

Behoud van jonge zorgprofessionals: samen bepalen en maatwerk

Veel jonge mensen willen het verschil maken voor hun omgeving. Het is ook niet gek dat het aantal jongeren dat – vaak heel bewust – kiest voor een zorgopleiding nog steeds toeneemt. Tegelijkertijd is de uitstroom van jonge professionals hoog. Soms is de stap naar een andere werkgever onderdeel van loopbaanontwikkeling. Lang werken voor één organisatie is immers niet meer de norm. In andere gevallen kiezen jonge professionals voor een stap buiten het ziekenhuis of de zorg voor meer werkplezier, en verlaten om die reden het ziekenhuis of de zorg. Wat vinden juist jonge zorgprofessionals belangrijk en hoe kan je als organisatie hieraan tegemoetkomen? Jonge zorgprofessionals hechten er belang aan dat hun bewuste keuze voor een organisatie ook echt wederzijds voelt. Het gaat om het gevoel gewaardeerd te worden. Twee uitgangspunten zijn belangrijk: samen bepalen en maatwerk. Deze uitgangspunten zijn te concretiseren in vier thema's.

Wat is belangrijk voor
jonge zorgprofessionals?

Diverse arbeidsvoorwaarden



- Zekerheid versus flexibiliteit is voor iedereen anders. Sommigen willen een vast contract met variatie tussen deeltijd en voltijd. Anderen willen een tijdelijk contract.
- Af en toe overwerken is niet erg. Duidelijke afspraken en compensatie zijn wel belangrijk (financieel of in tijd) voor vertrouwen en motivatie.
- Een organisatie toont zich verantwoordelijk voor randvoorwaarden zoals kinderopvang en wonen.
- Jonge zorgprofessionals kiezen niet voor de zorg vanwege het salaris. Dit wordt wel belangrijker als er aan de andere thema's niet wordt voldaan.

Veilige werkomgeving



- Behoeft aan begeleiding bij de overgang van professional met zware verantwoordelijkheden, met daarin wel ruimte voor eigen handelen en autonomie.
- Ruimte en veiligheid om zich uit te spreken en grenzen aan te geven bij de supervisor of leidinggevende binnen het team. Dit is niet vanzelfsprekend.
- Onderdeel zijn van een team of groter geheel.
- Voldoende ruimte voor het verwerken van heftige gebeurtenissen of diensten.

Groeiperspectief



- Groei en ontwikkeling zijn belangrijk en dit is breder dan alleen de loopbaan:
- Ruimte voor loopbaanontwikkeling met groei binnen de huidige functie of naar een andere functie.
- Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling breder dan werk alleen. Denk hierbij aan vragen als "Wie ben ik? En wat wil ik?"

Autonomie en zeggenschap



- Waarde kunnen toevoegen aan de patiëntenzorg en het verschil kunnen maken voor een patiënt.
- Regie behouden op de werktijden en het rooster.
- Verpleegkundigen en jonge artsen brengen veel tijd door met de patiënt en signaleren veel. Het is belangrijk dat hiernaar geluisterd wordt (waardering).
- Invloed op beleid en keuzes van de vakgroep en het ziekenhuis.

Hoe kan een organisatie
hierop inspelen?

- Laat serieuze intenties zien en bied in ieder geval een vast contract aan.
- Wees flexibel en bepaal samen de precieze invulling voor wat betreft de hoeveelheid uren.
- Leef de cao omtrent overwerken na.
- Je neemt iemand aan vanuit de organisatie en niet als vakgroep. Neem als HR-afdeling een stevige positie in als het gaat om de werving, het aannemen en begeleiding van nieuwe collega's. Dit kan gepaard gaan met een andere [rolopvatting](#).
- Zie arbeidsvoorwaarden breder dan alleen de cao. Als organisatie kun je ook een positieve rol spelen in randvoorwaarden zoals kinderopvang, parkeerbeleid en woningen. Daarmee toon je dat je staat voor je medewerkers.

- Bied goede begeleiding. Bijvoorbeeld voor de overgang van studie naar werk of het verwerken van heftige gebeurtenissen. Denk aan een coach, buddy of intervisie.
- Zorg ervoor dat zorgprofessionals in opleiding het gevoel hebben dat ze alles kunnen vragen en zich veilig voelen. Bied supervisors en leidinggevenden indien nodig hiervoor handvatten aan.
- Faciliteer sociale activiteiten met het team.
- Bouw voldoende rustmomenten in. Bijvoorbeeld: tien minuten mindfulness, met elkaar lunchen en de pieper op de afdeling laten.

- Begin met de vraag "wat heb je nodig en hoe kan ik je helpen?". Borg deze vraag in de [ontwikkelgesprekken](#).
- Bied een breed instrumentarium om hiermee verder te gaan. Dit kan met instrumenten ter ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling, zoals coaching of intervisie. En bied naast inhoudelijke opleidingen ook trainingen gericht op bijvoorbeeld assertiviteit, klinisch redeneren, beroepskeuze of omgaan met stress.
- Maak loopbaanontwikkeling aantrekkelijk door ook [kortere en modulaire trajecten](#) aan te bieden voor specialisaties, en zoek hiervoor nog meer de samenwerking op in de regio.

- Of het nu over arbeidsvoorwaarden, werkomgeving of groeiperspectief gaat, bespreek het samen! Versterk zeggenschap, [faciliteer de dialoog](#) op individueel niveau, teamniveau en organisatie-niveau. Mogelijk kom je in aanmerking voor [subsidie](#).
- Overweeg een aparte vertegenwoordiging voor jonge professionals en faciliteer dit met tijd.
- Maak invloed op werktijden mogelijk. Bijvoorbeeld door als team aan de slag te gaan met meeroosteren of een andere vorm van [innovatief roosteren](#).

Wat is belangrijk voor
jonge zorgprofessionals?

Hoe kan een organisatie
hierop inspelen?