

Oranjeborg leidt zorgprofessionals op maat op: al 10 jaar succes met zijinstromers

In 2019 werd Oranjeborg uit Meppel benoemd tot koploper met hun initiatief 'Zorg opleiding op maat'. Het doel van dit initiatief was destijds om zijinstromers en medewerkers op maat te scholen tot professionele zorgverleners. Hierdoor beperkte Oranjeborg niet alleen de uitstroom, maar werkten tegelijkertijd aan een leven lang ontwikkelen en werken naar talent. Vandaag de dag is het opleiden van zorgpersoneel op maat nog steeds relevant. En dus vroegen we ons af: hoe is het nu met Oranjeborg?

Doordachte eenvoud

Sytske Zaalberg is al jaren opleidingscoördinator en docent zorg en welzijn bij Oranjeborg. Ze stond aan de wieg van het initiatief Zorg opleiding op maat. Dat het initiatief vandaag de dag nog steeds een succes is, is volgens haar te danken aan de doordachte eenvoud ervan: "We wilden iets doen aan de professionele ontwikkeling van onze medewerkers om onze complexe bewoners binnen onze eigen bereidingsmethodiek te begeleiden. Daarmee doen wij iets aan de arbeidskrachte en binden daarmee tevens onze medewerkers aan onze organisatie."

Opleiden van A tot Z

Dat opleiden doet Oranjeborg geheel op maat en van A tot Z. Sytske: "Een nieuwe medewerker wordt, indien hij of zij niet de juiste diploma's heeft, de interne opleiding aangeboden. De nieuwe medewerker wordt dan als assistent groepsleider aangenomen zodat men een volwaardig salaris ontvangt. Onze hands-on opleiding start dus meteen in de praktijk. De verbinding met collega's én de mensen voor wie de leerling/nieuwe medewerker gaat zorgen, begint daarmee al op dag 1 van de opleiding."

Zijinstromers

Oranjeborg richt zich met het initiatief Zorg opleiding op maat specifiek op de doelgroep zijinstromers. Sytske: "De doelgroep zijinstromers heeft vaak raakvlakken met bewoners, juist omdat zij al een werkend leven achter de rug hebben. Ze gooien bewust het roer om, vaak vanuit intrinsieke motivatie. En juist dat zorgt voor een vorm van natuurlijke betrokkenheid die we bij Oranjeborg graag zien bij zorgmedewerkers."

Gebruik maken van ervaring en competenties

De opleiding die Oranjeborg biedt is officieel erkend. Deelnemers zijn dus niet verplicht om hun hele werkende leven vanaf dan bij Oranjeborg te blijven. "Toch zien we dat medewerkers die de opleiding intern hebben gevolgd, langer dan gemiddeld bij ons werken", vertelt Sytske. Dat komt enerzijds door de eerdergenoemde binding met de organisatie, collega's en bewoners. Anderzijds kijkt Oranjeborg ook echt naar wat een zijinstromer aan ervaring

en competenties meebrengt en proberen ze dat als het even kan ook te gebruiken. “Als iemand bijvoorbeeld altijd timmerman is geweest, kan het heel leuk zijn om daar op de dagbesteding een activiteit van te maken.”

Doorontwikkelen

Inmiddels biedt Oranjeborg de Zorg opleiding op maat al ruim 10 jaar aan en heeft het initiatief bijna 90 volwaardige medewerkers voortgebracht. Gedurende de jaren is de opleiding meegegroeid met de organisatie en het tijdsbeeld. Zo worden er nu interne stages gehouden. Deelnemers aan de opleiding nemen daarbij een kijkje in de keuken van een andere locatie binnen Oranjeborg. Sytske: “Op die manier kunnen leerlingen van elkaar leren en ook ervaren hoe het op een andere locatie met net een andere doelgroep is. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen en het helpt ze inzicht te krijgen in wat ze kunnen.’

Leerplatform

In 2020 lanceerde Oranjeborg een leerplatform voor alle medewerkers. In deze online omgeving worden e-learnings, bijscholingsmodules en lessen aangeboden en kunnen medewerkers zich inschrijven voor klinische lessen. Een deel is verplicht, maar Sytske benadrukt dat er zeker ook wordt gestimuleerd om vrijwillig het leerplatform te gebruiken. “Medewerkers kunnen zelf aangeven waar ze een verdieping op willen hebben. Bij Oranjeborg vinden we werkplezier heel belangrijk. Hoe leuk is het dan als je als medewerker je kennis kan verdiepen of verbreden op een leerplatform dat speciaal voor Oranjeborg is ontwikkeld. Het platform wordt het komende jaar nog verder doorontwikkeld, zodat de aangeboden leerstof nóg beter aansluit op de praktijk van Oranjeborg. Voor de deelnemers aan het initiatief Zorg opleiding op maat, die dus oorspronkelijk niet uit de zorgsector komen, is het platform een bibliotheek aan nuttige informatie.”

Opschaling buiten Oranjeborg

Goede, succesvolle voorbeelden inspireren anderen om hetzelfde te doen. Zo ervaaarde ook Oranjeborg nadat er mede door de koploperbenoeming veel aandacht kwam voor hun initiatief. Verschillende organisaties vanuit het hele land zijn op werkbezoek geweest bij Oranjeborg of hebben geïnformeerd naar hun werkwijze. Bij bijvoorbeeld Physis en Boschoord zijn inmiddels soortgelijke initiatieven gestart.

Terugkijken op 10 succesvolle jaren

Een idee hebben, dit lanceren en het steeds verder doorontwikkelen. Ervoor zorgen dat het op een gegeven moment een onderdeel is van je organisatie én cultuur. Dat is de kracht van Oranjeborg. Natuurlijk veranderen er dingen, maar Oranjeborg had de wil, de veerkracht én het geloof om mee te veranderen. Er veranderde meer in de 10 jaar dat Oranjeborg zorgprofessionals op maat opleidt. Opleider Harry Veldman, die aan de wieg stond van het succesvolle initiatief, geniet sinds 2025 van zijn welverdiende pensioen. En Lars Stadens, zelf ooit als zijinstromer deelnemer aan de interne opleiding, is doorgesgroeid naar de functie van hybride docent. Hij is hiermee slechts één van de goede voorbeelden van een zijinstromer die niet alleen een andere weg inslaat, maar zich ook steeds verder ontwikkelt op die weg.

Oranjeborg en de toekomst

Oranjeborg hoeft weinig tot geen moeite te doen om hun Zorg opleiding op maat gevuld te krijgen. De opleiding heeft inmiddels een positieve reputatie opgebouwd en vult zichzelf met zeer welkome zijinstromers. “Inmiddels is al bekend dat er in 2027 weer een nieuwe groep gaat starten met de opleiding, en daar zijn we trots op”, sluit Sytske af.