



DOOR ELSBETH DE KORTE, JOOST VAN GENABEEK, HELENA SCHUENDEL, MILO STOKMAN

Transferpunt Zorg en Welzijn voor versnelde instroom personeel

Het Transferpunt Zorg en Welzijn helpt werkzoekenden op basis van hun skills aan een baan in zorg en welzijn. Het gaat om mensen die door de Covid-19 pandemie hun baan kwijtraaken in sectoren als de luchtvaart, de horeca of de evenementenbranche. Het Transferpunt zet in op assessment, skills-matching, loopbaan-coaching en scholing om mensen duurzaam te plaatsen in functies die bij hen passen.

De zorg- en welzijnssector kent al langere tijd grote arbeidstekorten. Veel vacatures zijn moeilijk vervulbaar wegens de hoge eisen aan opleiding en certificering. De grote arbeidstekorten zijn door Covid-19 nijpend geworden. Ziekenhuizen maken personeelscapaciteit vrij voor intensieve zorg en schalen reguliere zorg af. Voortdurend dreigt de instroom in de intensieve zorg gaten te slaan bij andere zorg- en welzijnsinstellingen, omdat gediplomeerd personeel wordt weggetrokken naar plekken waar de nood het hoogst is.

Sinds de eerste Covid-19 golf in het voorjaar van 2020 kunnen oud-dokters en ex-verpleegkundigen zich aanmelden via de website Extra handen voor de zorg (zie kader pagina 43 rechtsom) om als herintreder terug te keren naar de zorg. Een

groot aantal van hen heeft ook echt een functie gevonden bij een ziekenhuis of een andere instelling. Maar daarmee is het grote arbeidstekort niet opgelost, mede omdat de meesten zich voor beperkte tijd beschikbaar hebben gesteld.

Tegelijk raken veel mensen in andere sectoren hun baan kwijt. Sommigen zijn zeer geïnteresseerd om in zorg of welzijn aan de slag te gaan, maar beschikken niet over de vereiste diploma's en certificaten. Deze groep heeft een grote behoefte aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding, evenals aan speciale leer-werktrajecten gericht op het verkrijgen van functies in zorg en welzijn.

Begeleiding loopbaanoriëntatie
House of Skills heeft voor de Metropoolregio

Amsterdam het Transferpunt Zorg en Welzijn opgezet om geïnteresseerden te begeleiden bij de loopbaanoriëntatie, om- en bijscholing (zowel modulair als -verkort- BBL) en plaatsing in een baan. Iedereen is welkom: studenten, herintreders, zij-instromers, doorstromers en zorg-medewerkers die ander werk zoeken binnen de sector. In reactie op het hoge ziekteverzuim, richt het Transferpunt zich ook op het voorkomen van uitval door vroegtijdig te zware arbeidsbelasting van medewerkers te signaleren en aan te pakken.

Geïnteresseerden kunnen zich aanmelden via House of Skills (zie kader rechtsom), of hun werkgever, intermediair of opleider. Zorg- en welzijnsinstellingen in de regio kunnen via House of Skills contact opnemen met het Trans-

ferpunt als zij personeel zoeken en mee willen werken aan het vormgeven van werk-leertrajecten voor zij-instromers. Ook werkgevers of sectororganisaties die bovengenoemd personeel willen begeleiden naar de zorg, kunnen de hulp van het Transferpunt invoeren (zoals Luchtvaart Community Schiphol gedaan heeft).

Het Transferpunt richt zich momenteel op de Metropoolregio Amsterdam. Er zijn plannen om de aanpak uit te breiden naar meer regio's, zoals Arnhem-Nijmegen. Een groot aantal stakeholders is bij het initiatief betrokken: Stichting Amstelring, FNV, Gemeente Amsterdam, HAN University of Applied Sciences, Hogeschool van Amsterdam, InHolland, James Loopbaan, Luchtvaart Community Schiphol, Nova College, SVBZ, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, ROCTOP, ROC van Amsterdam/ Flevoland, Sigra, TNO, UWV, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn en Zowelwerk.

Matching op basis skills

Het Transferpunt werkt met een innovatief matching-concept op basis van skills: vaardigheden, competenties en eigenschappen die nodig zijn voor het werk. Skills maken op een groter detailniveau inzichtelijk wat voor werk mensen kunnen verrichten dan diploma's of werkervaring. Kandidaten bekijken over welke skills zij beschikken en zoeken bijpassende banen in zorg en welzijn. Het Transferpunt verzorgt (1) de matching tussen werkgever en werkzoekende en organiseert samen met de onderwijsinstellingen en werkgevers (2) de scholing en (3) de begeleiding op de werkvloer.

SKILLS MATCHING

Het Transferpunt heeft met TNO voor de skills-matching een objectief en onafhankelijk platform ontwikkeld met drie instrumenten: De Zorgscan, De Paskamer en de loopbaan-gesprekken met professionele loopbaancoaches. De informatie uit de Zorgscan en De Paskamer helpen te bepalen welke banen bij de kandidaten passen en wat voor om- en bijscholing en begeleiding nodig is. De loopbaanadviseur bespreekt de resultaten van De Zorgscan en/of De Paskamer om te kijken welke opleiding en functie het beste bij de skills aansluiten.

- De Zorgscan moet de kandidaat inzicht verschaffen in de kortste route naar de beste werkplek (functie, taken en werkomgeving). Dit doet De Zorgscan aan de hand van de zorg- of welzijn-specifieke bevoegdheden, ervaringen, motivatie, vakbekwaamheid en weerbaarheid van de kandidaat. Via een rapportage krijgen kandidaten inzicht in hun kansen en mogelijkheden voor werk binnen de sector. Zij kunnen de rapportage delen met een loopbaancoach of andere betrokkenen.
- De Paskamer maakt werkzoekenden en zorg- en welzijnsinstellingen bewust van de benodigde skills voor werk in zorg en welzijn. De

Paskamer levert werkzoekenden informatie over hun skills op en geeft hun inzicht in de beroepen en functies die daarbij passen. Bedrijven verkrijgen inzicht in de skills die nodig zijn voor functies waar zij personeel voor zoeken. Dit inzicht vergroot de effectiviteit van de werving omdat het instellingen in staat stelt nauwgezet aan te geven wat zij van kandidaten verwachten. Tot slot vergroot De Paskamer de mogelijkheden voor werkenden/ werkzoekenden en bedrijven om elkaar te vinden door aangeboden en gevraagde skills op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.

Binnen het Transferpunt zijn gecertificeerde loopbaancoaches actief die onafhankelijk en gratis gesprekken voeren met personen die werk in zorg of welzijn zoeken. Zij bespreken met de kandidaten hun vragen over werk en loopbaan. Kandidaten vullen dan De Paskamer in en doen eventueel andere tests, voeren opdrachten uit en vragen in hun omgeving om feedback. De bedoeling is dat zij na afloop van de loopbaanbegeleiding beter weten waar hun sterke kanten liggen, zicht hebben op de mogelijkheden van werk en opleiding en een concreet beeld hebben over hoe zij daar kunnen komen.

SCHOLING

Overstappen naar een beroep in een andere sector is bijna onmogelijk zonder scholing. In het Transferpunt zijn alle mbo- en hbo-instellingen vertegenwoordigd die in samenwerking met werkgevers de scholingsvraagstukken invullen. Daarbij wordt gekeken welke skills iemand al heeft en welke onderwijsmodules hierop aansluiten om de skills gap te dichten. Daarnaast zijn er verkorte mbo-trajecten en hbo-duale trajecten met flexibele startmomenten, die ingezet kunnen worden om nieuwe medewerkers (zij-instroom) gekwalificeerd te krijgen. Deze vorm van opleiden is een combinatie van leren en werken, waardoor de nieuwe medewerkers direct inzetbaar zijn.

BEGELEIDING OP DE WERKVLOER: DE HOW-AMI APP

Veel (nieuwe) medewerkers in de zorg ervaren een hoge werkdruk en weten hier niet altijd goed mee om te gaan. Het gevolg kan snelle uitstroom of uitval zijn. Om dit te voorkomen, heeft TNO een digitale assistent ontwikkeld voor de smartphone, die kandidaten gedurende vier maanden begeleidt in hun nieuwe functie. Via de (vrijwillige te gebruiken) app beantwoorden kandidaten een eenmalige basisvragenlijst (5 minuten) met vragen over onder andere werkuren per week, of er onregelmatige diensten worden gedraaid en een aantal psychologische kenmerken (hoop, optimisme, zelfvertrouwen en weerbaarheid). Vervolgens krijgen zij na afloop van iedere dienst een korte lijst met vragen over psychologische basisbehoeften, taakeisen, ervaren stress en cognitieve, emotionele en fysieke gesteldheid. Op basis van de antwoorden krijgt iedereen een

persoonlijke terugkoppeling over hoe men er die dag voor staat en praktische tips. Ook kunnen kandidaten zelf in de app tips bekijken om met werkstress om te gaan. Desgewenst kunnen de bevindingen in de app besproken worden met de loopbaanbegeleider. De app zal binnenkort getest worden onder een groep kandidaten die via het Transferpunt Zorg en Welzijn aan de slag gaan in een nieuwe functie.

Lancering Transferpunt Zorg en Welzijn

Op 3 september is het Transferpunt officieel gelanceerd. Op dit moment besluit 60 procent van de kandidaten na het doorlopen van alle stappen verder te gaan binnen de zorg. Daarmee heeft het Transferpunt niet alleen een gidsende rol waardoor kandidaten een betere keuze kunnen maken op de arbeidsmarkt, ook draagt het bij aan kostenbesparing voor werkgevers, door uitval tijdens de opleiding te voorkomen. ■



Elsbeth de Korte werkt als senior onderzoeker en projectleider in het Team Work, Health & Technology van TNO. Zij houdt zich bezig met het opzetten en leiden van onderzoeksprogramma's waarin kennis wordt ontwikkeld en toegepast over gezondheid en gedrag van werknemers.

Joost van Genabeek is senior onderzoeker bij de afdeling Work, Health & Technology van TNO. De laatste jaren houdt hij zich vooral bezig met onderzoek naar de 'skills based arbeidsmarkt'. Het achterliggende idee is dat skills (vaardigheden/ competenties en eigenschappen) veel beter inzicht verschaffen in wat precies nodig is voor het uitoefenen van werk dan diploma's of CV's.

Helena Schuengel is projectleider Transferpunt Zorg en Welzijn en sinds oktober 2019 verbonden aan House of Skills. Helena is al 10 jaar actief in de zorg met een eigen projectbureau Nieuwzorg. Zij leidt diverse projecten gericht op duurzaam instroom, behoud, innovatie en functiedifferentiatie in de zorg.

Milo Stokman is programmamanager Leven Lang Ontwikkelen bij ROC van Amsterdam/ Flevoland. Hij houdt zich onder meer bezig met opzetten van een LLO-kennisnetwerk. Bij House of Skills actief is hij verantwoordelijk voor het 'skills programma'. Daarnaast is hij mede-projectleider van het Transferpunt Zorg en Welzijn en andere transferpunten.

Extra handen voor de zorg:



House of Skills:

