

Medewerkers perspectief en ontwikkeling bieden

‘Waarom als poh tot je 67e bij dezelfde huisarts blijven?’

Professionals behouden door ze te helpen binnen de zorg van werk te laten veranderen. Wellicht benauwend voor werkgevers, maar volgens Aaldert Mellema een belangrijke factor in de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek. Zorginspirator.nl helpt daarbij.

TEKST: PIET-HEIN PEETERS FOTO: TUMISU / PIXABAY

In eerste instantie verschoof de interviewafspraak vanwege de staking in de universitair medisch centra eind september. CNV-bestuurder Aaldert Mellema was er druk mee. Veel media-aandacht, maar hij toont zich ten tijde van het interview, twee dagen na de staking, sceptisch over het resultaat. “We hebben van de NFU niets gehoord. Geen uitnodiging om informeel eens te praten, niet eens het bericht dat ze onze actie opgemerkt hebben. Dat vind ik zorgelijk.”

De casus is volgens Mellema illustratief voor de *mindset* van werkgevers in de zorg. Met het gebrek aan personeel en de aanhoudende uitstroom ervan wordt volgens hem verkrampd omgegaan door de broodheren en -dames. “Het hr-beleid in dit domein is op een verkeerde manier gericht op het behoud van mensen. Men wil de mensen die ze hebben laten zitten waar ze zitten. Hekje eromheen en klaar. Niet te veel perspectief en ontwikkeling bieden, want anders breng je ze nog op ideeën en zijn ze weg.” Mellema ziet die kramp ook terug in de budgettaire keuzes van zorgorganisaties. “Het ontwikkelen en scholen van mensen bungelt altijd onderaan. Mensen daarvoor vrijmaken, kost immers capaciteit en tijd. Je hoort in deze discussie veel *meta commitment* over een leven lang leren en dat soort woorden, maar je ziet het niet terug in de beslissingen van bestuurders en managers.” Integendeel, volgens Mellema is er een “volkomen fixatie op het rond krijgen van het personeelsrooster in de komende twee maanden.”

Niet altijd dezelfde plek

Dat moet anders, dacht Mellema, en hij initieerde samen met andere partijen in de arbeidsmarktsector Zorginspirator.nl. Een platform gericht op mensen die in de zorg werken, daar ook willen blijven, maar niet de rest van hun leven op dezelfde plek, hoe graag werkgevers dat misschien ook willen.

Opvallend: het idee zag al ver voor de arbeidsmarktcrisis in de zorg het levenslicht. Acht, negen jaar geleden werd aan de tafels waar Mellema als onderhandelaar aan-schoof juist gesproken over de mensen die gedwongen de

‘Professionals hebben bewust gekozen voor de zorg, maar willen daar wel in groeien’



zorg uit moesten. Het is anno 2021 moeilijk voorstelbaar. “Dat waren dan allemaal mensen die al twintig, dertig jaar op dezelfde plek zaten en daarom ook niet ergens anders in de zorg inzetbaar waren. Daar bedachten we toen zorginspirator.nl voor. We waren geïnspireerd door Zweden, waar je als je boventallig was tijdelijk in een *pool* terecht kwam van waaruit je je betaald kon oriënteren op een andere werkplek in de zorg.”

Kop in het zand

De wereld veranderde, op de arbeidsmarkt in de zorg ontstond een tekort. Maar ook nu kan zorginspirator.nl volgens Aaldert Mellema een belangrijke bijdrage leveren.

“Het idee is gestoeld op de overtuiging dat je professionals in beweging moet houden, zich moet laten ontwikkelen. Dat is juist bij een personeelstekort van belang. Professionals hebben bewust gekozen voor de zorg, maar willen daar wel in groeien. In salaris, maar ook in werk, in kwaliteit. Werk is een belangrijk onderdeel van iemands welzijn, iemands identiteit.”

De website biedt iedere professional die werkt in de zorg de gelegenheid zich te verdiepen in wat zijn of haar sector nog meer bieden te heeft. Welke andere banen liggen in het verlengde van het werk dat nu gedaan wordt, hoe gaat dat werk zich in de komende jaren ontwikkelen, welke opleidingen zijn ervoor nodig, welk salaris krijg je?

Mellema: “Waarom zou je als je nu poh bent dat tot je 67e bij dezelfde huisarts blijven doen? Het is helaas zo dat veel werkgevers alleen al van zo’n zin in de stress schieten, maar dan steek je de kop in het zand. Die poh kan op de site ontdekken dat zij coördinator in een gezondheidscentrum ook een interessante baan vindt, die bovendien wat beter verdient. Dat lijkt mij echt gezonder dan dat iemand na tien, twaalf door gebrek aan perspectief, financieel en in het werk, de zorg verlaat.”

Geïnspireerd

Mellema kan zich vinden in de vergelijking met booking.com. “Maar dit initiatief is overkoepelend en verbindend.” Zorginspirator.nl bundelt bijvoorbeeld al het opleidingsaanbod in Nederland. De poh die coördinator in een gezondheidscentrum wil worden, krijgt op de site meteen te zien wat daar aan scholing voor nodig is en waar je die scholing kunt volgen. Mellema noemt de site een klantreis. Regionaal zijn door samenwerkingsverbanden in de zorg vacaturebanken ontwikkeld, maar “daar kun je slechts door het figuurlijke kaartenbakje heen bladeren. Op dit platform word je vanuit je huidige werk en interesses geïnspireerd om naar andere banen in de zorg te kijken.”

Organisaties als huisartsencoöperaties zouden volgens Mellema Zorginspirator actief moeten aanbieden aan hun achterban. Directe werkgevers kunnen het platform een plek geven in de jaargesprekken met hun personeel. “De vraag waar iemand naar toe wil, lijkt mij onmisbaar in zo’n gesprek. De site kan dan inspiratie bieden. Als jouw poh verder wil kijken, dan doe je er goed aan hem of haar te helpen. En als jij een goede werkgever bent, krijg je, wellicht met hulp van Zorginspirator, ook weer iemand terug.”

<<



LEUKER EN ANDERS

Aaldert Mellema noemt het bieden van ontwikkeling en het inzicht geven in arbeidsmogelijkheden een belangrijke factor in de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek in de zorg.

“Mensen blijven niet voor 30 euro méér per maand. Die kans is groter als ze weten dat het werk over een jaar leuker en anders is. Niks is zo *killing* als het idee dat je ‘nog tien jaar moet’. En geloof me, er lopen nog veel mensen in de zorg die dat gevoel hebben.”