

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Medewerkers aantrekken en behouden voor de ouderenzorg

Geplaatst op 12 december 2021



EEN NIEUW PROJECT VAN LEYDEN ACADEMY

Hoe kun je ervaren medewerkers (en vrijwilligers) aantrekken en vooral ook behouden voor de ouderenzorg? [Leyden Academy on vitality and ageing](#) gaat er onderzoek naar doen. In het kader daarvan zullen onder meer studenten RVWO (zie kader) bevraagd worden. Het project moet uiteindelijk strategieën opleveren die ingezet kunnen worden om

medewerkers te vinden en binden. Jolanda Lindenberg (senior-onderzoeker en staflid), Evelien Kelfkens (junior-onderzoeker) en Belia Schuurman (promovenda) van Leyden Academy vertellen er meer over.



Jolanda Lindenberg

Jullie willen een onderzoek doen naar doorstromers, herintreders, zij-instromers en vrijwilligers in de ouderenzorg. Waar komt dit initiatief vandaan?

Jolanda: “Het is er ooit mee begonnen dat we in een project wilden onderzoeken of senior-medewerkers nieuwe instromers zouden kunnen coachen in de ouderenzorg. We hebben toen twee discussiegroepen georganiseerd. Daaruit bleek echter dat er geen grote behoefte was aan dergelijke senior-coaching. Dus dit project hebben we losgelaten. Wat ons toen wel heel erg opviel, was dat ervaren medewerkers zo’n belangrijke rol speelden in de ouderenzorg. In samenspraak met de verschillende zorgorganisaties hebben we toen een ander project bedacht. Dit draait om de motivaties van medewerkers: Waarom werken mensen zo graag in de ouderenzorg? Wat houdt hen gaande? En hoe kunnen we deze kennis gebruiken om nieuwe mensen aan te spreken, om ze duidelijk te maken: kom ook in de ouderenzorg werken! We doen dus niet alleen onderzoek, maar willen ook iets ontwikkelen binnen dit project.”

Jullie zijn nog niet begonnen?

Jolanda: “Klopt. Het project is bedacht met Marente, Topaz en ActiVite. Er zijn wel al de nodige voorbereidingen getroffen. We hebben het protocol ingediend bij de ethische commissie, het ontwerp is klaar, de interviewvragen zijn voorbereid en er zijn contacten gelegd met verschillende zorgorganisaties en met RVWO. Maar toen kwam de coronapandemie en die gooide veel roet in het eten. Binnen de belasting die zorgorganisaties nu ervaren is het heel lastig om mensen bij elkaar te zetten om met dit project aan de slag te gaan. Daar is qua werkbelasting en mentaal geen ruimte voor. Dat snappen we heel goed. Toch verwachten we binnenkort wel te kunnen beginnen met het onderzoek naar de motivaties van ervaren medewerkers en vrijwilligers.”

Wat verstaan jullie eigenlijk onder ‘ouderenzorg’?

Jolanda: “Voor ons omvat ‘ouderenzorg’ eigenlijk alle soorten van zorg – fysiek en mentaal – die gericht zijn

op ouderen. Je kunt natuurlijk heel erg soebatten over wie je precies bedoelt met 'ouderen'. Wij bedoelen hiermee: mensen die te maken hebben met ouderdomsproblematiek. Dat is onafhankelijk van de kalenderleeftijd. Er zijn mensen die met 55 al ouderdomsproblematiek ervaren en mensen bij wie dit pas met 90 aan de orde is.

We kiezen overigens wel bewust voor het woord 'ouderenzorg', omdat we ook graag nog meer willen weten over de associaties die mensen hebben bij deze term. Misschien kunnen we daar iets aan veranderen, want de bestaande beelden dragen eraan bij dat mensen minder snel voor een baan in de ouderenzorg kiezen."

De ouderenzorg heeft een imagoprobleem?

Evelien: "Klopt. De ouderenzorg wordt gezien als een sector met weinig uitdagingen en carrièremogelijkheden, zo blijkt uit onderzoek. Ook weten we dat minder dan 5 procent van de hbo-v-studenten een voorkeur heeft voor een stageplaats in de ouderenzorg. Er valt dus nog veel te winnen op dat gebied."

Belia: "Het imago van de ouderenzorg speelt mee bij de keuzes die mensen maken om wel of niet in deze sector te gaan werken. Maar het draait niet alleen om imago. Ook de arbeidsomstandigheden en de waardering zijn cruciaal. Al is de verpakking nog zo goed, als de inhoud van het werk tegenvalt, dan helpt zo'n goed imago uiteindelijk niet."

Zou de sector Zorg & Welzijn zich dat zelf ook een beetje moeten aantrekken?

Jolanda: "Zeker. Momenteel is het zo dat 42 procent van de gediplomeerde zorgprofessionals na twee jaar uitstroomt uit het vak; dat is gigantisch. Dus het is essentieel om het werk aantrekkelijker te maken. Dit is ook wel iets wat de sector bezighoudt, maar waarvoor tot nu toe weinig concrete aanknopingspunten zijn ontwikkeld. In de discussiegroepen die we eerder hebben bevestigd, hoorden we van zorgprofessionals terug dat ze op een gegeven moment uitgekeken raakten op hun werkzaamheden. Het lijkt dus verstandig om binnen de langdurige zorg na te denken over hoe je eraan bijdraagt dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen, op de werkvloer of bijvoorbeeld via bij- en nascholing. Welke concrete middelen kun je inzetten om mensen aan te spreken op hun talenten? Hoe kun je zorgen dat zij hun vaardigheden verder kunnen ontplooiën en zo behouden blijven voor de zorg?"



Belia Schuurman

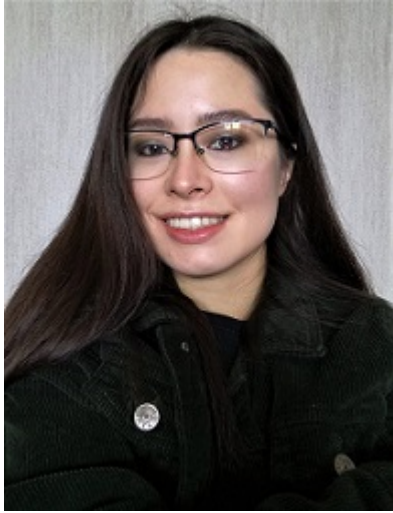
Julie project beoogt strategieën en oplossingen te ontwikkelen voor het aantrekken en behouden van ervaren medewerkers?

Belia: “Klopt. We denken dat – aankomende – zorgprofessionals graag vanuit hun motivatie goede zorg willen verlenen. En dat ze een prettige werkomgeving willen hebben, waarin ze zich kunnen ontplooien. Daar ontbreekt het nu te vaak aan. Daardoor stromen zorgprofessionals vaak heel snel weer uit. Soms keren ze later wel weer terug, vanuit een soort intrinsieke motivatie. Maar op het moment dat de arbeidsomstandigheden die intrinsieke motivatie ondermijnen, heb je geen langdurige oplossing. Medewerkers geven aan dat ze last hebben van de hoge werkdruk, het gebrek aan flexibiliteit. Ze missen verder de waardering voor wat zij doen.

Met dit project willen we nóg beter boven tafel krijgen wat medewerkers nodig hebben om in de ouderenzorg actief te kunnen blijven. We hopen dat organisaties daar vervolgens ook mee aan de slag gaan.”

Bedoel je daarmee dat zorgorganisaties bijvoorbeeld meer perspectief, meer attractieve functies, moeten bieden aan zorgprofessionals?

Belia: ‘Onder meer. En er moet hernieuwde aandacht zijn voor wat hen drijft. Die aandacht is er wel. Maar misschien niet voldoende en op een manier die minder geschikt is. De methodes om mensen aan te trekken en te behouden zijn vaak gericht op informatievoorziening. Er is minder oog voor beeldvorming en het in de kaart brengen van de intrinsieke motivatie van mensen die in een zorgberoep werken. Wat vinden zij de mooie aspecten van de zorg voor ouderen? Wat hebben zij nodig om behouden te blijven voor de zorgsector? Hoe willen zij zich verder ontwikkelen? Daar zou je als organisatie beter bij kunnen aansluiten. Een project dat daar specifiek op insteekt, zoals bijvoorbeeld RVWO, zou wat dat betreft absoluut een meerwaarde kunnen bieden.”



Evelien Kelfkens

Wat is eigenlijk jullie beeld van de zij- en doorinstromers die het RVWO-traject doen? En denken jullie dat zij een bijdrage kunnen leveren aan jullie project?

Evelien: “Ik heb een aantal [Capita Selecta-Spiegelbijeenkomsten van RVWO®](#) bijgewoond. Mijn indruk was dat deze studenten zeer gemotiveerd zijn. Velen hebben er bewust voor gekozen om een ander carrièrepad in te slaan. Dat doe je niet zomaar. Je ziet dat deze studenten echt enthousiast zijn over het vakgebied en graag iets willen betekenen voor de zorgpraktijk.

Ik denk ook zeker dat ze een bijdrage kunnen leveren aan ons project. Ze hebben vast een interessant verhaal over waarom ze juist voor de ouderenzorg hebben gekozen, over wat hun motivatie is.”

Jullie gaan ook nog een gastles geven aan RVWO-studenten?

Evelien: “Dat willen we graag doen! Binnenkort gaan we kijken hoe we daar precies vorm en inhoud aan kunnen geven.”

OVER RVWO

[Radicale Vernieuwing Waarde-Vol Onderwijs®](#) verrijkt het zorgonderwijs, zodat de zorg en ondersteuning duurzaam kunnen aansluiten bij de waarde(n) van mensen met een zorgvraag en hun naasten, én zorgprofessionals hun werk met plezier doen. De praktijk-leerroute wordt uitgevoerd door zorgorganisaties ActiVite, DSV|verzorgd leven en Topaz. (Meer informatie over RVWO lees je in de [RVWO-nieuwsbrief](#).)

Interview: Mieke Hollander. Tekst: Femke van den Berg. Foto Jolanda: Monica Stuurop.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®](#)

Trefwoorden: [ActiVite](#), [Onderwijs](#), [Topaz](#), [Waarde-vol onderwijs Leiden](#)
