

BBL'ERS OPLEIDEN: SBA ASSESSMENT MAAKT SCHERPE SELECTIE OP COMPETENTIES MOGELIJK

DE ZANDVOORTSE APOTHEEK DEELT ERVARINGEN MET ZIJ-INSTROOMTRAJECT

Om het tekort aan apothekersassistenten op te vangen heeft de Haarlemse Coöperatieve Apothekers Vereniging samen met de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) een zij-instroomtraject ontwikkeld. Voor de screening van de kandidaten is het apothekersassessment van SBA onmisbaar, stelt Hans Mulder van De Zandvoortse Apotheek, die al enkele jaren meedoet aan het traject.

Auteur **Hans Mulder**
Foto **Shiwai Ng**

De Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) bracht in 2019 een rapport uit over knelpunten op de arbeidsmarkt van apothekersassistenten. Hieruit bleek onder meer dat de uitstroom groter is dan de instroom en dat het assistentenbestand flink is vergrijsd, zeker in de regio Haarlem. Daarom heeft de Haarlemse Coöperatieve Apothekers Vereniging (CAVH) samen met de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken SBA een traject opgezet om een versnelde Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)-opleiding te beginnen in Haarlem. Aan alle apothekers werd de actuele situatie geschetst en aangegeven dat het noodzakelijk was om te investeren in extra instroom door versneld opleiden van BBL'ers. Het Nova College, de regionale opleider voor de mbo-opleiding tot apothekersassistent, sloot zich aan bij dit initiatief. Nadat de beschikbare BBL-plekken door CAVH in kaart waren gebracht, is een intensief wervingsproces gestart. Met name de advertentie in de huis-aan-huisbladen bleek succesvol. Dit resulteerde in zestig aanmeldingen

van kandidaten met interesse in de BBL-opleiding tot apothekersassistent.

De SBA heeft deze kandidaten gescreend middels het apothekersassessment dat zij specifiek voor het zij-instroomtraject heeft ontwikkeld. Ongeveer twintig kandidaten hebben het assessment succesvol doorlopen en zijn geplaatst in de apotheken met een beschikbare BBL-plek in Haarlem en omstreken.

KRAPPE ARBEIDSMARKT

Waar de meeste apotheken één BBL'er hebben, heeft De Zandvoortse Apotheek al meerdere jaren vier BBL'ers in opleiding. Zandvoort ligt geïsoleerd van Haarlem en de bereidheid van apothekersassistenten om voor werk helemaal naar Zandvoort af te reizen is dan ook klein. Als je apothekersassistenten wilt hebben in een krappe arbeidsmarkt, moet je daarom creatief zijn. De Zandvoortse Apotheek leidt al sinds twintig jaar bijna alle apothekersassistenten zelf op. Vroeger vaak via



Het assessment geeft een voorspelling over de leervaardigheden van de kandidaat, welke competenties goed zijn ontwikkeld en welke competenties aandacht behoeven.

de reguliere opleiding: meisjes die in Zandvoort woonden en van de mavo kwamen. De laatste twaalf jaar is bewust gekozen voor de BBL-route. Van de dertien teamleden zijn elf apothekersassistenten door de apotheek zelf opgeleid.

ASSISTENTEN WERVEN IN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT, VRAAGT OM CREATIVITEIT

Al jaren voeren we een personeelsbeleid voor de lange termijn. Tijdens elk functioneringsgesprek wordt gevraagd naar de toekomst over vijf jaar: waar wil de apothekersassistent dan staan, wil ze meer of misschien minder werken? Bij oudere apothekersassistenten bespreek je zaken als eerder met pensioen gaan of deeltijdpensioen. Hieruit komt dan een verwachting van hoeveel personeel de apotheek over een aantal jaren nodig heeft. Vervolgens bekijken we of er nieuw personeel nodig is op de langere termijn.

OP TIJD SCHAKELEN

Tussen de behoefte aan een nieuw teamlid en het beschikken over een zelf opgeleide gediplomeerde apothekersassistent zit al snel tweeënhalf jaar. Dat vraagt om op tijd te schakelen, maar betekent niet dat je ook zo lang moet wachten op extra handjes. De ervaring leert dat BBL'ers na zes maanden al redelijk volwaardig meedraaien en veel werk uit handen nemen van het

team; ze worden elke dag een beetje meer apothekersassistent.

De selectie is sinds de samenwerking tussen CAVH, de SBA en het Nova College geprofessionaliseerd. De basis is nog steeds het plaatsen van een advertentie voor een BBL'er in de lokale krant. In de toekomst kan dat ook via Apotheekwerk, Facebook, LinkedIn of andere kanalen. Met het SBA Apotheekassessment wordt de werving en selectie objectiever en het afbreukrisico kleiner.

VERSCHIL IN NIVEAU

Vroeger kreeg je op een sollicitatie in de krant acht reacties van kandidaten; daartussen zaten allerlei mensen, zelfs met havo- of vwo-diploma's. De selectie volstond met een sollicitatiegesprek en kennismaking met het team tijdens de koffiepauze, waarna de kandidaat werd goedgekeurd of afgekeurd. Nu krijg je slechts drie reacties van sollicitanten met uiteenlopende achtergronden zoals mts, mbo-toerisme en vmbo-kader. Het lukt niet altijd een kandidaat te selecteren die je een arbeidscontract voor onbepaalde tijd kan geven.

ERVARING LEERT DAT BBL'ERS NA ZES MAANDEN AL REDELIJK VOLWAARDIG MEEDRAAIEN

De afgelopen jaren is de spoeling dunner geworden en het opleidingsniveau van de sollicitanten lager. Dit betekent dat je scherper moet selecteren op competenties.



Sinds de kennismaking met het SBA Apotheekassessment krijg je als apotheker een heel duidelijk inzicht in de competenties van de kandidaat en een goed beeld of de kandidaat de (versnelde) BBL-opleiding wel met goed gevolg kan doorlopen. De vraag is of de kandidaten het in zich hebben om na tien tot vijftien jaar weer twee jaar in de schoolbanken te zitten. Het assessment is een zeer geschikt instrument om dit te beoordelen.

MET HET ASSESSMENT WORDT DE SELECTIE OBJECTIEVER EN HET AFBREUKRISICO KLEINER

POSITIEVE ERVARINGEN

De ervaringen met het assessment zijn positief. Vorig jaar nog is een kandidaat aangenomen die volgens het assessment op het randje zat, maar die het voordeel van de twijfel kreeg. Een halfjaar later hebben we toch afscheid moeten nemen van haar. En dit jaar trok een kandidaat na het assessment, waarin een aantal afbreukrisico's werd blootgelegd, zichzelf terug. Twee andere kandidaten zijn wel goed door het assessment gekomen

en zijn in september aan de BBL-opleiding bij het mbo-Rijnland in Leiden begonnen. Het assessment is niet alleen een instrument voor de apotheker, maar ook een spiegel voor de kandidaat.

Als je vier BBL'ers tegelijk in de apotheek hebt, twee eerstejaars en twee tweedejaars, werkt dat alleen als je goede kandidaten hebt die zelfstandig kunnen werken en leren. In De Zandvoortse Apotheek krijgt de BBL'er per week ongeveer een uur extra bijscholing in geneesmiddelenkennis van een apotheker. Dat deze kennis zeer goed is verankerd in de opleiding van toekomstige apothekersassistenten, is voor een apotheek heel belangrijk.

NIET ALLEEN INSTRUMENT VOOR DE APOTHEKER, MAAR OOK SPIEGEL VOOR DE KANDIDAAT

De apothekersassistenten in het Zandvoortse team zijn zich ervan bewust dat zelf opleiden noodzakelijk is. Zij zijn gemotiveerd om de BBL'ers te begeleiden en kunnen zich goed inleven, zij hebben immers zelf ook dit traject doorlopen. ■

TOETSEN VAN INTELLIGENTIE, TAALVAARDIGHEID EN CARRIÈREWAARDEN

- **Wat houdt het SBA Apotheekassessment in?** Het SBA Apotheekassessment is een gevalideerde online tool met de onderdelen: algemene intelligentie, taalvaardigheid, rekenvaardigheid, persoonlijkheidsvragenlijst en carrièrewaarden.
- **Wat is het doel?** Het doel van het assessment is het maken van een weloverwogen keuze tijdens de wervings- en selectieprocedure voor zowel kandidaat als apotheekteam. Het kijkt verder dan de diplomawaarden, dat is namelijk slechts een momentopname. Het assessment geeft een voorspelling over de leervaardigheden van de kandidaat, welke competenties goed zijn ontwikkeld en welke competenties aandacht behoeven en/of verder ontwikkeld kunnen worden. De uitkomst biedt een objectieve basis voor een weloverwogen keuze voor een kandidaat, waarbij de ontwikkelpunten vooraf in beeld zijn en afbreukrisico's worden geminimaliseerd.
- **Hoeveel tijd kost het de kandidaat?** Het assessment

bestaat uit vier onderdelen van elk 30-45 minuten die afzonderlijk van elkaar kunnen worden gevolgd. Het is mogelijk om de onderdelen te verspreiden over meerdere dagen/momenten.

- **Hoe gaat het in zijn werk?** Informeer de kandidaat over het assessment en stuur het CV naar Pauline Hoogerwerf: p.hoogerwerf@sbaweb.nl. Binnen 24 tot 72 uur ontvangt de kandidaat de link naar het assessment en een uitnodiging voor een online afspraak ter nabespreking. Vervolgens wordt een afspraak met de apotheek ingepland om de uitkomst van het assessment in een online overleg terug te koppelen. Over het algemeen kan dit hele proces binnen enkele dagen tot een week worden doorlopen en kost het de apotheker hooguit een uur van zijn of haar tijd. Het assessment zelf is kosteloos voor de apotheek.

Zie voor meer informatie:

<https://www.sbaweb.nl/bbl-aanpak-en-zij-instrument>.

