



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Cordaan ziet liever de kansen dan de krapte op de arbeidsmarkt



Personeelstekorten in de zorg? Niet als je nu actie onderneemt en bereid bent anders te gaan denken en werken. Dat is de stellige overtuiging van Pien de Jong, directeur personeel en organisatie bij zorgorganisatie Cordaan.

Je zou misschien verwachten dat een directeur P&O van een zorginstelling de toekomst wat zwartgallig in zou zien, met die te verwachten personeelstekorten. Niet Pien de Jong. Zij bruist van de energie om de zesduizend medewerkers van Cordaan bevoegen aan het werk te houden, nieuwe mensen in de organisatie te verwelkomen én haar bevindingen en lessen te delen met andere organisaties.

‘Wij vinden de arbeidsmarkt helemaal niet krap! Het is maar hoe je er naar kijkt’, steekt een enthousiaste De Jong van wal. In 2017 is de grote zorginstelling aan alle knoppen tegelijk gaan draaien voor wat betreft het indammen van de te verwachten personeelstekorten. Zowel op het front van nieuw personeel aantrekken als personeel behouden.

‘Wij hebben een onderzoek gedaan onder mensen die net een jaar bij ons aan het werk waren. We hebben hen vragen gesteld waarom zij voor Cordaan als werkgever kozen en niet voor een andere organisatie. Want laten we wel wezen; als zorgprofessional kun je vrijwel overal aan de slag.’

‘We willen dat medewerkers tot bloei kunnen komen en kunnen groeien.’

Waarom kiest een zorgprofessional voor jouw organisatie?

Uit dat onderzoek kwam naar voren dat geld niet de belangrijkste drijfveer is, maar juist de mogelijkheid zichzelf te ontplooien en betekenisvol werk doen. Dat weegt veel zwaarder. Met deze uitkomst heeft Cordaan een arbeidsmarktstrategie opgesteld.

Aan de ene kant worden in een wervingscampagne het betekenisvolle werk en de opleidingsmogelijkheden binnen Cordaan benadrukt. ‘We willen dat medewerkers tot bloei kunnen komen en kunnen groeien. Daarom hebben wij al jaren onze eigen zorgacademie met eigen opleidingsprogramma’s. Dat is onze unieke sellingpoint, dus dat lichten we uit’, licht De Jong toe.

Eigen personeel waarderen

Aan de andere kant heeft de campagne ook een belangrijke interne boodschap: het onder de aandacht brengen van de vele kansen die medewerkers kunnen pakken als het om hun ontwikkeling gaat. Cordaan heeft daarom voor de campagne haar eigen personeel ingezet met hun persoonlijke verhaal.

Maar dan hebben we nog geen antwoord op de vraag hoe het kan dat Cordaan zo positief kansen ziet in een toch wat krappe arbeidsmarkt. ‘Naast het opstarten van de campagne zijn we ook gaan kijken naar andere manieren om mensen in de zorg aan het werk te krijgen. Wij zijn van oudsher gewend dat het reguliere onderwijs kant-en-klaar opgeleid personeel levert. Dát wordt inderdaad steeds moeilijker. Maar wat nu als je zelf gaat investeren in mensen geschikt maken voor de zorg?’

Woonhulp ontlast de zorgprofessional

Zo is Cordaan gestart met het introduceren van de Woonhulp. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleiden aan de hand van modules en hen inzetten op plekken waar zij goed tot hun recht komen. De zorgprofessional wordt ontlast in haar taken, en de werknemer met een licht verstandelijke beperking heeft een baan en maakt deel uit van de maatschappij. Ondertussen is er meer aandacht voor de cliënt. Win-win-win.

Lees meer over de nieuwe functie woonhulp. [Is de woonhulp een zegen of blok aan het been?](#)



Van balletdanceres naar verpleegkundige

Maar dat is niet het enige. Cordaan ziet ook echt winst in het aannemen van zij-instromers en statushouders. ‘Onze zij-instromers nemen andere ervaringen mee. In onze laatste klas zaten bijvoorbeeld een bankemployee, horecamedewerker, supermarktmanager en taxichauffeur. Allemaal bevlogen mensen met levenservaring, vaardigheden en talenten die iets toevoegen. Vanuit de organisatie waren er in eerste instantie vraagtekens. Bijvoorbeeld toen een oudere balletdanceres na ons opleidingsprogramma een zorgteam kwam versterken. Maar ook deze vrouw blijkt ontzettend gedreven, enorm leergierig en heeft een heel verhelderend beeld over de manier waarop wij al jaren werken. Het is juist goed om af en toe een visie van buitenaf aan te horen’, zegt De Jong.

De Jong is er van overtuigd dat zij-instromers misschien wel gemotiveerder zijn dan personeel dat zo van school komt. ‘Dit zijn mensen die op latere leeftijd heel bewust kiezen voor een baan in de zorg. En echt betekenisvol werk willen verrichten. Ik denk dat dat een aanwinst is voor de zorg.’

‘De verantwoordelijkheid voor opleiden ligt nu bij ons, niet meer alleen bij het onderwijs’

Ze vervolgt: ‘De tijd van achteroverleunen en wachten tot medewerkers vanuit de schoolbanken naar jou toe komen, is voorbij. Het is nu onze taak en verantwoordelijkheid om mensen op te leiden en gereed te maken voor een baan in de zorg. En geloof mij: er zijn honderden kandidaten die staan te springen om aan te gang te gaan. En als je het dan zo bekijkt, is de arbeidsmarkt ineens helemaal niet meer zo krap...’

Cordaan gelooft in het verband tussen goede zorg, tevreden cliënten, een goede werkomgeving en werkplezier. Voor behoud van medewerkers is een eigen Magneetkrachtenprogramma ontwikkeld. ‘Dat is een wetenschappelijke methode afkomstig van de zogenaamde Magnet Hospitals in Amerika. Samen met de VenVN hebben we het programma voor onze hele organisatie gevalideerd. Als organisatie werk je gestructureerd aan acht ‘magneetkrachten’ die zorgmedewerkers het meest aantrekkelijk vinden. Heb je dit voor elkaar, dan ontstaan er zelfs wachtlijsten voor goed personeel dat bij jou aan de slag wil’, zegt De Jong.

Tips van Pien de Jong, directeur P&O Cordaan

- Bundel je krachten en werk samen met andere zorgorganisaties in de regio. Deel bevindingen en probeer niet zelf het wiel uit te vinden.
- Kijk niet alleen naar werving, maar vooral naar behoud van medewerkers aan de hand van een structurele aanpak. Sta open voor niet voor de hand liggende opties. Geef zij-instromers, statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans.
- Vind je unieke sellingpoint; elke instelling heeft die, juist ook de kleinere! Doe daar je voordeel mee.

Door: Nienke Oort

Meer weten

- [Lees ook het verhaal over de nieuwe functie woonhulp](#)
- [Bezoek de website van Cordaan](#)
- [Bekijk het themadossier Arbeidsmarkt](#)
- [Bekijk het themadossier Personeelssamenstelling](#)
- Lees meer goede voorbeelden over het aanpakken van de arbeidsmarktproblematiek:
 - [De Lange Wei neemt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op en begeleidt ze](#)
 - [Archipel vraagt medewerker als ambassadeur bij zoektocht naar nieuwe collega's](#)
 - [MeanderGroep creëert functies op maat en zet sterk in op de \(om\)scholing, doorstroming en opleiding](#)

tags:

[Cordaan](#) (15)

thema:
Arbeidsmarkt (111)