



Toekomstvisie

Andere Inzet in de Zorg - waardevol werkgeluk

Christel Bank - Zorgmanager, Ziekenhuis Amstelland

Miriam Reelick - Projectleider GET-lab, Avans Hogeschool

Ontwikkelingen in de zorg

De druk op de gezondheidszorg neemt toe doordat zowel de zorgvraag als de tekorten in zorgpersoneel stijgen. Een belangrijke oorzaak van deze tekorten is **forse uitstroom van verpleegkundigen**. Specifiek voor de ziekenhuissetting, worden 35% van de verpleegkundige contracten binnen 2 jaar opgezegd omdat zij **geen voldoening halen** uit hun functie of rol binnen de ziekenhuisorganisatie.

De droom, de visie

In deze droom ervaart iedere verpleegkundige continuerende uitdaging en voldoening in de werkzaamheden die uitgevoerd worden en waar ze voor opgeleid zijn. Dit is mogelijk door **zorgorganisaties** in te richten als werknetaarwerk en **verpleegkundigen** op te leiden als lerende en innoverende professionals. In beide aspecten speelt de Hogeschool een rol. Naast het opleiden van lerende en innoverende professionals, heeft de Hogeschool een regionale verbindingsfunctie. In deze rol maakt de Hogeschool afspraken met potentiële werkgevers over leer- en werktrajecten waarbij zorgprofessionals na het voltooien van de opleiding op meerdere locaties in (kunnen) worden gezet. Dit stimuleert professionele en persoonlijke ontwikkeling door het opdoen van nieuwe ervaringen en kennisuitwisseling, waarbij flexibiliteit, vrijheid en continu leren is geborgd. Daarnaast zorgt dit voor innovatieve en lerende organisaties, die aantrekkelijk zijn voor verpleegkundigen.

Concrete positieve bijdrage Zorg

De grote winst is voor verpleegkundigen, namelijk voldoening en uitdaging in werk.

Hierdoor behoud van verpleegkundigen voor arbeidsmarkt, dit is winst voor de zorg in Nederland. Tevreden werknemers, die zowel tijdens als na hun opleiding zich blijvend kunnen ontwikkelen leidt tot hogere kwaliteit van zorg. Ieder heeft de regie over zijn eigen leerproces en professionele ontwikkeling.

Grootste obstakels

1. Draagvlak op meerdere lagen, zowel bij de bestuurders / management, als ook bij opleiders en beleidsmakers
2. Draagvlak en commitment bij zowel PIL als PNIL: afspraken maken over % flexibele inzetbaarheid en planning en roostersystematiek
3. Gezamenlijke regionale aanpak om zodoende een pact te vormen tegen de detacheringbureaus

Oplossingsrichting

In eerste instantie zal in de regio een gezamenlijk doel geformuleerd worden, waarbij het van belang is dat de deelnemende partijen dezelfde beeldvorming hebben over zowel de huidige situatie als ook de gewenste of gedroomde situatie. Een projectgroep kan dan opgericht worden in de regio, die de droom gefaseerd zal gaan uitwerken. Het is van belang dat een pilot goed wordt voorbereid en zorgvuldig wordt uitgevoerd. De resultaten worden met de verschillende regiopartners gedeeld, hierdoor zal per fase besluitvorming kunnen plaatsvinden.

