

Ontwikkelfdeling - Aafje Thuiszorg

Nieuwe zorgmedewerkers: *“Als je ze niet kunt vinden, moet je ze maken”*, vindt Aafje Thuiszorg. Met het Koploperinitiatief - Ontwikkelfdeling - geeft zij een grote groep sollicitanten een bijzondere kans.

Net als veel andere zorgorganisaties ziet Aafje veel werkzoekenden met een zorgdiploma op niveau 2, 3 en 4 die om verschillende redenen moeilijk aan een baan komen. Ze hebben bijvoorbeeld langere tijd in een andere sector dan de zorg gewerkt, hebben een verlopen BIG-registratie, te weinig werkervaring of een (ver)korte opleiding gedaan. Om deze zorgverleners toch aan het werk te helpen, is er bij Aafje sinds begin 2019 de Ontwikkelfdeling. Hier werken dertien vaste, ervaren medewerkers en is er ruimte voor twintig Ontwikkelfkandidaten. Een eigen afdelingsplanner zorgt voor een stabiel en passend rooster, met zoveel mogelijk ruimte voor persoonlijke wensen.

Vakmanschap

Omdat er tijdens de inwerkperiode van twee weken een dubbele bezetting staat, kunnen de vaste medewerkers veel tijd steken in het rustig inwerken van de Ontwikkelfkandidaten. Zij krijgen de ruimte om hun kwaliteiten en competenties te vergroten en vakmanschap te ontwikkelen in hun nieuwe baan. Ze krijgen een Persoonlijk Ontwikkelfplan om aan hun leerdoelen te kunnen werken. De nieuwe medewerkers ervaren de Ontwikkelfdeling als erg prettig. De vaste medewerkers, die zelf gekozen hebben voor een baan op deze afdeling, voelen de werkdruk dalen. ‘En het werken met nieuwe, lerende collega’s houdt ons allemaal scherp’, zegt een vaste medewerker.

Minder uitval

Als de inwerkperiode erop zit, voeren de Ontwikkelfkandidaten een gesprek om het vervolg te bespreken. Ze mogen maximaal zes maanden op de afdeling blijven, en krijgen daarna een werkplek binnen Aafje. Daar lopen zij enkele dagen stage en gaan vervolgens echt aan de slag. Een maand na de plaatsing krijgen zij een evaluatiegesprek aangeboden, om te bekijken of de nieuwe werkplek goed bevalt. In een paar maanden tijd zijn er via de Ontwikkelfdeling zo’n zes verzorgenden en bijna twintig helpenden aan een baan bij Aafje geholpen. Deze aanpak zorgt ervoor dat medewerkers minder snel uitvallen in de beginperiode van hun loopbaan in de zorg: een mooi voorbeeld van behoud van personeel.

Wachtlijst

Bij de start van de Ontwikkelfdeling heeft een projectleider de afdeling tijdelijk overgenomen van de manager. Kandidaten voor de leerplekken op de Ontwikkelfdeling zijn vooral buiten de organisatie gezocht, om nieuwe kwaliteit binnen te halen. Zo zijn er Meet & Greet georganiseerd, vacatureteksten verspreid en zijn eerder afgewezen sollicitanten nagebeeld. Voor de Ontwikkelfdeling is intussen een wachtlijst met enthousiaste

kandidaten; Aafje kijkt naar mogelijkheden voor nog een Ontwikkelfdeling. Een uitdaging en blijvend aandachtspunt is de hoeveelheid kandidaten de Ontwikkelfdeling tegelijkertijd aan kan. Ook de mix van helpenden en verzorgenden is een belangrijk punt om actief op te sturen voor Aafje.

Waarom is dit een goed voorbeeld?

Behoud van medewerkers is cruciaal in de aanpak van het personeelstekort. Mensen ervaren soms dat ze in hun beginperiode 'in het diepe worden gegooid'. De Ontwikkelfdeling van Aafje zet zich in om zo'n gevoel te minimaliseren. Wat helpt om nieuwe medewerkers goed te laten landen bij de organisatie, ze toe te rusten met de benodigde basisvaardigheden en ze voor te bereiden op het werken in teams. Op deze manier voorkomt de Ontwikkelfdeling uitval in de eerste fase van het werk en ontzorgt het de reguliere teams door het verzorgen van inwerkactiviteiten op een centrale plek.

<https://youtu.be/HRJWKH2Tt4Y?rel=0>

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Tineke de Visser

Tineke de Visser

Projectleider

[0651678243](tel:0651678243)

tineke.de.visser@aafje.nl