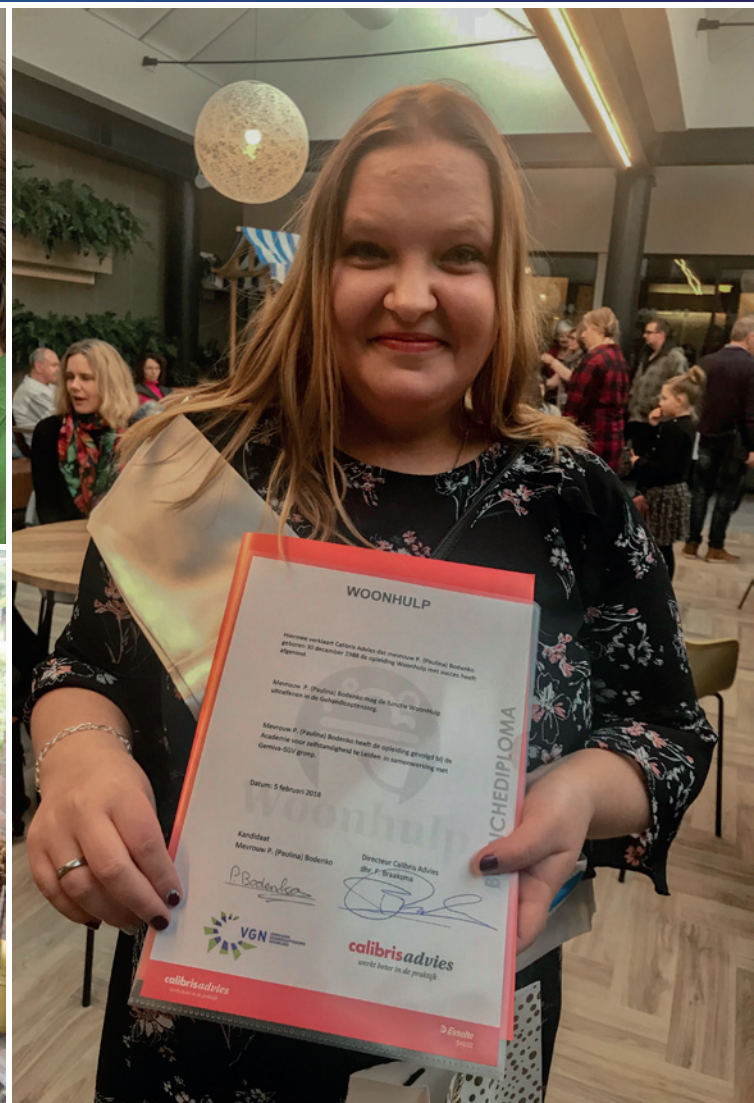


Werken in Zorg en Welzijn

Beter benutten van talenten van mensen
met een afstand tot de arbeidsmarkt



Werken in Zorg en Welzijn

Voor de sector Zorg en Welzijn is het tekort aan personeel een van de belangrijkste uitdagingen. De sector heeft behoefte aan ongeveer 190.000 extra medewerkers in de periode tot eind 2022. De verpleeghuizen alleen al zoeken in 2018 7.000 extra fte aan zorgverleners; op termijn zijn zo'n 40.000 fte aan extra medewerkers nodig. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen een goede bijdrage leveren aan het verminderen van het personeelstekort. Ook het Actieplan Werken in de Zorg wijst hierop.

Actiz en VGN, de Sectorraad Praktijkonderwijs, de PO-raad, Lecso, Divosa, UWV, Regioplus, CNV Zorg & Welzijn en de ministeries van SZW en VWS willen zich inzetten voor een aanpak die de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de banen in Zorg en Welzijn, in het bijzonder de verpleeghuizen, faciliteert en bevordert. Samen en vanuit ieders eigen rol en verantwoordelijkheid. Specifiek denken wij aan de instroom van:

- Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), het praktijkonderwijs (pro) en mbo-entreeopleiding;
- mensen uit de doelgroep van de Participatiewet of met een UWV-uitkering;
- mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, waaronder statushouders.

Er zijn mensen die aan de slag willen, er zijn bereidwillige werkgevers en er zijn kansen! Door de mogelijkheden te benutten van deze mensen geeft de sector een verdere invulling aan inclusief werkgeverschap en aan de Banenafpraak om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

De kwaliteit van Zorg en Welzijn staat centraal, de behoefte aan personeel is leidend. Taakherschikking en jobcarving bieden mogelijkheden om de capaciteiten van mensen op alle niveaus aan te spreken en in te zetten. Werkgevers zijn aan zet om te kijken naar taken en deze te bundelen in functies zodat passende banen voor passende mensen ontstaan. Ook voor mensen met beperkingen, en onder niveau mbo 2 en 3. Een mooi voorbeeld is het branchediploma woonhulp. Mensen werkzaam op hogere zorgniveaus worden hierdoor ontlast, terwijl er tegelijkertijd meer aandacht kan worden gegeven aan de cliënten. De mensen die aan de slag willen zijn divers. Er zijn mensen met beperkingen die zich kunnen ontwikkelen tot woonhulpverleners uitkeringsgerechtigden zonder of

met een (verouderde) beroepsopleiding voor de zorgsector, en mensen met een niet-Nederlandse achtergrond die mogelijk in het land van herkomst een opleiding hebben gevolgd die niet in Nederland wordt erkend. Elke groep vraagt om een eigen benadering.

Het gebeurt in de regio. De Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) brengen in beeld wat de opgave is. We sluiten aan op de goede initiatieven die er zijn en versterken die. We faciliteren de regio waar mogelijk. De opstellers van deze notitie spreken daarmee de intentie uit een extra stimulans te geven aan samenwerking in de regio. Met als concreet doel de talenten te benutten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door passende banen te creëren die de personeelsproblematiek in Zorg en Welzijn verlichten en gelijktijdig het mogelijk maken om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap.

We gaan in alle regio's aan de slag ...

De partners in de regio maken Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (de zgn. RAAT's). Deze beschrijven de regionale opgave en concrete ambities en afspraken over in te zetten acties om de personeelstekorten in Zorg en Welzijn aan te pakken. Er zijn 28 arbeidsmarktregio's in Zorg en Welzijn. Voor ieder van deze arbeidsmarktregio's is een RAAT. Deze RAAT's richten zich op de samenwerking tussen werkgevers en onderwijs met goede betrokkenheid van zorginkopers, gemeenten, UWV en medewerkers. Uit bestudering van de regionale arbeidsmarktplannen blijkt dat in alle RAAT's wordt gesproken of afspraken zijn gemaakt over de mogelijkheid van instroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De regionale werkbedrijven en de werkgeversservicepunten kunnen een belangrijke rol spelen bij de matching. Er zijn kansen, die nu concreet moeten worden gemaakt.

We zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij de vele goede initiatieven die er zijn. Geen onnodige nieuwe dingen ontwikkelen, maar de regionale slagkracht versterken en organisaties duurzaam met elkaar in verbinding brengen. Want partijen weten elkaar al steeds beter te vinden. Er zijn goede voorbeelden beschikbaar. Deze voorbeelden halen we op en verspreiden we, zodat alle regio's hiermee hun voordeel kunnen doen. We leggen daartoe verbinding met het Actie-leer-netwerk van het Actie-programma Werken in de Zorg.

Statushouders in Katwijk

Een mooi voorbeeld komt uit Katwijk waar statushouders woonruimte hebben gekregen in een verzorgingshuis. Tevens worden ze in het verpleeghuis opgeleid tot een functie in de zorg. <https://nos.nl/artikel/2083153-vluchtelingen-verzorgen-ouderen-in-verpleeghuis.html>

De regio's hebben, zoals weergegeven in de RAAT's, een duidelijk beeld van de regionale opgave en de daaruit volgende vraag naar personeel. Deze informatie kan door UWV desgewenst worden verrijkt door de vraag verder in beeld te brengen en met behulp van het instrument inclusieve arbeidsorganisatie (zie hierna bij Pilot 1). Gegeven de concrete vraag van de werkgevers in de regio kunnen gemeenten en UWV een beeld schetsen van het potentieel aan werkzoekenden. Goed zicht op de doelgroep door UWV en gemeenten is essentieel: weten wie de mensen zijn, hun capaciteiten en opleidingsachtergrond, de mate van inzetbaarheid, hun mogelijkheden en begeleidingsbehoefte. Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en mbo-entree hebben zicht op de verwachte uitstroom van leerlingen met ambitie en kwaliteiten om in de zorg aan de slag te gaan. Ook kunnen UWV, gemeenten, werkgevers en scholen helpen om ontmoetingen te organiseren waarin werkgevers potentiële kandidaten ontmoeten. Voor de groep aankomende schoolverlaters uit het vso en pro wordt in dit kader aangehaakt bij het project Ingeschakeld¹. Via deze lijn wordt het potentieel aan schoolverlaters in kaart gebracht en voorbereid om in te stromen op basisfuncties in de zorgsector.

De begeleidingscapaciteit en de intensiteit van begeleiding is een punt van aandacht. Veel werkgevers zijn bereid ondersteuning en begeleiding te bieden aan

mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zodat ook zij aan de slag kunnen op reguliere banen. Het kan helpen als het voor de werkgever eenvoudiger wordt gemaakt. Zaken eenvoudiger maken en werkgevers ontzorgen waar nodig, is ook onderdeel van dit initiatief. Voor een deel betreft het inzicht bieden in instrumenten, voorzieningen en subsidies die er zijn voor werkgevers. UWV en gemeenten hebben middelen en instrumenten om mensen te begeleiden richting werk: zoals proefplaatsing, loondispensatie/loonkostensubsidies, de no-riskpolis en (vergoeding voor) een jobcoach of werkvoorziening. Deze instrumenten kunnen op maat worden ingezet om de plaatsing te ondersteunen. Ook kunnen loonkostenvoordelen van toepassing zijn. Het ministerie van SZW zorgt voor een overzichtelijke kaart met informatie voor werkgevers over deze voorzieningen en de voorwaarden waaronder ze gelden.

Daar waar om/bijscholing gewenst is stellen UWV en gemeenten via maatwerk leerwerk- /scholingsarrangementen samen met werkgevers en scholingsinstituten voor onder meer het behalen van branche-certificaten. Waar mogelijk wordt voortgebouwd op bestaande initiatieven die zich in de praktijk hebben bewezen. De functie woonhulp is hiervan een mooi voorbeeld, dat in alle regio's onder de aandacht wordt gebracht. Maar ook BOL, BBL, korte maatwerk opleidingen, EVC's proefplaatsingen en voorzieningen voor werkgevers en werknemers zoals bijvoorbeeld begeleiding op de werkplek kunnen hier onderdeel van uitmaken. Tevens wordt de samenwerking gezocht met relevante partijen zoals Calibris Advies, SBB en de Academie voor Zelfstandigheid.



¹ Ingeschakeld is een initiatief van onder meer AWWN, Lecso en Sectorraad Praktijkonderwijs met als doel de aansluiting van jongeren uit het vso en pro op de arbeidsmarkt te verbeteren. Zie ook <https://ingeschakeld.nl/wp-content/uploads/2017/11/Projectplan-Ingeschakeld-1.pdf>

Werkgevers kijken ook na de plaatsing naar de mogelijkheden van scholing en ontwikkeling van personeel, zodat doorgroei naar hogere kwalificatieniveaus wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Zoals het behalen van branche-certificaten of voor de doelgroep van pro en vso-leerlingen praktijkverklaringen. Zij verkennen of de middelen van SectorPlan Plus hiervoor beschikbaar kunnen worden gesteld.

... en leren specifiek in pilots

Pilot 1.

Creëren van passende functies via 'bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'

UWV beschikt over de expertise om werkgevers te adviseren hoe ze hun organisaties inclusiever kunnen maken met passend werk voor nieuwkomers, maar ook voor zittend personeel. UWV werkt al op verschillende plekken samen met regionale werkgevers uit de sector. Ervaringen hieruit worden gebruikt in de verdere aanpak.

We willen in 5 of 6 regio's met enthousiaste werkgevers starten met 'bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'. Via deze methodiek onderzoekt UWV binnen een zorginstelling welke taken er te onderscheiden zijn voor mensen die aangewezen zijn op aangepast werk. Dit ondersteunt de betreffende instelling bij het realiseren van een optimale inzet van mensen en middelen, passend bij de mogelijkheden. Dit levert een overzicht op van de beschikbare functies en taken en hier kunnen vervolgens potentiële kandidaten vanuit gemeenten en UWV, leerlingen uit vso, pro en mbo-entree en ook statushouders, op bemiddeld worden. Doel is dat deze regio's een voorbeeld worden voor andere regio's en werkgevers. Zij kunnen laten zien dat door het toepassen van taakherschikking en bij/omscholing de vraag van werkgevers in de zorg beter aansluit bij de mogelijkheid van mensen van alle niveaus die op zoek zijn naar werk. Voor de keuze van de regio's zoeken we zoveel mogelijk aansluiting bij het project Convenant Basis Arbeidsmarkt. Wethouders in 6 gemeenten (Enschede, Leiden, Zoetermeer, Zaanstad en de combinatie van Delfzijl, Eemsum, Appingedam en Loppersum) hebben gezamenlijk met de Rijksoverheid het convenant getekend voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen die langdurig gebruik maken van een bijstandsuitkering en tegelijkertijd het tekort aan personeel in de zorgsector terugdringen. We leggen verbinding met de regionale actieplannen in deze specifieke regio's. Regioplus kan hier een waardevolle bijdrage aan leveren.

Wat gaan we doen?

1. De opstellers van deze notitie brengen via hun eigen communicatiekanalen de mogelijkheden van instroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn onder de aandacht van hun achterban.
2. We zoeken verbinding met de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT), om de kansen zichtbaar te maken van instroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten en UWV sluiten daarop aan en ondersteunen de plaatsing op maat met re-integratie instrumenten en subsidies.
3. We verzamelen goede voorbeelden en verspreiden die, zodat alle regio's hiermee hun voordeel kunnen doen. SZW en VWS faciliteren dit.
4. Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en mbo-entree hebben zicht op de verwachte uitstroom van leerlingen met ambitie en kwaliteiten om in de zorg aan de slag te gaan. Het project Ingeschakeld helpt om de verbinding te leggen tussen scholen en zorginstellingen.
5. We maken voor werkgevers toegankelijk en transparant welke instrumenten en subsidies er zijn om de plaatsing te ondersteunen en werkgevers te ontzorgen (zoals loonkosten-subsidies, loonkostenvoordelen, jobcoaching). SZW zorgt voor een subsidiekaart.
6. Werkgevers stimuleren de doorontwikkeling van de medewerkers op de werkvloer en zetten daarvoor beschikbare middelen in.
7. In 6 regio's gaan we starten met 'bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'. Via deze methodiek onderzoekt UWV binnen een zorginstelling welke taken en functies er te onderscheiden zijn voor mensen die aangewezen zijn op aangepast werk. Inzichten worden landelijk verspreid.

Aan de slag als woonhulp

Felicia helpt in het verpleeghuis van Cordaan in Amsterdam. Ze helpt dementerende ouderen met eten, dekt de tafels, wast af en kookt. Ze wil aan de slag als assistent woonhulp. Via het leerwerkbedrijf van Cordaan – dat mensen op hun eigen niveau en stapje voor stapje opleidt – krijgt ze die kans. Zie ook <https://www.vgn.nl/artikel/26115>



Wat gaan we doen?

8. Er is een werkgroep samengesteld onder begeleiding van de projectleider Ingeschakeld voor de concrete uitwerking van de instroom van leerlingen uit het pro en vso in Zorg en Welzijn. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen die onder meer Calibris Advies en de Academie voor zelfstandigheid in een aantal regio's hebben opgedaan. Uitgangspunt is om de werkwijzen en inzichten van deze zgn. voorloperregio's op korte termijn te verzamelen zodat deze vervolgens landelijk verspreid kunnen worden via de infrastructuur van RegioPlus en de aangesloten onderwijskoepels vso en pro.

Pilot (2). Samenwerking Pro en Vso met werkgevers in de zorg

De scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs zijn op regionaal niveau belangrijke overlegpartners voor gemeenten om vroegtijdig in beeld te brengen welke leerlingen gaan uitstromen en wat de passende wijze is voor ondersteuning naar een baan. De koepels van de scholen zeggen hun medewerking toe en willen ook inzet plegen door leerlingen intensiever te begeleiden naar functies waar behoefte aan is.

De aanpak:

- Als het binnen een instelling mogelijk is - of wordt - om door taakherschikking banen te creëren die aansluiten bij de mogelijkheden van leerlingen die onderwijs volgen op het pro en vso (waaronder banen onder mbo 1-niveau), dan biedt dat kansen. UWV ondersteunt deze aanpak, zie de voorgaande paragraaf. Ook kan er gebruik worden gemaakt van de expertise in de gehandicaptenzorg.

- Uit een eerste inventarisatie onder een aantal pro scholen komt naar voren dat er per school ongeveer 5 leerlingen in het laatste onderwijsjaar (zouden) kiezen voor het profiel 'Zorg en welzijn'. Nederland kent 170 scholen voor Praktijkonderwijs. Per jaar komen er daarmee ongeveer 850 jongeren uit het pro beschikbaar met affiniteit voor de sector Zorg en Welzijn. Binnen het vso zijn dat ongeveer 1 à 2 leerlingen per school per jaar. Met ongeveer 340 scholen voor vso komt het totaal voor deze onderwijssoort op 500. Beide schoolsoorten samen zijn dus goed voor de instroom van ongeveer 1.350 medewerkers per jaar in de zorgsector.

De koepels voor pro en vso en Gehandicaptenzorg willen via de infrastructuur van RegioPlus samen met de regionale werkgeversorganisaties komen tot passende leerwerkarrangementen om daarmee jongeren uit het vso en pro en arbeidsmatige dagbesteding in te laten stromen op beschikbare functies binnen zorgorganisaties. Hiermee wordt aangesloten bij de Regionale Actieplannen tekorten. Verkend wordt of we tot een landelijke uitrol kunnen komen afhankelijk van de behoefte en de vraag uit de regio's.

Tenslotte

We halen op wat de ervaringen zijn in de regio's en delen die, zodat het leren optimaal wordt ondersteund. Dit kan via het actie-leer-netwerk (dit netwerk is aangekondigd in het actieprogramma Werken in de zorg). Daar waar knelpunten niet op regionaal niveau opgelost kunnen worden, kan dit op de landelijke actietafel van het actieprogramma Werken in de zorg worden geagendeerd.

De opstellers van deze notitie spreken de intentie uit met de geschetste initiatieven een extra stimulans te geven aan de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn. Zij hebben daarmee de ambitie de personeelsproblematiek in de zorg te verlichten en willen gelijktijdig invulling geven aan inclusief werkgeverschap.