

Samenwerking met resultaat

De zeven ziekenhuizen in de FZO-regio Nijmegen werken intensief samen op gebied van het voldoende opleiden voor gespecialiseerd verpleegkundigen en medisch ondersteunende professionals (FZO-beroepen). Essentieel om de continuïteit van de ziekenhuiszorg in de regio te waarborgen. Deze gezamenlijke visie van CWZ, Maasziekenhuis Pantein, Radboudumc, Rijnstate, Sint Maartenskliniek, Ziekenhuis Gelderse Vallei, Ziekenhuis Rivierenland is na vijf jaar onlangs opnieuw bekrachtigd met de verlenging van het bestuurlijk convenant. Reden voor een terugblik op de samenwerking van het Strategisch Regionaal Overleg Ziekenhuizen (SRO) en WZW, Werkgeversvereniging van Zorg en Welzijn.*

Marjon Breteler, FZO-coördinator regio Nijmegen en opleidingsdirecteur zorgberoepen Radboudumc, en Jennifer de Boer, programmamanager WZW, aan het woord.

De eerste jaren van het SRO in onze regio waren Marjon en Jennifer nog niet betrokken. Wel faciliteert WZW sindsdien al de samenwerking met een projectmanager. Daarbij lag de nadruk vooral op het inzichtelijk krijgen van de opleidingscapaciteit voor de FZO-beroepen, zowel voor de regio als voor de individuele organisaties. Na twee jaar was dat inzicht voor de regio én de ziekenhuizen er. Het lukte om veel beter te sturen op het opleiden conform de ramingen van het Capaciteitsorgaan**.

Marjon: 'Toen Jennifer en ik startten, waren de data inzichtelijk. Waar eerst nog primair het organisatieperspectief per ziekenhuis centraal stond, is er inmiddels meer ruimte gekomen om ons - naast het organisatieperspectief - ook écht te kunnen focussen op de regionale opgave. En wat het betekent om vanuit dit gezamenlijke perspectief samen te werken.'

Jennifer: 'Het zijn moeilijke, inhoudelijke vraagstukken waarop de samenwerking plaatsvindt. Waarbij bovendien verschillende disciplines betrokken zijn. Om dat goed te laten werken, moet je elkaar eerst leren kennen. Met aandacht voor de relatie en verbinding, en is er een veilige setting nodig waarin je kritische vragen kunt stellen. Daar hebben we vanuit onze beider rollen de afgelopen jaren veel in geïnvesteerd.'

De afgelopen jaren lag de focus op het tekortberoep operatieassistent. Hoe heeft die regionale samenwerking daarop vorm gekregen?



JENNIFER DE BOER



MARJON BRETELER

Marjon: 'Wij waren samen de aanjagers om de ziekenhuizen mee te nemen in het realiseren van voldoende opleidingscapaciteit voor operatieassistenten in de regio. Maar het besef moest nog komen dat voldoende opleidingscapaciteit realiseren niet alleen een vraagstuk is van *Opleiden*. Het raakt veel meer. Dat vraagt bewustwording van wie betrokken moet zijn en waar het eigenaarschap voor het vraagstuk hoort te liggen. Vanuit daar kun je samen stappen zetten. Dat lukt alleen vanuit een gezamenlijke visie en integrale benadering. Daardoor kom je tot een betere aanpak en verhaal richting bestuurders.'

“ **Het is uniek dat we daarvoor de handen op elkaar hebben gekregen** ”

Jennifer: 'Het is gelukt om het te brengen tot een gezamenlijk verhaal van HR-management, managers Leerhuis/academie en OK-management. We hebben de disciplines echt kunnen verbinden, binnen de eigen organisaties én het FZO-verband. De betrokkenheid is heel groot. Zo staat de regionale en interne samenwerking veel krachtiger.'

Marjon: 'Het is best uniek dat we de handen daarvoor op elkaar gekregen hebben. Want het vraagstuk rondom de operatieassistent is echt complex. En organisaties hebben over hun eigen schaduw heen moeten stappen. De één voelt het probleem meer dan de ander. En de ene organisatie is ook al verder dan de ander. Toch lukt het om in gezamenlijkheid te gaan voor het regio-perspectief en in te zetten op "anders werven, anders opleiden en samen behouden". We mogen trots zijn dat ons dat als regio gelukt is.'

Een direct voortvloeiend hieruit is de aanstelling van een programmamanager. Sinds half februari is deze bezig met een plan van aanpak voor het tekortberoep operatieassistent.

Wat nemen jullie mee uit de ervaringen van de afgelopen jaren?

Marjon: 'We snappen nu veel beter welk proces we moeten doorlopen bij complexe vraagstukken, zoals die van de operatieassistent. Toen we begonnen, zagen we het aanhoudende probleem en dachten: "We maken een plan van aanpak en leggen dat voor". Zo werkt het dus niet. Dat hadden we echt los te laten. Het eigenaarschap ligt bij de afdeling, daar moesten ze eerst de urgentie voelen. Dan kun je in gezamenlijkheid en beter afgestemd op de specifieke situatie gaan bouwen, met de afdelingen, leerhuizen, WZW en kennisinstellingen.'

Jennifer: 'Het is geen trucje dat je zo weer kunt toepassen. Het blijft investeren in de relatie. Maar dat we het proces nu snappen, maakt het ook gemakkelijker om verbindingen te leggen. En hopelijk ontstaat er gewenning om op verschillende niveaus en met verschillende disciplines met elkaar andere vraagstukken op te pakken. Zodat we ook daadwerkelijk gezamenlijke resultaten kunnen boeken.'

“*Het is geen trucje dat je zo weer kunt toepassen*”

Marjon: 'Je merkt dat je hiermee als het ware ook doorbouwt binnen andere gremia. Daardoor draag je ook bij aan het aanpakken van andere vraagstukken, buiten het opleiden voor de FZO-beroepen. Ik heb het idee dat de impact daardoor echt groter aan het worden is. En het helpt zeker dat WZW ook aan andere tafels zit en bij andere gremia betrokken is en die kennis weer in kan brengen.'

Jennifer: 'De ontwikkelingen staan niet los van elkaar. Bij WZW zien wij de arbeidsmarkt als integraal onderdeel van de transformatie van de sector. Het werkt in elkaar door. In z'n algemeenheid zijn we in de regio bezig met het anders inzetten van beschikbare capaciteit en het optimaal benutten van talent. Ook nadenken over gedifferentieerde inzet hoort daarbij.'

Wat heeft WZW kunnen brengen ter ondersteuning van het SRO?

Marjon: 'WZW heeft een neutrale positie, dat is echt van meerwaarde. Met Jennifer vervult WZW het programmamanagement heel professioneel. Zij brengt gerichte inhoudelijke expertise en zicht op relevante arbeidsmarktdata mee. Ook belangrijk is dat WZW de brancheoverstijgende blik heeft en heel zichtbaar is in de regio. WZW zit aan verschillende tafels op verschillende levels.'

Jennifer: 'In mijn overtuiging moeten we vanuit WZW niet alleen goed zijn op het procesmanagement, maar moeten we ook inhoudelijk van de hoed en de rand weten. Alleen dan kun je dit goed doen.'

De afgelopen tijd lag de focus op het FZO-beroep OK-assistent. Hoe gaat het SRO verder, nu daar een programmamanager voor aan de slag is gegaan?

Jennifer: 'WZW blijft inhoudelijk betrokken en meedenken over de uitwerking van het plan van aanpak voor OK-assistenten en de interventies die hierin worden opgenomen. Maar voor het brede SRO is er ruimte om de focus te verleggen naar andere doelgroepen. FZO omvat inmiddels 28 beroepen. We lichten nu eerst vijf beroepen door en brengen daarna focus aan. Het convenant voor het voldoende opleiden loopt natuurlijk door. En we gaan een verkenning doen of en hoe zelfstandige behandelcentra een rol kunnen spelen bij het opleiden voor de FZO-beroepen.'

Marjon: 'We continueren de regionale samenwerking in FZO-verband en met WZW die er nu staat. Het blijft belangrijk om inzicht te hebben in de opleidingscapaciteit en de data te kunnen blijven duiden. Om toekomstige vraagstukken voor ook andere doelgroepen op te kunnen pakken. Daarnaast blijft afstemming met de andere FZO-regio's van belang. Ook invloed kunnen uitoefenen op de regionale en landelijke tafels, zoals de FZO-kamer, met de NVZ, NFU en het Capaciteitsorgaan. En de ontwikkelingen vanuit het landelijk programma DUTCH*** worden verder opgepakt. Wij leveren een belangrijke bijdrage aan DUTCH door de inzet van een kwartiermaker uit onze regio en zorgprofessionals die inhoudelijk bijdragen aan de ontwikkeling van het DUTCH simulatieonderwijs.'

Jennifer: 'We blijven ons continu afvragen: doen we het juiste? Want met elkaar hebben we de continuïteit van zorg te waarborgen, nu en in de toekomst. Daar blijven we vol op inzetten.'

Onder **Fonds Ziekenhuis Opleidingen (FZO) vallen 28 opleidingen voor medisch ondersteunende en gespecialiseerde verpleegkundige beroepen, zoals operatieassistenten en IC-verpleegkundigen. Alle FZO-opleidingen zijn (vervolg)opleidingen die door het College Zorg Opleidingen (CZO) zijn erkend en waarbij de ziekenhuizen en universitair medische centra een tegemoetkoming ontvangen voor hun opleidingsinspanningen.*

***Het **Capaciteitsorgaan** onderzoekt de toekomstige benodigde capaciteit aan professionals in de zorg in opdracht van het Ministerie van VWS. Het orgaan brengt daartoe ramingen uit over hoeveel er opgeleid moet worden per regio en FZO-beroep om aan de toekomstige zorgvraag te kunnen voldoen op basis waarvan ziekenhuizen hun opleidingsplekken kunnen vullen.*

******DUTCH** staat voor Digital United Training Concepts for Healthcare. Het is een Nationaal Groeifonds programma dat werkt aan een nieuwe manier van opleiden en ontwikkelen voor zorgprofessionals in de ziekenhuizen. Hierin wordt samengewerkt met ziekenhuizen, opleidingsinstituten en het bedrijfsleven. www.dutch.technology.nl*