

# Regionale samenwerking en je eigen organisatie: vijf aandachtspunten voor succes

Vraagstukken rond behoud, opleiden en stages worden steeds meer in regioverband opgepakt. Regionale samenwerking is dan niet langer een extra activiteit, maar onderdeel van de organisatie. Toch wordt regionale samenwerking vaak nog gezien als 'iets voor erbij'. Hoe kun je je als HR-professional verhouden tot deze spanning? Wat is er binnen de organisatie nodig om samen te werken in regioverband? Hoe zorg je voor draagvlak en capaciteit om aan de slag te gaan met regionale doelstellingen? Dit vraagt om een bewuste aanpak, waarin vertrouwen en geduld centraal staan.

## Met energie aan de slag



- Communiceer actief over de voortgang en behaalde resultaten. Zorg voor doorlopend commitment op de doelstellingen met de vertaling naar de zorgpraktijk. Waarom meer stageplekken? Voor meer collega's.
- De leiding van een organisatie draagt het commitment en de ambitie actief uit.
- Volg tussentijds hoe het gaat met de (regionale) activiteit op de voortgang (goede richting, snelheid) en de koers (past het bij de doelstelling, is aanpassing nodig?).
- Blijf openstaan voor nieuwe initiatieven en ideeën van binnen en buiten de organisatie die kunnen bijdragen aan de beoogde resultaten.
- Positieve bijvangst is dat betrokkenen regionale samenwerking vaak als zeer positief en als toegevoegde waarde op hun eigen (interne) functie ervaren.

## Regionale opgave en doelen



- Heb of breng in beeld welke van jouw opgaven vragen om regionale samenwerking en wat dit kan brengen voor de organisatie. En andersom: welke regionale opgaven vragen om een afweging van jouw organisatie? Maak onderscheid tussen doelen voor de korte en lange termijn. Dit zijn de uitgangspunten voor het regionale gesprek over de opgave en doelen.
- Zorg voor een aanvullende dialoog binnen je organisatie op de punten waar de opgave en doelen van de organisatie niet aansluiten op die van de regio, of nog aanvulling behoeven.

## De juiste personen betrekken



- Mandaat en ruimte zijn cruciaal om te kunnen schakelen binnen en buiten de organisatie. Dit vraagt om een duidelijke richting en steun vanuit het management van de organisatie over ontwikkeling – in de meest brede zin van het woord - van het ziekenhuis in de regionale context.
- De ontwikkeling van regionale samenwerking bij het behoud of opleiden van medewerkers of stage verlenen aan studenten, vraagt om een sterke rol van meestal managers P&O of opleidingsmanagers (in geval van HR-vragen). Zij staan in nauwe verbinding met de zorginhoudelijke managers. Richt eventuele projectteams in met zorgprofessionals, leidinggevend en medewerkers met meer afstand tot het primair proces.
- Zorg voor een continue dialoog tussen zorgmedewerkers en leidinggevend. Organiseer bijeenkomsten, werkvormen of een nieuwsbrief om medewerkers mee te nemen in de voortgang en resultaten.
- Besef dat bij wisseling van medewerkers of leidinggevend het opnieuw tijd kost om het belang van regionale samenwerking duidelijk te maken, en de inzet eventueel bij te stellen.

## Opbouw netwerk en governance



- Investeer in samenwerking en vertrouwen door afspraken na te komen. Maak tijd voor een goede relatie met de vertegenwoordigers van andere organisaties.
- Kies welke positie jouw organisatie wil innemen in de governance van de regionale samenwerking. Dat kan in een stuurgroep, binnen verschillende programma's en werkgroepen.
- Tijd en capaciteit zijn schaars. Kies voor een grotere (trekkende) rol waar jouw belang en mogelijke inbreng groter is. Het moet duidelijk zijn wat eenieder komt halen en brengen.
- Zorg intern voor een duidelijke opdracht vanuit de RvB/bestuurder, inclusief de noodzakelijke randvoorwaarden om deze op de werkvloer te realiseren (financieel en capaciteit).
- Vaak is regionale samenwerking breed. Organiseer werkgroepen/bijeenkomsten zodat betrokkenen van elkaar op de hoogte zijn en van elkaar kunnen leren.



## Van opgave naar resultaten en activiteiten



- Zorg voor een bewuste inzet (tijd en geld) van jouw organisatie die past bij je doelen, prioriteiten en beschikbare capaciteit.
- Maak in de vertaalslag naar activiteiten onderscheid tussen wat de organisatie al doet en nog kan doen. En of dit binnen de organisatie kan, of juist beter met anderen in de regio.
- Een onafhankelijke facilitator (programmanager) helpt bij het uitwerken van de opgaven voor de regionale samenwerking als geheel en ondersteunt de individuele organisaties bij bijvoorbeeld het opstellen van doelen en mijlpalen.
- Vermijd een dichtgetimmerd plan. Het gaat om de eerste stappen richting het resultaat. Soms zijn deze klein, soms groter. Wees flexibel en durf nieuwe dingen te proberen.
- Zorg voor een balans tussen activiteiten met een lange en korte doorlooptijd. Kies zeker het in het begin voor activiteiten met een merkbaar effect voor teams en medewerkers op de korte termijn (laaghangend fruit).