



branchevereniging van zorgorganisaties

verpleeghuiszorg | zorg thuis | revalidatie en herstel | jeugd



De reis naar de ouderenzorg

De do's en don'ts om zij-instromers en herintreders te verwelkomen in de zorg

Introductie

De vergrijzing vertaalt zich de komende decennia naar een verdere stijging van de zorgvraag. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt structureel krap geworden. De overkoepelende vraag is dan ook: hoe krijgen we het werk in de zorg verricht? Hoe zorgen we voor voldoende instroom van nieuwe mensen? En hoe stimuleren we mensen om in de zorg te komen werken én te blijven werken?

We spraken uitgebreid met herintreders en zij-instromers in de ouderenzorg om hun recente ervaringen op te halen en samen met hen te analyseren. Wat zien en ervaren zij en wat maakt werken in de zorg toegankelijk, betekenisvol en leuk? De uitkomsten van die gesprekken zijn vertaald naar de 'reis' die herintreders en zij-instromers afleggen door de volgende fasen:

Oriëntatie

Solliciteren

Contractering

Inwerken

Deze publicatie is een weergave van die reis. De ervaringen van herintreders en zij-instromers met het oriënteren op een baan in de zorg, het sollicitatietraject en de daadwerkelijke indiensttreding, hebben we vertaald in do's en don'ts. Hiermee willen we bestuurders, managers en HR-professionals in de ouderenzorg bewust maken van de belangrijkste factoren die bijdragen aan het aantrekkelijk maken van werken in de zorg en de pieken en dalen die (her-)intreders nu ervaren.

Achtergrond

In 2019 hebben ActiZ en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), in samenwerking met diverse stakeholders, een aantal *employee journeys* georganiseerd, waarbij ervaringen, inzichten en feedback zijn opgehaald bij herintreders en zij-instromers in de branches ouderenzorg en ziekenhuiszorg. Deze reizen maken onderdeel uit van de Arbeidsmarktagenda 'Aan het werk voor ouderen 2023' en werden gefaciliteerd door Judith Oosterheert, Feedback training & consulting, en Bart Götte, Futureflock.

De 8 belangrijkste inzichten

1

Weer werken in de zorg: een wens die weer in vervulling kan gaan

Herintreders en zij-instromers geven allemaal aan dat (weer) werken in de zorg een diep gekoesterde wens is. Een wens die door de krapte op de arbeidsmarkt, wervingscampagnes, en de privé-context bewust in vervulling kan gaan.

2

Oriëntatie: meelopen & sfeer proeven

Meelopen in de praktijk met potentiële collega's die daar plezier en tijd voor hebben, stimuleert enorm om de interesse om te zetten naar actie om weer te gaan werken in de zorg.

3

Obstakel van formaat: BIG-herregistratie

Het halen van de BIG-herregistratie is een serieus obstakel. Zowel financieel als qua studie-inspanning vergt het veel van geïnteresseerden. Dat kan anders, en wordt door een aantal zorgorganisaties ook erkend en opgepakt.

4

Solliciteren: waardeer andere ervaringen

Herintreders en zij-instromers beschikken over een andere uitgangssituatie dan starters. Focus van werkgevers op specifieke functie- en diploma-eisen sluit op voorhand groepen belangstellenden uit. Het waarderen van de andere ervaring is belangrijk om een gevoel van welkom te geven.

5

Contractering: vraagt om maatwerk

Herintreders en zij-instromers zorgen met hun andere uitgangssituatie voor meer diversiteit in de personeels-samenstelling van de organisatie. Facilitering middels maatwerk contractering en loopbaanperspectief is nodig en vraagt om een houding van 'Hoe maken we het mogelijk', in plaats van 'Het kan niet, want...'.

6

Aan het werk: warm welkom en begeleiding op maat is cruciaal

Herintreders en zij-instromers zijn vaak of beperkt bevoegd of voelen zich ondanks bevoegdheid niet meer voor alle handelingen bekwaam. Een goed inwerkprogramma, maatwerk begeleiding en een periode van bovenformatieve inzet is van cruciaal belang om de nieuwe instroom door de eerste periode heen te helpen en te begeleiden naar vakbekwaamheid en werkplezier.

7

Collega's, cultuur & acceptatie

Herintreders en zij-instromers worden op de werkvloer vaak benaderd als leerlingen en gezien hun leeftijd en (andere) ervaring voelt dat voor hen niet goed. Tegelijkertijd voelen ze zich ook vaak ongemakkelijk (vooral in de inwerkfase) met betrekking tot wat collega's vanwege hun leeftijd mogelijk van hen verwachten en waar zij nog niet altijd aan kunnen voldoen. Ze geven aan moeite te hebben met het feit dat zoveel zaken van 'bovenaf' worden opgelegd. Zij hebben behoefte aan een vast en betrokken aanspreekpunt in of dichtbij het team.

8

Zeggenschap

Herintreders en zij-instromers geven aan meer zeggenschap te willen hebben over roostering, opleidingen en een goede werk-privé balans. Ze vinden het belangrijk mee te denken over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Oriëntatie

De ouderenzorg als nieuwe stap.



DO'S

- Realiseer je dat mensen in deze fase nogal wat te overbruggen hebben. Omdat de laatste zorgervaring gedateerd is, of omdat ze bijvoorbeeld zekerheid en een beter salaris hebben los te laten.
- Geef een realistisch beeld van het huidige werk.
- Organiseer meelooptdagen met ambassadeurs van je organisatie.
- Denk positief mee in denkrichtingen rond niveau en opleidingsvarianten.
- Maak ruimte voor een persoonlijk kennismakingsgesprek.
- Maak ruimte voor het opdoen van concrete praktijkervaring.



DON'TS

- Afspraken en beloftes niet nakomen.
- Mensen die belangstelling tonen weer loslaten. Hou ze vast tot ze weten wat de volgende stap moet zijn. Begeleid ze eventueel naar de volgende stap.

Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering

Inwerken

“Ik liep mee en kwam bij cliënten met dementie. Het voelde als een feest van herkenning. Allerlei dingen waarvan ik dacht dat die waren weggezakt, kwamen weer naar boven.”

“Meelopen motiveert en neemt je onzekerheid weg.”

“Als je een reëel beeld krijgt van de complexiteit van de huidige zorg, schrikt dat juist niet af. Laat gewoon zien wat het werk in het echt is.”

“Hoe kom ik er? Waar begin ik? Het vraagt veel speurwerk. Internet is niet altijd duidelijk.”



Oriëntatie BIG-herregistratie.



DO'S

- Maak herintreders wegwijs in het traject om weer bevoegd te worden. Investeer in tijd om daar samen naar te kijken.
- Ondersteun het halen van de BIG-herregistratie door het aanbieden van begeleiding of praktijkgerichte lessen in kleine groepen.
- Haal de financiële barrière weg om de BIG-herregistratie te halen. Vergoed dit als werkgever.



DON'TS

- Mensen vragen te investeren (in tijd en geld) in hun BIG-herregistratie, zonder uitzicht op een baan.

Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering

Inwerken

"Ik heb een particuliere verkorte BIG-opleiding gedaan. Het was heel intensief maar ik heb heel veel gehad aan het praktijkgerichte stuk en het werken in kleine groepen."

"Sommige werkgevers betalen kosten BIG-herregistratie wel, andere niet."

"Ik dacht bij het examen: moet ik dit weten, word ik hier een betere verpleegkundige van?"



Sollicitatie

Focus op mogelijkheden.

Oriëntatie



Sollicitatie

Contractering

Inwerken

DO'S

- Waardeer dat mensen de stap nemen om in de VVT te werken.
- Faciliteer dit proces door aanbod van maatwerk gericht op een houding van: 'hoe maken we het mogelijk' in plaats van 'hoe maken we het niet mogelijk'.
- Indien mensen niet worden aangenomen voor een functie; geef hen aan waar nog meer mogelijkheden zijn (binnen de eigen zorgorganisatie, of elders).
- Focus op het perspectief van kandidaten in plaats van hun verleden.
- Draai het om: wat heb jij de (potentiële) zorgprofessional die voor je zit te bieden?
- Ga het gesprek aan over passende opleidingstrajecten.

DON'TS

- Niet reageren op sollicitaties.
- Afwijzen om gebrek aan ervaring.
- Het sollicitatietraject beginnen met tests.
- Beloftes rond functies en opleiding doen die eenmaal aan het werk niet worden nagekomen.

"Tot nu toe is het pad geplaveid zonder obstakels. Mijn werkgever denkt in mogelijkheden en niet in belemmeringen."

"Ik heb veel gesolliciteerd, maar vaak kreeg ik geen reactie."

"Wat is de waarde van mijn oude diploma? Welk traject ga ik in? Ik krijg geen duidelijkheid."



Contractering

Anders kijken naar beloning & waardering.

Oriëntatie

Sollicitatie



Contractering

Inwerken

DO'S

- Onderken de andere uitgangssituatie van herintreders en zij-instromers. Zij hebben veelal andere werk-privé uitdagingen (meer financiële en sociale verplichtingen) dan de reguliere jonge instroom. Biedt maatwerk.
- Waardeer werkervaring in plaats van waardering op basis van kwalificatiedatum (bevoegd).
- Overleg over het gewenste aantal uren in relatie tot de werk-privé balans.
- Wees transparant over de rooster praktijk: reële inzet versus contracturen.

DON'TS

- Herintreders en zij-instromers als 'leerling' inschalen en/of onvoldoende rekening houden met de waarde van langjarige (andere) werkervaring.
- Verwachten dat structureel meer gewerkt wordt dan gewenst en overeengekomen.

"De werkgever zou proactief met je moeten afstemmen over uren, salaris, roostering, opleidingsmogelijkheden. Dat hoort bij goed werkgeverschap. Dan voel je je serieus genomen."

"Ik moet structureel meer uren maken dan is afgesproken in mijn contract."

"Maatwerk is belangrijk als de zorg mensen wil hebben en houden."



Inwerken

Investeer in een warm welkom.

Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering



Inwerken



DO'S

- Zorg voor een warm welkom: waardering voor de stap en de 'andere' werkervaring.
- Bereid het team voor op de komst van de nieuwe collega.
- Gerichte begeleiding door collega's die dat kunnen en leuk vinden (buddy).
- Geef herintreders en zij-instromers een landingsplek die 'veilig' is om te wennen en in te werken.
- Investeer in coach competenties op de werkvloer.
- Zet de medewerker geruime tijd boventallig in.
- Zorg voor een inwerkprogramma met aandacht voor digitaal werken en -vaardig zijn.
- Benader herintreders en zij-instromers als volwassenen met veel werk- en levenservaring.



DON'TS

- Laat mensen bij voorkeur niet starten op de afdelingen waar veel hectiek is, veel werkdruk of stress bestaat, waar technologie het werk kenmerkt of de werksfeer negatief is.
- Herintreders en zij-instromers die net zijn gestart alle verantwoordelijkheden geven als de workload daar om vraagt en weer afnemen als de nood minder hoog is.
- Herintreders en zij-instromers benaderen als jonge leerlingen.

"Zorg dat mensen voor ze beginnen de weg en de systemen kennen, anders worden ze onzeker. Dat is voor niemand goed."

"Af en toe mis ik wel een maatje die je vraagt hoe het gaat."

"Binnen onze organisatie start iedereen in een bootcamp. Dat is een intensief inwerkprogramma en daarna stond ik vier maanden boventallig."



Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering



Inwerken

Inwerken

Geef zeggenschap op opleiding en ontwikkeling.

DO'S

- Samen ontwikkeltrajecten of loopbaanpaden bespreken en uitstippelen (maatwerk).
- Bieden van helderheid en perspectief.
- Opleidingstraject afstemmen op de behoefte van de herintreder of zij-instromer en in het verlengde van de doelen van de organisatie.

DON'TS

- Niet nakomen van eerder afgesproken scholingstrajecten.
- (Standaard) scholingstrajecten als uitgangspunt nemen, in plaats van kijken naar maatwerk in het opleiden.

“Ze kijken heel actief wat past bij jou. Ze stellen zichzelf echt de vraag: hoe kunnen we zorgen dat je hier blijft. Er zijn heel veel opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.”

“Ik zou meer in de praktijk willen leren.”

“Het loopbaanpad is mij een raadsel. Ze zouden beter zichtbaar moeten maken welke mogelijkheden er zijn en welke stappen kunnen worden gezet.”



Inwerken

Samenwerken en roostering.

Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering



Inwerken



DO'S

- Werk maken van teamontwikkeling en persoonlijk leiderschap van de werknemers.
- Versterken van een cultuur van open communicatie en gelijkwaardigheid.
- Het versterken van de samenwerking tussen de verschillende groepen werknemers op de werkvloer.
- Zorg voor goede technologische ondersteuning van de werkprocessen.
- Zorg voor voldoende ondersteuning en coaching voor teams.
- Minimaliseer de administratieve last rond de werkprocessen.



DON'TS

- Signalen van medewerkers en frustraties over roosters niet oppakken.
- Verwachten dat teamvorming en team-performance vanzelf gaat.

“Wat het betekent om zij- instromers en herintreders in je team te hebben, is onvoldoende bekend of wordt onderschat. Hier kan P&O een rol in hebben.”

“Ik mis collega's waarmee ik kan overleggen. Al die wisselingen helpen niet.”

“Bij ons is de teamcoach teruggekomen en dat is echt een verbetering.”



Inwerken

Een investering in tijd en begeleiding.

Oriëntatie

Sollicitatie

Contractering

Inwerken



DO'S

- Mensgericht leiderschap laten zien.
- Waarderen van en aandacht geven aan de medewerkers.
- Luisteren naar medewerkers.
- Vragen naar ervaringen en behoeften.
- Faciliteren in tijd, middelen en systemen.



DON'TS

- Zelfsturende teams als excuus gebruiken als zaken rondom inwerken niet op orde zijn.
- Disbalans creëren doordat er veel tijd aan administratieve processen besteed moet worden, maar weinig tijd is voor welbevinden van het team.

“Wat maakt dat het bruist is de cliënt. Maar de rol van de organisatie en de invulling daarvan is wel bepalend of ik blijf.”

“Ik mis bij het management het kunnen zien van het talent dat ze in huis hebben.”

“Ik ben blij dat ik een baan heb. Maar als mijn werkgever mij niet ziet, dan zijn er nog een heleboel andere werkgevers waar ik heen kan.”





Colofon

Opmaak hollandse meesters, Utrecht

©september 2021

Deze uitgave mag zonder toestemming van ActiZ voor niet-commercieel gebruik worden gedownload. Afzonderlijk gebruik van het beeldmateriaal is niet toegestaan. Voorts alle rechten voorbehouden.

Disclaimer

Deze uitgave is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie in deze uitgave onjuistheden en/of onvolkomenheden bevat. ActiZ aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

branchevereniging van zorgorganisaties

verpleeghuiszorg | zorg thuis | revalidatie en herstel | jeugd