

ADDENDUM OP “PERSPECTIEF OP WERK IN DE ZORG”

Datum: 27 november 2020

Dit stuk vormt een addendum op het projectplan “Perspectief op werk in de Zorg” dat Transvorm in samenwerking met het accountteam Zorg & Welzijn 04werkt heeft opgesteld. Het plan handelt specifiek over het stimuleren van ‘van werk naar werk’-trajecten in de regio Zuidoost Brabant en doet een beroep op middelen vanuit Perspectief op Werk.

In dit addendum gaan we naar aanleiding van gestelde vragen nader in op enkele inhoudelijke punten uit ons projectplan. Daarnaast is voorgesteld om ons projectplan op te knippen in fases, elk van een half jaar. Daarom licht dit addendum tevens toe welke activiteiten in het eerste half jaar (november 2020 tot en met april 2021) worden ontplooid. Voor deze periode zijn de kosten nader toegelicht in bijgevoegde Excel.

Cultuur & behoud van medewerkers

In onze aanvraag zetten we in op oriëntatietrajecten en extra ondersteuning in de eerste jaren voor nieuwe medewerkers in de zorg. Op deze manier faciliteren we enerzijds een logische aansluiting tussen verschillende sectoren en anderzijds voorkomen we uitval binnen de eerste één á twee jaar dat iemand werkzaam is in de zorg. Waar wij met ons projectplan hierbij vooral zijn ingegaan op het hoe – namelijk hoe ontwikkel je een basistraject, hoe vind je geschikte zij-instromers en hoe voorkom je dat een oriëntatietraject maar twee dagen duurt – geven wij middels dit addendum een nadere toelichting over de uitwerking hiervan in de praktijk. Zo zullen medewerkers die uit een andere sector *weg moeten*, niet alleen te maken hebben met het leren van een nieuwe functie in een nieuwe sector, maar ook te maken hebben met het verlies van identiteit en een bepaalde werkcultuur.

Om instroom van nieuwe medewerkers uit andere sectoren en organisaties voorspoedig te laten verlopen is het dan ook van belang om niet alleen naar de vaktechnische vaardigheden te kijken, maar ook naar het (werk)culturele aspect. Het is immers denkbaar dat iemand die overstapt van bijvoorbeeld de horeca naar de zorg te maken krijgt met andere ‘gedeelde normen, waarden en gedragsuitingen’. Aandacht voor deze cultuurverschillen is een voorwaarde voor een duurzame overstap en heeft effect op zowel duurzame instroom als behoud. Gezien het belang hiervan maken wij de ‘cultuurfit’ onderdeel van het oriëntatietraject. Op basis van het gedragsprofiel van de kandidaat en de cultuuromschrijving van de sector worden verwachtingen besproken en eventuele bijkomende te ontwikkelen vaardigheden centraal gesteld. Hiermee brengen wij de verwachtingen van de kandidaat in lijn met de realiteit en verwachten we een direct effect op de ongewenste uitstroom te realiseren.

Naast aandacht voor de cultuurverschillen tijdens het oriëntatietraject zal er ook aandacht voor dit thema zijn binnen de participerende (zorg)organisaties. Centraal staan vragen als: Hoe werken wij nieuwe instromers (uit andere sectoren) goed in? Welke cultuureigen aspecten kent onze sector c.q. organisatie? Hoe kunnen wij flexibel omgaan met de verschillen tussen onze sector en andere

sectoren? Het uiteindelijke doel hiervan is het verkleinen van het wij-zij denken, het reduceren van het gevoel van ballast voor de afdeling rondom de instroom van zij-instromers en het vergroten van het gevoel van welkom voor de nieuwe medewerker.

Je aanpassen aan een nieuwe werkcultuur is werken. Dit vraagt iets van het individu en van de organisatie. Het doel is om dit expliciet te maken en een plek te geven in de oriëntatie en onboarding van nieuwe medewerkers. De aandacht voor werkcultuur komt vooral naar voren in activiteit 1 en 2, bij het oriëntatietraject en de persoonlijke begeleiding van zij-instromers.

Het komende half jaar

Het komende half jaar stemmen we af en maken we concreet hoe de activiteiten uit het projectplan ingevuld moeten worden op de regionale arbeidsmarkt in Zuidoost Brabant. Een centrale rol hierbij is weggelegd voor de overige sectoren in Zuidoost Brabant, het UWV, het RWB, accountteam Zorg & Welzijn 04werkt en de gemeenten. In het onderstaande lichten we per projectonderdeel toe welke activiteiten we in het komende half jaar verwachten uit te voeren:

1. Uitbreiden oriëntatietrajecten zij-instromers

In het komende halfjaar leggen we de basis voor het basisoriëntatietraject. Het IkZorg Contactpunt en de IkZorg Academie ontwikkelen met een werkgroep van opleidingsfunctionarissen, HRM functionarissen uit de sector Zorg & Welzijn en een afvaardiging van de krimpsectoren, een draaiboek. Hierbij betrekken we ook het onderwijs. Door krimp- en groeisectoren samen te brengen creëren we een innovatieve regionale en sectorale aanpak voor een basisoriëntatietraject voor zij-instromers.

In het draaiboek verwerken we de diverse onderdelen die bijdragen aan de juiste keuze van een zij-instromer voor een beroep in de Zorg & Welzijn sector. Tevens beschrijven we in het draaiboek de nodige acties die bijdragen aan het behouden van zij-instromers. Onderdelen van het draaiboek zijn:

- Workshops voor medewerkers van organisaties die door Corona getroffen zijn. Deze workshops dienen als een eerste oriëntatie op het werkveld en de vele functies binnen de Zorg en Welzijn sector. Daarnaast biedt het Contactpunt verdiepende workshops aan medewerkers die na een eerste oriëntatiebijeenkomst meer informatie willen over een bepaalde branche of functie.
- Een gesprek met een onafhankelijke loopbaanadviseur. Zij-instromers worden toegelaten tot het Transvorm Talent Center (TTC). Door beter te selecteren aan de voorkant voorkomen we dat verkeerde keuzes worden gemaakt. Hierbij besteden we naast het oriëntatietrajecten ook aandacht aan de meest logische route om iemand van werk naar werk te helpen. Op die manier kunnen de beschikbare BBL-trajecten vervolgens optimaal worden ingezet.
- Een (digitale) kennismaking voor de zij-instromer en de mogelijke nieuwe Zorgwerkgever georganiseerd door het IkZorg Contactpunt.
- Begeleiding van zij-instromers door een coach gedurende de opleiding en het eerste jaar van het dienstverband. Hierbij is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, werk en privé en de

cultuuroverstap. Dit met als doel de zij-instromer te behouden tijdens de opleiding en het dienstverband.

2. Het organiseren van meer leerondersteuning in de praktijk

Begin 2021 organiseren we een innovatieve, bestuurlijke werkconferentie om het tekort aan praktijkbegeleiding voor leer/werkplekken op te pakken. Deelnemers zijn met name de Zorg & Welzijnsorganisaties, de opleidingsinstituten en de gemeente Eindhoven. Een externe partij leidt de bijeenkomst. Het doel van de conferentie is om met elkaar vernieuwende ideeën voor praktijkbegeleiding op te zetten, die de zorgorganisaties ontlast. Het voorstel met het grootste draagvlak werken we uit in een bussinescase.

Om de zorgorganisaties in de tussentijd te ontzorgen zetten we ontwikkel & begeleidingscoaches in. Deze coaches ontlasten de huidige praktijkbegeleiders. De ontwikkel & begeleidingscoaches zullen de persoonlijke begeleiding van zij-instromers op zich nemen. De ondersteuning van de praktijkbegeleider wordt hierdoor inhoudelijker en vraagt minder tijd. Dit ontlast de huidige begeleiders en maakt het voor reguliere medewerkers aantrekkelijker om praktijkbegeleider te worden.

3. Bewustwording rondom mogelijkheden voor financiering praktijkbegeleiding

In de volgende fase van het project willen we in twee sessies geïnteresseerde zorgorganisaties een workshop geven over hoe subsidiemiddelen binnen een organisatie zo kunnen worden ingezet dat het effect op de werkvloer zo groot mogelijk is. Naast de workshops willen wij aan arbeidsorganisaties de mogelijkheid bieden om met een externe adviseur in gesprek te gaan over hoe de lessen uit de workshop concreet kunnen worden geïmplementeerd binnen de organisatie. Deze activiteiten ontplooiën we in de volgende fase van het project en werken we verder uit in het volgende addendum.

4. Versnellen certificeerbare eenheden

Werken met certificeerbare eenheden (CE) is een innovatieve wijze van opleiden waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van de zij-instromer. Hiervoor werken we samen met onderwijsinstellingen. In het komende halfjaar halen we door middel van onderzoek bij de deelnemende arbeidsorganisaties die werken met certificeerbare eenheden op welke knelpunten zij hebben ervaren. We werken oplossingen voor deze knelpunten uit en operationaliseren deze. Door de knelpunten te inventariseren en inzichtelijk te maken hoe we deze kunnen voorkomen of oplossen wordt het voor andere organisaties in de regio aantrekkelijker om te werken met certificeerbare eenheden.

Samenwerking

Er is door de coronacrisis een nieuwe werkelijkheid ontstaan op de regionale arbeidsmarkt waarin duidelijke krimp- en groeisectoren zich hebben gevormd. De uitdaging is om op korte termijn invulling te geven aan deze nieuwe werkelijkheid. Hiervoor is het van belang dat krimp- en groeisectoren samenwerken en daarbij verder kijken dan de gebaande paden.

Dit project is een gezamenlijk initiatief van TRANSVORM (een samenwerkingsverband van werkgevers in de sector Zorg en Welzijn in Noord-Brabant), arbeidsorganisaties in de regio en het accountteam Zorg & Welzijn 04werkt. Het innovatieve IkZorg Contactpunt is, namens de gehele sector Zorg & Welzijn, partner in het accountteam Zorg & Welzijn 04werkt. Hiervoor trekken we samen op voor vraagstukken rondom vraag en aanbod. Daarnaast is de manager Werkgeversdienstverlening, tevens projectmanager sector Zorg & Welzijn binnen het RWB, een vaste partner in het HRM managers overleg Zorg & Welzijn. Zij zijn betrokken bij de uitvoering van het projectplan. Daarnaast zijn zij ook bij doorontwikkeling naar de “van Uitkering naar Werk” trajecten een belangrijke partij.

Doelstellingen

Zoals blijkt uit de bovenstaande toelichting gaan onze doelen verder dan de “platte” doelen die genoemd zijn in het oorspronkelijke projectplan. Zo benoemt ons projectplan dat onze doelen onder andere bestaan uit het werven van minimaal 90 zij-instromers vanuit de door COVID-19 getroffen bedrijven in Zuidoost-Brabant. Hoewel dit inderdaad meetbare directe resultaten zijn, willen we met ons project ook duurzame ontwikkelingen in de regio stimuleren. Instrumenten die we tijdens dit project ontwikkelen leveren ook na de looptijd van het project nog tot voordeel voor de regio. Zo zullen de effecten van de regionale sectorale samenwerking in het kader van ‘van werk naar werk’-trajecten in Zuidoost Brabant op de lange termijn toenemen. We beogen een continuüm te bewerkstellingen van diverse zij-instroomprojecten, aanpasbaar aan nieuwe ontwikkelingen, inzichten en wisselingen in krimp- en groeisectoren. Tot slot zullen ook de effecten van de brede inzetbaarheid van certificeerbare eenheden en de opbrengsten van de werkconferenties rondom het creëren van meer leerondersteuning op de lange termijn alleen maar groeien.

Tot slot

Met het schrijven van dit addendum hopen we veel vragen te hebben beantwoord rondom ons projectplan. Ons voorstel is om – indien ons project het komende half jaar zoals gehoopt van start kan – elk half jaar een vergelijkbaar addendum op te leveren waarmee we een half jaar vooruit kijken. Op deze manier kunnen we enerzijds tussentijds de opbrengsten van het project delen en anderzijds in meer detail toelichten welke activiteiten we het komende half jaar verwachten uit te voeren.