



Nieuwkomers in de zorg

15 november 2023

Samen voor betere
zorg & welzijn



Onderzoek behoefte werkgevers



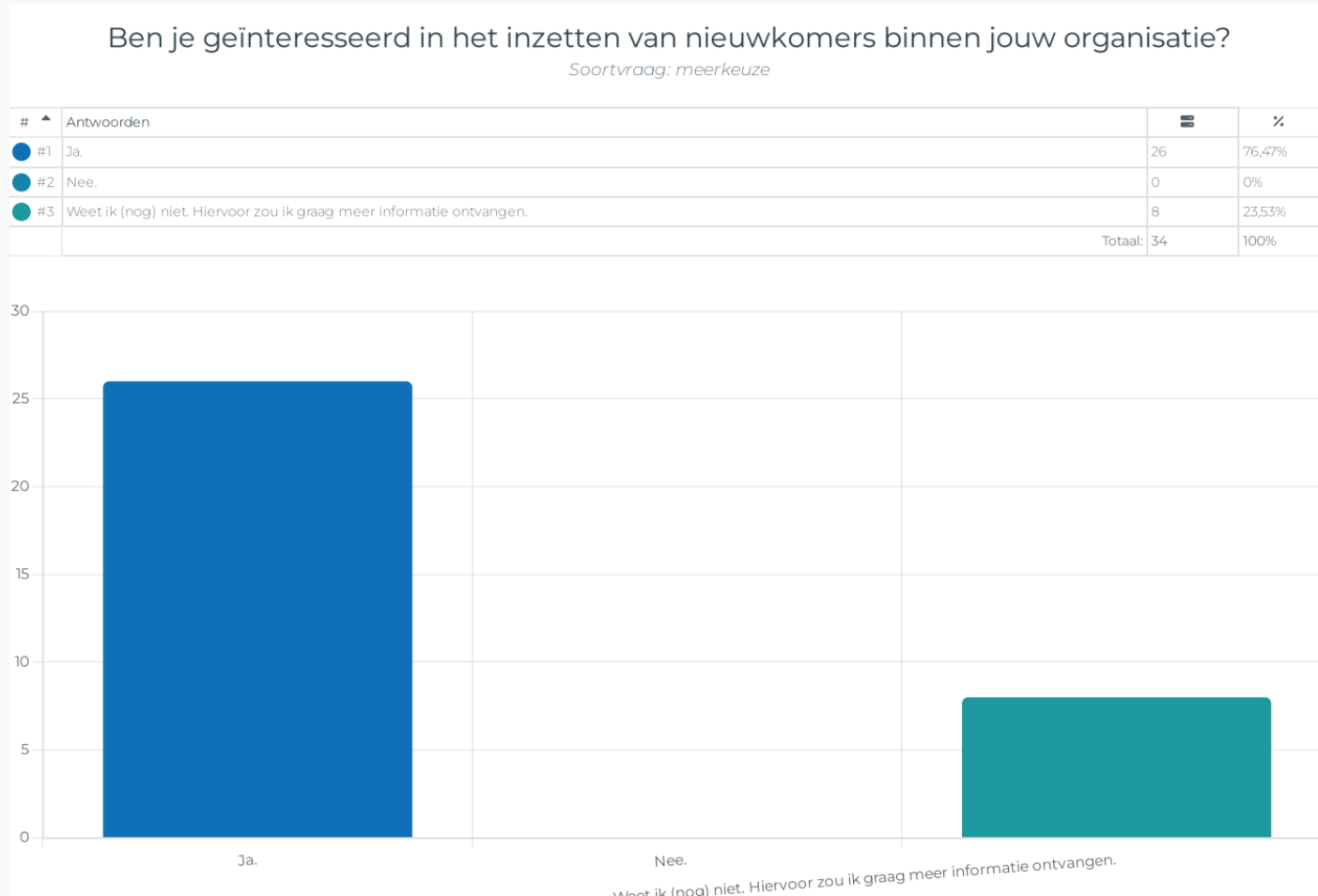
Resultaten

- 34 reacties
- Branches: ziekenhuis, VVT, GHZ en welzijn
- Meer dan 75% geïnteresseerd om met de doelgroep aan de slag te gaan
- Ca. 65% ziet mogelijkheden binnen eigen organisatie
- Ruim 50% heeft plannen of is bezig met inventariseren van mogelijkheden om nieuwkomers in te zetten

Uitdagingen:

- 38% taal
- 17% opleidingsniveau
- 13% cultuur

Interesse werkgevers

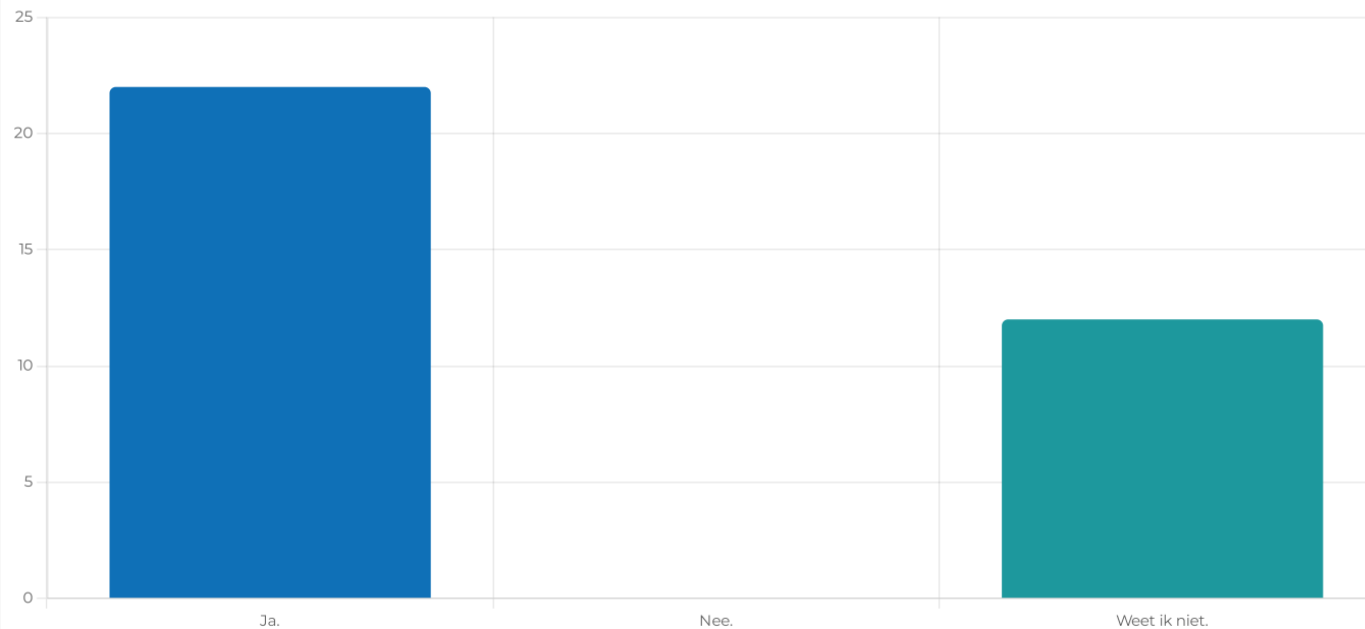


Mogelijkheden

Zie je binnen jouw organisatie mogelijkheden om nieuwkomers in te zetten?

Soortvraag: meerkeuze

#	Antwoorden		%
#1	Ja.	22	64,71%
#2	Nee.	0	0%
#3	Weet ik niet.	12	35,29%
		Totaal: 34	100%

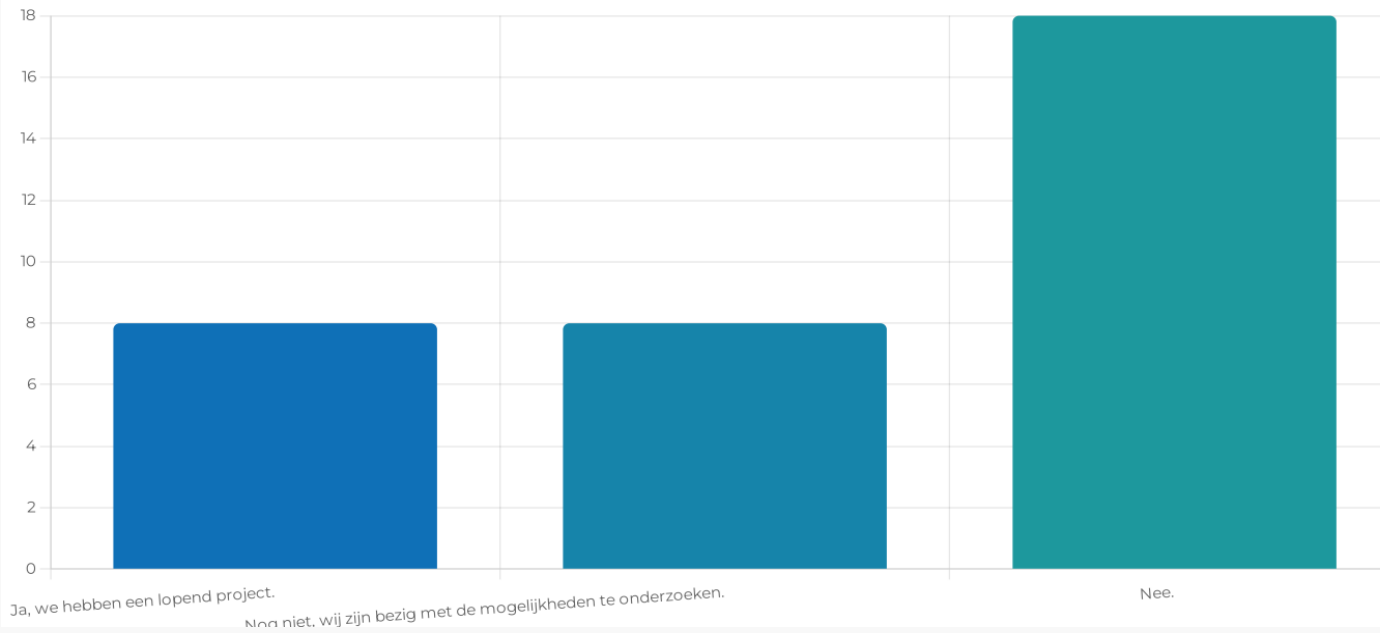


Plannen inzet nieuwkomers

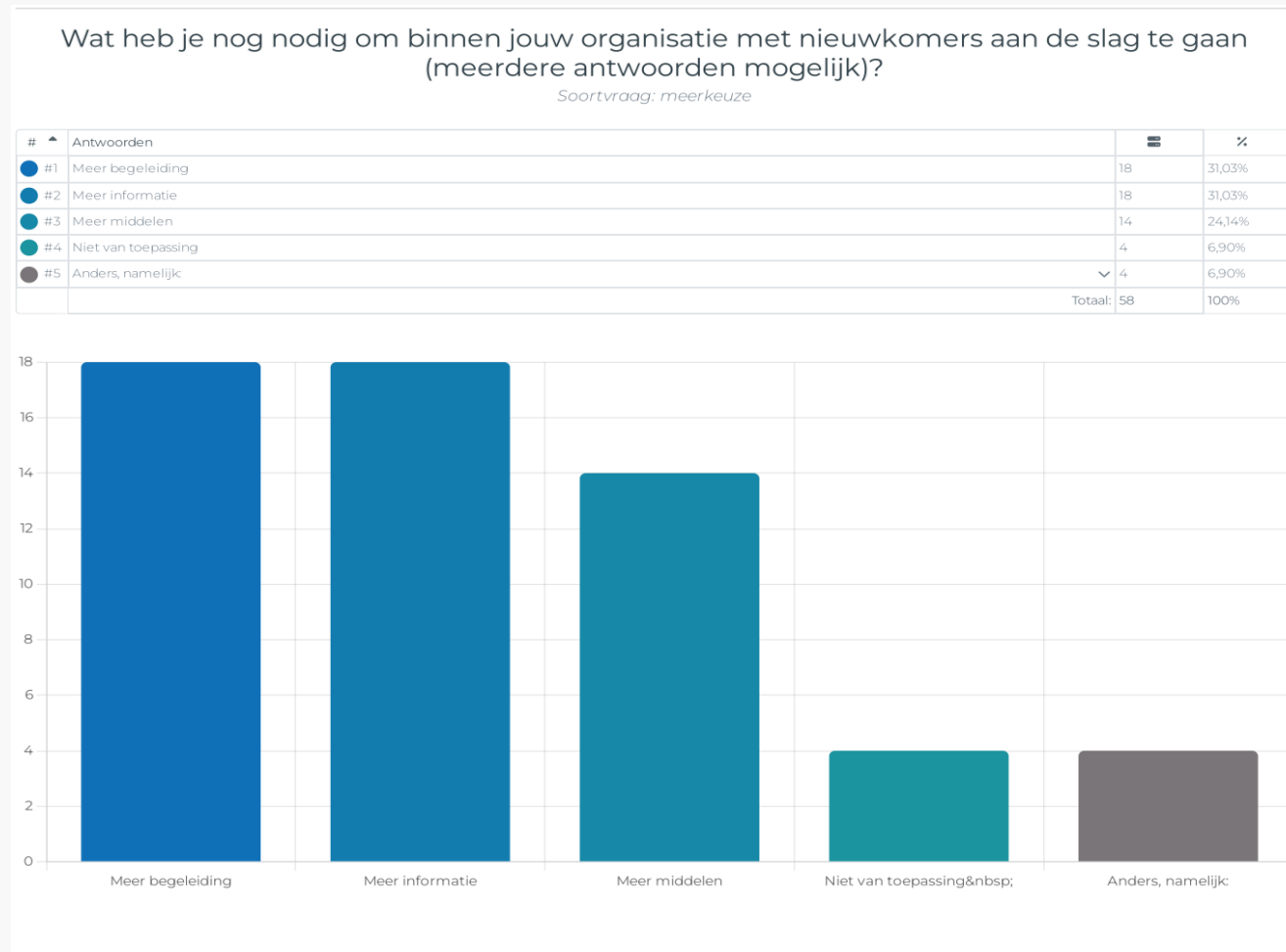
Zijn er al projecten met nieuwkomers binnen jouw organisatie of zijn hier plannen voor?

Soortvraag: meerkeuze

#	Antwoorden		%
#1	Ja, we hebben een lopend project.	8	23,53%
#2	Nog niet, wij zijn bezig met de mogelijkheden te onderzoeken.	8	23,53%
#3	Nee.	18	52,94%
Totaal:		34	100%



Wat hebben werkgevers nodig?



Toelichting meer begeleiding?

Kun je hier toelichten wat je bedoelt met meer begeleiding?

Soortvraag: tekstregel

Antwoord	A
Ervaring bij andere organisaties leert dat veel en langdurige begeleiding essentieel is	1
Welke stappen bij aanstelling (proefplaatsing, loonkostensubsidie, wat voor arbeid of leer overeenkomsten) welke instanties (gemeente of bijv UAF). En begeleiding voor statushouders als ze aan het werk zijn.	1
De werkvloer waar nieuwe medewerkers instromen is niet altijd even warm. Training over culturele diversiteit zou hierbij echt kunnen helpen en tijd. Daarnaast proberen we de nieuwkomers te koppelen aan een buddy verpleegkundige. Deze heeft vaak ook weinig tijd en ruimte om de buddyrol te vervullen.	1
te weinig gediplomeerde krachten om alle mensen in opleiding goed te begeleiden	1
Bijvoorbeeld werkcoaches/loopbaancoaches voor de nieuwkomers	1
Tijd om de best mogelijke begeleiding aan te bieden	1
coördinator bv, die vraag en aanbod bij elkaar brengt, maar ook iemand van de school waar de opleiding geboden wordt, die kan aangeven welke randvoorwaarden wij moeten borgen. Ook beroep kunnen doen op tolken en taalbarriere aanpakken door ook NL taal te kunnen gaan scholen enz.	1
ontzorgen van werkgever bij inzet nieuwkomers op maatschappelijk en sociaal gebied	1
Begeleiding ivm taalprobleem.	1
Mogelijkheden voor taalondersteuning	1
Begeleiding van managers om nieuwkomers warm welkom te heten.	1
Coaching aan de nieuwkomer, passend leeraanbod opgesteld door verschillende organisaties (bij elkaar gebracht door SIGRA) i.s.m. bijvoorbeeld het ROC	1
aandacht voor de praktische zaken als wat het betekent om te wonen en werken in NL en aandacht voor problemen als cultuurverschillen, heimwee, eenzaamheid.	1
Info over snelle intro/bevoegd en bekwaam worden	1
Centraal loket voor informatie over buitenlandse diploma's en taalcursus en wat dan voor de sector nog nodig is zodat kandidaat snel kan worden ingezet.	1
Regie vanuit Sigra bijvoorbeeld	1
Vooraf begeleiding in het werk zelf	1

Toelichting meer informatie?

Kun je hier toelichten wat je bedoelt met meer informatie?

Soortvraag: tekstregel

Antwoord

algemene informatie, webinar, kennissessie

Zou eerste willen weten wat de randvoorwaarden zijn, en hoe het traject er uit zou komen te zien

Mogelijk zijn er meer mogelijkheden en weten wij dit niet

nieuwe doelgroep voor ons, wat zijn praktijkervaringen en wat is need to know

Juridisch, wet en regelgeving, eisen waaraan werkgever dient te voldoen. Er wordt nu individueel kansen geboden aan nieuwkomers maar nog niet projectmatig. Hier komt wel wat meer bij kijken lijkt mij.

informatie over de verschillende trajecten

Informatie over o.a. de onderwerpen die ik bij 15 ook heb aangegeven.

ik kan nu niet inschatten wat erbij komt kijken en hoe we in de structuur aanpassingen moeten maken om de nieuwkomers een warm welkom te geven en goede begeleiding. Met name het cultuur aspect en de taal vraagt verdieping.

Nederlandse taal leren

Informatie over trajecten via gemeente e.d.

Wat zijn de uitdagingen om het succesvol te laten zijn

Wet en regelgeving, welke ideeën zijn er al bij SIGRA over de inzet van nieuwkomers, is er informatie beschikbaar over eventuele subsidies?

tav contracten, starten als vrijwilliger

We kunnen alleen een traject aan met iemand die de Nederlandse taal spreekt.

Hoe bereiken we deze groep

Wat voor aanvullende subsidies, opleidingsmogelijkheden en samenwerkingen zijn er om deze doelgroep beter te kunnen inzetten.

Wat zijn de mogelijkheden?

Toelichting meer middelen?

Kun je hier toelichten wat je bedoelt met meer middelen?

Soortvraag: tekstregel

Antwoord

Om deze mensen goed te laten landen, begeleiden, onboarden ed zijn systemen of mensen nodig. Gezien de huidige te korten wordt dat een uitdaging om dat op de werkvloer dat onder te brengen omdat er meer leerlingen en stagiaires op de werkvloer lopen . Er zal capaciteit in begeleiding van deze groep gestoken moeten worden.

We zouden het traject naar BIG registratie graag degelijk ondersteunen, met taaltraining, administratieve support en vakinhoudelijke trainingen. Hier is geen geormerkt budget voor beschikbaar.

Stages, inwerkperioden

middelen in geld en resources om deze nieuwkomers te kunnen opleiden en begeleiden op de werkvloer

Financiële middelen, mogelijk zijn er subsidies om traineeships op te zetten voor deze doelgroepen

Ja middelen zoals woonruimte/vliegticket en een mooi pakket om het aantrekkelijk te maken om voor ons te werken

begeleidingsgelden

Middelen o.a. id vorm van extra subsidie om de extra begeleiding te kunnen bieden. Kost hoop extra tijd (ondanks dat we daar op de langere termijn ook menskracht voor terug gaan krijgen, maar er moet wel eerst geïnvesteerd worden. We lopen aan alle kanten vast door al het werk wat er al ligt (bv op onze eigen afdeling P&O alleen al), waardoor er niet veel tijd is om dit soort initiatieven op te pakken.

Financiele steun voor taaltrajecten

Budget om mensen boven formatie in te zetten, middelen om een leeraanbod op te zetten.

voordat er gestart wordt eerst ondersteuning in taal zou gewenst zijn

Subsidie voor regionale initiatieven tot het aantrekken en opleiden van nieuwkomers

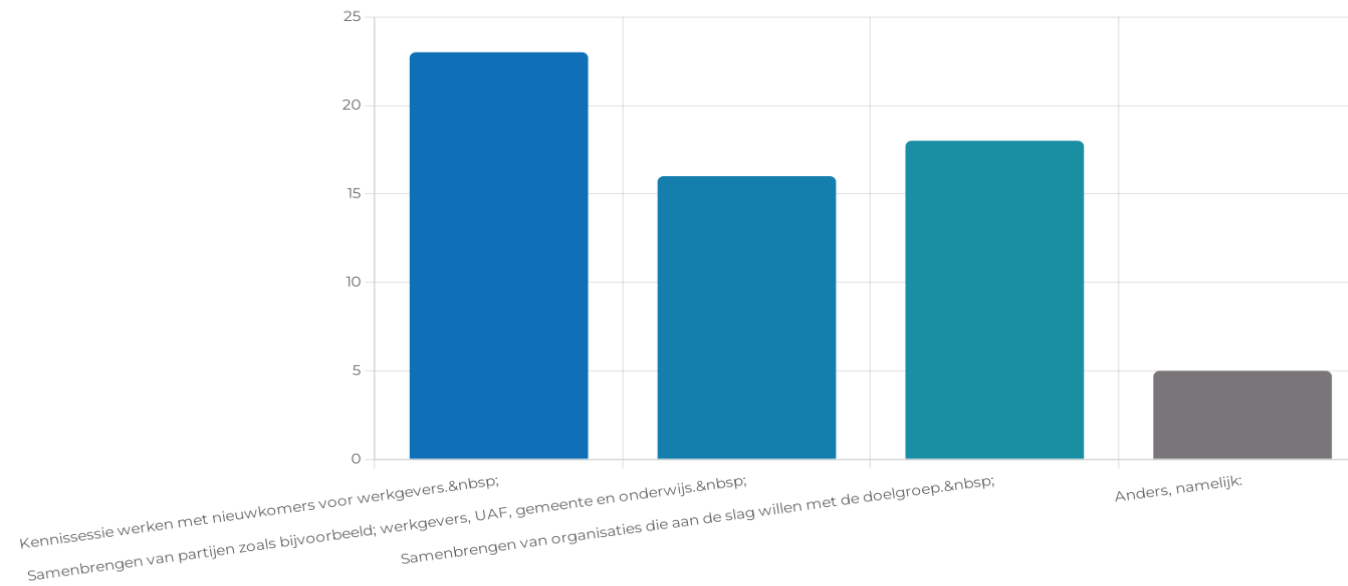
Is er subsidie beschikbaar?

Rol Sigra?

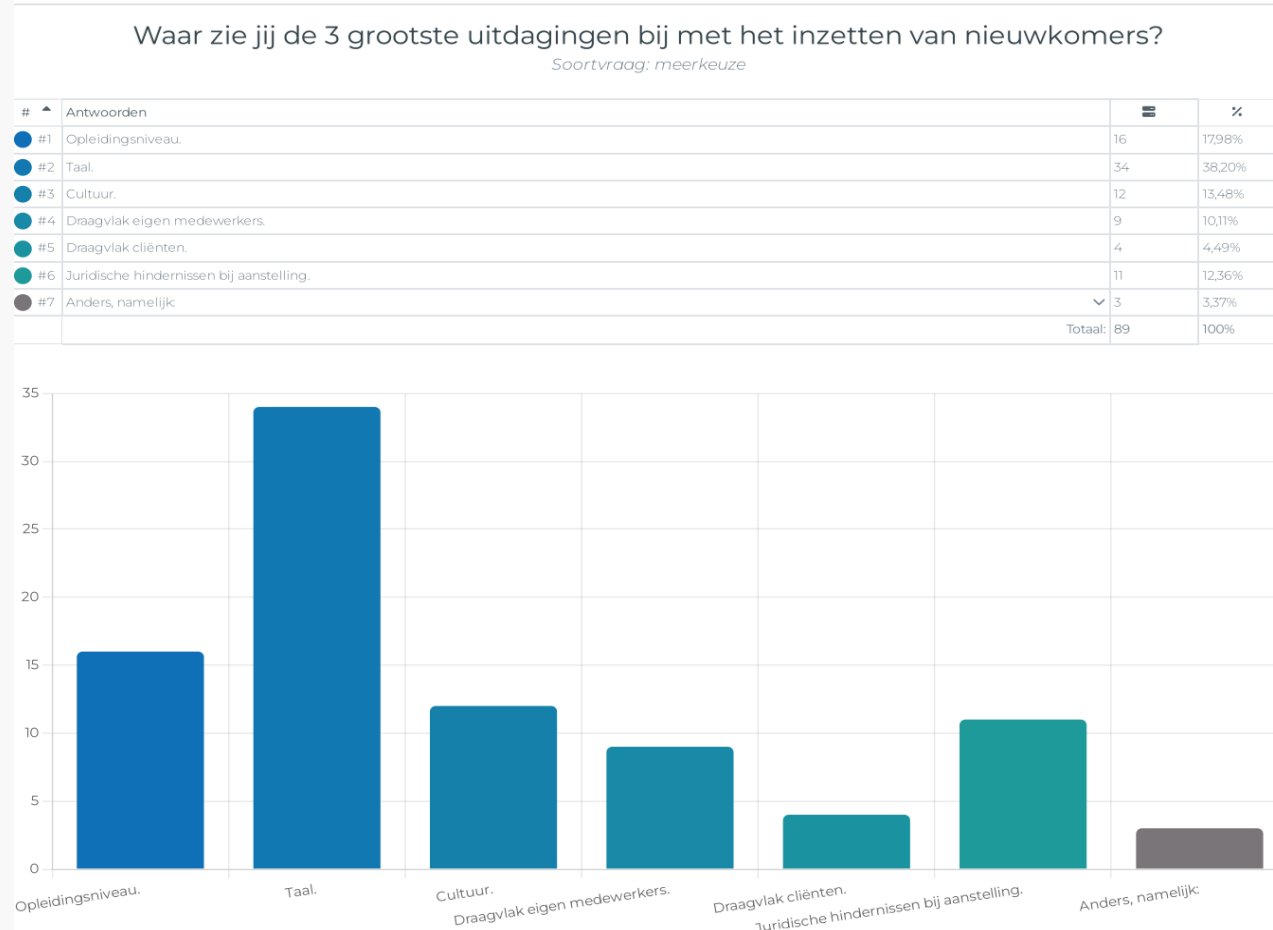
Wat kan Sigra voor jou betekenen op het onderwerp inzet van nieuwkomers (meerdere antwoorden mogelijk)?

Soortvraag: meerkeuze

#	Antwoorden	#	%	
#1	Kennissessie werken met nieuwkomers voor werkgevers.	23	37,10%	
#2	Samenbrengen van partijen zoals bijvoorbeeld; werkgevers, UAF, gemeente en onderwijs.	16	25,81%	
#3	Samenbrengen van organisaties die aan de slag willen met de doelgroep.	18	29,03%	
#4	Anders, namelijk	5	8,06%	
		Totaal	62	100%



Waar zitten de uitdagingen?



Welke uitdagingen zijn er nog meer?

Onderzoek Lianne Mulder (Amsterdam UMC)

- [Diversity in the pathway from medical student to specialist in the Netherlands: a retrospective cohort study \(thelancet.com\)](#)
- [\(25\) Plaatsen | Feed | LinkedIn](#)

Onderzoek Saskia Duijs (Amsterdam UMC0)

- [Wat je niet ziet | Janine Schrijver](#)
- [Geldzorgen, gezondheidsproblemen, racisme: wie zorgt er voor de mensen die in de zorg werken? - De Correspondent](#)

Projecten Sigra

1. Project Internationals regio Groot Amsterdam

Samenwerking met INAmsterdam, Sigra RoCvA, RMC en CIBG.

Doel: informeren van internationals over mogelijkheden in de zorg en welzijn en hen faciliteren in vervolgstappen. Met stakeholders verbinden op lopende initiatieven en nieuwe kansen onderzoeken.

2. Oriëntatie/Schakeltraject + Verzorgende IG/MZ opleiding Kennemerland – Samenwerking Nova College, werkgevers KAM en Sigra

Doel: potentieel niveau 3 verzilveren door scholing op maat, goede studentbegeleiding en ontlasten en begeleiden werkgevers

3. Transitie middelen GHZ – inzet nieuwkomers

Samenwerking werkgevers GZ NHN ZaWa, Sigra en Ithaka

Doel: potentieel verzilveren, draagvlak bevorderen binnen zorgorganisaties, ervaring opdoen en komen tot proces optimalisatie