

ARBEIDSMARKTFIT DOOR SECTORPLANNEN ZORG & WELZIJN

Uitvoering sectorplannen Groot Amsterdam,
Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord



VOORWOORD >

CIJFERS GAZW >

CIJFERS NHN >



**RICK
REGIOCOÖP**

‘Bijna 100% realisatie in 15 zorgregio’s’



**HELENA
NIEUWZORG**

‘Een flinke uitdaging 1600 medewerkers toetsen en trainen’



**MARIEKE &
LIDWIEN
MEE & de WERING**

‘DISC-training geeft medewerkers kleur’



**PEET-JAN
CORDAAN**

‘Veel meer mensen opgeleid dan gepland’



**RICHARD
CORDAAN**

‘Van kok naar wijk-ziekenverzorgende’



**NEL
AMSTELRING**

‘Je kunt alleen overleven als je blijft in je vak’



**DINEKE
OMRING**

‘Ik heb veel bijgeleerd als hbo-verpleegkundige’



**RAYMOND
CNV**

‘Projecten moeten regionaal ingezet worden’



**MARLOU
LEEKERWEIDE-
GROEP**

‘Ik ben te jong om uitgeleerd te zijn’



**ARJAN
LEGER DES HEILS**

‘Verdieping van onze zorgmethodiek’



**MARIËTTE
OMRING**

‘Deze subsidie moet structureel worden’



**ADINDA
CORDAAN**

‘Gelukkig kon ik mijn baan behouden’

DANKWOORD >

DEELNEMERS >



In 2014 kreeg onder andere de sector Zorg & Welzijn de kans om regionale sectorplannen op te stellen, met als doel de arbeidsmarkt op korte en middellange termijn te verbeteren. Zorgorganisaties konden cofinanciering van het rijk aanvragen voor trainingen en scholingen. Zo geschiedde. Medio 2014 kregen de regio's Groot Amsterdam, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord een positieve beschikking toegestuurd om respectievelijk 4,5 en 2,5 miljoen euro in te zetten voor deze trainingen.

34 organisaties doen mee

Voor SIGRA en de zorgorganisaties in de regio's was het zaak om direct in actie te komen. Want de regeling kwam op het juiste moment, in een moeilijke tijd voor de gezondheidszorg. Na verschillende voorlichtingsbijeenkomsten en vele aarzelingen vanuit de zorgorganisaties, vond SIGRA uiteindelijk 34 organisaties bereid om mee te doen aan deze collectieve regeling.

Hoge score sectorplan

Vanaf het begin was het glashelder. Een landelijk sectorplan met een regionale invulling moet georganiseerd worden met vastomlijnde regelgeving en verregaande coördinatie. De sturing hiervoor werd landelijk geregisseerd vanuit RegioPlus. Daar waar Actiz, GGZ Nederland en de VGN arbeidsmobiliteit oppakten, coördineerde RegioPlus het thema opleiding. De basis hiervoor werd gelegd met een zevental opleidingstrajecten (ontwikkelen van nieuwe competenties) en daarnaast met de opzet van een gezamenlijk Shared Service Centrum. Het uiteindelijke resultaat was meer dan 100% realisatie terwijl 60% vereist was.

Precies op tijd

De belangrijkste doelstelling was om veel zorgmedewerkers voor te bereiden op de toekomstige veranderingen in de zorg. Alleen al in onze regio's werden via de regeling meer dan 7000 medewerkers (op) geschoold en hielden zo hun baan in de eigen organisatie of vonden een nieuwe bij een van de collega-instellingen. Veel van de medewerkers zijn door aangeleerde competenties prima in staat in te spelen op de huidige veranderingen in de zorg. Ze zijn flexibeler en beter inzetbaar in een steeds complexer wordende zorg.

Mooie verhalen achter de plannen

Achter dit misschien wat logge en bureaucratische sectorplan gaan medewerkers, werkgevers en andere stakeholders schuil met mooie verhalen. SIGRA laat in deze brochure verschillende deelnemers van het sectorplan aan het woord. Zij vertellen wat er zoal komt kijken bij de invulling van een sectorplan. Zij weten dat het nodig is om blijvend te scholen. Zij laten zien dat inzet veel moois oplevert.

MINDER DAN EEN PROMILLE FOUTMARGE!

Rick de Jonge is nog druk aan het telefoneren in het Shared Service Centrum (SSC) van RegioCoöp. Als laatst overgeblevene, want zijn collega's hebben het pand inmiddels voorgoed verlaten. De sectorplannen Zorg & Welzijn lopen immers ten einde. Het SSC heeft bij de verwerking van tienduizenden dossiers in de afgelopen twee en een half jaar een overweldigend resultaat behaald: bijna 100 % realisatie in alle 15 zorgregio's én een foutmarge van minder dan een promille. Backoffice medewerker Rick kijkt met trots terug op deze prestatie.

Streng opvoeding

'Al die tienduizenden dossiers moesten worden ingevoerd in SABA, het administratieve systeem. Dat systeem was in het begin behoorlijk wennen. En zo ervoeren veel contactpersonen van de zorginstellingen dat ook. Bij knelpunten pakte men het liefst direct de telefoon om het probleem op ons bordje neer te leggen. 'We snappen er niets van!', klonk er dan gefrustreerd. Wat hielp was een beetje opvoeden. Met een tactische verwijzing naar het uitgebreide handboek waren de meeste problemen al snel uit de wereld.

Ja, eerst lezen en dan pas iets doen blijft vaak lastig! Soms kreeg het SSC het verwijt dat we te streng waren. Bij ons werd er zeker aan de regels gehouden. Maar de instellingen hebben hier uiteindelijk profijt van gehad. Bijna alle documenten zijn nu door de accountant goedgekeurd. Er was minder dan een promille foutmarge en zo kan de totale subsidie zonder problemen daadwerkelijk worden uitgekeerd. En dat was vooraf toch de doelstelling!

Het SSC denkt met ons mee!

'Echte problemen zijn er nooit geweest en ik kijk vooral terug op de leuke dingen. Hoe drukker het werd, hoe meer collega's erbij kwamen die ik de kneepjes van het vak kon leren. Ook de contacten met de zorginstellingen verliepen overwegend positief.'

**'Bijna 100 %
realisatie in alle
15 zorgregio's'**





**‘Echte problemen
zijn er nooit
geweest en ik kijk
vooral terug op
de leuke dingen’**

Als SSC medewerker moet je klantvriendelijk zijn, ondersteuning bieden, advies geven, creatief en hulpvaardig zijn en geduld hebben. Je moet kunnen luisteren naar je klant. Zo merkten we gaandeweg dat SABA aangepast moest worden aan de wensen van de klant. Dan namen we contact op met de bouwer, Gilde BT, en werd het systeem verbeterd en gebruiksvriendelijker. Creatief meedenken aan oplossingen om de subsidie toch vergoed te krijgen, was onze insteek. Meestal lukte dit en daar is het SSC vaak om gecompimenteerd. ‘Het SSC denkt in elk geval wél met ons mee!’, kregen we terug van de zorgorganisaties.’

Het meest succesvolle sectorplan

‘Innovatie blijft belangrijk, ook als het gaat om de verwerking van de documenten. Nadenken over meer efficiëntie was meteen een leuke afleiding voor de eentonigheid die soms wel om de hoek kwam kijken. In groepjes met een paar collega’s bekijken hoe het werk gemakkelijker kan, bracht uitdaging. Het was een leuke en leerzame tijd en voor mij persoonlijk een opstap naar een nieuwe baan. De mogelijkheden van SABA en al het werk dat is verzet was de juiste weg naar het meest succesvolle sectorplan van allemaal. In september zien alle medewerkers van het SSC en de regionale projectleiders elkaar weer terug en gaan we dit succes op gepaste wijze vieren!’

Over RegioCoöp

RegioCoöp is de coöperatie van regionale werkgeversorganisaties voor zorg en welzijn die zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband Regioplus. De algemene doelstelling van RegioCoöp is het ondersteunen van de leden bij de gezamenlijke uitvoering van activiteiten en instrumenten. Alle regionale werkgeversorganisaties die zijn aangesloten bij Regioplus, zijn tevens lid van RegioCoöp.

KLEINE ORGANISATIE MET GROOTSE AANPAK

Jacqueline Wamelink en Helena Schuengel zijn de eigenaren van Stichting Nieuwzorg. Amstelring en Cordaan benaderden hen om de uitvoering van trainingen te verzorgen, in het kader van het Sectorplan Groot Amsterdam & Zaanstreek-Waterland. De opdracht luidde: Een competentiescan uitvoeren bij meer dan 1600 medewerkers in de huis-houding (HBH), binnen vier maanden. Een bijna onmogelijke opdracht voor een organisatie met slechts twee medewerkers. Toch is het traject zeer succesvol verlopen en daarmee het bewijs dat ook een kleine organisatie groots kan zijn in haar aanpak.

Probleem? Uitdaging!

‘Klein zijn heeft zo zijn voordelen’, geeft Helena aan. ‘De lijnen zijn kort en je kent elkaar goed, waardoor je snel op één lijn zit en vlot beslissingen kunt nemen. Heb je meer expertise nodig? Dan huur je iemand in uit je netwerk. Voor dit project hebben we samengewerkt met het diagnostisch bureau Ixly. Het is nogal een uitdaging om 1600 medewerkers die nauwelijks geschoold zijn te toetsen op potentiële competenties of ze hun vak kunnen blijven uitoefenen. Of de opscholingsmogelijk-

heden toetsen en hen verantwoord in de juiste (andere) richting dirigeren.

Assessments voor hoggeschoolden zijn er voldoende, maar voor de laaggeschoolde doelgroep was er nog niets adequaats ontwikkeld.’

Competentiescan

‘Als opleiders weten we goed dat de functie van de HBH-er verandert. Ook voor deze groep wordt de zorg alsmaar complexer door de steeds oudere bewoners. We onderzochten hoe de toekomstige medewerker hier goed mee om kan gaan

‘Klein zijn heeft zijn voordelen, de lijnen zijn kort en je kent elkaar goed’



en of ze de ontwikkelingen aankunnen. De medewerker moet zich voorbereiden op veranderingen in de zorg. En er moeten nieuwe competenties ontwikkeld worden. Deze scan is daarmee helemaal in lijn met een van de gedachten achter het sectorplan; het inspelen op verandering van functies in de zorg. Wie kan voorman of voorvrouw worden en functioneert ook op dit niveau naar behoren?’

Studentenhulp

‘1600 medewerkers die nog nooit getoetst zijn en die je allemaal persoonlijk moet spreken of ze vrijwillig willen meedoen. Zorgen dat de doelgroep een toets kan maken waarbij ook de validiteit voldoende overeind blijft. Rekening houden met de

taalproblematiek die bij hen speelt en ook het feit dat deze medewerkers nauwelijks computerervaring bezitten.’

Hoger doel

‘Voor een goed meetinstrument zijn we begonnen met een dilemma vragenlijst, waarbij is gekeken naar de landelijke problematiek en welke kwesties achter de voordeur plaatsvinden. Vervolgens moet je weten hoe medewerkers moeten handelen. Die informatie haal je uit de protocollen van de zorgorganisaties. Dat lukt niet met z’n tweeën. We hebben contact gezocht met studenten Psychologie van de VU Amsterdam. Zij kregen zo hun studiepunten, wij de hulp die we nodig hadden.’

**‘Een flinke uitdaging,
1600 medewerkers toetsen
en trainen!’**



‘Zoals bij ieder onderzoek begin je met een wetenschappelijke hypothese. En dan gebeurt het ondenkbare’

Zo breng je stap voor stap in kaart wat er nodig is en ontstaat er een gedegen toets, met vragen die medewerkers kunnen beantwoorden om voor de werkgever het juiste inzicht te verkrijgen voor een goede selectie. Tegelijkertijd bereik je een hoger doel: de toets geeft de regionale zorg door de beschikbare data voldoende informatie om vervolgbeleid te maken en helpt indirect een arbeidsvraagstuk voor de zorg dat in Amsterdam speelt, in de toekomst op te lossen.’

Verassende uitkomst

‘Zoals bij ieder onderzoek begin je met een wetenschappelijke hypothese. En dan gebeurt het ondenkbare. De resultaten van de test onder de 1600 medewerkers laten zien en bewijzen dat het nemen van complexe besluiten vaak geen relatie heeft met cognitie. Studenten met een hoge opleiding

bleken volgens de testresultaten vaker verkeerde beslissingen te nemen dan de laaggeschoolde medewerker met ervaring. Hierdoor zouden laaggeschoolde medewerkers, in tegenstelling tot wat nu vaak gedacht wordt, wél complexere zorg kunnen verlenen.

Maar dat is het niet alleen. Je moet ook af van bijvoorbeeld de korte contracten. Dit resultaat kan personeelsproblematiek voor later op helpen lossen. Inzetten van scholing via een sectorplan is een goede investering om op door te gaan. Deze scan zorgt er nu al voor dat veel van de zorgmedewerkers van Cordaan en Amstelring vaster en beter op de juiste werkplek zitten en ze zijn duurzaam inzetbaar.’



Over Stichting Nieuwzorg

Nieuwzorg is een kleine organisatie met een geheel eigen kijk op wat er speelt in de praktijk in de regionale zorg. Innovatie zit in de aderen en in de naam. Ze steunen diverse organisaties op HRM gebied met innovatie tools. Het opleidingsinstituut is constant aan het bekijken of bestaande methodieken voor verbetering vatbaar zijn. Het delen van expertise is hun devies. Alleen al door het aangaan van co-creatie en ernaar te handelen weten zij zich in gezondheidszorg te handhaven en lukt het hen nogal eens een prijs mee te pakken (bijvoorbeeld het beste zorgidee 2015 WhatsUpp).

KLEUR BEKENNEN MET DISC- TRAINING VERSTERKT AUTONOMIE

Marieke Harder is één van de medewerkers van MEE & de Wering die via de regeling van het sectorplan een deels gefinancierde persoonlijkheidstraining DISC volgde. Het DISC-instrument is een persoonlijkheidsanalyse. DISC geeft mensen een diepgaand inzicht in hun eigen persoonlijkheidsstijl en die van anderen. De DISC-beschrijvingen geven in begrijpelijke taal zicht op gedrag en communicatie, waardoor onderlinge communicatie en samenwerking worden bevorderd. Lidwien Kukler-Strik is adviseur kennisontwikkeling bij MEE & de Wering en onderzoekt de scholingsnoodzaak voor medewerkers. Ze was betrokken bij de inkoop en complete uitvoering van de DISC-training.

Verplichte training

Lidwien: 'Nu er grote veranderingen in het sociaal domein plaatsvinden, moeten medewerkers andere competenties verwerven om (beter) te blijven functioneren. Medewerkers van MEE & de Wering werken sinds deze veranderingen meer buiten de moederorganisatie en ontmoeten in de wijk andere stakeholders zoals de gemeente waarmee ze intensief moeten samenwerken.

De DISC-training heeft de medewerkers 'kleur gegeven' en met die kleuren bewuster gemaakt hoe zij zelf in bepaalde situaties reageren en beter kunnen inschatten hoe de ander opereert. Een grote groep medewerkers uit het primaire proces kreeg de training verplicht aangeboden. Op een enkeling na was iedereen positief over het resultaat en heeft de training haar vruchten afgeworpen in het persoonlijke functioneren.'

**'De DISC-training
geeft mensen
inzicht in
hun eigen
persoonlijkheidsstijl'**





‘Ik kan me beter in de ander verplaatsen, waardoor samenwerking gemakkelijker wordt’

Bewustwording en begrip

Marieke: ‘Je bent nooit te oud om jezelf verder te ontwikkelen. Het is van belang voor jezelf en voor de organisatie. Als ik geen mogelijkheid tot opleiden krijg, is dat voor mij reden om naar een andere werkplek uit te zien. Ik was dan ook blij met de aangeboden DISC-training.

De training heeft zowel privé als bij het maken van keuzes in mijn werk als sociaal werker invloed gehad. Bijvoorbeeld in mijn voorbereiding voor een werkafsprak bij de gemeente. Strategie is belangrijk. Hoe kan ik mij zo goed mogelijk in de ander verplaatsen zodat ik meer invloed krijg? En hoe breng ik zo over wat ik wil, dat de ander dat ook als

aangenaam ervaart? Met andere woorden: hoe kan ik mij aanpassen aan de kleur die ik tegenover me heb? Ik ben mij nog meer bewust van mijn stijl en gedrag en hoe dat overkomt op anderen. Die ander kan aan hele andere dingen waarde hechten waarvan ik mij onvoldoende bewust ben. Omdat je hier beter bij stil staat en dit om kan zetten in de DISC kleuren, wordt samenwerking gemakkelijker. Je krijgt begrip voor elkaar.’

Geel, rood en groen

‘Voorafgaand aan de training moest ik een vragenlijst invullen. Zo komt er een profiel naar voren dat je vervolgens bespreekt in een kleine groep. Ik ben geel, rood en groen. Ik ben vrij extravert en dominant en merk

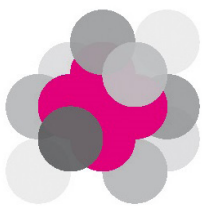
dat ik soms anders reageer dan gemiddeld. In de praktijk merk ik dat de DISC-training echt helpt. Een contact dat moeizaam verliep gaat stukken beter nu ik beseft dat de ander erg op de relatie was (groen) en ik in het begin te veel rood reageerde (op het resultaat). Door de inzichten opgedaan uit de training ben ik in staat mij beter aan te passen aan de ander en levert mij dit meer resultaat op. Het vergemakkelijkt het toekomstig proces met de klant en verbetert het contact.'

Win-win situatie

Lidwien: 'De DISC-training is gericht op het versterken van de autonomie van onze medewerkers en dit heeft gewerkt. Marieke laat dat zien in de uitvoering van haar werk en in haar gedrag. Gaandeweg de training ontstond ook een beeld van de organisatie

en hoe we zijn vertegenwoordigd. Kortom, de DISC heeft voor zowel werkgever als werknemer een winsituatie opgeleverd. Het is van belang dat de opgedane kennis niet alleen centraal staat tijdens de training, maar ook meegenomen wordt in bijvoorbeeld de intervisie.

Laat het niet alleen een trainingsmoment zijn, maar een ontwikkeling die goede handvatten biedt voor de medewerker bij de uitvoering van het werk. Een vervolg op dit sectorplan is altijd welkom. Vaak worden er individuele trainingen aangeboden maar de cofinanciering biedt organisaties de mogelijkheid om op grote schaal op kennis aan te sturen. De transitie in het sociaal domein en het beroep van sociaal werker verandert en opleiden blijft nodig.'



Over MEE & de Wering

MEE & de Wering is een laagdrempelige professionele organisatie in Noord-Holland Noord op het gebied van maatschappelijke dienstverlening en cliëntondersteuning. Zij bieden ondersteuning aan mensen die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben om hun leven naar eigen wens vorm te geven. Er kan sprake zijn van een beperking, schulden of andere redenen waardoor meedoen in de samenleving niet mogelijk is.

VEEL MEER MENSEN OPGELEID DAN GEPLAND

Cordaan is de grootste afnemer van subsidies uit het sectorplan Zorg & Welzijn in Groot Amsterdam. Peet-Jan Hendriks is teammanager SFS adviesbureau (Subsidies Fondsen Sponsoren) bij de zorgorganisatie en nam gaandeweg het traject deel aan de stuurgroep. Hij is een expert in subsidies en kent de achtergronden van de regelingen als geen ander. Peet-Jan is mede verantwoordelijk voor een goed geregelde interne organisatie, waardoor de veelomvattende en complexe aanvraag in goede banen kon worden geleid. Hij was de bruggenbouwer die met zijn interne connecties allerlei problemen snel en efficiënt wist op te lossen.

Moeilijk begin

‘Het sectorplan kende een lastige start. De behoeften in het werkveld bleken totaal anders dan de opleidingen die in het ingediende subsidiabele sectorplan zaten. We moesten daarom veel trajecten voordragen aan de stuurgroep ter accordering om deze te mogen uitwisselen. Een proactieve houding van de stuurgroepleden, die op pragmatische wijze omgingen met veranderende situaties bij de uitvoerders, hielp daar gelukkig bij. Veel opleidingen werden gehonoreerd en het deel dat voor Cordaan

bestemd was, kon doelmatig worden ingezet.’

Niet ESF-regeling

‘Cordaan heeft veel meer collega’s kunnen opleiden over meer trajecten dan aanvankelijk was gepland. Dit heeft te maken met een niet ESF (Europees Sociaal Fonds)-regeling, waar de criteria om in aanmerking te komen voor subsidie, breder zijn. Wat ook meewerkte zijn de intern ontwikkelde opleidingen die subsidiabel waren. Deze niet ESF-regeling kon beter dan ESF geïmplementeerd worden, vanwege onder meer de stuurgroep interventies. Het is wel van groot belang dat in toekomstige regelingen als deze de verlet kosten subsidiabel zijn.’

‘De behoeften bleken totaal anders dan de opleidingen in het sectorplan’





‘De zorgsector moet lobbyen voor snel een opvolgende regeling’

Administratieve obstakels

‘In dit soort projecten is het essentieel dat je de voortgang kunt volgen. Als coördinator wil ik rapportages over mijn eigen organisatie kunnen uitdraaien. Daarin is het administratieve portaal SABA tekort geschoten. Over het algemeen is SABA een goed ingericht systeem, maar het is vanuit een eenzijdige blik opgebouwd. Het was goed geweest als ze ook mensen erbij hadden betrokken die ermee moeten werken. Ook waren sommige administratieve processen beperkt ingericht. Zo was er geen rekening gehouden met interne uren van opleiders, waardoor het lastig was om aan bepaalde eisen te voldoen. Verder kon de voortgang stagneren door personele veranderingen binnen SCC (Shared Service Centrum), de

backoffice van SABA, zodat je vaak zaken moest herhalen. De ervaren mensen bij SCC waren wel erg behulpzaam.’

Tip voor de toekomst

‘De zorgsector moet lobbyen dat we niet anderhalf jaar hoeven te wachten op een opvolgende regeling, want dat kost geld en is zonde van de opgebouwde kennis. Bij een vervolg moet SABA de optie bieden om te kunnen rapporteren per opleidingsniveau. Dat je per opleiding ziet hoe het er financieel en in deelnemersaantallen voor staat. Dat je het resultaat kunt vergelijken met wat is begroot. SIGRA moet hierin het overzicht bewaken van zowel het individuele als het totale projectresultaat. Zo weet je wat de risico’s zijn en wat de oplossingen.’



Over Cordaan

Cordaan helpt iedereen die korte of lange tijd verpleging, verzorging, begeleiding en/of ondersteuning nodig heeft. Van jong tot oud. Zij bieden zorg aan zo’n 20.000 mensen vanuit 120 locaties in Noord-Holland. Als één van de grootste zorgorganisaties van Amsterdam wil Cordaan verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van de langdurige zorg in de stad.

VAN KOK NAAR WIJKZIEKENVERZORGENDE

Richard van den Bosch maakte zeven jaar geleden een carrièreswitch van kok bij de politie naar thuishulp in de huishouding. De zorg die zijn vader kreeg van de thuiszorg bracht hem op het idee om zelf in de thuiszorg te gaan werken. Al snel biedt Cordaan hem de mogelijkheid om opleidingen te volgen. Hij volgt de verzorgende C opleiding en is nu wijkziekenverzorger in opleiding. Beter op zijn plek kan hij niet zitten.

Solliciteren vanuit Spanje

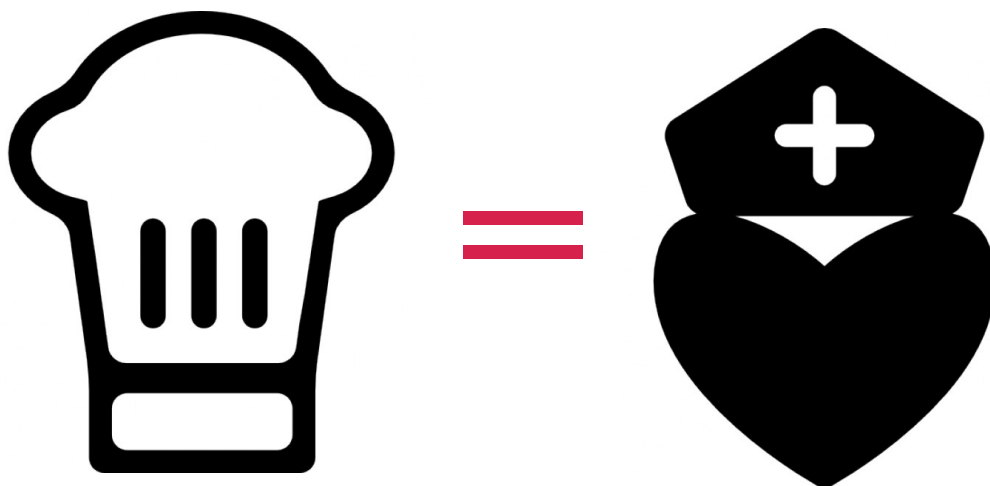
‘Als kok bij de politie maakte ik soms weken van 60 uur, als er bijvoorbeeld manifestaties in de Arena waren. Tijdens een vakantie besprak ik met mijn vrouw dat ik meer tijd met haar wilde doorbrengen. Het idee om bij de thuiszorg te gaan werken kwam weer naar boven en nog tijdens die vakantie in Spanje heb ik een sollicitatiebrief geschreven naar Amsterdam Thuiszorg, zoals het toen nog heette.

Na de vakantie ben ik tot mijn eigen verbazing - gezien mijn leeftijd, ik was toen 47 jaar - aangenomen als thuishulp in de huishouding. Een jaar later bood mijn manager Marina mij al de mogelijkheid om de verzorgende C opleiding te gaan doen.

Kennelijk deed ik dat zo goed dat mijn praktijkopleider vroeg waarom ik niet direct doorstroomde naar de verzorgende IG opleiding. Maar ik wilde eerst een tijdje vertrouwd raken met het werken als verzorgende C.’

Nu of nooit

‘Ik werkte een paar jaar als verzorgende C en de cliënten waren positief, zij spoorden mij aan verder te gaan studeren. Ik kon meer dan alleen werken als C-er! Vervolgens vroeg mijn zorgmanager of ik de verzorgende IG opleiding wilde gaan doen, ze vond het echt iets voor mij. Ik dacht: als ik het nu niet doe dan gaat het nooit gebeuren. Ik wist wat het werk inhield omdat ik regelmatig over de schouders van mijn collega’s



‘Ik dacht: als ik het nu niet doe dan gaat het nooit meer gebeuren’

meekeek. Het werk heeft veel meer inhoud dan alleen de verpleegtechnische handeling. Je kijkt of er meer aan de hand is dan alleen de handeling. Je hebt ook contact met andere disciplines en mantelzorg. Nu ik op de opleiding zit, wordt dat beeld bevestigd.’

Meer kwaliteit, meer opleiden

‘Ik weet dat er veel mensen in de zorg nodig zijn, met name op niveau 3, 4 en 5. Bij ons worden de C-ers die geschikt zijn ook aangespoord om naar de IG opleiding te gaan. En er wordt ingezet op het binnenhalen van meer wijkverpleegkundigen. Het lijkt erop dat de oude wijkverpleging weer terug komt, dat je de verzorging én de verpleging doet bij een cliënt.

Ik snap dat Cordaan de kwaliteit op deze manier wil verhogen en het is mooi dat mijn werkgever de mogelijkheid biedt om verder te studeren. Ik ga mij eerst vertrouwd maken met het vak van verzorgende IG. Ik wil mij eerst goed als verzorgende kunnen profileren en dan verder kijken. Je kunt beter een goede IG-er zijn dan een matige verpleegkundige.’

Blijde cliënten

‘Wat ik nu doe is het leukste dat ik ooit heb gedaan. In die zin is het een droombaan. Het betekent vaak zo veel voor mensen dat wij langs komen. Het zijn de kleine dingen waar mensen blij van worden. Een doos van een kast pakken waar foto’s van vroeger in zitten die de cliënt graag nog een keer wil bekijken. Daar wordt iemand dan heel gelukkig van. De mensen willen ook niet alleen over hun ziekte praten, maar ook over hun bruiloft of huwelijksreis. Het verbaast mij echt dat als ik ergens als wildvreemde binnenkom, iemand zo veel van zichzelf aan mij blootgeeft. Soms is dat voor de cliënt een opluchting. Als je niet goed met mensen om kunt gaan, kun je dit werk niet doen. De cliënten voelen aan je houding, je stem, of het goed zit, of je echt bent.

Ik probeer ook de diepte in te gaan. Bij een cliënt die aanhoudende klachten aan haar darmen had, opperde ik dat het misschien om een glutenintolerantie ging. De cliënt besprak dit met de dokter en die diagnose bleek juist. De huisarts had hier nog niet aan gedacht.’



OPLEIDEN IS BIJBLIJVEN!

Nel Rol is vanaf 2014 betrokken bij het Sectorplan Groot Amsterdam Zaanstreek-Waterland, in een dubbelfunctie. Zij is contactpersoon en coördineert de uitvoering: een grote stroom aan verplichte documenten die zij verwerkte voor zo'n 1500 medewerkers van Amstelring. Dankzij het sectorplan heeft de helft van de medewerkers extra scholing kunnen krijgen. En daar is Nel een zeer tevreden mens mee. Ze weet dat scholing noodzakelijk is om in een steeds sneller veranderende zorg overeind te blijven. Daarin wijkt haar visie niet af van wat het sectorplan Gezondheidszorg beoogt. Zorg dat je de zorgmedewerker voorbereid op de toekomstige functie!

Gepassioneerde vakvrouw

'Ik ben een zorgmens van het eerste uur. Meer dan 40 jaar geleden begon ik als ziekenverzorgende, werd verpleegkundige, was jarenlang leidinggevende, rook aan het personeelswerk en nu ben ik weer terug in het vak, de uitvoering. Waar de zorgorganisatie het echt van moet hebben, zijn opleidingen! Toen strategisch adviseur Bas Schiebaan mijn kamer binnenliep en zei: 'Er is subsidie voor opleidingen, wil je helpen?', was ik daar meteen voor te porren.

Met het subsidieregelingenbijltje had ik vaker gehakt. Ondanks de drukte op dat moment kon deze extra drukte er ook nog wel bij. Want scholen is bijblijven. Je kunt alleen in de zorg overleven als je kwalitatief bijblijft in je vak. Je moet wel want de zorg wordt steeds complexer.'

**'Waar de
zorgorganisatie
het echt van
moet hebben,
zijn opleidingen'**





‘Het zou zonde zijn om geen vervolg te geven aan het sectorplan’

Veel subsidie veel administratie

‘Amstelring is een grote organisatie met veel fte’s, waardoor we veel regelingen konden aanvragen en in aanmerking kwamen voor een substantieel bedrag van de beschikbare subsidie. Ik verwachtte wel dat er veel administratief werk bij zou komen kijken maar ik dacht daar draai ik mijn hand niet voor om. Het bleek in het begin veel lastiger dan verwacht. De selectiecriteria waren niet helder, antwoorden bleven uit en de training over SABA kwam te vroeg. Van invoer was nog geen sprake.

Daarnaast waren voor één- of tweedaagse trainingen net zoveel formulieren nodig als bijvoorbeeld een BBL- traject, waar je meer subsidie voor kreeg. Bij die ééndaagse

trainingen zaten de leerlingen al snel ver weg van de hoofdlocatie en was een benodigde handtekening niet zomaar te bemachtigen. Dat heeft ons heel wat uren gekost.’

Levenslang leren

‘Gaandeweg werd ik steeds bedrever. Ik zorgde ervoor dat ik de documenten al bij aanvang kreeg en ik stelde het interne systeem zo in dat ik overal makkelijk bij kon. Ik vind nog altijd dat er een opvolgend sectorplan moet komen. Je moet zorgen dat je medewerkers constant blijft (bij)scholen en dat kan alleen met extra budget vanuit bijvoorbeeld het sectorplan. En er is nog meer dan genoeg te scholen voor de medewerker door die toename van complexiteit. Denk maar aan groeiende agressie,

de mantelzorg voor werknemers, dementerende bewoners en tegenwoordig is bijna elk verpleeghuis een hospice. Het zou zonde zijn om er geen vervolg aan te geven. Er is ervaring bij de zorgorganisaties opgedaan met het sectorplan, het SABA systeem is verbeterd en het contact met het SSC is uitgegroeid tot een echte relatie, waarbij beide partijen op zoek zijn naar praktische oplossingen.'

Sectorplan 2.0

'Bij een vervolg op het sectorplan moet de overheid wel een vereenvoudigde regeling aanbieden. Mijn collega's en ik vonden de administratieve last te zwaar en dat kan volgens ons veel minder. Aan SIGRA de taak om bij een eventueel vervolg al bij aanvang van zo'n groot opleidingstraject alle stakeholders te betrekken. Problemen als het niet willen afgeven van noodzakelijke documenten kun je zo voorkomen. Al met al heeft het sectorplan veel goeds gedaan voor de regionale arbeidsmarkt.



Zo heeft Amstelring in de loop van het sectorplan onverwacht afscheid moeten nemen van meerdere werknemers die een scholing hadden gevolgd. In veel gevallen konden zij met de nieuwe training op zak terecht bij collega-instellingen en werden zo toch behouden voor de zorg. Dat was ook een van de criteria van de trainingen, dat deze arbeidsmarktrelevant zouden zijn.

Tegelijkertijd hebben de opscholingen er voor gezorgd dat veel medewerkers die met ontslag werden bedreigd, bij Amstelring in een nieuwe functie terecht konden. Het vele werk dat we gedaan hebben, is de moeite waard gebleken!'



Over Amstelring

Amstelring levert zorg aan huis, ondersteunt mensen met een beperking en heeft verpleeghuizen in Amsterdam en de regio Amstelland De Meerlanden. Onder het motto 'thuis of zo thuis mogelijk' neemt de cliënt samen met diens familie en mantelzorgers de regie. Pas als dat echt niet meer kan gaat de cliënt in één van de vele soorten zorglocaties wonen. De kernactiviteiten zijn: verpleging en verzorging thuis en in zorgcentra.

VAN MBO NAAR HBO VERPLEEGKUNDIGE

Dineke Kromkamp is een gepassioneerd mbo-verpleegkundige bij zorgorganisatie Omring, met binnenkort een hbo-diploma op zak. Met de gelden vanuit het sectorplan volgt ze de hbo-verpleegkundige opleiding, wat haar naar niveau 6 hbo brengt. Ze kan daarmee inspringen op de veranderingen in de steeds complexer wordende thuiszorg en blijft behouden bij Omring. De doelstellingen van het sectorplan zijn hiermee volledig behaald. En als hbo-verpleegkundige is haar eigen arbeidsperspectief nagenoeg verzekerd.

Mbo versus hbo

‘Als hbo-er kijk je anders naar de zorg dan een mbo-opgeleide. Een mbo-verpleegkundige leert vanuit ervaring. Als iemand een handicap heeft of een chronische ziekte, dan moet hij daarmee leren omgaan. De patiënt moet zoveel mogelijk de regie houden en de verpleegkundige ondersteunt daarbij. De hbo-verpleegkundige zoekt naar modellen en een theorie. Evidence met een hip woord. Op dit niveau voeg je evidence bij de praktijk. Dit is de zorgvraag, dit is ervan bekend. Is er iets nieuws over de

ziekte bekend? En hoe kunnen we ondersteunen zodat de regie van de patiënt omhoog gaat? Efficiëntere zorg en niet meer pampieren. Wat mist er en hoe kan ik actie ondernemen, zodat de werkwijze gewijzigd kan worden? Ik moest al mijn ervaring loslaten en dat was echt moeilijk.’

Dan maar de verpleging

‘Ik ben dankbaar dat ik eigenlijk per ongeluk in het vak ben gerold. Ik haalde mijn havo-diploma en wist niet goed wat ik wilde. Ja, kraamverzorgster maar dat mocht niet van

‘Ik ben dankbaar
dat ik, eigenlijk
per ongeluk,
het vak in
ben gerold’



mijn moeder. In mijn klas zaten een stuk of tien meiden die de verpleging in gingen. Als zij het allemaal gaan doen dan zal het wel wat zijn, dacht ik. Jaren geleden wilde ik eigenlijk stoppen met het vak. In het ziekenhuis had ik tijdens mijn opleiding onvoldoende voorbeeldfiguren om mij op te richten. Als het niveau zo zou blijven, wilde ik geneeskunde studeren.

Maar toen hoorde ik van de intensive care opleiding die gecombineerd zou worden met de hartbewaking. Anderhalf jaar en twee diploma's ineen. Dat ben ik gaan doen. Toen ik ging solliciteren vonden ze mij te jong. Ik had zo'n behoefte aan kennis en besloot uit het ziekenhuis te gaan als ik niet aangenomen zou worden. Maar ze namen me toch aan, ik kon het mentaal aan.'

'Er komt bij ons vak heel wat kijken!'

Kousen aantrekken

'Ik koos voor de hartbewaking vanwege het contact met de mensen. Na 20 jaar heb ik de stap gemaakt naar de thuiszorg, waar ik direct werd aangenomen. Ik kwam in het technisch team van Omring en werk nu als gespecialiseerd verpleegkundige. Ik heb veel van mijn collega's geleerd.

Bij thuiszorg denk je, ach, dat is kousen aantrekken. Dat is een verkeerde gedachte. We geven juist specialistische thuiszorg. Bijvoorbeeld bij mensen die alleen gevoed kunnen worden met speciaal bereide voeding via een centrale infuuslijn. Of bij een patiënt die na een operatie in opdracht van een medisch specialist van ziekenhuis verplaatste zorg naar huis gaat met complicaties. Ook verlenen wij terminale zorg. Wij brengen mensen in slaap tijdens de laatste levensfase. Van onze totale zorgvragen overlijden twee op de drie patiënten.'



‘Mijn volgende opleiding weet ik ook al, maar eerst deze opleiding goed afronden!’

Alles anders

‘Alles wat ik had geleerd moet nu anders. De hbo-verpleegkundige functioneert analytisch en communiceert daardoor beter met artsen. Ik doe hier niet af aan het werk van de mbo-verpleegkundige, het is anders. Een arts wil geen onderbuikgevoel, maar concrete informatie. Vroeger liep ik als verpleegkundige achter de arts aan. Wij deden taken die de arts ons voorschreef. Nu heb ik mijn eigen visie op het vak. Er zijn richtlijnen, protocollen en vakgroepen. Samen met je collega’s kijk je wat goede verpleging is. Nu ben ik supergelukkig. Een arts blijft een kwartiertje, maar ik mag het echte mooie werk doen.’

Werkdruk en papierwerk

‘De opleiding die ik nu doe is wel heel erg zwaar en de uitval is hoog. De druk is veel te groot. Het vergt een grote gedragsverandering, die niet iedereen kan opbrengen. Ik heb ook heel wat traantjes gelaten en gedacht om te stoppen. Ik moet zoveel opdrachten maken en bewijsstukken inleveren.

Waarom moet dat toch altijd op papier? Dat is mijn ding niet! Ik wil gewoon aan de slag. Uit onderzoek blijkt dat de administratie en de werkdruk een potentieel gevaar zijn voor zorgprofessionals om de zorg te willen verlaten. Als ze daar niets aan gaan doen kan het fout gaan.’

Stem van de patiënt

‘Als mbo-verpleegkundige kon ik al veel, nu heb ik heel veel bijgeleerd. Ook in de ontwikkeling van nieuwe zorg, ik kan meedenken. Uit mijn onderzoek kwam naar voren dat de ziekenhuisverpleegkundige in de behandelmodus staat. Zij vergeten vaak de stem van de patiënt. Dat is nu de grote taak geworden van de hbo-verpleegkundige. En dat ga ik met plezier doen, nog jaren. Ik ben trots op onze organisatie en dat ik deze opleiding aangeboden heb gekregen. Mijn volgende opleiding weet ik ook al. Maar eerst deze opleiding goed afronden!’



Dineke over Omring

Omring staat op de goede lijst van Hugo Borst en we scoren landelijk heel goed. Wij geven les aan alle verpleegkundigen en verzorgenden uit de thuiszorg, verzorgingshuizen, verpleeghuizen en de kleinschalige wooncomplexen. We geven les, mensen doen e-learning programma’s en worden getoetst op handelingen die men daarna in de praktijk mag uitvoeren. Zo bereid Omring hen ook voor op de complexere toekomst.

WERKGEVERS MOETEN ZELF DE REGIE NEMEN

De sectorplannen stelde vakbond CNV in staat meer op decentraal niveau afspraken te maken met werkgevers en concrete oplossingen te vinden voor regionale problemen. Dat er met de sectorplannen een pot geld bij kwam, is alleen maar mooi meegenomen. Raymond Meenink is bestuurder van CNV Zorg & Welzijn en noemt de sectorplannen een mooie investering in de ontwikkeling van werknemers. Medewerkers mobieler en mondigder krijgen, is waar werkgevers en het CNV zich volgens Raymond meer mee bezig moet houden.

Leerschool latere projecten

‘De eerste projecten waar ik bij betrokken was en ook cofinanciering een rol speelde, waren de sectorplannen GAZW en ZWplus. Een eerste ervaring om met subsidiewerk een projectorganisatie en een stuurgroep in te richten. Ik heb er veel geleerd voor latere projecten. Ik ben blij dat - waarschijnlijk mede door de sectorplannen - de relatie met de werkgevers is veranderd. Er zijn meer initiatieven om werknemers te stimuleren zelf de regie te nemen in hun loopbaan. Steeds vaker is het CNV daarbij een partner.’

Andere dynamiek

‘Er zijn organisaties in de regio van beide sectorplannen, zoals Amstelring en Odion, waar we al jaren komen, maar waar je nu met elkaar in een andere setting aan tafel zit. Je bent met elkaar een opdracht aan het vervullen of een gezamenlijk doel aan het uitwerken. Er ontstaat meer begrip voor elkaars problematiek. Naast de gebruikelijke onderhandelingen ga je nu op een andere manier met elkaar om, wat een hele andere

dynamiek oplevert. Het biedt je de kans om met de werkgever in gesprek te gaan over andere onderwerpen dan alleen het sociaal plan en de cao. Als vakbond en werkgever heb je vaker een gezamenlijk belang, je denkt niet meer alleen in tegenstellingen.’

Tendens van veranderingen

‘Belangrijke thema’s voor de toekomst zijn: meer plezier in het werk, minder ziekteverzuim en doorgaan tot je pensioen. Op de ‘cao tafels’ zijn die thema’s te groot. Dan kun je beter lokaal zitten. Ik zie voorzichtige veranderingen.





‘De trend om projecten regionaal in te zetten is bewezen, die weg moeten we volgen’

Zo nu en dan een campagneposter voor vaste contracten. Maar door forse veranderingen in het stelsel en bezuinigingen moet de medewerker het onderspit delven. Nu het economisch weer voor de wind gaat, ontstaan er opnieuw tekorten in de zorg en is er vanzelf weer vraag naar verzorgenden. En we zijn er nog lang niet. Er komt een grijze golf aan en dan moet je weer anders bewegen. Daarom moet het sectorplan ook een vervolg krijgen. De sector blijft constant wijzigen en het thema levenslang leren gaat ook op voor onze sector.’

Samenhang in de regio

‘De sectorplannen hebben een stuk meer cohesie gebracht in de regio tussen de werkgevers. Bij de afdelingen P&O van de verschillende instellingen, maar ook bij de

bestuurders onderling. De bestuurders kregen verantwoordelijkheden naar zich toegeschoven en moesten hierbij het perspectief van de werknemer meenemen. Het vergroten van de cohesie zorgt er nu voor dat er gemakkelijker kennis wordt gedeeld. Er is meer verbinding. De landelijke sectorplannen hebben daarentegen minder goed gewerkt, omdat je denk ik verder van de behoefte af zit. De trend om projecten vooral regionaal in te zetten lijkt hiermee bewezen en die weg moeten we volgen. Toch moet je bij een eventueel vervolgtraject kritisch blijven kijken. Hoe haal je ook de kleinere organisaties binnen boord en niet alleen de grote? Dit hangt samen met de relatief zware administratieve last van de regeling. Te zwaar als je het mij vraagt.

Het blijft een interessant vraagstuk hoe ingewikkeld je een subsidieregeling maakt. Want het is toch de bedoeling dat je iedereen wilt laten profiteren?’

Ruim 100% realisatie

‘Het CNV wil de belangen van de werknemers behartigen, maar ook hun kracht inzetten. Daarover gaan we graag in dialoog. Wat vinden de medewerkers ervan en gaat de bestuurder hierin mee? Anders werkt het niet. Deze dialoog is aangewakkerd door de ‘collectiviteit’ van het regionale sectorplan. Hierdoor werden bestuurders/zorgorganisaties gedwongen samen de kar te trekken en ondervonden ze de gezamenlijke verplichtingen. In het begin was het voor iedereen spannend want ‘halen we het gezamenlijke target wel?’ Achteraf gezien is er geen sprake van een 60% realisatie, maar hebben de zorginstellingen er met elkaar voor gezorgd dat (meer dan) 100% is gerealiseerd.’

Co-creatie

‘Laten we niet wachten of er al dan niet een nieuw sectorplan komt. Het is in het belang van alle partijen dat we doorgaan met de positief ingezette beweging, met of zonder subsidie. We moeten met elkaar projectmatige onderwerpen initiëren. Het is beter om

samen te werken voor een kortere tijd, ‘co-creatie’ met andere woorden. Het CNV praat graag mee over samenwerking in de regio. In deze situatie ligt er voor ons nog wel een grote uitdaging. Want hoe ziet ons eigen verdienmodel eruit? De SIGRA krijgt een deel vergoed van de projectorganisatie, een vraagstuk is dan hoe vakbonden dit inrichten.’

Zelforganiserende teams

‘Eigen verantwoordelijkheid nemen voor werknemers over hun scholing en loopbaan, het weerbaarder maken van werknemers en plezier in je werk moeten de belangrijkste thema’s zijn als er een nieuw sectorplan komt. Hoe dat moet, ligt bij de werknemers zelf. Daarvoor moeten ze de ruimte krijgen. Maar dat gaat zeker niet van de ene op de andere dag. Je kunt dit bijvoorbeeld op weg helpen door er in de cao op in te spelen. Zo kan dat al in de cao Welzijn. De medewerker beslist zelf op welk moment hij of zij zijn vakantiegeld en eindejaarsuitkering ontvangt. Van werknemers wordt verwacht dat ze zelf de regie nemen en mondiger worden. De nieuwe generatie zal dat waarschijnlijk oppakken, maar voor de oudere werknemer is het best een uitdaging.’

Over CNV Zorg & Welzijn

CNV Zorg & Welzijn is een vakbond voor mensen die (willen) werken of hebben gewerkt in de zorg, zoals: verpleging, ambulancezorg en kinderopvang. De vakbond heeft voor haar leden een groot netwerk, spreekt arbeidsvoorwaarden af en helpt bij professionele ontwikkeling.

VOLDOENING ZIT IN EEN GLIMLACH

Marlou Bos is persoonlijk begeleider bij zorgorganisatie LeekerweideGroep. Het waren haar collega's die haar aanmoedigde om de opleiding tot verpleegkundige te gaan volgen. Ze kon dit doen met behulp van de regelingen uit de sectorplannen. Inmiddels heeft Marlou de opleiding met succes afgerond en binnenkort gaat ze als verpleegkundige aan de slag bij LeekerweideGroep.

Zorgen zit in je

'Je moet niet in de zorg gaan werken om er rijk van te worden, maar omdat je het echt wil. Van jongs af aan heb ik te maken gehad met zorg. Mijn opa en oma hadden zorg nodig en ik heb hen hierbij geholpen. Daarna heb ik nooit wat anders gedaan. Ik weet niet of je mensen moet oproepen om in de zorg te komen werken. Het moet echt in je zitten, die zorgzame kant. Je moet het zelf willen en niet gedwongen worden om dit werk te verrichten. Niemand zou het leuk vinden als er een ongemotiveerde verpleegkundige naast je bed staat.'

Geen dag hetzelfde

'Ik ben een zorgzaam persoon die het uitvoerende werk heel leuk vind. Een kantoorbaan is helemaal niets voor mij, ik zou me daar vervelen. Nu ga ik met een blij gezicht naar mijn werk en doe ik mijn werk met plezier. Geen dag ziet er hetzelfde uit. We beginnen om 7 uur en de tijd vliegt voorbij, omdat je zoveel dingen meemaakt. Je merkt echt het verschil met een flexwerker of iemand die al langer in vaste dienst zit. Of iemand die graag aan een bed staat of iemand die er geen zin in heeft.'



'Een kantoorbaan is niets voor mij, ik zou me daar vervelen!'



‘Ik ben te jong om uitgeleerd te zijn en wil veel meer ervaring opbouwen’

Zware kant

‘In deze baan heb je natuurlijk ook te maken met de minder leuke dingen. Het valt niet altijd mee. Soms is er voor een cliënt geen toekomstperspectief meer. Dan moeten we met zijn allen kijken wat we voor diegene kunnen betekenen om de laatste tijd zo leuk en flexibel mogelijk te maken. Maar we zijn een team en je ondersteunt elkaar, wat het makkelijker maakt. Verder is het zo dat je in deze baan dingen terugkrijgt, wat je niet snel in een andere baan hebt. Je ziet bij je cliënten een kleine glimlach of een geluid dat ze maken, waardoor je met voldoening terug naar huis gaat.’

Ik wil meer!

‘Dankzij de sectorplannen ben ik van niveau 3 verzorgende IG naar niveau 4 bbl-verpleegkundige doorgestroomd. Ik ben nog niet uitgeleerd, maar vind het voor nu belangrijk dat ik kan werken zonder ondersteuning en dat kan met niveau 4. Mijn collega’s hebben mij hier heel erg in gesteund. Ik ben nu nog tijdelijk persoonlijk begeleider voor twee à drie cliënten, waar ik ondersteuning voor krijg. Binnenkort moet ik het zonder ondersteuning kunnen. Ik ben te jong om uitgeleerd te zijn en wil veel meer ervaring opbouwen. Voorlopig wil ik ook nog het uitvoerende werk doen. Ik doe het al vijf jaar met groot plezier.’

Over LeekerweideGroep

LeekerweideGroep is een zorginstelling voor mensen met een beperking. Met hun ondersteuning zorgen ze ervoor dat de cliënt kan leven en werken zoals zij zelf willen. Die ondersteuning kan betrekking hebben op ieder onderdeel van het leven: wonen, werken, vrijetijdsbesteding. Of ingaan op een vraag over wat iemands mogelijkheden zijn. Daarvoor doet LeekerweideGroep onderzoek of bieden ze behandeling aan. Als zorgorganisatie zijn ze actief in Noord-Holland en meer specifiek in de regio West-Friesland.

FOCUS OP EIGEN REGIE MET HERSTELTRAINING

Kijken naar iemands mogelijkheden in plaats van iemands beperkingen. Dat stond centraal tijdens de Hersteltraining (het Strengths Model) die ruim 700 medewerkers van het Leger des Heils Goodwillcentra Amsterdam (GWCA) gevolgd hebben. Arjan Obdam, controller, Freek Dijkstra, senior beleidsmedewerker en Mariska Gramberg, administratief medewerker, waren bij deze training betrokken en delen hun ervaringen. Arjan: 'In een steeds veranderende zorgomgeving is het noodzakelijk om medewerkers te blijven opleiden. De subsidie van het sectorplan maakte een verdere verdieping van onze zorgmethodiek mogelijk.'

Wensen en mogelijkheden

Arjan: 'De transitie van de zorg vraagt om andere kennis en vaardigheden van de medewerkers. Zeker bij een organisatie als het Leger des Heils, waar hulp wordt verleend aan de meest kwetsbare inwoners van de stad. Wij zijn er voor de mensen zonder helper; de mensen die echt niemand anders hebben om op terug te vallen. Mensen nieuwe kansen blijven bieden zit in het DNA van onze organisatie - dit noemen we de Leger des Heils-aanpak - maar we vonden het ook belangrijk om nog verder te kijken en te focussen op de wensen en mogelijkheden van onze deelnemers.'

Herstelgericht werken is een manier van werken voor de lange termijn, die veel facetten van de organisatie raakt. Als organisatie bewegen we daarbij naar het zoveel mogelijk benutten van de kracht van onze deelnemers. De hersteltrainingen worden vooral gezien als de eerste pijler van een project dat steeds doorloopt.'

'Kijken naar iemands mogelijkheden in plaats van iemands beperkingen'





‘Organisaties moeten hun medewerkers arbeidsmarktfits houden’

Arbeidsmarktfits

Freek: ‘Als je de ontwikkelingen in de maatschappij niet op de voet volgt, loop je achter de feiten aan. Organisaties hebben de verantwoordelijkheid om hun medewerkers arbeidsmarktfits te houden. Deze training staat daarom ook niet op zichzelf binnen het Leger des Heils, maar is onderdeel van een breder programma. Afdelingen maken een eigen plan, waarin ze aangeven hoe ze de herstelprincipes vertalen. We hebben een audit gedaan om de effecten hiervan te meten. Hieraan gekoppeld is er een ‘train de trainer traject’ waardoor deze manier van werken geborgd wordt binnen onze organisatie. Er zijn dan ook tien interne trainers opgeleid die de training in de toekomst blijven geven aan (nieuwe) medewerkers.’

Goede voorbereiding

Arjan: ‘We hebben vooraf ingeschat dat het opzetten van zo’n intensieve opleiding niet iets is wat je er zomaar bij doet. We gingen dus niet meteen aan de slag, maar hebben ervoor gekozen om ons goed voor te bereiden en onszelf af te vragen: wat sluit het beste bij onze organisatievisie aan? En: welke personen zijn de juiste ambassadeur van een opleiding? We wisten dat het geen methodiek moest worden met veel formulieren, allerlei vereisten en onnodige administratie. Met een goede structuur met gerichte doelen kregen we de interne administratie op orde tijdens het proces. Stuk voor stuk belangrijke elementen om het organisatorisch en praktisch te kunnen borgen. Mariska heeft daarin veel betekend voor onze organisatie.’

Goed toepasbaar

Arjan: 'Toen duidelijk werd wat we als organisatie nodig hadden, zijn we op zoek gegaan naar de juiste aanbieder. Dat werd RINO. Bij de GWCA hebben we een vakgroep met inhoudelijke deskundigheid op het gebied van organisatie van trainingen. Het was logisch om deze afdeling bij de organisatie te betrekken. Zij hebben de ervaring en weten beter hoe je zo iets oppakt. Binnen het Leger des Heils zijn er verschillende werksoorten, aangezien we heel diverse doelgroepen bedienen. Dat maakte het complex. Tijdens het proces evalueerden we constant samen met RINO. Achteraf gezien is de hersteltraining toepasbaar geweest op de meeste afdelingen. Alleen voor de afdeling thuiszorg moest een aanpassing gedaan worden. De herstelprincipes op zich zijn voor alle doelgroepen goed toepasbaar.'

Subsidie regelgeving

Arjan: 'Inhoudelijk heeft het sectorplan mooie resultaten opgeleverd. En je weet dat bij een dergelijke subsidie een nauwgezette administratie vereist is. Een goede verantwoording hoort nu eenmaal bij de regelgeving. Dat werk moesten we incalculeren.'

Mariska: 'Wij durfden het wel aan. Het beste

was om de formulieren zo vroeg mogelijk bij de cursisten op te vragen. Voorafgaand aan elke training maakte ik een setje met instructies van wat ik nodig had en dat gaf ik aan de docent. Het SSC (Shared Service Centrum) heeft vooraf een duidelijke handleiding gegeven en als ik er niet uit kwam, belde ik ze en werd ik altijd goed geholpen. De training van SABA over de invoer van de formulieren was handig maar kwam te vroeg. Op dat moment kon er in de praktijk nog niet veel worden ingevoerd.'

Duurzame inzet

Freek: 'Uit de audit die we gedaan hebben bleek dat ruim 95% van de medewerkers een toegevoegde waarde toekent aan herstelgericht werken bij de uitvoering van het werk. En 72% is gemotiveerder. Ze ervaren meer eigen regie. Zowel op afdelings- als clusterniveau. Opleiden van medewerkers is nooit een eenmalige actie. En duurzame inzet komt altijd ten goede van de organisatie.'

Mariska: 'Zonder twijfel zeg ik weer 'ja' tegen een nieuw sectorplan. Alleen de planning was een uitdaging. Dat zou ik dan nog eens goed bekijken om beter te doen.'



Over Leger des Heils Goodwillcentra Amsterdam

Goodwillcentra Amsterdam (GWCA) is onderdeel van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. Ruim 1100 medewerkers zetten zich dagelijks in voor de meest kwetsbare mannen, vrouwen en kinderen die ondersteuning nodig hebben op het gebied van (geestelijke) gezondheid, (beschermd) wonen, financiën, werk en opvoeding. Ook zijn er diverse Leger des Heils buurtcentra in de wijk (Bij Bosshardt) en kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een dagbesteding volgen bij de sociale firma 50|50.

SAMEN HEBBEN WE HET VOOR ELKAAR GEKREGEN

Mariëtte Stokkermans vroeg subsidie uit het regionale sectorplan aan voor zorgorganisatie Omring. Ze is stuurgroeplid van de sectorplannen én lid van ZWplus Noord-Holland Noord. Met deze verschillende petten op heeft ze ervoor gewaakt objectief te blijven en gestreefd naar een maximaal resultaat voor de regio. Haar aanvankelijke terughoudendheid over de sectorplannen is gaandeweg veranderd in een wens voor een structureel aanbod van deze subsidie.

Sceptische start

‘In het begin waren we sceptisch over de sectorplannen. We hadden negatieve ervaringen met onder andere de ESF-subsidie. Er was onduidelijkheid en bureaucratie om de subsidie heen en we merkten dat je soms meer tijd en energie in een subsidie steekt dan dat je er werkelijk voor terugkrijgt. Bij Omring vinden we opleiden belangrijk en willen dit niet laten afhangen van subsidie. Dus in eerste instantie vonden we het regionaal sectorplan geen goed idee. Ook was het onduidelijk wie de kar moest

trekken. Het besef dat het voor de regio om een substantieel bedrag ging en we een grote gezamenlijke uitdaging hebben, heeft ervoor gezorgd dat we besloten om toch mee te doen.’

Kwalificerende opleidingen

‘In het begin zijn we als ZWplus bij elkaar gekomen om na te denken over een aanpak binnen de praktische uitvoerbare trajecten. We moesten aan een bepaald format voldoen. We zagen dat de competentie-gerichte opleidingen op maat gemaakt

‘In het begin
waren we
sceptisch
over de
sectorplannen’



moesten worden en dat de regels en registratieverplichtingen binnen het sectorplan belemmerend zouden werken. We investeren wel in competentieontwikkeling, maar dan zonder subsidie. Kwalificerende opleidingen vonden we in dit kader belangrijker. Uiteindelijk hebben we maatregel 5 en 6 aangevraagd wat een goede keuze is geweest want hieraan was de behoefte groot en de administratielast kleiner.'

Leren in de praktijk

'Het belang van het sectorplan voor kwalificerende opleidingen is dat je hiermee het praktijkleren versterkt. Al onze mensen zitten al in de praktijk. Je past het gelijk toe in de praktijk, dit was voor ons van essentieel belang. De subsidie voor het opscholen van

werkzame medewerkers draagt bij aan de versterking van het praktijkleren; de nieuwe manier van leren ten opzichte van het traditioneel leren vanaf de opleiding. Omring investeert veel in opleiden en ontwikkelen van medewerkers. Met de sectorplansubsidie kregen we een steun in de rug in een financieel moeilijke periode. Daardoor konden we toch een extra groep starten.'

Doorlopende subsidie

'Met deze subsidie worden binnen Omring ongeveer 100 medewerkers gekwalificeerd op mbo-3-4 niveau en 27 op hbo-niveau. Dit is belangrijk omdat de zorgvraag steeds complexer wordt en er meer deskundigheid nodig is. Juist nu is het nodig flink te investeren in opleiding en ontwikkeling om voorbereid te

'Het opscholen van medewerkers draagt bij aan de versterking van praktijkleren'



‘Deze subsidie moet structureel aangeboden worden, niet maar voor een beperkte periode’

te zijn op de zorgvraag van de toekomst. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Er is een aanhoudende noodzaak om medewerkers te scholen. Wij vinden daarom dat deze subsidie structureel geboden zou moeten worden en niet voor deze beperkte periode.’

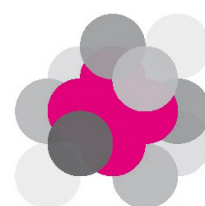
Ondersteuning van SIGRA

‘Omring is een van de grootste organisaties binnen ZWplus die subsidie heeft aangevraagd. Omdat ik ook een stuurgroep lid ben, heb ik ervoor gewaakt dat er geen belangenverstrengeling kwam als aanvrager voor Omring. De verdeelsleutel is uiteindelijk bepaald door fte’s. We hebben als stuurgroep met SIGRA bijeenkomsten georganiseerd voor alle deelnemers en ook gezorgd voor de communicatie gedurende het gehele traject. Ik vond het fijn dat wanneer er meer geld beschikbaar was, SIGRA dit objectief kon verdelen onder de instellingen en wij dat niet als stuurgroep nog moesten bepalen. Zonder ondersteuning van SIGRA was het moeilijk geweest om de monitoring en administratie van deze subsidiestroom te

doen. Met de financiële gegevens die jullie leverden en de oplossingen die werden bedacht waren wij heel tevreden. Ook het systeem SABA en het bureau daarachter hebben goed werk geleverd. We hebben het samen voor elkaar gekregen.’

Doorstromers én instromers

‘Met een nieuw sectorplan zou Omring weer meedoen, omdat we veel geleerd hebben. Er zou structureel subsidie aangeboden moeten worden, want de opleidingen gefinancierd uit de sectorplannen gaan nog door. Het is nu moeilijk om aan personeel te komen en we moeten meer mensen opleiden. Vooral ook jonge mensen enthousiast maken voor de zorg. Nu zijn alleen doorstromers meegenomen, maar met de nieuwe sectorplannen moeten we ook instromers meenemen. En er zijn andere verbeterpunten voor een nieuw sectorplan. Zo zouden de opleidende partijen vanaf het begin al bij het project betrokken moeten worden.’



ZONDER DEZE KANS WAS IK NOOIT NAAR SCHOOL GEGAAN

Adinda Breurken-Bouwman begon haar carrière als kapster, waarna ze in het bedrijf van haar ouders ging werken. In 2000 ging ze bij Cordaan bij de thuiszorg als thuishulp aan de slag, omdat ze daar haar eigen tijd kon indelen. Wat erg praktisch was met kleine kinderen thuis. Een bekkeninstabiliteit tijdens de zwangerschap van haar tweede kind zorgde ervoor dat ze op kantoor van de thuiszorg ging werken. Gaandeweg heeft Adinda zich tot verzorgende IG ontwikkeld en is ze haar werk alleen maar leuker gaan vinden.

Planner thuisdiensten

‘Toen ik op kantoor ging werken, nam ik de planning van de thuisdiensten, waar de huishouding onder viel, over van een collega die geopereerd moest worden. Later werd er nog een collega ziek en vroeg mijn manager of ik niet op kantoor wilde blijven werken. Zo werd ik teamondersteuner bij de thuisdiensten. Na een reorganisatie wilde men dat ik de wijk weer in ging maar dat zag ik niet zitten. Gelukkig bleek er na de reorganisatie toch een plek voor mij te zijn bij de planning en heb ik heel lang de planning voor de thuisdiensten in Diemen gedaan.

Later ben ik overgestapt naar een thuiszorg-team waar ik teamondersteuner werd. Ook dit heb ik een aantal jaren gedaan tot deze functie twee jaar geleden verviel.’

C een verplichting, IG een keuze

‘Door de telefonische contacten met de uitvoerenden en cliënten had ik al een goed beeld van wat het werk als verzorgende inhoudt. Ik werd ook ingeschakeld als zij in de wijk in een crisissituatie zaten en hulp nodig hadden. Hierdoor was het voor mij niet moeilijk om voor de uitvoering te kiezen en



**‘Ik zou nooit meer
alleen maar
planning willen
doen!’**



‘Ik ben blij dat ik mijn baan kan behouden in een functie die ik heel leuk vind!’

was de overgang naar de wijk niet zo groot. Ik heb toen - ook omdat het moest - de verzorgende C-opleiding gedaan. Het werken als verzorgende C beviel mij heel goed. Voor de verzorgende IG opleiding heb ik echt bewust gekozen en ik vind het heel leuk en leerzaam, op een enkele saaie les na. En dat laat ik dan ook weten.’

Na drie weken om

‘Vrij snel na het begin van de opleiding mocht ik meelopen en oefenen met de handelingen zodat ik ze snel zelfstandig kon uitvoeren. Het wachten is op handelingen die ik nog niet heb kunnen oefenen omdat ze (nog) niet voorkomen. Ik vond het niet eng om bijvoorbeeld te injecteren of wonden te verzorgen. Ik ben blij met het team en dat ik mijn baan kan behouden in een functie die ik heel leuk vind. Na drie of vier weken zei ik al dat ik niet meer terug als teamondersteuner zou willen omdat ik dit wat ik nu doe zo leuk vind. Ik doe nog wel wat dingen voor

de planning maar zou nooit meer alleen maar de planning willen doen.’

Mooie kans

‘Ik heb gemerkt dat je als verzorgende IG veel meer contacten hebt met huisartsen, apotheken en andere disciplines. Ik neem vooral sneller en makkelijker contact op met de mantelzorgers. In mijn vorige baan deed ik meldingen, nu is het meer overleggen met iedereen. Als ik deze kans niet had gekregen dan was ik nooit naar school gegaan en had ik een andere baan moeten gaan zoeken. Daar ben ik heel blij om. Ik heb altijd wel iets met de verzorging gehad, als kapster was ik eigenlijk ook verzorgend en sociaal bezig. Ik mag van mezelf zeggen dat ik heel sociaal ben en dat ik, ook bij minder gemakkelijke cliënten, altijd een goede ingang vind. Ik geef niet snel op. Laatst zei een cliënt dat haar deur altijd voor mij open staat.’





Scholingskosten



Subsidie
€ 4.437.740

Werkgevers
€ 12.908.495

**Totale kosten
€ 17.346.235**

Aantal werkgevers
24

Verleturen voor bij-
en nascholing
59.985



Aantal deelnemers scholingstrajecten

Competentietesten

1294

Bij- en nascholing

4520

Mbo-beroepsopleidingen

569

Hbo-beroepsopleidingen

36

EVC trajecten

3

Redenen van scholing

2173

Zelfsturing

184

Intra naar extramuraal

2729

Paradigmashift

731

Functieverandering

Opscholing mbo - hbo

niv 4 maatschappelijke zorg

niv 4 verpleegkundige

niv 3 verzorgende

315

niv 2 helpende

niv 3 maatschappelijke zorg

niv 5 sociaal ped.hulpverlening

91

8

2

2

4

niv 6 verpleegkundige

niv 5 praktijkondersteuning

niv 5 verpleegkundige

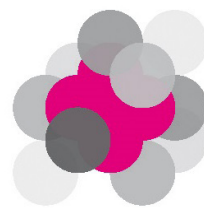
28

16

139



resultaat



Scholingskosten



Subsidie

€ 2.309.155

Werkgevers

€ 8.951.730

Totale kosten

€ 11.260.885

Aantal werkgevers

11

Verleturen voor bij-
en nascholing

0



Aantal deelnemers scholingstrajecten

Competentietesten

233

Bij- en nascholing

340

Mbo-beroepsopleidingen

460

Hbo-beroepsopleidingen

35

Redenen van scholing

149

Zelfsturing

352

Paradigmashift

72

Functieverandering

Opscholing mbo - hbo

niv 4 verpleegkundige

niv 3 verzorgende

niv 2 helpende

niv 3 maatschappelijke zorg

niv 5 verpleegkundige

niv 4 sociaal pedagogische hulp

niv 4 praktijkopleider

niv 4 maatschappelijk zorg

270

138

18

17

29

7

1

15

MET DANK AAN...

In 2014 had ik de hoop maar zeker niet de verwachting dat het project sectorplannen zo succesvol zou verlopen. Meer dan 100% realisatie is niet niks! Zoiets doe je niet alleen, het is een enorme collectieve actie. Iedereen die heeft deelgenomen, heeft zijn steentje bijgedragen. Een aantal medewerkers hebben in deze brochure hun verhaal verteld en volgens mij roept dat veel herkenning op bij alle collega's.

Twee groepen collega's wil ik specifiek noemen. Allereerst alle SABA contactpersonen bij de deelnemende zorgorganisaties. Deze medewerkers hebben het frontwerk verricht en moesten vaak het 'gezeur' van SIGRA aanhoren: Wanneer worden die documenten ingevoerd? Kun je er voor zorgen dat....? Juist op die momenten was er plotseling een collega vertrokken en moest iemand anders zich kort voor de deadline nog helemaal inwerken om de subsidie voor de organisatie te redden. Nogmaals petje af voor al deze medewerkers. Mede door hen is het sectorplan zo'n succes geworden.

Ook mijn collega Nefide Keskin wil ik een pluim geven. Door haar flexibiliteit, geduld en talent om met Excelsheets te spelen, bracht ze altijd snel duidelijkheid naar de stuurgroep en het Agentschap over de voortgang. Het lijkt erop dat er een vervolg komt (sectorplan plus). Wij zijn klaar voor de nieuwe uitdaging die ons dan te wachten staat!

Max Holtes, projectleider sectorplannen GAZW en NHN



DEELNEMENDE ORGANISATIES

ODION
AMSTELRING
SIGMAZORG
CORDAAN
HET MENNISTENERF
ARKIN
STICHTING HERVORMD CENTRUM PENNEMES
STICHTING WONEN EN ZORG PURMEREND
ZONNEHUISGROEP AMSTELLAND
GOODWILLCENTRA LEGER DES HEILS AMSTERDAM
ZORGGROEP AMSTERDAM OOST
DE BASCULE
RIBW ZAANSTREEK WATERLAND WEST FRIESLAND
PRO SENECTUTE/EMMAHOF
ZIEKENHUIS AMSTELLAND
AMSTA
BRENTANO AMSTELVEEN
EVEAN
GGZ INGEEST
STICHTING AMSTERDAMSE GEZONDHEIDSCENTRA
MOC 'T KABOUTERHUIS
COLORIET
STICHTING VRIJWAARD
STICHTING LEEKERWEIDE
STICHTING DE ZORGCIRKEL
TSN BEGELEIDING
STICHTING MEE
GGZ NOORD-HOLLAND-NOORD
VIVA! ZORGGROEP
STICHTING ZORGORGANISATIE NIKO
STICHTING OMRING
MAGENTAZORG
STICHTING OUDERENZORG WILGAERDEN
WOONZORGGROEP SAMEN