

Newsflash december 2024

Het ZonMw-project 'Niet Poetsen, maar Zorgen' is afgerond! In deze newsflash vatten we de belangrijkste bevindingen samen. Meer weten? Het gehele onderzoeksrapport wordt binnenkort gepubliceerd.

Wat was de reden voor dit project?

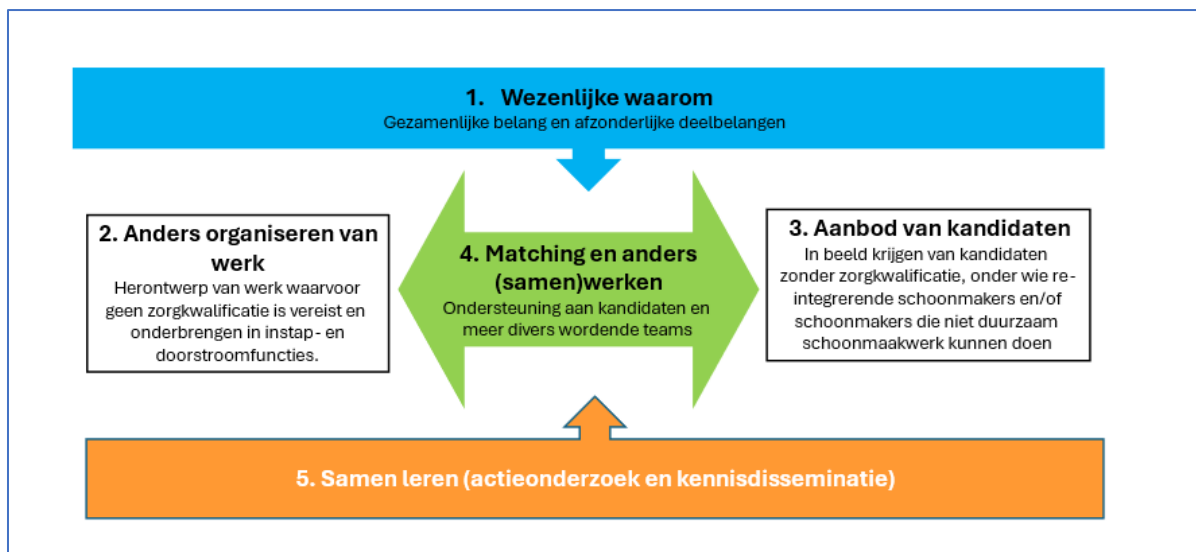
De huidige spoor 2 re-integratiepraktijk is veelal individueel gericht. Dit blijkt weinig effectief. In het programma 'Versterking re-integratie spoor 2' bood ZonMw subsidie om innovatieve werkwijzen voor spoor 2 re-integratie te ontwikkelen en te testen.

'Niet Poetsen, maar Zorgen' is zo'n innovatieve werkwijze. Het betreft een intersectoraal project waarin schoonmaak- en zorgorganisaties samenwerkten. Het beginpunt was niet de individuele re-integrant waarvoor een werkplek bij een andere werkgever gezocht moest worden, maar de organisaties die een rol en belang hebben bij een intersectorale overstap van re-integranten.

Het was een 'proof of concept'. We wilden vooral inzicht krijgen in hoeverre, en onder welke voorwaarden, een intersectorale samenwerking kan leiden tot kwalitatief goed werk voor meer werkenden in een sector die kampt met personeelstekort (de zorgsector), en een verbetering van de re-integratiepraktijk voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt (de schoonmaaksector).

Hoe is het aangepakt?

Een onderzoeksmodel bestaande uit 5 met elkaar samenhangende delen vormde het kader.



1. Wezenlijke waarom:

Verkennde gesprekken met betrokkenen uit de zorg- en schoonmaaksector over het doel en de veronderstelde toegevoegde waarde van dit project heeft geleid tot drie regionale samenwerkingen tussen zorg- en schoonmaakorganisaties:

- Regio Zuid-Limburg: Thuishulporganisatie en landelijk schoonmaakbedrijf
- Regio Rotterdam: Algemeen ziekenhuis en landelijk schoonmaakbedrijf
- Regio Groningen: Woonzorgorganisatie en landelijk schoonmaakbedrijf

2. Anders organiseren van werk:

Via werkplekonderzoek, documentenanalyse en interviews is voor de drie betrokken zorgomgevingen een inventarisatie gemaakt van taken waarvoor geen zorgkwalificatie is

vereist. Die taken zijn voorzien van de daarvoor benodigde vaardigheden. Ook is vastgesteld in hoeverre uit die taken instap- en doorgroeifuncties gecreëerd kunnen worden. E.e.a is beschreven in zogenaamde TVO-paspoorten (zie onder 4).

3. *Aanbod van kandidaten*

De betrokken mobiliteits-/re-integratiecoaches achtten het voor een deel van de spoor 2 kandidaten uit de schoonmaaksector reëel en haalbaar in te stromen in de zorg op de diverse taken waarvoor geen zorgkwalificatie is vereist.

Het bleek vervolgens geen eenvoudige klus om kandidaten in beeld te krijgen.

Uiteindelijk zijn er 13 kandidaten voorgedragen, die helaas geen van allen intersectoraal konden overstappen naar één van de pilotomgevingen. Een te beperkte belastbaarheid en vooral ook een te lange woon-werkafstand bleken daarin de belangrijkste belemmerende factoren.

4. *Matchen en anders leren samenwerken:*

Om een intersectorale overstap te faciliteren is ondersteunend instrumentarium ontwikkeld dat door betrokkenen uit beide sectoren relevant en bruikbaar geacht wordt:

- a. Een 'Re-integratie Duurzaam Inzetbaarheidsmodel': een beschrijving van de diverse stappen voor een duurzame intersectorale overstap;
- b. 'TVO-paspoorten' voor 5 functies in de zorg (thuishulp, servicemedewerker, assistent wonen-zorg-welzijn, gastheer/gastvrouw en huishoudelijke medewerker): een beschrijving van voorkomende Taken waar schoonmakers mogelijk op kunnen instromen, de Vaardigheden die daarvoor nodig zijn en de wijze waarop kandidaten kunnen Ontwikkelen. Deze TVO-paspoorten zijn bedoeld om de werving en de ontwikkeling van kandidaten tijdens werk te ondersteunen;
- c. 'Droom- en doesessies': interactieve leerbijeenkomsten ter ondersteuning van teams bij het anders leren samenwerken met een meer divers wordende groep werkenden in de zorg.

5. *Samen leren (actieonderzoek en kennisdisseminatie):*

Gekozen is voor actieonderzoek. Verbeteren van de praktijk en kennisontwikkeling gaan daarin hand in hand. De ervaringen en (leer)inzichten uit de diverse activiteiten in beide sectoren zijn telkens gebundeld en gedeeld met de diverse directbetrokkenen. Het vormde input voor het vervolg van het project. Voor elk van de drie regionale samenwerkingen is een casusbeschrijving gemaakt, de *overall* bevindingen zijn beschreven in een eindrapport en worden in diverse uitingen gebruikt voor verdere kennisdisseminatie. Zij zullen hier binnenkort gepubliceerd worden.

In hoeverre is het project geslaagd?

Het project heeft laten zien dat er door het werk in zorgomgevingen anders te organiseren, meer ruimte ontstaat voor de inzet van mensen zonder zorgkwalificatie. Het is mogelijk om die taken onder te brengen in instap- en doorgroeifuncties. Daarmee komen veel meer mensen in aanmerking voor het werken in een zorgomgeving, ook mensen voor wie het werken in de schoonmaaksector niet langer haalbaar is. Er is instrumentarium ontwikkeld om die intersectorale overstap te faciliteren en het duurzaam blijven werken in de zorg met een meer divers wordende groep collega's te ondersteunen. Tot zover is deze 'proof of concept' geslaagd.

Doordat het voor geen van de voorgestelde spoor 2 kandidaten haalbaar bleek om de overstap naar de zorg ook daadwerkelijk te gaan maken, zullen vervolgvactiteiten nodig zijn om inzicht te krijgen in de effectiviteit van deze organisatiegerichte benaderingswijze van spoor 2 re-integratie.

Het is zinvol om de in het project onderkende leerpunten hierbij te betrekken:

- Het anders organiseren van werk in zorgomgevingen vergroot de ruimte voor inzet van mensen zonder zorgkwalificatie, onder wie ook re-integratiekandidaten. Duurzaam anders organiseren van werk vraagt om: a) actieve betrokkenheid op strategisch, tactisch en operationeel niveau en b) voortijdig zicht op en regelen van de financiële implicaties van de instroom van mensen zonder zorgkwalificatie.
- Een effectieve re-integratiepraktijk vraagt om: a) continuïteit in de begeleiding vanuit mobiliteits- en re-integratiecoaches en b) effectieve samenwerking tussen de diverse begeleiders die vanuit eenzelfde beeld handelen.
- Om behoud van duurzaam werk voor meer mensen te stimuleren, lijkt het zinvol om structurele regionale samenwerkingsverbanden aan te gaan waarmee vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nadrukkelijker met elkaar worden verbonden. Omwille van slagkracht is het daarbij zinvol te werken met werkgroepen met doe-vermogen die periodiek bijeenkomen en waarin de diverse belanghebbende partijen eigenaarschap nemen en samenwerken aan het gezamenlijke belang, zonder daarbij de afzonderlijke deelbelangen uit het oog te verliezen.