

De professional in transitie

	Leiderschap	
	Regiovisie	
Populatie & Patiënten	Professionals	Stakeholders
Programma-organisatie	Bekostiging	Informatie Infrastructuur

De transitie naar juiste zorg op de juist plek (JZOJP) vraagt veel van medewerkers. Werk verplaatst, verdwijnt of wordt op een andere manier ingevuld. Wat betekent de beweging naar JZOJP voor het dagelijks werk van zorgprofessionals? De transitie vraagt in veel gevallen ook andere vaardigheden en kennis van zorgprofessionals. In deze stroomversneller staan wij stil bij de transitie die professionals doormaken en wat nodig is om hen hierbij te ondersteunen.

Negen aanbevelingen

1. **Maak de visie van de organisatie op het toekomstige zorgbeleid (wat gaan we wel en niet doen) in een vroeg stadium bespreekbaar met de medewerkers**, zodat medewerkers niet het gevoel hebben dat het ze overkomt, maar ook invloed hebben op de visie. Zorg er dus voor dat medewerkers inzien dat zij zelf medeverantwoordelijk zijn voor hun rol en positie, en ideeën hierover kunnen inbrengen.
2. **Ga in een vroeg stadium in gesprek met professionals om signalen boven tafel krijgen**. Creëer ruimte zodat mensen hun mening kunnen geven en zich gehoord voelen. Committeer hier goed functionerende professionals aan die ook een tegengeluid durven geven. Besteed aandacht aan signalen van kritische denkers en ga na wat het echt betekent:
Wat is de echte reden achter de signalen (denk bijv. aan angst, frustratie of verwarring)? Waarom wordt er weerstand gesignaleerd?
3. **Maak (per groep professionals) expliciet hoe de context van de professionals verandert door de beweging naar JZOJP**. Welke nieuwe eisen stelt deze veranderende context aan de beroepsuitoefening? Gaat het om nieuwe/andere kennis, om nieuwe/ andere (technische) vaardigheden en/of om werken op andere manieren, locaties of in andere samenwerking? Beschrijf deze nieuwe context niet vóór maar mét uw professionals en wees daarbij zo concreet mogelijk. Zie de kaders voor een drietal voorbeelden ter inspiratie.
4. Bekijk per doelgroep professionals in hoeverre er op landelijk niveau (beroeps- & wetenschappelijke verenigingen) informatie beschikbaar is over het **beroepsprofiel van de toekomst**. Bespreek welke ontwikkelpunten hieruit naar voren komen. Zorg dat de beroepsprofielen een onderwerp zijn binnen de HR-strategie van de zorgorganisatie. Daarnaast kan ervoor gekozen worden om het onderwerp onderdeel te laten zijn van de jaargesprekken tussen leidinggevende en medewerkers.

Ziekenhuiszorg thuis

- Bij de patiënt thuis werk je solistischer dan op een afdeling waar het team fysiek samen rondloopt.
- Gebruik van mobiele hulpmiddelen vraagt om nieuwe vaardigheden.
- Omgevingssensitiviteit: welke huisregels gelden thuis (bijvoorbeeld voeten vegen, schoenen uit, etc.).
- Welke eisen stelt specialistische zorg achter de voordeur het op terrein van kwaliteit en veiligheid?
- Ziekenhuiszorg thuis leveren vraagt om samenwerking met andere partners in het zorgproces.
- Overdragen van ziekenhuiszorg thuis aan specialistische wijkverpleging vraagt om nieuwe samenwerking en mogelijk ook andere overdracht.
- ...

e-health – zorg op afstand

- Introductie van en samenwerking met nieuwe beroepen (technisch verpleegkundige, chieft medical information officer).
- Veranderen van werkprocessen binnen de eigen organisatie.
- Patiënt krijgt meer regie: coachende rol van de professional.
- Het gebruik van applicaties of andere digitale technieken vraagt ook om vaardigheden.
- ...

De-implementatie

- Samen beslissen, co-creëren met partners en patiënten.
- In plaats van de specialist, een meer coachende rol van zorgprofessionals.
- Loskomen van oude werkwijzen en denkpatronen
- Kritisch kijken naar eigen werk.
- ...

5. Kom samen met de professionals tot – **3-5 verschillen tussen de nieuwe en huidige context**, waarin de professionals de grootste uitdaging zien. Denk aan loslaten van routines en/of aanleren van technische vaardigheden. Maak concreet waar hun ontwikkelvraag precies zit, en welke opleiding en/of ondersteuning hen helpt om op deze vraag in te spelen. Wat hebben zij nodig om in de nieuwe context goed te functioneren?
6. Maak de transitie naar JZOJP onderdeel van de beleidscyclus van strategisch opleiden en koppel dit aan strategisch personeelsbeleid. Uitgangspunt daarbij is dat leren een proces is en geen losse activiteit op basis van afvinklijstjes. De veranderingen in de zorgvraag zullen hierbij een concrete vertaling dienen te krijgen, bijvoorbeeld via bevordering van opleidingsinitiatieven. Daarnaast worden transmurale vaardigheden steeds belangrijker.
7. Vertaal de belangrijkste ontwikkelpunten naar **concrete voorstellen in een transitieplan**: wanneer mogen professionals wat (opleiding, vaardigheidstraining, intervisie, mentorschap/buddy's, stagemogelijkheden) van wie verwachten? Wat wordt intern opgepakt, welke mogelijke externe opleiding of ondersteuning wordt gevraagd? Maar ook: wat mag de organisatie van de professionals verwachten? Wat is 'goed werknemerschap'?
8. **Creëer voldoende tijd & ruimte voor professionals** om de nieuw benodigde kennis en vaardigheden eigen te maken. Houd hierbij rekening met eventuele krapte in het personeelsbestand. Wees als organisatie creatief en denk samen met de professionals na over hoe het nieuwe werken met elkaar slimmer georganiseerd kan worden.
9. Leren is een proces en geen losse activiteit; ontwikkelen en veranderen doe je samen. De belangrijkste voorwaarde voor een succesvolle transitie is dat je continu met elkaar in gesprek bent en blijft. Dit komt ook de kwaliteit van zorg ten goede!