

Juni 2021

The Solution

Dutch United Training Centers for Healthcare



Digital and immersive training environment

Interprofessional training centers where healthcare professionals of the future will be educated in a skills- and VR based setting combined with real-life patients.



Teaching hospital

Focus on allied health professionals and medical students with a blended learning curriculum (training in VR/simulated environments and after this on patients ("leerwerkplaats").



The Examples



The Examples

ACTA





Ernst Kuipers, Erasmus MC

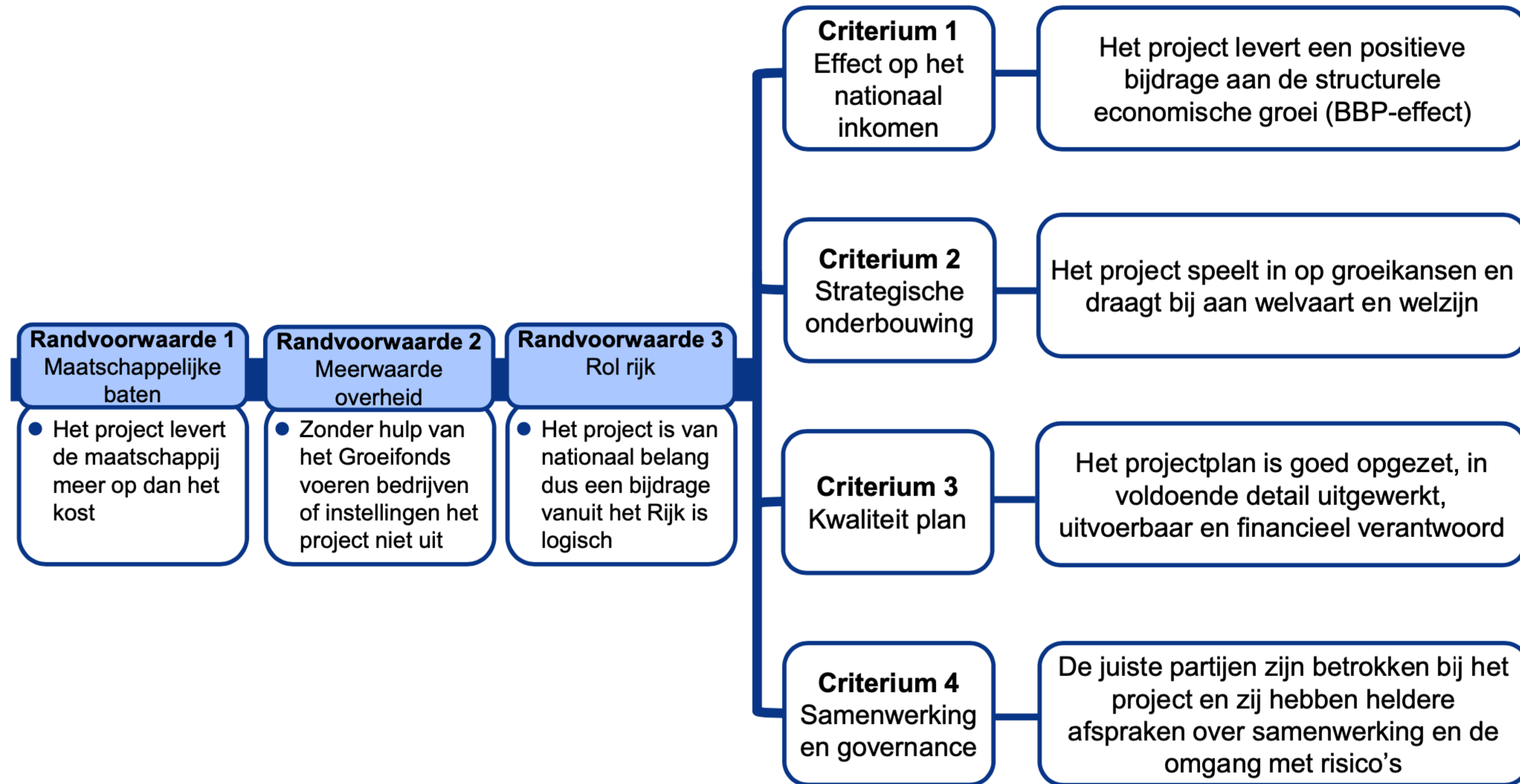


Margriet Schneider, UMC Utrecht



Augustus 2021

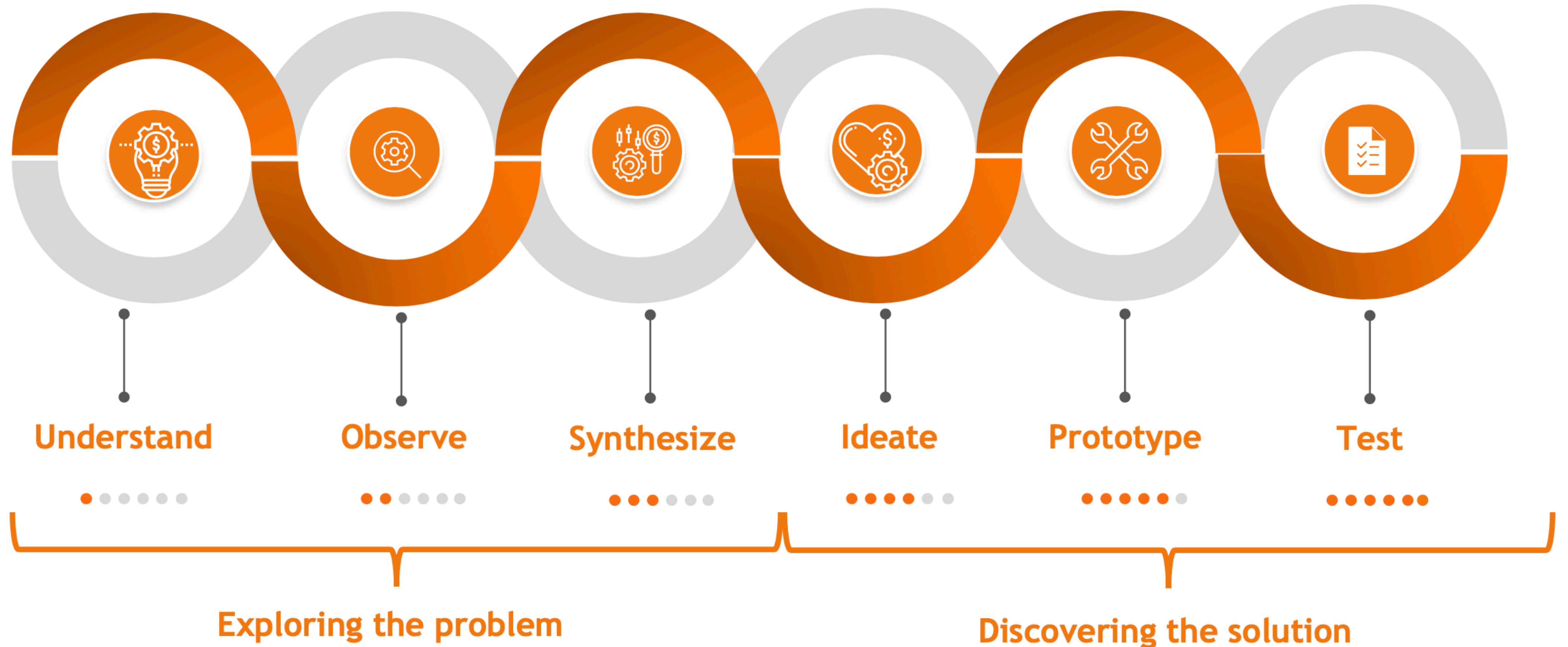
Door NGF-adviescommissie gehanteerde analysekader: 3 randvoorwaarden en 4 criteria



Additionaliteit

- Aannemelijkheid dat een project slechts met behulp van een subsidie kan worden uitgevoerd
- Art. 14 Subsidiebesluit: 'als niet redelijkerwijs geveerd kan worden dat de activiteiten uit eigen middelen of anderszins bekostigd worden'

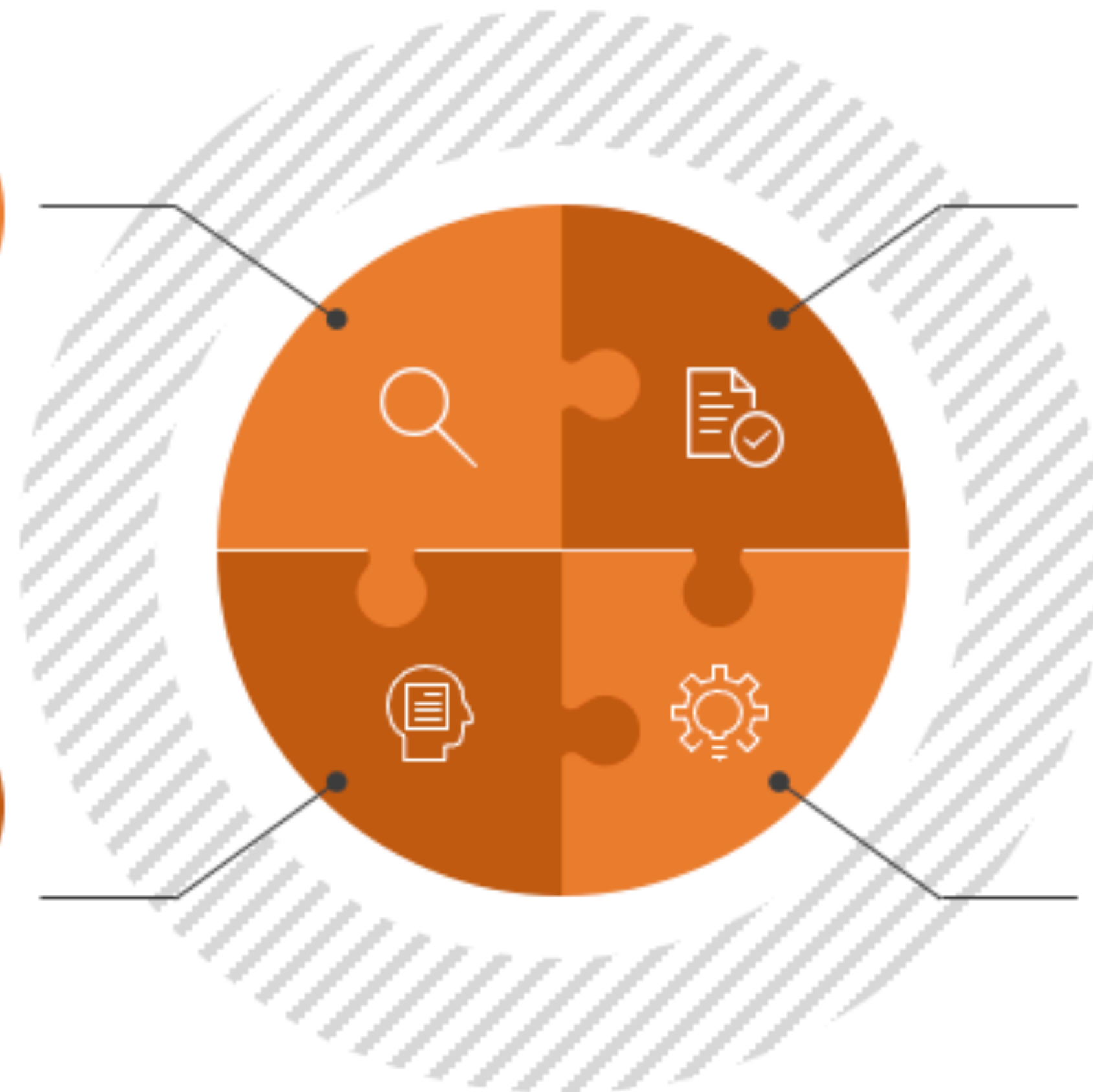
Design Thinking | een aanpak naar een (meer) geconsolideerd idee van 'DUTCH'



De noodzaak om het interventiecomplex van 2040 radicaal anders in te richten en te bemensen:

Gewijzigde deomografische samenstelling en stijgende zorgvraag

Noodzaak sneller implementeren van technologische innovaties



Verbeteren kwaliteit en doelmatigheid van perioperatieve zorg

Tekorten ondervangen en flexibiliteit en behoud stimuleren

Het toekomstbeeld 2040 van consortium DUTCH

Beeldgestuurde en operatieve interventies, robotica, *remote proctoring* en *real time data driven* innovaties zijn samengebracht in één hybride “**interventiecomplex**”.

Door perioperatieve zorguitkomsten, technieken en kosten meetbaar te maken en te volgen, worden **innovaties** ter verbetering van de **kwaliteit en doelmatigheid** van zorg **sneller ingebed en verbeterd** in de praktijk.



Professionals werkzaam in het interventiecomplex worden doorlopend **en modulair getraind** om te kunnen werken met de **nieuwste technieken**.

Er is sprake van een **hoge mate van uitwisselbaarheid** en **flexibiliteit van professionals** werkzaam in het interventiecomplex wat de inzetbaarheid verhoogt en bijdraagt aan behoud van zorgprofessionals.

Voldoende juiste mensen

De grote tekorten aan gekwalificeerd zorgpersoneel zijn in de afgelopen drie jaar alleen maar opgelopen. Wat zijn de barrières bij de oplossing van dit probleem? De grootste winst boek je door behoud van personeel. Dat vraagt om modern werkgeverschap met autonomie, zeggenschap, ruimte voor leiderschap en persoonlijke ontwikkeling voor het zorgpersoneel.

Amsterdam UMC
Uitgave van het Instituut voor onderwijs en opleiden UMC
Special december 2021

WANTED!

Over het grote tekort aan goedopgeleide mensen
In 6 thema's
74.000 medewerkers
BESCHOUWINGEN + INZICHTEN

- Voldoende juiste mensen**
Kloof tussen opleiding en werkvloer
- Betere beloning**
Mensen moeten prioriteit zijn
- Anders opleiden**
Opleidingsduur drastisch verkorten
- Aantrekkelijker imago**
Meer staan voor onze professie
- Geld voor opleiden**
Investeren in veranderend leren
- Samenwerking**
Zorginstellingen staan niet op zichzelf



BESCHOUWING

Minder opleiden in de praktijk, meer in gesimuleerde omgeving

Simulatieonderwijs als heilige graal voor het oplossen van het tekort aan goed zorgpersoneel? Volgens Jaap Bonjer komen we een heel eind. Als je het hem vraagt, hebben we binnen vijf jaar een groot deel van het probleem opgelost. En niet alleen in Nederland, ook die 271 levensreddende operaties per minuut die nu wereldwijd onuitvoerbaar zijn, zijn dan wél uit te voeren.

Zolang ik me kan herinneren kampt de zorg met personeelstekorten. Covid-19 deed daar nog eens een flinke schep bovenop. Over de hele linie is een tekort aan verpleegkundig en ondersteunend zorgpersoneel. Bovendien is de uitstroom groter dan de instroom. Dat we nu moeten handelen, is duidelijk. We moeten meer mensen sneller aan het werk krijgen. Dat betekent onder andere dat we het zorgonderwijs anders moeten inrichten. Allereerst moet het makkelijker worden om door te groeien. Anders dan artsen – eenmaal cardioloog, altijd cardioloog – wil de nieuwe generatie verpleegkundigen niet de rest van haar leven hetzelfde blijven doen. Er moeten interessantere paden komen, het werk moet gevarieerder en bij- en nascholingen



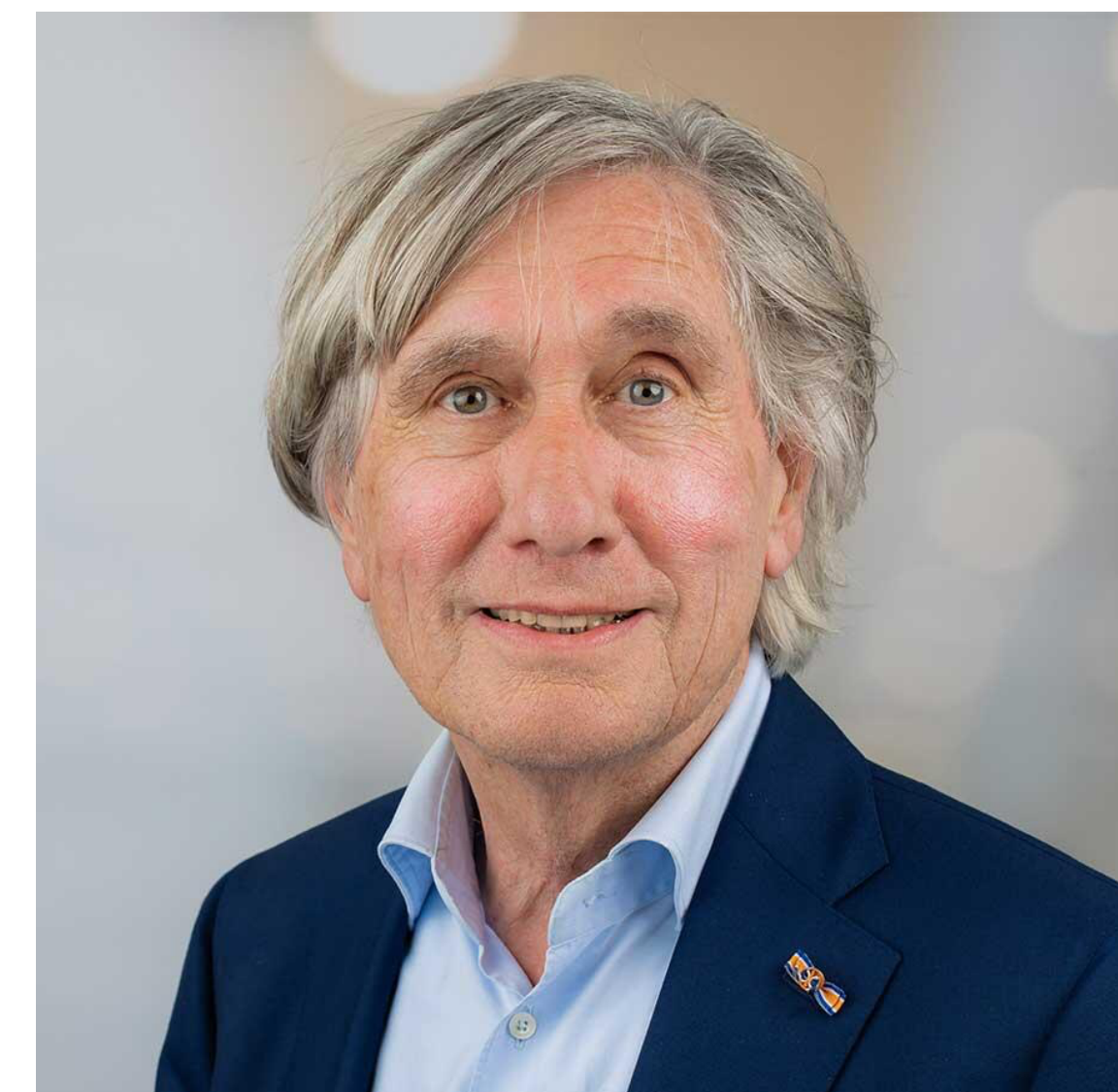
Jaap Bonjer, afdelingshoofd heelkunde Amsterdam UMC en een van de oprichters van het Amsterdam Skills Centre



Nico van Meeteren



Feike Sijbesma



Gerlach Cerfontaine

Tijdspad DUTCH NGF propositie

Taskforce gevormd

Afstemming aanvullende partners

Indienen eerste propositie "DUTCH" voor NGF

Tweede NGF deadline



DUTCH Triple Helix

Government, Scientific Societies, Military

Universities, Colleges, Hospitals



Private Parties



DUTCH: van passie proces

Voorstel voor begeleiding van een succesvolle groeifondsaanvraag

CONCEPT TER BESPREKING, 1 APRIL 2022

GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Intern vertrouwelijk



Geertje Koppers
Managing Consultant



Christel van Zijp
Senior Managing Consultant



Irma Oosterom-van Roest
Managing Consultant