



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Met 'jobcarving' personeelstekorten aanpakken



De personeelsuitdagingen in de zorg zijn groot. Zorgaanbieders doen hun best om medewerkers aan zich te binden en voor de zorg te behouden. Maar tegelijkertijd blijkt dat zorgprofessionals taken onder hun niveau uitvoeren. Met jobcarving worden bijvoorbeeld deze eenvoudige taken bij zorgprofessionals weggehaald en ondergebracht in nieuwe ondersteunende functies die kunnen worden ingevuld door mensen zonder zorgdiploma. Daarmee draagt jobcarving bij aan het oplossen van de personeelstekorten.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschrijft in de publicatie ['Jobcarving in de zorg – Anders organiseren, nieuwe kansen'](#) (pdf) een aantal succesvolle voorbeelden van jobcarving in de zorg.



**SPOT
ON**

Samenwerken met plezier
21 - 25 maart 2022

SPOT ON-week 21-25 maart 2022

Alles weten over het behouden van medewerkers, aan de slag met strategische personeelsplanning en aandacht voor het welzijn van medewerkers? Neem deel aan gratis online bijeenkomsten tijdens de SPOT ON week Samenwerken met plezier van 21-25 maart 2022. [Bekijk het programma.](#)

Ondersteunende functies creëren met jobcarving

Bij jobcarving gaat het om het creëren van nieuwe banen door bestaande functies te splitsen. Vaak gaat het om het afsplitsen en samenvoegen van relatief eenvoudige taken in werkprocessen aan de onderkant. Zo ontstaan er ondersteunende functies, die een lagere of zelfs geen zorgopleiding vereisen. Verschillende zorgorganisaties hebben inmiddels met behulp van jobcarving nieuwe banen gecreëerd. Het gaat om ondersteunende functies op niveau 0 t/m 4. Geschikt werk voor mensen die de overstap willen maken naar de zorg, maar ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voordelen van jobcarving

1. Werkdrukverlaging

Doordat taken worden overgenomen van zorgprofessionals, kunnen zij zich meer focussen op de kerntaak waar zij voor opgeleid zijn en neemt de werkdruk af.

2. Nieuw arbeidspotentieel

Door het creëren van nieuwe functies wordt er een nieuw arbeidspotentieel aangeboden omdat bepaalde functievereisten niet meer van toepassing zijn. Dit biedt bredere instapmogelijkheden voor mensen om in de zorg te gaan werken. Ook kan er expliciet een beroep gedaan worden op andere competenties zoals gastvrijheid of welzijn.

3. Doorgroeimogelijkheden

Door het opsplitsen van functies ontstaat er een breder palet aan functies en dat biedt mensen ook meer mogelijkheden om door te stromen of om zich te specialiseren.

Ondersteunende functies ontlasten de zorg

Een aantal voorbeelden van ondersteunende functies die met behulp van jobcarving ontstaan zijn om zorgmedewerkers te ontlasten:

- **Zorgassistent:** Libertas Leiden heeft de functie van Zorgassistent gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is gekeken welke niet-zorggerelateerde taken uit het pakket van verzorgenden en verpleegkundigen konden worden gehaald en geclusterd konden worden tot een nieuwe functie in de woonzorgcentra. Voorbeelden van taken zijn de afwas doen, sapjes maken en geven, de was ophalen en opruimen, de linnenkast bijvullen, maaltijden brengen, bewoners van en naar hun kamer brengen, enzovoort. De huidige Zorgassistenten hebben geen zorgachtergrond of -opleiding gehad.
- **Medewerker Mooie Dag:** Livio heeft binnen de woonvormen voor ouderen de Medewerker Mooie Dag ontwikkeld. De functie bestaat voor tachtig procent uit taken met betrekking tot het welzijn van bewoners en voor twintig procent uit taken die het team ontzorgen. Een zorgopleiding is niet noodzakelijk, om te kunnen beginnen. Wel moet de medewerker bereid zijn om de opleiding tot Medewerker Mooie Dag (niveau 2) te volgen en af te ronden.
- **Woonhulpen:** Cordaan heeft op diverse verpleeghuislocaties assiserende functies op niveau 0 gecreëerd voor mensen met een lichte verstandelijke beperking of een geschiedenis in de ggz. Zij verrichten taken als bedden verschonen, linnen verzorgen, vuilnis opruimen, brood klaarmaken, thee drinken, praatje maken en bewoners van en naar hun kamer brengen. Deze mensen volgen de modulaire opleiding tot Woonhulp van Calibris. Ze worden begeleid door werkbegeleiders van het leerwerkbedrijf van Cordaan.

Tips: aan de slag met jobcarving

1. Herverdelen doe je samen

Geef teams en afdelingen samen de opdracht om te komen tot een herverdeling van taken. Accepteer daarbij ook als medewerkers echt niet willen tornen aan bepaalde taken. Respecteer dit.

2. Duidelijke functie met toegevoegde waarde

De nieuwe functie moet wel een volwaardige functie zijn die van toegevoegde waarde is voor het team. Dit moet voor zowel de huidige als voor de nieuwe medewerkers duidelijk zijn. Geef wel ruimte om de nieuwe functie te laten groeien en in de praktijk verder vorm en inhoud te geven.

3. Boor nieuwe kanalen aan

Wil je een nieuwe groep mensen aan de zorg kunnen binden, kijk dan ook naar een nieuwe manier van werving en boor nieuwe methodes en kanalen aan. Denk daarbij ook aan het UWV en bijvoorbeeld scholen.

4. Zorg voor een zachte landing

Om mensen te behouden is het belangrijk om ze een goede start te geven met een goede begeleiding, zeker voor mensen die nieuw zijn in de zorgsector. Stel bijvoorbeeld een buddysysteem in.

Meer weten

- Download de publicatie '[Jobcarving in de zorg – Anders organiseren, nieuwe kansen](#)' (pdf)
- Lees Goede voorbeelden over het aanpakken van de arbeidsmarktproblematiek:
 - [Cordaan ziet liever de kansen dan de krapte op de arbeidsmarkt](#)
 - [De Lange Wei neemt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op en begeleidt ze](#)
 - [Archipel vraagt medewerker als ambassadeur bij zoektocht naar nieuwe collega's](#)
 - [MeanderGroep creëert functies op maat en zet sterk in op de \(om\)scholing, doorstroming en opleiding](#)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (128), [Personeelssamenstelling](#) (65)