

Update: BBL leerwerkplekken verdubbelen én huisvesting voor nieuwe zorgmedewerkers (NNCZ)

Naast de krapte op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn is er nog een maatschappelijk probleem: het tekort aan huisvesting. Ook de [Noord Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties \(NNCZ\)](#) heeft daar met 1.200 medewerkers verspreid over 10 werkgebieden in de ouderenzorg (Groningen en Drenthe) last van. Om de bezetting op peil te houden verdubbelen ze de BBL leerwerkplekken én bieden ze deze nieuwe zorgmedewerkers huisvesting. Met geld uit eigen zak!

Update: Leerwerkplekken verdubbelen en huisvesting voor nieuwe zorgmedewerkers

Dit initiatief is in augustus 2022 Koploper geworden, de tekst heeft in september 2023 een update gekregen.

De Noord Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties (NNCZ) slaat twee vliegen in één klap: ze pakken het personeels- én woningtekort in de regio aan. Ze hebben het afgelopen jaar het aantal BBL-leerwerkplekken verdubbeld, en deze leerlingen ook geholpen met huisvesting. Het is een investering in de eigen organisatie: er worden meer leerlingen opgeleid, waardoor de formatie op peil is en er ruimte is voor innovatie en ontwikkeling.

Hoe gaat het nu?

Het is NNCZ ook dit jaar gelukt om de formatie op orde te hebben. Naast een aantal vervolggroepen die begonnen zijn, zijn er ook het vooraf bepaalde aan BBL-kandidaten gevonden op niveau 2, 3 en 4 en zijn twaalf studenten aan de opleiding HBO-V begonnen. NNCZ heeft nog steeds 'overformatie' door het grote aantal leerlingen. Vanuit de eigen reserves is daar tot en met 2024 vijf miljoen euro voor gereserveerd. Dit bedrag is naar verwachting niet volledig nodig, omdat een deel van de leerlingen inmiddels is opgenomen in de formatie. De tijd die vrijkomt door de overformatie kunnen medewerkers onder meer gebruiken voor hun eigen ontwikkeling.

Qua huisvesting valt de belangstelling wat tegen. Daarom kiest NNCZ ervoor het te laten bij de huidige wooncapaciteit en niet verder uit te breiden.

Begeleiding met LOL

Meer leerlingen betekent ook meer begeleidingscapaciteit en hiervoor is voldoende belangstelling vanuit de medewerkers. De wekelijkse BBL-lesdag heeft ook een mooie term gekregen: de LOL-dag (Les Op Locatie). Tijdens de Lessen Op Locatie wordt huidig personeel gevraagd hun deskundigheid te delen en zij kunnen ook zelf deelnemen aan lessen. Door deze koppeling met het praktijkleren is er een cultuur van continu leren ontstaan.

Leer- en knelpunten

Verschillende niveaus samen in de praktijk laten leren was aan het begin uitdagend. Zo was er weerstand van leerlingen en docenten ten opzichte van de nieuwe manier van leren, maar inmiddels ervaren zij de voordelen ervan. Helaas zijn door het praktijkleren wel meer mensen dan anders gestopt met de opleiding bij NNCZ. Zij wilden liever echt naar school en zijn ingestroomd in een BOL-opleiding.

Op dit moment ondervindt NNCZ financiële gevolgen van de nieuwe CAO VVT, waarin is opgenomen dat alle lesuren door de werkgever vergoed moeten worden. Bij NNCZ was dat tot nu toe anders: de vergoeding was de helft naar rato van de arbeidsovereenkomst. De verandering leidt jaarlijks tot bijna een miljoen extra kosten. NNCZ voorziet dat hierdoor in de branche minder mensen opgeleid gaan worden.

Blik op de toekomst

Inmiddels is de eerste gediplomeerde groep, die volledig is opgeleid in de praktijk, klaar en dit levert echt een andere professional op! Ook merkt NNCZ dat er door deze aanpak voldoende personeel is én dat er daadwerkelijk ruimte is voor innovatie en ontwikkeling.

NNCZ gaat verder met het toekomstbestendig maken van de organisatie. In het najaar wordt gestart met het doorontwikkelen van een formatie die volledig uitgaat van competenties in plaats van niveaus en diploma's. Een nieuwe manier van denken die past bij deze vooruitstrevende organisatie.

Originele tekst begint hier

BBL Leerwerkplekken verdubbelen

Ook NNCZ wordt geconfronteerd met de effecten van de arbeidsmarktproblematiek. Toch slagen ze er bij de halfjaarlijkse werving van BBL leerlingen nog steeds in voldoende belangstellenden te vinden. Daarom willen ze in de komende drie jaar het aantal BBL leerwerkplekken voor niveau 2, 3 en 4 te verdubbelen met 76 leerlingen.

Hiermee wilt NNCZ de eigen bezetting op peil houden en (meer) mensen de mogelijkheid bieden om opgeleid te worden in de ouderenzorg. Zolang de formatie op peil blijft, kan de zorgorganisatie tijd besteden aan en focussen op innovatie. Door te werken aan verbinding met inwoners van wijken en inwoners en de inzet van technologie, hopen ze de zorgorganisatie klaar te maken voor de toekomst. Een toekomst waarin ze meer mensen met een ondersteuningsvraag kunnen bedienen met minder professionals.

Het ROC [Alfa-college](#) is als partner betrokken. De gekozen leervorm is integraal praktijkleren, om zo de koppeling tussen onderwijs en de werkvloer te behouden. Belangrijk is de ontwikkeling van zorgmedewerkers van niveau 3 naar niveau 4.

Huisvesting nieuwe zorgmedewerkers

Volgens [Roeli Mossel](#), bestuurder van NNCZ, bespraken ze welke problemen nieuwkomers op de arbeidsmarkt ervaren. “Leerlingen hebben moeite met het vinden van een woonruimte. Het idee ontstond om de nieuwe leerwerkplekken te combineren met het aanbieden van huisvesting.”

NNCZ investeert sindsdien zelf in huisvesting. Dit zijn geen starterswoningen. Vergelijk het met een studentenhuisvesting waar faciliteiten gedeeld worden. Zo kunnen ze de huur laag houden. Voor de lichting van

maart 2022 zijn er 27 medewerkers gehuisvest in de stad Groningen. Ondertussen ligt er ook een businessmodel klaar voor het bouwen van tiny houses, waar ruim 24 statushouders kunnen gaan wonen.



Huisvesting door NNCZ

5 miljoen euro eigen financiering

De verdubbeling van het aantal leerlingen heeft ook geleid tot een verdubbeling van het aantal begeleiders. Daar was onvoldoende formatieruimte voor. Er is gekozen om een deel van het eigen vermogen in te zetten om de salariskosten, begeleidingskosten en een deel van de huisvesting te dekken. “Hiervoor is een bedrag van 5 miljoen euro geserveerd tot 2024. Door te werken met eigen reserves kunnen we dit project boven de normale bezetting uitvoeren”, aldus Roeli Mossel.

In je organisatie investeren loont

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is NNCZ erin geslaagd 76 extra leerlingen aan te stellen. Bijna iedereen is inmiddels in dienst en gestart met een opleiding tot helpende, verzorgende of verpleegkundige. “Dit is het bewijs het loont om in jezelf te durven investeren”, zegt Roeli Mossel. “Het levert een gedegen aanpak op gericht op behoud voor eigen organisatie én de sector.”



Investeer in je toekomst

Roeli Mossel deelt waardevolle inzichten:

Wij spraken initiatiefneemster Roeli Mossel tijdens de Koploperbijeenkomst in Groningen op 15 september 2022. Bekijk de onderstaande video:

https://www.youtube.com/watch?v=ZA_DyZFmV-4

Bekijk de uitzending Zoemen met impactmaker Roeli Mossel van Horeca Helpt Zorg hieronder:

<https://youtu.be/prfJoBKrSnw?rel=0>

Luister de podcast hieronder:

Actie Leer Netwerk · Zoemen met Horeca helpt de zorg

Meer weten over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Roeli Mossel.

Roeli Mossel

Bestuurder

0528-200200

roeli.mossel@nncz.nl