



Transitie in actie

Inspirerende projecten uit het kwaliteitskader 2017-2023

Inleiding

Samen werken aan de transitie in de langdurige zorg

Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg werd in 2017 geïntroduceerd om de kwaliteit van de verpleeghuiszorg te verbeteren en eenduidige normen te stellen. Het kader richtte zich op persoonsgerichte zorg en ondersteuning, veiligheid, prettig wonen en een zinvolle dag voor bewoners. Daarnaast lag de nadruk op leren en verbeteren, reflectie binnen teams en samenwerking in lerende netwerken. Goede leiding en aansturing, voldoende en vakbekwaam personeel, een sterke informatiepositie en effectief gebruik van hulpbronnen waren cruciale randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering.

Om regionale knelpunten bij de implementatie van het kwaliteitskader op te lossen, zijn in de periode 2017-2023 de Transitiemiddelen Wlz beschikbaar gesteld. Met deze middelen is geïnvesteerd in nieuwe werkwijzen, betere samenwerking en innovatieve oplossingen. De projecten die met deze middelen zijn uitgevoerd, richtten zich onder andere op een efficiëntere inzet van personeel, verbeterde triage en consultatie, en de toepassing van technologie en ICT-oplossingen. Op deze manier hebben de transitiemiddelen bijgedragen aan toekomstbestendige en toegankelijke langdurige zorg.

Leeswijzer

Samen leren, inspireren en vernieuwen

Dit document biedt een uniek kijkje in de innovatieve projecten die binnen de zorgkantoorregio Arnhem (Gelderse Vallei, Centraal Gelderland en Achterhoek) zijn opgezet en gefinancierd vanuit de transitiemiddelen Kwaliteitskader Wlz. De projecten, lopend van 2017 tot en met 2023, hebben bijgedragen aan de transitie van de langdurige zorg.

De beschreven projecten zijn gecategoriseerd en (in willekeurige volgorde) beknopt beschreven.

Laat u inspireren! Wilt u meer weten over een project? Bij elk project vindt u de contactgegevens van de betrokken projectleider of kartrekker. Zij delen graag hun ervaringen, inzichten en geleerde lessen met u.



Transitiemiddelen Kwaliteitskader | 2017-2023

Modern Werkgeverschap

- [\(On\)gekend teamtalent](#)
- [Leiderschapsprogramma](#)
- [De medewerker organisatieis](#)
- [Succesvol ouder worden in de zorg](#)
- [Persoonsvolgende zorg werkdrukmeter](#)
- [Innovatieve aanpak verzuim](#)
- [Vitaliteit en werkplezier van medewerkers bevorderen](#)
- [Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg](#)
- [Uitstroomonderzoek](#)
- [Regionaal uitstroomonderzoek](#)
- [Imagocampagne ouderenzorg](#)
- [Organisatie-buddy's](#)
- [Het Groene Boekje - Formatie Spiegeltool](#)
- [Medewerkers Volgend Personeelsbeleid](#)
- [Scholing Mantelzorger](#)
- [Versterken imago zorg](#)

Regionale samenwerking

- [Contactpunt zorg en welzijn](#)
- [Regionaal werkgeverschap Gelderse Vallei](#)
- [Regionale ANW-diensten in de ouderenzorg](#)
- [Regionaal opleiden GZ-psychologen](#)
- [Lerend netwerk](#)

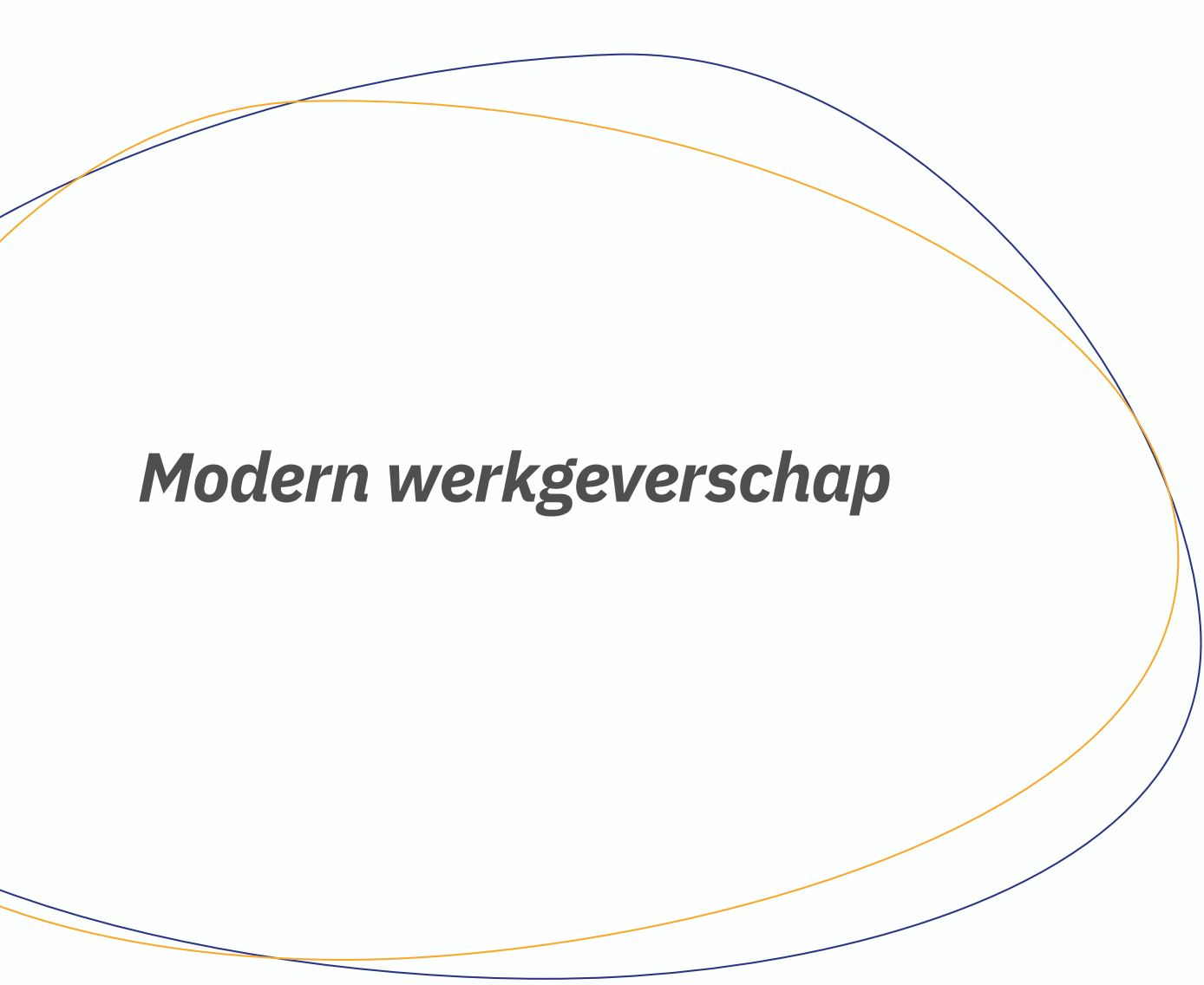
Digitalisering, technologie en innovatie

- [Inzet zorgtechnologie](#)
- [De zorgmedewerker en technologie - Digicoaches](#)



Transitiemiddelen Kwaliteitskader

2017-2023



Modern werkgeverschap

(On)gekend teamtalent

Kartrekker:

Stichting Vilente



Ellen van Wijk

Partners:

*Zorggroep ENA,
Zorggroep Zinzia, 's Heeren
Loo*



e.vanwijk@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel van dit project is het behoud van huidige medewerkers, aansluiting van de teamtaken op de vraag van de bewoners en het aanboren van nieuw potentieel.

Beschrijving | Wat en hoe?

In de pilot is de evidence-based aanpak Taken van de Toekomst gevolgd. Daarmee maken medewerkers veranderingen inzichtelijk van de huidige taken van individuele medewerkers naar taken van de toekomst op teamniveau. Ook biedt de methodiek handvatten om samen oplossingen te bedenken om knelpunten in de zorgverlening weg te nemen met de inzet van bronnen van verlichting (informele zorg, andere collega/functie, dingen niet meer doen, inzet van technologie).

Daarnaast zijn in de tweede fase aanvullende elementen uit de methodiek Persoonsvolgende Zorg ingezet. Het inzicht in de financiële consequenties blijkt zorgmedewerkers te stimuleren om na te denken over het anders organiseren van zorg.

Resultaten

- Medewerkers zien meer noodzaak en voelen zich meer betrokken bij het nadenken over het anders organiseren van zorg.

- De vraag van bewoners en de talenten van de teamleden staan meer centraal.
- Er wordt door medewerkers actief nagedacht over de inzet van bronnen van verlichting.
- Meer zicht op de benodigde skills inclusief opleidingsniveau.
- Nadenken over anders organiseren van zorg is geborgd in de reguliere zorgoverleggen.
- De discussie over de gevolgen van 'bekwaam is inzetbaar' wordt op meerdere niveaus in de organisatie gevoerd.

Opgeleverde resultaten

- Handleiding aan de slag met Taken van de Toekomst en inzet Bronnen van Verlichting.
- Posters met uitkomsten inspiratiesessies leidinggevend.
- Overzicht van zorgtaken met bijbehorend opleidingsniveau.
- Filmpje Taken van de Toekomst met gespreksleidraad.

Leiderschaps- programma

Kartrekker:

Stichting Vilente en Attent

Arno Spitters, Roos Spitters

Partners:

18 partners in de regio

a.spitters@wzw.nl; r.spitters@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Deelnemers leren om (voor zichzelf en hun team) te bepalen wat nodig is om een goed werkklimaat te realiseren, te behouden en te verbeteren. Deelnemers leren hoe ze projectmatig kunnen bijdragen aan de verbeteringen binnen de organisatie. Tevens vergroot de training het bewustzijn van de eigen invloed en de mogelijkheden om proactief regie te nemen in veranderingsprocessen. Focus is het ontwikkelen van kwalitatief (persoonlijk) leiderschap met als doel behoud van zorgpersoneel, terugdringen van verloop en verhogen van werkplezier.

Beschrijving | Wat en hoe?

Het leiderschapsprogramma is erop gericht de kwalitatieve achterstand van het huidige middenkader in de zorg te verbeteren. Het wil de deelnemers faciliteren om de veranderingen binnen de betrokken organisaties succesvol te volgen, te begeleiden en te leiden. Het programma is gericht op leiderschap en minder op management. Omdat het gaat om een werkelijke verandering in doen en denken, in combinatie met de veelheid aan thema's heeft het programma een doorlooptijd van één jaar. Het wordt afgerond met een door V&VN erkend certificaat.

Resultaten

- Geschoolde en bewuste leidinggevenden.
- Aantoonbaar verbeterd werkklimaat bij deelnemende organisaties.
- Kennis en kunde van projectmanagement en verandermanagement én concreet uitgevoerde projecten.

- Betere communicatie tussen senior management en middenkader (begrip en uniform begrippenkader).
- Samenwerking van leidinggevenden van verschillende organisaties.
- Vergroting van kennis bij leidinggevenden (meerdere colleges op de HAN en CHE).
- Vitaal leiderschap; vergroten van kennis en inzicht over eigen drijfveren en het effect van vitaliteitsdenken op medewerkers.

Opgeleverde resultaten

Werkklimaatonderzoek (resultaat uit 3 onderzoeksmomenten), Octogram, EnergyDrives, PMC (projectmatig creëren), (persoonlijke) coaching, Groepsintervisie en Colleges HAN en CHE.



De medewerker organisatiereis

Kartrekker:

Stichting Vilente



Matteo Kooman

Partners:

*Liemerij, Stichting Samen
Zorgen, Icare, RST
Zorgverleners, Zorggroep
ENA, Opella, Bethanië*



Matteo@bureau-OWL.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel van dit project is het behoud van medewerkers, organisatie-inzicht en regionaal denken.

Beschrijving | Wat en hoe?

De deelnemende organisaties mochten zelf bepalen welk stukje uit de medewerkersreis zij op een andere manier willen gaan invullen. Die reis begint bij de werving en eindigt bij exit. De deelnemende organisaties hebben op deze manier met verschillende items kunnen experimenteren danwel invoeren. Alles werd gedeeld tijdens lerende HR netwerkbijeenkomsten. Na anderhalf jaar konden andere V&V-organisaties gebruik maken van een kopieerbudget.

Resultaten

- Dementie-belevingsdagen voor medewerkers via VR. Vlinderdagen en vermaak georganiseerd en een soort reisgids voor iedere medewerker ontworpen.

- Digitalisering van de indiensttreding en het pre- en onboarden heeft een meer online gezicht gekregen.
- Specialisatie van vakgebieden toegevoegd aan de functie van verpleegkundige. Hierover is een podcast gemaakt. Daarnaast zijn er voor (nieuwe) medewerkers informatieve animatiefilmpjes ontwikkeld.
- Een opleidingscarrousel voor collega's in opleiding. Intern zijn er trainers opgeleid.
- 11 bijeenkomsten van het Lerend HR Netwerk.

Opgeleverde resultaten

Brochure medewerkersreis

Persoons- volgende zorg werkdrukmeter

Kartrekker: *Neboplus en
RST Zorgverleners*

Partners: *7 partners in de regio*



Bastiaan Willekes
Marc Willem de Witte



bastiaan@bosscher-dewitte.nl
Marc@bosscher-dewitte.nl

Doel | Waarom dit project

Het project streeft naar het verbeteren van autonomie en werkplezier van bewoners, mantelzorgers en medewerkers in de zorgsector. Dit gebeurt door transparantie over kosten en zorgverlening, afstemming, administratieve vereenvoudiging, en het benadrukken van balans tussen fysieke en niet-fysieke aspecten van het werk. Medewerkers krijgen meer invloed en ruimte in hun werklust, ondersteund door een werkdrukmeter die zowel objectieve als subjectieve aspecten van werkdruk visualiseert.

Beschrijving | Wat en hoe?

Persoons Volgende Zorg (PVZ) is een benaderingswijze waarbij welzijn, zorg en ondersteuning worden afgestemd op de individuele behoeften, wensen en voorkeuren van elke cliënt/bewoner. De activiteiten binnen PVZ stellen het primair proces van een zorgorganisatie centraal en zijn erop gericht om met cliënten/bewoners en hun netwerk individueel af te stemmen over welzijn, zorg en behandeling zodat verschuiving van zorg naar welzijn/welbevinden wordt gefaciliteerd. Deze actie is uitgebreid met de ontwikkeling van de werkdrukmeter die medewerkers inzicht geeft en concrete handvatten om met werkdruk om te gaan.

Resultaten

- Gespreksvoering zorg en bewoner/mantelzorg vraaggestuurd maken en maandelijks herhalen. Vraagsturing vervolgens omgezet naar formatie.

- Werkdruk wordt beheersbaar door de juiste teamsamenstelling en inroostering.
- Medewerkers (weer) het stuur in handen geven.
- Zelfredzaamheid bij bewoners (weer) herstellen; overnemende zorg verminderen.

Opgeleverde resultaten

Ontwikkelde tools: De Werkdruk Meter, Management en stuurinformatie, Scenariotool, De licht-middel-zwaar tool (om de ZZP-mix te verduidelijken), Plan-Act (een tool die faciliteert, visualiseert en rapporteert m.b.t. de voortgang van het jaarplan), Verbeterregister (een tool ter ondersteuning van verbeterplannen). Rapportage en visualisering.

Innovatieve aanpak verzuim

Modern werkgeverschap

Verpleging en verzorging

Kartrekker:

Maanderzand



Karin Kalthoff

Partners:

15 partners in de regio



karinkalthoff@participatiepartners.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel van dit project is het terugdringen van verzuim in V&V.

Beschrijving | Wat en hoe?

Het project Verzuim Innovatieve Aanpak had als doel het oplopende verzuim in Verpleging en Verzorging terug te dringen. Om de meest voorkomende oorzaken van verzuim te achterhalen, is gestart met een inventarisatieronde onder de deelnemende organisaties. Hierbij zijn diverse werkvormen ingezet. Er is vanuit de Presentietheorie een Theory of Change ontwikkeld en besloten is om Relationeel werken in de praktijk te toetsen. Daarna zijn er pilots opgestart.

Resultaten

- Er is een Theory of Change opgesteld.
- Er is een training 'Aandacht is de basis' ontwikkeld.
- Er is een eindadvies/borgingsdocument opgesteld.
- Via Vernet gaat de methode verder geïmplementeerd worden.

Opgeleverde resultaten

Theory of Change en een rapportage/adviesrapport.

Vitaliteit en werkplezier van medewerkers bevorderen

Kartrekker: *Zorggroep Rijnwaal*

 Ineke Slagter

Partners: *ABC zorgcomfort,
Saamborgh, RST
Zorgverleners, Jah Jireh*

 info@intervizie.nl

Doel | Waarom dit project

Bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van voldoende kwalitatief personeel door vitaliteit en werkplezier op alle organisatieniveaus te bevorderen. De zorg voor ouderen merkbaar verbeteren. Verbeteren van specifieke HPO-factoren per organisatie door gedisciplineerd te focussen op wat echt belangrijk is voor de organisatie.

Beschrijving | Wat en hoe?

De deelnemende organisaties zijn op zoek gegaan naar een raamwerk dat hen kan helpen hun kwaliteit te verhogen door organisatorische capaciteiten en competenties te versterken. Er is gekozen om het hoogpresterende organisatie (HPO) raamwerk toe te passen, met het uitgangspunt de vitaliteit en werkplezier van medewerkers te bevorderen. Om de HPO-status van de deelnemende organisaties te evalueren, is gestart met het uitvoeren van een HPO-diagnose met als resultaat dat de organisatiegebieden die verbetering nodig hebben, zijn geïdentificeerd.

Resultaten

- Het HPO-raamwerk is een integraal onderdeel geworden van de bedrijfsvoering van de deelnemende organisaties.
- Er zijn HPO-coaches aan de slag gegaan.
- Het stimuleert verbetering op meerdere aspecten: bevordert professionele ontwikkeling, verbetert de betrokkenheid van medewerkers en maakt een toekomstgerichte manier van denken mogelijk.

Opgeleverde resultaten

e-book “Een HPO, wat is dat?”



Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg

Kartrekker: *Zorggroep Rijnwaal*

 Susanne Haarsma

Partners: *10 partners in de regio*

 s.haarsma@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Om personele tekorten in de sector aan te pakken, hebben V&V-organisaties gekozen voor de instroom van een nieuwe doelgroep: nieuwkomers. Ze bieden deze doelgroep de kans om een leerwerktraject te volgen tot Helpende of Verzorgende IG in de ouderenzorg. Door het bieden van een baan aan nieuwkomers zijn organisaties maatschappelijk verantwoord bezig, zijn zij meer inclusief en geven zij ook antwoord op de veranderde cliëntenpopulatie.

Beschrijving | Wat en hoe?

Om maatschappelijk verantwoord te werken én antwoord te geven op de tekorten in V&V-organisaties, is bij tien ouderenzorgorganisaties in de regio Arnhem en Foodvalley het Instroomproject nieuwkomers gerealiseerd. 30 nieuwkomers kregen een opleiding aangeboden tot Helpende of Verzorgende IG mét baangarantie. Het project was een nauwe samenwerking tussen Dulon College, Rijn IJssel, Werkgeversservicepunten en leerwerkloketten, gemeenten en Vluchtelingenwerk.

Resultaten

- In totaal zijn er 15 nieuwkomers werkzaam in de ouderenzorg.
- Betere samenwerking tussen betrokken partijen en meer wederzijds begrip op de werkvloer.

Uitstroom- onderzoek

Kartrekker:

Opella



Maurits Follender Grossfeld

Partners:

13 partners in de regio



m.follendergrossfeld@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel is om zoveel mogelijk organisaties te helpen begrijpen waarom hun personeel vertrekt, waardoor ze kunnen focussen op het verminderen van ongewenst verloop. Samenwerking zorgt voor betere vergelijkingsmogelijkheden.

Beschrijving | Wat en hoe?

WZW is samen met andere regionale werkgeversorganisaties een pilot gestart waarbij werkgevers via een digitaal uit te zetten vragenlijst de mogelijkheid krijgen gegevens aan te leveren. Hiermee wordt bij vertrekkende medewerkers achterhaald 'wie', 'waarom' en 'waarheen' vertrekt. Deelnemende organisaties ontvangen via een dashboard continu toegang tot de resultaten en er is de mogelijkheid om regionaal en landelijk te benchmarken. WZW stelt met de verkregen informatie factsheets op, waardoor inzicht wordt gegeven in de regio.

Resultaten

- [Regionaal uitstroomonderzoek](#)
- [Verdiepende publicatie Uitstroomonderzoek](#)

Opgeleverde resultaten

Voor alle deelnemers is de afgelopen jaren een digitaal dashboard ontwikkeld waarin zij uitkomsten van het uitstroomonderzoek kunnen bekijken en regionaal en landelijk kunnen benchmarken.

Regionaal uitstroom- onderzoek

Kartrekker:

Sensire



Janneke Gerritsen



j.gerritsen3@sensire.nl

Doel | Waarom dit project

Beter inzicht krijgen in waarom mensen in de Achterhoek de zorgsector verlaten, om gerichte acties te kunnen ondernemen.

Beschrijving | Wat en hoe?

Door middel van een regionaal uitstroomonderzoek is in kaart gebracht wat in de regio veelvoorkomende uitstroomredenen zijn. Dit is via de WGV gefaciliteerd door Presearch die een online vragenlijst uitzette. Deelnemende organisaties zetten deze in bij medewerkers die uit dienst gingen. In een eigen dashboard kon je regionale en organisatieredenen zien en benchmarken.

Resultaten

- Organisaties die nog geen eigen methodiek hadden om uitstroom in kaart te brengen, hebben dit middels deze tool geïntroduceerd binnen hun eigen organisatie.
- Regionale uitkomsten bleken niet altijd overeen te komen met de uitstroomredenen van organisaties zelf.

Opgeleverde resultaten

Onderzoeksvragenlijst van Presearch.

Imago- campagne ouderenzorg

Partners:

*DrieGasthuizenGroep,
Attent Zorg en Behandeling,
Stichting Vilente*



Susanne Haarsma



s.haarsma@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Beantwoorden van het organisatievraagstuk: Hoe kan de ouderenzorg aantrekkelijker worden voor jongeren? Dit onderzoek richt zich op Generatie Z.

Beschrijving | Wat en hoe?

Deelnemende organisaties zijn gestart met een Design Thinking-proces, en hebben afgesloten met een tweetal proeftuinen: 'Regie op het eigen rooster' en 'Relax Pakket'. Door het aanbod van dit pakket wil men medewerkers laten zien dat ze hen waarderen door persoonsgebonden diensten aan te bieden die aansluiten bij hun wensen en behoeften op het gebied van ontspanning in vrijetijd. Door meer en beter te ontspannen in de vrije tijd ontstaat er een betere werk-privébalans.

Resultaten

- De proeftuin Eigen Rooster wordt positief ontvangen. De proeftuin over de inzet van het relaxpakket is niet doorgedaan; wel is er aansluiting gezocht bij een bestaande actie: 'Skills Based Arbeidsmarkt' gericht op het wervingsproces.
- Met ondersteuning van Studio Why is er gewerkt met de methode Design Thinking. Dit blijkt een verfrissende manier te zijn om antwoorden te kunnen geven op het organisatievraagstuk.

Organisatiebuddy's

Kartrekker:

Stichting Vilente



Matteo Kooman

Partners:

11 partners in de regio



Matteo@bureau-OWL.nl

Doel | Waarom dit project

Voorkom onnodig verloop door een effectief onboardingsprogramma te implementeren en door duidelijke rolbeschrijvingen voor functies en organisatiebuddy's op te stellen.

Beschrijving | Wat en hoe?

Gestart onder de naam "aandacht geven en begeleiden van nieuwe medewerkers", waarbij het voorbeeld van de Praktijkbuddy's van de DrieGasthuizenGroep verder werd uitgewerkt. Uit onderzoek bij de deelnemende organisaties bleek een duidelijke rode draad in het onboarden. Dat zat hem vooral in het gedoe van de randzaken en in communicatie. De uitkomst was: gericht aandacht geven en regie voeren en zo werd de functie van Organisatiebuddy bedacht.

Resultaten

- Bij de grotere organisaties is de functie van Organisatiebuddy definitief geworden en inmiddels een vast begrip. Bij de kleinere organisaties zijn deze taken vooral belegd bij andere functionarissen. Bij iedere organisatie is de noodzaak van een goed begin erg duidelijk geworden en is de regierol, naast begeleiding op de werkvloer, de basis.
- Gedurende het project is een lerend netwerk met alle organisatiebuddy's aan de slag gegaan.
- Er is een toolbox ontwikkeld voor teams en er is gezamenlijk een rolbeschrijving gemaakt over de deelnemende organisaties heen.

Opgeleverde resultaten

Een rolbeschrijving en een Toolbox met voorbeeldfilmpjes.

Het Groene Boekje - Formatie Spiegeltool

Kartrekker:

*Neboplus en
RST Zorgverleners*



Bastiaan Willekes
Marc Willem de Witte

Partners:

*Stichting Vilente,
Bethanië, Jah Jireh,
Attent Zorg en Behandeling,*



bastiaan@bosscher-dewitte.nl
Marc@bosscher-dewitte.nl

Doel | Waarom dit project

Digitale omgeving voor V&V-branche maken met stuur- en formatie-informatie voor passende zorgformatie (aansluitend bij de zorgbehoefte van de bewoners & geadviseerde inzet door zorgmedewerkers) en voor facilitaire en overheadformatie. En hierop aansluitend opleidingsbeleid en opleidingsklimaat.

Beschrijving | Wat en hoe?

Voorto, een praktisch instrument voor formatiebepaling in de zorg, met o.a. de pijlers: vraagsturing, eigen regie van zorgvragers en kostprijzen. De tool integreert objectieve data en diverse parameters om de benodigde en betaalbare formatie te bepalen op verschillende organisatieniveaus, met behulp van het aan- of uitzetten van verschillende "spiegels". Ook het oorspronkelijke groene boekje is digitaal omgezet.

Resultaten

- Er is een (online) applicatie (ForTo = Formatie Tool) die gebouwd wordt. De bestaande en complexe Excel-tool wordt hiernaar omgezet op verzoek van de deelnemende organisaties. Met deze applicatie kan een organisatie op basis van zelf te kiezen verschillende bronnen (spiegels) scenario's draaien t.b.v. formatiebepaling, opleidingsplannen en begroting.

- Benchmarkgegevens op basis van organisatiekostprijzen en op basis van in beeld gebrachte klantvraag (zorghandelingen per bewoner/cliënt).
- Een concreet stappenplan om in de organisatie met ForTo aan de slag te gaan.

Opgeleverde resultaten

- Digitale formatietool met daarin alle sectorbronnen die informatie over de juiste en gewenste formatie aangeven.
- Digitale handleiding voor gebruik van de tool.
- Digitale benchmarkdatabase om eigen formatie aan te spiegelen.
- PZM, de Persoonlijke Zorg Meter.
- ProForma, de productie-formatietool.



Medewerkers Volgend Personeelsbeleid

Kartrekker:

RST Zorgverleners



Bastiaan Willekes

Marc Willem de Witte

Partners:



bastiaan@bosscher-dewitte.nl

Marc@bosscher-dewitte.nl

Doel | Waarom dit project

Medewerkers ondersteunen in en onderdeel maken van het proces van inhaken op de uitdagingen in de ouderenzorg. Passend bij persoonsvolgende zorg, ook elke medewerker zien, benaderen en behandelen als uniek individu, vanuit Persoonsvolgend Medewerkersbeleid. (H)erkenning van de noodzaak tot inhaken op de uitdagingen in de ouderenzorg bij de medewerkers. Gecombineerd met inzicht in hun eigen vermogen tot meebewegen in die verandering, bij henzelf als ook bij bewoners en hun familie/mantelzorg.

Beschrijving | Wat en hoe?

Medewerkers Volgend Personeelsbeleid is gaandeweg omgedoopt tot PMB (Persoonsvolgend Medewerkers Beleid). Zorgmedewerkers staan in dit proces centraal. Hun unieke mens zijn met de eigen kwaliteiten en behoeften worden in beeld gebracht, waarbij ze erkend en gewaardeerd worden.

Leiderschap en bestuur spelen een cruciale rol in het coördineren en ondersteunen van de implementatie van het programma binnen de organisaties. Zij moeten een cultuur stimuleren van betrokkenheid, groei en ontwikkeling, met als uiteindelijk doel een duurzame organisatie te zijn waarbinnen werkplezier, hoogwaardige kwaliteit van zorg en een gezonde bedrijfsvoering hand in hand gaan.

Resultaten

- Deze actie loopt nog in 2024 door. Eindoplevering vindt begin 2025 plaats.

Opgeleverde resultaten

Na oplevering in ieder geval: trainingen, presentaties, een eigen DISC-test (kleurentest).

Scholing Mantelzorger

Kartrekker:

Liemerij



Maartje Maas

Partners:

*Stichting Samen Zorgen,
Zorggroep Rijnwaal,
Innoforte, Attent Zorg en
Behandeling*



maartje@maartjemaas-hr.nl

Doel | Waarom dit project

Het project heeft als doel regionale scholing aan mantelzorgers en naasten te bieden, zodat zij handvatten krijgen voor ondersteuning in de ADL-zorg.

Beschrijving | Wat en hoe?

Ondersteuning en hulp van naasten en mantelzorgers als onderdeel van het verlenen van zorg stimuleren. Draagvlak en bewustzijn worden, als kick-off, door middel van ervaringstheater gecreëerd. Verzorgen van workshops voor de doelgroep mantelzorgers, naasten en vrijwilligers in omgaan met en basiszorg. Scholing organiseren voor een groep zorgmedewerkers over het thema samenwerken in de driehoek. Belangrijk hierbij is dat de doelgroep wel enigszins geschoold is in de meest voorkomende werkzaamheden. En daarnaast raakt vertrouwd in het werken bij een zorgorganisatie.

Resultaten

- Ervaringstheater: 560 geïnteresseerden (afgerond in februari 2024).
- Workshops voor mantelzorgers, naasten en vrijwilligers (start workshops vanaf maart 2024 tot einde 2024). In totaal plek voor ruim 500 deelnemers.
- Scholing voor een groep medewerkers rondom het versterken van de samenwerkingsdriehoek (vierde kwartaal 2024). Totaal 300 medewerkers.

Opgeleverde resultaten

Posters, flyers, roll-upbanners, opzet workshops, alle communicatiemiddelen intern en extern.

Versterken imago zorg

Kartrekker:

Azora

Karolien Beijers / Femke Rhebergen



f.rhebergen@wgvzorgenwelzijn.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel van dit project is om de aantrekkingskracht op nieuwkomers te vergroten en de interesse in zorgopleidingen en zorgorganisaties te stimuleren. Daarnaast streven we naar een positief effect op de betrokkenheid van huidige medewerkers.

Beschrijving | Wat en hoe?

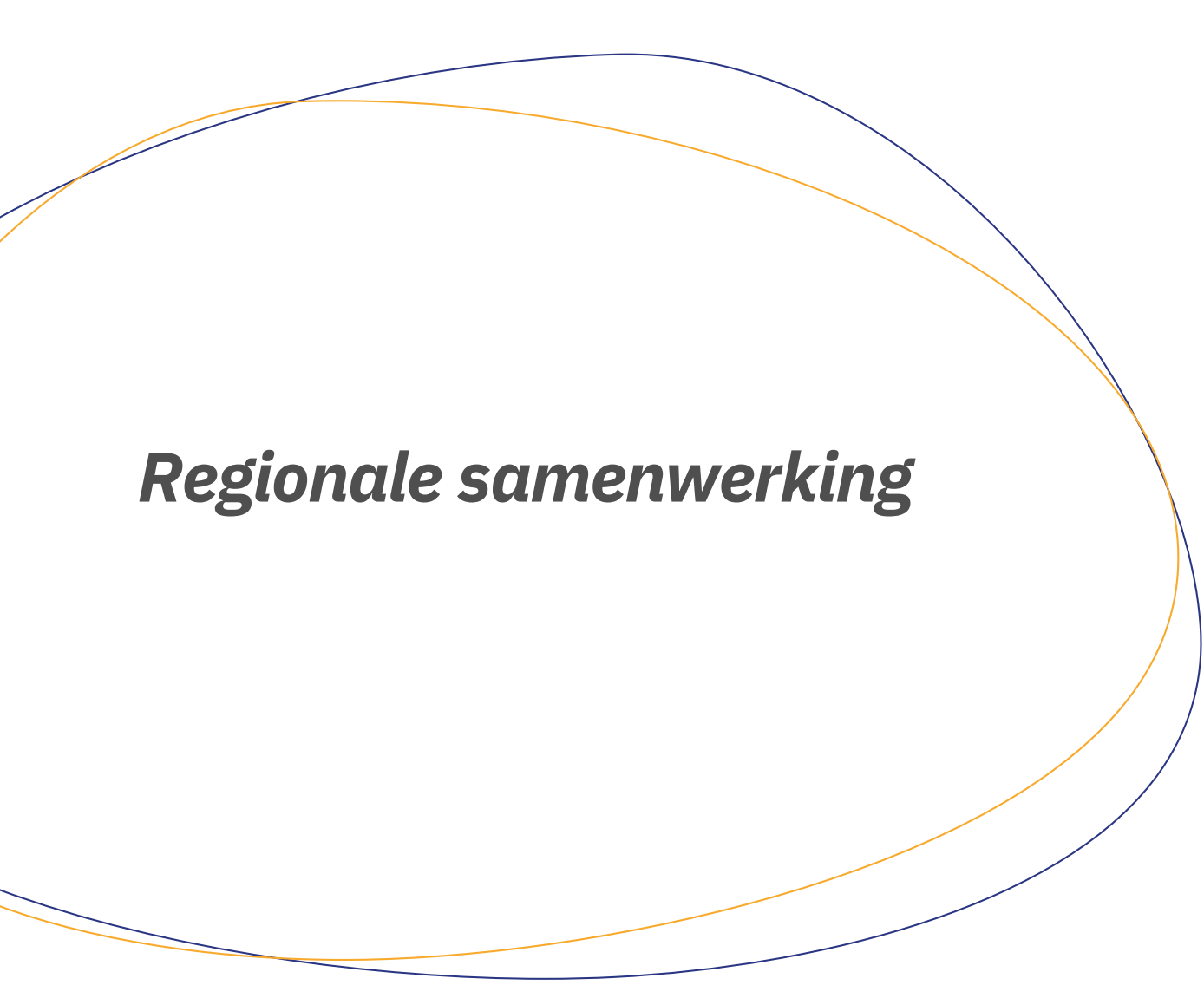
De werkgroep 'Versterken imago Zorg' van het Olifantenpad wil de Achterhoek positioneren als 'Beste zorg van Nederland'. Het streven is om een beeld te schetsen van werken in de zorg (VVT en VG) dat de aantrekkingskracht voor nieuwkomers vergroot, de toeloop naar zorgopleidingen en zorgorganisaties verhoogt en een positief effect heeft op de binding met zittende medewerkers. Dit alles onder één herkenbare, gezamenlijke campagne 'Zorg voor de Achterhoek'.

Resultaten

- Eén overkoepelend verhaal (paraplucampagne) waar website, content en acties aan worden gehaakt.

Opgeleverde resultaten

Er is een uitgewerkte strategie en communicatieplan ontwikkeld. Er is een [website](http://www.zorgvoordeachterhoek.nl) (www.zorgvoordeachterhoek.nl) en content voor het contactpunt die inspiratie kan bieden aan andere deelnemers.



Regionale samenwerking

Contactpunt zorg en welzijn

Kartrekker:

Markenheem



Anja Stunnenberg



anja.stunnenberg@markenheem.nl

Doel | Waarom dit project

Arbeidsmarktpotentieel vergroten door meer mensen op te leiden. Quotum van 20% en het quotum meetbaar maken. Duidelijkheid krijgen over de eigen geschiktheid op basis van een werkprofiel, competenties en scholingsmogelijkheden. Bij geschiktheid kan men een scholingstraject volgen en wordt er bemiddeld naar een werkgever. Begeleiding krijgen bij het zoeken naar passende scholing en/of werk.

Beschrijving | Wat en hoe?

In de Achterhoek werken verschillende partijen al langer samen in de opzet en het inrichten van een contactpunt. Samenwerkende partijen zijn: werkgevers in zorg en welzijn in de Achterhoek, opleidingsinstituten, Werkgeversservicepunt Achterhoek (gemeenten, UWV, Sociale Dienst Oost Achterhoek, Laborijn) en WGV Zorg en Welzijn. Met de oprichting van een contactpunt willen werkgevers en onderwijs bereiken dat iedere geïnteresseerde voor een baan in zorg en welzijn kiest.

Resultaten

- Een nog pril experiment is om bij vacatures voor docenten zorgmedewerkers te interesseren voor een overstap naar het onderwijs en omgekeerd. De insteek is om ook meer te werven met een combinatie van medewerkers die zowel in de zorg als het onderwijs werken.
- De VVT en VG kennen wat betreft zorgbegeleiding verschillen. Het is opgemerkt dat de welzijnssector en de VG verder zijn dan in de VVT. Daaruit is het idee ontstaan om met een carrousel mensen uit deze sectoren te gaan uitwisselen.
- Het quotum van 20% is moeilijk meetbaar te maken. Het aantal BBL'ers is vele malen groter dan voorheen.

Regionaal werkgeverschap Gelderse Vallei

Regionale samenwerking

Verpleging en verzorging

Kartrekker:

Opella



Ellen van Wijk

Partners:

*Stichting Vilente, Icare,
Zorggroep Zinzia,
Norschoten*



e.vanwijk@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Vanuit aantrekkelijk regionaal werkgeverschap bieden werkgevers en onderwijs hun verzorgenden en verpleegkundigen samen werkzekerheid en een leven lang ontwikkelen in de zorgketen. Door blijvend te kunnen leren, ontwikkelen en werken in deze zorgketen, zijn onze verzorgenden en verpleegkundigen breder inzetbaar, ontwikkelen zij hun talent en behouden we hen voor onze sector en regio. We vergroten de mobiliteit binnen de sector om ongewenste uitstroom te voorkomen. Vanuit een aantrekkelijk arbeidsmarktmerk creëren we een duurzaam evenwichtige arbeidsmarkt.

Beschrijving | Wat en hoe?

7 VVT-organisaties, Ziekenhuis Gelderse Vallei en 3 onderwijsinstellingen hebben de intentieverklaring getekend om een vorm van gedeeld werkgeverschap in te richten. Gezamenlijk zijn 5 mijlpalen gedefinieerd aansluitend bij de drie beoogde resultaten: behoud van zittende zorgmedewerkers, modulair leven lang ontwikkelen en vergroten van de instroom. Gezamenlijke experimenten hiertoe zijn gestart en er wordt gekeken hoe deze acties te borgen en een businesscase wordt gemaakt. Regionaal werkgeverschap richt zich niet op het inrichten van een flexpool maar op acties tot behoud van zittende medewerkers.

Resultaten

- 45 medewerkers hebben een dagje meegelopen bij een andere organisatie.
- Gezamenlijk werven en opleiden van zorgverleners in de regio.
- Regionaal oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn.
- In september start een regionaal traineeship voor startende zorgprofessionals.
- Momenteel wordt gewerkt aan het inrichten van combibanen.
- Organisaties bieden gezamenlijk scholing aan.

Opgeleverde resultaten

Website www.zozorgtgeldersevallei.nl

Regionale ANW-diensten in de ouderenzorg

Kartrekker:

Marga Klompé



Alette van Dijk

Partners:

*Sensire, Markenheem,
Azora, Careaz*



a.vandijk@xpertisenzorg.nl

Doel | Waarom dit project

Inzicht in hoe een duurzame invulling van de ANW-diensten van medische vakgroepen eruit zou kunnen zien, waarbij behoud van kwaliteit van zorg voorop staat en hoe met minder inzet van medische vakgroepen de ANW-diensten behouden zouden kunnen worden.

Beschrijving | Wat en hoe?

Er is onderzocht hoe de ANW-diensten van de medische vakgroepen er in de Achterhoek uit zouden kunnen zien. Dit heeft geleid tot een experiment van gezamenlijk dienstdoen. Geconcludeerd is dat de regio groot is en dat daardoor de reistijd soms lang is. Ook verschillen tussen organisaties hebben ertoe geleid dat het experiment heeft opgeleverd dat er in twee gebieden verder is gegaan met de ANW-diensten.

Resultaten

- De diensten worden ingevuld binnen de eigen organisatie; er is geen afhankelijkheid van externe dienstverleners. De kosten zijn gelijk of iets lager dan in de uitgangssituatie. Het belangrijkste is dat er door twee i.p.v. drie medici diensten gedaan hoeven te worden wat de belasting qua diensten doet afnemen (de dienst zelf is drukker, de hoeveelheid diensten is beperkter).
- Diensten worden ook ingevuld door VS'en in plaats van enkel artsen waardoor de druk op de medische vakgroepen meer gelijk verdeeld is.

Opgeleverde resultaten

Er zijn gezamenlijke werkprocessen en inhoudelijke protocollen voor triage ontwikkeld.



Regionaal opleiden GZ-psychologen

Regionale samenwerking

Verpleging en verzorging

Kartrekker: *Innoforte en Norschoten*

Partners: *10 partners in de regio*



Marja Veerman - externe projectleiding
Ulrik Veenbaas - interne projectleiding
Carla Overkamp - interne projectleiding



m.veerman@locumconsult.nl
u.veenbaas@parago.nl
carla.overkamp@norschoten.nl

Doel | Waarom dit project

Het aantal GZ-psychologen daalt en het aantal opleidingsplaatsen tot GZ-psycholoog in de regio is beperkt. Ouderenzorgorganisaties willen daarom graag onderzoeken of ze begeleiding kunnen krijgen vanuit het GOP-programma. Het doel is een toename van psychologen die in opleiding (kunnen) zijn en daarmee een investering in meer GZ-psychologen voor de regio.

Beschrijving | Wat en hoe?

Bundeling van krachten om de vereiste begeleidingsschil te realiseren om het opleiden van GZ-psychologen überhaupt mogelijk te maken.

Resultaten

- Een regionaal samenwerkingsverband met een stabiele infrastructuur met een Regionale Begeleidingscommissie en een Regionale Opleidingscommissie, waar de instellingen gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het opleiden van GZ-psychologen.

- De opleidingen (PIOG's) krijgen een breed scala aan opleidingsroutes aangeboden in minimaal twee sectoren, wat recht doet aan de generalistische opleiding.
- Implementatie van het GOP-model in Arnhem en het TOP-model in de Foodvalley, met uniformering en standaardisering van documenten, vastgelegd in een (digitaal) handboek.

Opgeleverde resultaten

Handboeken.

Lerend netwerk

Kartrekker:

Careaz



Moniek Botterhuis



m.botterhuis@careaz.nl

Doel | Waarom dit project

Verder ontwikkelen van de wijkleercentra als lokale ontmoetingspunten en van de lerende netwerken met leerkringen. De wijkleercentra versterken door deze te verbinden aan andere onderwijsdomeinen en de omgeving/buurt. Opleidingsplaatsen uitbreiden naar 20% van de totale zorgformatie in de Achterhoek.

Beschrijving | Wat en hoe?

Vooruitlopend op en passend binnen de speerpunten van het Olifantenpad en het plan van aanpak RAAT Achterhoek, wordt nadrukkelijk samenwerking tussen de partners in de regio gezocht om samen nieuwe vormen van leren in en met de praktijk te ontwikkelen en de kloof tussen theorie en praktijk te verkleinen. Vanuit die samenwerking, maar ook buiten deze samenwerking, zijn er veel initiatieven om het imago van de zorg te verbeteren, het leren op de werkplek te versterken en een leven lang ontwikkelen op de kaart te zetten.

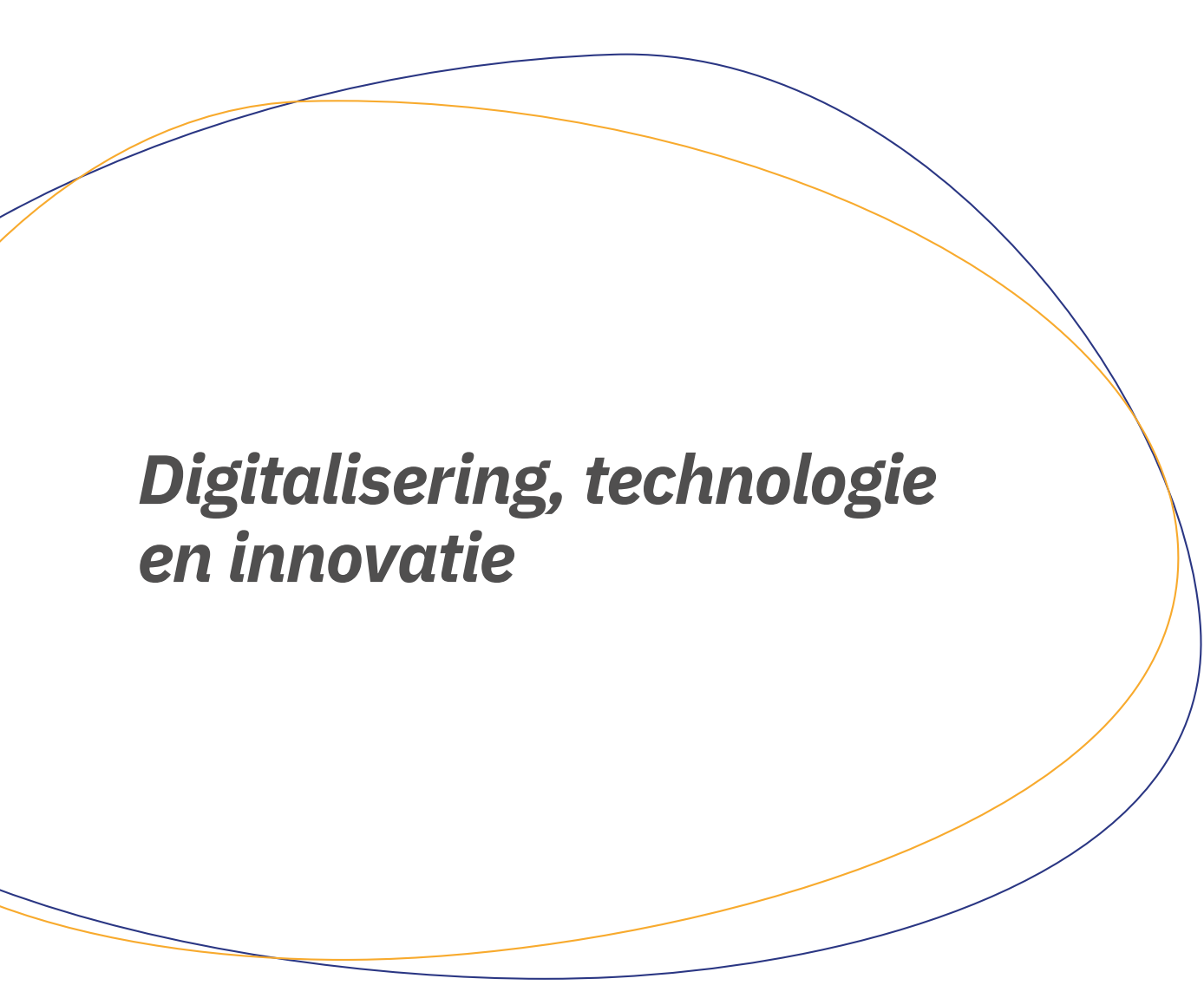
Resultaten

- Professionalisering van de wijkleercentra, de wijkdocenten en de werkbegeleiding door het ontwikkelen van functieprofielen, informatiemateriaal, praatplaten en werkbegeleiderstrainingen en toolkits.

- Het centraal stellen van de leervraag van de leerling, gebaseerd op de zorgvraag van de cliënt (PEGL), is als resultaat behaald in de wijkleercentra. De PEG route sluit beter aan bij zij-instromers en maakt snellere doorstroming naar diplomering mogelijk.
- In samenwerking met de TZA is gekeken naar de inzet van leertechnologie.
- Het verbreden van het onderwijsaanbod; minimaal 4x per jaar is instroom in de BBL mogelijk en er zijn meer opleidingsplekken beschikbaar in de regio.
- Naast het ontwikkelen van nieuwe werkbegeleiderstrainingen is er intervisie opgestart voor werkbegeleiders van de verschillende zorgorganisaties in de regio.

Opgeleverde resultaten

Praatplaten over het concept wijkleercentrum voor leerlingen, werkbegeleiders en wijkdocenten.



***Digitalisering, technologie
en innovatie***

Inzet zorgtechnologie

Kartrekker:

Markenheem



Anja Stunnenberg



anja.stunnenberg@markenheem.nl

Doel | Waarom dit project

Eén gezamenlijk initiatief voor de inzet en inbedding van zorgtechnologie binnen acht Wlz-aanbieders in de Achterhoek. Samenwerken en zorgtechnologie beschikbaar stellen vanuit de Probeer- en Uitleenservice. Samenwerken aan waardebeoordeling en opschalen van zorgtechnologie. Organiseren van opleidingen, kennisdeling en ledendagen.

Beschrijving | Wat en hoe?

Door de krachten te bundelen en de beschikbare financiële middelen deels als één partij te besteden aan zorgtechnologie ontstaat er duidelijkheid over de vindplaats van zorgtechnologie in de regio. Er komt meer bekendheid onder medewerkers wat zorgtechnologie is en hoe het gebruikt kan worden. Hierdoor kan er beter worden ingesprongen op de vraag om kennis en experimenteren met zorgtechnologie door zorgmedewerkers en wordt de daadwerkelijke inzet van zorgtechnologie verhoogd.

Resultaten

- De coöperatieve vereniging Technologie & Zorg Academie Achterhoek is opgericht. Er is een Living Lab ingericht met een slaap- en woonkamer vol met (zorg)technologie om bewustwording te creëren welke nieuwe technologieën er op de markt zijn. Er is voor de leden van de TZA een probeer- en uitleenservice.
- In samenwerking met Saxion is de Weten Wat Werkt Methode ontwikkeld. Een laagdrempelig waardebeoordelingssysteem om aantoonbaar te maken welke resultaten een ingezette technologie kan opleveren vanuit medewerkers- en cliëntperspectief.
- Er zijn verschillende opleidingen ontwikkeld vanuit de TZA.

Opgeleverde resultaten

TZA Achterhoek - Zorgtechnologie in de Achterhoek (tza-achterhoek.nu)



De zorgmedewerker en technologie - Digicoaches

Kartrekker:

*RST Zorgverleners en
Stichting Samen Zorgen*



Suus van Dijk

Partners:

14 partners in de regio



s.dijk@wzw.nl

Doel | Waarom dit project

Het doel van dit project is om V&V-organisaties in staat te stellen technologie en digitalisering structureel een plek te geven binnen de organisatie en de werkprocessen. Daarnaast wil dit project V&V-professionals in de ouderenzorg goed en adequaat voorbereiden om te functioneren in een voortdurend veranderende zorg- en welzijnsomgeving waarin technologie als vanzelfsprekend aanwezig is. Dit project zal V&V-organisaties handvatten aanreiken en uitdagen om zelfstandig aan de slag te gaan met de strategische inbedding van zorgtechnologie en deze uit te werken voor de eigen organisatie.

Beschrijving | Wat en hoe?

Wanneer je als zorgorganisatie aan de slag gaat met technologie en digitalisering, vraagt dit om bepaalde competenties en draagvlak binnen de organisatie. Zorgmedewerker En Technologie biedt een leeraanbod voor alle lagen binnen de organisatie en legt een stevig fundament/basis voor (technologische) innovatie.

Resultaten

- De zorgorganisaties die het Tech@doptieSpel hebben gespeeld, hebben inzicht in de acties die volgens medewerkers noodzakelijk zijn om digitalisering en technologie verder te brengen binnen de organisatie.
- De zorgorganisaties die hebben deelgenomen aan de leerarrangementen beschikken over medewerkers in de rol van digicoach en/of voorloper.

- Afhankelijk van het thema hebben de medewerkers die de masterclasses hebben gevolgd inzicht in het eigen organisatievraagstuk op dat thema, de behoefte om te ontwikkelen op dat vraagstuk en het managementinstrumentarium dat daarvoor beschikbaar is.
- Er is een eerste stap gezet om een regionaal netwerk van digicoaches te vormen en er is een regionale WhatsApp-groep 'innovatie' ingericht.

Opgeleverde resultaten

e-learnings; web-pdf