

Tussentijdse bevindingen ZonMw-project 'Niet poetsen, maar zorgen' per juli 2022

Het ZonMw-project 'Niet poetsen, maar zorgen' loopt nog tot oktober 2023. Maar ook tussentijdse bevindingen zijn de moeite waard! In een serie van beknopte artikelen houden we u op de hoogte.

Wat beogen we met dit project?

In dit intersectorale project trekken de zorg- en schoonmaaksector samen op. Het is een actieonderzoek; beide sectoren leren van elkaar. We verkennen of via een herontwerp van het aan verandering onderhevige werk in de zorg, ruimte kan worden gecreëerd voor duurzame inzet van schoonmakers die in aanmerking komen voor re-integratie via spoor 2. Het project vindt plaats in drie zorgcontexten: thuiszorg, verpleeghuiszorg en ziekenhuiszorg.

Het doel is tweeledig:

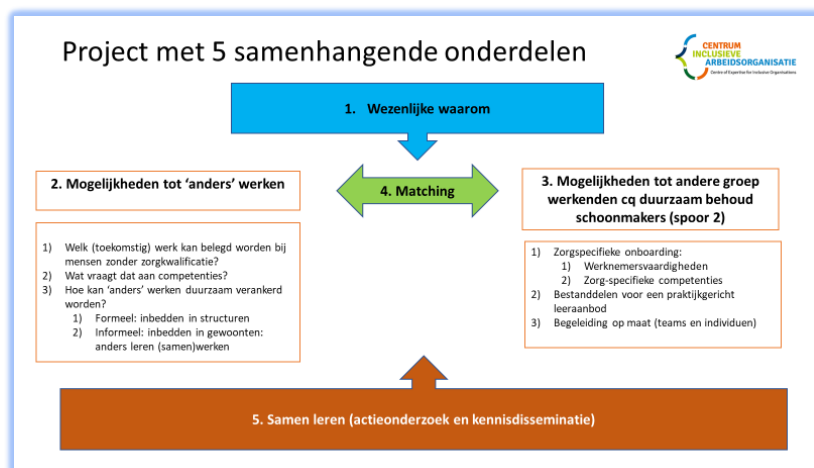
- 1) Ontwikkelen van goed werk voor bestaand en nieuw personeel in de zorg, met specifieke aandacht voor duurzaam werk voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt.
- 2) Leren hoe schoonmakers die niet meer in staat zijn om hun eigen reguliere schoonmaakfunctie te vervullen, behouden kunnen worden voor de arbeidsmarkt middels werk in de zorg.

De vraagstellingen:

- Kan via herontwerp van (veranderend) werk in de zorg ruimte worden gecreëerd voor duurzame en betekenisvolle inzet van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt?
- In welke mate en onder welke voorwaarden is werk in de zorg geschikt (te maken) voor schoonmakers die niet meer in staat zijn duurzaam hun eigen schoonmaakfunctie te vervullen en in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie?

Aanpak

Het project omvat 5 met elkaar samenhangende onderdelen.



Waarom is dit project relevant voor beide sectoren?

In het project willen we vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen, op een toekomstgerichte manier. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt vraagt om kwalitatief goed werk (WRR, 2020) en om personeel dat leert om met elkaar invulling te geven aan veranderingen. Beide aspecten komen in dit project samen. We verwachten in dit project inzicht op te doen hoe in de zorg goed werk kan worden ontwikkeld en te leren hoe schoonmakers een duurzame overstap naar de zorg kunnen maken.

De voorlopige bevindingen

Onderdeel 1: wezenlijke waarom

Uit de eerste verkenning blijkt dat direct betrokkenen in de zorg mogelijkheden zien om via herontwerp van werk ruimte te creëren voor de betekenisvolle inzet van meer en ander personeel.

- ➔ Voor de zorg en ondersteuning in de thuisomgeving verwacht Zuyderland Thuishulp via participatief herontwerp van werk meer mensen aan de basis van de arbeidsmarkt aan te kunnen trekken, waarmee beter invulling gegeven kan worden aan de toenemende en complexere zorg- en ondersteuningsvragen in de thuissituatie.
- ➔ Voor de verpleeghuiscontext verwacht TSN dat participatief herontwerp van werk niet alleen ruimte creëert voor meer mensen zonder zorgkwalificatie, maar ook bijdraagt aan de gewenste accentverschuiving van zorg naar wonen en welzijn. De organisatie wil leren hoe het veranderende werk het beste georganiseerd en verdeeld kan worden, mede met het oog op een nieuwe locatie.
- ➔ Nieuwe technologieën kunnen het schoon en hygiënisch werken in ziekenhuizen ondersteunen en daarmee zorgprofessionals ontlasten. Hago Zorg en zorgpartners verwachten dat die taken met technologische ondersteuning belegd kunnen worden bij mensen aan de basis van de arbeidsmarkt, onder wie mogelijk ook schoonmakers die in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie.

Onderdeel 2: participatief herontwerp van werk en anders leren (samen)werken

Op participatieve wijze wordt verkend in hoeverre en hoe het veranderende werk kan worden verdeeld, welke taken eventueel belegd kunnen worden bij mensen aan de basis van de arbeidsmarkt en onder welke randvoorwaarden schoonmakers in spoor 2 daarvoor in aanmerking kunnen komen.

De eerste verkenningen vanuit de literatuur en de zorgpraktijk tonen aan dat er in de zorg een breed palet aan taken is waarvoor geen zorgkwalificatie vereist is, maar die niettemin vaak door zorgprofessionals verricht worden. Onder invloed van de snel opkomende nieuwe technologieën verandert het werk en ontstaan andere taken, die werkenden in de zorg moeten aanleren en waarvoor nog niet altijd duidelijk is in hoeverre zorgkwalificaties nodig zijn.

Er is in de zorg een groot (online) leeraanbod om nieuwe vakkennis of vaardigheden op te doen. In de zorg blijkt echter ook veel (impliciete) domein-specifieke kennis en ervaring aanwezig te zijn. Literatuur en praktijkervaringen wijzen uit dat nieuwkomers in de zorg veel baat hebben bij vormen van ervarings- en/of werkplekleren. Maar niet alleen nieuwkomers hebben baat bij deze vorm van leren, ook een team met een diversiteit aan talent heeft baat bij ervaringsgericht anders leren (samen)werken na herontwerp van werk. Hoe dat kan en wat daarvoor de beste vorm is in de verschillende contexten, gaan we nader onderzoeken.

Onderdeel 3: mogelijkheden tot inzet van ander personeel (schoonmakers spoor 2)

Een verkenning naar re-integratiepraktijken in de schoonmaaksector wijst uit dat:

- onder invloed van de vergrijzing (ongeveer een derde van de werkenden in de schoonmaaksector is 55 jaar of ouder) steeds meer schoonmakers niet meer in staat zijn hun eigen schoonmaakfunctie duurzaam te vervullen en daardoor in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie.

- vaak een combinatie van factoren en gezondheidsklachten ten grondslag liggen aan uitval uit het werk. En hoewel kandidaten voor re-integratie spoor 2 vaak wel over diverse benutbare mogelijkheden beschikken, komen zij niet eenvoudig in aanmerking voor andere reguliere functies die in het kader van spoor 2 worden aangeboden.
- diverse kwaliteiten en vaardigheden waar schoonmakers over beschikken en die zij in de schoonmaaksector hebben opgedaan, ook van pas blijken te (kunnen) komen in (toekomstig) werk in de zorg. Zo zijn schoon en hygiënisch werken, zelfstandigheid, hospitality en planning van werk ook in de zorg essentieel.
- schoonmakers zijn zich niet altijd bewust van de kwaliteiten en vaardigheden die ze in werk hebben opgedaan. Toch is dat in de praktijk van belang gebleken in het kader van re-integratie en arbeidsmobiliteit. Inzicht in en aansluiten op wat mensen wél kunnen is essentieel voor zelfvertrouwen en gevoelens van eigen effectiviteit, en daarmee een belangrijke voorwaarde voor motivatie en duurzame inzetbaarheid. Als uitgangspunt voor dit project is dan ook gekozen voor een positief motiverende benaderingswijze, waarbij niet alleen iemands kwaliteiten en vaardigheden inzichtelijk worden, maar ook de mogelijke groeipaden in werk en de wijze waarop mensen daarvoor kunnen leren tijdens het werk.

Vervolg:

Het vervolg is gericht op het ontwikkelen van 'leerzaam' werk, met instap- en doorgroefuncties in de zorg. We brengen in kaart welke kwaliteiten en vereisten er gelden voor de diverse taken en wat er nodig is om te komen tot goede matches tussen werk en kandidaten. Last but not least onderzoeken we welke vormen van leren zinvol zijn in het 'anders' leren (samen)werken van bestaand en nieuw personeel in de zorg. Vanzelfsprekend doen we dat participatief, met actieve inbreng van de directbetrokkenen in de zorg- en schoonmaaksector. Samen leren blijft het devies!