten verstrekt het ministerie van VWS de meerjarige subsidie (2017-2022) SectorPlanPlus. In 2021 hebben hierdoor 5.966 deelnemers een opleiding kunnen starten of gevolgd in de regio Rotterdam Rijnmond. deRotterdamseZorg coördineert de aanvraag en verantwoording en is het eerste aanspreekpunt voor alle zorgorganisaties van de regio.

Overig product van deRotterdamseZorg gericht op het opleiden van zorgprofessionals:



Samen
totaal OK

OK regionaal uitwisselen

OK-medewerkers behouden door hen afwisseling, diversiteit in werkzaamheden en verdere ontwikkeling te bieden. Dat is het uitgangspunt van het project Regionaal Uitwisselen OK. De afgelopen jaren hebben de ziekenhuizen binnen deRotterdamseZorg samen gewerkt aan het mogelijk maken dat OK-medewerkers van werkplek wisselen en in andere ziekenhuizen kunnen werken en leren. Door hen op deze manier te boeien en binden, zich te laten ontwikkelen en loopbaan perspectief te bieden verminderd de uitstroom van OK-personeel in de regio, zijn zij duurzaam inzetbaar en staan ze sterk in hun werk. In 2021 is een proef geweest waarin operatieassistenten en anesthesiemedewerkers enkele weken meedraaiden op de OK in een ander ziekenhuis gedaan, en met succes. Inmiddels is het voor alle anesthesiemedewerkers, operatieassistenten en recovery verpleegkundigen uit de regio mogelijk om tijdelijk van werkplek te wisselen. Het project is nu afgerond.

Samen
totaal OK

OK leerklimaat

Een goed leerklimaat is belangrijk om effectief te kunnen leren en te werken. 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. De pilot heeft plaatsgevonden in het Ikazia Ziekenhuis, de ervaringen worden regionaal gedeeld waarna de ziekenhuizen hier zelf verder mee aan de slag kunnen. De eerste ziekenhuizen hebben de voorbereidingen al getroffen.

Ontwikkeling van FIN

De organisatie van zorg zal drastisch veranderen om de toegankelijkheid en de betaalbaarheid op termijn te kunnen garanderen. Met zorg op afstand, digitaal ondersteund, in samenwerking met andere domeinen en mantelzorgers worden er andere vaardigheden van zorgprofessionals gevraagd. FIN is de persona die de zorgprofessional van de toekomst verbeeld. deRotterdamseZorg werkt met twee opleidingstrajecten aan de ontwikkeling van professionals in de zorg tot FIN.

Vernieuwend werken in de zorg

Met het programma Vernieuwend werken in de zorg en welzijn ontwikkelen huidige zorgmedewerkers de kennis en vaardigheden voor de toekomst. Zij leren en ervaren in dit programma hoe ze ideeën kunnen opdoen en uitvoeren en hoe zij met hun vakmanschap en persoonlijk leiderschap de zorg vanuit de praktijk kunnen vernieuwen. Het programma is ontwikkeld door Reinaerde en de Sociale Innovatie Academie. deRotterdamseZorg liet in 2021 enkele leden van het VARnetwerk bij wijze van proef het programma volgen. Samen met InnovatieLab starten we volgend jaar een regionale editie.

Health Innovation School Rotterdam

Frisse moed en inzet voor de zorg van morgen dat is wat de zorg in de regio nodig heeft. Tijdens de Rotterdamse editie van de Health Innovation School leerden zo'n 50 professionals uit de zorg innoveren en innovaties verder de organisatie in te brengen. Deze vooruitstrevende doeners hebben zich in een half jaar laten uitdagen en inspireren door coaches en sprekers. Zij bogen zich over vraagstukken als: hoe is een gezonde leefstijl over 10 jaar vanzelfsprekend en toegankelijk voor alle Rotterdammers? Na afronding gaan ze als échte innovator in de zorg werken en durven en kunnen daar verandering vormgeven. Bureau deRotterdamseZorg gelooft dat innovatie op de werkvloer verandering in de zorg kan brengen en gaf, als een van de organisatoren, 5 wildcards weg.

Match.dRZ

In de krappe arbeidsmarkt is het belangrijk regie te houden op inhuur van tijdelijk extern zorgpersoneel, met name op de kwaliteit en de tarieven. Dat is het uitgangspunt van de samenwerking in het project Match.dRZ. Met Match.dRZ kunnen zorgorganisaties gezamenlijk tijdelijk extern zorgpersoneel inhuren. Match.dRZ vervult een centrale inkoopfunctie waarbinnen contractmanagement, leveranciersmanagement en accountmanagement zijn geborgd. Door de bundeling van inkoopvolume kan een hoge kwaliteit van de inhuur van externe zorgprofessionals worden nagestreefd, de prijs worden gedrukt en lasten worden verminderd. In 2021 is gestart met de voorbereidingen op de onderhandelingen in 2022 waarin de nieuwe samenwerkingsovereenkomsten worden opgesteld.

Onderzoek jonge medewerker GGJ

Jonge, net gestarte medewerkers zijn de toekomst van de organisatie. Ruim 800 medewerkers uit 5 zorgorganisaties uit de gehandicaptenzorg en jeugdzorg deden mee aan het medewerkersonderzoek naar hoe deze organisaties een betere werkgever kunnen zijn voor hun jonge medewerkers. Het onderzoek is uitgezet onder medewerkers tot en met 30 jaar bij Enver, ASVZ, Middin, Pameijer en Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond. Er zijn in de uitkomsten weinig verschillen tussen de organisaties. Hoewel een meerderheid van de jonge medewerkers redelijk tevreden lijkt, bijvoorbeeld over de inwerkperiode en de steun die ze in die periode kregen van collega's, liggen er ook nog verbeterkansen. Vooral op het gebied van waardering van de medewerkers, zowel in materiële als immateriële zin, kan het beter. Ook de hoge werkdruk vraagt aandacht om deze medewerkers te behouden. In vervolg op dit onderwerp gaan de organisaties in dialoog met de jonge medewerkers om tot impactvolle verbeteringen te komen.

Sterk in je Werk week

Medewerkers die sterk in hun werk staan ervaren meer werkplezier en zullen minder snel de zorg(organisatie) verlaten. Tijdens de jaarlijkse Sterk in je Werk week wordt zorgmedewerkers de gelegenheid geboden om aan hun eigen ontwikkeling en loopbaan te werken. Zorgorganisaties bieden gezamenlijk een compleet en aantrekkelijk programma van workshops en activiteiten aan.

Ruim 800 aanmeldingen en 59 workshops telde de Sterk in je Werk week 2021 (15 t/m 19 november). Het aanbod aan workshops werd geleverd door 16 deelnemende organisaties en liep uiteen van stoelyoga en persoonlijke veranderkunde tot radicaal openhartig feedback geven. Deze editie was een combinatie van digitale en fysieke workshops en werd gemiddeld beoordeeld met het rapportcijfer 7.6.

Leven Lang Ontwikkelen OK

Nieuwe bij- en nascholing voor operatieassistenten en anesthesiemedewerkers draagt bij aan het behoud van deze medewerkers. Het werk binnen het OK-complex is constant in beweging door bijvoorbeeld technologische vernieuwingen daarom is het voor OK medewerkers cruciaal om up to date te zijn. Voortdurend leren en actief bezig zijn met het bijhouden van de ontwikkelingen van het beroep zorgt ervoor dat operatieassistenten en anesthesiemedewerkers een bepaald kwaliteitsniveau kunnen leveren en uit de persoonlijke ontwikkeling werkplezier halen. Daarbij is het voor OK-medewerkers belangrijk zich voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen in het vakgebied en duurzaam inzetbaar te zijn. De Rijnmondse ziekenhuizen hebben de ambitie om een leven lang leren op de OK op te zetten door alle scholingsmogelijkheden breed beschikbaar te stellen voor de gehele regio. In 2021 zijn de voorbereidingen hiervoor gestart. Dit project wordt vormgegeven met steun van het Leerwerkakkoord Zorg.

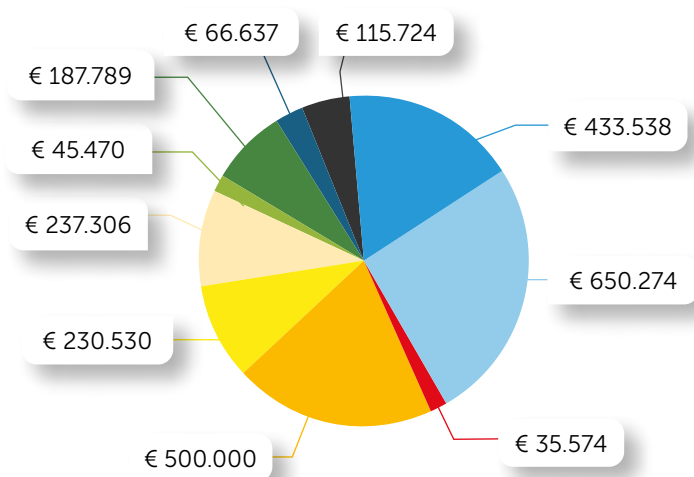
Op weg naar FLEX+

Zoveel mogelijk zorgprofessionals aan de organisaties in deRotterdamseZorg verbinden en hen dus behouden voor de zorg. Dat is het uitgangspunt van 'Op weg naar FLEX+'. Steeds meer zorgprofessionals kiezen voor het zzp-schap of werken via een detacheringsbureau. De uitstroom is een zorg voor werkgevers vanwege de regie op personeel, de kwaliteit en continuïteit van zorg. Daarnaast brengt het inhuren van extern zorgpersoneel diverse financiële risico's met zich mee als gevolg van het niet naleven van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) zoals naheffingen en boetes. In het programma Op weg naar FLEX+ zoeken zorgorganisaties samen naar een alternatieve arbeidsmarktoppositie waarmee zorgprofessionals aan de regio Rotterdam Rijnmond verbonden worden en daarmee continuïteit van zorg geborgd is: WorkFlow. Dit is een platform waar vraag en aanbod van werk bij elkaar komen.

De focus lag de afgelopen jaren op de ontwikkeling van het programma en de samenwerking. Dit jaar hebben we concrete stappen kunnen zetten. Zo zijn met behulp van de projectleiders uit de ziekenhuizen de voorbereidingen getroffen voor de bouw van het digitale platform, is gestart met de ontwikkeling van contracten en is de positionering van WorkFlow als merk met bijbehorende beeldtaal gemaakt. Daarnaast zijn dit jaar veel meer stakeholders betrokken bij het project zoals roosteraars, teamleiders en ondernemingsraden. 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 deRotterdamZorg 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. Dit project wordt gesteund door het Leerwerkakkoord Zorg.

Overige producten en diensten van deRotterdamseZorg gericht op het behoud van zorgprofessionals:

Financiën



Inkomstenbronnen 2021



Totale inkomsten € 2.502.842

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



Ron Kooren

Voorzitter College van Bestuur
Albeda



Bas Molijn

Bestuurder bij Antes



Esther Reinhard

Bestuurder
Enver jeugd- en opvoedhulp



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

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 Leerwerkakkoord
- ▶ Netwerk Matchtafels
- ▶ Netwerk OK managers
- ▶ Netwerk Opleidingsmanagers
- ▶ Netwerk RAAT mannen/vrouwen
- ▶ Netwerk Verpleegkundige Advies Raden (VAR)
- ▶ Netwerk communicatie
- ▶ Netwerk Werk en Recht



De deelnemers



Arbeidsmarktcommunicatie 2021 in cijfers

VOLGERS OP SOCIAL MEDIA

521

1.822

BEZOEKERS WEBSITE

30.358

NIUWSBRIEVEN



11

TOTAAL LIKES

4.712

109

TOTAAL BERICHTEN



4.475



420

GEDEELDE BERICHTEN



585

Publicaties

E-zine Digivaardig in de zorg



Arbeidsmarktprognoses Rotterdam Rijnmond 2021-2025



3Dprint Toekomst gezondheid en zorg in 2030



Vitali-zine Alles groeit met aandacht



Video Terugblik 2021



Onderzoek jonge medewerker GGJ 2021



Volg je ons ook?

