

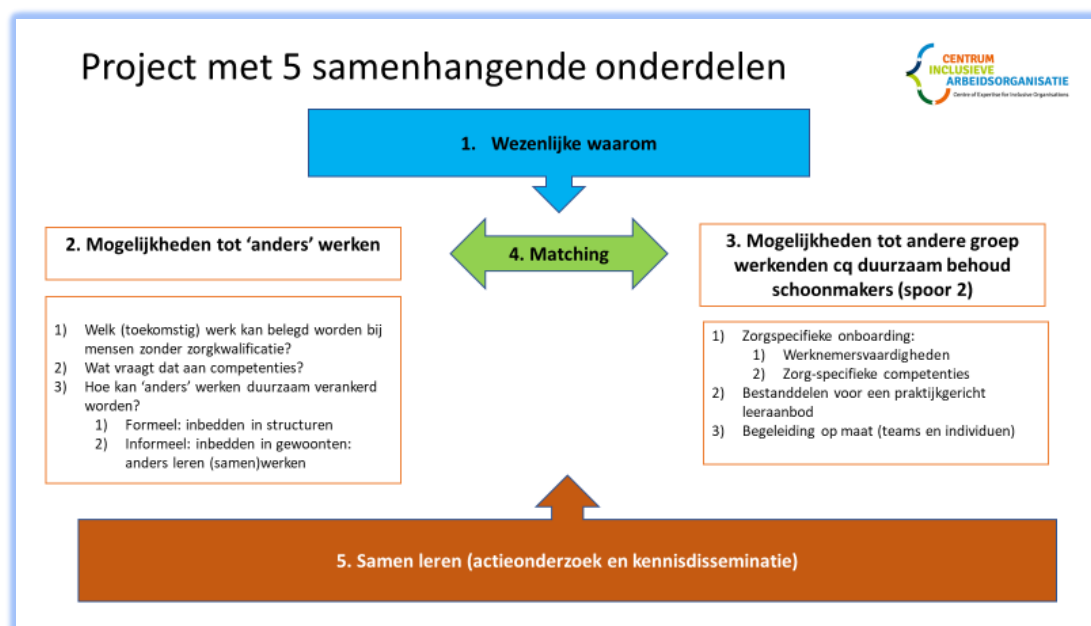
## Newsflash 'Niet poetsen, maar zorgen'

Het intersectorale project 'Niet poetsen, maar zorgen' draait inmiddels volop. Tijd voor een update!

### Waarom ook alweer dit project?

- De zorgsector kampt met een schaarste aan gekwalificeerd zorgpersoneel. Tegelijkertijd nemen de zorgvragen in omvang en complexiteit toe. Dat is niet houdbaar. De situatie in de zorg vraagt om 'anders' werken. Door het werk anders te gaan organiseren, kunnen naar verwachting meer mensen betekenisvol aan het werk in de zorg, ook mensen zonder zorgkwalificatie.
- De schoonmaaksector kampt met een hoog ziekteverzuim en hoge instroom naar de WIA. De WIA-premie voor deze sector is de op één na hoogste in Nederland (RAS sectoranalyse, 2021). De schoonmaaksector vindt het belangrijk om mensen voor het arbeidsproces te behouden. Schoonmakers die niet meer duurzaam in staat zijn hun eigen reguliere schoonmaakfunctie te vervullen, beschikken mogelijk nog wel over talenten die nodig zijn in de zorg. Op die manier zouden zij behouden kunnen blijven voor de arbeidsmarkt.

In dit project ligt de vraag voor of via herontwerp van werk ruimte in de zorgsector kan ontstaan voor de inzet van schoonmakers die hun eigen reguliere schoonmaakwerk niet duurzaam kunnen vervullen. Ook wordt onderzocht wat nodig is voor een duurzame inzet van schoonmakers in de zorg.



### De aanpak:

Dit participatieve project krijgt in samenspraak met zorg- én schoonmaakorganisaties invulling.

- In drie zorgomgevingen wordt in kaart gebracht of het werk dusdanig kan worden herontworpen dat mensen zonder zorgkwalificatie er aan de slag kunnen, en wat deze mensen daarvoor moeten kennen en kunnen. Het gaat om: Verpleeghuiszorg, Ziekenhuiszorg en Thuishulp.
- Samen met mobiliteitscoaches van schoonmaakbedrijven wordt onderzocht of schoonmakers die niet duurzaam hun schoonmaakfunctie kunnen vervullen, mogelijk wel beschikken over talenten die zinvol zijn voor de zorg.

- Met elkaar onderzoeken we wat er nodig is voor een duurzame match tussen de ontvangende zorgteams die anders moeten leren (samen)werken en de kandidaten die goed voorbereid en begeleid moeten worden voor een duurzame inzet in de zorg.

### **Bevindingen tot nu toe:**

*Is het mogelijk om werkzaamheden te beleggen bij mensen zonder zorgkwalificatie?*

Ja, dat kan! In alle drie de zorgomgevingen blijken er volop taken te liggen die niet voorbehouden zijn aan mensen met zorgkwalificaties. Het gaat om een breed palet aan ondersteunende zorgtaken, logistieke taken, welzijnstaken en coördinerende taken.

*Wat moeten mensen zonder zorgkwalificatie kennen en kunnen voor een duurzame inzet in de zorg?*

Dat is afhankelijk van de zorgomgeving. In dit project is dat uitgewerkt in een zogenaamd **TVO-paspoort** (Taken, Vereisten en Ontwikkeling). Een TVO-paspoort beschrijft de taken in, vereisten van en mogelijke ontwikkeling in het werk. Per kandidaat kunnen de talenten waarover iemand al dan niet beschikt worden weergegeven. Zo wordt in kaart gebracht of een kandidaat beschikt over de benodigde vereisten en talenten voor het werken in de zorg en/of hoe de kandidaat zich hierin kan ontwikkelen.

Per zorgomgeving is inmiddels een TVO-paspoort opgesteld. Dat biedt de mobiliteitscoaches houvast voor de werving van kandidaten. Voor kandidaten zelf is het een positief motiverend hulpmiddel waarmee ze inzicht krijgen in hun talenten en groeimogelijkheden voor het werken in de zorg.

*Zijn er schoonmakers die zijn uitgevallen in hun eigen werk, maar nog wel beschikken over mogelijkheden en talenten om in de zorg te werken?*

Ja, die zijn er! Dat blijkt uit een inventarisatie van mobiliteitscoaches van twee schoonmaakbedrijven vanuit hun caseload. Diverse schoonmakers die niet duurzaam hun eigen reguliere schoonmaakwerk kunnen vervullen, blijken wel te beschikken over mogelijkheden en talenten die nodig zijn in de zorg. Voor de verpleeghuiszorg gaat het om functies als gastvrijheidsmedewerker of assistent wonen-zorg-welzijn. Voor de thuishulp gaat het om de functie basisthuishulp al dan niet in combinatie met welzijnstaken. Voor het ziekenhuis gaat het om de functie servicemedewerker.

*Wat is er nodig aan ondersteuning voor de zorgteams die anders moeten leren (samen)werken?*

Voor de zorgteams die anders moeten leren (samen)werken zijn **interactieve leer-/werksessies** ontwikkeld. Daarin ontdekken zorgmedewerkers hoe zij het 'anders' werken samen kunnen gaan invullen. Deze sessies zullen de komende periode plaatsvinden. De bevindingen beschrijven we later.

*Wat is er aan voorbereiding en begeleiding nodig voor de kandidaten?*

Overstappen van de ene naar de andere sector doe je niet zomaar. Er is een **overstapmodel** ontwikkeld met aandachtspunten om te komen tot een duurzame overstap van schoonmakers naar de zorg. Dit model voorziet in een proefperiode, evaluatie en benodigde acties om tot definitieve overstap over te kunnen gaan. Hoe dat loopt, gaan we binnenkort ontdekken.

*Hoe borg je een duurzame overstap?*

Als er eenmaal kandidaten zijn, wordt de kandidaat via de **Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor** (MW©M) begeleid. Daarmee houden we goed zicht op hoe de kandidaat zich ontwikkelt, wat hij/zij zelf daarvan vindt en hoe de begeleider/leidinggevende van het ontvangende team het vindt lopen. Waar nodig kan ondersteuning of bijstelling plaatsvinden.

## Hoe verder?

De vervolgstappen zijn:

- 1) Uitvoeren van interactieve leer-/werksessies met zorgmedewerkers
- 2) Vervolmaken van de betreffende TVO-paspoorten voor de diverse zorgomgevingen
- 3) Matchen van kandidaten en teams
- 4) Kandidaten die aan het werk gaan volgen en begeleiden via de MW©M

In een volgende newsflash berichten we hierover.

Het project wordt gefinancierd door ZonMw. Met dank aan onze partners Zuyderland Thuishulp, TSN Zorg, Maasstadziekenhuis, Hago Zorg, Asito, ADG en Schoonmakend Nederland.