

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Medewerkers als motor van vernieuwing

Geplaatst op 20 september 2018



Trotse, goed opgeleide medewerkers kunnen de radicale vernieuwing van de verpleeghuiszorg verder brengen, stelt Lia de Jongh, voorzitter van de Raad van Bestuur van Topaz. “Medewerkers zijn in de zorg ons voornaamste kapitaal. Daarom is het belangrijk om te investeren in de opleidingen van toekomstige én huidige medewerkers.”

Topaz maakt al vanaf het begin in 2016

deel uit van de beweging Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg, van regels naar relaties (RVV). Wat betekent dit voor medewerkers?

“Binnen Topaz willen we de stap zetten van ‘systeemwereld’ naar ‘beleefwereld’. We kijken steeds kritisch naar wat we doen, hoe we het doen en waarom we het op een bepaalde manier doen. Medewerkers vragen zich af: wat is belangrijk voor de bewoner in deze fase van zijn leven? Hoe kan ik daar beter op afstemmen? Dankzij RVV hebben professionals meer ruimte gekregen om zelf na te denken, meer verantwoordelijkheid te nemen.

Hierdoor kunnen ze beter aansluiten bij de wensen van bewoners. Enkele voorbeelden ter illustratie. Op de locatie Munnekewij vroeg een echtpaar of er een kleinkind kon komen logeren (zie ook: [Zicht op vernieuwing](#), pag. 13). Het was niet zo dat er een wet of regel bestond dat dit niet mocht, maar het was altijd: dat doen we hier niet. Dat is doorbroken door een medewerker die in het dorp voor een bescheiden bedragje wel een logeerbed kon krijgen. Dus nu kan er in Munnekewij gelogeed worden. Een andere afdeling ging met bewoners naar de kermis; ouderen mochten in het reuzenrad. En voor een bewoner die graag op internet zit, kwam er betere wifi. Zo zorgen we ervoor dat we de goede dingen doen om de goede redenen, waarbij het steeds draait om: wat doet ertoe voor de bewoners, familie en medewerkers. Het draait om de kwaliteit van leven. Alles daaromheen, zoals regels, normen en protocollen, dient hieraan bij

te dragen.”

Zijn nieuwe medewerkers ook opgeleid om ‘met deze bril op’ te kijken?

“Nee. Zorgmedewerkers die net van school komen, hebben wel geleerd dat insuline spuiten belangrijk kan zijn voor een goede levenskwaliteit, maar niet dat het een optreden van de fanfare hier eveneens aan kan bijdragen.

In de zorgsector zijn je personeelsleden je belangrijkste kapitaal. Als je goede zorg wil verlenen, heb je goede medewerkers nodig. Helaas signaleren we dat de opleidingen onvoldoende aansluiten bij de hedendaagse praktijk en de radicale vernieuwing van de verpleeghuiszorg.

De afgelopen jaren zijn er grote veranderingen geweest in de ouderenzorg. Zo wonen ouderen steeds langer thuis. Op het moment dat ze dan bij ons komen wonen, zijn ze verder in hun ziekte en kampen ze met complexe problematiek. Op de opleidingen worden aankomende zorg- en welzijnmedewerkers daar onvoldoende op voorbereid. Zo is bijvoorbeeld de kennis over dementie erg mager. Maar ook belangrijke ontwikkelingen, zoals e-healthtoepassingen, gebruik van technologie, Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) en domotica, komen veel te weinig aan bod.”

De theorie sluit dus onvoldoende aan bij de praktijk?

“Klopt. Maar de opleidingen sluiten ook onvoldoende aan bij de wijze waarop veel mensen tegenwoordig graag leren. Zo wordt er maar mondjesmaat gebruik gemaakt van interactieve, digitale manieren van leren of *training-on-the-job*. Terwijl wij graag zouden zien dat docenten naar de zorgorganisaties gaan, zodat ze meteen kunnen aansluiten bij praktijksituaties.

Een ander manco is dat het onderwijs onvoldoende modulair en snel is. Stel, je bent helpende en je wil graag verpleegkundige worden. Dat kan je zomaar acht tot twaalf jaar kosten! Veel wat je al weet, moet je namelijk opnieuw leren. Zonde van de tijd. En dat in een periode waarin we zitten te springen om personeel.”

Hebben jullie deze bezwaren besproken?



“We hebben regelmatig om de tafel gezeten met mbo-en hbo-instellingen in de regio. Zij hebben ons belangstellend aangehoord, maar maakten ook duidelijk dat hun aanbod niet snel zal veranderen. Het onderwijs is heel systemisch ingericht; opleidingen zitten vast aan strakke regels. Maar wij willen geen concessies doen aan wat ons voor ogen staat met het opleiden. Daarom hebben we ons enthousiast aangesloten bij Radicale Vernieuwing – Waarde-vol Onderwijs (RV-WO), een initiatief van Mieke Hollander van Zorg4Effect, samen met [LOC Zeggenschap in zorg](#). Uiteindelijk durfden mboRijnland en de LOI het aan om met ons dit avontuur aan te gaan. Zij gaan het nieuwe praktijk-leertraject verder vormgeven en uitvoeren, samen met de betrokken zorgorganisaties.”

Hoe is de samenwerking met de andere betrokken partijen?

“In mei 2018 ondertekenden ActiVite, DSV, Topaz, LOC Zeggenschap in zorg en zorgkantoor Zorg en Zekerheid een intentieovereenkomst, waarin we hebben afgesproken dat we het zorg- en welzijnsonderwijs samen radicaal willen vernieuwen. Met ActiVite en DSV hebben wij regelmatig bestuurlijk overleg. Ook zijn er gemeenschappelijke werkgroepen voor onder meer P&O, onderwijs en communicatie opgericht. De studenten die het nieuwe opleidingstraject volgen, gaan rouleren tussen de pilotafdelingen van de drie zorgorganisaties. De samenwerking is dus goed en we leren veel van elkaar.”

Hoop je dat nog meer organisaties zullen aanhaken?

“Ik denk zeker dat het goed zou zijn om het project op termijn op te schalen, zodat de aansluiting tussen onderwijs en werkvloer op meer plekken wordt verbeterd. We blijven dan ook voortdurend met onderwijsinstellingen in gesprek; wellicht willen ze later alsnog aansluiten. In de eigen regio zitten we verder om de tafel met Gemiva-SVG-groep, een gehandicaptenorganisatie, en het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC) om te kijken hoe we in de keten nog meer en beter kunnen samenwerken. En we praten regelmatig met VWS en OCW. Uiteindelijk hoop ik op een zwaan-kleef-aan-effect.”

Zal RV-WO ook nieuwe medewerkers aantrekken?

“Het zou zeker mooi zijn als de vernieuwing van het onderwijs leidt tot een hogere instroom van medewerkers. Dat is immers zeer gewenst; het arbeidsmarktprobleem is groot en urgent. We willen binnen RV-WO graag actief uitdragen dat de ouderenzorg prachtig is: er zit zoveel wijsheid bij senioren! Door steeds te laten zien hoe mooi de zorg is, hopen we dat meer mensen kiezen voor een baan in deze sector.

Tegelijkertijd weten we dat jongeren het vaak confronterend vinden om bewoners in hun laatste levensfase te verzorgen en daarom liever voor een andere studierichting gaan. Met de nieuwe opleiding richten we ons daarom niet alleen op jongeren, maar ook op mensen met meer levenservaring die doorstromen naar een hoger niveau in de zorg, een carrièreswitch maken of herintreden. Dat lijkt te lukken. In totaal gaan 51 nieuwe studenten dit najaar starten met de opleiding. Een aantal van hen is ouder dan veertig.”

Wat is er binnen de eigen organisatie nodig om van dit traject een succes te maken?

“Vooral draagvlak. Bij ons is dat er gelukkig volop. De werkbegeleiders, leidinggevendenden van de

pilotafdelingen en de medewerkers van de afdelingen Opleiden en P&O staan in de startblokken om de nieuwe studenten te verwelkomen. Iedereen wordt blij van het idee dat we anders gaan opleiden, al is het natuurlijk ook spannend.”

Wat moet het vernieuwde opleidingstraject uiteindelijk opleveren?

“Betere zorg! Stap voor stap zullen we nog beter gaan afstemmen op de wensen van bewoners en hun naasten. Gedurende het proces houden we de Cliëntenraad en Ondernemingsraad steeds op de hoogte en vragen we feedback: wat kan er anders en beter? Over een paar jaar moet het resultaat zijn dat bewoners merken dat de zorg en ondersteuning beter aansluiten bij wat zij willen in hun leven. En ook, dat medewerkers ervaren dat ze zelf meer ruimte mogen pakken om de relatie met bewoners en hun naasten te versterken. Dit zorgt ervoor dat zij hun werk met meer plezier kunnen doen.”

Hoe draagt RV-WO bij aan RVV?

“Het opleidingstraject zal de veranderingen die zijn ingezet met Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg versnellen. Als je de verpleeghuiszorg wil vernieuwen, dan moet je de huidige én toekomstige medewerkers betrekken. En dan begin je het liefst bij de basis: bij de opleidingen. Personeel is je grootste goed. Trotse, goed opgeleide medewerkers kunnen de radicale vernieuwing van de verpleeghuiszorg verder brengen.”

Grote foto: Topaz.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Samenwerken vanuit een gedeelde visie](#), [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waardevol Onderwijs®](#), [Ken je collega's!](#)

Trefwoorden: [Bestuurders](#), [Medewerkers](#), [Onderwijs](#), [Topaz](#), [Van regels naar relaties](#), [Waardevol onderwijs Leiden](#)