

Lindenhof werkt actief aan werving en behoud van personeel

Startprogramma biedt organisatie en medewerkers meerwaarde

> **STICHTING LINDENHOF IN SCHIEDAM VOERDE ACHT JAAR GELEDEN HET ZELFONTWIKKELDE 'STARTPROGRAMMA NIEUW INSTROMENDE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS' IN. HET VERLOOP-CIJFER ONDER DEZE GROEP DAALDE METEEN MET 5%! JAAP SPANJERSBERG, STAFFUNCTIONARIS WERVING, SELECTIE EN LOOPBAANBEGELEIDING, VERTELT WAT HET STARTPROGRAMMA PRECIES INHOUDT EN HOE HIJ NIEUWE MENSEN WERFT. EEN KIJKJE IN DE KEUKEN BIJ LINDENHOF.**

De wortels van de Stichting Lindenhof liggen bij het 400 jaar geleden opgerichte Weeshuis der Hervormden. Tegenwoordig wordt er ambulante hulp, dagbehandeling en 24 uren-verzorging/behandeling geboden. Er werken 450 mensen (een kleine 300 fte's), verspreid over 55 locaties. 'Verloop van personeel is niet los te zien van hoe je mensen werft en begeleidt', stelt Spanjersberg. 'Als organisatie moet je er wat voor over hebben om mensen te werven en te behouden. Daar moet je geld voor reserveren.'

HET BEGINT BIJ WERVEN

Het werven van geschikt personeel hangt voor Spanjersberg nauw samen met het onderhouden van contact. 'Ik ga met veel mensen in gesprek. Zo krijg je goed zicht op hun (on)mogelijkheden. Dat doe ik hier op kantoor, maar ook tijdens de stage- en open dagen van opleidingen hier in de regio. We presenteren ons daar met een stand en gaan in gesprek met jongeren over wat ze zoeken en over wat ze kunnen verwachten van werken in de Jeugdzorg.'

Het onderhouden van contacten met ROC's en hbo-opleidingen vindt Spanjersberg eveneens belangrijk. 'Voor ons is van belang dat we weten wat er wordt onderwezen, terwijl het voor de opleiding van belang is dat ze weten hoe de beroepspraktijk werkt. Dat voorkomt latere teleurstelling op de werkvloer en dus verloop.' Vierdejaars studenten bij wie de studiedruk lager is, biedt Spanjersberg een flexcontract aan. 'Zo vormt onze eigen flexpool gelijk een kweekvijver voor vast personeel. Ze kennen ons, hebben verschillende afdelingen gezien, weten vaak wat ze willen en kunnen; en wij kennen hen. Ideaal.'

STARTPROGRAMMA

Voor nieuwe medewerkers heeft Spanjersberg, samen met collega Harry van der Lugt, staffunctionaris onderzoek en ontwikkeling, het 'Startprogramma nieuw instromende

pedagogisch medewerkers' ontwikkeld. Doel van dit programma is nieuwe medewerkers

(de starters) te binden aan de organisatie en het stimuleren van kennis- en cultuuroverdracht. 'Alle nieuwe medewerkers, met en zonder ervaring, doen mee aan dit programma. Het is voor iedereen brengen en halen.

Het programma begint ieder jaar in september en duurt ongeveer negen maanden. Het programma kan van a tot z doorlopen worden. Maar een medewerker die bijvoorbeeld zijn handen vol heeft aan het werken op de groep mag het ook modulair doorlopen.'

INTRODUCTIE EN STUDIEDAGEN

Het Startprogramma is opgebouwd uit vier onderdelen. Eerst krijgen de starters een algemene introductie: wie zijn we, hoe begeleiden we onze medewerkers, hoe werkt een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan), welke interne cursussen zijn er, et cetera.

Daarna worden twee inhoudelijke studiedagen georganiseerd. Daarbij wordt ingegaan op onderdelen van het werk die belangrijk zijn, zoals de zwaarte van het werk, moeilijk gedrag van kinderen en communicatie met de ouders.

LINDENHOF SAFARI

Een echte hit is de Lindenhof safari. 'Met een busje bezoekt een groepje starters verschillende locaties van Lindenhof. Kom je langs je eigen locatie, dan vertel je daar wat over. Dat is leuk en leerzaam. We gaan overigens ook met opleiders op safari om ze op die manier kennis te laten maken met de praktijk.'

WERKVLOERCOACH

Alle starters krijgen, naast de gebruikelijke begeleiding op de werkvloer door collega's, een werkvloercoach. 'Een werkvloercoach wordt negen maanden aan een starter gekoppeld. De starter heeft daardoor een vast aanspreekpunt en er vindt kennis- en cultuuroverdracht plaats. Om coach te worden moet je drie jaar bij Lindenhof in dienst zijn en een hbo-opleiding hebben gevolgd. Wie interesse heeft en geschikt is, wordt door ons opgeleid tot gecertificeerd werkvloercoach. Voor de periode waarin een coach een starter begeleidt ontvangt hij een financiële vergoeding. Zo biedt het Startprogramma niet alleen starters, maar ook blijvers voordelen.' <

