

Inspiratiebijeenkomst 'Alle talenten benutten voor de zorg':

Werkgevers en opleiders creëren kansen voor zorgtalenten in Brabant

Werkgevers hebben grote behoefte aan talentvolle mensen in zorg en welzijn. Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt staan te springen om aan het werk te gaan, maar weten de weg naar een baan in de zorg niet te vinden. Daarom kwamen op donderdag 20 juni zo'n 60 vertegenwoordigers van werkgevers, opleiders en organisaties achter deze zorgtalenten uit regio Brabant bij elkaar om de eerste stappen te zetten naar concrete 'matches' tussen werkgevers en nieuwe talenten voor de zorg.

Dagvoorzitter Sylvia Ijpelaar van UWV werkbedrijf startte de bijeenkomst met een schets van de krapte op de arbeidsmarkt. Tot 2022 zijn naar verwachting extra 190.000 banen nodig in zorg en welzijn. Daarmee is het één van de grootste uitdagingen van de komende jaren.

'Het werkt!'

Bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kun je bijvoorbeeld denken aan schoolverlaters uit het praktijk - en voortgezet speciaal onderwijs, mensen met een Wajong-uitkering, langdurig uitkeringsgerechtigden en statushouders. De ervaring van Patrick Hallink, landelijk projectleider van het project 'Ingeschakeld', is dat werkgevers wel iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt willen aantrekken, maar niet weten aan welke functie ze die persoon moeten koppelen. Om organisaties hierbij te helpen, verwijst Hallink naar de Inclusieve Bedrijfsanalyse van het UWV, waarmee in beeld wordt gebracht welke functies er in de omgeving zijn, en hoeveel. Zorginstellingen en scholen in dezelfde buurt worden aan elkaar gekoppeld en vervolgens wordt samen gezocht naar oplossingen voor mogelijke obstakels, zoals vervoer of werktijden op maat. Hallink: "Ik kan de belofte doen dat het werkt in de praktijk. Partijen bij elkaar brengen kost wel tijd, dus heb wat geduld."

Volgens projectleider Liesbeth Verstegen kan Transvorm mensen met vragen goed ondersteunen. Transvorm is onderdeel van RegioPlus en actief in vier regio's. Om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, werkt de organisatie nauw samen met overheid (uwv, gemeente) en opleiders. "Voor elke regio hebben we een strategisch adviseur beschikbaar voor jullie als aanspreekpunt. Deze adviseurs zijn betrokken bij de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten. In de RAAT's worden concrete afspraken gemaakt met werkgevers in de regio. Dus mijn advies aan organisaties achter zorgtalenten is, bundel jullie vragen en probeer dan zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande initiatieven in de regio."

Annenborch en Prins Heerlijk

Dan is er ruimte voor inspirerende voorbeelden uit de praktijk. Ouderenzorgorganisatie Annenborch werkt succesvol samen met gehandicaptenzorgorganisatie Cello. Hilde Krijger, manager Informatie & Administratie: "Cello beschreef onze samenwerking onlangs als 'we bouwen een brug terwijl we erop lopen'. En dat is het precies. Hun cliënten horen er helemaal bij. Inclusie is een woord dat we vaak en graag gebruiken, we denken niet in groeperingen."

Prins Heerlijk richt zich met name op de zorg voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met het Koning Willem 1 college ontwikkelde ze een eigen opleiding met veel ruimte voor maatwerk, om de jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt. "Inzet en motivatie van de jongeren is het belangrijkste", volgens Jeffrey Sidorow van Prins Heerlijk. "Als we beiden 'ja' zeggen, laten we niet los. We stoppen pas als jongeren zelf aangeven klaar te zijn om op eigen benen te staan." De resultaten zijn er naar: inmiddels zijn circa 50 jongeren werkzaam in eigen leerbedrijven, en 270 jongeren bij een werkgever in betaald werk of stage.

Lunet zorg en De Keerzijde

Met het speciale opleidingstraject van gehandicaptenzorgorganisatie Lunet zorg worden mensen met beperkingen die (nog) niet in staat zijn een diploma op niveau 1 te behalen, in gemiddeld anderhalf jaar opgeleid voor een baan als Woonhulp met zeer laagcomplexere werkzaamheden in een zorginstelling in de gehandicapten- of ouderenzorg. Onderdeel van het traject is de branche-erkende opleiding Woonhulp van Calibris Advies. "Tijdens deze opleiding leren studenten hoe ze kunnen

ondersteunen bij huishoudelijke en/of facilitaire werkzaamheden en begeleiden bij activiteiten”, licht Maaïke van der Laak - adviseur bij Calibris Advies - verder toe.

Statushouders gaan met ‘coaching on the job’ vanuit opleidingsinstituut De Keerzijde meteen de praktijk in. Zoals ook Mawahib Suliman Tagod uit Soedan. Zij volgde in Soedan een opleiding tot verpleegkundige, maar in Nederland liep ze tegen veel obstakels aan bij pogingen om in de zorg aan werk te komen. “Het kon niet, het mocht niet, het ging niet.” Bij De Keerzijde kreeg ze een nieuwe kans. Tagod ontvangt binnenkort haar diploma mbo-niveau 1 en heeft ook al een intake gepland voor opleiding niveau 3. “Ik heb eindelijk de kans gekregen om te laten zien wie ik ben en wat ik kan. Dat ik een fijne collega ben en dat ik een groot hart heb om te zorgen voor mensen.”

Vraag en aanbod bij elkaar brengen

Na de pauze volgde een discussie met de zaal, onder leiding van dagvoorzitter Ijpelaar en met zeven panelleden: Inge Willems, coördinator Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant | Henny Mulders, adviseur inclusieve arbeidsorganisatie Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie | Frank Braaksma, directeur Calibris Advies | Liesbeth Verstegen, projectleider Transvorm | Janneke Pander, bestuurder/directeur en Hilde Krijger, manager Informatie & administratie Annenborch en Arie Derks, stagecoördinator praktijkonderwijs Fioretti college. Al snel bleek dat er vanuit alle partijen behoefte en motivatie is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Maar bij wie of welke instantie moet je aankloppen?

Volgens Mulders, tevens arbeidspsycholoog, is er al veel te winnen door beter of anders te organiseren. “Als iedereen blijft denken vanuit het bestaande functiehuis, loopt het spaak. Denk niet vanuit het aanbod, maar vanuit een arbeidsanalyse. Uit onderzoek is gebleken dat een kwart van de uren geen zorgkwalificatie van personeel behoeft. Soms is het een kwestie van slim organiseren.” In de zaal en in het panel wordt breed erkend dat een mbo-opleiding niet altijd nodig is. Soms zijn werkpraktijkervaringen voldoende.

150 uren

“Wij bleven ook denken in functieprofielen, en kregen maar geen match”, reageerde Tessy van Gurken van Combinatie Jeugdzorg vanuit de zaal. “We besloten vier afdelingen te analyseren met de Bedrijfsanalysescan. Daardoor weten we nu dat er in totaal 150 uren aan werkzaamheden zijn die eenvoudig uit te besteden zijn aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met die uitkomst willen we zeker wat doen.”

Inge Willems benadrukte dat het werkgeversservicepunt (WSP) geld heeft voor plaatsing, jobcoaching en opleiding. “Werkgevers willen graag, maar als ze niet worden ontzorgd in het regelen en als niet duidelijk is hoe de financiële stromen zijn geregeld, dan haken ze af.” Hallink valt haar bij: “Eén iemand moet verantwoordelijk zijn om die matches te realiseren. Het is nu van niemand en daarmee verdampt het.”

Willems reageerde als eerste met de toezegging dat zij zich met Transvorm ervoor gaat inspannen om één aanspreekpunt te creëren voor Brabant. Liesbeth Verstegen verwees nog eens naar bestaande afspraken met werkgevers in de RAAT's. In de zaal werden eerste contouren van concrete matches tussen werkgevers, opleiders en organisaties achter mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zichtbaar. Het is nu aan de regio om concrete afspraken te maken.

De bijeenkomsten ‘Alle talenten benutten voor de zorg’ zijn een initiatief van Actiz, VGN en het ministerie van SZW, VWS en RegioPlus. De volgende bijeenkomst is op 5 september 2019, van 13.00 tot 16.30 uur in de regio Zoetermeer. Voor meer informatie stuur een mail naar: Aart Bertijn (abertijn@vgn.nl) of Karin de Poorter (k.de.poorter@actiz.nl)