

Geef stages een boost

IrisZorg startte ruim 2,5 jaar geleden het **project Stageboost**. Het doel was om de aandacht voor stages en praktijkleren binnen de organisatie te versterken. Het belang was – met het oog op de toenemende personeelstekorten – wel duidelijk. Maar hoe pak je dat aan in een organisatie met 60 locaties? De keuze van IrisZorg: gewoon beginnen en per locatie kijken wat werkt! De blik op opleiden is sindsdien veranderd, het aantal stagiairs is verdubbeld en steeds meer stagiairs en leerlingen blijven na hun opleiding bij IrisZorg werken.

Gewoon beginnen en experimenteren

Martine Strijbos – verantwoordelijk voor het project Stageboost – geeft aan: binnen IrisZorg stond de aandacht voor stages en praktijkleren 2,5 jaar geleden op een laag pitje. Er waren wel stagiairs, maar door een eerdere reorganisatie – en daarmee het verdwijnen van de afdeling opleidingen – was er geen centraal zicht meer op wat er gebeurde. Na corona leek het tijd om dat te veranderen. Martine werd aangesteld als adviseur stage en praktijkleren voor 24 uur per week en werd de trekker van Stageboost. Ze werkt ruim 20 jaar in de organisatie, als sociotherapeut in de kliniek voor verslavingszorg, als OR-lid en als ambtelijk secretaris voor de OR. Die ervaring helpt haar in haar rol als trekker. Ze weet immers wat het betekent om in de verslavingszorg te werken. Ook weet ze wat een stagiair nodig heeft om het werk aan te kunnen en ook leuk te vinden. Bovendien heeft ze zicht gekregen op veel strategische onderwerpen en kent ze de organisatie als geheel goed.

De wereld van het opleiden was voor haar echter nog grotendeels onbekend en dat maakte het in het begin ook best spannend. Ook met beleid maken had ze nog geen ervaring. Martine: 'Ik voelde me een beetje als Pipi Langkous met haar motto: 'ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan'. Ik ben maar gewoon van start gegaan met experimenteren'.

Inzicht krijgen is het begin

Ze begon met het inzichtelijk maken van alle bestaande stageplekken in de organisatie en ze maakte dit overzicht weer voor iedereen vindbaar in de systemen van IrisZorg. Daarvoor heeft ze contact gezocht met alle mensen die de stagiairs begeleiden. Deze contacten heeft ze gelijk gebruikt om te inventariseren wat er per locatie goed gaat en wat er nodig is. Zo kreeg ze per locatie zicht op de mogelijkheden voor stages, welke hobbels daarvoor moesten worden genomen en hoe ze de betrokkenen het beste kon gaan faciliteren.

Ook is ze aangeschoven bij alle overleggen en bijeenkomsten waar ze voor werd uitgenodigd. Interne en externe overleggen, werkveldoverleg, stagemarkten etc.. Overal liet ze haar gezicht zien en dacht ze mee. Tegelijkertijd werkte ze aan het vergroten van haar kennis rond opleiden en het vormen van een eigen visie op dit punt.

Dankzij de contacten met een adviseur van SBB kreeg ze beter zicht op wat belangrijk is en bij welke tafels ze het beste kon aanschuiven. Al deze gesprekken hebben haar duidelijk gemaakt wat er allemaal voor nodig is om de stages weer goed op de rit te krijgen. Voor elk vraagstuk zocht ze een passende oplossing. Een aantal oplossingen maken we hieronder inzichtelijk.



Vergroot bekendheid ggz

Martine merkte dat op roc's over het algemeen weinig specifiek les wordt gegeven over de ggz. Om meer stagiairs geïnteresseerd te krijgen voor het werken in deze branche leek het daarom belangrijk om actief te werken aan het vergroten van de bekendheid van de branche. Het verzorgen van **gastlessen** en het zoeken van meer **samenwerking met roc's** is als oplossing gekozen. Zo is een ervaringsdeskundige bij een roc geweest waar een groep studenten verpleegkunde haar ervaringsverhaal heeft mogen gebruiken als behandelvoorbeeld. Met een ander roc is afgesproken om de wereld van de ggz-instelling digitaal in de schoolbank te krijgen. Via filmopnames binnen IrisZorg, zijn bijvoorbeeld een gebruikersruimte en slaapzalen in beeld gebracht. Zo hoeft de organisatie zelf niet veel studenten rond te leiden, maar krijgen leerlingen wel een goed beeld van hoe een ggz-instelling eruit ziet.



Maak samen het BPV-beleid

Vooraf ook binnen de eigen organisatie moest veel geregeld worden om stages en het opleiden van leerlingen een meer belangrijke plaats te geven. Zo moest er een **Beroepspraktijkvorming** (BPV) beleidsplan geschreven worden. Martine: 'Daar had ik zelf geen ervaring mee. Ik ben oude beleidsstukken gaan bekijken, maar heb vooral contact gezocht met mensen die me bij het opstellen van beleid zouden kunnen helpen. De SBB-adviseur, interne collega's, en coördinator van de teams bij IrisZorg, maar ook collega's van andere organisaties in de buurt. Ze hebben me allemaal geholpen om er een compleet en bruikbaar verhaal van te maken. Ook is het team van leren en ontwikkelen inmiddels veranderd. Er is een nieuwe adviseur gekomen en wij vullen elkaar goed aan. Zij houdt van beleidsstukken, ik ben goed in de praktijk'.

Wat heeft het opgeleverd?

Het project Stageboost is nog zeker niet klaar. Martine: 'we blijven doorontwikkelen wat goed voelt en we stoppen met hetgeen waar geen energie meer inzit. Aan verankering zijn we nog niet toe'. Ook hebben ze nog niet precies in kaart gebracht wat de resultaten van het project zijn. Wel zien ze dat de inspanningen al echt positieve effecten hebben. Het aantal stagiairs – zowel mbo als hbo – is gegroeid van 40 in 2021 naar 80 nu. Een kwart van de stagiairs hebben ze het afgelopen jaar aangenomen, in de flexpool, als invaller of op een vaste baan. 'We zien nu dat het supermooi is om te investeren in de jonge mensen en ze daarna ook een baan te kunnen bieden in de organisatie', zegt Martine. 'Ze zijn ingewerkt in onze werkwijze, hebben de methodiek ook al aardig in de vingers en zijn dus meteen heel goed inzetbaar'. Er komt volgens haar binnen de organisatie – op verschillende niveaus – steeds meer oog voor deze arbeidsmarktwaarde van de stagiairs. Ook wordt de inzet van stagiairs bijvoorbeeld steeds meer onderdeel van de bedrijfsvoering. In het nieuwste HR-jaarplan wordt bijvoorbeeld nadrukkelijk gesteld dat leren het nieuwe werven is.

Wat maakt dat het werkt?

Wat bij IrisZorg vooral heeft gewerkt, zegt Martine, is dat ze het project niet op centraal niveau hebben georganiseerd. Elke locatie is anders, biedt andere mogelijkheden en vraagt een andere aanpak. Wat op de ene locatie werkt, past niet zondermeer op een andere locatie. Je moet dus per locatie kijken wat er kan en wat er eventueel nodig is om bestaande hobbels te overwinnen.

Je begint op de plekken waar enthousiasme is en soms moet je accepteren dat op andere plekken (nog) geen stages mogelijk zijn.

Om de genoemde hobbels te overwinnen is het ook belangrijk dat er iemand is die locaties gericht kan faciliteren. Iemand die de tijd en energie heeft om partijen voortdurend te informeren, activeren, enthousiasmeren en te ondersteunen en die daarbij naar creatieve oplossingen zoekt.

Martine is zelf die facilitator. Ze merkt dat het helpt dat ze de organisatie en veel mensen daarbinnen goed kent. Als geboren netwerker zoekt ze makkelijk contact en weet ze wie ze kan vragen om samen leuke, nieuwe ideeën uit te werken en op te pakken. Deze enthousiaste medestanders zijn nodig om ideeën ook echt van de grond te krijgen.

Een belangrijke tip aan andere ggz-organisaties is dan ook: Zoek als facilitator de samenwerking, met alles en iedereen die je nodig hebt om je kennis te verbreden en je plannen te realiseren. Zoek binnen je organisatie contact met medewerkers, leidinggevenden, de OR. Ga praten met mensen bij opleidingen en werkgeversorganisaties. Benut het bredere netwerk dat je hebt. En vooral: ga gewoon samen aan de slag waar je mogelijkheden ziet. Zonder een eerste kleine stap kom je niet verder.



Zorg voor een goede landing

Een goede start is het halve werk. Daarom is gekeken wat **stagiairs nodig hebben** om bij binnenkomst meteen goed te landen in de organisatie. Er is daarvoor onder andere een introductiedag ontwikkeld. Tijdens die dag wordt bijvoorbeeld een vlog afgespeeld die is gemaakt met twee oud-stagiairs. Het is een soort roadtrip langs 11 locaties van IrisZorg, waar ze medewerkers vragen stellen en laten vertellen wat ze precies op die locatie doen. In 2024 wordt een remake van deze vlog gemaakt door de interne filmschool 'Oog voor Talent' van IrisZorg. Bij de filmschool werken cliënten en leren zij om op een professionele manier filmpjes te maken. Zo worden ook zij actief betrokken bij het opleiden van nieuwe medewerkers voor de ggz.

Blijvend werken aan een goede aanpak

Ook verdere stappen blijven nodig. Een uitdaging die er nu ligt is bijvoorbeeld om voldoende contact te organiseren tussen de verschillende regio's/locaties van de organisatie, zodat ze van elkaar kunnen leren. Ook nieuwe projecten blijven komen, zoals het organiseren van bijeenkomsten over toekomstperspectief na je stage. Hierbij gaan ze het gesprek met de stagiair aan over mogelijkheden en kansen en kijken ze hoe ze het netwerk van IrisZorg kunnen inzetten om een passende werkplek voor hen te vinden. Ook als het bij een andere (ggz-)zorgorganisatie is. Door ze ook te ondersteunen bij de stappen na de stage vergroot je als organisatie de kans dat ze daadwerkelijk aan de slag gaan en blijven in de zorg.



Met dank aan:

Martine Strijbos, adviseur stage en praktijkleren bij IrisZorg

Tekst

Bureau Bartels
Onderzoek & Beleidsadvies



Leer van elkaar

Ook nemen alle stagiairs, net als alle nieuwe medewerkers, nu deel aan **kennismakings-trainingen**. Daarin maken ze kennis met onze manier van werken en de methodieken die we als IrisZorg daarbij gebruiken. 'Dankzij de creativiteit en flexibiliteit van onze interne trainers zijn de bestaande verplichte medewerkerstrainingen ingekort en gebundeld tot een soort 'kennismaking met', speciaal voor stagiairs', stelt Martine. 'Het leuke is dat de trainers ook weer leren van de stagiairs. Zij nemen nieuwe inzichten vanuit de opleidingen mee, die we kunnen gebruiken om kritisch te kijken naar onze eigen methodiek en trainingen'



Stagiair aan het woord

Mick van Aalten werkt sinds 2023 als Groepswerker Wonen bij JeugdFACT Arnhem van IrisZorg. Hij is hier terecht gekomen na een stage in het derde jaar van zijn hbo-opleiding Social Work op een vergelijkbare zorglocatie van Iriszorg in Nijmegen. De stage heeft hij als heel positief ervaren en heeft hem nog beter duidelijk gemaakt waar hij echt wil werken. Namelijk met jeugd. Mick geeft aan: 'de opleiding Social Work is heel breed en de doelgroep waar deze zich op richt varieert sterk qua leeftijd, problematiek, etc.. Dat maakt het kiezen van een passende werkplek lastig. Dankzij de stage weet ik nu wel waar mijn hart ligt'.

Essentieel voor een goede stageaanpak is volgens Mick dat het hele team betrokken wordt bij de keuze voor een stagiair. Iedereen moet meedenken over vragen als: waarom willen we plek bieden aan een stagiair, wat willen we de stagiair laten doen, is er genoeg werk en wie heeft welke verantwoordelijkheid in de begeleiding. Bij de stagelocatie binnen IrisZorg is daar volgens Mick heel goed over nagedacht. 'Ik had twee stagebegeleiders, maar werd door hen gestimuleerd om vooral ook goed te kijken bij en te leren van andere teamleden. Die teamleden waren heel betrokken en maakten tijd vrij om mij bij zaken te helpen.

Wat hij verder heel fijn vond aan de aanpak binnen IrisZorg is dat ze hem als stagiair echt serieus namen. Hij werd als het ware in het diepe gegooid. Hij werkte heel zelfstandig en er werd een duidelijk beroep gedaan op zijn eigen verantwoordelijkheid. Zo begeleidde hij zelfstandig cliënten. Tegelijkertijd waren er altijd mensen beschikbaar om vragen te beantwoorden of met hem mee te denken als het nodig was. Dat was volgens hem een fijne combinatie van vrijlaten en begeleiden.

Tot slot heeft hij veel waardering voor Martine Strijbos als aanspreekpunt. Je hebt als stagiair vaak vragen waarmee je moeilijk bij je collega's of bij je school terecht kunt. Dan is het fijn als er altijd iemand is die je kunt vragen om hulp. 'Martine maakt zich hard voor de stagiairs en wil altijd zoeken naar een passend antwoord. Dat is waardevol en laat zien dat de organisatie stages en stagiairs belangrijk vindt'.

Mede dankzij zijn goede ervaringen met de stage bij IrisZorg is hij na zijn diplomering aan de slag gegaan bij deze organisatie. Hij kent de organisatie en de manier van werken en er kwam een plek beschikbaar op een locatie voor jeugd waar hij graag wil werken.