

# Vakmatigheid in de zorg

*je vak en de cliënt voorop, dan komt het met de organisatie wel goed*

*De huidige zorgsector wordt gekenmerkt door een toenemende onderlinge concurrentie van instellingen om de gunst van de cliënt en, meer nog, om de gunningen en aanbestedingen van zorgverzekeraars en gemeenten. Vaak zijn de eisen waaraan moet worden voldaan tegenstrijdig: betere dienstverlening voor minder geld. Dit kan tot problemen leiden. Daarom is steeds belangrijker dat organisaties beschikken over (vak)volwassen professionals, die regie over hun eigen loopbaan hebben.*

Zorginstellingen hebben de afgelopen jaren de tucht van de markt gevoeld. Voorbij is de vanzelfsprekende continuïteit van de gevestigde organisaties, voorbij de verplichte winkelnering, voorbij de voorfinanciering. Bestaande contracten kunnen, soms in een handomdraai, worden overgenomen door andere partijen.

## Personeel

Deze nieuwe situatie heeft uiteraard consequenties voor het personeel. Langdurige dienstverbanden zijn niet langer vanzelfsprekend.

De tijd dat elke maand wel een medewerker zijn of haar 12,5 of 25 jaar bij dezelfde organisatie vierde ligt achter ons. Sterker nog, als de omstandigheden voor de organisatie wijzigen gaan ook -en misschien wel juist- mensen met een langdurig contract met ontslag.

*Lifetime employment* bestaat niet meer. Werknemers moeten dan ook niet meer uitsluitend kiezen voor een organisatie, maar vooral voor hun vak en voor de cliënt. De behoefte aan zorg zal blijven en groeien. Maar het zijn niet steeds dezelfde partijen die in deze behoefte voorzien.

Medewerkers zullen, ook in de zorg, flexibeler moeten worden. Dat betekent: zelf stappen initiëren rondom carrière, uitbreiding van taken, bij- en nascholing. De afdeling P&O zal er steeds minder zelf mee komen.

## Ervaring telt

Professionaliteit is het product van gedegen werkervaring. Juist door alle wijzigingen in de branche kan een ervaren medewerker eerder iets 'neerzetten'. Eigen inbreng en eigen initiatief worden gewaardeerd, in ieder geval binnen organisaties die met ambitie naar de toekomst kijken.

Tegelijkertijd is het van belang niet eeuwig op één plek te blijven, want je blik kan verkokerd raken. Om de paar jaar veranderen van baan maakt je meer geroutineerd als sollicitant. Wat je nodig hebt om te groeien als professional wordt onderdeel van het arbeidsvoorwaardengesprek. Als werkzoekende houdt je de regie over je eigen loopbaan en daar kom je het verst mee.

## Psychiater Marco

Na zijn studie medicijnen is Marco verzekeringsarts geworden bij het UWV.

Deze baan heeft hem veel opgeleverd. Tijdens zijn opleiding had hij steeds meer belangstelling gekregen voor de sociale aspecten van zijn vak: patiënten knappen óók op door de bejegening door de arts.

Daarnaast was Marco jong vader geworden en uiterst tevreden met de kantoortijden bij het UWV.

Op een gegeven moment ging het toch weer 'kriebelen'. Hij kreeg van zijn werkgever de ruimte zich bij te scholen tot psychiater. Inmiddels werkt hij drie dagen in de week bij een GGZ-instelling.

*"Marco is een geweldige aanvulling op ons team", zegt zijn hoofd behandelmaken. "Hij heeft een brede blik op de samenleving en oog voor andere aspecten in het leven van onze patiënten: conflicten met de werkgever, schulden, arbeidsongeschiktheid. Hij is daarin net wat meer 'streetwise'."*

## Wanneer?

Wanneer wordt het tijd om van baan te veranderen? Natuurlijk is er op deze vraag geen eenduidig antwoord te geven. Maar er zijn wel een aantal aspecten om rekening mee te houden:

- Ga je al langere tijd niet meer met plezier naar je werk?
- Zie je kansen voor verdere verbetering van de dienstverlening, maar worden deze niet (langer) door de organisatie opgepakt?
- Heb je al een tijd niets meer bijgeleerd?
- Heb je binnen je huidige organisatie geen uitzicht op een meer uitdagende rol?
- Doe je al jarenlang hetzelfde werk?

Als je twee of meer van deze vragen bevestigend beantwoordt, kan het tijd zijn om eens om je heen te kijken.

## Welke stap?

Op het moment dat je de overstap naar een nieuwe baan wilt maken zijn er een aantal valkuilen, zoals:

- *Ergens weggaan in plaats van ergens naar toe gaan*  
Zozeer genoeg hebben van je baan, dat je snel van werkgever wilt veranderen. Je wilt weg, het maakt niet uit waarheen.
- *Zelfoverschatting*  
Onvoldoende inzien of je de extra verantwoordelijkheden aankan en kan combineren. Niet iedereen beschikt over voldoende zelfkennis om hierin de juiste keuzes te maken.
- *Meer van hetzelfde*  
Te weinig vooruitdenken over wat je nodig hebt om te groeien. Draagt de nieuwe functie ook echt bij aan je loopbaanontwikkeling, leer je er nieuwe dingen, past het in je idee wat je over vijf of tien jaar wilt doen.

Bij Matchpartner spreken wij veel professionals die juist op het punt gekomen zijn dat zij van baan willen veranderen. Maar hoe dan en waarheen? Dat blijft een van de grootste uitdagingen : welke stap ga je nemen?

Door onze jarenlange ervaring kunnen wij hen goed adviseren, of het nu over artsen, psychologen, managers of gespecialiseerde verpleegkundigen gaat. En meestal bevindt zich binnen ons netwerk juist die ene werkgever met wie voor jou de optimale match te maken is.

**Jules de Vries en Maarten de Haan, senior consultants**

**Matchpartner is gespecialiseerd op het gebied van werving, selectie en mobiliteit binnen de branches Zorg en Welzijn**

[www.matchpartner-zorg.nl](http://www.matchpartner-zorg.nl)

## Verpleegkundige Kirsten

Kirsten is verpleegkundige in de ouderenzorg. Ze heeft ervoor gekozen breed georiënteerd te blijven. Daarom heeft zij twee banen naast elkaar.

*“Dat zorgt ervoor dat ik voortdurend wordt gevoed. De ene organisatie heeft bijvoorbeeld een goed functionerend elektronisch patiëntendossier. De ander nog niet, maar daar heeft de zelfsturing van teams meer vorm gekregen. Wat positief is bij de ene organisatie kan ik weer bij de ander inbrengen, een soort communicerende vaten.”*

Nieuwsgierige medewerkers, ze laten ons zien waar het vak echt over gaat: zorg die je je eigen ouders toewenst. Iemand als Kirsten houdt haar collega's bij de les. En als er een verandering is en zij laat zien wat er goed aan is, dan is dat een heel ander verhaal dan dat die boodschap van bovenaf komt, vanuit de Raad van Bestuur.

Haar zoektocht naar verdieping is nog lang niet klaar. *“Na een aantal jaar ga ik weer om me heen kijken, of er in mijn omgeving organisaties zijn waar ik weer wat nieuws kan leren.”*