

# ‘Warm bad’ voor oriëntatiebaners bij Valkenhof

***Een oriëntatiebaan biedt mensen de mogelijkheid om drie maanden betaald mee te lopen in de zorg. Als dat van beide kanten bevalt, kan de zorgorganisatie de stagiair een opleiding en baan aanbieden. Dat is het idee achter de oriëntatiebaan uit het subsidieprogramma SectorplanPlus. Bij zorgorganisatie Valkenhof in Valkenswaard zijn de eerste oriëntatiebaners klaar. De instroom is hoopvol. “Zo’n succes hadden we niet verwacht.”***

Het is 9.00 uur. Op zorglocatie Taxandria in Valkenswaard is de ochtendspits net voorbij. Oriëntatiebaner Hannie Swaans heeft op de pg-afdeling Wildvang in de afgelopen twee uur vier bewoners gedoucht en twee verzorgd. De meeste bewoners zitten al aan de ontbijttafel. Hannie zit erbij. Ze drinkt een kop koffie en vertelt. “We doen met vier personen zeventien bewoners. Ik ben boventallig. De werkdruk valt hierdoor wel mee. Ik zorg voor het eten en drinken van bewoners, ondersteun het dagprogramma en verricht de basiszorg: wassen en aankleden.”

Elf jaar werkte Hannie in een kledingwinkel. Toen ze een paar jaar geleden door omstandigheden op zoek moest naar ander werk, overwoog ze een baan in de zorg. Via zorgorganisatie Valkenhof kreeg ze eind 2018 de mogelijkheid om drie maanden een soort snuffelstage te lopen. Mét behoud van uitkering. “Vroeger heb ik al eens stage gelopen in de zorg. Dat mislukte. Er was in die tijd geen enkele begeleiding. Ik werd als jong meisje ook meteen geconfronteerd

met iemand die stierf. Daar schrok ik zo van dat ik besloot een andere opleiding te gaan volgen.” Hoe anders is haar ervaring nu bij Valkenhof. “Ik word bij alles begeleid. Ik kan ook altijd op een collega terugvallen. Alles is bespreekbaar. De manager, met wie ik een goede klik heb, maakt tijd voor me vrij. Dat geeft een gevoel van waardering.”

## **Warm bad**

Bestuurder Annemiek Blokker van zorgorganisatie Valkenhof glimlacht als ze hoort over ‘het warme bad’ dat Hannie ervaart op de werkvloer. “Dat is precies waarin wij hebben geïnvesteerd. In de zorg is het behouden en aantrekken van mensen lastig geworden. Dat merken wij ook. We zien bovendien ons personeelsbestand vergrijzen. Onze medewerkers hebben een gemiddelde leeftijd van 48 jaar. Daarop moeten wij als directie een antwoord hebben. We moeten het voor iedereen zo prettig mogelijk maken om voor ons te werken. Nu en in de toekomst.”

## **Alternatieve werving**

Valkenhof zette afgelopen jaren diverse wervingsprojecten op. Met één campagne werd de landelijke media gehaald. “Dat was een campagne om mannen te werven. We richtten ons op fysiek gezonde mannen die bijvoorbeeld hun baan waren verloren in de banksector. We staken veel energie in de werving. Het leverde ruim 40 aanmeldingen op”, vertelt Blokker. Hoewel het project in eerste instantie succesvol leek, viel het aantal ‘blijvers’ uiteindelijk vies tegen. Maryanne Schlösser, directeur specialistische zorg: “Nadeel was dat bepaalde zaken nog niet goed genoeg geregeld waren voor de zij-instromers. Hierdoor bleven er uiteindelijk slechts drie heren uit dit project in de zorg werken.”

Albert Vermaase, directeur woonzorg en bedrijfsvoering, wijt dat onder meer aan de duur van de opleiding. “Afhakers vonden die te lang. Naast de studieduur was ook de salariering niet voldoende. De afhakers moesten door de lange studie 2 jaar overbruggen in de bijstand. Daarmee leden ze fors inkomensverlies. Dit is voor ons reden geweest om met reguliere opleidingsinstituten in gesprek te gaan over verkorte leerprogramma’s. Die zijn er nu gelukkig. Ook de salariering is beter.”

## **Oriëntatiebanen avant la lettre**

Bestuurder Blokker beschouwt de specifieke ‘herenbanen’ als oriëntatiebanen avant la lettre. “De oriëntatiebaan was voor ons een logisch vervolg op onze eerdere wervingsinitiatieven. Het principe komt grotendeels overeen. Na het doorlopen van hun oriëntatiefase hebben medewerker en werkgever meer zicht op competenties, opleidingsbehoefte en inzetbaarheid van de werknemer. Dit kan bij wederzijds enthousiasme resulteren in een baan of leertraject. Dat de oriëntatiebaan direct zo’n vlucht zou nemen,

hadden we echter niet verwacht. Wat natuurlijk wel zo is, is dat we al ervaring hebben met zij-instromers en hierdoor betere begeleiding kunnen aanbieden. Voor werkgever en medewerker zijn zaken nu ook beter geregeld in de cao.”

## Succesfactoren

Vanaf september 2018 zijn negen oriëntatiebaners op Valkenhof gestart. Vier starten een zorgopleiding. Eentje gaat aan het werk als zorghulp. Drie zijn nog bezig in hun oriëntatiebaan en één iemand heeft uiteindelijk niet voor de zorg gekozen. De bestuurder spreekt met slechts één afhaker tot nu toe van ‘een groot succes’. “De oriëntatiebaan scoort voor ons hoger dan verwacht.”

Het succes zit hem volgens haar in verschillende factoren. “Het begint met de werving. De communicatie is erg belangrijk. We hebben heel goed naar onze doelgroep gekeken en wat werkt om hen te bereiken. We hebben hiervoor onder meer social media gebruikt. Sinds de start van onze werving zien we een vertienvoudiging van het aantal weergaven van de filmpjes die we plaatsten. Ongekend hoog.”

## Vrijheid en hospitality

Maryanne Schlösser ziet de keuzevrijheid als de succesfactor. “De oriëntatiebaan biedt de ruimte om te kijken of het werk wat voor je is zonder de verplichting om direct in opleiding te gaan. Mensen stromen hierdoor vrij natuurlijk in. Dat is een voorwaarde voor succes. Je kunt immers niet verder kijken dan wat je ziet. Je moet het ervaren. Wat zeker ook meespeelt, is dat we er alles aan doen om die ervaring zo goed mogelijk te laten zijn. En dat medewerkers zich bij ons welkom voelen.”

Annemiek Blokker vult aan: “Die hospitality komt terug in onze kernwaarde ‘Zorg met een zachte G’. Ik zou tegen alle zorgorganisaties willen zeggen: ga eerst met dit thema aan de slag voordat je zij-instromers aantrekt. Het is zo belangrijk dat je weet hoe je als organisatie mensen wilt verwelkomen, zodat ze met plezier blijven komen.”

## Ziekteverzuim en overhead

De bestuurder benoemt hierbij ook de goede ICT-ondersteuning en mate van automatisering binnen Valkenhof. “We hebben flink geïnvesteerd in diverse zaken die het werk voor onze medewerkers eenvoudiger en prettiger maken. Zoals ons roostersysteem, de mogelijkheid voor onze teams om zelf hun spullen te bestellen en afschaffing van het functioneringsgesprek.” Maryanne Schlösser vult aan: “We ondersteunen onze medewerkers in de zware zorg met innovatieve hulpmiddelen. Zodat zij hun werk zo optimaal mogelijk kunnen uitvoeren. Zonder fysiek te zware belasting.”

Albert Vermaase noemt tot slot de lage overhead van 7%. “Dat is 11% gemiddeld in de verpleeghuiszorg.

Hierdoor kunnen wij meer mensen in de zorg aan het werk zetten en meer aandacht geven aan de begeleiding van ons personeel.”

## Waardevol

Over die begeleiding is ook Hannie Swaans zeer te spreken. De 51-jarige noemt de collegialiteit en begeleiding ‘super’ en het werk in de zorg ‘waardevol’. “Ik mag echt iets voor anderen betekenen. Dat geeft veel voldoening.” Met veel geduld lepelt ze intussen de pap in de mond van een bedlegerige bewoner. Afgewisseld met slokjes chocoladekoffie. “Lekker hé, Jan?” Jan humt. Hannie glimlacht. Collega Luiza informeert intussen of ze kan helpen bij het aandoen van de steunkousen. “Graag, want als iemand ligt, valt dat niet mee”, zegt de oriëntatiebaner. “Samen spierballen kweken”, knipoogt Luiza.

Voor Hannie zitten de drie maanden van haar oriëntatiebaan er alweer op. “Morgen is mijn laatste stagedag. Ik wist al vrij snel dat ik de zorg in wil. Medio april start mijn BBL-opleiding. Ik ga voor ‘helpende plus’, mogelijk later nog voor opleidingsniveau 3. Eerst wil ik op deze afdeling een vaste baan bemachtigen. Waarom per se hier? Het voelt als thuis. Hierdoor ga ik met plezier naar mijn werk.”

*v.l.n.r. Annemiek Blokker,  
Albert Vermaase en  
Maryanne Schlösser*

