

Creatief in krimpregio's



Als de toestroom van medewerkers naar de zorg niet omhoog gaat, dreigt in 2022 een tekort van 100 tot 125 duizend zorgprofessionals.

Medewerkers die van zorg- en welzijnsonderdeel kunnen ruilen zodra de originele keuze niet blijkt te bevallen in de eerste twee jaar na hun hbo-diplomering. Mogelijke zij-instromers die na een vergeefse sollicitatie niet van de radar verdwijnen, maar worden benaderd wanneer zich elders in de sector een vacature aandient. Met deze en andere creatieve initiatieven gaan krimpregio's de arbeidsmarktproblematiek te lijf.

Het tekort aan medewerkers is een van de belangrijkste uitdagingen voor iedereen die iets te maken heeft met zorg en welzijn. Als we nu niets doen, dreigt in 2022 een tekort van 100 tot 125 duizend medewerkers. Zo begint het actieprogramma Werken in de Zorg. De ministers De Jonge (VWS) en Bruins (Medische Zorg en Sport) en staatssecretaris Blokhuis (VWS) stuurden dit stuk in maart naar de Tweede Kamer. Het doel: voldoende medewerkers in de zorg, die goed zijn toegerust voor en tevreden zijn met het werk dat zij doen.

Extra groot

De uitdaging is extra groot in krimpregio's. Neem de Achterhoek. Als hier geen actie wordt ondernomen, ont-

staan in de komende vier jaar 4.400 arbeidsplaatsen waarvoor een zorg- of welzijnsmedewerker wordt gezocht. In Zeeland zouden dat er 1.350 zijn.

Gerard Nederpelt is directeur van werkgeversvereniging WGV Zorg en Welzijn, onder meer actief in de Achterhoek. "De oorzaak van die 4.400 arbeidsplaatsen is niet alleen het flinke aantal 60-plussers dat met pensioen gaat", zegt Nederpelt. "Het is deels ook een kwalitatief verhaal. Op sommige plekken worden meer medewerkers met een hogere of specifieke zorg-technische opleiding verlangd. Bovendien geeft de landelijke kwaliteitsimpuls verpleeghuizen uit 2017 de aanzet tot groei en uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen. Als ik kijk naar de gediplomeerden die

de komende periode van school komen, moet ik concluderen dat er onvoldoende krachten en ook onvoldoende gekwalificeerde krachten zullen zijn om al die baanopeningen te vullen. Althans, als we niets doen."

Aan de arbeidsmarktproblematiek in Zeeland liggen soortgelijke oorzaken ten grondslag. Directeur-bestuurder Monica Roose van ViaZorg: "Het aantal gepensioneerden stijgt, het aantal jongeren daalt én veel jongeren in de hbo- of wo-leeftijd vertrekken uit de regio." ViaZorg is een netwerkorganisatie op het vlak van personeel, arbeid en organisatie in zorg en welzijn. Aangesloten zijn zorg- en welzijnsaanbieders, kennisinstellingen en gemeenten.

Zevenkoppig monster

Hoe kan ‘het zevenkoppige monster’ arbeidsmarktproblematiek – de metafoor is van Nederpelt – worden verslagen? De Achterhoek kent de Transformatietafel Achterhoek. In dit overleg tussen onder meer gemeenten, zorgverzekeraars, zorg- en welzijnsaanbieders, zorgkantoor en onderwijs worden strategieën bedacht bij signalering van kansen of bedreigingen. Voor de bedreiging ‘arbeidsmarktproblematiek’ hebben de partijen onlangs het Regionaal Actieplan Arbeidstekorten Achterhoek in stelling gebracht. Een aantal actielijnen sluit aan bij landelijke ontwikkelingen, andere zijn regionaal gekleurd.

Een belangrijke actie is vergroting van de opleidingscapaciteit. “We streven ernaar dat studenten zoveel mogelijk kiezen voor leren op de werkvloer en dat zij dus direct ervaren wat wordt gevraagd in de praktijk”, zegt Nederpelt. “De beroepsbegeleidende leerweg heeft de voorkeur boven de beroepsopleidende leerweg. Scholen verzorgen ook opleidingen binnen de zorg- en welzijnsinstellingen zelf. Docenten zijn



In Zeeland is een plan bedacht om hbo-verpleegkundigen die kort na hun diplomering afknappen op hun werk te behouden voor zorg en welzijn.

het Graafschap College buitenschools en onder begeleiding van een docent van hun school. Deze constructie is een aantal jaren geleden uit noodzaak geboren: zorginstellingen waren te druk om studenten op te leiden. Maar wat bleek? Het leidt tot zó’n goede aansluiting tussen opleiding en praktijk, dat er nu al twintig wijkleercentra zijn.”

Wijkleercentra zijn in de Achterhoek een schot in de roos

dan optimaal op de hoogte van de actuele kennis- en kundebehoeften in de praktijk. Het werk is leidend voor de theorie.”

Dit sluit aan bij de zogeheten wijkleercentra. Nederpelt: “Hier vind je bijvoorbeeld huisartsen, thuiszorg- en ziekenhuismedewerkers en personeel uit de gehandicaptenzorg. In deze praktijkcontext leren studenten van ROC

Behouden voor sector

In Zeeland moeten zorg- en welzijnsorganisaties dikwijls met lede ogen aanzien hoe hbo-verpleegkundigen kort na hun diplomering afknappen op hun werk en vervolgens de sector verlaten. “Van sommige instellingen vernemen we dat dit gebeurt bij wel zestig procent van de nieuwe hbo-gediplomeerden”, vertelt Roose. “Iemand heeft bijvoor-

beeld gekozen voor jeugdhulp, blijkt het werk met toegewezen gezinnen te zwaar en niet bevredigend genoeg te vinden en stapt vervolgens over naar een héél andere sector. Terwijl zo iemand misschien wel van grote waarde zou kunnen zijn in een ander zorg- en welzijnsonderdeel: GGZ, maatschappelijk werk of gehandicaptenzorg.”

Veertien zorg- en welzijnsorganisaties, dertien gemeenten en twee kennisinstellingen beginnen daarom binnenkort met een proef. Die is mede mogelijk gemaakt via een Slimme BOUWplaats-subsidie van het FCB, het arbeidsmarktfonds voor de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. Dankzij deze opzet moeten hbo’ers behouden blijven voor de sector. Roose: “Na je hbo-diploma kun je vier traineeships van een half jaar doen: binnen GGZ, maatschappelijk werk, gehandicaptenzorg en de jeugdhulp. Ook kun je tijdens het traineeship de vereiste accreditaties behalen. Na de praktijkervaringen maak je je keuze en krijg je gegarandeerd een baan. Met dit initiatief hopen we eveneens hbo’ers van buiten Zeeland te verleiden.”

Zij-instromers

Zeeland staat ook aan de vooravond van meerjarenopleidingsplannen voor mbo'ers. Olga Idema, programmamanager Jeugd voor de dertien Zeeuwse gemeenten, vertelt over de ambities. "Niemand beschikt over alle gewenste kennis en vaardigheden op het moment dat hij zijn diploma krijgt overhandigd. Binnen ons samenwerkingsverband gaan we zorgen voor méér ondersteuning en begeleiding van gediplomeerden tijdens de loopbaan. Oók bij zij-instromers: mensen zonder zorg- en welzijnsachtergrond die de overstap naar deze sector willen maken. Hiervoor is eveneens een Slimme BOUWplaats-subsidie aangevraagd. Zorg- en welzijnsorganisaties gaan op het gebied van begeleiding en ondersteuning geslaagde werkwijzen met elkaar delen om te leren van elkaar."

In de Achterhoek wordt ook de potentie van zij-instromers herkend. Veel zorg- en welzijnsorganisaties maken daarvoor gebruik van de mogelijkheden van het SectorplanPlus. Organisaties die in de

tweede helft van dit jaar extra opleidingsplekken willen realiseren, kunnen tussen 1 mei en 15 juni een aanvraag indienen. Meer informatie daarover is te vinden op www.sectorplanplus.nl. Nederpelt: "Ik verwacht veel extra opleidingscapaciteit, met name voor zij-instromers."

Meer begeleiding en ondersteuning tijdens je loopbaan in Zeeland

Portfolio

Hij noemt een ander initiatief. "In de huidige situatie kun je na een sollicitatie bij organisatie A worden afgewezen, dan ben je teleurgesteld en moeten wij als sector maar hopen dat je opnieuw gaat solliciteren wanneer organisatie B en C een vacature hebben. Wij willen dat na de sollicitatie bij organisatie A de

informatie over bijvoorbeeld jouw kennis en vaardigheden centraal wordt bewaard. Want je voldeed dan misschien niet aan alle eisen bij organisatie A, maar mogelijk is er wel een vacature die jou op het lijf is geschreven bij organisatie B of C. Op basis van jouw portfolio kun je dan snel worden benaderd en hoef je

niet vanaf het beginpunt opnieuw een sollicitatieprocedure te doorlopen."

De Transformatietafel Achterhoek zet ook in op vernieuwing van het onderwijs. Nederpelt: "Het Nederlandse onderwijssysteem is vrij traditioneel, terwijl veel ontwikkelingen in de zorg snel gaan. Denk aan medische technologie en de mogelijkheden van 3D-printen. Over een paar jaar kan dat ook met biomateriaal. Dergelijke vernieuwingen in de praktijk willen we snel kunnen verwerken in curricula. Met steun van het Regionaal investeringsfonds mbo (RIF) van het ministerie van OCW wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een digitaal platform: *All you can learn*. Aan dit project in Oost-Nederland wordt deelgenomen door acht ROC's, hogescholen, zorg- en welzijnsinstellingen en marktpartijen. Het is de bedoeling binnen enkele jaren 150 lesmodules digitaal aan te bieden. Docenten van het Graafschap College worden getraind in het ontwikkelen en toepassen van digitaal lesmateriaal." <<

Tekst: Gerben Stolk
Foto's: Thinkstock

Samenwerking essentieel

"Kenmerkend voor de arbeidsmarkt in een krimpregio is dat je probeert zaken in stand te houden", zegt directeur Gerard Nederpelt van werkgeversvereniging WGV Zorg en Welzijn. "Daar waar elders nog kan worden gedacht in termen van groei en uitbreiding, draait het in een krimpregio om handhaving." Daarvoor is samenwerking noodzakelijk, betoogt hij. "Want individuele partijen zijn al snel klein en kwetsbaar. Met samenwerking bedoel ik bijvoorbeeld dat een medewerker die een bepaalde noodzakelijke kwaliteit levert in dienst is bij een organisatie, maar dat andere organisaties eens in de drie weken een beroep op hem kunnen doen. In een situatie van krapte moet je creatief zijn."

Samenwerking is het recente grote winstpunt in Zeeland, zegt directeur-bestuurder Monica Roose van ViaZorg. "Voorheen zocht elke zorg- en welzijnsorganisatie naar eigen oplossingen. Ze concurreerden met elkaar. Het gevolg: rondpompen van medewerkers. Maar daar worden cliënten én Zeeland niet beter van. Nu de partijen herkennen en erkennen dat de provincie arbeidsmarktproblematiek heeft, bedenken ze samen strategieën en leren ze van elkaar."