

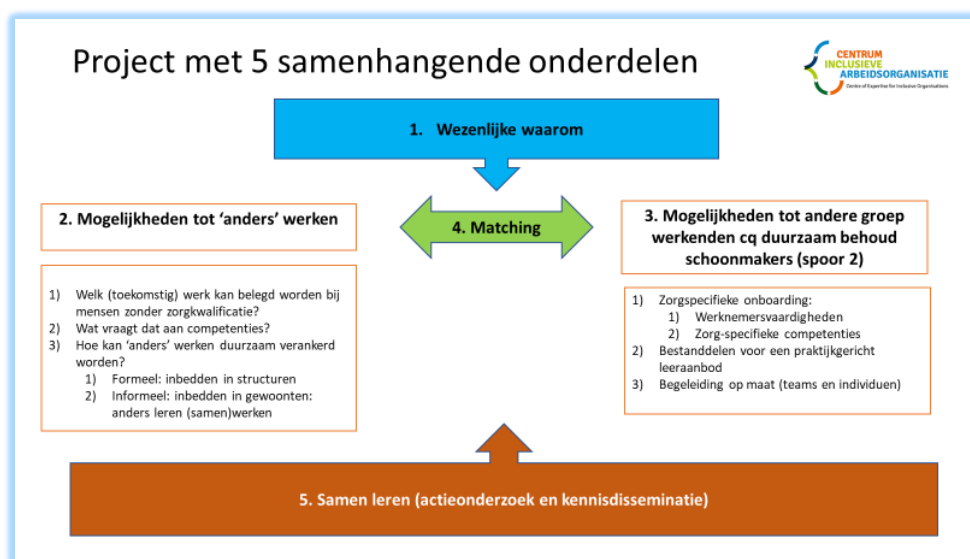
## Newsflash ‘Niet poetsen, maar zorgen’

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

### Waarom ook alweer dit project?

- De zorgsector kampt met 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). Er is deze sector veel aan gelegen om mensen binnen het arbeidsproces te houden. 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. Daarmee zouden zij behouden kunnen blijven voor de arbeidsmarkt.

In dit project ligt de vraag voor of via een herontwerp van het werk in de zorgsector ruimte 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 moeten worden voorbereid en begeleid voor een duurzame inzet in de zorg

**In deze Newsflash bespreken we de vervolgstappen:**

1. Verkennende analyses m.b.t. anders organiseren en interactieve leer-werksessies met zorgmedewerkers
2. Vervolmaken van de TVO (Taken, Vaardigheden en Ontwikkeling)-paspoorten voor de diverse zorgomgevingen
3. Matchen van kandidaten uit de schoonmaak met zorgteams, met behulp van een overstapmodel
4. Het vervolg: Kandidaten volgen die in de zorg aan het werk gaan en de ontwikkeling begeleiden m.b.v. het TVO-paspoort

*Ad 1: Verkennende analyses m.b.t. anders organiseren en interactieve leer-werksessies met zorgmedewerkers*

Er hebben meeloopdagen plaatsgevonden in de drie verschillende zorgomgevingen (thuishulp, verpleeghuiszorg en de ziekenhuiszorg). Daarmee is inzicht verkregen in de taken die ontstaan door de veranderende ondersteuningsbehoeften van cliënten, met als doel te verkennen hoe werk anders georganiseerd kan worden door na te gaan welke taken belegd kunnen worden bij mensen zonder zorgkwalificatie, onder wie mogelijk ook schoonmakers die niet meer duurzaam hun eigen reguliere schoonmaakfunctie kunnen vervullen. Vanwege deze veranderende ondersteuningsbehoeften is het bovendien belangrijk dat zorgmedewerkers en eventueel in te stromen nieuwkomers in de zorg leren om op een andere manier te gaan (samen)werken.

De conclusie is dat in alle drie de zorgomgevingen ruimte is voor de instroom van meer mensen zonder zorgkwalificatie, mogelijk ook schoonmakers die in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie.

Casussen:

*Thuiszorg*

Tijdens de meeloopdagen is duidelijk geworden dat de taken van de thuis hulp nog steeds overwegend bestaan uit huishoudelijke taken, maar, gezien de veranderende behoeften aan ondersteuning, ook steeds nadrukkelijker verschuiven naar meer welzijnsgeoriënteerde taken en het signaleren van veranderingen bij cliënten. Thuis hulpen worden steeds meer het voorportaal van de zorg. Het werk is geschikt voor mensen zonder zorgkwalificatie en kan – onder voorwaarden – ook geschikt zijn voor schoonmakers die in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie. Hoe en wat de mogelijkheden zijn, is uitgewerkt in een TVO-paspoort (zie hieronder).

### *Intramurale verpleeghuiszorg*

In de verpleeghuiszorg hebben al werkplekbezoeken plaatsgevonden. In de verpleeghuiszorg is er een verschuiving van zorg naar wonen en welzijn. Het werk verandert door de veranderende behoeften aan zorg en ondersteuning van bewoners en moet ook nog eens in samenspraak met informele zorgverleners invulling krijgen. Dat betekent dat zorgprofessionals zich optimaal moeten kunnen toeleggen op hun kerntaken. Uit de werkplekbezoeken blijken er (ook hier) volop taken waarvoor geen zorgkwalificatie is vereist. Die taken worden in toenemende mate belegd bij zorgondersteuners en/of welzijnsmedewerkers. In deze specifieke casus gaat het om de functies gastvrouw/gastheer, assistent wonen, zorg & welzijn en huishoudelijke hulp. Voor deze functies zijn TVO-paspoorten uitgewerkt (zie hierna).

Om de teams te ondersteunen bij het anders leren samenwerken, heeft een train-de-trainer-bijeenkomst plaatsgevonden voor zorg- en welzijnscoördinatoren. Deze sessie is met de locatiemanagers en de zorgcoördinatoren voorbereid. De train-de-trainer-sessies bieden inzicht en tips in hoe deze functionarissen de zorg- en welzijnsteams kunnen ondersteunen in het 'anders' leren (samen)werken: het met een meer diverse groep formele en informele zorgverleners invulling geven aan de veranderende behoefte aan zorg en ondersteuning van een groeiende groep ouderen.

### *Ziekenhuiszorg*

Ook op verpleegafdelingen in de ziekenhuiszorg blijkt uit de werkplekonderzoeken dat er een scala aan werkzaamheden voorkomt waarvoor geen zorgkwalificatie vereist is. In de betreffende casus is een deel van deze werkzaamheden belegd bij servicemedewerkers. Het betreft voormalig schoonmakers, van wie de takenpakketten verrijkt zijn. De evaluatie van deze vorm van 'anders' werken blijkt zeer positief voor zorgprofessionals, servicemedewerkers en patiënten. Zorgprofessionals hebben meer tijd voor (psychosociale) zorg, servicemedewerkers voelen zich meer betrokken bij de afdeling en ervaren een toename in werkgeluk, de ruimtes zijn schoner en hygiënischer en er is aandacht voor patiënten. Dat smaakt naar meer! De pilot is reeds een succes op vier afdelingen en wordt dan ook uitgebreid naar andere afdelingen.

Een mogelijk vervolg van de pilot binnen het ziekenhuis is het inzetten van zorginnovaties, zoals een 'track en trace'-app, om het werk en de diverse benodigde hulpmiddelen beter te kunnen volgen en efficiënter te kunnen organiseren voor het schoonmaken en gebruik ervan.

Om de transitie naar anders leren (samen)werken te ondersteunen, vond in juni 2023 een leerwerksessie plaats onder verpleegkundigen, servicemedewerkers en andere betrokkenen bij de verpleegafdelingen. Naast de reflectie op de inzet van servicemedewerkers en wat wel/niet goed loopt bij deze andere wijze van (samen)werken, is daarbij nadrukkelijk ook aandacht besteed aan de inzet van nieuwe technologie. De inzichten zijn uitgewerkt in een infographic, die onder de afdelingen is gedeeld.

Kortom: volop ruimte voor de inzet van mensen zonder zorgkwalificatie, onder wie mogelijk ook schoonmakers die in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie.

### *Ad 2: Vervolmaken van de TVO-paspoorten voor de diverse zorgomgevingen*

Met de informatie die in de verschillende zorgomgevingen (thuiszorg, verpleeghuiszorg en ziekenhuiszorg) is opgehaald, zijn er TVO-paspoorten ontwikkeld voor de zorgondersteunende functies of taken die ontstaan binnen de verschillende zorgomgevingen. De TVO-paspoorten zijn in samenspraak met de betrokken organisaties ontwikkeld. Ze beschrijven de voorkomende taken, de benodigde vaardigheden en de wijze waarop kandidaten de voorkomende taken kunnen leren. Het TVO-paspoort heeft een tweeledig doel: a) met potentiële kandidaten in gesprek gaan om te bepalen in hoeverre zij zouden willen en kunnen instromen in het werk in de zorg, en welke kennis en vaardigheden zij daarvoor reeds in huis hebben (transferable skills) en b) na een overstap naar de nieuwe rol in de zorg structurele houvast en groeipaden bieden om groei en ontwikkeling te stimuleren tijdens het werk.

De volgende TVO-paspoorten zijn opgeleverd:

- Thuiszorg:
  - Thuishulp
  - Thuishulp + VPT (Volledig Pakket Thuis)
- Verpleeghuiszorg
  - Huishoudelijke Hulp
  - Gastheer/-vrouw
  - Assistent wonen, zorg en welzijn.
- Ziekenhuiszorg, verpleegafdeling
  - Servicemedewerker

Dit laatstgenoemde TVO-paspoort is al in de praktijk gebruikt voor de werving van nieuwe servicemedewerkers op een nieuwe afdeling. De reacties van zowel de leidinggevenden als medewerkers zelf waren positief. Het werd voor medewerkers duidelijk wat de werkzaamheden inhouden en het maakt hen ook bewust welke vaardigheden en competenties ze op dit moment al bezitten die goed van pas komen in de functie van servicemedewerker. Voor leidinggevenden is het TVO-paspoort behulpzaam tijdens de werving en selectie én vanwege het scherpere zicht op groei- en ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.

### *Ad 3: Matchen van kandidaten en teams*

Nu blijkt dat er – onder voorwaarden – volop mogelijkheden zijn voor de inzet van mensen zonder zorgkwalificatie in alle drie de zorgomgevingen, wordt samen met mobiliteitscoaches in de schoonmaaksector en met Schoonmakend Nederland onderzocht in hoeverre er hier mogelijkheden liggen voor schoonmakers (die in aanmerking komen voor spoor 2 re-integratie). De hiervoor ontwikkelde wervingsflyer is bedoeld om ook werkgevers in de schoonmaaksector te informeren over deze mogelijkheden voor doorstroom van schoonmakers die niet meer duurzaam hun eigen reguliere schoonmaakfunctie kunnen vervullen. Daarbij gaat het dus niet alleen om schoonmakers die langdurig zijn uitgevallen, maar de werving is ook bedoeld als preventief middel, bijvoorbeeld voor mensen die het risico lopen om op termijn uit te vallen.

Om een eventuele overstap te faciliteren is in samenspraak met de zorg- en schoonmaakorganisaties een overstapmodel ontwikkeld. Dat overstapmodel laat zien welke stappen nodig zijn voor beide betrokken organisaties om tot een duurzame overstap van de ene sector naar de andere te komen. Het is wachten tot de eerste geschikte kandidaten zich melden.

#### *Ad 4: Het vervolg*

Het project krijgt en verdient nog vervolg. Dit vervolg zal zich vooral richten op het samen met de schoonmaaksector en met (mobiliteitscoaches van) schoonmaakorganisaties zoeken naar schoonmakers die niet meer duurzaam in staat zijn hun eigen reguliere schoonmaakfunctie te vervullen en die mogelijk de overstap naar de zorgsector willen en kunnen maken. Het hiervoor ontwikkelde instrumentarium (TVO-paspoort en overstapmodel) fungeren als onderlegger om die overstap te faciliteren. Hoe dat loopt? Daarover berichten we in de volgende Newsflash.