



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Lefgozers: succesvol project voor zij- instromers in de ouderenzorg



Lefgozers, zo heet het project dat zij-instromers succesvol laat overstappen naar de ouderenzorg in Brabant. De grote succesfactor van dit project is de regionale samenwerking tussen zorgorganisaties, zorgkantoren en onderwijs.



Perre Achterberg is een van de drie carrièrecoaches in het project, dat in 2019 in Noordoost-Brabant van start ging.

‘Er zijn veel mensen die affiniteit hebben met de ouderenzorg, maar die iets anders doen’, vertelt hij. ‘Terwijl we deze mensen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt heel hard nodig hebben. Het probleem is dat mensen doorgaans niet goed weten hoe ze de stap naar de zorg moeten zetten.’

Regionale samenwerking

Zo is het idee voor Lefgozers ontstaan. Dit project bij zorgorganisatie BrabantZorg in Noordoost-Brabant kon beginnen dankzij de inzet van de transitiegelden voor de langdurige zorg. Gaandeweg hebben acht zorgorganisaties in de verpleeghuiszorg en thuiszorg zich hierbij aangesloten. ‘Het project is zo succesvol, dat het dit jaar is uitgebreid met zeven zorgorganisaties in Zuidoost-Brabant. De kracht van dit project is de regionale samenwerking’, vertelt Perre Achterberg.

Zorgkantoren enthousiast



De zorgkantoren zijn eveneens enthousiast. ‘De samenwerking in deze regio is ontzettend goed, de lijntjes zijn kort, zorgorganisaties concurreren niet. Dat is echt een succesfactor, evenals de transparantie en het delen van kennis. Hier heerst het gevoel dat we samen voor een opgave staan’, zegt zorginkoper Dave van der Pluijm van Zorgkantoor Noordoost-Brabant (VGZ).

Van der Pluijm vervolgt: ‘Het zorgkantoor ondersteunt dit soort projecten en denkt inhoudelijk mee. Zoals Waardigheid en trots in de regio heeft geholpen met het opstellen van een regiovisie en acties die nodig zijn. Lefgozers is een goed voorbeeld: een succes om landelijk te delen.’

Perspectief zij-instromer

De projectorganisatie legde bij de start van het project aan medewerkers van onder andere de Rabobank de vraag voor wat zij nodig hebben om de overstap naar de ouderenzorg te kunnen maken. Het antwoord, kort samengevat: een opleiding, salaris en zekerheid, plus ondersteuning bij het maken van de overstap. Dat antwoord werd vertaald naar het project Lefgozers. Zo werd als eerste samen met zorgorganisaties en opleidingsinstituut OPPstap een verkort, anderhalf jaar durend werk-leertraject voor verzorgenden niveau 3 opgezet. Sindsdien voeren de zorgorganisaties in het project samen wervingscampagnes voor dit werk-leertraject. En ze bieden de zij-instromers allemaal hetzelfde salaris, begeleiding tijdens het traject en een baangarantie.



GEZOCHT:

Lefgozer (m/v)

Kosten besparen

Wie zich aanmeldt, krijgt eerst een gesprek met een van de carrièrecoaches. Die onderzoeken of de zorg echt bij iemand past. En hoe kandidaten het vinden om weer een opleiding te gaan volgen. Ook als mensen gestart zijn met het werk-leertraject, krijgen ze begeleiding vanuit de projectorganisatie. Die begeleiding is belangrijk om uitval te voorkomen, weet Perre Achterberg. Alleen al in dat opzicht is het project succesvol, want de uitstroom is 25 procent lager dan in reguliere opleidingen. 'Bovendien bieden Lefgozers meer dan alleen extra capaciteit', zegt hij. 'Met al hun werk- en levenservaring zijn zij echt een verrijking voor een organisatie.'

Inmiddels zijn driehonderd lefgozers met de opleiding gestart en zestig lefgozers hebben een diploma. Zij krijgen meer betaald dan leerlingen van reguliere opleidingen. Maar per saldo bespaart het juist kosten, omdat de opleidingsduur anderhalf jaar korter is.

'De levenservaring van lefgozers voegt heel veel toe'

Lefgozers verrijken een zorgorganisatie, vindt Marcel van Woensel. Hij is bestuurder van zorgorganisatie Van Neynsel in Noordoost-Brabant, waar inmiddels zo'n veertig zij-instromers een opleiding krijgen en werken. 'Dit zijn mensen die intrinsiek geïnteresseerd zijn in de zorg en dat zijn precies de mensen waar wij naar op zoek zijn. Hun levenservaring voegt heel veel toe, juist omdat ouderenzorg veel meer gaat over welbevinden dan over medische zorg. Het gaat om wat je als mens voor een ander kunt betekenen.'

Zelf een organisatie kiezen

Volgens Van Woensel ligt het samen werven van zij-instromers voor de hand. Zo heeft een gezamenlijke arbeidscampagne als groot voordeel dat zij-instromers een organisatie kunnen kiezen die bij hen past. En dat maakt een overstap veel aantrekkelijker.



Regionale samenwerking past ook in de regiovisie van Noordoost-Brabant, zegt Van Woensel. 'Daarin kiezen we op meerdere terreinen voor samenwerking, zoals de arbeidsmarkt en het inzetten van nieuwe zorgtechnologie. Die samenwerking verloopt heel goed. Dat zie je ook nu het project Lefgozers langzaam financieel op eigen benen moet gaan staan. We kiezen ervoor om het samen in stand te houden.'

Kiezen voor ouderenzorg



Voor Zuidoost-Brabant is het succes in ieder geval reden om aan te haken, vertelt zorginkoper Corné van Groenedaal van het zorgkantoor (CZ) in deze regio. ‘De kracht van dit project is de intrinsieke motivatie van zij-instromers om met de opleiding te beginnen en te kiezen voor werken in de ouderenzorg. Wat verder bijdraagt is het commitment op het bestuurlijk niveau, de verkorte opleiding en de baangarantie.’

Van Groenedaal vervolgt: ‘De resultaten in Noordoost-Brabant zijn bemoedigend en daarom zijn wij enthousiast. Ik denk zelfs dat het goed zou zijn als andere regio’s ook geënthousiasmeerd worden, omdat je met dit project echt zij-instromers kunt binnenhalen. Maar goed, we zijn net begonnen. Ik ben heel benieuwd hoe het zal gaan.’

Talenten benutten

Perre Achterberg stelt tot slot dat de werkwijze eveneens toepasbaar is voor andere niveaus in de zorg en andere sectoren. ‘Dit biedt heel veel kansen, ook als het gaat om het benutten van de talenten van zij-instromers. De mensen die inmiddels een diploma hebben, zeggen “ik ben zo blij dat ik de stap gezet heb”. Dat vind ik het allermooist.’

Tips

- Toon lef als bestuurder, stap over de schaduw van je eigen organisatie.
- Pak de arbeidsproblematiek samen met andere zorgorganisaties aan, maar doe dat alleen als je echt intrinsiek gemotiveerd bent. Per saldo kom je er als individuele organisatie beter uit.
- Leer elkaar vertrouwen. Wat helpt is tussentijds successen delen.
- Zorg voor een onafhankelijke ondersteuning van zij-instromers, zowel bij de overstap naar de ouderenzorg als tijdens het leer-werktraject.
- Gebruik de kennis uit Lefgozers om uitstroom van zij-instromers tegen te gaan en ook om de uitstroom van regulier personeel tegen te gaan.
- Neem de werkvloer mee in de belevingswereld van zij-instromers, zodat een beter beeld ontstaat en zij-instromers beter begeleid kunnen worden.
- Ondersteun de regionale samenwerking als zorgkantoor.

Door: Karin Burhenne

Meer weten

- Bekijk het programma [Waardigheid en trots in de regio](#)
- Lees over de ervaring van zij-instromer Nikita: [‘Dit voelt voor mij als thuiskomen’](#)
- In dit artikel lees je over de [Regionale aanpak personeelstekort ouderenzorg in Midden-Brabant](#)
- Lees meer artikelen over het thema [arbeidsmarkt](#)

tags:

[BrabantZorg](#) (24), [Opleiden](#) (88), [Regio Noordoost-Brabant](#) (3), [Regio Zuidoost-Brabant](#) (3)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (135)