



Matthieu Mes en Tijs Pijls

De werkgevers zijn aan zet!

De personeelstekorten in de zorg moeten in 2022 naar nul. Dat is het doel van het actieprogramma Werken in de Zorg dat het kabinet onlangs aan de kamer presenteerde. Het opleidingsklimaat werkt alleen niet echt mee. Als iemand zich wil laten omscholen tot verzorgende, verpleegkundige of persoonlijk begeleider volgt een opleiding van soms wel drie of vier jaar. Dat kan en moet anders, vinden Matthieu Mes en Tijs Pijls van CINOP Advies.

Stel: je werkt al jaren in de horeca en je bent toe aan een carrièreswitch. Werken in de zorg lijkt je wel wat. Je oriënteert je

en merkt dat er bijna alleen maar langdurige deel- en voltijdopleidingen zijn. Drie of vier jaar de schoolbanken in, dat

werkt ontmoedigend. “Zonde!” aldus senior manager Matthieu Mes van CINOP Advies. “Je kunt bij onderwijsinstellingen vaak enkel kiezen voor een volledige opleiding, terwijl je als volwassene al heel veel kennis en kunde in huis hebt. Starten vanaf nul is demotiverend. Daarom pleiten wij ervoor dat opleidingsinstaties en zorginstellingen kijken naar wat iemand al wél kan en op basis daarvan korte programma’s ontwikkelen.

Welke capaciteiten heeft iemand al in huis? Wat zijn de minimale eisen voor bepaalde functies? Horeca en zorg hebben bijvoorbeeld veel overeenkomsten. Iemand met jarenlange horeca-ervaring weet hoe het is om gastvrij te zijn en mensen te helpen. Hij of zij bezit bepaalde capaciteiten en ervaring die je direct op de werkvloer kunt inzetten.”



Kleine blokjes

“Door te kijken naar de kwaliteiten van mensen kun je ze meteen productief maken”, vult managing consultant Tijs Pijls aan. “In de praktijk leer je ontzettend veel. Je maakt direct kennis met het beroep en ontdekt welke vaardigheden je al bezit. Wat je nog niet kent of kunt, spijker je in kleine blokjes bij. Met deze

hebben we? Op welke wijze kan maatwerk daaraan bijdragen? Grijp daarbij als organisatie niet direct naar de standaard scholing. Leg je als werkgever niet neer bij wat er nu is. Wees prikkelend naar onderwijsinstellingen, zowel bekostigd als privaat, ga zelf op pad en vraag om maatwerk. Op het gebied van scholing zijn de werkgevers aan zet!”

‘Bij flexibele maatwerk-scholing kijk je naar wat er wél nodig is’

flexibele maatwerktrajecten heb je direct extra krachten op de werkvloer. Daarnaast leert nieuw en bestaand personeel op korte en krachtige wijze. Je bent ze minder lang ‘kwijt’, omdat elke opleidingsmodule kort duurt en deels op de werkvloer plaatsvindt. Elke behaalde module zorgt voor een succeservaring en een positieve stimulans. Je kunt jezelf hierdoor als werknemer slimmer, sneller en efficiënter ontwikkelen. Een leven lang leren wordt op die wijze eenvoudiger voor volwassenen die privé, werk en scholing moeten zien te combineren.”

Andere manier van kijken

Mes: “Wij focussen bij CINOP Advies op leren voor volwassenen. We merken dat ROC’s en hogescholen nog te vaak gericht zijn op jongeren die nog geen diploma op zak hebben. Het is uiteraard goed om deze jongeren te scholen met een brede, langdurige opleiding die hen van a tot z een beroep leert. We ervaren ook dat dit voor volwassenen anders ligt. Veel onderwijsinstellingen merken dat en proberen nieuwe of kortere vormen van leren uit. Ook het ministerie stimuleert dit. Maar het zijn allemaal pilots. Het duurt te lang. Voordat deze pilots daadwerkelijk voet aan de grond krijgen, is het misschien alweer crisistijd. Daar kunnen we niet op wachten. De werkvloer wil nú actie en meer personeel. De huidige personeelsvraagstukken vereisen een andere manier van kijken: welk HR-probleem

Engels

“Je wilt als werkgever werknemers met een bepaald niveau voor een bepaalde functie, maar er zijn ook een hoop taken binnen die functie waarvoor dat niveau niet nodig is”, aldus Mes. “Zo is in het huidige systeem bijvoorbeeld vastgelegd dat je Engels moet kunnen spreken op een bepaald opleidings- en werkniveau. Maar wat heb je daaraan als je op een zorgboerderij of in een verzorgingstehuis in Friesland werkt?”, vult Pijls aan. “Als je nog nooit in aanraking bent geweest met de Engelse taal vormt dat onderdeel van de opleiding een struikelblok en kan dat de reden zijn om een gehele opleiding niet te volgen. In een flexibele maatwerkopleiding laat je zo’n module Engels zitten en wordt een baan in de zorg voor veel mensen een stuk aantrekkelijker.”

Kwalificering en validering

Pijls: “Soms zien we zowel bij werkgevers als werknemers enige twijfel. Leuk, die deelopleidingen en modules, maar hoe certificeer en valideer ik dit? Heb ik iets aan losse modules? Wat zijn ze waard? Vergelijk het met een spaaractie bij de supermarkt: je verzamelt losse zegeltjes en alle zegels samen staan voor een bepaalde waarde, in ons geval een diploma. Maar ook de losse zegels hebben waarde. En als je iets spaart bij de AH is het wel zo handig dat je de zegels van de Jumbo óók in je boekje mag plakken. Zo kun je sparen voor wat jij nodig hebt

in jouw toekomstige beroep. Het NLQF, het Nederlands Kwalificatieraamwerk, koppelt aan behaalde modules een gegarandeerde waarde die in heel Europa geldt. Het raamwerk telt acht niveaus, van basiseducatie tot universiteit, en beschrijft per niveau de bijbehorende kennis en vaardigheden. Hierdoor krijgt elke deelopleiding een kwalificatie en een eigen, vastgelegde en algemeen geldende waarde.”

Klaar voor de toekomst

Pijls: “Bij flexibele maatwerkscholing kijk je naar wat er wél nodig is. Je onderzoekt per HR-vraagstuk wat je mist: welke functies en welke bijbehorende kwaliteiten. Daarnaast kijk je naar duurzaamheid en het borgen en kwalificeren van behaalde resultaten. Als werkgever én werknemer wil je iets hebben waar je op kunt terugvallen en wat toekomstbestendig is. Een baan voor het leven is een achterhaald principe. Daarom wil je personeel dat wendbaar is en dat je nu en in de toekomst aan het werk kunt houden. Flexibele maatwerkscholing zorgt ervoor dat je hen bij kunt spijkeren met losse modules, zodat ze inzetbaar blijven. Zoals bij ASVZ. Daar geven ze hun personeel perspectief.”

CINOP Advies

CINOP Advies is een onafhankelijk adviesbureau uit 's-Hertogenbosch. Het bureau richt zich op advies op het gebied van leren, opleiden en ontwikkelen. De consultants van CINOP werken aan duurzame oplossingen en innovatie bij de overheid, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Masterclass

Op 21 en 28 maart hielden Tijs Pijs en Matthieu Mes van CINOP Advies een masterclass voor Transvorm waarin ze inzicht gaven in de methodische aanpak van flexibele maatwerkscholing en de inzet hiervan bij knelpunten rondom instroom en doorstroom. Tevens werkten ze aan een stappenplan voor de vertaling van de aanpak naar een eigen of gezamenlijke aanvraag voor maatwerkscholing, al dan niet in het kader van het SectorplanPlus.

Kortdurend maatwerktraject schot in de roos

Dick-Jan de Rover, opleidingsfunctionaris bij ASVZ: “We hadden steeds meer medewerkers die bij ons in de gehandicaptenzorg kwamen werken, maar daarvoor niet geschoold waren. Desondanks bleken deze mensen heel succesvol.”

Een deel van onze cliënten heeft gedragsproblematiek en juist mensen met levenservaring schrokken niet terug van dit soms onverwachte of onvoorspelbare gedrag. Ze hadden een goede grondhouding en boden onze cliënten passende ondersteuning. Al werkende leerden ze over het zorgvak, maar het diploma ontbrak. Het zorgde ervoor dat ze op een bepaald werkniveau bleven hangen en niet konden doorstromen naar een hogere of andere functie. Daar lag voor ons een uitdaging. We wilden deze mensen behouden en effectief opleiden. Het zijn volwassenen en dat matcht niet altijd met een reguliere mbo-opleiding. Je wilt niet dat ze vanaf nul moeten beginnen en je wilt recht doen aan de deskundigheid en ervaring die ze als mens en medewerker al hebben. Daarom ontwikkelden we kortdurende trajecten op maat.

We verzilveren capaciteiten die medewerkers al beheersen via een onafhankelijke EVC-procedure –Erkenning van Verworven Competenties – en sturen deze erkenning naar de onderwijsinstelling. Zo krijgen onze medewerkers vrijstelling voor dat onderdeel van de opleiding. De onderdelen die overblijven kunnen ze via een BBL-opleiding van één jaar volgen. Een jaar is prima te overzien, zowel voor werknemer als werkgever. Je hebt minder verleturen en bent als werknemer nog steeds inzetbaar. Daarnaast vergroot je je kansen op de arbeidsmarkt en krijg je waardering voor wat je doet. Veel medewerkers worden zich tijdens dit traject sterk bewust van hun kwaliteiten. Ze ontdekken wat ze in hun mars hebben en breiden hun beroepscompetenties verder uit in hun opleiding.



Het bleek voor onze organisatie een schot in de roos. Deelnemers zijn zeer tevreden. Het is voor hen een prettige en behapbare manier om tóch dat diploma te behalen. En omdat de trajecten kortdurend zijn, werd leren weer leuk! De goede resultaten prikkelen en brengen ook collega's in beweging. Om toegelaten te worden tot dit éénjarige traject moet je minimaal drie jaar praktijkervaring hebben binnen onze organisatie en toe zijn aan groei. Je moet min of meer boven je functie zijn uitgestegen. Dan biedt dit traject precies wat je nodig hebt.”