

VOORJAARS BIJEENKOMST 2019

Onze professionals zijn ons kapitaal!
Recepten voor goed werkgeverschap in de GGZ





INHOUDSOPGAVE

04

Kick off & opening

Robin van Galen opende de bijeenkomst met een speech

06

Interview Jeannette Knol

“Door excellente zorg is de verandering zichtbaar én voelbaar ”

09

Interview Marleen van der Brugge

“Inspireer mensen, geef ruimte voor vakmanschap”

11

Workshops

Alle workshops die tijdens de voorjaarsbijeenkomst zijn gegeven

20

Pitches

Alle pitches die tijdens de voorjaarsbijeenkomst zijn gegeven.



KICK OFF EN OPENING



Voor u ligt het magazine van GGZ Nederland waarin wij terugblikken op onze voorjaarsbijeenkomst. De voorjaarsbijeenkomst vond plaats op dinsdag 28 mei op het schitterende terrein van GGZ Centraal. Het thema was: 'goed werkgeverschap, onze medewerkers zijn ons kapitaal'!

De kick-off van de bijeenkomst werd verzorgd door Robin van Galen. Robin was tot voor kort bondscoach van het Nederlands Waterpolo mannenteam. In zijn presentatie legde hij een mooi verband tussen de sport en goed werkgeverschap. Hoe bouw je een team? Hoe zorg je voor de mensen in dat team en wat verwacht je precies van ze? Maar ook andersom: wat verwachten zij van jou? Met een aantal mooie voorbeelden liet Robin zien dat we van de sport veel kunnen leren. Jacobine Geel opende de bijeenkomst en leidde de presentaties van Margreet van der Bruggen en Jeannette Knol in die ons goede inzichten boden in Excellente Zorg. In dit magazine gaan we daar uitgebreid op in.

Naast de presentaties was er voor de deelnemers ook gelegenheid om over een 'ggz-markt' te lopen en konden diverse workshops en pitches gevolgd worden. Bijvoorbeeld over het binnenhalen van Generatie Z (geboren na 2000) of over hoe een ggz-instelling recruitment centraal stelt bij het vinden van de juiste werknemers. Leerzaam, informeel en inspirerend!

Dit magazine helpt u hopelijk ook met inspiratie. Veel lees- en kijkplezier gewenst!



Interview Jeannette Knol
Adviseur verpleegkunde, programmamanager
Excellente Zorg, voorzitter Verpleegkundige
Raad ziekenhuis Tergooi

“DOOR EXCELLENTE ZORG IS DE VERANDERING ZICHTBAAR EN VOELBAAR”

“Excellente Zorg gaat er met name om dat er voor de verpleegkundigen een omgeving is die groei mogelijk maakt. Het is wetenschappelijk bewezen dat een organisatie of afdeling hiervoor aan bepaalde kenmerken moet voldoen. Dit zijn de zogenaamde acht magneetkenmerken (zie volgende pagina). Als die allemaal goed in de organisatie zitten, dan helpt dat verpleegkundigen enorm om hun rol te pakken en echt hun vak goed uit te oefenen,” legt Knol uit.

Verandering in Tergooi

In 2016 had Tergooi onder andere een financiële crisis en, eerder al, een fusie achter de rug. De verpleegkundige beroepsgroep was nauwelijks zichtbaar. Er was geen stem van de verpleegkundigen in de organisatie. Knol: “En dat terwijl de verpleegkundigen 70% van de zorg

verlenen en ze 24/7 aanwezig zijn. Ze zijn dus in grote mate bepalend voor de kwaliteit van zorg. We wilden onze verpleegkundigen meer aandacht geven, maar ze moesten daarin zelf ook iets doen. Het programma Excellente Zorg is een heel mooi hulpmiddel om met verpleegkundigen samen aan de slag te gaan. We hebben eerst met een nulmeting getoetst hoe het bij ons zat met de magneetkenmerken. Daarna zijn we begonnen met veranderen wat binnen onze mogelijkheden ligt. Inmiddels zijn we 2,5 jaar bezig.

Reacties

“De reacties zijn erg goed. We zien een grote verandering in de organisatie. De verpleegkundigen hebben echt een positie in de organisatie gekregen. Ze worden nu overal in betrokken en kunnen elkaar veel beter vinden. Steeds meer verpleegkundigen pakken hun verantwoordelijkheid, ze willen ook bijdragen aan de organisatie. Het helpt enorm om een professionele organisatie te worden. We horen ook van mensen dat de verandering echt zichtbaar en voelbaar is. Dat is bijzonder leuk om te horen.”

Jeannette Knol is adviseur kwaliteit in ziekenhuis Tergooi. In de praktijk houdt zij zich fulltime bezig met verpleegkunde. Daarom noemt zij zichzelf liever adviseur Verpleegkunde. Tijdens de voorjaarsbijeenkomst was Knol aanwezig als gastspreker Excellente Zorg. Dit programma geeft handvatten om verpleegkundigen met passie, plezier en al hun kennis en kunde tot de beste zorg te laten komen. Dit doen zij samen met patiënten en andere zorgprofessionals. En, zo zegt Knol, je krijgt er zeker zichtbare én voelbare verandering door in de organisatie.



Advies

Op de voorjaarsbijeenkomst heeft Knol als doel om mensen aan het denken te zetten. “Van wie is bijvoorbeeld de verpleegkunde in jouw organisatie? En ken je de verpleegkundige talenten in de organisatie? Ook wil ik adviseren om ruimte te creëren in het verpleegkundige domein. Maak van verpleegkundigen volwaardige gesprekspartners, maak ze belangrijk en geef ze aandacht. Het programma Excellente Zorg kan daar uitstekend bij helpen. Begin met een nulmeting, dan heb je een goed uitgangspunt om aan de slag te gaan. Met Excellente Zorg als denkkader kunnen verpleegkundigen hun rol pakken en volwaardig meedoen aan het samenspel in de organisatie.”

Werkbezoek aan Amerika

Knol is ook erg enthousiast over het effect wat een werkbezoek had op de verpleegkundigen. “Wat bij ons enorm heeft geholpen is op werkbezoek gaan naar een Magnet ziekenhuis in Amerika. Voorheen was het niet denkbaar dat verpleegkundigen dat deden. Nu mag elk jaar een groepje verpleegkundigen op studiereis om te kijken hoe ze het in Amerika doen. Ze komen niet alleen vol energie terug, maar ze zijn voor eeuwig loyaal aan het ziekenhuis. Die energie werkt echt jaren door. Het is zeker een aanrader. Deze verpleegkundigen worden ware boegbeelden van je organisatie.”

De acht magneetkenmerken van excellente zorg om excellente zorg te bieden moet een afdeling en/of organisatie goed scoren op de volgende acht kenmerken:

1 Vakbekwame collega's
Bijvoorbeeld: Kun je vertrouwen op de kundigheid van je collega?

5 Patiëntgerichte zorgcultuur
Bijvoorbeeld: Draait het om kwaliteit van zorg of om capaciteit enz.?

2 De relatie met artsen
Bijvoorbeeld: Is deze relatie hiërarchisch of op basis van gelijkwaardigheid?

6 Voldoende personeel
Bijvoorbeeld: Zijn er voldoende mensen op de afdeling?

3 Autonomie
Bijvoorbeeld: Kun je zelf beslissen wat goede interventies zijn?

7 Opleidingsmogelijkheden
Bijvoorbeeld: Welke mogelijkheden zijn er om te kunnen groeien en leren in het vak?

4 Support van de leidinggevende
Bijvoorbeeld: Hoe ondersteunt de leidinggevende?

8 Zeggenschap over de beroepsuitoefening
Bijvoorbeeld: Wordt het beleid bepaald door managers of word je erbij betrokken?

“INSPIREER MENSEN, GEEF RUIMTE VOOR VAKMANSCHAP”

“Het is mijn werk om ervoor te zorgen dat we medewerkers vakbekwaam zijn en blijven. Bij excellente zorg wordt er vanuit gegaan dat wanneer medewerkers goed hun werk kunnen doen, je dat op een positieve manier terugziet in de kwaliteit van de cliëntenzorg. Daarom hebben we bekeken of deze methode ons kon helpen om een antwoord te vinden op de toenemende tekorten in de zorg en de meer complexe zorgvragen die eraan gaan komen. We wilden verpleegkundigen en verzorgenden niet gaan voorschrijven hoe het moest, maar hen juist de ruimte geven om het met elkaar in te vullen en te bepalen, en zo ruimte voor vakmanschap te geven. Dat kan met excellente zorg.”

Eerste meting

De eerste meting van Hallo VIP! was in eind 2016. “Die meting liet zien dat we al vier kenmerken excellent konden noemen, namelijk autonomie, goede relaties met behandelaren, voldoende personeel en support van de leidinggevende. Van de kenmerken cliëntgerichte zorgcultuur, zeggenschap, vakbekwame collega’s en opleidingsmogelijkheden gaven de verpleegkundigen en verzorgenden aan dat die beter moesten. Dat wat al in

orde was, bleek een goede basis om vanuit te vertrekken. De teams zijn in kleine projecten aan de slag gegaan met die punten die ze anders wilden en waar ze zelf al wat aan konden doen. Datgene aanpakken waar je zelf invloed op hebt. Daarnaast is er ook op organisatieniveau veel aangepakt. De opleidingsmogelijkheden zijn bijvoorbeeld vergroot, we hebben podia gecreëerd op scholingsdagen, de zeggenschapsmogelijkheden zijn groter en er zijn veel meer inspraakmogelijkheden in het zorgbeleid.

Veranderingen

De reacties op Hallo VIP! zijn positief. Van der Brugge: “Medewerkers waarderen het project erg. De reacties zijn goed. Dat zien we ook in de tweede meting die we net gedaan hebben. Collega’s hebben het idee dat de kwaliteit van de cliëntenzorg beter geworden is. Ook de algemene arbeidstevredenheid is gestegen van een 7,3 naar een 7,9. Medewerkers worden pro-actiever, er is een ontwikkeldrive en er wordt veel meer gedeeld. De inspanning die we met elkaar geleverd hebben de afgelopen twee jaar is terug

GGZ Delfland is eind 2016 gestart met excellente zorg, ze noemen het project Hallo VIP! In 2019 liep het project ten einde, maar GGZ Delfland is vanwege het succes inmiddels gestart met VIP 2.0. Marleen van der Brugge is hoofd beleid Leerhuis én projectleider van Hallo VIP! bij GGZ Delfland.





Interview Marleen van der Brugge
Hoofd beleid Leerhuis en Projectleider
Hallo VIP! GGZ Delfland

te zien in de uitkomsten: inmiddels zijn vijf van de acht kenmerken als excellent aan te duiden en is de gemiddelde totaalscore beduidend hoger dan in 2016. Hier zijn we erg blij mee!”

Advies

“Op de voorjaarsbijeenkomst van GGZ Nederland vertel ik waarom het als werkgever zó belangrijk is om in medewerkers zelf te investeren. En waarom wij bij GGZ Delfland zoveel ruimte geven aan de professional, hoe we collega’s vast willen houden en hoe we daarmee denken te werken aan de beste zorg. Ik heb dan ook zeker advies voor organisaties die willen starten met excellente zorg. Het is geen wondermiddel. Je kunt als manager of bestuurder niet ineens met je armen over elkaar gaan zitten. Aan de ene kant vraagt het dat je de juiste voorwaarden schept, maar het is nog veel meer nodig dat je medewerkers de ruimte geeft. Pin de initiatiefnemers niet bij voorbaat vast op uitkomsten die je wilt hebben, voed vooral de beweging die in gang gezet wordt. Nog een tip is om niet alleen te gaan kijken wat niet goed gaat. Wat zijn factoren die maken dat het wél goed gaat, hoe kunnen we dat verplaatsen naar andere gebieden? Wat slaat aan en waarom slaat het aan? Op die manier inspireer je mensen. Zo kan ieder op zijn manier bijdragen aan het geheel.”

Zichtbaarheid

“Ik kan daarnaast niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het is om zichtbaar te maken welke mooie initiatieven ondernomen worden op de werkvloer. Vier wat je bereikt hebt! Zo hebben we onlangs collega’s elkaar laten rondleiden op de zorgafdelingen. Het inspireert, ze leren elkaar kennen en weten voortaan naar welke collega’s uit andere klinieken ze toe kunnen stappen voor vakinhoudelijk overleg. Ontmoet elkaar, deel en leer van elkaar. Juist dat maakt van één en één uiteindelijk drie.”

WORKSHOPS

ERVARINGSDESKUNDIGHEID IN BEELD

‘Niet iedereen met ervaring is ook ervaringsdeskundig’

Bij de workshop ‘Ervaringsdeskundigheid in beeld’ gaven Lenneke Elfers (adviseur/ervaringsdeskundige) en Anna Bendt (net afgestudeerd als ervaringsdeskundige een presentatie over de grote waarde van ervaringsdeskundigheid binnen de ggz. Met daarbij wel een belangrijke kanttekening: ‘Niet iedereen met ervaring is ook ervaringsdeskundig’. De presentatie werd gegeven namens Pameijer.

Lenneke en Anna startten de workshop met hun beknopte levensverhalen, die hun de basis hebben gegeven om vanuit ervaringsdeskundigheid anderen te helpen. Ze zijn allebei erg open over hun psychische kwetsbaarheden. Allebei hebben ze behoorlijk heftige levensverhalen, wat het des te bewonderenswaardiger maakt dat ze allebei hun verhaal doen op de Voorjaarsbijeenkomst van GGZ Nederland.





Inzet sleutelfiguren

Lenneke vertelt over de geschiedenis van ervaringsdeskundigheid in Nederland. Zonder inzet van een aantal sleutelfiguren in de ggz was de inzet van ervaringsdeskundigen een stuk lastiger van de grond gekomen. Voor die tijd werden mensen met een psychische kwetsbaarheid niet in staat geacht om anderen te ondersteunen.

Voor Lenneke was het een aparte gewaarwording toen haar, bij ontslag uit een kliniek, gevraagd werd of ze niet als ervaringsdeskundige aan de slag wilde. Na de nodige aarzeling besloot ze toch de stap te zetten. Ze is nog steeds erg blij met die beslissing. Lenneke kan nu anderen ondersteunen die het moeilijk hebben.

Hardnekkig misverstand

Anna is recentelijk afgestudeerd aan Howie the Harp, een opleidingsinstituut voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ze rekent in haar presentatie af met een hardnekkig misverstand: iemand met een psychische kwetsbaarheid is niet zonder meer in staat om anderen te ondersteunen. Wel moet men hiervoor een opleiding volgen. In deze opleiding staan de ervaringen van anderen en literatuur over psychische kwetsbaarheden centraal. De eigen ervaringen zijn niet per definitie ook waardevol voor anderen met een psychische kwetsbaarheid. Een mix van eigen ervaringen en die van anderen is wél altijd waardevol. De komende periode gaat Anna stage lopen bij Howie the Harp om hier het vak van coach te leren.

Ervaringsdeskundigheid binnen Pameijer en Howie the Harp

In 2009 startte Pameijer met het implementeren van HOZ en ervaringsdeskundigheid in de organisatie. Het resultaat: er werken momenteel zo'n 50 ervaringsdeskundigen bij Pameijer, in alle lagen van de organisatie.

Howie the Harp heeft zijn oorsprong in New York. Oprichter Howard Geld introduceerde daar het peer-to-peer concept. Dit houdt in dat mensen met een psychiatrische geschiedenis hun ervaringen en talent inzetten om elkaar te helpen met herstel. In 2012 vond Howie the Harp zijn weg naar Nederland. Partners zijn onder meer Pameijer, HVO Querido en RIBW Brabant. Inmiddels heeft Howie the Harp vestigingen in Amsterdam, Rotterdam en Tilburg. Het is een eenjarig opleidingstraject voor ervaringsdeskundigen. Maar liefst 75% van de afgestudeerden vindt ook daadwerkelijk een baan als ervaringsdeskundige.

WORKSHOP GGZ BREBURG

Reis van de nieuwe medewerker en hoe je die kan beïnvloeden

De workshop van GGZ Breburg wordt gegeven door Karlijne Beek (Adviseur arbeidsmarkt en werving) en Ruben Meulman (Senior adviseur communicatie) van GGZ Breburg. In de zorg staan we allemaal voor de grote uitdaging van moeilijk vervulbare vacatures en krapte op de arbeidsmarkt. Je kunt niet meteen alle vacatures vervullen, maar wat kan je wel? Karlijne en Ruben staan stil bij de reis van de nieuwe medewerker en hoe je die kunt beïnvloeden.

Contactmomenten

Karlijne en Ruben maken tijdens de workshop duidelijk dat het van belang is om je bewust te zijn van de vele contactmomenten die er al zijn, voordat je iemand op gesprek krijgt. Tijdens deze momenten kun je iemand beïnvloeden. Dus hoe bereik je de juiste personen en hoe krijg je ze binnen? Dit wordt tijdens de workshop uitgelegd met behulp van de fictieve nieuwe medewerker Marlies. De contactmomenten zijn in kaart gebracht voordat Marlies kwam solliciteren. Bijvoorbeeld het liken van een bericht

van GGZ Breburg, over het werken voor de organisatie, op Facebook door een vriendin. Volgend contactmoment is een artikel in de krant over de ggz en innovaties. Contactmoment drie is als Marlies op bezoek gaat bij het ziekenhuis. Daar ziet ze de vlaggen van GGZ Breburg tegenover het gebouw van het ziekenhuis. Daarna komt ze op LinkedIn nog een ervaringsverhaal tegen van een medewerker van GGZ Breburg.

Aandacht via contactmomenten

Zo zijn er, verspreid over een aantal maanden, meerdere contactmomenten. Dit zorgt voor aandacht voor GGZ Breburg. En na een aantal maanden en meerdere momenten van contact heeft ze interesse. Ze gaat naar de site en zoekt naar vacatures op de website. Op deze manier gaan de contactmomenten door. Bijvoorbeeld contactmoment negen waarbij Marlies op gesprek komt bij de organisatie. Bij de receptie staat letterlijk 'welkom Marlies'. Als Marlies aangenomen wordt krijgt ze een leuke introductie en bloemen. Hier maakt ze een foto van die ze deelt op LinkedIn die andere potentiële medewerkers weer te zien krijgen.

Leerzame punten

Wat tijdens de workshop naar voren komt zijn de volgende punten:

- Het beeld van de organisatie wordt door veel beïnvloed.
- Niet alles kan je beïnvloeden, maar veel ook wel.
- Het vergt een lang proces van aandacht, interesse en solliciteren (actie).
- Beeldvorming is lange adem en doe je samen.
- Interesse wekken op inhoud en authentieke verhalen.
- De kracht van social media benutten.



WORKSHOP SAMEN STERK ZONDER STIGMA (SSZS)

Eén op de zes werknemers heeft een psychische aandoening. 40% van de samenleving heeft een psychische aandoening, waarvan 70% stigma ervaart. De productiviteit vermindert en door stigma stopt 2/3 van deze 70% uiteindelijk met enige activiteit zoals werk, sport en zelf contact met de familie. Een goede werkgever zorgt goed voor zijn medewerkers. Ook als deze een 'label' heeft. SSZS agendeert het onderwerp 'beleid om stigma tegen te gaan' bij bedrijven en stakeholders op het gebied van werk.



Tijdens de workshop wordt uitgelegd dat stigma een probleem is voor de betreffende persoon, het wordt gezien als een tweede ziekte. Voor de maatschappij en de werkgever is het daarom een winst als zij hun verantwoordelijkheden nemen. Hiervoor zijn handvatten beschikbaar bij SSZS. Er is inmiddels op dit gebied al veel geleerd van andere landen. Ook wordt er gekeken naar andere emancipatiebewegingen.

Wat kunnen organisaties doen?

Werkgevers komen niet in beweging als er niets voor hun in zit. Daarom is het goed om in gesprek te gaan en te luisteren, om te investeren in de werkgevers én de werknemers.

Organisaties kunnen:

- CORAL 2.0 vinden op de site van samen sterk.
- Een managementtraining volgen die ontwikkeld is door SSZS. Dit is een training voor leidinggevendenden over hoe zij het gesprek aan kunnen gaan met medewerkers (waarvan vermoeden is dat er een psychische aandoening is) en hoe zij hiermee kunnen omgaan.
- Een E-learning volgen voor medewerkers en werkgevers over: wat is het? Waar heb ik het over? En hoe kan ik ermee omgaan?

Voor al deze punten geldt: de diagnose doet er niet toe, maar wat kan ik als werkgever en werknemer doen? En kunnen we hier afspraken bijvoorbeeld over maken?

SSZS geeft aan dat ambassadeurs cruciaal zijn. Zij kunnen vertellen vanuit hun ervaringen en geven handvatten wat het dan betekent op je werk, sport, etc.

Destigmatisering

In de geestelijke gezondheidszorg gaat het snel over diagnoses, daar hangt snel een oordeel aan. Destigmatisering onder werknemers in de ggz-sector is een bijzondere groep om op in te zetten. Daarnaast zorgt meer openheid ook voor meer verbinding tussen collega's en werkgever-werknemer.

Meer informatie over SSZS? Zie www.samensterkzonderstigma.nl

WORKSHOP GGZ CENTRAAL

“Een blik op de interne en externe arbeidsmarkt”

Twee enthousiaste medewerkers van GGZ Centraal, Laura Brouwer en Gerda Kleinrensink, vertelden in deze workshop over de noodzaak van een goede arbeidsmarktstrategie. GGZ Centraal had in 2016 bijna 300 vacatures. In de afgelopen jaren verdubbelde het aantal vacatures in een sterk concurrerende markt. Deze ontwikkeling vraagt om een aanpak die gericht is op werven én binden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van onderzoek onder de medewerkers.

Multidisciplinaire aanpak

Met een multidisciplinaire aanpak (HRM, communicatie, regiovertegenwoordigers) is hard gewerkt aan het 'werkgeversmerk GGZ Centraal'. Hierin zitten nieuwe wervingsmiddelen en digitale kanalen zoals de nieuwe website werken bij GGZ Centraal. Wervingsmiddelen die niet (meer) effectief waren, zijn gestopt. Voor het binden van medewerkers wordt ruimte gemaakt voor: de beïnvloedingsmogelijkheden van de medewerkers, een goede start als nieuwe medewerker, traineeships en het beperken van de administratieve druk. Opleiden en ontwikkelen is daarbij het centrale thema. Bovenstaande acties moeten uiteindelijk leiden tot lagere cijfers bij de drie V's: minder verloop, minder vacatures, minder verzuim.

Aan medewerkers werden verschillende vragen gesteld. Bijvoorbeeld:

Wat bindt je aan onze organisatie?

Reacties: de inhoud van het werk, de sfeer in het team en de contacten met cliënten.

Wat zijn redenen om GGZ Centraal te verlaten?

Reacties: werkdruk en administratieve last, niet gehoord en/of begrepen voelen en de sfeer in het team.

De regionaal verschillende en per beroepsgroep verschillende uitkomsten gaven houvast voor het nieuwe personeelsbeleid.



WORKSHOP GGZ NEDERLAND

Generatie Z. Hoe haal je ze binnen én houd je ze vast?

In de workshop 'Generatie Z' ging Sander Wesdorp van GGZ Nederland in op de kenmerken van de jongste generatie (aankomende) medewerkers. De mensen die tot Generatie Z horen zijn geboren van 2000, zijn nu (bijna) klaar met hun opleiding en stromen de aankomende jaren in op de arbeidsmarkt. Dat is hard nodig ook want zeker in de ggz komen we handen tekort!

Verschillen tussen generaties

Verschillen tussen generaties zijn er altijd geweest. In de workshop werd stilgestaan bij kenmerken van generaties vanaf de 2e wereldoorlog. De verschillen zijn soms groot. Waar de 'Stille Generatie' (geboren tussen 1928 en 1940) opgroeide in tijden van crisis en oorlog, roken nog gezond was en trouw en gezag zeer belangrijke pijlers waren, zie je bij de generatie daarna (Babyboomers, geboren tussen 1940 en 1954) dat ontzuiling, ontkerkelijkheid en het langer doorleren belangrijke kenmerken zijn. Of wat te denken van de zogenaamde 'Patatgeneratie' (1970 – 1980): luie, verwendde kinderen die opgroeiden met de eerste spelcomputer maar uiteindelijk toch goed terecht kwamen. Of de 'generatie Y' (1980 – 2000): zij groeiden op in een samenleving die steeds digitaal en individualistischer werd.

Generaties en werk

De specifieke kenmerken van de te onderscheiden generaties hebben ook veel invloed op hoe er naar werk gekeken wordt. U herkent het zelf vast ook wel: de tijden waarin mensen met een prikklok van 9 tot 5 op kantoor zaten zijn voorbij. Werk en privé lopen steeds meer door elkaar heen. Werknemers hebben, zeker in de zorg en de ggz, de banen voor het uitzoeken. Hoe kan een organisatie hier het beste mee omgaan? Hoe wordt een organisatie aantrekkelijk voor de nieuwe generatie medewerkers en hoe houd je deze mensen ook daadwerkelijk binnen? De workshop gaf verrassende inzichten. De nieuwe generatie vindt zekerheid in werk bijvoorbeeld belangrijk. Maar werkt wel het liefst parttime om er daarnaast nog een eigen bedrijfje bij te hebben. Autoritaire leidinggevers zijn passé. Een manager moet vooral coachend zijn maar wél goed aangeven wat hij/zij van een medewerker verwacht. Sturen op aanwezigheid? Nee! Sturen op output? Ja!

Na afloop van de workshop waren de discussies niet van de lucht. Daarom is het goed om te weten dat GGZ Nederland ook graag bij uw organisatie langs komt om over de Generatie Z te praten. Handvatten nodig? Neem vooral contact met ons op.



WORKSHOP GGZ INGEEST

Het roer om

HBO-V studenten kiezen te weinig voor een stage in de ggz. Mede daardoor is het aandeel afstudeerders dat voor een baan in de ggz kiest veel te laag: jaarlijks landelijk 3 per 100 afstudeerders, terwijl noodzaak is voor 9. GGZ Ingeest gooide het stagebeleid over een andere boeg. Het resultaat: 100 stagiaires tegenover de 30 a 40 in voorgaande jaren, en 8 mensen met een arbeidscontract.

Hoe pakten ze dat aan?

De aanname in de ggz, en zo ook bij GGZ Ingeest, was dat eerste- en tweedejaars stages in de ggz te zwaar zijn voor HBO V-ers. Dus konden stagiaires pas vanaf het derde opleidingsjaar in de ggz terecht. Waardoor de meesten dan al lang voor een andere richting hadden gekozen. In een enthousiasmerend filmpje laat GGZ Ingeest zien hoe ze het probleem hebben om gedacht. Hoezo de ggz te zwaar voor eerste- en tweedejaars? Juist voor de jonkies de meest interessantste en uitdagende sector! Via speciale bijeenkomsten verzamelden Ingeest-medewerkers 20 sheets met ideeën die werden uitgewerkt tot een inspirerend stageprogramma van vijf dagen dat de jongste HBO V-ers een goed en aansprekend beeld geeft van de ggz. Hoe werkt een ECT-behandeling, wat gebeurt er in de multiculturele psychiatrie, hoe is het om stemmen te horen? Ervaringsdeskundigen en bevlogen werkbegeleiders kregen een prominente rol. Resultaat: een grote aanwas aan stagiaires en veel enthousiasme bij GGZ Ingeest, de opleider, de medewerkers en de stagiaires zelf.

GGZ InGeest is terecht trots op de aanpak en deelt die graag met anderen. Wie meer wil weten kan contact opnemen met Jos Hubers (j.hubers@ggzingeest.nl) en Sascha Petiet (s.petiet@ggzingeest.nl)



WORKSHOP COSIS

“Woonstart, het nieuwe gedachtegoed van Cosis”

Tijdens de workshop van Cosis gaven Mark Goslinga (HR-adviseur) en Lenneke Docter (beleidsadviseur) van Cosis een korte toelichting op het nieuwe programma Woonstart. Dit is het nieuwe gedachtegoed van Cosis voor alle ggz cliënten en medewerkers. Bij deze ggz-instelling werken meer dan 3.700 medewerkers en 1.500 vrijwilligers die kwetsbare mensen in Groningen en Drenthe met een verstandelijke en/of psychische beperking helpt om grip te krijgen op het leven.

“Soms is het ook nodig om dwars door alle structuren heen te gaan”

Vanuit de Woonstart visie kijkt de organisatie naar alles wat op het vlak van begeleiding en training wordt gedaan om cliënten te ondersteunen bij hun herstel. In de ene situatie betekent dit zelfstandig wonen, in de andere situatie kan iemand die beschermd woont lid worden van een club of zijn eigen was leren doen. Dit zijn enkele voorbeelden van resultaten die door Woonstart interventies bereikt kunnen worden.

Attitude medewerkers typeren

De organisatie wil met de nieuwe visie een cultuur realiseren waarbinnen sleutelbegrippen als ‘hoop bieden’, ‘ontwikkelen & leren’ en ‘bondgenootschap’ geen loze kreten zijn, maar de attitude van medewerkers typeren. Daarnaast wordt ook gekeken naar de competenties van medewerkers, naar de inzet van financiën en naar de geschiktheid van het vastgoed. Voornaamste doel is om de Cosis ggz-dienstverlening kwalitatief te verbeteren, beter zichtbaar te maken en optimaal te laten aansluiten bij de eisen en wensen van deze tijd.

Cultuuromslag

Cosis startte anderhalf jaar geleden met de introductie van de nieuwe visie, die voor iedereen geldt. Dat betekent een behoorlijke cultuuromslag voor zowel cliënten als medewerkers. De stap van begeleid wonen naar ambulante is voor zowel cliënten als medewerkers soms heel erg groot. Lenneke Docter: “We hebben mensen uiteindelijk niet via lijvige beleidsstukken meegenomen in het verandertraject, maar met zogenaamde kwaliteitsposters per doelgroep. Hierop wordt stap voor stap de richting naar het einddoel afgebeeld. Deze posters helpen enorm om met elkaar in gesprek te gaan, te blijven en gezamenlijk stappen te zetten”.

Inzet fysieke en digitale middelen

Daarnaast wordt er veel geïnvesteerd in begeleiding en training van medewerkers. Ook worden er regelmatig medewerkersbijeenkomsten georganiseerd. Mark Goslinga: “Soms is het ook nodig om dwars door alle structuren heen te gaan, maar uiteindelijk werken we samen om ons einddoel te bereiken. Er zijn fysieke (woonstadkoffer) en digitale middelen (via www.cosis.nu/woonstart) ontwikkeld om de nieuwe visie beeldend uit te leggen. Met de introductie van de nieuwe Woonstart-visie willen we de ontwikkeling in de geestelijke gezondheidszorg verder vormgeven. Op die manier willen we ons ook ontwikkelen tot een aantrekkelijke werkgever die nieuwe professionals aantrekt en behoudt”.



WORKSHOP CREATIEF DENKEN

“Hoe verras jij je collega”

Een traktatie, een bloemetje of simpelweg een goed compliment. Wat is dan innovatief en hoe ontstaat een origineel idee? Deze vraag stond centraal in de workshop creatief oftewel ‘lateraal denken’.

Edward de Bono is de bedenker van het begrip lateraal denken. Dit staat voor het denken met een omweg door problemen op te lossen met onorthodoxe of ogenschijnlijk onlogische methode. Met collega's uit de sector werd er een uur lang gebrainstormd. Allereerst door middel van ‘leeglopen’; ideeën laten oppoppen en vooral te spuien. Vervolgens werden er ideeën geoogst, verrijkt en beoordeeld.

Techniek voor creativiteit

Trainer Juup de Kanter leerde de deelnemers een specifieke techniek om creatief te denken. Je neemt een zakje met diverse voorwerpen en trekt daar een willekeurig object uit. Vervolgens benoem je alle kenmerken. Bijvoorbeeld een paarse inktvis, van plastic, zwemt bij de vissoorten in de zee en heeft veel tentakels. Wanneer je doormiddel van deze kenmerken ideeën bedenkt ontstaan er creatieve ingevingen. “Deze moeten meestal nog wel wat bijgeschaafd worden,” aldus de trainer.

Wat zou jij ervan vinden als jouw collega je binnenkort uitnodigt om plastic te verzamelen op het strand? Een visje te eten op de markt of samen met onze tentakels aan een waslijn te hangen?

PITCHES

PITCH NEDERLANDSE VERENIGING VOOR PSYCHIATRIE (NVVP)

Elnathan Prins, voorzitter van de NVVP ging in gesprek met de aanwezige deelnemers over de huidige rol van psychiaters in de ggz. Ook werd er gesproken over het tekort aan psychiaters en het groeiende aantal psychiaters die als zzp-er gaan werken.



Uit een inventarisatie van de NVvP blijkt dat psychiaters vooral betrokken willen worden bij de kwaliteit en complexiteit van zorg. Ook willen zij een rol hebben in het bepalen van het behandelbeleid van de ggz-organisatie. De vraag is of en op welke wijze er sprake moet zijn van taakherschikking in de werkzaamheden van de psychiater. De nadruk in de werkzaamheden van de psychiaters moet volgens de NVvP vooral liggen op de intake, diagnostiek en het opzetten van het behandelplan. Verder ging de discussie in de workshop over de wijze waarop een aantal van deze wensen vastgelegd kunnen en moeten worden in het Kwaliteitsstatuut, maar ook een onderwerp kunnen zijn in de cao-onderhandelingen.

PITCH REGIOPUS

Regioplus gaf op de Voorjaarsbijeenkomst van GGZ Nederland een pitch over hun werkzaamheden als landelijk samenwerkingsverband. Zij bestaan uit veertien regionale werkgeversorganisaties op het gebied van zorg en welzijn. Voor en door werkgevers, maar samen met onderwijs, gemeentes, zorgkantoor/verzekeraars, UWV en werknemersorganisaties.

Regioplus heeft in elke regio een zelfstandige werkgeversorganisatie met eigen bestuur en eigen activiteiten. Die organisatie richt zich op ondersteuning van HRM bij de zorgaanbieders. De focus van Regioplus is om vanuit de regio een maximale inspanning te leveren met als doel: een goede balans op de arbeidsmarkt zorg en welzijn. Dit doen zij door te werken aan voldoende, bekwaam en breed en duurzaam inzetbaar personeel. Het meerjarenprogramma richt zich op de volgende vier pijlers:

- Strategisch arbeidsmarktbeleid
- Werven met beleid
- Kwalificeren voor zorg en welzijn
- Beleid duurzame inzetbaarheid

Meer informatie? Kijk dan op www.regioplus.nl



MINDER REGELGEKTE, MEER ZORG

Tijdens de workshop ‘minder regelgekte, meer zorg’ vertellen Esther Verwer en Gerard van Unen (GGZ Nederland) over de huidige stand van zaken van de minder regelgekte campagne.

Door de regeldruk te verminderen, krijgt men meer werkplezier. Ook zorgt het voor meer tijd voor de patiënten. Regeldruk komt door stapeling van wet- en regelgeving, door overbodige administratieve regels en door vergaande verantwoordings-eisen. Het is daarom belangrijk dat er minder regels komen. Sinds de start van de campagne in 2017, is er veel gebeurd. De doelstelling is breed omarmd en er zijn talloze initiatieven geweest om de regeldruk te verminderen. Zowel landelijk als lokaal. Denk bijvoorbeeld aan de schrap-sessies.

In de praktijk

In de praktijk is de regeldruk bij de professionals nog nauwelijks verminderd. Een paar deelnemers aan de workshop gaven aan dat het soms lijkt of er meer regels bij zijn gekomen. De komende maanden willen we binnen de campagne concrete resultaten gaan behalen. Dit gaan we doen door middel van maatregelen die direct bijdragen tot het verlagen van de werkdruk bij de ggz-professionals. Conclusie van de workshop: we zijn op de goede weg. Maar we zijn er nog niet!

OP WEG NAAR EEN ROOKVRIJE GGZ

Op 23 november 2018 tekenden ruim 70 maatschappelijke organisaties het Nationaal Preventieakkoord. Zo ook GGZ Nederland. Onderdeel van het akkoord is de afspraak om in 2030 de hele zorg rookvrij te hebben. GGZ Nederland legt de lat nog wat hoger: in 2025 zijn de ggz-instellingen die bij GGZ Nederland zijn aangesloten, rookvrij.

Anton van Balkom is binnen GGZ Nederland de aanjager van 'ggz rookvrij'. Het is zijn taak om de lidinstellingen van GGZ Nederland te stimuleren en te enthousiasmeren om het niet-rokenbeleid binnen hun instelling op te pakken. Daarnaast faciliteert hij bij het implementatieproces. Tijdens de workshop legde hij in een korte presentatie uit

op welke manier een instelling rookvrij kan worden en hoe hij daarbij kan helpen. Zijn presentatie sloot hij af met een oproep om vooral contact met hem op te nemen en samen te bespreken hoe ook jouw instelling in 2025 rookvrij kan zijn. Anton: 'De gezondheidszorg is er om mensen beter te maken en gezond te houden. Daar past roken niet bij.'

Meer informatie? Neem dan contact op met Anton van Balkom: 06 20 17 31 85.







Video voorjaarsbijeenkomst

Van de Voorjaarsbijeenkomst is een korte film gemaakt, deze kunt u hier bekijken

Presentaties van de Voorjaarsbijeenkomst

De presentaties van Workshops en Pitches zijn beschikbaar op de website

Colofon

©GGZ Nederland 2019

Redactie
Afdeling communicatie GGZ Nederland

Bezoekadres
Piet Mondriaanplein 25, 3812 GZ Amersfoort

E-mail
communicatie@ggz nederland.nl

Publicatienummer
2019/423

Fotografie
Pim Geerts, Utrecht

Vormgeving
Myrna van Leeuwen, Inge Booij
GGZ Nederland

Datum
Juni 2019