**Evaluatie Pilot zij-instroom POH**

Voorjaar 2023 is vanuit Amstelland Zorg de pilot POH zij-instroom gestart. De projectgroep is enthousiast van start gegaan en heeft onderweg ‘best practices’ verzameld en knelpunten geïnventariseerd. Op basis van een evaluatie, waarbij de bevindingen tevens zijn besproken met directeur Amstelland Zorg en zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid, zal vanaf 2024 in verbeterde versie het project worden voortgezet.

**Werving en selectie en het matchingsproces**De plaatsing op https://zorgverlenervacatures.nl/ is toereikend gebleken, 24 kandidaten meldden zich.  
De gespreide instroom van kandidaten en vacaturemeldingen vanuit praktijken, de verschillende achtergronden en de vele vragen vanuit zowel praktijk als kandidaat maakten het project gedurende de pilot-fase enorm arbeidsintensief ten opzichte van aantal behaalde resultaten (7 matches)

**Kwaliteit van de instroom**Slechts zes van alle 24 kandidaten beschikten over HBO-v diploma, de rest niveau 4 verpleegkunde. Dit betekende dat de financiering door Zorg en Zekerheid (module POH-s voorwaarden) in 2023 een knelpunt vormde. Dit gold ook voor het tarief POH-o, dat uitsluitend verstrekt wordt bij een reeds gediplomeerde POH-o, terwijl er juist behoefte is al tijdens de opleiding gefinancierd te worden. Coulance moest dus worden aangevraagd op individuele basis om toch gaandeweg het opleidingstraject al financiering te krijgen. We hebben intensief overleg gevoerd met Z&Z. Voor 2024 is herziening van de mogelijkheden besproken en er komt een nieuw plan om voor zij-instroom structureel financiering te krijgen al gedurende opleiding.

**Subsidies**  
Uitsluitend de SectorPlanPlus subsidie kan worden ingezet voor zij-instroom POH. De praktijkmanagers komen regelmatig bijeen en indien in 2024 deze subsidie wederom aangevraagd kan worden, zullen zij centraal ondersteund worden om de aanvraag tijdig en volledig in te kunnen dienen.

**Onvoorziene mogelijkheden (kansen dus)**  
Een aantal kandidaten bleek te solliciteren vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie (vanuit sectoren VVT en ziekenhuis). Wij vermoeden dat hier een latente doelgroep te vinden is, en bovendien dat voortijdig handelen door werkgevers (en loopbaanpaden tussen zorginstellingen) kan voorkomen dát mensen uitvallen (door bijv. onregelmatig werken, zware fysieke taken. Intensiever samenwerking met en voorlichting over ons project aan de ziekenhuizen en VVT- instellingen in de regio biedt kansen. Hiermee dragen we tevens bij aan Behoud en Loopbaanpaden in de zorg (doelstellingen TAZ/IZA) en sluiten aan bij SIGRA-programma’s.   
Voordelen van deze doelgroep is dat sprake is van financiële voordelen (gedeeltelijke betaling van de opleiding door vorige werkgever) en gebruik gemaakt kan worden van instrumenten (zoals Werkervaringsplaats, Proefplaatsing). Risico’s bij uitval zijn beperkt door verkorte WIA-aanvraag.

**De opleiding.**   
Het adviseren op maat bleek erg arbeidsintensief. Door informatie in een helder schema – Opleidingsoverzicht - samen te vatten en te ontsluiten hopen we dat praktijken en kandidaten zich beter kunnen inlezen en voorbereiden.

**Arbeidsvoorwaarden en salariëring**   
De verwachtingen van praktijken (wie betaalt de opleidingskosten, hoe moet worden ingeschaald) bleken niet altijd overeen te komen met de wensen en verwachtingen van de kandidaten. Ook speelt hierin de toegenomen krapte en de komst van Generatie Z op de arbeidsmarkt een rol. Heldere communicatie vooraf naar zowel praktijk als kandidaat voorkomt teleurstellingen.

**Twee instroommomenten per jaar:**Na zorgvuldige evaluatie hebben we besloten vanaf 2024 te gaan werken met **twee instroommomenten** per jaar. Hiermee verwachten we:

- Betere combinaties te kunnen maken van praktijken en hun vacatures

- Meer keuze te kunnen bieden (meerdere kandidaten te kunnen voorstellen per praktijk en aan de kandidaten ook meerdere vacatures te kunnen voorleggen)

- Beter aan te sluiten bij de startdata van de opleidingen

Om het proces efficiënter te laten verlopen en vooraf aan verwachtingenmanagement te doen zijn spelregels geformuleerd. Tevens doen we een appel op de praktijkhouder om pro-actiever te werk te gaan:

- Wordt uitstroom verwacht door pensionering? Vanaf één jaar voor pensionering tevoren kan de vertrekkende POH een opvolger inwerken via het zij-instroomtraject. Eventueel kan dit voor meerdere praktijken gezamenlijk (kosten delen)  
- We willen korte doorlooptijd en verwachten daarom efficiënt handelen in de praktijk (o.a. tijdig selectiegesprek plannen en terugkoppeling geven). We hebben alle spelregels vastgelegd in het Stappenplan en aanmeldformulier voor de praktijken.

Het Stappenplan en de aanmeldformulieren voor zowel kandidaat als praktijk zijn te vinden op de Kennisbank

Contactgegevens:

Christina Loots, praktijkconsulent (en projectleider)

[c.loots@amstellandzorg.nl](mailto:c.loots@amstellandzorg.nl)

Sjoukje Broer, HR-adviseur

[s.broer@amstellandzorg.nl](mailto:s.broer@amstellandzorg.nl)