



ZONN afstemmingsbijeenkomst deel 2

5 november 2021

'Ondanks Covid, vacatures en verzuim lukte het de ziekenhuizen in onze regio toch om **11% meer op te leiden in 2020** dan jaar ervoor.'

'Toch liggen cijfers nog onder demografisch scenario Capaciteitsorgaan.'

Ziekenhuizen zitten aan de grens van wat binnen dit opleidingsstelsel opgeleid kan worden.

Het moet anders!

Covid dwong ons te experimenteren. Belangrijk om deze energie vast te houden, om te leren wat werkt en wat niet. **Dit is hét moment om met elkaar in contact te blijven!**

Jeanet Steenbruggen en Roxanne Vernimmen openen bijeenkomst



Verpleegkundig Directeur
Amsterdam UMC
Voorzitter kerngroep
ZONN



Raad van Bestuur
OLVG
Lid bestuurlijk overleg
ZONN - SPInOV



Vanaf Q1 van '22 delen we een **digitale plek om best practices te delen** en uitgebreider over bijeenkomsten te lezen.

Wat bracht anders opleiden je ziekenhuis sinds 2020? In groepjes werd een goed gesprek gevoerd.

Tijdens plenaire discussie kwam onder meer aan de orde:

Datamanagement kan vaak nog beter door goed inzicht te geven in opleiden versus personele inzet.

Flevoziekenhuis

Meer en anders opleiden

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Sinds 2016 leiden we structureel meer op binnen al onze CZO opleidingen. Ondanks Corona hebben we 2 nieuwe opleidingen hier aan toe gevoegd en recent is de audit geweest.

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Door tekorten op de arbeidsmarkt aan verpleegkundigen, blijven ook de vacatures voor de vervolgoopleidingen lang open. Binnen het ziekenhuis proberen we het aantal stageplaatsen te verhogen om zo aanbod te creëren. Ondanks Corona zijn we het aantal leerwerkplaatsen (LWP) gaan uitbreiden en participeren we in trajecten om studenten eerder kennis te laten maken met de vervolgoopleidingen. Ook binnen de vervolgoopleidingen proberen we creatief op te leiden vanuit de LWP-gedachte

'Ondanks Corona konden wij twee nieuwe opleidingen toevoegen aan de CZO-opleidingen in het ziekenhuis.'



Bekijk in de afgeschermdde **Teams omgeving** de powerpoint presentaties per ziekenhuis.

Tijdens plenaire discussie kwam onder meer aan de orde:

Verborgen potentieel inzetten vraagt een **andere benadering.**

Generatie Y werkt en leert anders!

46 % ziekenhuispersoneel is **jonger dan 35!**

'In een vacature in de ouderenzorg werden zowel **'blijmakers'** als **'verzorgenden'** gezocht. Op die 1e kwamen 50 reacties, op de 2e maar twee. Het gaat om anders framen en zoeken.'

Leestip:

Haal het beste uit generatie Y.
Vakblad O&O, nr 2, 2015. [\(Link\)](#)

Antoni van Leeuwenhoek ziekenhuis

Employee Journey in het AVL

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Samenwerking met HR en **gezamenlijk een plan voorleggen aan Management en Raad van Bestuur**

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Na lange aanloopperiode sinds 1,5 jaar **eigen personeel opleiden op de OK**. CZO-erkenning verkregen voor Operatie-assistent en Anesthesie-medewerker. Met groot succes en samenwerking met Boven IJ.

Binnenkort CZO-erkenning voor wondverpleegkundige. Wat ook goed ging was het **blijvend opleiden in de corona-tijd**.

Wat nog aandacht behoeft is het uitwerken van alle plannen en zorgen voor **capaciteit om dit uit te voeren**.

Ook valt **stagebeleid soms tussen wal en schip** en daar is nog veel te winnen.



'Wij leiden nu ook ons eigen personeel op voor de OK. Met groot succes en samen met BovenIJ ziekenhuis.'

Amsterdam UMC

Bevindingen en kansen voor het Amsterdam UMC n.a.v. de FZO raming.

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Opleiden is een vast onderdeel van gesprek geworden in managementgesprekken en er zijn KPI's ontwikkeld

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Er wordt veel aandacht besteedt aan opleiden door programma's op te zetten voor loopbaan en ontwikkelingen trajecten voor studenten en jong-gediplomeerden.



Covid bracht (positieve) spanning en verantwoordelijkheid voor personeel (in opleiding). Vasthouden!

Anders opleiden vergt weten wat werkt en wat niet. Er zijn wetenschappelijke cases die we nu al kunnen gebruiken!



Spaarne Gasthuis

Aansturing van HR en de Academie door 1 manager

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Aanstellen van een Verpleegkundig Decaan zorgt voor meer focus en verbinden

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Om te kunnen voldoen aan de strategische opgave van zowel ons eigen ziekenhuis als de landelijke opgave is het noodzakelijk dat opleiden en ontwikkelen onderdeel is van het primaire proces, dat vergt in een aantal gevallen een andere mindset. Waarbij dit voor de verpleegkundige functies steeds duidelijker wordt, maar nog niet zo helder voor andere ziekenhuisprofessionals.

Inzet niet-medisch personeel is nog te vaak onbekend terrein.

'Wij

streven naar gezamenlijke verantwoordelijkheid voor opleiden. Leerroutes die passend zijn, verbinding en samenhang tussen afdelingen. Voorbeeld: meer mensen opleiden die niet aan één afdeling zijn verbonden'.



BovenIJ ziekenhuis

De BIJ opleidingsstructuur: samen beter

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Vanuit onze visie "Samen beter" leiden we gericht en doelmatiger op.

Strategische PersoneelsPlanning koppelen we aan het opleidingsplan en deze zien we als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dus ook afdeling overschrijdend opleiden én begeleiden.

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Er wordt meer gekeken naar de vraag van nodige deskundigheid op afdelingen en daarmee wordt ingespeeld op individuele ambities en de organisatiebehoefte. Dit start bij leerlingen/stagiaires die willen doorgroeien in een bepaald specialisme. Zo ontwikkelen we individuele leertrajecten die aansluiten bij de vraag van nu en in de nabije toekomst.

Tijdens plenaire discussie kwam onder meer aan de orde:

Leerwerkplaatsen zijn veelal succesvol, ook op de IC. Deze vorm leent zich ook goed voor interprofessioneel opleiden.

Verbreden initiatieven simulatieonderwijs zoals Health Experience Centre Slotervaart (HECS) in voormalig slotervaartziekenhuis en het **Amsterdams Skills Centre**.

We moeten meten wat werkt, voor wie, in welke omstandigheden, zodat we kunnen innoveren in opleiden. Er zijn voorbeelden van anders opleiden die wetenschappelijk onderbouwd zijn.

Groot werkvormenboek voor de Zorg – Sasja Dirkse

Tips & tricks over werkplekieren waar zorgorganisaties hun voordeel mee kunnen doen. Lees [hier](#) meer

Tijdens plenaire discussie kwam onder meer aan de orde:

Door Covid was bezetting OK laag. Studenten werden eerder ingezet, kregen meer verantwoordelijkheden. **Het versterkte het leerklimaat:** ze vonden het spannend, maar groeiden sneller. Bovendien viel niemand af.

Begeleidingscapaciteit moet bewaakt worden. Anders 'verdwijnen' uren praktijkbegeleiders in gewone werk.

Samenwerking **verpleeghuiszorg en thuiszorg** kan nog versterkt!

Lijnmanagement, HR en leerhuis betrekken bij ideeën rond opleiden, zeker bij specialistische afdelingen. Bespreek de opleidingsvraag met meerdere niveaus in de organisatie. Dat levert meer dimensies op.

'Ziekenhuizen kunnen **nóg slimmer samen opleiden**. Bijvoorbeeld door opzetten van **gezamenlijke opleidingscarroussel.**'



OLVG

Giet niet alles in beton; begin gewoon!

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

- Door het **opzetten van de BAZ** (als losse opleiding) is er een zeer succesvolle en prettige **samenwerking ontstaan tussen de opleiders en het management** van de verschillende specialismen.

- Wegens succesvolle implementatie van het **ervaringstraject op verschillende afdelingen** in de kliniek, dit binnen Moeder Kind Cluster (obstetrie, neo en kind vpk) doorgezet.

- Bij gebrek aan aanbod dialyse vpk, is er gestart met het opleiden van **dialyse assistenten**.

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Bij diverse specialismen lukt het goed om maximaal op te leiden, maar de **focus moet breder** zijn want wij zien knelpunten in:

- o **Hoog verloop** op diezelfde specialiseerde afdelingen (de zorg is een vergiet, we dweilen met de kraan open..)
- o Het **verloop** op verschillende **reguliere afdelingen wordt ook hoger door steeds grote groepen op te leiden voor de specialistische zorg.**

Gezamenlijke verantwoordelijkheid betekent: discussie voeren met alle onderdelen samen.



'Voorbeeld: op de kliniek mensen 'binnenhalen' die intern kunnen doorstromen. Voorwaarde is dat niet 'te strak' aan formatie wordt gehouden op kliniek. Het gaat om lef hebben met elkaar.'

Noordwest Ziekenhuisgroep

De krachten bundelen

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Integraal capaciteitsmanagement is ingericht. Vanuit Workforcemanagement anticiperen op de langere termijn is daarmee in ontwikkeling. In 2020 en 2021 hebben we gekozen voor **extra instroom algemeen verpleegkundige** (boven begroting). Naast de korte termijn: Covid en uitgestelde zorg, past dit ook voor de **langere termijn bij een hogere doorstroom** naar specialistisch verpleegkundige functies.

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

Cultuur is een belangrijke factor in het al dan niet goed en veel opleiden.

Leiderschap, sfeer en eigenaarschap spelen hier een belangrijke rol in. Hierin gaat het op sommige afdelingen bijzonder goed, bij andere afdelingen is dit een aandachtspunt. Naast korte termijn oplossingen, werken we ook aan de taaiere **oplossingen op langere termijn**.

Tijdens plenaire discussie kwam onder meer aan de orde:

Aandacht voor **behoud** is nodig. En inzetten op **positieve beeldvorming**

Samen een mooi **zorgfestival** organiseren.

Verpleegkundigen naar voren schuiven. Bijvoorbeeld in tv-programma's.

Verpleegkundigen op verschillende afdelingen laten werken draagt bij aan een beeld van het werk na de vervolgopleiding

Ziekenhuis Amstelland

Positief getest opleidingsrendement

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Te ontwikkelen, visie op opleiden

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

spontaan positief leerklimaat



Samen opleiden verhoogt de kwaliteit van de zorg.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor opleiden is belangrijk. Een centraal budget kan helpen.



Dijklanderziekenhuis

Centraliseren van de kosten en baten CZO opleidingen

(Waar) lukte een vertaling naar strategisch beleid?

Door het centraliseren van de kosten en baten > daardoor mogelijkheid om boventallig op te leiden

Wat ging bijzonder goed of is nog een aandachtspunt?

De puntjes op de i bij de gehele inrichting van deze nieuwe kostenplaats. Directe versus indirecte kosten. Dit is een kostengericht punt. Daarnaast is het zaak dat de werkeenheden de juiste begeleiding moet kunnen blijven bieden en het leerklimaat optimaal blijft.



Lees meer over ZONN op de website van Siga. Binnenkort verschijnt een digitale plek om best practices te delen. We houden je op de hoogte.