

Apothekersassistent? Ja. Natuurlijk!

Ook voorafgaand aan de Coronacrisis kampte de apothekersbranche al met een medewerkerstekort. Vanuit een brede samenwerking werd een traject ontwikkeld om zij-instromers aan te trekken met kansen tot omscholing en (duurzame) carrièreswitches. Bij het initiatief Apothekersassistent? Ja, natuurlijk! ligt de focus vooral bij eerder verworven competenties en motivatie in plaats van diploma's. Zij-instroom is nu actueler dan ooit, door een sterk toegenomen aanloop. Mede dankzij dit initiatief maken mensen op basis van hun eigen kunnen en mogelijk ook op latere leeftijd een belangrijke carrièreswitch.

Wat houdt het initiatief precies in?

Samen met gemeenten, het UWV, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen wordt met Apothekersassistent? Ja, natuurlijk! getracht extra instroom te genereren voor het apotheekteam. In samenwerking met regionale apothekersverenigingen zijn eerst de beschikbare opleidingsplekken en het draagvlak voor zij-instroom in kaart gebracht. Op basis van deze resultaten is in vier projectgroepen in de provincies Noord-Holland, Gelderland en Noord-Brabant gestart met het zij-instroomtraject om apothekersassistent te worden.

Bij het screenen, selecteren en werven van kandidaten voor het traject zijn diploma's niet leidend, maar wordt er geconcentreerd op eerder verworven competenties en denkwerkniveau.

De geselecteerde kandidaten worden door de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) gematcht met de beschikbare BBL-plekken.

Het wervingsproces in vijf overzichtelijke stappen:

Wat zijn de resultaten?

De cijfers liegen er niet om: 140 zij-instromers volgen en volgden de versnelde BBL-opleiding tot apothekersassistent en werken in de apotheek. Door deze positieve ontwikkeling staat de branche steeds meer open voor gekwalificeerde zij-instromers. De resultaten van dit traject vormen een basis voor het tot stand komen van het Transfercentrum Zorg en Welzijn in Noord-Holland en Flevoland.

Wat is de impact op de werkvloer?

Zij-instromers worden door de combinatie van werken en leren elke dag een beetje meer apothekersassistent. Ze nemen werkervaring mee uit andere branches, die frisse inzichten en nieuwe ontwikkelingen opleveren. Omdat de zij-instromers al snel een beetje kunnen meewerken, worden ze als steun ervaren door het team en verbreden

teams in capaciteit. Praktijkbegeleiders zijn enthousiast over de steile leercurve die de BBL-er doormaakt. Daarnaast is het fijn dat de BBL-er wordt opgeleid met het doel om het dienstverband voort te zetten na diplomering waarmee ze duurzaam behouden blijven voor de branche.

Wat kunnen anderen Leren van dit initiatief?

Apothekers waren er aanvankelijk van overtuigd dat BBL-ers opleiden duur en intensief is. Door goede informatieverstrekking over wervingsmethoden gericht op competenties, naast het toelichten van subsidiemogelijkheden, hebben apothekers de stap gewaagd om uit hun comfortzone te treden. Ze zijn verrast over het succesvol functioneren van hun BBL-ers die vaak uit heel andere branches komen. Goede voorbereiding, een breed draagvlak en efficiënte informatieverstrekking bleken van groot belang voor het slagen van dit traject.

Waarom is dit een Koploper?

De apothekersbranche is er vanuit een brede samenwerking in geslaagd om een succesvol traject te ontwikkelen voor zij-instromers die hiermee de kans krijgen om zich om te scholen en een (duurzame) carrièreswitch te maken. Er is naar mogelijkheden gekeken door niet het diploma leidend te maken maar de motivatie, eerder verworven competenties en het opleidingsniveau.

Dit heeft geleid tot een sterke toename van de instroom. Uit de aanpak zijn concrete succesfactoren naar voren gekomen waar andere zij-instroomtrajecten van kunnen leren. De combinatie van werken en leren en de snelle beschikbaarheid van de zij-instromers hebben ook bijgedragen aan de goede resultaten. Dit bood direct extra capaciteit voor de apothekersteams en de eerdere werkervaringen bleken een welkome toevoeging binnen de nieuwe werkomgeving.

Dit initiatief levert hiermee (vooral) een bijdrage aan de thema's Werken naar talent en Leven lang ontwikkelen.

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Pauline Hogerwerf

Pauline Hogerwerf

Beleidsadviseur arbeidsmarkt onderwijs

0630667775

p.hogerwerf@sbaweb.nl