

Maak werk van meer herintreders en zij-instromers in de zorg

Om nu en in de toekomst goede zorg te kunnen bieden is het essentieel dat er voldoende medewerkers zijn, die bovendien goed zijn toegerust en tevreden zijn met het belangrijke werk dat zij doen. In een krappe arbeidsmarkt zijn herintreders en zij-instromers een belangrijke doelgroep. Mensen die voorheen al in de zorg werkten of nog werkzaam zijn in een andere sector, zijn vaak relatief snel inzetbaar en kunnen zo een bijdrage leveren aan het oplossen van de personeelstekorten. Maar hoe stimuleer je als zorgorganisatie dat mensen (weer) in de zorg gaan werken? En hoe zorg je ervoor dat dit potentieel ook duurzaam behouden blijft voor de sector?

Voortraject

Het voortraject richt zich op het in beeld krijgen van het beschikbare aanbod van herintreders en zij-instromers en ze (weer) warm maken voor een baan in de zorg.

In beeld krijgen beschikbare aanbod

Breng het aanbod in beeld door verschillende bronnen te onderzoeken. Denk hierbij aan het UWV, regionale mobiliteitsnetwerken, Extrahandenvoordeezorg.nl en Nationalezorgklas.nl.

Oriëntatiefase

- Verplaats je in de belevingswereld van de herintreder en zij-instromer en stem waar mogelijk de wervingsactiviteiten hierop af. Beantwoord hierbij vragen als:
 - Welk beeld heeft de potentiële medewerker van de zorgsector en specifiek van jouw zorgorganisatie?
 - Welke overwegingen heeft hij/zij om de overstap wel of niet te maken en welke informatie heeft hij/zij daarvoor nodig?
 - Wat kan hij/zij doen om zich goed te oriënteren?
- Realiseer je dat mensen in deze fase nogal wat te overbruggen hebben, bijvoorbeeld omdat het alweer een tijd geleden is dat zij in de zorg werkten en/of omdat ze bepaalde zekerheden en een hoger salaris moeten loslaten.
- Organiseer meeloopdagen om zo een realistisch beeld te geven van de aard van het werk en de sfeer op de afdeling.
- Organiseer de mogelijkheid voor herintreders om eventuele vroegere collega's weer te ontmoeten, om te voorzien in een warme verbinding met de zorgorganisatie.
- Denk mee over het instroomniveau en eventuele opleidingsmogelijkheden.
- Maak tijd voor een persoonlijk kennismakingsgesprek tussen een HR-professional/manager en een potentiële medewerker.
- Bied de mogelijkheid praktijkervaring op te doen.
- Een potentiële medewerker die niet past bij jouw zorgorganisatie? Laat niet los, maar denk mee over een volgende stap om deze kandidaat te behouden voor de zorg.

“De overtuiging van de manager over de meerwaarde van herintreders en zij-instromers voor de afdeling is, ondanks de investering aan de voorkant in tijd (opleiding en begeleiding) en geld (boventallig inzetten), doorslaggevend geweest en zeer succesvol gebleken.”

“Het is belangrijk dat HRM en opleiden samen optrekken om zo te zorgen voor een goede aansluiting tussen de opleidingsbehoefte en de werving en selectie.”

Matchingsfase

In de matchingsfase worden herintreders en zij-instromers en werkgever bij elkaar gebracht.

Sollicitatieproces

- De groep herintreders en zij-instromers is divers qua achtergrond, werkervaring en competenties. Deze groep vraagt dan ook om een maatwerk aanpak.
- Laat in vacatureteksten en op de website duidelijk de interesse in herintreders en zij-instromers blijken. Voorkom te veel focus op specifieke functie- en diploma-eisen.
- Complimenteer mensen die de stap willen nemen om weer in de zorg te gaan werken.
- Faciliteer dit proces door het bieden van maatwerk vanuit een houding van: ‘hoe maken we het mogelijk?’ in plaats van ‘wat kan er allemaal niet?’.
- Focus op het toekomstperspectief van de kandidaten in plaats van op hun verleden.
- Reageer altijd op sollicitaties. Wordt iemand niet aangenomen voor een bepaalde functie, geef dan aan waar nog meer mogelijkheden zijn (binnen de eigen organisatie of elders binnen de zorg).
- Keer de sollicitatie om: wat heeft jouw organisatie de sollicitant te bieden?
- Ga het gesprek aan over mogelijke opleidingstrajecten.

Arbeidsovereenkomst

- Onderken de andere uitgangssituatie van herintreders en zij-instromers (het zijn geen starters en hebben daarom vaak meer financiële verplichtingen!). Ook hier gaat het om een maatwerk aanpak.
- Waardeer werkervaring en vaardigheden (bekwaam) in plaats van enkel de behaalde diploma's (bevoegd); denk in mogelijkheden.
- Overleg over het gewenste aantal uren met het oog op de werk-privébalans.
- Wees transparant over onregelmatige werktijden en inzet in diensten.

Een obstakel van formaat: BIG-herregistratie

Het behalen van de BIG-herregistratie kan een flink obstakel zijn. Zowel qua tijd, inhoud, maar zeker ook financieel vormt de BIG-herregistratie een serieuze barrière om (weer) te gaan werken in de zorg.

Als werkgever kun je hierin ondersteunen:

- Maak mensen wegwijs in de te zetten stappen voor de BIG-herregistratie, bijvoorbeeld met voorlichting op de website.
- Begeleid bij het behalen van de BIG-herregistratie door het aanbieden van praktijkgerichte lessen in kleine groepen.
- Haal de financiële barrière weg om de BIG-herregistratie te halen.

Inwerkfase

In deze fase maken herintreders en zij-instromers via een inwerkprogramma kennis met de zorgorganisatie en de werkzaamheden.

Een warm welkom

- Voorzie in een warm welkom: heb waardering voor de stap en de ‘andere’ werkervaring.
- Zorg voor een duidelijk inwerktraject en gerichte begeleiding door collega's (praktijkopleider, werkbegeleider en/of buddy) en een vast aanspreekpunt.
- Geef herintreders en zij-instromers een landingsplek die ‘veilig’ is om te wennen en in te werken. Houd rekening met een geschikte periode en afdeling om in te stromen (o.a. qua inhoud van werk, technologie, teamsfeer).
- Investeer in de coachcompetenties- en begeleidingscapaciteit op de werkvloer. Zet hier (geruime tijd) meer personeel voor in.
- Zet in op coaching en intervisie om te helpen bij het behalen van werkgerelateerde doelen, zoals het ontwikkelen van vaardigheden als klinisch redeneren en indiceren.

Zelfregie

- Laat herintreders en zij-instromers zelf een plan maken over leerdoelen en begeleidingswensen.
- Stippel loopbaanpaden samen uit (maatwerk).
- Bied helderheid en perspectief over leer- en ontwikkelmogelijkheden (ook na het eerste traject).
- Stem het opleidingstraject af op de behoefte van de herintreder of zij-instromer en op de doelen van de zorgorganisatie.
- Beleg het eigenaarschap rond het ontwikkeltraject bij de herintreder of zij-instromer zelf door hem/haar duidelijke kaders mee te geven waarbinnen hij/zij zelf de te nemen ontwikkelstappen kan kiezen en opvolgen.

Teamontwikkeling en leiderschap

- Communiceer duidelijk naar de rest van het team over de rol en taken van de betreffende herintreder of zij-instromer; waar kan hij/zij op worden aangesproken en waarop niet? Benoem daarbij vooral de waarde van andere en/of eerdere ervaringen.
- Versterk de samenwerking tussen de verschillende groepen werknemers op de werkvloer door oog te hebben voor de verschillen en te investeren in teamontwikkeling.
- Wees alert op gebrek aan acceptatie op de werkvloer en grijp snel en adequaat in waar nodig.
- Werk aan een cultuur van open communicatie en gelijkwaardigheid om de gemeenschappelijke band en het vertrouwen tussen medewerkers te versterken.
- Zet in op mensgericht leiderschap in plaats van procesgericht leiderschap. Stimuleer als leidinggevende de professionele autonomie van de nieuwe medewerker.