

Transitieprojecten behoud

Specialisten Ouderengeneeskunde: boeien en binden

Hoe kunnen we Specialisten Ouderengeneeskunde (SO) werven en vervolgens aan ons binden? Omring, Samen en Geriant zijn de partijen die de kar trekken voor de gezamenlijke regio Noord-Holland Noord. De vraag naar deze specialisten is groot en zal verder toenemen. Daarnaast geeft de regio extra uitdaging omdat het geen geliefde woonlocatie is; zeker niet voor jongeren. Als partijen gaan samenwerken in de werving van nieuwe zorgmedewerkers biedt dat betere resultaten dan wanneer 'ieder voor zich' de werving inricht. Regionale initiatieven hebben meer bereik dan het initiatief van de eigen organisatie.

Behoud

Het doel is om Specialisten Ouderengeneeskunde (SO) binnen te halen. Hoe kunnen we dat realiseren? Dat we ze én met plezier hun werk in de zorg blijven doen én dat we ze aan ons blijven binden?

1. Een taak-/functie-inhoud ontwikkelen die aantrekkelijk is: volledige opleiding en ervaring opdoen.
2. Specialist Ouderengeneeskunde binden, in een vroegtijdig stadium van hun beroepskeuze/ carrière: al tijdens studie de mooie kanten van ouderengeneeskunde belichten.
3. Het realiseren van een wervend regionaal profiel: extra ontwikkelingsmogelijkheden.
4. Werkgeverschap neerzetten dat appelleert; niet alleen baangarantie geven maar ook meedenken op niet-werkgerelateerd vlak zoals bijvoorbeeld huisvesting

Optimale inzet

Ook doen we een vergelijkend onderzoek naar de organisatie van de medische zorg gedurende avond- nacht en weekend in de VVT. De regio's die onderzocht worden zijn in ieder geval de regio De Kop van NH en daarnaast zo mogelijk de regio's Noord-Kennemerland, West-Friesland en Zaanstreek/Waterland. Het onderzoek leidt tot inzichten en adviezen hoe de medische zorg avond en de nacht in (de Kop van) Noord-Holland nog verder kan worden verbeterd. Onze aanpak is:

- 1) Onderzoek doen naar hoe de medische ANW zorg in de Kop van Noord-Holland is georganiseerd. Doel is om de organisatievorm te ontdekken, de voor- en nadelen van deze organisatievorm. En tenslotte ook de belangrijke parameters te onderkennen die georganiseerd moeten worden voor medische ANW-zorg. Denk hierbij aan het werken met voor- en achterwachten, verdeling van diensten, samenwerking met andere organisaties binnen de VVT en de keten, taakdelegatie, afstemming met zorgverzekeraars, mogelijkheden binnen wet- en regelgeving etc.
- 2) Op basis van de onderkende parameters onderzoek in andere regio's en daarmee bij andere zorgverleners hoe zij de medische ANW zorg hebben vormgegeven. Bij voorkeur drie andere regio's en wellicht ook aangevuld met een regio elders in Nederland.
- 3) Onderzoek in (vak) literatuur naar mogelijke vernieuwende oplossingen voor ANW-zorg, te denken valt aan samenwerking met Huisartsenposten.
- 4) Onderzoeksuitkomsten presenteren.

Voor eventuele vragen over dit project kan contact worden opgenomen met Caroline Kooijman: caroline.kooijman@wzgsamen.nl

Leren is Werken & Werken is Leren Noord-Holland Noord

Hoe leid je aankomende en reeds werkende zorgprofessionals kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijk op binnen de huidige krappe arbeidsmarkt? Het is een terugkerend probleem om volledig gekwalificeerde en zelfbewuste professionals binnen te halen. De combinatie leren en werken moet zo aantrekkelijk mogelijk worden gemaakt; Ouderenzorg regio Noord-Holland Noord gaat investeren in opleiden. Het is noodzaak te investeren in een open leer-/werkklimaat en leertrajecten waarbij studenten en leerwerkbegeleiders gelegenheid krijgen tijd te nemen voor het leren in de praktijk en reflecteren op de praktijk. In het nieuwe kwaliteitskader wordt benoemd dat leren en verbeteren een belangrijk thema is. Reflecteren op het handelen is van essentieel belang bij het versterken van de kwaliteit van zorg.

Behoud

Zorgprofessionals met plezier laten werken in de zorg betekent op zoek gaan naar vernieuwde leerroutes die praktijk georiënteerd zijn en de mogelijkheid voor individuele leerroutes creëren, waardoor studenten gediplomeerd de opleiding verlaten. Binnen de opleidingen is extra aandacht voor werken met nieuwe technologie. Leren moet inspireren en aansluiten op de praktijk. Klassieke scholing geeft weinig rendement; investeren in effectief en innovatief leren en ontwikkelen geeft het rendement dat nodig is voor de goed toegeruste professional van de toekomst. De ideale leeromgeving van en voor studenten is een omgeving waar zowel medewerkers en leerwerkplekbegeleiders als studenten, een nieuwsgierige houding hebben ten opzichte van het eigen handelen als dat van anderen in de praktijk.

Voor eventuele vragen over dit project kan contact worden opgenomen met Nicole Ziesemer: n.ziesemer@zorgcirkel.nl

Zorg Academy West-Friesland – inventarisatie

Dit project is een samenwerking tussen Omring, WilgaerdenLeekerweideGroep, de Westfriese Bedrijvengroep, hogeschool Inholland en externe stakeholders. Het doel van dit project is het brengen van perspectief in een carrière in de zorg en enthousiasme onder getalenteerde jongeren en zij-instromers aanwakkeren met een interesse en talent voor cure & care.

Westfriesland vergrijst en ontgroend, tegelijkertijd neemt de druk (ook pre-corona) op de zorg alleen maar toe. Hoe los je dan de steeds groter wordende personeelstekorten op in de zorg? Hoe verbindt je talentvolle jongeren en zij-instromers aan de sector? Hoe creëer je aantrekkelijk opleidings- en ontwikkelperspectief voor zittende medewerkers? De initiatiefnemers achter de “Zorg Academy” West-Friesland erkennen deze uitdagingen én

ontwikkelen in antwoord hierop een innovatief, integraal én cross-sectoraal hoger onderwijs, onderzoek en praktijkleerwerkeraanbod.

Behoud

Het is van groot belang dat zorgmedewerkers hun werk met plezier blijven doen zodat de reguliere banen 'bemand' blijven en dat we daarnaast nieuwe zorgprofessionals voldoende perspectief kunnen bieden. Primaire doelgroepen voor dit project zijn zowel studenten als medewerkers in de zorg die de (nieuw ontwikkelde) onderwijs- en leertrajecten gaan volgen en in potentie zorginstellingen gaan versterken, dan wel behouden blijven.

Voor eventuele vragen over dit project kan contact worden opgenomen met Ciska Pouw: info@ciskapouw.nl

Zorg Academy West-Friesland 2020 – uitvoering

Hoe draagt de "Zorg Academy" bij aan de terugdringing van oplopende tekorten van zorgmedewerkers? In de eerste fase, inventarisatie, is de haalbaarheid en zijn de mogelijke partners in kaart gebracht. In deze tweede fase staat de uitvoering van "Zorg Academy" centraal. De initiatiefgroep is uitgebreid, de gemeente en hoger onderwijs zijn aangesloten en een concretisering van het voorstel is compleet gemaakt tot een uitgewerkte case).

Vanuit een twee sporen beleid (spoor korte termijn en spoor lange termijn) zijn tot op heden een viertal initiatieven gerealiseerd en opgestart op gebied van hoger onderwijs en onderzoek.

Hoger onderwijs

1. In oktober 2020 is de post-hbo 'Innoveren in Zorg en Welzijn met Technologie' van start gegaan. 19 (zorg) medewerkers zijn gestart in de regionale praktijkleerwerkplaats waarin een cross-over tussen zorg & techniek en zorg & IT-ICT is gerealiseerd. De deelnemers vormen een voorhoede aan zorginnovatie-ambassadeurs in de eigen organisatie en een begin van een regionaal netwerk waarin van en met elkaar leren centraal staat.
2. In september 2021 is de eerste Westfrieze Hbo-Verpleegkunde Flex van start gegaan met in totaal 35 zorgmedewerkers van Omring, WLG en Dijklander ziekenhuis. Zij volgen ieder hun eigen individuele leertraject op maat en maken tegelijkertijd deel uit van een Westfrieze klas waarin casuïstiek en ervaringen worden besproken en gedeeld.

Onderzoek & innovatie

Het creëren van nieuwe innovatieve antwoorden op veel voorkomende problemen en klachten onder oudere inwoners die een grote impact hebben op hun welzijn en zorgbehoeften staat centraal binnen de onderzoeksinitiatieven. Het betreft "Living Labs" en "Leer en Innovatienetwerken" (LIN) waarin cliënten, samen met zorgverleners, studenten, docenten en lectoren werken aan praktijk vraagstukken op het gebied van ondervoeding onder ouderen en thuisrevalidatie. Concreet zijn de volgende twee initiatieven opgestart:

1. Het Medical Delta Living Lab “Geriatric Rehabilitation @ Home”
Dit onderzoeksprogramma bevordert het zelfmanagement en de kwaliteit van leven van thuiswonende revaliderende ouderen en ondersteunt hun mantelzorgers door middel van de inzet van e-health.
2. Living Lab PLINT Ondervoeding, Dit onderzoeksprogramma bevordert de verbinding tussen vraagstukken op gebied van ondervoeding vanuit de ouderen, hun mantelzorgers en zorgmedewerkers in de wijk en de antwoorden die kunnen worden geboden vanuit expertise op het gebied van zorg, welzijn en food.

Voor eventuele vragen over dit project kan contact worden opgenomen met Ciska Pouw:
info@ciskapouw.nl

Vitaliteit & Werkplezier

Hoe zet je transitie-middelen in, in de regio Noord-Holland Noord, die ruimte bieden om innovatieve concepten te ontplooiën die als doel behoud van personeel hebben? De druk op het hele zorgsysteem neemt toe door toename van ouderdomsziekten. Het raakt eerstelijnszorg tot spoedzorg, verpleeghuiszorg tot mantelzorg. Ondanks deze grote vraag naar de juiste professionals staat de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel enorm onder druk. Hoe creëer je vitaliteit en werkplezier bij professionals in de zorg in een tijd waarin de werkdruk enorm hoog is? Transitie-middelen stellen organisaties in de gelegenheid om samen te werken en krachten te bundelen. Het programma helpt medewerkers om op basis van hun individuele mogelijkheden meer bewustzijn te creëren de eigen verantwoordelijkheid te nemen voor hun vitaliteit en gezondheid. Tevens versterkt het de betrokkenheid van medewerkers en bevordert uiteindelijk het werkplezier. Vitaliteit is een essentieel onderdeel om een baan in de zorg te kunnen continueren.

Behoud

Om de beschreven problematiek aan te pakken, werken de ouderenzorgorganisaties Magentazorg en De Pieter Raat Stichting samen. Uit deze samenwerking resulteerde het voorstel om een programma Vitaliteit & Werkplezier, speciaal voor medewerkers boven de 50 jaar, op te zetten. Halverwege het traject is besloten het programma voor alle medewerkers beschikbaar te stellen. Een spilfunctie in het programma vervult de Vitaliteitscoach, die door het voeren van vitaliteitsgesprekken een onafhankelijke rol richting medewerkers inneemt. Het programma Vitaliteit & Werkplezier gaat een stap verder dan de traditionele vitaliteitsprogramma's. Samen zijn initiatieven ontwikkeld om het bewustzijn bij medewerkers te ontwikkelen en aandacht voor het onderwerp te behouden.

Voor eventuele vragen over dit project kan contact worden opgenomen met Ineke Rensen i.rensen@dprs.nl of met Arja Olling a.olling@magentazorg.nl