



Interview met Marlies van Vianen
programmamanager bij deRotterdamseZorg

Samenwerkende OK's

Alweer ruim 4 jaar zetten de managers van de operatiekamers in de regio Rotterdam Rijnmond met elkaar stappen om het personeelstekort op de OK's te verminderen. Een mooi moment om terug te blikken op de succesformule van het OK-managers netwerk en het programma OK en alles wat uit deze samenwerking voort is gekomen. Marlies van Vianen, programmamanager bij deRotterdamseZorg en vanaf het eerste uur betrokken bij dit netwerk, vertelt wat de samenwerking tot een succes heeft gemaakt en welke uitdagingen er zijn.

Samen aan de slag

De personele tekorten op de operatiekamers in regio Rotterdam Rijnmond zijn fors en al jaren een groot probleem. "De OK-managers zagen dat ze dit beter gezamenlijk konden aanpakken en zijn toen, met ondersteuning van de hoofden P&O, een netwerk met elkaar gestart," vertelt Marlies. "Dat vergt veel tijd en is in het begin natuurlijk aftasten.

Maar uiteindelijk hebben we samen een gezamenlijke ambitie geformuleerd: van concurrentie naar verbinding – *Samen Totaal OK!*. Ook maakten ze een arbeidsmarktprogramma voor de OK. Dat deden we door eerst de gezamenlijke knelpunten voor nu en in de toekomst te bepalen. Daarna dachten we verschillende oplossingsrichtingen uit. De oplossingen



Sinds 2021 heeft deRotterdamseZorg een samenwerking met OK Visie magazine. Hierdoor konden we aan OK-professionals in heel Nederland en Vlaanderen laten zien hoe in Rotterdam-Rijnmond ziekenhuizen samenwerken om het personeelstekort in de operatiekamers te verminderen. [Lees hier de artikelen](#)

De gezamenlijke ambitie: van concurrentie naar verbinding

waarbij regionale samenwerking noodzakelijk is hebben we in deelprojecten gegoten: Regionaal Uitwisselen OK, Regionaal opleiden OK, Innovatief opleiden OK en Leerklimaat OK."

Investeren

Om ervoor te zorgen dat alle projecten, initiatieven en ideeën van de grond konden komen hebben we de afgelopen jaren intensief samengewerkt. Dat is hard werken en vraagt ook veel investering van de OK-managers zelf. Zo spreken we elkaar maandelijks over de voortgang van de projecten en de ingezette richting. En gaan ze ook echt zelf aan de slag om zaken voor elkaar te krijgen en moeten daarvoor ook professionals uit het eigen ziekenhuis beschikbaar stellen. Het is immers hun actieagenda," zegt Marlies. "Maar denk ook aan het beschikbaar stellen van een ruimte binnen het OK-complex om te kunnen experimenteren met het praktijkleren buiten de operatiekamers of het investeren in de inrichting van een regionaal ATS systeem voor de gezamenlijke werving & selectie. Ook hebben we gemerkt dat het loont te investeren in het informeren van collega's over waar we op regionaal niveau mee bezig zijn. Het is belangrijk dat ze hier eigenaarschap op pakken."

Bijvangst

"We hebben de afgelopen jaren veel geleerd in de samenwerking met elkaar en mooie resultaten geboekt," gaat Marlies verder. "Maar daarnaast ontdekte ik ook een aantal bijeffecten van deze samenwerking tussen de OK's. Zo vindt er collegiale uitwisseling plaats bij bepaalde vraagstukken rondom nieuwe functies of opleidingsvormen. En wordt kennis en expertise gedeeld en in kleinere verbanden samenwerkingen aangegaan. Een mooi voorbeeld vind ik de dialoog die één van de managers wilde voeren met de professionals van zijn afdeling over de personele tekorten op de OK en in de sector. Op die manier wilde hij bewustwording creëren en van daaruit denkkracht van de werkvloer gebruiken voor nieuwe projecten. De manager vertelde dit idee in het netwerk en schakelde daarmee de hulp in van zijn collega managers in de regio om mee te denken in de aanpak. Vervolgens experimenteerde hij met de gekozen aanpak in zijn eigen organisatie en koppelde de ervaringen terug in het netwerk. Zodanig dat zij dit ook in hun eigen organisatie kunnen toepassen. Dat is heel leerzaam voor iedereen! Hier zie je dus niets van een concurrentiestrijd."

Marlies gaat verder, "Nog zo'n mooie bijvangst is de samenwerking die op verschillende niveau's in de organisaties ontstaan naar aanleiding van de samenwerking tussen de OK-managers. Zo ontmoeten de teamleiders uit de verschillende ziekenhuizen elkaar ook en wisselen zij kennis & ervaring uit. Ook de HR adviseurs die betrokken zijn bij het operatiecomplex zoeken elkaar in de regio geregeld op om vraagstukken gezamenlijk op te pakken."

Samenwerken faciliteren

"Ik ben trots op de resultaten die we samen hebben bereikt. Zo is het voor OK-personeel mogelijk om tijdelijk van werkplek te wisselen, om in een ander ziekenhuis bijvoorbeeld andere ingrepen te leren. Of juist eens te proberen aan een andere organisatie, zonder gelijk een grote stap te zetten. Dat we dit samen voor elkaar hebben gekregen is uniek in Nederland. We hebben onze grenzen verlegd."

Ik zie dit ook echt als verdienste van de OK-managers en de teams binnen het OK-complex die dit mogelijk maken. Om hierin een rol als regisseur van het proces te mogen hebben vind ik erg leuk. Samen bepaalden we welke stap in het proces nu nodig is om de gewenste beweging te maken. Bij het onderhouden van zo'n netwerk is toch een partij als deRotterdamseZorg nodig. Het meeste van wat ik doe zit in de randvoorwaardelijke sfeer, zodat de verschillende partijen met elkaar kunnen samenwerken."

Twee stappen vooruit en één terug

"Als programmamanager zie ik het als mijn missie om samen op het goede moment de goede stap in de goede richting te zetten, zodat we met elkaar een grotere beweging creëren. Je kunt wel zeggen, we zijn "echte bewegingsmakers"! Dit betekent soms ook twee stappen vooruit en één stap terug, zodat iedereen mee kan bewegen," zegt Marlies. "En tegengestelde belangen die komen en gaan. Het is belangrijk om hierbij stil te staan en de dialoog daarover te voeren. Dit kun je niet uit de weggaan, want dan komen ze vanzelf weer als een boemerang terug."

Basis van vertrouwen

"Maar uiteindelijk ziet iedereen het belang van samenwerken en wil iedereen er samen voor gaan", zegt Marlies. "Natuurlijk heeft ieder zijn eigen afdeling te runnen maar ik zie ook dat iedereen vertrouwen heeft in de samenwerking en daarin wil investeren."

Marlies vertelt

Samenwerken is een avontuurlijke reis*

Als je op reis gaat dan tref je allerlei voorbereidingen. Van het uitkiezen van het reisgezelschap en inslaan van alle bagage. En dan ga je op reis, met veel energie en plezier. Maar wandelen in de bergen is ook hard werken en vraagt ook een lange adem. Je tempo aanpassen op medereisgenoten, route verleggen omdat er obstakels zijn op de weg. Er zijn euforische momenten als je met elkaar boven op een berg staat en van het uitzicht geniet, als ook diepere dalen als er geen overeenstemming lijkt te ontstaan. Tijdens het wandelen zijn er goede, scherpe gesprekken, wordt plezier ervaren en ontstaan nieuwe ideeën. We ontmoeten andere wandelaars, sommige lopen een stukje met ons mee en anderen zijn alleen voorbijgangers. Het vraagt veel inspanning, het is een intensieve reis en het gaat niet vanzelf... Maar het motto voor deze reis is: "Met elkaar in verbinding blijven en in gezamenlijkheid bepalen welke route we volgen op welk moment!"

*Metafoor 'Meerdaagse huttentocht in de Montagna Collegamento (bergen van verbinding)'

Dat heeft tijd nodig om te groeien. Maar je merkt wel dat door de jaren heen de goede dialoog gevoerd wordt en iedereen open en eerlijk is. Dat is een belangrijke basis waarop je verder kunt bouwen met elkaar."

"Binnen het project Regionaal Opleiden is dit ook goed zichtbaar. Hier organiseren we inmiddels al voor de zesde keer op rij gezamenlijk de regionale werving & selectie voor de operatieassistenten en anesthesie-medewerkers in de regio. Concurrentiestrijd opzij en juist handen ineen slaan. Hierdoor is het aantal opleidingsplekken wat beschikbaar is in de regio uiteindelijk gestegen. Een mooi resultaat!", vertelt Marlies.

Naar de toekomst toe

De samenwerking tussen de OK-managers en de ziekenhuizen in de regio is niet meer weg te denken. Ook vanuit het ministerie van VWS zien we de roep om samenwer-

king in de regio toenemen, denk aan het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ).

"De OK-managers geloven met elkaar dat je samen verder komt. Over de toekomst zijn ze positief en alles wat is bereikt met elkaar maakt de grond van samenwerken alleen maar vruchtbaarder," vertelt Marlies. "Een wens die nog openstaat is meer verbinding met andere initiatieven en netwerken, denk bijvoorbeeld aan het betrekken van ziekenhuizen in de aangrenzende regio's of zelfstandige behandelcentra. Zodat het ingebed wordt in een groter geheel en er meer samenhang komt. De eerste ideeën zijn al uitgewisseld en hoe dit er precies uit gaat zien is nog onbekend. We hebben door de jaren geleerd dat de executiekracht het belangrijkste is. Zolang die er is, kun je stappen zetten en kom je samen verder!"

Praat over de tegengestelde belangen, anders komen ze als een boemerang terug