

Zorg voor mensen, mensen in de zorg

De instroom van startende zorgprofessionals in de ouderenzorg onder de loep



Merlijn Damen

Haarlem, 1 juni 2018



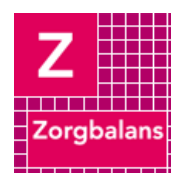
Zorgbalans

*Omdat goede zorg
heel persoonlijk is*

Zorg voor mensen, mensen in de zorg

De instroom van startende zorgprofessionals in de ouderenzorg onder de loep

Student: Merlijn Damen
Studentnummer: S1083146
Klas: HRM4C
Vakcode: HRHt14-16, afstudeeropdracht
Classificatie: Intern
Stageverlener: Zorgbalans
Afstudeerbegeleider: XXX
Opleiding: Human Resource Management
Instituut: Hogeschool Leiden
Afstudeerdocent: H.J. Bot
Afstudeerperiode: 5 februari 2018 – 1 juni 2018
Plaats en datum: 1 juni 2018, Haarlem



Titel overgenomen van Zorginnovatieplatform (2009)

Voorwoord

Enthousiasme, nieuwsgierigheid en leerzaam: drie woorden die voor mij het doen van het onderzoek en het schrijven van deze scriptie omschrijven. Tijdens mijn studie heeft de zorgsector mij altijd al geboeid. Nadat ik een halfjaar vanuit mijn minor 'stage' had gelopen bij Zorgbalans bij de dagbesteding voor dementerende ouderen, wist ik het zeker: voor deze organisatie en sector wil ik mij graag inzetten. Zo gezegd, zo gedaan: inmiddels ligt hier mijn scriptie.

Al vanaf het begin ben ik erg enthousiast geweest. Niet alleen over de organisatie en de sector, maar ook over het onderwerp. Het personeelstekort in de zorg is een enorm belangrijk onderwerp waar je niet omheen kan. Het heeft grote invloed op de organisatie en haar medewerkers. Toch merkte ik dat alle (jonge) mensen die ik gesproken heb een hart voor de zorg hebben: ze doen niets liever dan zorgen voor de cliënt, het liefst met alle tijd en aandacht die ze hebben. En dat ondanks alles. Dat wekte ook wel nieuwsgierigheid op: wat is dat gevoel dan precies? Door die nieuwsgierigheid heb ik elk interview weer als een feest ervaren. Elke keer kwam ik weer een stapje dichterbij het antwoord. Leerzaam was het ook, vooral om het onderzoek van a tot z te organiseren en uit te voeren. Ik vond het een feest om af te mogen studeren.

Ik schrijf het hierboven al: inmiddels (of eindelijk...) ligt hier mijn scriptie. Ik heb het onderzoek dan wel zelf opgezet en uitgevoerd, dat had ik zeker niet gekund zonder de vele hulp die ik heb gekregen! Allereerst natuurlijk van XXX, die mij tijdens dit traject heeft begeleid en mij wegwijs heeft gemaakt in de organisatie. Maar ook de steun, luisterende oren en ervaringen van mijn ouders, vriendinnen en mijn vriend XXX zijn onmisbaar geweest. En last but not least: ik had deze scriptie niet kunnen schrijven zonder de kritische blik en hulp van mijn afstudeerbegeleider Hendrik Jan; ik gun iedereen een Hendrik Jan! Bedankt allemaal!

Dan rest mij nog één ding: veel leesplezier!



Samenvatting

In de managementsamenvatting wordt de strekking van het adviesrapport kort en bondig omschreven.

Het zijn boeiende tijden in de zorg. De zogenoemde ‘dubbele vergrijzing’ zorgt niet alleen voor een stijgende zorgbehoefte onder ouderen en een toegenomen aantal cliënten, maar de vergrijzing heeft ook invloed op het personeelsbestand van zorgorganisaties: de komende jaren zullen veel oudere werknemers de zorgsector verlaten door het bereiken van de pensioenleeftijd. Daarbij blijft de nodige instroom onder nieuwe studenten, ondanks dat dit al wel toegenomen is, in zorg-gerelateerde opleidingen achter. Naast dat de instroom van nieuwe studenten in zorg-gerelateerde opleidingen achterblijft, kiest daarnaast maar een klein percentage van de net-afgestudeerden voor de ouderenzorg.

Ook bij Zorgbalans speelt het personeelstekort een grote rol. Het personeelsbestand van Zorgbalans is niet evenwichtig verdeeld: er zijn relatief veel oudere werknemers in dienst en weinig jonge medewerkers. Om die reden zou Zorgbalans graag de instroom onder jonge medewerkers willen verhogen: het is belangrijk om een verantwoorde en gezonde opbouw van het personeelsbestand te hebben. Het doel van het onderzoek is om die reden het in kaart brengen van de behoeften en afweegcriteria van de startende zorgprofessional, zodat het recruitment beleid hierop kan inspelen en de wervingskracht vergroot wordt om uiteindelijk de instroom onder deze doelgroep te zien groeien. Gedurende het onderzoek is er daarom vanuit dit doel onderzoek gedaan naar de volgende centrale vraagstelling: *“Op welke manier kan Zorgbalans de werving- en selectie-inspanningen ten behoeve van startende medewerkers verbeteren teneinde de mogelijke personeelstekorten te voorkomen?”*

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn er in totaal 19 respondenten geïnterviewd, behorend tot de doelgroep *stagiaires* die stage lopen bij Zorgbalans of *studenten of startende zorgprofessionals* die net of bijna klaar zijn met hun studie. De belangrijkste bevindingen gaan over de baan- en organisatie-aantrekkelijkheid. Uit de gedane interviews is gebleken dat er diverse punten zijn die de jonge baanzoekers associëren met een goede en aantrekkelijke werkgever: een persoonlijke benadering, luisteren naar de medewerkers, het zijn van een open, eerlijke en veilige organisatie en ontwikkelingsmogelijkheden. Het draait hier om het organisatie-imago: het beeld dat de buitenwereld, en dus de potentiële medewerkers, heeft van een organisatie. Het imago kan voor jonge baanzoekers een signaal zijn voor de mate waarin de organisatie aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken biedt. Maar wat zoeken jonge baanzoekers uit de zorg in een baan of in de werkomgeving waarin zij gaan werken? Uit het kwalitatieve onderzoek is gebleken dat de doelgroep ontwikkelingsmogelijkheden, uitdaging, een bijpassend salaris, afwisseling, goede voorzieningen, flexibiliteit, collega’s, autonomie en duidelijkheid zoekt.

Daar waar de organisatie aangaf eerst geen duidelijk inzicht te hebben in de baan- en organisatiekenmerken, heeft zij dit nu wel. Daarmee kan Zorgbalans haar werving- en selectie-inspanningen verbeteren ten behoeve van de startende zorgprofessionals door onder andere in de arbeidscommunicatie nog meer in te spelen op de behoeften en voorkeuren van de jonge baanzoekers zoals verkregen uit dit onderzoek. Niet alleen op de globale kenmerken, maar ook op de operationalisering en dus betekenis ervan voor de jongeren zodat Zorgbalans kan inspelen op dat wat de jonge baanzoekers daadwerkelijk wensen. De overige conclusies en aanbevelingen staan in respectievelijk hoofdstuk 7 en 9 beschreven.

Natuurlijk kan een kenmerk pas gecommuniceerd worden naar de baanzoekers als dit ook aanwezig is in de organisatie. Om die reden wordt het Zorgbalans aangeraden om te onderzoeken of dat wat de potentiële jonge medewerkers zoeken, ook daadwerkelijk aanwezig is en hoe de huidige medewerkers dat ervaren. De jonge baanzoekers zoeken immers een eerlijke en open organisatie, waardoor dat van belang is.

Inhoudsopgave

Het hoofdocument loopt van pagina 9 tot pagina 48 (40 pagina's).

Voorwoord	3
Samenvatting.....	4
Afkortingen- en begrippenlijst	8
Hoofdstuk 1: Inleiding	9
1.1 Boeiende tijden in de zorg.....	9
1.2 Aanleiding.....	10
1.3 Vraagstelling	10
1.4 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2: Situatieschets.....	12
2.1 Wie is Zorgbalans?.....	12
2.2 Goed Werk: de koers van Zorgbalans	12
2.2 Een organisatie in ontwikkeling	12
2.4 Trends en ontwikkelingen in de zorgsector	13
2.5 Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.....	16
Hoofdstuk 3: Probleemformulering	17
3.1 Probleemstelling.....	17
3.2 Doelstelling.....	17
3.3 Deelvragen	17
3.4 Doelgroep	18
3.5 Afbakening.....	18
Hoofdstuk 4: Theoretisch kader	19
4.1 Baan- en organisatie-attractiviteit	19
4.1.1 Voorspellers voor baan- en organisatie-attractiviteit	19
4.2 Organisatie-imago: aantrekkelijk werkgeverschap	20
4.2.1 Arbeidsmarktcommunicatie	21
4.3 Wat zoeken jonge baanzoekers in een baan en in de werkomgeving?	22
4.4 Binden en boeien van jongeren	22
4.4.1 Psychologisch contract en bindingsfactoren.....	23
4.5 De kortste weg naar een vaste baan	23
4.6 Samenvatting.....	24
Hoofdstuk 5: Methodologie	25
5.1 Verantwoording doelgroep	25
5.2 Opzet van het onderzoek	26

5.2.1	Vooronderzoek	26
5.2.2	Theoretisch kader	26
5.2.3	Empirisch onderzoek als meetinstrument	26
5.3	Procedure	28
5.4	Analysen	28
Hoofdstuk 6: Resultaten		29
6.1	Goede en aantrekkelijke werkgevers	29
6.2	Succesvolle (wervings-)methoden	30
6.3	Aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken	31
6.4	Binden en boeien	33
Hoofdstuk 7: Conclusie		35
7.1	Wat jonge baanzoekers aantrekkelijk vinden	35
7.2	Hoe jonge baanzoekers zoeken	35
7.3	Wat jonge baanzoekers zoeken	36
7.4	Hoe stagiairs geboeid en verbonden kunnen worden	36
7.5	Vinden, binden, boeien en behouden	36
Hoofdstuk 8: Discussie		38
8.3	Reflectie op de resultaten	38
8.1	Beperkingen van het onderzoek	38
8.2	Sterke punten van het onderzoek	39
Hoofdstuk 9: Aanbevelingen		41
9.1	Op maat gemaakte arbeidsmarktcommunicatie	41
9.2	Een 'jongerenproof'-bedrijfswebsite	41
9.3	'Werken als (jonge) hbo-V'er in de ouderenzorg'-experience	42
9.4	'Jong Zorgbalans'-café	43
9.5	Jonge medewerkers betrekken vanuit Jong Zorgbalans	43
9.6	Rol van de HR-afdeling	43
Hoofdstuk 10: Implementatieplan		44
10.1	Aanbeveling 1 en 2	44
10.3	Aanbeveling 3	46
10.4	Aanbeveling 4	47
10.5	Aanbeveling 5	48
Literatuurlijst		49
Bijlage 1: Gevoerde gesprekken		54
Bijlage 2: Veranderingen in het zorgstelsel		56
Bijlage 3: Organogram HR-afdeling		57

Bijlage 4: Arbeidsmarktanalyse	58
Bijlage 5: Overige resultaten	61
Bijlage 6: Topic guide.....	63
Bijlage 7: Verbatim respondent 1.....	66
Bijlage 8: Verbatim respondent 2.....	78
Bijlage 9: Verbatim respondent 3.....	85
Bijlage 10: Verbatim respondent 4.....	94
Bijlage 11: Verbatim respondent 5.....	103
Bijlage 12: Verbatim respondent 6.....	109
Bijlage 13: Verbatim respondent 7.....	117
Bijlage 14: Verbatim respondent 8.....	129
Bijlage 15: Verbatim respondent 9.....	135
Bijlage 16: Verbatim respondent 10.....	140
Bijlage 17: Verbatim respondent 11.....	149
Bijlage 18: Verbatim respondent 12.....	157
Bijlage 19: Verbatim respondent 13.....	162
Bijlage 20: Verbatim respondent 14.....	168
Bijlage 21: Verbatim respondent 15.....	178
Bijlage 22: Verbatim respondent 16.....	183
Bijlage 23: Verbatim respondent 17.....	189
Bijlage 24: Verbatim respondent 18.....	200
Bijlage 25: Verbatim respondent 19.....	205
Bijlage 26: Analyseschema's.....	212

Afkortingen- en begrippenlijst

In het rapport zijn een aantal schuingedrukte afkortingen en woorden opgenomen die belangrijk zijn. De definitie of een uitleg hiervan is te vinden in dit hoofdstuk.

Afkortingen

AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
VVT	De branche verzorging, verpleging en thuiszorg.
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Zvw	Zorgverzekeringswet
KAM	De regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden

Begrippen

Complexiteit	De mate waarin verpleegkundigen en verzorgenden in hun werkzaamheden te maken hebben met routines of juist onvoorspelbaarheid.
Extramurale zorg	Zorg buiten de muren van een (zorg)instelling: zorgvragers blijven in de eigen omgeving wonen.
Intramurale zorg	Zorg binnen de muren van een (zorg)instelling, zoals een verpleegtehuis. Dit betekent dat de zorg gepaard gaat met een opname in de instelling (blijvend of tijdelijk).
Marktwerking	Een door de overheid gereguleerd systeem waarbij burgers, zorginkopers en zorgaanbieders samen en in onderlinge concurrentie de prijs, kwaliteit en service van zorg bepalen aan de hand van vraag en aanbod.
Min-max contract	In feite een parttime contract met een flexibele component. Een werknemer werkt een vast aantal uren (garantie-uren) en kan eventueel meer oproepen worden als dat nodig is.
Nul-uren contract	Binnen dit contract is er geen afspraak gemaakt over het minimale of maximale aantal arbeidsuren. De werkgever roept de werknemer op als er werk beschikbaar is.

Hoofdstuk 1: Inleiding

De inleiding maakt de context inzichtelijk waarbinnen het onderzoek zich afspeelt. Daarnaast brengt dit hoofdstuk de aanleiding voor het onderzoek en wordt de hoofdvraag kort geïntroduceerd. Het hoofdstuk eindigt met een leeswijzer om de structuur van dit adviesrapport te duiden.

**Politiek over
personeelstekorten zorg:
'Buikpijn'**

**Hoe kunnen we het personeelstekort in de
ouderenzorg oplossen?**

**Personeelstekort zorg is in jaar tijd
bijna verdubbeld**

Ouderenzorg zucht onder nijpend personeelstekort

1.1 Boeiende tijden in de zorg

De kranten staan er vol mee: de personeelstekorten in de zorgsector. Het is al jaren een van de grootste problemen in de zorg en de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg is urgent (Oosterom en Visser, 2017). De alarmbellen zijn afgegaan, want als er geen maatregelen worden genomen, zijn er de komende jaren naar verwachting 125.000 extra medewerkers nodig in de zorg. Het huidige tekort in de zorgsector zal daarmee oplopen (Berenschot, 2017). Maar hoe zijn deze personeelstekorten ontstaan?

De grote boosdoener is de zogenoemde 'dubbele vergrijzing'. De groep ouderen wordt niet alleen groter, ook de levensverwachting is omhooggegaan. Er komen dus meer ouderen die ook nog eens een hogere leeftijd bereiken dan voorheen (Schim van der Loeff – van Veen, 2010). Het aantal 65-plussers in de bevolking stijgt snel. Op dit moment zijn dat er ongeveer 3,0 miljoen, in 2060 is het de verwachting dat dit aantal is gestegen naar 4,8 miljoen. Daarbinnen stijgt het aantal 80-plussers het hardst: het aantal in Nederland is op dit moment 0,7 miljoen, maar dit getal zal gaan stijgen tot 2,0 miljoen in 2060 (CBS, 2014). De zorg is de grootste werkgever in Nederland: van alle inwoners in Nederland werken er zo'n 1,2 miljoen mensen in de zorg- en welzijnssector. De meeste mensen die werkzaam zijn in de zorg werken in de VVT: de branche verzorging, verpleging en thuiszorg ofwel de ouderenzorg. Het gaat hier om 30% van de totale zorgsector (De Vries en Kossen, 2015). Het tekort aan medewerkers speelt zich voornamelijk af binnen de branche VVT; door de (dubbele) vergrijzing stijgt de zorgbehoefte onder ouderen en groeit het aantal cliënten (Actiz, 2018).

Bij onder andere aanbieders van ouderenzorg is de krapte dus nu al zichtbaar. Zorgorganisaties hebben steeds meer moeite om de openstaande vacatures in te vullen. Volgens Berenschot (2017) heeft dit verschillende oorzaken. Als eerste heeft de dubbele vergrijzing ook invloed op het personeelsbestand van veel zorgorganisaties. De komende jaren zal er, onder andere door het bereiken van de pensioenleeftijd, een grote uitstroom onder oudere werknemers in de zorg plaatsvinden. Deze weggevalen medewerkers kunnen door de krapte op de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn niet (tijdig) worden vervangen. Daarnaast zijn er tijdens de crisis veel zorgmedewerkers ontslagen doordat er werd gekort op de financiering voor de zorg. Een deel van deze mensen heeft de zorgsector verlaten, terwijl zij nu juist hard nodig zijn. Het aantal mensen dat zorg nodig heeft, groeit en daarnaast neemt de *complexiteit* van de zorg toe. Door deze groeiende en veranderende vraag naar zorg zijn er meer (hoger opgeleide)

verpleegkundigen en verzorgenden nodig en verandert de benodigde expertise. Daarbij blijft de nodige instroom onder nieuwe studenten, ondanks dat dit al wel toegenomen is, in zorg-gerelateerde opleidingen achter (Berenschot, 2017).



Figuur 1.1. Uitdagingen in de zorg. Overgenomen van Actiz (2018).

1.2 Aanleiding

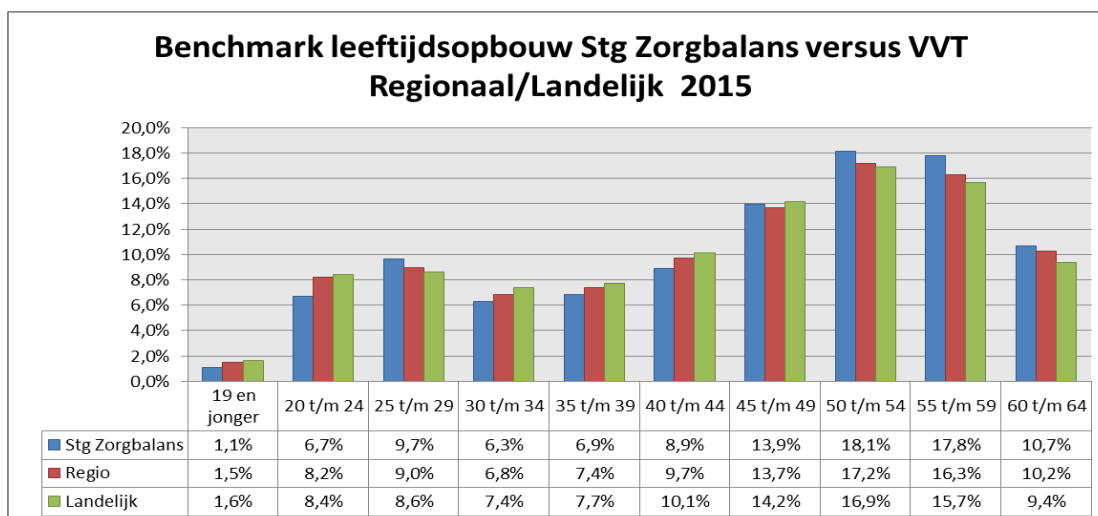
Ook bij Zorgbalans speelt het personeelstekort een grote rol: in het sociaal jaarverslag van Zorgbalans (2016) staat benoemd dat een van de toekomstige risico's het hebben van te weinig personeel is. De afgelopen jaren is er binnen Zorgbalans voldoende instroom geweest om aan de grote vervangingsvraag te kunnen voldoen en om zelfs nog een beetje te kunnen groeien. Aan de andere kant blijft de gehele zorgsector groeien door het aantal toegenomen cliënten. Binnen de zorgsector trekt de VVT-branche (verpleging, verzorging en thuiszorg) inmiddels weer aan en op dit moment is de instroom voldoende om de uitstroom te kunnen dekken, echter is de instroom te laag om ook nog aan de groei van de zorgsector te kunnen voldoen; het tekort blijft (persoonlijke communicatie, 2018). Dit tekort aan personeel in de ouderenzorg betekent dat patiënten en cliënten niet langer de zorg kunnen krijgen die zij nodig hebben. De patiëntveiligheid en de kwaliteit van de zorg komen in het geding en bepaalde veranderingen in het zorgstelsel, zoals de beweging naar het langer thuis wonen (zie paragraaf 2.2), zijn niet altijd meer realiseerbaar (Berenschot, 2017).

Daarnaast is het ziekteverzuim binnen de zorg hoger dan in andere sectoren. Zo was in 2016 het gemiddelde ziekteverzuim 5,7% binnen de VVT tegenover 3,9% in de totale economie (Berenschot, 2017). Dit percentage komt overeen met het ziekteverzuimpercentage bij Zorgbalans: 5,7% over 2016 (Zorgbalans, 2018). Zorgmedewerkers zijn erg loyaal naar hun cliënten en patiënten: ze laten hen niet in de steek. Maar als de druk teveel toeneemt, worden mensen ziek en haken ze gedwongen af. Daardoor moet het werk met nog minder mensen worden gedaan binnen de instelling en wordt het werk minder aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers; het is een vicieuze cirkel. Kortom: er is meer personeel nodig om de toekomst van de zorg én de toekomst van Zorgbalans veilig te kunnen stellen (Berenschot, 2017).

1.3 Vraagstelling

Het personeelsbestand van Zorgbalans, te zien in figuur 1.2, is niet evenwichtig verdeeld: er zijn relatief veel oudere werknemers in dienst en weinig jonge medewerkers. Binnen Zorgbalans werken er 355 medewerkers onder de 25 jaar, inclusief stagiaires en leerlingen, van de totaal ongeveer 3000 medewerkers. Om die reden zou Zorgbalans graag de instroom onder jonge medewerkers willen verhogen: het is belangrijk om een verantwoorde en gezonde opbouw van het personeelsbestand te hebben. Op dit moment vindt de organisatie met moeite de aansluiting met jongeren: ze mist potentie. Jonge medewerkers kunnen immers een andere, frisse blik werpen op bepaalde zaken (persoonlijke communicatie, 2018). Uit een onderzoek van Van der Munnik (2016) is gebleken dat in de gehele zorgsector het aandeel jonge professionals de afgelopen jaren al is afgenomen doordat de uitstroom onder deze doelgroep is toegenomen en de instroom is afgenomen. Dat is op termijn een risico: juist als de sector weer

gaat groeien en veel oudere werknemers met pensioen gaan, zijn de jonge professionals er niet om dit op te vangen.



Figuur 1.2. Leeftijdsopbouw Zorgbalans. Overgenomen uit interne documenten (2018).

Om die reden heeft Zorgbalans gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de behoeften van deze jonge, toekomstige medewerker. Wat hebben zij nodig om bij Zorgbalans, en dus indirect in de VVT, aan de slag te gaan? Wat zijn de behoeften en de afweegcriteria van de toekomstige, jonge zorgmedewerkers? Het achterliggende doel is dat Zorgbalans hier op in kan spelen om zo de instroom onder jonge professionals te verhogen. De opgestelde hoofdvraag is als volgt:

“Op welke manier kan Zorgbalans de werving- en selectie-inspanningen ten behoeve van startende medewerkers verbeteren teneinde de mogelijke personeelstekorten te voorkomen?”

1.4 Leeswijzer

In dit rapport worden diverse hoofdstukken behandeld, startend met een situatieschets waarin de interne en de externe omgeving behandeld wordt. Dit hoofdstuk wordt gevolgd door de probleemformulering die op een logische wijze het kernprobleem van het vraagstuk helder weergeeft. Hoofdstuk 4 bevat het theoretisch kader. Hierin wordt de theorie behandeld die relevant is voor dit onderzoek, hierin worden de kaders van het onderzoek geschetst en wordt het onderzoek vormgegeven. Hoofdstuk 5 is gericht op de methodische verantwoording en gaat in op de gebruikte methoden. Daarnaast wordt de keuze van deze methoden verantwoord. Het beantwoorden van de deelvragen vindt plaats in hoofdstuk 6 (resultaten) en in hoofdstuk 7 volgt de conclusie hiervan. Hoofdstuk 8, Discussie, gaat in op eventuele discussiepunten waar de onderzoeker tijdens het uitvoeren van het onderzoek tegenaan is gelopen. Uiteindelijk worden de aanbevelingen gedaan in hoofdstuk 9 naar aanleiding van de resultaten. Deze aanbevelingen worden omgezet in een werkbaar plan in het laatste hoofdstuk: het implementatieplan. Als laatste volgt de bronvermelding. Dit hoofdstuk biedt inzicht in de gebruikte literatuur.

Hoofdstuk 2: Situatieschets

De situatieschets geeft een beeld van de organisatie, zowel intern als extern. Dit hoofdstuk gaat allereerst in op de onderzoeksorganisatie en het strategisch (HRM) beleid van Zorgbalans. Daarna wordt de externe omgeving uitgelicht: welke ontwikkelingen en trends spelen zich hier af?

2.1 Wie is Zorgbalans?

Zorgbalans is een grote zorgorganisatie in de regio Kennemerland. De organisatie helpt (kwetsbare) ouderen om op hun eigen manier en zo zelfstandig mogelijk inhoud en vorm te geven aan hun leven (missie). De kracht van de organisatie ligt dan ook in deze persoonlijke aanpak: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, openheid, vertrouwen en respect zijn belangrijke kernwoorden in de organisatie (visie). Kwetsbare ouderen is de doelgroep, Goede Zorg is waar Zorgbalans voor staat. Goede Zorg is nabije afgestemde zorg die met liefde en vakmanschap wordt gegeven, waarbij de relatie en het luisteren naar de cliënt van groot belang is. Zorgbalans biedt tijdelijke en langdurige verpleging, verzorging, behandeling, revalidatie en begeleiding bij dementie. Dit doen zij in verschillende vormen: van thuiszorg tot woonzorglocaties. Zorgbalans biedt dus zorg aan huis, maar ook op de eigen locaties. Op dit moment heeft Zorgbalans rond de 3000 medewerkers en ongeveer 915 vrijwilligers (Zorgbalans, 2018).

2.2 Goed Werk: de koers van Zorgbalans

De HR-afdeling van Zorgbalans bestaat uit om en nabij 25 FTE, verdeeld over acht verschillende functies (persoonlijke communicatie, 2018). Deze verdeling is in bijlage 3 te zien. Binnen Zorgbalans zijn er drie belangrijke, strategische doelstellingen: Economische Continuïteit, Goede Zorg en Goed Werk. Het onderdeel Goed Werk is ondergebracht bij de HRM-afdeling, waar er ook een eindverantwoordelijke is aangesteld: de strategisch adviseur Goed Werk. Uit de strategische agenda van Zorgbalans blijkt dat de ambitie van HRM voor Goed Werk is om te zorgen dat de medewerkers van Zorgbalans betrokken, vitaal en deskundig zijn (Zorgbalans, 2016). De strategische ambitie van HRM gaat verder in op het realiseren van een veilige en prettige werkomgeving, het investeren in continue ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Door de grote veranderingen in het landschap van de zorg doet Zorgbalans een extra beroep op de medewerkers door hen te vragen zich aan te passen aan deze ontwikkelingen. Deze aanpassing en persoonlijke ontwikkeling zijn cruciaal om mee te kunnen in alle veranderingen waar meer voor nodig is dan alleen kennis en inzicht (Zorgbalans, 2016). Voornamelijk binnen de thuiszorg staan de teams vanaf eind 2016 voor een uitdaging om antwoord te geven op de toenemende vraag naar goede zorg van haar cliënten door beperkt beschikbaar personeel. Vanuit Zorgbalans zijn er zorgen over dit tekort aan medewerkers en door dit tekort neemt de werkdruk toe. De strategische ambitie speelt in op deze zorgen (Zorgbalans, 2017).

2.2 Een organisatie in ontwikkeling

De zorgsector staat niet stil, dus Zorgbalans ook niet. Binnen de organisatie heerst er dan ook een opleidingsklimaat, waarbij ontwikkeling centraal staat. Niet alleen van de medewerkers, maar ook van de organisatie. Zorgbalans is een open, vooruitstrevende organisatie die graag leert van haar medewerkers: hun ideeën tellen mee. Het uiteindelijke doel is de kwaliteit van de zorg, Goede Zorg, te verbeteren. Daarbij hun ontwikkelde medewerkers van belang. Zorgbalans maakt haar medewerkers verantwoordelijk voor zijn of haar eigen leerproces en biedt hier wel de mogelijkheden en middelen voor zoals bijvoorbeeld een intern opleidingstraject naar een niveau hoger (Zorgbalans, 2018).

In 2015 is de organisatie gestart met de transitie richting zelfsturende teams, in de eerste instantie binnen

de thuiszorg. Inmiddels zijn daar vijftig zelfsturende, kleine teams actief. Binnen de *intramurale* teams is Zorgbalans nog op zoek naar een vorm van zelfsturing, voorlopig zelforganisatie genoemd. Vertrouwen speelt een grote rol in de zelfsturende en zelforganiserende teams. De cultuur draait om dit vertrouwen, maar ook om waardering en erbij horen. Zelforganisatie geeft de medewerkers meer zeggenschap en verantwoordelijkheid. Hier komt ook Goed Werk weer om de hoek kijken: zelf beslissingen nemen, autonomie hebben en genieten van het behalen van doelen. Zorgbalans ziet de zelfsturende en zelforganiserende teams als het beste instrument voor Goede Zorg en Goed Werk (Zorgbalans, 2018)

Het leren staat bij Zorgbalans dus centraal. Om die reden heeft Zorgbalans jaarlijks vele stagiaires en leerlingen: aan de ene kant om vernieuwend te blijven door frisse blikken, aan de andere kant om jonge medewerkers te kunnen binden aan de organisatie. Zo blijven er veel stagiairs na hun stage werken bij Zorgbalans tijdens de vakantie, in de weekenden of fulltime na hun studie, mits zij dat zelf willen en geschikt zijn. Zeker op dit moment, in tijden van krapte, kunnen veel stagiairs blijven en de managers en opleiders sturen hier dan ook actief op aan. Dit speelt bij Zorgbalans pas sinds een jaar: daarvoor kon de organisatie de stagiairs juist geen werkplek bieden. Om die reden heeft Zorgbalans voor het binden van stagiairs (nog) geen speciaal beleid. Wel wordt er gezorgd voor een fijne stage door middel van goede begeleiding en veel persoonlijke aandacht (Zorgbalans, 2018; persoonlijke communicatie, 2018).

Naast stagiairs en leerlingen probeert Zorgbalans jonge (gediplomeerde) zorgprofessionals te binden aan de organisatie. Dat doet de organisatie onder andere door de inzet van Jong Zorgbalans binnen de thuiszorg: een community voor zorgmedewerkers van Zorgbalans tot 35 jaar. Tijdens eerdere gesprekken met deze doelgroep kwam namelijk naar voren dat er behoefte is aan onderling contact tussen 'jonge' medewerkers, ofwel leeftijdsgenoten. Hoe doen zij het in het team en hoe verhouden zij zich tot collega's die vaak jaren in het vak zitten? Inmiddels organiseert Jong Zorgbalans sinds begin juni laagdrempelige bijeenkomsten waarbij het gaat om het uitwisselen van ervaringen, het opdoen van ideeën en het bevorderen van het werkplezier. Het uiteindelijke doel daarbij is het aantrekken en binden van jonge medewerkers aan de organisatie (persoonlijke communicatie, 2018).

Zorgbalans wil dan ook graag een aantrekkelijke werkgever zijn; een zorgorganisatie waar mensen graag willen werken (Zorgbalans, 2016). Dat begint intern door te luisteren naar de medewerkers en hen te betrekken bij de ontwikkelingen. De medewerkers zijn immers voor Zorgbalans, net als de cliënten, vrijwilligers en samenwerkingspartners, de ambassadeurs van de organisatie. De basis is een prettige werkomgeving, ontwikkelingsmogelijkheden en tevreden werknemers en klanten, om vervolgens potentiële werknemers te verleiden om voor Zorgbalans te kiezen (Zorgbalans, 2016).

2.4 Trends en ontwikkelingen in de zorgsector

De veranderingen in het zorgstelsel volgen elkaar in hoog tempo op. Om een goed overzicht te krijgen van de externe (toekomstige) omgeving van Zorgbalans, is er een DESTEP-analyse gedaan waarin de relevante ontwikkelingen en trends zijn opgenomen.

Demografie

De demografische samenstelling van Nederland verandert: er komen minder jongeren en meer senioren. Hierdoor stijgt de gemiddelde leeftijd van de bevolking, die ook stijgt doordat ouderen een steeds hogere leeftijd bereiken. Dit betekent dat de demografische druk toeneemt: er zijn meer niet-werkenden (personen jonger dan 20 jaar en personen ouder dan 65 jaar) dan werkenden. In 2020 vindt er een grote omslag plaats: er zijn op dat moment meer ouderen (65 jaar en ouder) dan jongeren (20 jaar en jonger).

Hoewel het aantal ouderen hard stijgt, zijn deze ouderen wel gezonder dan voorheen, door de verbeterde gezondheidszorg en leefomgeving (VNG, 2015).

Uit een recent onderzoek (Joldersma, Laarman - Wierenga, & Brink, 2017) blijkt dat de vergrijzing en ontgroening hand in hand gaan met een daling in de gemiddelde omvang van huishoudens. Tegenwoordig woont ruim één op de vijf Nederlanders in een eenpersoonshuishouden, waarvan ongeveer één op de elf 75 jaar of ouder is.

Economie

Uit de Miljoenennota van de Rijksoverheid (2017) blijkt dat er €435 miljoen extra naar de kwaliteit van de verpleeghuiszorg gaat. Hierdoor loopt deze investering op tot ruim 2 miljard euro. De zorguitgaven op middellange termijn lopen daarnaast flink op als er geen nieuwe maatregelen komen in de zorg en de bestaande zorgakkoorden aflopen. Er zal dan jaarlijks een stijging plaatsvinden van 3,4% (Joldersma et al, 2017).

Met de komst van de nieuwe wetten (paragraaf 2.2) is er door de overheid een beweging in gang gezet van *intramurale* zorg naar *extramurale* zorg. Ofwel: langer thuis blijven wonen. Het nieuwe uitgangspunt in de zorg is dat iedere cliënt thuis woont, ongeacht de benodigde ondersteuning (Actiz, 2015). De achterliggende gedachte is het verminderen van de zorgvraag om uiteindelijk kosten te besparen. *Intramuraal* wonen is immers €6.000 tot €16.000 per persoon per jaar duurder dan *extramuraal* wonen (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2009).

Sociaal-cultureel

De nieuwe generatie ouderen, evenals hun kinderen, staat anders in het leven dan vorige generaties. Burgers en cliënten eisen meer zeggenschap op: ze nemen het heft in eigen handen. Mensen willen steeds meer zelf keuzes maken over hoe zij hun leven willen inrichten, vaak ongeacht hun leeftijd, kwetsbaarheid en beperkte mogelijkheden. Het hebben van eigen regie past in de huidige tijd waarin alles persoonlijker is geworden. Zoals ook in paragraaf 2.2 beschreven, zijn eigen regie, zelfredzaamheid en samenredzaamheid nodig om de zorgkosten binnen de perken te houden. Meer zelf doen, en dus eigen regie, bespaart arbeid (Actiz, 2015). Het hebben van eigen regie en het terugvallen op het eigen netwerk is een mooi principe, maar er ontstaan ook grotere verschillen. De kloof tussen arm en rijk, hoog en laag opgeleid en tussen sociaal verbonden en geïsoleerd wordt groter. Niet iedereen heeft immers dezelfde mogelijkheden, zoals het beginnen van een zorgcoöperatie, het hebben van een particuliere zorghulp in huis of het bouwen van een mantelzorgwoning naast of aan het huis van de kinderen (Actiz, 2015; De Vries & Oostveen, 2017).

Vakmanschap is voor de medewerkers én de cliënten in de zorg belangrijk: minder bureaucratie, meer aandacht voor het vak en menselijk contact. Beide groepen verlangen naar meer warmte in de zorg en om terug naar de essentie te gaan: écht zorgen voor mensen (Actiz, 2015; Zorgbalans, 2016).

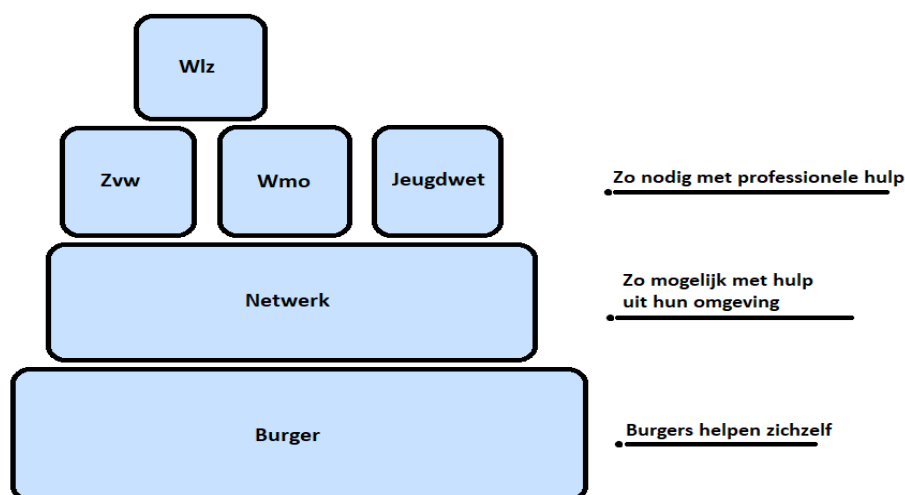
Technologie

De verder ontwikkelde technologie zorgt voor 'minder handen aan het bed' waardoor de zorg goedkoper is geworden. Daarnaast zorgt de technologie voor meer tijd voor menselijk contact, emotie en warmte doordat de technologie bepaalde zorgtaken over heeft genomen van de zorgmedewerker. Er ontstaat daardoor tijd om bijvoorbeeld een kop koffie te drinken. Door de 'koude' technologie ontstaat er ruimte voor 'warme' zorg. Veel ouderen hoeven voor een diagnose de deur niet meer uit. In het verlengde hiervan zorgt de technologie voor meer informatie, ook wel Big Data genoemd, waardoor zorgaanbieders beter in kunnen spelen op de wensen van zorgvragers en betere behandel- en zorgplannen kunnen maken. Door de

verbeterde technologie kan er beter op de behoeften van de cliënt in worden gespeeld en kunnen ouderen langer zelfstandig thuis wonen (Actiz, 2015). Denk aan robots die ook daadwerkelijk zorgtaken over kunnen nemen, zoals het helpen herinneren dat een oudere moet eten of drinken (Dröes, Scheltens, & Schols, 2018). De verwachting is dat er een verdere verschuiving gaat plaatsvinden binnen de ICT van een ondersteunende functie naar een diagnosticerende en behandelende functie (Joldersma et al, 2017).

Politiek-juridisch

In de afgelopen 10 jaar zijn er veel veranderingen doorgevoerd in het zorgstelsel. Door de vergrijzing is de vraag naar zorg gestegen waardoor de betaalbaarheid van het sociale stelsel sinds enkele jaren onder druk staat. Om die reden zijn er de afgelopen jaren diverse stelselwijzingen doorgevoerd om de zorg betaalbaar te houden, om de kwaliteit van de zorg te verbeteren én om de zorg beter aan te laten sluiten op de veranderende voorkeuren van de maatschappij. Met de omslag van het zorgsysteem heeft de verzorgingsstaat plaatsgemaakt voor de participatiemaatschappij (Berenschot, 2017; De Vries en Kossen, 2015). Belangrijke wijzigingen in het stelsel zijn onder andere de afschaffing van de AWBZ (Algemene wet bijzondere zorg), de komst van de Wlz (Wet langdurige zorg) en Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) en de decentralisatie waardoor er sinds het jaar 2015 een aantal taken overgedragen zijn door het Rijk aan de gemeenten. Deze zorgtaken moeten door de Gemeenten op lokaal niveau vormgegeven en uitgevoerd worden (VNG, 2015). Dat zorgt ervoor dat de invulling van de zorg per gemeente verschillend is: de uitvoering wordt dichterbij de burger gelegd om meer maatwerk en kostenbesparing mogelijk te maken (Van Leeuwen & Polstra, 2015). Voor zorgorganisaties zoals Zorgbalans heeft dat als gevolg dat er, samen met andere zorgorganisaties in de gemeente, afspraken gemaakt moeten worden over hoe de zorg geleverd gaat worden. Er ontstaat een nieuwe vorm van bureaucratie, waar Zorgbalans als grote organisatie een grote rol in speelt (persoonlijke communicatie, 2018). In bijlage 2 zijn de veranderingen in het zorgstelsel uitgebreider omschreven.



Afbeelding 2.1. De gedachte achter het veranderde zorgstelsel. Overgenomen van De Vries en Koster (2016).

Het uitgangspunt van het nieuwe zorgstelsel, te zien in afbeelding 2.1, zijn de mogelijkheden van mensen: mensen krijgen zo weinig hulp, zorg en ondersteuning als mogelijk is en zo veel als nodig is. Het ideaal is dat mensen voor zichzelf zorgen: ze zijn zelfredzaam (VWS, 2016). De zorg is dus veranderd om de zorgvraag te verminderen.

2.5 Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Er is sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt in de zorg: de komende jaren is er meer personeel in de zorg nodig, maar er zijn niet genoeg mensen om de vacatures in te vullen. Binnen de VVT is de concurrentie dan ook groot. Het blijft lastig om de juiste mensen aan te trekken, te binden en te behouden. Hierdoor blijft het vissen in een vijver die steeds kleiner wordt, samen met andere zorginstellingen (Berenschot, 2017). Binnen de arbeidsmarkt van de zorg doen zich op dit moment de volgende trends voor:

Trend 1: uitstroom van personeel is hoger dan instroom

De instroom en de uitstroom in de VVT varieert jaarlijks tussen de 135 en 170 duizend FTE, waarbij de uitstroom hoger is dan de instroom. Dit is terug te zien in de werkgelegenheid: in 2012 waren er ongeveer 430 duizend medewerkers werkzaam in de VVT, in 2015 waren dat er 370 duizend. De terugloop in het aantal zorgmedewerkers is in de VVT hoger geweest dan in andere branches (VNG, 2017).

Trend 2: meer behoefte aan hoger opgeleid personeel

De zorg is complexer geworden: cliënten hebben meer zorg nodig en hun problematiek is uiteenlopend. De voorspelbaarheid van het werk neemt af en er is minder routinematig werk door deze complexiteit (De Veer, Francke, Poortvliet, & Vogel, 2007). Vanuit zorgorganisaties betekent dit dat zij meer behoefte aan hoger opgeleid personeel hebben. Binnen de VVT is de vraag naar de kwalificaties verzorgende IG (niveau 3), mbo-verpleegkundige (niveau 4) en hbo-verpleegkundige (niveau 5) het grootst (Berenschot, 2017). Dit betekent dat de werkgelegenheid van laaggeschoold personeel afneemt. Veel werkgevers, waaronder ook Zorgbalans, doen aan bijscholing of omscholing. Zo biedt Zorgbalans de mogelijkheid om gediplomeerde zorgmedewerkers (niveau 2 en 3) om te scholen tot verzorgende IG en mbo-verpleegkundige (Zorgbalans, 2018).

Trend 3: groeiend aantal zorgstudenten

De laatste jaren trekken de zorgopleidingen meer aan en is er sprake van een toenemend aantal zorgstudenten (zie ook paragraaf 4.1) (De Goede, 2017). Toch is het aantal studenten dat instroomt nog te laag om te kunnen voldoen aan de grote vraag in de nabije toekomst. Het realiseren van het doel van zorgorganisaties om meer hoger opgeleid personeel aan te nemen is lastig door het groeiend tekort aan hoogopgeleide verpleegkundigen. Aan de groei van de opleidingen zit namelijk ook een plafond: meer studenten betekent meer stageplekken, maar deze zijn er niet altijd genoeg. Om die reden bestaat er bij de meeste opleidingen een numerus fixus waarmee de instroom wordt beperkt (Skipr, 2016).

Trend 4: ouderenzorg blijft onpopulair onder studenten

Er mogen dan wel meer zorgstudenten zijn, er zijn weinig studenten die kiezen voor een baan in de ouderenzorg. Uit een recent onderzoek van Van Iersel (2018) is gebleken dat minder dan 5% van de hbo-Verpleegkunde studenten kiest voor een baan in de ouderenzorg. De reden? Het slechte imago van de zorg. Studenten zien de ouderenzorg als een plek waar ze bezig zijn met laagcomplexiteit met weinig afwisseling. Vaak is dat het geval als er tijdens eerdere stages geen goed voorbeeld is gegeven; de ouderenzorg is immers wel uitdagend, dit moet alleen op de juiste manier overgedragen worden aan de jonge zorgprofessionals (persoonlijke communicatie, 2018). Het verbeteren van het imago van de ouderenzorg staat hoog op de landelijke arbeidsmarktagenda van 2023 (VNG, 2017).

In bijlage 4 is een arbeidsmarktanalyse opgenomen met daarin de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt van de zorg, zowel in de gehele sector (VVT) als in de regio Kennemerland.

Hoofdstuk 3: Probleemformulering

De probleemformulering geeft op een logische wijze het kernprobleem van het vraagstuk weer.

3.1 Probleemstelling

Zoals blijkt uit de situatieschets is er door de dubbele vergrijzing en de daarop volgende toegenomen (complexere) zorgvraag in de toekomst meer (hoger opgeleid) personeel nodig in de VVT. Het personeelsbestand van Zorgbalans vergrijst ook waardoor er binnen een aantal jaren veel medewerkers met pensioen gaan. Aan de andere kant wordt deze vervangingsvraag en de benodigde groei van zorgorganisaties niet opgevangen door nieuwe instroom in de vorm van jonge professionals. Hierdoor ontstaat het risico dat de kwaliteit van de zorg in het geding komt en het risico dat het ziekteverzuim en de werkdruk toenemen en de tevredenheid onder medewerkers afneemt. Het is noodzakelijk dat de instroom onder de startende, jonge zorgprofessional toeneemt. De HR-afdeling heeft op dit moment echter geen zicht op wat de jonge professional nodig heeft om bij Zorgbalans aan de slag te gaan, wat hun afweegcriteria en behoeften zijn en ook niet onbelangrijk: hoe zij het beste benaderd kunnen worden.

3.2 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de behoeften en afweegcriteria van de startende zorgprofessional zodat het recruitment beleid hierop kan inspelen en de wervingskracht vergroot wordt om uiteindelijk de instroom onder deze doelgroep te zien groeien. De opgestelde hoofdvraag is dan ook als volgt:

“Op welke manier kan Zorgbalans de werving- en selectie-inspanningen ten behoeve van startende medewerkers verbeteren teneinde de mogelijke personeelstekorten te voorkomen?”

3.3 Deelvragen

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, zijn er zeven deelvragen opgesteld. De eerste vier deelvragen worden onderzocht door middel van literatuuronderzoek. De andere drie deelvragen worden onderzocht aan de hand van interviews. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen desk- en fieldresearch. Binnen deskresearch wordt er gebruik gemaakt van bestaande gegevens, ofwel secundaire gegevens waarbij literatuuronderzoek een vorm is van deskresearch. Fieldresearch heeft daarentegen als doel om primaire gegevens te verzamelen, in dit geval vanuit interviews. Het gaat hier om de eigen en directe waarnemingen van de onderzoeker ‘in het veld’. Binnen dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van zowel desk- als fieldresearch zodat er op eerdere onderzoeken voortgebouwd kan worden (Baarda et al., 2013).

Deelvragen deskresearch (literatuuronderzoek)

1. Wat is aantrekkelijk werkgeverschap?
2. Welk baan- en organisatiekenmerken bepalen de aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor jonge baanzoekers?
3. Op welke manier kan een organisatie haar jonge medewerkers binden en boeien?

Deelvragen fieldresearch

4. Wat ervaart de doelgroep als een goede, aantrekkelijke werkgever?
5. Wat zijn succesvolle (wervings-)methoden om de doelgroep te bereiken, te benaderen en te prikkelen?

6. Welke kenmerken rondom de baan en werkomgeving vindt de doelgroep belangrijk en wat houden die kenmerken voor hen in?
7. Wat is er nodig om de doelgroep te binden aan de organisatie vanuit een stageplek?

3.4 Doelgroep

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van twee doelgroepen die uiteindelijk worden gezien als één doelgroep: allereerst *stagiaires* (doelgroep 1) die stage lopen bij Zorgbalans en die dus eventueel vanuit hun stage door kunnen groeien naar een baan binnen Zorgbalans. De andere doelgroep bestaat uit *studenten of startende zorgprofessionals* (doelgroep 2) die net of bijna klaar zijn met hun studie en die op zoek zijn naar een baan. Deze laatste doelgroep heeft in principe geen ervaringen bij Zorgbalans. Aangezien de tekorten zich voordoen rond functies op niveau 3 (Verzorgende-IG), niveau 4 (mbo-Verpleegkunde) en niveau 5 (hbo-Verpleegkunde), is er voor gekozen om enkel deze opleidingen op te nemen in de doelgroep.

Beide doelgroepen hebben een andere startsituatie: de ene groep (stagiaires) is bekend met Zorgbalans en stroomt vanuit stage direct door naar een baan binnen Zorgbalans. De andere groep (bijna of net afgestudeerden) start vanuit 'de arbeidsmarkt'. Dit onderscheid wordt gemaakt omdat de onderzoeker op deze manier iets over de totale instroom van starters kan zeggen. Daarnaast kunnen de stagiaires vragen rondom het 'binden en boeien' beantwoorden.

3.5 Afbakening

Beide doelgroepen bestaan uit zorgstudenten met de kwalificatie verzorgende IG (niveau 3), mbo-verpleegkundige (niveau 4) en hbo-verpleegkundige (niveau 5) en bestaan uit tweede- en derdejaars (Verzorgende IG) en derde- en vierdejaars (mbo-V en hbo-V) studenten. De studie Verzorgende IG bestaat namelijk uit 3 studie jaren in plaats van 4 studie jaren zoals bij de opleidingen mbo-Verpleegkunde en hbo-Verpleegkunde. Verder gaat het om studenten die studeren, stage lopen, wonen en in de toekomst werkzaam zullen zijn in de omgeving van Kennemerland en eventuele grensgebieden zoals Leiden. Als laatste is de maximale leeftijd van de respondenten 28 jaar.

Het onderzoek is ontwerpend of adviserend: er wordt een probleem opgelost. In het hoofdstuk aanbevelingen wordt door de onderzoeker dan ook een advies gegeven om het probleem eventueel op te lossen.

Hoofdstuk 4: Theoretisch kader

Het theoretisch kader bevat de theorie die relevant is voor dit onderzoek. De kaders van het onderzoek worden geschetst en het onderzoek wordt vormgegeven. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de begrippen employer branding en aantrekkelijk werkgeverschap, wordt er gekeken wat jonge baanzoekers zoeken in een baan en in de werkomgeving en worden de begrippen binden en boeien uitgewerkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een best practice en een samenvatting.

4.1 Baan- en organisatie-attractiviteit

Wat vinden jonge baanzoekers een aantrekkelijke baan of een aantrekkelijke organisatie als zij op zoek gaan naar een baan? Uit onderzoek van Chapman et al (2005), Kluijtmans, Van Riemsdijk, Corporaal, & Van Vuuren (2012) en Corporaal (2014) komt naar voren dat baan- en organisatieaantrekkelijkheid noodzakelijk is om jonge baanzoekers aan te zetten tot het solliciteren. Daarnaast is het een belangrijke voorspeller voor de intenties van de jonge baanzoeker. Om de wervingskracht van een organisatie te kunnen verbeteren, is het voor organisaties van belang om te weten wat de voorkeuren van jonge baanzoekers zijn zodat organisaties hierop in kunnen spelen. Vinden jonge baanzoekers een organisatie of baan namelijk niet aantrekkelijk genoeg, dan zullen ze in een vroeg stadium het oriëntatie- en sollicitatieproces van de betreffende organisatie verlaten.

Corporaal (2014) omschrijft baan- en organisatieaantrekkelijkheid in zijn onderzoek als volgt:

“Baan- en organisatieaantrekkelijkheid is te definiëren als het totaaloordeel dat een baanzoeker heeft over de mate van de aantrekkelijkheid van een baan en van een organisatie.

Aantrekkelijkheid kan daarbij gedefinieerd worden als de mate waarin de baanzoeker denkt dat zijn voorkeuren, bijvoorbeeld uitdaging, autonomie en de mogelijkheden om vriendschappen te ontwikkelen, gerealiseerd kunnen worden in een bepaalde baan en organisatie.” (p.19)

Baan- en organisatieaantrekkelijkheid wordt als één begrip gebruikt, aangezien beide onderdelen samenhangen. Zo wordt de aantrekkelijkheid van een baan behalve door de baankenmerken ook voorspeld door organisatiekenmerken zoals de werkomgeving en het organisatie-imago. (Jonge) baanzoekers vinden een baan pas interessant als allereerst het organisatie-imago en later zowel de baaninhoud als de werkomgeving hen aanspreekt (Corporaal, 2014).

4.1.1 Voorspellers voor baan- en organisatie-attractiviteit

Even een stap terug. Uit onderzoek van Kluijtmans et al. (2012) blijkt dat er drie belangrijke theorieën zijn die omschrijven hoe baanzoekers beoordelen wat de aantrekkelijkheid van banen en organisaties is en op die manier tot een baankeuze komen.

1. Objectieve factoren theorie

Deze theorie stelt dat baanzoekers een keuze maken voor een baan op basis van objectieve kenmerken zoals salaris, omvang, bedrijfskleding en ontwikkelingsmogelijkheden. Hoe meer dit overeenkomt met wat de baanzoeker zoekt, hoe aantrekkelijker de baan voor hen is.

2. Subjectieve factoren theorie

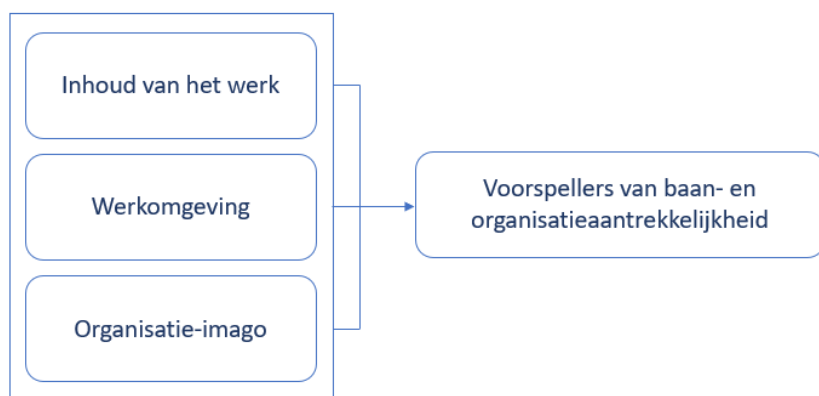
De subjectieve factoren theorie stelt dat de keuze voor een baan het gevolg is van het gevoel dat de baanzoeker heeft over de mate waarin zijn behoeften overeenkomen met de mogelijkheden die de organisatie heeft om in te spelen op deze behoeften; de ‘persoon-organisatie fit’. Een potentiële

medewerker leidt die mogelijkheden af van het beeld dat hij heeft van de organisatie, dus het imago. Employer branding speelt hierbij een belangrijke rol.

3. Kritische contact theorie

Deze theorie veronderstelt dat baanzoekers vaak slecht onderscheid kunnen maken tussen verschillende organisaties, aangezien zij nauwelijks contact hebben gehad met de organisatie. Daarnaast hebben jonge baanzoekers weinig tot geen ervaring met het beoordelen van andere baanalternatieven. Aangezien een baanzoeker uiteindelijk toch een keuze moet maken, doet hij dit op basis van het contact dat er is geweest met de organisatie. Hoe beter iemand zich behandeld voelt, hoe aantrekkelijker de baan en de organisatie voor hem is.

Uit de bovenstaande theorieën kan afgeleid worden dat er vijf belangrijke voorspellers zijn voor baan- en organisatieaantrekkelijkheid en de uiteindelijke baankeuze: objectieve en subjectieve baan- en organisatiekenmerken, de persoon-organisatie fit, de recruiter en het werving- en selectieproces (Kluijtmans, 2012). In dit onderzoek ligt de focus op het proces en de fase waarin de jonge baanzoekers nog niet contact zijn gekomen met de recruitmentafdeling. Het gaat om de oriëntatie van de baanzoeker, bijvoorbeeld het rondkijken op vacaturewebsites, waarin het proces nog alle kanten op kan gaan. Om die reden worden de laatste twee voorspellers, de recruiter en het werving- en selectieproces, niet meegenomen. Daarnaast laten Chapman et al (2005) in hun onderzoek zien dat het effect van de persoon-organisatie fit eigenlijk minimaal is bovenop andere voorspellers. Ook gaat het in dit onderzoek om de oriëntatiefase vanuit eenzijdig perspectief: wat vindt de baanzoeker belangrijk? Om die reden wordt het onderzoek beperkt tot de eerste twee voorspellers: de objectieve en subjectieve baankenmerken, omgezet in de inhoud van werk, de werkomgeving en het imago. Deze drie punten komen in het onderzoek van Chapman et al (2005) naar voren als de kenmerken die de sterkste relatie hebben met de baan- en organisatieattractiviteit. In figuur 4.6 zijn deze drie punten in een model samengevoegd.



Figuur 4.1. Theoretisch model. Aangepast overgenomen van Corporaal (2014).

4.2 Organisatie-imago: aantrekkelijk werkgeverschap

In de beginfase van het baanzoekproces speelt het imago van de organisatie een belangrijke rol in de vorming van het oordeel van de jonge baanzoeker over de aantrekkelijkheid. Al voordat baanzoekers zich echt actief gaat oriënteren en voordat de baanzoekers in contact zijn gekomen met een organisatie hebben zij al een indruk van de organisatie als potentiële werkgever (Corporaal, 2014). Imago wordt gedefinieerd door Corporaal (2014) als “het beeld van een organisatie dat door de baanzoeker wordt afgeleid uit de manier waarop de betreffende organisatie met haar medewerkers, klanten en de maatschappij omgaat”. Het imago is het beeld dat de buitenwereld heeft van een organisatie (Denys, 2017). Een begrip dat zonder

twijfel verbonden is aan organisatie-imago, is employer branding: “het creëren van een authentiek, onderscheidend en aansprekend imago in de mindset van de (potentiële) medewerkers, zodat de juiste medewerkers worden aangetrokken dan wel worden behouden” (Aarnoutse, 2016, p.13). Ofwel: het creëren van dat aantrekkelijke werkgeversmerk.

Zorgbalans wil graag een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever zijn; een zorgorganisatie waar mensen graag willen werken (Zorgbalans, 2016). Aantrekkelijk werkgeverschap kan worden gedefinieerd als de voordelen die een potentiële medewerker denkt te behalen bij het werken voor een specifieke organisatie (Manuel, 2017). Het is van belang dat een organisatie beschikt over een uitstraling van goed werkgeverschap: de potentiële sollicitant moet een goed gevoel krijgen als hij denkt aan werken bij de organisatie. Een aantrekkelijk werkgeversmerk, ofwel een sterke employer brand, leidt allereerst tot een hogere instroom van nieuwe werknemers en voor meer kwaliteit onder deze nieuwe medewerkers, mede door de werkgeversbelofte. Daarnaast behoudt de organisatie haar talenten en leidt een sterke employer brand tot meer betrokkenheid doordat de medewerkers zich sterker met de organisatie identificeren (Denys, 2017).

Niet alleen het imago speelt hier een rol, maar ook het begrip identiteit: “De identiteit van een organisatie is de kern van een organisatie, hoe een organisatie werkelijk is, welke waarden belangrijk zijn en waar medewerkers in geloven” (Aarnoutse, 2016, p.14). De identiteit van een organisatie straalt uit naar de buitenwereld en is bepalend voor het organisatie-imago. In een ideale situatie liggen identiteit en imago in elkaars verlengde: dat wat een organisatie in de kern is, wordt ook zo gezien door de buitenwereld (Denys, 2017). Volgens Michels (2016) hechten organisaties vaak veel waarde aan het beeld dat externe doelgroepen hebben van organisaties, maar zijn ook de interne doelgroepen, de medewerkers, erg belangrijk. Zij dragen de identiteit van de organisaties uit naar de buitenwereld. Kortom: de huidige medewerkers moeten de organisatie beschouwen als een aantrekkelijke werkgever om zo de juiste medewerkers aan te kunnen trekken.

4.2.1 Arbeidsmarktcommunicatie

Een klein uitstapje naar arbeidsmarktcommunicatie: imago en identiteit spelen namelijk ook een belangrijke rol in de arbeidsmarktcommunicatie van een bedrijf. Ook hier geldt dat beide begrippen in elkaars verlengde moeten liggen: het beeld dat de organisatie naar buiten brengt, bijvoorbeeld door een vacature of flyer, moet overeenkomen met hoe de organisatie werkelijk is. Het afstemmen van de arbeidsmarktcommunicatie op de identiteit is van belang voor het wekken van vertrouwen en geloofwaardigheid bij werkzoekenden (Hendriks, 2007). Voornamelijk jonge baanzoekers vinden dit belangrijk in de arbeidsmarktcommunicatie: zij zoeken een eerlijk beeld van de organisatie en waarderen eerlijkheid en authenticiteit dan ook in hun campagnes (RLVNT, 2016).

Om dat beeld en extra informatie te achterhalen, maken baanzoekers gebruik van zoekkanalen. Om de arbeidsmarktcommunicatie zo effectief mogelijk te maken, is het van essentieel belang om de wervingskanalen af te stemmen op de kanalen die de baanzoekers gebruiken (Hendriks, 2007). In dit geval de jonge baanzoekers. Uit een onderzoek van vaktijdschrift PW (2016) komt naar voren dat het zoeken naar een baan door jonge baanzoekers in de meeste gevallen via vacatureswebsites, bedrijfswebsites en sociale media zoals LinkedIn gebeurt.

4.3 Wat zoeken jonge baanzoekers in een baan en in de werkomgeving?

Uit diverse onderzoeken die zijn opgenomen in het onderzoek van Corporaal (2014) blijkt dat jonge baanzoekers binnen de voorspellers werkinhoud en werkomgeving voor bepaalde kenmerken voorkeuren hebben. Deze kenmerken zijn te zien in figuur 4.2, met diverse aspecten binnen deze kenmerken die voor jonge baanzoekers in relatie staan tot een aantrekkelijke organisatie of baan. Als de kenmerken op een positieve manier worden ervaren door jonge baanzoekers, vinden zij de organisatie of de baan aantrekkelijker en zullen zij dus eerder solliciteren (Corporaal, 2014).

Werkinhoud	Werkomgeving
Uitdaging – Doen van taken waarmee nieuwe dingen geleerd kunnen worden – Taken die aansluiten op de opleiding – Taken met grote verantwoordelijkheid en zichtbaarheid	Collega's – Kunnen ontwikkelen van vriendschappen – Mogelijkheden tot hulp – Persoonlijke interesse en vriendschap
Afwisseling – Afwisseling in soort en hoeveelheid taken – Afwisseling in omstandigheden van werk	Leidinggevende – Een toegankelijke leidinggevende – Respect – Persoonlijke interesse
Autonomie – Vrijheid in inplannen van werkzaamheden en werkmethoden – Vrijheid in nemen van beslissingen – Duidelijkheid over resultaat en methode van werk – Vertrouwen krijgen	Fysieke werkomgeving – Ergonomie/omstandigheden werkplek – Beschikbaarheid materialen – Beschikbaarheid vaste werkplek – Beschikbaarheid ICT middelen
Flexibiliteit – Flexibiliteit in werkdagen – Flexibiliteit in werkuren – Flexibiliteit in plaats van werk – Tijdige duidelijkheid over roostering	Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden – Mogelijkheden om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen – Doorgroeien naar andere functies

Figuur 4.2. Overzicht met aspecten die jonge baanzoekers relateren aan de aantrekkelijkheid van een baan en werkomgeving. Overgenomen van Kluijtmans et al (2012).

4.4 Binden en boeien van jongeren

Aantrekkelijke werkgevers met een sterke employer brand trekken niet alleen gemakkelijker mensen aan, ze behouden deze medewerkers ook langer. Ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, wanneer het van groot belang is om mensen aan de organisatie te binden (Alblas en Wijsman, 2013). Bruel en Colsen (1998) maken onderscheid tussen twee soorten werknemers: de verbonden medewerkers (binden) en de geboeide medewerker (boeien). De verbonden medewerker wil zich graag verbinden aan de organisatie en met de bijbehorende cultuur en gemeenschap van de organisatie waarin de medewerker zich thuis voelt. Typerend is dat een verbonden medewerker zijn eigen belang tijdelijk ondergeschikt kan maken aan het belang van de organisatie.

Een geboeide medewerker wilt zich ook verbinden met de organisatie, maar alleen als de afgesproken overeenkomst nog aantrekkelijk is. Voor elke werknemer verschilt de visie op een aantrekkelijke overeenkomst: er zijn geen vaster kaders en maatstaven voor. Bruel en Colsen (1998) geven aan dat beide

soorten werknemers benodigd zijn voor het succes en het voortbestaan van een organisatie. Waar de geboeide werknemer zorgt voor innovatie en het alert houden van de organisatie, draagt een verbonden medewerker juist bij aan de continuïteit van de organisatie en dragen zij de identiteit en de cultuur.

4.4.1 Psychologisch contract en bindingsfactoren

Volgens Nauta (2012) bestaat een arbeidsrelatie uit expliciete en impliciete verwachtingen tussen de werkgever en de werknemer. Deze verwachtingen samen vormen het psychologisch contract: 'de onzichtbare lijm die personen in de loop van de tijd aan organisaties bindt' (Herriot, geciteerd in Arnald en Randall, 2014). Arnald en Randall (2014) vullen dit aan: 'Het psychologisch contract omschrijft wat elke partij belooft aan en verwacht van de andere partij'. Een psychologisch contract dat verbroken wordt doordat de werkgever niet aan de verwachtingen voldoet, kan leiden tot het afscheid nemen van een werknemer van de organisatie. Volgens Bruel en Colsen (1998) kan binden en boeien zorgen voor motivatie, prestatie en verantwoordelijkheidsgevoel door de aansluiting bij dit individuele psychologische contract. Het zorgt voor trotse, tevreden medewerkers die zich extra in durven te zetten om bij te dragen aan het succes van de organisatie en die veel reclame maken voor hun werkgever.

Het binden en boeien van jonge medewerkers is voor veel organisaties lastig. Aan de ene kant omdat jonge medewerkers sneller van baan wisselen (dan oudere werknemers) door de meer individualistische mentaliteit en aan de andere kant omdat organisaties vaak niet goed weten hoe zij met de behoeften van jonge medewerkers om moeten gaan. Rond dit laatste punt is een paradox ontstaan: jonge medewerkers zoeken vrijheid, autonomie, de mogelijkheid om de eigen tijd in te delen en een niet-hiërarchische organisatie. Maar daarnaast zoeken ze ook duidelijkheid, structuur, goed leiderschap en een vast contract. Voor organisaties is het belangrijk om jonge medewerkers goed te begeleiden naar meer vrijheid en autonomie. Die vrijheid moet voor ogen worden gehouden en er moet op een gestructureerde manier met goed leiderschap aan worden gewerkt. Dat kan bijvoorbeeld worden gedaan door een mentor of coach. Om jonge medewerkers te binden, is het daarnaast van belang dat zij duidelijk inzicht krijgen in de ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn binnen de organisatie (Youngworks Academy, 2013). Joust (2015) voegt hier nog aan 'uitdaging' aan toe.

4.5 De kortste weg naar een vaste baan

Een organisatie die laat zien dat binden en boeien óók belangrijk is bij stagiairs, is ouderenzorg organisatie Laurens. Studenten die het tijdens hun stage naar hun zin hebben blijven immers graag binnen de organisatie werken: de kortste weg naar een vaste baan. Om die reden maakt Laurens werk van haar positie als stagebedrijf. Dat doet de organisatie door nauw samen te werken met de scholen van de stagiaires, goede en professionele begeleiding op de werkvloer te bieden en de theorie en praktijk goed op elkaar aan te laten sluiten. De organisatie van de stages moet op rolletjes lopen. Het is van belang dat binnen Laurens het leerklimaat goed is, dat de stagiair een reëel beeld krijgt van hoe het is om te werken in de ouderenzorg en weet wat er van de hem of haar verwacht wordt. De begeleiding is hierbij essentieel waarbij er gelet wordt op de kleinste details; een onderscheidend gegeven. Zo volgen alle stagebegeleiders een training waarbij zij leren wat het inhoudt om werkbegeleider te zijn. Daarnaast is er op elke afdeling een begeleider die het leerklimaat en de kwaliteit van de werkbegeleiding in de gaten houdt. Laurens zorgt ervoor dat de stagiaires terecht komen in een warm bad, mede doordat zij meteen worden opgenomen in het team (Laurens, 2011). Corporaal (2014) geeft in zijn onderzoek aan dat het belangrijk is om van de stages een uithangbord te maken en om de stagiairs onderdeel te maken van het team. Laurens wordt in

dit geval gezien als een aantrekkelijke (stage)organisatie, waardoor de organisatie goed in staat is om, in dit geval, stagiairs te binden en te boeien.

4.6 Samenvatting

Om in tijden van schaarste de organisatie van genoeg instroom van personeel te voorzien, is het van belang om een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn: een organisatie waar mensen graag willen werken. Hierbij is een sterke employer brand van belang: een aantrekkelijk werkgeversmerk zodat de juiste medewerkers worden aangetrokken én worden behouden. De baanzoekers hebben immers nog weinig informatie over de organisatie, waardoor een sterke employer brand, ofwel het imago, een signaal kan zijn voor de mate waarin de organisatie aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken biedt zoals ontwikkelingsmogelijkheden of een goede teamsfeer (Corporaal 2014).

Een organisatie (of baan) wordt aantrekkelijk als er wordt ingespeeld op de voorkeuren van (jonge) baanzoekers op het gebied van werkinhoud, werkomgeving en dus ook het organisatie-imago. Deze drie kenmerken zijn belangrijke voorspellers voor baan- en organisatieaantrekkelijkheid. Als een baan en/of organisatie als aantrekkelijk wordt gezien of ervaren door medewerkers, zullen deze medewerkers eerder bij de organisatie blijven. Goed werkgeverschap is hierbij het uitgangspunt. Het zorgt ervoor dat de medewerkers verbonden raken met de organisatie en geboeid worden. Jonge medewerkers (waaronder stagiairs) kunnen daarnaast geboeid worden en verbonden raken door goede begeleiding, inzichtelijke doorgroeimogelijkheden, het bieden van uitdaging en het onderdeel uitmaken van een team.

Uiteindelijk vormen de werknemers de identiteit van de organisatie: een sterk (werkgevers)merk wordt gemaakt door de verbonden en geboeide werknemers. Het binden en boeien zorgt voor trotse, tevreden en gemotiveerde medewerkers die reclame maken voor hun werkgever. Dat heeft weer invloed op de identiteit en het imago van de organisatie: het werkgeversmerk wordt zowel intern als extern als aantrekkelijk gezien. Dat resulteert in een sterke employer brand. Het gaat om het principe: binnen beginnen is buiten winnen.



Figuur 4.3. Samenvatting theoretisch kader.

Om Zorgbalans inzicht te kunnen geven in hoe zij een aantrekkelijke organisatie kunnen zijn voor jonge baanzoekers in de zorg, is het van belang om de voorkeuren te achterhalen van deze jonge baanzoekers op het gebied van werkinhoud, werkomgeving en het organisatie-imago (aantrekkelijke werkgever).

Hoofdstuk 5: Methodologie

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de gekozen methode. Allereerst wordt er beschreven wie er aan het empirisch onderzoek hebben deelgenomen. Vervolgens wordt de opzet van het onderzoek uitgelicht en wordt het meetinstrument beschreven en verantwoord. In de laatste paragraaf wordt stilgestaan bij het proces van het onderzoek.

5.1 Verantwoording doelgroep

Binnen dit onderzoek wordt er gewerkt met twee doelgroepen: allereerst *stagiairs* die stage lopen bij Zorgbalans en daarnaast *studenten of startende zorgprofessionals* die bijna of net klaar zijn met hun zorgstudie. Het gaat hier om studenten van de opleidingen Verzorgende IG (niveau 3), mbo-Verpleegkunde (niveau 4) en hbo-Verpleegkunde (niveau 5) die mogelijk in de ouderenzorg gaan werken na hun opleiding. Op deze niveaus zijn er grote tekorten in de zorg en er staan op dit moment veel vacatures open waarin één van deze kwalificaties wordt gevraagd. Als de studenten in jaar 2 of 3 (Verzorgende IG) of jaar 3 of 4 (mbo-V en hbo-V) zitten, zijn zij potentiële sollicitanten voor Zorgbalans gezien hun naderende afstudeerfase. Ook heeft deze doelgroep al beeld bij wat zij in de toekomst willen gaan doen, waar zij goed in zijn en wat zij zoeken. Er is in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt in de resultaten tussen mbo-niveau en hbo-niveau. Beide doelgroepen zijn wel meegenomen om een beter totaalbeeld te geven.

Verder gaat het om studenten die studeren, stage lopen, wonen en in de toekomst werkzaam zullen zijn in de omgeving van Kennemerland en eventuele grensgebieden zoals Leiden. In deze regio opereert Zorgbalans. Geslacht is hierbij niet van belang: de doelgroep ‘jonge baanzoekers’ bestaat immers uit zowel mannen of vrouwen en er is in dit onderzoek niet gekeken naar de verschillen tussen de twee geslachten. Leeftijd speelt wel in dit onderzoek een rol, aangezien het gaat om jonge baanzoekers. Echter verschilt het per persoon wanneer hij of zij een studie start en afrond. Zo zijn er veel zorgstudenten die bijvoorbeeld na hun mbo-opleiding nog een hbo-opleiding gaan doen. Deze studenten zijn doorgaans ouder op het moment dat zij afstuderen. Om die reden is de maximale leeftijd 28 jaar. In dit geval gaat het meer om de fase waarin zij zitten: aan het einde van hun studie, oriënterend richting hun eerste (fulltime) baan.

Werven van respondenten

Om respondenten te werven, en dus de steekproef te bepalen, is er gebruik gemaakt van drie methoden: de sneeuwbalmethode, het netwerk en zoekfuncties op sociale media. Het gaat hier om een niet-gerichte steekproef waarbij de doelgroep de populatie het best vertegenwoordigt. Deze steekproef is op een selecte manier getrokken: de respondenten moesten wel aan bepaalde eisen voldoen, anders was de kans aanwezig dat de data niet bruikbaar zou zijn (Baarda et al, 2013).

Allereerst zijn de respondenten face-to-face benaderd en uitgenodigd. Dit waren vaak bekenden die binnen de doelgroep vielen. Deze respondenten kenden vaak ook weer geschikte mensen waar de onderzoeker contact mee heeft opgenomen. Dit heet ook wel de sneeuwbalmethode. Daarnaast is er gebruik gemaakt van het eigen netwerk. Zo is bijvoorbeeld het Nova College Hoofddorp benaderd vanuit het eigen netwerk waardoor er, met behulp van diverse docenten, een aantal interviewmomenten georganiseerd zijn. Daarnaast is er een post geplaatst op Facebook en LinkedIn, waar meerdere respondenten uit voort zijn gekomen. Ook hebben de opleiders en leidinggevenden de onderzoeker in contact gebracht met zowel mbo- als hbo-stagiaires. Als laatste zijn er respondenten via de zoekfunctie van LinkedIn en Facebook geworven door gebruik te maken van termen zoals ‘leerling Verpleegkunde’, ‘mbo-verpleegkundige’ en ‘Zorgbalans stagiair’. Vaak is er contact met hen opgenomen via de chatfunctie van Facebook of LinkedIn.

De steekproef bestaat uit 19 respondenten: de doelgroep *stagiairs* bevat 4 mbo-stagiairs en 7 hbo-stagiairs. Daarnaast bestaat de doelgroep *studenten of net-afgestudeerden* uit 4 mbo-studenten en 4 hbo-studenten. De leeftijden van de respondenten loopt van 17 jaar tot 27 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 22 jaar. De respondenten zijn afkomstig van diverse mbo- en hbo-instellingen: ROC Leiden, Nova College Hoofddorp, Nova College Haarlem, ROC Amsterdam, Hogeschool Leiden en Hogeschool van Amsterdam.

5.2 Opzet van het onderzoek

Deze paragraaf is opgedeeld in drie fasen: het vooronderzoek, het theoretisch kader en het uiteindelijke empirisch onderzoek. In elke fase is een andere methode gebruikt.

5.2.1 Vooronderzoek

In het vooronderzoek is er op twee manieren informatie verzameld: allereerst door het voeren van gesprekken (zie bijlage 1) en daarnaast door het verzamelen van theorie. Het voeren van de gesprekken was nodig om een duidelijk beeld te krijgen van het probleem dat speelt in de organisatie. Het verkennen van het vraagstuk heeft ongeveer vier weken tijd in beslag genomen en binnen die tijd zijn er vele gesprekken gevoerd. Niet alleen met interne medewerkers van Zorgbalans, maar ook bijvoorbeeld met (zorg)docenten, zorgstudenten en andere belangrijke personen. Het doel van het vooronderzoek was het schrijven van een passende probleemanalyse. Daarnaast is de doelgroep bepaald aan de hand van het vooronderzoek. Het gaat om de vragen: wat is nou écht het probleem in de organisatie en wat wil Zorgbalans te weten komen? Aangezien het hier gaat over diepgaande vragen die niet te beantwoorden zijn met ja of nee, is er gekozen om face-to-face of telefonische gesprekken te voeren. De theorie, verkregen door middel van deskresearch, is hierop aanvullend geweest. De theorie heeft voornamelijk inzicht gegeven in wat het probleem op grotere schaal inhoudt, wat de eventuele gevolgen kunnen zijn en welke trends er spelen. Om deze informatie te verzamelen, is er gebruik gemaakt van diverse literatuur, gepubliceerde onderzoeken en bedrijfsinformatie. Het totale vooronderzoek geeft de (huidige) situatie weer van het probleem, waarna de onderzoeker een gefundeerde hoofdvraag en gefundeerde deelvragen op heeft kunnen stellen.

5.2.2 Theoretisch kader

Binnen het theoretisch kader is er enkel gebruik gemaakt van literatuuronderzoek. Er zijn vele theorieën ontwikkeld en onderzoeken gedaan die ingaan op hetzelfde onderzoeksterrein die bruikbaar zijn geweest binnen het onderzoek. Het theoretisch kader is gebaseerd op de eerste vier deelvragen (paragraaf 3.3). Deze deelvragen zijn opgesteld aan de hand van het vooronderzoek: het zijn begrippen die een grote rol spelen binnen het onderwerp en die een kader bieden. Binnen het theoretisch kader is er gekozen voor literatuuronderzoek aangezien vanuit de literatuur de basis is gelegd voor het empirisch onderzoek.

5.2.3 Empirisch onderzoek als meetinstrument

Het hoofdonderzoek is een kwalitatief onderzoek doordat er gebruik is gemaakt van interviews als dataverzamelmethode. In het onderzoek gaat het immers over eigen ervaringen en meningen van respondenten; een kenmerk van kwalitatief onderzoek (Baarda et al, 2013).

Het interview is half-gestructureerd: er is een topiclijst opgesteld waar de volgorde en het type vragen deels vast stonden. Deze volgorde is bepaald aan de hand van het theoretisch kader. Vanuit deze 'theoretische bril' zijn er gerichte vragen gesteld aan de respondenten. Tijdens de interviews zelf kon er wel afgeweken worden van de volgorde, bijvoorbeeld als een respondent al een antwoord formuleerde op een vraag die later in het interview gesteld zou worden. De onderzoeker ging daar dan verder op in. Daarna

werd wel de oorspronkelijke volgorde weer opgepakt. De topic guide bood een leidraad voor het interview. In tabel 5.1 is de samenhang te zien tussen het samenvattend model uit paragraaf 4.6, de deelvragen en het onderwerp uit het interview.

Tabel 5.1. Samenhang tussen het theoretisch kader, de deelvragen en de topic guide (bijlage 6).

Fase in het samenvattend model	Theoretische deelvraag	Empirische deelvraag	Topic(s) in het interview
Een sterke employer brand (fase 1)	Wat is aantrekkelijk werkgeverschap?	Wat ervaart de doelgroep als een goede, aantrekkelijke werkgever? Wat zijn succesvolle (wervings-)methoden om de doelgroep te bereiken, te benaderen en te prikkelen?	1) Imago, employer brand. 2) Het zoekproces van de jonge professional.
Aantrekkelijke organisatie en baan (fase 2)	Welk baan- en organisatiekenmerken bepalen de aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor jonge baanzoekers?	Welke kenmerken rondom de baan en werkomgeving vindt de doelgroep belangrijk en wat houden die kenmerken voor hen in?	Behoeften en belangrijke aspecten voor de respondent op het gebied van werkinhoud en werkomgeving.
Verbonden en geboeide medewerkers (fase 3)	Op welke manier kan een organisatie jonge medewerkers binden en boeien?	Wat is er nodig om de doelgroep te binden aan de organisatie vanuit een stageplek?	1) Binden en boeien rondom stage-ervaringen bij Zorgbalans. 2) Doorslaggevende punten voor de respondenten.

De interviews zijn individueel afgenomen. Daarvoor is gekozen omdat uit een onderzoek van Corporaal (2014) is gebleken dat jongeren in staat zijn om hun specifieke voorkeuren voor baan- en organisatiekenmerken te uiten. De behoeften vanuit de jonge baanzoekers is hier van belang: het gaat er niet om wat er over het algemeen wordt gevonden, maar wat de jonge baanzoeker zelf vindt. Door de interviews individueel af te nemen, kunnen de respondenten niet beïnvloed worden door mede-respondenten.

Tijdens de interviews is de houding van de interviewer open en onafhankelijk geweest. Bepaalde onderwerpen in het interview zijn best persoonlijk, waardoor deze open houding van belang is. Door deze open houding te hanteren kreeg de onderzoeker meer informatie van de respondent. Deze open houding is gecreëerd door kleding te dragen die toegankelijk is en aansluit bij de doelgroep, door voor de start van het interview wat persoonlijke en algemene vragen te stellen, een korte introductie te geven over de onderzoeker en over de inhoud van het interview en door goed te luisteren naar wat de respondenten zeiden. Ook is er geprobeerd om zo min mogelijk vanuit de 'wij'-vorm (Zorgbalans en de onderzoeker) te praten: de onderzoeker staat in principe los van Zorgbalans. Samen met het benoemen van de anonimiteit in het onderzoek heeft dit gezorgd voor meer openheid vanuit de respondenten.

Methode

Binnen het empirisch onderzoek is er gebruik gemaakt van de 'post-it-methode', waarbij er tijdens het interview is meegeschreven door de onderzoeker in de vorm van trefwoorden op post-its. Dat meeschrijven is in principe gedaan bij nummer 2 tot en met 5 in de topic guide (bijlage 6), aangezien deze topics het hoofdonderzoek omvatten. In het geval dat er weinig informatie naar boven kwam, bijvoorbeeld omdat de

respondent nooit naar vacatures heeft gekeken, is er soms voor gekozen om de uitingen mondeling samen te vatten in plaats van op de post-its. Tijdens het interview werden de post-its al geordend rondom de thema's 'Baan en organisatie', 'Stage-ervaringen' en zo nu en dan 'werken in de zorg' en 'zoekproces'. De verzameling post-its vormt een samenvatting van wat er tijdens het gesprek besproken is. Aan het einde van het interview is er elke keer gebruikt gemaakt van een meetlint. Hierbij was 100 het 'belangrijkst' en 0 'minder belangrijk'. Er werd aan de respondent gevraagd om de briefjes die bij het thema 'Baan en organisatie' lagen te ordenen langs het meetlint. Vervolgens werd de laatste vraag gesteld: 'welke punten zijn voor jou doorslaggevend en moeten minimaal aanwezig zijn?'. In elke verbatim is een foto van deze post-its langs het meetlint opgenomen.

5.3 Procedure

Het uitvoeren van het onderzoek heeft in totaal twee en een halve week geduurd: van woensdag 5 april tot maandag 23 april. Nadat de respondenten geworven waren (zie paragraaf 5.1), is er contact gehouden via WhatsApp, de mail of de chat op Facebook. Via deze kanalen is informatie uitgewisseld en zijn er afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over de locatie van het interview en de datum. Van te voren is besproken waar het interview plaats zou vinden. Dat kon op de locatie van de stage, maar ook bij iemand thuis of op de school. In dat laatste geval werd er van te voren een ruimte gereserveerd waar het interview afgenomen kon worden. Om fouten te vermijden en om de validiteit en betrouwbaarheid zo hoog mogelijk te houden, zijn een aantal stappen ondernomen. Zo is bij elk interview dezelfde introductie doorlopen, waarin onder andere het tijdsbestek, de anonimiteit en het opnemen van het interview besproken zijn. Daarnaast heeft de onderzoeker bij elke respondent dezelfde vragen gesteld. Ook is er van te voren informatie opgezocht over de respondent om zo een goed beeld te hebben en om op die manier gerichte vragen te kunnen stellen tijdens de introductie. De respondent voelde zich gekend.

5.4 Analyseren

Nadat de interviews zijn afgenomen, zijn deze geanalyseerd door de onderzoeker. Eerst door alle interviews (letterlijk) uit te typen, later door elk interview individueel door te lezen en te kijken welke overkoepelende en terugkomende woorden en thema's er zijn. Deze woorden en thema's zijn vervolgens in analyseschema's geplaatst die terug te vinden zijn in bijlage 26. Alle analyseschema's zijn samengevat waaruit de resultaten zijn ontstaan.

Hoofdstuk 6: Resultaten

In dit onderdeel van het rapport komt de analyse van de resultaten aan bod. Per deelvraag worden de belangrijkste en opvallendste resultaten weergegeven, afkomstig uit de analyseschema's. In bijlage 26 zijn alle analyseschema's te vinden met daarin de volledige resultaten. In dit hoofdstuk worden enkel de meest genoemde of belangrijkste kenmerken behandeld. In bijlage 6 is een overzicht te vinden met daarin alle genoemde aspecten en kenmerken met aantallen.

6.1 Goede en aantrekkelijke werkgevers

Allereerst is met de respondenten gekeken naar wat zij ervaren als een goede en aantrekkelijke werkgever. Voordat daar naar gekeken wordt, is het eerst van belang om te weten hoe de respondenten tegen de ouderenzorg aankijken, aangezien dit vaak de basis vormt voor hun verdere meningen en Zorgbalans in de ouderenzorg opereert. De respondenten geven aan dat het werken in de ouderenzorg pittig is door te weinig tijd en te weinig personeel. Dat gaat soms ten kosten van de ouderen waardoor er verwaarlozing kan ontstaan. Het werk is wisselend: soms leuk en interessant met uitdaging door de gekregen verantwoordelijkheid en de vrijheid. Het is soms wel complex en afwisselend. Voorop staat de (persoonlijke) band die met de ouderen opgebouwd wordt door de gesprekken (9 keer genoemd). Zij vertellen mooie verhalen door hun levenservaring en het geeft de respondenten voldoening dat zij de ouderen zien genieten en iets voor hen kunnen betekenen. Aan de andere kant is het werk eenzijdig, keutelend, suf, niet moeilijk en weinig afwisselend. Er gebeurt soms niks. De hbo-verpleegkundigen voelen zich niet altijd nodig in de ouderenzorg.

Binnen het onderzoek is er aan de respondenten die nog niet gewerkt hebben of stagegelopen hebben bij Zorgbalans gevraagd hoe zij tegen Zorgbalans aankijken. Daaruit komt naar voren dat zij een positieve kijk op Zorgbalans hebben. Zorgbalans zou een prettige werkgever zijn met een goede teamsfeer waarin collega's veel voor elkaar over hebben. Verder worden de werknemers van Zorgbalans serieus genomen door de organisatie en biedt Zorgbalans goede begeleiding bij opleidingen.

Uit de gedane interviews is gebleken dat er diverse punten zijn die de respondenten associëren met een goede en aantrekkelijke werkgever. De meest genoemde punten worden in dit hoofdstuk behandeld: een persoonlijke benadering, luisteren naar de medewerkers, een open, eerlijke en veilige organisatie en ontwikkelingsmogelijkheden. De overige punten zijn in bijlage 6 te vinden.

Een persoonlijke benadering

De respondenten vinden een werkgever aantrekkelijk en goed als zij een persoonlijke benadering hebben naar de medewerkers. Er wordt naar de werknemers omgekeken, vertrouwen getoond en erkenning gegeven. De respondenten willen geen nummertje zijn. Zo zei een respondent:

“Ik denk als de werkgever persoonlijk naar de werknemers kijkt en hen niet allemaal op een grote hoop gooit. Het is dan niet alleen maar jullie en jullie, maar ook jij. Jij alleen. Een persoonlijke benadering.”

Luisteren naar de medewerkers

De respondenten vinden het belangrijk dat er geluisterd wordt naar de werknemers. De organisatie moet aan de ene kant een luisterend oor kunnen bieden als de werknemer zijn verhaal kwijt wil, maar de werknemer wil ook serieus genomen worden, een stem hebben en zijn ideeën en visie kunnen delen. Zijn mening doet er toe en het is van belang dat daar ook iets mee wordt gedaan. Een enkele respondent heeft

het gevoel dat hij extra zijn best moet doen wanneer hij nieuw is, omdat hij het gevoel heeft er niet tussen te komen.

“Dat zij heel toegankelijk zijn voor vragen, opmerkingen, ideeën. Dat vind ik vooral heel erg belangrijk aan een werkgever.”

“Ik vind het sowieso belangrijk dat ze luisteren naar de medewerkers wat zij belangrijk vinden.”

Een open, eerlijke en veilige organisatie

Een open, transparante, eerlijke en toegankelijke organisatie is van belang voor de respondenten. Zij vinden een organisatie aantrekkelijk en goed als zij zich veilig kunnen voelen in de organisatie, de verwachtingen worden geuit en als de organisatie te vertrouwen is. De relatie en aansluiting tussen het hoofdkantoor en de praktijk wordt ook benoemd: de respondenten willen zich op hun gemak voelen als zij naar de organisatie toestappen en zij noemen het belang van het creëren van draagvlak als er iets veranderd moet worden.

“Ja, dat je eerlijk kan aangeven als je ergens mee zit. Niet dat je op je tenen hoeft te lopen. Dat je bang bent dat het invloed heeft op je werk of loopbaan.”

Ontwikkelingsmogelijkheden

Mogelijkheden tot (zelf)ontwikkeling maakt een organisatie voor de respondenten aantrekkelijk en goed. Zij willen blijven leren, zowel met mogelijkheden om zich te specialiseren (breedte) als doorgroeimogelijkheden in de hoogte, bijvoorbeeld richting het management. Onder andere door het volgen van opleidingen.

“Ook dat er de mogelijkheid is om eventueel opleidingen volgen of cursussen volgen of dat je in ieder geval kan doorleren, want als ik zo meteen klaar ben met mijn opleiding dan weet ik echt heel veel nog niet. Ik denk soms weleens wat weet ik eigenlijk wel? Dus ik vind het wel belangrijk dat je daar de mogelijkheid toe krijgt en ook wel in gemotiveerd wordt.”

6.2 Succesvolle (wervings-)methoden

De meeste respondenten kijken tijdens hun studie af en toe oriënterend naar vacatures, onder andere om te kijken wat de mogelijkheden zijn. Ze houden het in de gaten en zoeken vaak niet actief. Een klein deel kijkt helemaal niet naar vacatures, vaak omdat zij via-via makkelijk aan de slag komen. Een ander deel kijkt wel actief naar vacatures, soms zelfs een paar keer per week. De respondenten doen dit veelal via internet, waarbij bij gebruik maken van vacatureswebsite zoals Indeed, Jobbird en Monsterboard. Vaak starten zij via Google. Ook de bedrijfswebsites worden hiervoor bezocht. De mogelijkheid om je te abonneren via de vacaturewebsites op het ontvangen van vacature-updates via de mail wordt ook gebruikt. Daarnaast kijken zij via LinkedIn, Facebook, Nursing (vaktijdschrift) en in de krant. De respondenten kijken actiever in de laatste periode van de studie.

Een overgrote meerderheid van de respondenten (16 van de 19 respondenten) zoekt informatie op over het bedrijf. Zij kijken naar de missie, visie, doelgroep, ervaringen van medewerkers en wat voor medewerkers en huizen er zijn. Dit doen zij via de bedrijfswebsite. Een enkeling zoekt geen informatie op, maar gaat uit van de informatie over het bedrijf in de vacature. De respondenten vinden Facebook en LinkedIn de meest geschikte wervingskanalen. Zij vinden LinkedIn professioneel. Een klein deel vindt Facebook en Instagram niet geschikt omdat het wat te informeel zou zijn. Ook de scholen werden benoemd: door middel van folders, interne vacaturebanken en banenmarkten kunnen de respondenten

bereikt worden. De banenmarkt is een mooie manier voor een bedrijf om zich te laten zien. Als laatste werd ook de mail benoemd als middel, bijvoorbeeld voor het versturen van recente vacature-overzichten.

Zorgbalans maakt veel gebruik van communicatiemiddelen zoals folders of een advertentie in de krant. De onderzoeker heeft een aantal communicatiemiddelen aan de respondenten laten zien en hun mening daarover gevraagd. De respondenten vinden de communicatiemiddelen aan de ene kant aantrekkelijk door het gebruik van kleuren die vrolijkheid, gezelligheid en een uitnodigend gevoel oproept. Het ziet er huiselijk uit en het is herkenbaar als communicatiemiddelen van Zorgbalans door de kleur en het thema. Een deel van de respondenten vindt de foto's, vooral de plaatjes met daarop de ouderen, gezellig en aantrekkelijk. Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat zij de foto's te commercieel en niet echt vinden. De foto met daarop de Zorgbalans medewerkster wordt als zakelijk gezien. Zij vinden echte foto's met daarop realistische handelingen aantrekkelijk. Het moet niet gemaakt zijn. Daarnaast vinden de respondenten communicatiemiddelen waarop niet te veel tekst staat, dus kort en bondig, fijn. Zij zoeken overzicht, duidelijkheid en praktische informatie: denk aan het aantal uren, salaris, functie-inhoud, regio, etc.). Het moet er verzorgd, netjes en geordend uit zien.

6.3 Aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken

Vervolgens wordt gekeken naar de meest genoemde baan- en organisatiekenmerken die de respondenten als belangrijk hebben benoemd. Daarbij is het niet alleen van belang welke kenmerken zij het meest noemen, maar ook wat deze kenmerken voor hun betekenen. Elk kenmerk heeft daarom een overzicht met daarin de overkoepelende betekenissen.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Het overgrote gedeelte van de respondenten (15 van de 19 respondenten) vindt ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk als hij of zij op zoek gaat naar een baan. Het gaat daarbij om het leren van iets nieuws, bijvoorbeeld door middel van cursussen, het hebben van doorgroeimogelijkheden en het bijhouden en actueel houden van de kennis. De respondenten willen niet stil staan. Deze ontwikkelingsmogelijkheden zorgen, in de ogen van de respondenten, voor meer verantwoordelijkheid en uitdaging. Wel is het van belang om de ruimte te krijgen voor het ontwikkelen. Zowel het ontwikkelen in de breedte als in de hoogte wordt genoemd.

Ontwikkeling		
"Iets nieuws leren"	"Doorgroeimogelijkheden"	"Niet stil staan"

Uitdaging

Ook uitdaging wordt meermaals genoemd (15 van de 19 respondenten). Uitdaging zit voor de respondenten in niet elke dag hetzelfde doen, iets nieuws leren of doen zoals nieuwe (verpleegtechnische-) handelingen, in de praktijk brengen wat je hebt geleerd, kennis toepassen en niet-dagelijkse handelingen. Ze willen aan het denken worden gezet. Daarnaast vinden zij het krijgen van verantwoordelijkheid, zoals bijvoorbeeld het begeleiden van iemand, horen bij uitdaging.

Uitdaging		
"Nieuwe dingen leren"	"In de praktijk brengen wat je hebt geleerd"	"Afwisselend"

Salaris

Salaris: een belangrijk punt voor de respondenten. Dit kenmerk werd door 10 van de 19 respondenten benoemd. Als zij het hebben over het salaris dan is dat wel lastig om uit te drukken in een getal. In woorden komen de volgende punten naar voren: schappelijk, hoger, bijpassend, relatief, goed en waar je recht op hebt. Ze willen betaald worden naar het niveau en de verantwoordelijkheden.

Salaris		
"Bijpassend"	"Waar je recht op hebt"	"Hoger"

Afwisseling

De respondenten (7 van de 19 respondenten) zoeken afwisseling. Afwisseling in de werkomgeving, dus niet alleen maar op kantoor zitten, maar vooral ook in de taken en werkzaamheden. Ze willen vooral niet "elke dag hetzelfde doen". Ook afwisseling in de cliënten wordt als 'leuk' bestempeld.

"Als ik elke dag hetzelfde doe, dan vind ik dat niks. Ik wil afwisseling in de werkzaamheden. En patiëntencontact is ook anders. Ik wil dat dat patiëntencontact niet verdwijnt. Ik wil niet alleen maar op kantoor zitten. Ik kan niet zo goed stilzitten."

Afwisseling		
"Niet elke dag hetzelfde"	"Afwisseling in de werkzaamheden"	"Niet alleen maar op kantoor zitten"

Goede voorzieningen

De respondenten (7 van de 19 respondenten) vinden goede voorzieningen belangrijk zodat er op een veilige manier gewerkt kan worden. Zij benoemen goede en beschikbare materialen, juiste en werkende apparatuur en hulpmiddelen zoals een bedlift. Dat zorgt voor een verminderde werkdruk, minder zwaar werk en het spaart je lichaam.

Goede voorzieningen		
"Goede en beschikbare materialen"	"Veiligheid tijdens het werk"	"Juiste en werkende apparatuur"

Flexibiliteit

De respondenten (7 van de 19 respondenten) zijn op zoek naar flexibiliteit. Ze hebben de voorkeur voor een flexibel team waarin het ruilen van diensten mogelijk is. Maar ook een flexibel rooster waarin ze niet volledig vastzitten aan een dienst en waarin de organisatie ook meedenkt met de respondenten. Daarentegen willen ze wel tijdige duidelijkheid over het rooster, bijvoorbeeld als een vrije dag is afgesproken.

Flexibiliteit		
"Een flexibel team"	"Mogelijkheid om diensten te ruilen"	"Niet vastzitten aan diensten"

Collega's

De respondenten (11 van de 19 respondenten) hebben de voorkeur voor een organisatie met een fijne werksfeer. De sfeer binnen de teams moet open, eerlijk, gezellig en leuk zijn. Er moet geen haat en nijd zijn, net als roddelen. Het is voor de respondenten belangrijk dat zij het kunnen vinden met hun collega's en dat

het een sterk team is: onderling moeten ze elkaar willen helpen, feedback willen geven en ontvangen, goed kunnen communiceren en kunnen samenwerken. De mix van oud en jong wordt ook benoemd: er moeten óók jonge collega's aanwezig zijn.

Collega's		
"Het kunnen vinden met collega's"	"Open en eerlijke sfeer"	"Gezelligheid"

"Vorig jaar had ik zo'n team. Echt een leuk team. Dat als er iets is dat we dat tegen elkaar zeggen, dus eerlijkheid. Nu heb ik ook in een sterk team. Maar ik heb ook wel in teams gezeten dat als je wegliep dat er iemand achter je rug om zit te babbelen. Dat vind ik jammer."

Autonomie

Autonomie: een belangrijk punt voor de respondenten (9 van de 19 respondenten). Zij associëren autonomie met het zelf indelen van de dag, het hebben van zelfstandigheid, zelf beslissingen mogen nemen zonder verantwoording af te leggen en vrijgelaten worden.

"Ik denk vooral als ze je vrijlaten. Dat je zelf kan bepalen: dit past en dat je niet heel erg volgens de regels moet werken. Wel volgens protocollen natuurlijk. Maar ik wil wat meer mijn dag zelf indelen."

Autonomie		
"Zelf de dag indelen"	"Zelf beslissingen nemen"	"Zelfstandigheid"

Duidelijkheid

Een respondent noemt: "Wat ik ook wel belangrijk vind, is dat je weet wat ze van jou verwachten." De respondenten (4 van de 19 respondenten) zijn op zoek naar een organisatie en een team waarbinnen de verwachtingen duidelijk worden gecommuniceerd. Zij willen daarin eerlijkheid. Daarnaast willen zij van te voren duidelijkheid over de roosters.

Duidelijkheid		
"Weten wat de verwachtingen zijn"	"Duidelijke afspraken"	"Duidelijkheid over roosters en werktijden"

Doorslaggevende punten

De doorslaggevende punten verschillen erg per respondent. Een doorslaggevende factor die veel werd genoemd (9 van de 19 respondenten) is de fijne werkomgeving: de respondenten zijn op zoek naar een leuk en goed team. Andere punten die vaker werden genoemd, zijn ontwikkeling, uitdaging, afwisseling, begeleiding en de grootte van het contract.

"Het team vind ik zo belangrijk. Als dat niet leuk is, dan is je baan ook niet leuk. Het team is echt doorslaggevend."

6.4 Binden en boeien

De kortste weg naar een vaste baan is in dienst blijven na een succesvolle stage. De stages bij Zorgbalans worden als leerzaam, persoonlijk, leuk en prettig ervaren. Dat komt doordat de organisatie erg duidelijk en open is (6 van de 11 respondenten); ze denkt graag mee en luistert naar de aangebrachte ideeën van de respondenten. Daarnaast zijn de lijntjes kort tussen de school en de stage-organisatie. De begeleiding wordt ook meermaals genoemd (6 van de 11 respondenten): die is erg goed en de begeleiders zijn

betrokken bij de stagiaires. Het is soms hard werken bij de stages, maar de respondenten geven wel aan dat zij genoeg tijd krijgen voor opdrachten en de mogelijkheid krijgen om te leren en dus 'stagiaire' kunnen zijn:

"Je hebt goede begeleiding. Je kan er altijd terecht als je ergens mee zit. Onbewust krijg ik echt wel veel duidelijkheid. Ik weet wat ze van mij verwachten. En ze geven stagiairs ook echt de kans om te leren. Je bent boventallig en als je mee wil kijken, dan staan ze daar voor open. Ze willen dat je dingen leert."

"Als ik het stagelopen bij Zorgbalans in een paar woorden zou moet omschrijven, dan zouden dat open houding, flexibiliteit, zelfstandigheid, uitdaging, ontwikkeling, verantwoordelijkheid en duidelijkheid zijn. Alles wat ik zoek in een baan of stage kom ik hier tegen. Daarom heb ik het hier ook zo naar mijn zin."

Verbeterpunten

Een gedeelte van de stagiairs (5 van de 11 respondenten) heeft geen verbeterpunten voor de stages bij Zorgbalans. Er wordt zelfs gezegd dat de stage bij Zorgbalans de beste zijn ten opzichte van eerdere stages en dat het precies is zoals de stagiairs zouden willen. Wel komt naar voren dat de respondenten meer ingeplande momenten zouden willen met de vaste begeleider en dat de reistijd soms wat ver is. Als tip wordt gegeven dat Zorgbalans meer eerste- en tweedejaarsstudenten een stage zouden moeten bieden, omdat deze doelgroep nog een keuze kan maken om duaal bij Zorgbalans te gaan studeren. Daarnaast werd de tip gegeven dat het misschien leuk zou zijn om (georganiseerd) meer mee te lopen met andere disciplines. Op die manier kunnen de hbo-stagiairs misschien een beter beeld krijgen van wat het werken in de ouderenzorg voor een hbo'er inhoudt. Dat is nu niet altijd duidelijk. Ook werd een eenduidig beoordelingsbeleid genoemd waarin er geen onderscheid is tussen locaties en begeleiders.

Aanbevelen?

Alle respondenten zouden Zorgbalans aanbevelen als werkgever en/of stagebedrijf, natuurlijk mits iemand in de ouderenzorg wilt werken. Dat komt doordat zij de organisatie ervaren als heel open en toegankelijk omdat ze open staan voor ideeën en verbeteringen en de respondenten ook met open armen zijn ontvangen. Daarnaast krijgen de respondenten hier echt de kans om te leren omdat ze veel mogen doen, met hele goede begeleiding. Ook daar zijn de respondenten heel tevreden over. Zorgbalans is een goede werkplek voor werknemers omdat het duidelijkheid en verwachtingen schept en omdat de stages goed geregeld zijn.

Verbondenheid met de organisatie

De respondenten die stage lopen bij Zorgbalans voelen zich over het algemeen (9 van de 11 respondenten) verbonden met de organisatie: zij voelen zich welkom en voelen zich onderdeel van Zorgbalans. Dat komt doordat zij betrokken worden bij de organisatie bij bijvoorbeeld projecten als Jong-Zorgbalans of door iets te mogen vertellen over het stagelopen bij Zorgbalans. Daarnaast komt die betrokkenheid voort uit de opgebouwde banden met collega's en het team: het gevoel hebben dat je er bij hoort en vertrouwen in elkaar hebt. De overige twee respondenten voelen zich niet verbonden met Zorgbalans, ondanks dat het stagelopen soms wel 'gewoon leuk' is.

Als de respondenten richting de ouderenzorg zouden gaan én als het voor sommige studenten dichterbij zou zijn, dan zouden 9 van de 11 respondenten graag bij Zorgbalans blijven werken. Een deel blijft zelfs al werken na de stages. De overige twee respondenten missen uitdaging in het werk en zouden om die reden niet na hun studie bij Zorgbalans en in de ouderenzorg willen werken.

Hoofdstuk 7: Conclusie

In de conclusie wordt er antwoord gegeven op de vier deelvragen, die uiteindelijk samen een antwoord geven op de centrale vraagstelling.

Uit het vooronderzoek is gebleken dat de personeelstekorten, als gevolg van de dubbele vergrijzing, een grote rol spelen bij Zorgbalans. Ondanks dat wel aan de grote vervangingsvraag is voldaan, is er te weinig instroom om blijvend aan de vraag en groei van de sector te kunnen voldoen. Daarnaast is het personeelsbestand niet evenwichtig en gezond: er zijn relatief veel oudere werknemers in dienst en weinig jonge medewerkers. Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de behoeften en afweegcriteria van de startende zorgprofessional zodat het recruitment beleid hierop kan inspelen en de wervingskracht vergroot wordt om uiteindelijk de instroom onder deze doelgroep te zien groeien. Gedurende het onderzoek is er daarom vanuit dit doel onderzoek gedaan naar de volgende centrale vraagstelling: “Op welke manier kan Zorgbalans de werving- en selectie-inspanningen ten behoeve van startende medewerkers verbeteren teneinde de mogelijke personeelstekorten te voorkomen?”

7.1 Wat jonge baanzoekers aantrekkelijk vinden

Goede, talentvolle en gemotiveerde medewerkers; die wil elke organisatie wel. Maar in de zorgsector vissen er heel wat bedrijven in dezelfde, steeds kleiner wordende vijver. Om die reden is het van belang dat een organisatie zich positioneert als een aantrekkelijke werkgever: de potentiële sollicitant moet een goed gevoel krijgen als hij denkt aan werken bij de organisatie. Uit het kwalitatieve onderzoek is gebleken dat de doelgroep dat goede gevoel allereerst krijgt doordat een sector hen aanspreekt, maar ook door een persoonlijke benadering, het luisteren naar de medewerkers, het zijn van een open, eerlijke en veilige organisatie en het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden.

Het draait hier om het organisatie-imago: het beeld dat de buitenwereld, en dus de potentiële medewerkers, heeft van een organisatie. Daarbij is het begrip identiteit bepalend voor het organisatie-imago: dat wat een organisatie in de kern is, straalt uit naar de buitenwereld. Om die reden zijn de interne medewerkers van groot belang voor het imago: zij dragen de identiteit van de organisatie uit naar de buitenwereld. Dat vormt het begrip ‘employer branding’ waarbij het draait om het creëren van een aantrekkelijk werkgeversmerk. Uit de situatieschets is naar voren gekomen dat Zorgbalans een open organisatie is die graag leert van haar medewerkers, naar hen luistert en hen betreft bij ontwikkelingen. Verder staat het leren centraal en speelt vertrouwen een grote rol binnen de cultuur. Dat komt (grotendeels) overeen! Dat Zorgbalans naar buiten uitdraagt wat zij in de kern is, blijkt uit het positieve beeld dat externen van het bedrijf hebben: zij zien Zorgbalans als een prettige werkgever met een goede teamsfeer waarin collega’s veel voor elkaar over hebben. Daarnaast zou Zorgbalans luisteren naar haar medewerkers, hen serieus nemen en goede begeleiding bieden. Kortom: er kan geconcludeerd worden dat Zorgbalans eigenlijk al heel goed bezig is met het neerzetten van een sterke employer brand: dat wat een organisatie in de kern is, wordt op een positieve manier ook zo gezien door de buitenwereld.

7.2 Hoe jonge baanzoekers zoeken

Imago en identiteit spelen ook een belangrijke rol in de arbeidsmarktcommunicatie: het beeld dat de organisatie naar buiten brengt, moet overeenkomen met hoe de organisatie daadwerkelijk is. Uit de theorie is gebleken dat jonge baanzoekers, via zoekkanalen als vacaturewebsites, bedrijfswebsites en sociale media, op zoek zijn naar een eerlijk en authentiek beeld van een organisatie. Uit het kwalitatief onderzoek komt naar voren dat de doelgroep inderdaad oriënterend naar vacatures kijkt op vacaturewebsites, de bedrijfswebsite en via sociale media zoals LinkedIn en Facebook. De bedrijfswebsite is hierbij van groot belang: hier kijkt de doelgroep op om een indruk van de organisatie te krijgen. De middelen die Zorgbalans gebruikt zouden de middelen nog meer aansluiten op de doelgroep als er kort, bondig, overzichtelijk en

duidelijk staat beschreven wat de functie inhoudt en als er praktische informatie in wordt genoemd.

Ook het eerlijke beeld dat jonge baanzoekers zoeken komt hier in terug: realistische, niet-gemaakte foto's met bijvoorbeeld echte handelingen afgebeeld vinden zij aantrekkelijker. De jonge baanzoekers willen geen commerciële en gemaakte foto's zien.

7.3 Wat jonge baanzoekers zoeken

Het imago uit de vorige twee paragrafen kan voor jonge baanzoekers een signaal zijn voor de mate waarin de organisatie aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken biedt. Maar wat zoeken jonge baanzoekers uit de zorg in een baan of in de werkomgeving waarin zij gaan werken? Uit de theorie (paragraaf 4.3) zijn diverse kenmerken naar voren gekomen: van afwisseling tot autonomie en collega's. Opvallend is dat uit het kwalitatieve onderzoek grotendeels dezelfde punten als uit de theorie naar voren zijn gekomen: de doelgroep zoekt ontwikkelingsmogelijkheden, uitdaging, een bijpassend salaris, afwisseling, goede voorzieningen, flexibiliteit, collega's, autonomie en duidelijkheid. Enkel de leidinggevende, die benoemd staat in de theorie, werd niet direct genoemd. Voor de doelgroep gaat het meer om 'goede begeleiding'. Binnen de genoemde punten is de betekenis en de invulling achter de woorden van belang: wat betekent uitdaging of autonomie voor hen? Ook hier zijn grote overeenkomsten te ontdekken.

7.4 Hoe stagiairs geboeid en verbonden kunnen worden

Uit de theorie is gebleken dat als een baan en een organisatie als aantrekkelijk wordt gezien of ervaren door medewerkers, deze medewerkers eerder bij de organisatie blijven. Jonge medewerkers (waaronder stagiairs) kunnen daarnaast geboeid worden en verbonden raken door goede begeleiding, inzichtelijke doorgroeimogelijkheden, het bieden van uitdaging en het onderdeel uitmaken van een team. De huidige stagiairs van Zorgbalans zijn over het algemeen heel tevreden over de georganiseerde stages: de organisatie is duidelijk, open en betrokken, luistert naar de ideeën van de stagiairs en biedt goede begeleiding. Kortom: het neerzetten en organiseren van succesvolle stages gaat Zorgbalans goed af. Dat blijkt ook uit de verbondenheid die de stagiairs voelen: het overgrote deel voelt zich verbonden met Zorgbalans, omdat zij zich welkom voelen doordat zij betrokken worden bij de organisatie. De vraag: "Wat is er nodig om de doelgroep vanuit een stage te binden aan de organisatie?" kan beantwoord worden met allereerst het organiseren van een goede stage met goede begeleiding, het laten zien van de uitdaging binnen de ouderenzorg en daarbij de doorgroeimogelijkheden, het betrekken van de stagiairs bij het reilen en zeilen van de organisatie en ervoor zorgen dat de stagiair deel uitmaakt van het team.

7.5 Vinden, binden, boeien en behouden

Geconcludeerd kan worden dat Zorgbalans op bepaalde vlakken, zoals het employer brand en het binden en boeien, al goede stappen heeft gezet. Natuurlijk zijn er altijd verbeteringen mogelijk, in dit geval op het gebied van de werving- en selectie-inspanningen ten behoeve van starters. Daar waar de organisatie aangaf eerst geen duidelijk inzicht te hebben in de baan- en organisatiekenmerken, heeft zij dit nu wel. Dus kan Zorgbalans haar werving- en selectie-inspanningen verbeteren ten behoeve van de startende zorgprofessionals door in de arbeidscommunicatie nog meer in te spelen op de behoeften en voorkeuren van de jonge baanzoekers zoals verkregen uit dit onderzoek. En daarnaast door dit op een duidelijke manier te communiceren. Natuurlijk alleen als de kenmerken ook daadwerkelijk aanwezig zijn. Niet alleen op de globale kenmerken, maar ook op de operationalisering en dus betekenis ervan voor de jongeren zodat Zorgbalans kan inspelen op dat wat de jonge baanzoekers daadwerkelijk wensen. Dit zodat ze niet alleen de juiste mensen aantrekt (jongeren!), maar ze ook vasthoudt. Het gaat om vinden, binden, boeien en behouden. De manier waarop gecommuniceerd wordt is ook van belang en kan volgens de doelgroep op een kortere, overzichtelijke en bondige manier, met praktische informatie en een eerlijk en realistisch beeld.

Rondom dat binden, boeien en behouden ligt nog een kans voor Zorgbalans in het verschiet: jaarlijks lopen er vele studenten (en dus jonge baanzoekers) stage bij het bedrijf. Voor Zorgbalans een snelle en ideale weg om nieuwe jonge baanzoekers aan zich te binden, buiten de reguliere werving- en selectie-inspanningen om. Het theoretisch kader leert ons namelijk dat studenten die het tijdens hun stage naar hun zin hebben, immers graag binnen de organisatie blijven werken. Echter gaf een deel van de hbo'ers aan dat zij niet zo goed weten wat het werken in de ouderenzorg voor een hbo'er precies inhoudt en waar voor hun de uitdaging ligt. Jonge baanzoekers kunnen gebonden worden aan de organisatie door hen uitdaging te bieden én zij zoeken ook uitdaging in hun toekomstige baan, dus hier ligt voor Zorgbalans een kans: laat hen zien waar die uitdaging in de ouderenzorg bij Zorgbalans ligt. Maar ook door hen nóg meer te betrekken bij de organisatie en de stagiairs te laten zien wat de ontwikkelingsmogelijkheden zijn binnen de organisatie.

Hoofdstuk 8: Discussie

In dit hoofdstuk worden de conclusies, de resultaten en de beperkingen van het onderzoek besproken. Ook wordt er een aanbeveling gedaan voor een vervolgonderzoek.

8.3 Reflectie op de resultaten

Gedurende het onderzoek heb ik mij goed in kunnen leven in de doelgroep. Ik ben zelf immers ook jong en starter op de arbeidsmarkt. Om die reden, en door het voorbereidende werk zoals het vooronderzoek en het literatuuronderzoek, had ik het idee dat ik mij goed zou kunnen vinden in de resultaten. Wat blijkt: de baan- en organisatiekenmerken die de doelgroep belangrijk vindt, vind ik zelf ook belangrijk. De resultaten waren om die reden ook niet zo verassend. Wat wel verassend was, was de verwachting die ik had rondom de stage-ervaringen van de stagiaires. Vanuit diverse ervaringen van kennissen en familie had ik namelijk de verwachting dat de studenten, voornamelijk de hbo-studenten, het niet zo naar hun zin hadden in de ouderenzorg en dus bij Zorgbalans. Maar niks is minder waar! Natuurlijk wil uiteindelijk niet iedereen richting de ouderenzorg, maar de manier waarop de stages georganiseerd zijn, doet een heleboel met de studenten.

Uit het onderzoek van Corporaal (2014), waaruit het theoretisch model is voortgekomen, is gebleken dat het niet mogelijk is om de voorkeuren van jonge baanzoekers voor salaris te bevragen. Zij hebben dit wel benoemd als belangrijk, maar ze zijn niet in staat om aan te geven wanneer een salaris aantrekkelijk of goed is. Ondanks deze voorkennis is het salaris wel in dit onderzoek meegenomen. Natuurlijk enkel als dit door de baanzoekers benoemd werd. Hier is voor gekozen omdat uit eigen ervaringen veel jonge baanzoekers wel weten wat zij zouden willen verdienen. Uit de resultaten is gebleken dat ook de respondenten in dit onderzoek geen getallen kunnen hangen aan de woorden 'een goed salaris'. Daarom zal dat ook een lastig punt zijn om mee te nemen in bijvoorbeeld de wervingscommunicatie.

8.1 Beperkingen van het onderzoek

Tijdens het onderzoek liep ik zo nu en dan tegen bepaalde punten aan. Zo heb ik binnen het onderzoek ervoor gekozen om zowel mbo- als hbo-studenten te interviewen om een goed totaalbeeld te kunnen vormen. Hier gebruikte ik hetzelfde interview voor. Vooral de mbo-studenten begrepen mijn vragen af en toe niet, waardoor de vraag iets vervormd moest worden en er soms zelfs nog sturende voorbeelden gegeven moesten worden om de vraag te kunnen beantwoorden. Hierdoor kan het zijn dat de antwoorden van de respondenten beïnvloed zijn door de gegeven voorbeelden. Dat sturen werd zoveel mogelijk uit de weg gegaan door een open manier van vragen stellen te hanteren, maar het kan zijn dat de betrouwbaarheid hierdoor iets is afgenomen. Verder werd binnen de post-it-methode het verhaal van de respondent samengevat op een post-it. Achteraf kan het misschien zo zijn geweest dat ook deze samenvattingen een beetje sturend zijn geweest. Het samenvatten vond namelijk vanuit de interviewende positie plaats, en niet vanuit de respondent. Tijdens het analyseren is er overigens geen gebruik gemaakt van de tijdlijn met de (mogelijk sturende) samenvattingen. Hier is namelijk gebruik gemaakt van de informatie uit de eerste reactie van de respondent, waardoor de betrouwbaarheid niet in het geding is geraakt.

Als onderzoeker heb ik geprobeerd om een onafhankelijke positie in te nemen. Ik doe een onderzoek vanuit Zorgbalans, maar daarbinnen ben ik een onafhankelijke onderzoeker van de Hogeschool Leiden. Op die manier heb ik mij ook geprobeerd om mij te positioneren. Dat heb ik gedaan door te praten vanuit de 'ik-vorm' in plaats van de 'wij-vorm'. Zo nu en dan betrapte ik mijzelf erop dat ik wel vanuit Zorgbalans praatte.

Het kan zijn dat hierdoor de respondent onbewust minder durfde te zeggen aangezien het soms om best wel persoonlijke informatie gaat. Datzelfde geldt voor de situaties (in totaal twee keer) waarin er ongepland toch collega's of begeleiders aanwezig waren in de ruimte waarin het interview werd afgenomen. Hierdoor kan het zo zijn dat de respondenten misschien niet volledig eerlijk zijn geweest over wat ze vinden. Bijvoorbeeld rondom de vraag: "Hoe vind je de begeleiding binnen jouw stage?". Het kan zijn dat er op dat moment sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven.

Over bepaalde punten is van te voren niet goed nagedacht. Zo was de post-it-methode erg fijn om mee te werken, maar niet altijd even handig voor de geluidsopname. Zo werd er soms 'deze' gezegd, maar op de opname kan je natuurlijk niet zien waar naar verwezen werd. Dit had van te voren opgevangen kunnen worden door te nummeren of te vragen of de respondenten de woorden konden herhalen. Uiteindelijk kon dit wel afgeleid worden uit de gemaakte foto's. Ook bevatte de meegenomen communicatiemiddelen enkel vacatures of opleidingen voor mbo-studenten. Ondanks dat het om het uiterlijk ging, viel het de hbo-studenten op en vonden zij de middelen daardoor soms minder aantrekkelijk. Als laatste is de scheidslijn tussen een aantrekkelijke werkgever (vanuit het employer brand/imago) en een aantrekkelijke baan en organisatie (kenmerken) erg dun. Dat onderscheid moest erg duidelijk worden uitgelegd. Niet elke respondent begreep het onderscheid, waardoor de woorden weleens door elkaar liepen. De respondenten bedoelden dan hetzelfde. Na het tweede interview heb ik, om die reden, bij de vraag rondom de aantrekkelijke werkgever het imago en dus de beeld van de organisatie van buiten erbij benoemd.

Met de laatste deelvraag, het binden en boeien van de stagiaires, is het beantwoorden van de deelvraag niet altijd in het achterhoofd gehouden. Zo is er niet direct aan de respondenten gevraagd hoe Zorgbalans er voor kan zorgen dat zij na hun stage blijven werken. Daarom moest het antwoord van de deelvraag op een indirecte manier uit de resultaten afgeleid worden. Dit kan invloed hebben gehad op de validiteit: de gestelde vragen meten dan niet volledig wat ze moeten meten.

8.2 Sterke punten van het onderzoek

Een van de sterke punten van het onderzoek is de methode zelf (Post-it-methode). Door mee te schrijven op de post-its is er een kwantitatief aspect toegevoegd en is de validiteit verhoogd: al tijdens het interview wordt er op een overzichtelijke manier gereflecteerd. Daarnaast kan het meeschrijven op de post-its zorgen voor verheldering bij de respondent waardoor de hij of zij nog aanvullende informatie kan geven. Tijdens het schrijven ontstond er ook zo nu en dan een korte stilte waardoor de respondenten vaak nog rustig na konden denken over aanvullingen. De informatie is daardoor betrouwbaarder, aangezien de geïnterviewde zijn antwoorden nog eens kan overdenken. Ook gaf de methode structuur aan het interview: een belangrijk punt voor de validiteit. Als laatste is de post-it-methode een neutrale en natuurlijke manier om de geïnterviewde te onderbreken of op een ander spoor te zetten.

Andere sterke punten van het onderzoek zijn allereerst de hoeveelheid respondenten, waardoor de resultaten betrouwbaarder zijn geworden. Bijvoorbeeld doordat 15 van de 19 respondenten hetzelfde noemde. Daarnaast is een ander sterk punt de open en onafhankelijke houding tijdens de interviews. Hierdoor is meer informatie bij de respondent losgekomen. Ook de methode van werven van de respondenten is succesvol gebleken. Door op een enthousiaste, open en persoonlijke manier te communiceren, zijn er eigenlijk geen afwijzingen geweest. De respondenten voelden zich zelf vereerd dat ze mee mochten werken. Hierdoor lukte het om op een korte termijn genoeg respondenten te werven

In dit onderzoek is er onderzocht wat de jonge zorgprofessionals zoeken. Hier kan Zorgbalans, vanuit de aanbevelingen in het volgende hoofdstuk, mee aan de slag. Natuurlijk kan een kenmerk, zoals uitdaging, pas gecommuniceerd worden naar de baanzoekers als dit ook aanwezig is in de organisatie. Om die reden zou ik Zorgbalans aanraden om te onderzoeken of dat wat de potentiële jonge medewerkers zoeken, ook daadwerkelijk aanwezig is en hoe de huidige medewerkers dat ervaren. De jonge baanzoekers zoeken immers een eerlijke en open organisatie en willen duidelijke verwachtingen, waardoor dat van belang is.

Hoofdstuk 9: Aanbevelingen

Aan de hand van de analyses van de resultaten en de conclusie die daaruit voortkomt, kan Zorgbalans het volgende worden aanbevolen:

9.1 Op maat gemaakte arbeidsmarktcommunicatie

Uit het onderzoek van Corporaal (2014) is gebleken dat de (jonge) baanzoekers meer aandacht besteden aan wervingsmateriaal dat specifiek of uniek is. Om die reden wordt allereerst aan Zorgbalans aanbevolen om in haar wervingsmateriaal preciezer in te spelen op de aspecten van de werkinhoud en werkomgeving die jonge baanzoekers belangrijk vinden. Jonge baanzoekers worden overspoeld met baanmogelijkheden en op deze manier kan Zorgbalans snel en makkelijk opvallen. Kortom: Zorgbalans kan opvallen tussen alle baanmogelijkheden door specifiekere informatie te communiceren die afgestemd is op de voorkeuren van de jongeren.

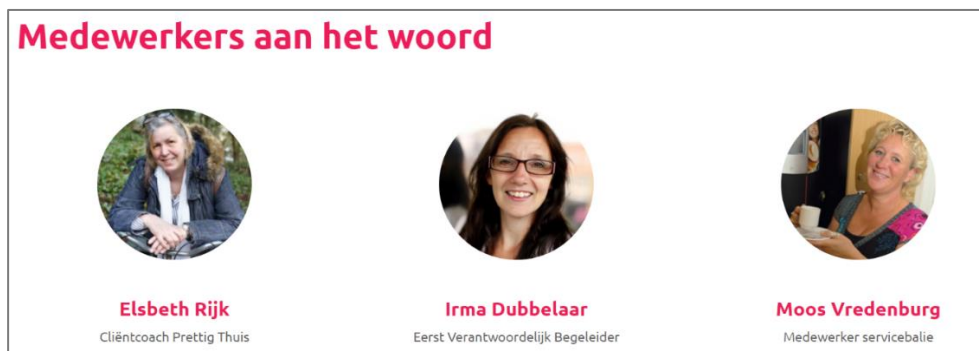
Het is raadzaam om in de vacatureteksten een extra stuk tekst op te nemen waarin wordt ingespeeld op deze voorkeuren, te zien in hoofdstuk 6: Resultaten. Eventueel met een kopje als ‘Wat biedt deze baan?’ of iets dergelijks. Het wordt aanbevolen niet alleen te communiceren wat je doet als bijvoorbeeld Wijkverpleegkundige, maar ook bijvoorbeeld in welke omgeving je werkt, wat de uitdaging is, of er autonomie is, hoe de begeleiding is vormgegeven en wat de heersende cultuur is binnen de organisatie en het team. Hierbij mag de betekenis van de voorkeuren niet vergeten worden: bijvoorbeeld niet alleen benoemen dat de baanzoekers autonomie zullen vinden in de baan, maar ook specifiek benoemen dat de jonge baanzoeker daardoor zelf zijn dag mag indelen, zelf beslissingen mag nemen en zelfstandig aan de slag mag. Natuurlijk mits dat ook mogelijk is. Daarbij moet de begeleiding niet vergeten worden: de jonge baanzoekers willen niet meteen in het diepe worden gegooid, maar zij willen hierbij begeleid worden. De teamsfeer werd het vaakst benoemd door de respondenten als het doorslaggevende en belangrijkste kenmerk. Het wordt aangeraden om dit dan ook (kort) te benoemen in de vacatures: in wat voor team of organisatie komt de potentiële medewerker terecht? Het gaat hier om het scheppen van verwachtingen. De jonge baanzoekers zoeken duidelijkheid, dus specifiek en duidelijk informatie overbrengen is van belang. Zorgbalans zou de jonge medewerkers in de organisatie kunnen vragen om mee te denken over de vormgeving van de vacatures en de website. Dat actief betrekken is aan te raden, aangezien zij precies weten welke woorden of teksten aanspreken en met welke voorbeelden de kenmerken verduidelijkt kunnen worden.

Natuurlijk is het niet de bedoeling dat de gehele website gericht is op jongeren: er moet juist ook op de andere doelgroepen ingespeeld worden. Het gaat hier meer om het toevoegen van (korte) stukken tekst waardoor óók de jonge baanzoeker zich kan vinden in het bedrijf.

9.2 Een ‘jongerenproof’-bedrijfswebsite

Uit het kwalitatief onderzoek is gebleken dat de grote meerderheid van de jonge baanzoekers de bedrijfswebsite bezoekt om meer informatie op te zoeken over het bedrijf, bijvoorbeeld wat de missie is, wat de visie is en wat de doelgroep van Zorgbalans is. Maar zij kijken ook naar wat voor medewerkers er werken, hoe het team eruit ziet en wat de ervaringen zijn. Zij proberen een indruk te krijgen van de organisatie. De bedrijfswebsite is dan ook een mooie plek om te laten zien wat Zorgbalans rondom het thema ‘goed werkgeverschap’ doet, zoals het laten zien van de ontwikkelingsmogelijkheden en het luisteren naar de medewerkers.

Het tweede advies betreft dan ook het optimaliseren van de bedrijfswebsite, aangepast aan de voorkeuren van jonge baanzoekers. Ook hier moet ook rekening worden gehouden met de andere doelgroepen en is het niet de bedoeling dat de gehele website ingericht wordt op jonge baanzoekers. Het gaat hier om kleine toevoegingen. Zorgbalans wordt als eerste geadviseerd om het kopje ‘medewerkers aan het woord’ (zie afbeelding 9.1) uit te breiden met profielen van jonge medewerkers. Op dit moment staan daar drie profielen, maar geen een daarvan sluit echt aan bij de doelgroep.



Afbeelding 9.1. Kopje medewerkers aan het woord op de bedrijfswebsite. Zorgbalans (2018).

Daarnaast wordt geadviseerd om onder het kopje ‘Werken bij Zorgbalans’ een paragraaf of extra kopje te wijden aan ‘Jong en werken bij Zorgbalans’, met daar een aantal verhalen van starters. In die verhalen laten zij zien wat zij meemaken gedurende hun eerste werkjaren, beschrijven zij hoe zij zich hebben ontwikkeld of nog steeds ontwikkelen en tegen welke uitdagingen zij aanlopen. Zij kunnen daarnaast benoemen op welke manier zij in de eerste maanden gecoacht zijn en hoe een week er voor hen concreet uitziet. Het gaat niet om anonieme personen, maar om medewerkers die potentiële (jonge) medewerkers meenemen in hun leefwereld. Op deze manier kan Zorgbalans duidelijke verwachtingen scheppen en een goed beeld geven van het werken bij Zorgbalans.

9.3 ‘Werken als (jonge) hbo-V’er in de ouderenzorg’-experience

Uitdaging vinden én werken in de ouderenzorg: een realistische combinatie. Toch hebben een aantal hbo-stagiaires vanuit Zorgbalans aangegeven in het kwalitatief onderzoek dat zij deze uitdaging niet zien. Daarnaast weten zij niet zo goed wat hun rol is binnen de ouderenzorg. Omdat de jonge baanzoekers aan hebben gegeven uitdaging te zoeken in hun baan én omdat zij daarnaast gebonden kunnen worden aan de organisatie door uitdaging te bieden, is dit een belangrijk punt en ligt hier een kans voor de organisatie. Het is daarom aan te bevelen om hier vanuit de stages op in te spelen, vanuit verschillende manieren. Binnen deze opties is het van belang dat de begeleider toetst waar de behoefte ligt.

- 1) Laat de hbo’er een dag meelopen met een hbo-verpleegkundige binnen de organisatie die verteld en laat zien wat de uitdaging is binnen de ouderenzorg. Dit kan de begeleider zijn die extra inspeelt op deze uitdaging, maar het kan ook een andere hbo-verpleegkundige zijn van een andere locatie die het leuk vindt om deze uitdaging over te brengen. Hierbij is het ook mogelijk dat een intramurale stagiair meeloopt met een verpleegkundige die extramuraal werkt.
- 2) Koppel de hbo’er een dag of een dagdeel aan een jonge hbo-verpleegkundige. Deze medewerker kan vertellen over zijn ervaringen als starter en krijgt in dat geval de rol als gids of inspiratiebron.
- 3) Laat de stagiairs georganiseerd met verschillende disciplines meelopen: bijvoorbeeld met de arts of met de fysiotherapeut. Dit zorgt voor een divers beeld.

9.4 'Jong Zorgbalans'-café

Sinds kort heeft Zorgbalans een community voor jonge medewerkers genaamd 'Jong Zorgbalans' opgezet. Vanuit deze community worden laagdrempelige bijeenkomsten georganiseerd waarin het gaat om het uitwisselen van ervaringen, het opdoen van ideeën en het kennismaken met elkaar. Het hebben van plezier staat daarbij centraal en het uiteindelijke doel is het aantrekken en binden van de jonge medewerkers (Zorgbalans, 2018). Een aanbeveling die ingaat op het aantrekken van jonge medewerkers, is het zo nu en dan openbaar maken van deze bijeenkomsten voor potentiële jonge medewerkers. Op deze manier kunnen de potentiële medewerkers op een laagdrempelige manier kennis maken met de jonge medewerkers, Zorgbalans én Jong Zorgbalans. In deze open bijeenkomsten kan Zorgbalans naar voren laten komen wat zij biedt en waarom de jonge zorgmedewerkers zo belangrijk zijn voor de organisatie: zij bieden immers een andere kijk en zijn de toekomst van de zorg.

9.5 Jonge medewerkers betrekken vanuit Jong Zorgbalans

Luisteren naar de medewerkers: de jonge baanzoekers geven in het kwalitatief onderzoek aan dat zij een organisatie aantrekkelijk vinden als de organisatie luistert naar de ideeën en de visies van de medewerkers en dat zij een stem willen hebben. De laatste aanbeveling is het bij elkaar brengen van de jonge medewerkers, inspirerende senior medewerkers en het managementteam in informele bijeenkomsten, georganiseerd vanuit Jong Zorgbalans. Het doel is het in gesprek gaan over ideeën rondom het verbeteren van de organisatie van de jonge medewerkers en het managementteam, maar ook over (succesvolle) ontwikkelingsmogelijkheden of verbeterpunten voor het vormgeven van de werkzaamheden in de praktijk. Deze bijeenkomsten kunnen worden georganiseerd vanuit de jongeren zelf: zij hebben hierin de leiding. Op deze manier worden de jonge medewerkers betrokken bij de organisatie en kunnen daardoor verbonden raken met de organisatie. Hier zouden ook stagiairs in betrokken kunnen worden. Natuurlijk moet het wel duidelijk zijn dat het management hier voor openstaat en graag leert van haar medewerkers. Vanuit het management kunnen deze sessies ook worden geïnitieerd, bijvoorbeeld door te vragen of een groep (jonge) medewerkers wil meedenken over de toekomst van de zorg en Zorgbalans.

9.6 Rol van de HR-afdeling

Zowel in de eerste als in de tweede aanbeveling (9.1 en 9.2) ligt de uitvoering bij de recruitmentafdeling. Binnen Zorgbalans zijn zij verantwoordelijk voor het opstellen van de arbeidscommunicatie en dus ook de vacatureteksten en de bedrijfswebsite.

Binnen de derde deelvraag (9.3), waarin het gaat over het laten zien van de uitdaging in de ouderenzorg aan de stagiairs, zijn de opleiders van de HR-afdeling verantwoordelijk. Zij behouden het contact met de stagiairs en de stagebegeleiders en kunnen hier dan ook op anticiperen. Verder zijn zij verantwoordelijk voor een goed leerklimaat, waar dit onder valt.

Het organiseren van een open 'Jong Zorgbalans-café' (9.4) ligt in handen van zowel de recruitmentafdeling, die deelverantwoordelijk is voor het organiseren van dergelijke events, in samenwerking met de organisatie van Jong Zorgbalans. Die samenwerking komt ook terug in de ontwikkeling van de laatste aanbeveling (9.5): de uitvoering ligt in de handen van de projectleiders van Jong Zorgbalans, maar de HR-afdeling kan wel in gesprek gaan met Jong Zorgbalans en het managementteam om dit idee te initiëren. Terugvallend op de hoofdvraag kan de recruitmentafdeling, bijvoorbeeld op de bedrijfswebsite, over deze bijeenkomsten of events communiceren.

Hoofdstuk 10: Implementatieplan

Dit hoofdstuk beschrijft per advies hoe Zorgbalans de aanbevelingen vorm kan geven, wat de kosten en planning hierbij en welke interventies worden ingezet. Op deze manier geeft dit hoofdstuk handvatten aan Zorgbalans om de aanbevelingen toe te passen in de organisatie.

In dit implementatieplan wordt rekening gehouden met de volgende (maximale) uurtarieven, verkregen vanuit persoonlijke communicatie (2018) en uit de bestaande vacatures (Zorgbalans, 2018):

Corporate recruiter:	€24,71 per uur, functieschaal 40, FWG 55
Manager:	€33,15 per uur, functieschaal 60, FWG 65
HR-praktijkopleider:	€19,38 per uur, functieschaal 28, FWG 45
Communicatieadviseur:	€24,71 per uur, functieschaal 40, FWG 55
Hbo-verpleegkundige:	€22,01 per uur, functieschaal 34, FWG 50
Mbo-verpleegkundige:	€19,38 per uur, functieschaal 28, FWG 45
HR-adviseur	€33,15 per uur, functieschaal 60, FWG 65
Stagiair:	€2,50 per uur, gerekend met een stagevergoeding van €300 over 32 uur

Voordat er wordt gestart met het implementeren van de aanbevelingen wordt eerst aangeraden om met de manager Goed Werk (HR-manager) in gesprek te gaan over de manier waarop het implementeren wordt aangepakt, hoeveel tijd eraan wordt besteed en wat de eventuele kosten zijn.

10.1 Aanbeveling 1 en 2

Het aanpassen van de arbeidscommunicatie op de aspecten die jonge baanzoekers belangrijk vinden wordt gedaan door de recruitmentafdeling. Hierin zou de corporate recruiter de samenwerking kunnen opzoeken met de afdeling Communicatie en met diverse jonge medewerkers (hbo- of mbo-verpleegkundigen). De afdeling Communicatie zou adviezen kunnen geven over de schrijfwijze en de opbouw van de teksten. Daarna zouden de jonge medewerkers hun blik erop kunnen werpen en eventuele feedback kunnen geven. Zij weten immers precies welke teksten wel en niet aanspreken en met welke voorbeelden de kenmerken verduidelijkt kunnen worden. In tabel 1 staan de planning, verantwoordelijken en kosten weergegeven.

Actie	Verantwoordelijke(n)	Tijdsplanning	Kosten
Inlezen in de resultaten	Corporate recruiter	Begin juli	1 uur x €24,71 (Recruiter)
Opzet maken extra stuk tekst waarin wordt ingespeeld op de genoemde voorkeuren.	Corporate recruiter	Begin juli	3 uur x €24,71 (Recruiter)
Feedback vragen vanuit de afdeling Communicatie	Corporate recruiter, Communicatie adviseur	Tweede week van juli	1 uur x €24,71 (Recruiter) 3 uur x €24,71 (Communicatieadviseur)
Input vragen vanuit jonge medewerkers uit de organisatie	Corporate recruiter, vier hbo- en mbo verpleegkundigen	Derde week van juli	1 uur x €24,71 (Recruiter) 2 uur x 2 werknemers x €22,01 (hbo-V'er) 2 uur x 2 werknemers x €19,38 (mbo-V'er)
Gekregen feedback verwerken	Corporate recruiter	Vierde week van juli	3 uur x €24,71 (Recruiter)
Definitief stuk opleveren en plaatsen	Corporate recruiter	Vierde week van juli	1 uur x €24,71 (Recruiter)
(Online) feedback vragen aan jonge sollicitanten	Corporate recruiter	Continu, bijvoorbeeld tot eind augustus	10 uur x €24,71 (Recruiter)

Verwerken van de feedback	Corporate recruiter	Continu	3 uur x €24,71 (Recruiter)
---------------------------	---------------------	---------	----------------------------

Tabel 1. Planning en kosten aanbeveling 1.

Ook het aanpassen van de bedrijfswebsite valt onder de arbeidscommunicatie. Echter is hier, ten opzichte van de eerste aanbeveling, de input van de jonge werknemers groter. Zij zijn hier in de 'lead' doordat zij hun ervaringen gaan beschrijven. Ook de stagiairs kunnen hierin betrokken worden, bijvoorbeeld door wat te vertellen over hun stage-ervaringen. Voor het onderdeel 'medewerkers aan het woord' moet er een (kort) interview worden gehouden en een foto worden gemaakt van de betreffende jonge medewerker(s). De afdeling Communicatie kan hierin ondersteunen om ook hier een gedegen plan te maken en de teksten passend te maken. In tabel 2 staan de planning, verantwoordelijken en kosten weergegeven.

Tabel 2. Planning en kosten aanbeveling 2.

Actie	Verantwoordelijke(n)	Tijdsplanning	Kosten
Maken van een communicatieplan	Communicatieadviseur, Recruiter	Half juli	4 uur x €24,71 (Recruiter) 4 uur x €24,71 (Communicatieadviseur)
Uitzetten van de vraag welke jonge werknemers een bijdrage willen leveren.	Recruiter	Eind juli	2 uur x €24,71 (Recruiter)
Contact opnemen (eventueel telefonisch of per mail) met de reagerende jonge werknemers over hun bijdrage en afspraken maken.	Recruiter, Jonge hbo- en mbo-verpleegkundigen, stagiairs	Augustus	3 uur x €24,71 (Recruiter) 0,5 uur x 2 mw. x €22,01 (hbo-V'er) 0,5 uur x 2 mw. x €19,38 (mbo-V'er) 0,5 uur x 2 stagiairs x €19,38 (mbo-V'er)
(Kort) interview afnemen, afspraken maken en foto maken.	Recruiter, hbo- en mbo-verpleegkundigen	Half augustus	3 uur x €24,71 (Recruiter) 1 uur x €22,01 (hbo-V'er) 1 uur x €19,38 (mbo-V'er)
Ontwikkelen van de bijdragen	Jonge hbo- en mbo-verpleegkundigen, stagiairs		1 uur x 2 mw. x €22,01 (hbo-V'er) 1 uur x 2 mw. x €19,38 (mbo-V'er) 1 uur x 2 stagiairs x €19,38 (mbo-V'er)
Gekregen bijdragen bekijken en verwerken.	Communicatieadviseur, Recruiter	September	4 uur x €24,71 (Recruiter) 4 uur x €24,71 (Communicatieadviseur)
Bedrijfswebsite aanpassen.	Recruiter	Begin oktober	1 uur x €24,71 (Recruiter)
Feedback vragen aan jonge medewerkers	Recruiter, hbo- en mbo-verpleegkundigen	Begin oktober	3 uur x €24,71 (Recruiter) 1 uur x 2 mw. x €22,01 (hbo-V'er) 1 uur x 2 mw. x €19,38 (mbo-V'er)
Feedback verwerken	Recruiter	Eind oktober	1 uur x €24,71 (Recruiter)

De implementatie van het aanpassen van de arbeidscommunicatie op de voorkeuren heeft tot gevolg dat de instroom onder jonge medewerkers mogelijk toe zal nemen, doordat het wervingsmateriaal meer aanspreekt en opvalt. Uit het kwalitatief onderzoek is wel gebleken dat jonge baanzoekers op zoek zijn naar informatie die praktisch, kort en bondig is. Hier zal een evenwicht in gevonden moeten worden: de informatie wordt immers wat uitgebreid. Het is een kwestie van goed keuzes maken. Daardoor kan er wel extra tijd in gaan zitten, maar door feedback te krijgen van de doelgroep kunnen wel de juiste keuzes worden gemaakt. Deze doelgroep moet wel actief worden gemaakt om feedback te willen geven. Zorgbalans kan dat doen door hen persoonlijk te benaderen: hun input is van groot belang. De kans is aanwezig dat zij zich daardoor 'vereerd' voelen en graag meewerken.

Het is wel van belang dat er naar verloop van tijd gemonitord wordt wat voor effect het veranderen van de arbeidscommunicatie heeft. Dat zou Zorgbalans kunnen doen door bijvoorbeeld elke ‘jonge’ sollicitant hier naar te vragen, bijvoorbeeld digitaal na hun online sollicitatie: wat vonden ze prettig aan de tekst, sprak het hen aan en zag het er aantrekkelijk uit? Eventuele verbeteringen kunnen dan nog worden doorgevoerd. Op deze manier laat Zorgbalans zien dat zij ook luistert naar de medewerkers, open is en graag van elkaar leert.

10.3 Aanbeveling 3

Het laten zien van de uitdaging in de ouderenzorg ligt voornamelijk in de handen van de begeleiders van de stagiairs en de HR-praktijkopleiders. Zij zouden samen een gedegen plan kunnen ontwikkelen, in samenwerking met de stagiairs. Op het moment dat dit plan er is, kan er binnen de organisatie gekeken worden welke medewerkers het leuk vinden om in dat plan nog mee te denken en de rol van gids op zich willen nemen. In deze paragraaf wordt de optie om mee te lopen met een jonge hbo-verpleegkundige uitgewerkt. Het plan wordt vanuit de HR-praktijkopleider geïnitieerd en hoeft maar eenmalig uitgewerkt te worden. Het zou handig zijn om hier een (kleine) projectgroep voor op te starten waarin er wordt overlegd, gebrainstormd en gereflecteerd. In tabel 3 is deze uitwerking te zien.

Deze aanbeveling kan gekoppeld worden aan de tweede aanbeveling: de stagiair kan immers zijn stage-ervaringen delen op de bedrijfswebsite onder het kopje ‘stages’.

Tabel 3. Planning en kosten aanbeveling 3.

Actie	Verantwoordelijke(n)	Tijdsplanning	Kosten
Opzetten projectgroep	HR-praktijkopleider	Half september	2 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Bijeenkomst projectgroep om te brainstormen	HR-praktijkopleider, begeleider, stagiairs	Eind september	2 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider) 2 uur x €22,01 (begeleider, hbo) 2 uur x €2,50 x 2 personen (stagiairs)
Plan uitwerken	HR-praktijkopleider	Half oktober	3 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Teammanagers benaderen of zij geschikte medewerkers hebben en een oproep doen.	HR-praktijkopleider	Half oktober	2 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Geschikte medewerkers benaderen	HR-praktijkopleider	Eind oktober	2 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Geschikte medewerkers uitnodigen voor een tweede brainstormsessie	HR-praktijkopleider, begeleider, stagiairs, geschikte medewerkers	Half november	1 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Definitief plan uitwerken	HR-praktijkopleider	Derde week van november	1 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Try-out	Stagiairs, geschikte medewerker(s)	Half december	6 uur x €22,01 (hbo-verpleegkundige) 6 uur x €2,50 x 2 personen (stagiairs)
Feedback van stagiairs en medewerker(s) vanuit de try-out	HR-praktijkopleider, stagiairs, geschikte medewerkers	Half december	1,5 uur x €22,01 (hbo-verpleegkundige) 1,5 uur x €2,50 x 2 personen (stagiairs) 1,5 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)
Eventueel aanpassen plan	HR-praktijkopleider	Half december	1 uur x €19,38 (HR-praktijkopleider)

De implementatie vindt plaats vanaf september, aangezien op dat moment de stages ook weer beginnen. In de ideale situatie is het definitieve plan half december af en is het in de praktijk uitgeprobeerd, zodat ook in januari en februari, waarin een deel van de stages afloopt, nog een aantal stagiaires mee kunnen lopen. Om de juiste medewerkers te betrekken die de rol van ‘gids’ op zich nemen, is een goede selectie van belang.

Door eerst bij de teammanagers te peilen wie eventueel geschikt zouden zijn, kan de HR-praktijkopleider de juiste medewerkers selecteren. Natuurlijk kunnen de medewerkers ook zichzelf aanmelden. Door de stagiairs te betrekken bij het ontwerpen van het plan, raken zij verbonden met de organisatie.

Het op sleeptouw nemen van een stagiaire kost de verpleegkundige extra tijd. Er zal immers uitleg gegeven moeten worden en de stagiaire moet ook aan het denken worden gezet. Van te voren moet er ook uitgezocht worden welke dag en welke cliënten interessant zijn: cliënten die hoog-complexe zorg nodig hebben, maar ook cliënten waarbij de omgeving een grote rol speelt en waarbij er ook moet gekeken wat er nog meer speelt dan alleen zorg. Dat moet worden afgestemd met de rest van het team. Om bij hen begrip te creëren, is het belangrijk dat zij op tijd worden geïnformeerd en eventueel mee kunnen denken rondom het organiseren van de dag.

10.4 Aanbeveling 4

Het organiseren van een open 'Jong Zorgbalans-café' is een makkelijk te realiseren interventie. De bijeenkomsten worden namelijk al georganiseerd, ze moeten alleen iets aangepast worden om het nog iets toegankelijker en bekender te maken. Denk aan communicatie naar de buitenwereld en het uitnodigen van leden uit het managementteam. Om die reden wordt het organiseren van de bijeenkomsten achterwege gelaten in tabel 4. De organisatie van Jong Zorgbalans bestaat uit twee projectleiders en diverse jonge medewerkers vanuit Zorgbalans, zowel mbo- als hbo verpleegkundigen als stagiairs. In dit geval worden twee projectleiders (zelf hbo-verpleegkundigen), een recruiter, een mbo- en hbo-verpleegkundige en een stagiair uitgenodigd om mee te denken over het Jong Zorgbalans-café. De recruiter initieert ook het idee, aangezien het organiseren van wervingsevents vanuit deze afdeling wordt gedaan.

Tabel 4. Planning en kosten aanbeveling 4.

Actie	Verantwoordelijke(n)	Tijdsplanning	Kosten
Vorbereiden bijeenkomst	Recruiter	Begin oktober	1 uur x €24,71 (Recruiter)
Recruiter sluit aan bij huidige bijeenkomst van Jong Zorgbalans	Recruiter	Tweede week van oktober	2 uur x €24,71 (Recruiter)
Ideeën en plan uitwerken	Recruiter	Eind oktober	3 uur x €24,71 (Recruiter)
Communicatieplan ontwikkelen, advies vragen aan Communicatieadviseur	Recruiter, Communicatieadviseur	Eind oktober	2 uur x €24,71 (Recruiter) 2 uur x €24,71 (Communicatieadviseur)
Recruiter sluit nogmaals aan bij bijeenkomst om feedback te vragen op het plan	Recruiter	Halverwege november	2 uur x €24,71 (Recruiter)
Definitief plan maken	Recruiter	Eind november	1 uur x €24,71 (Recruiter)
Betrokkenen informeren en eventueel uitnodigen	Recruiter	Eind november	2 uur x €24,71 (Recruiter)
Communicatie naar buiten brengen, bijv. op scholen, sociale media en op de website.	Recruiter	Begin december	3 uur x €24,71 (Recruiter)
Aantal aanmeldingen monitoren en eventueel wevingsmethode aanpassen	Recruiter	Continu, tot een week voor het event (half januari)	2 uur x €24,71 (Recruiter)

Het eerste event van Jong Zorgbalans vindt op 7 juni 2018 plaats. Dit is een eerste event waarbij er nog veel uitgetoetst wordt en de bekendheid nog moet groeien. Ook het tweede event is nog niet geschikt om

open te stellen, aangezien ook hier nog verbeterpunten van het vorige event geïmplementeerd worden. Vanaf het derde event zouden externen welkom zijn. Het is belangrijk dat de jonge medewerkers die naar de Jong Zorgbalans bijeenkomsten komen, geïnformeerd worden over de externen die ook komen. Om een open houding vanuit de jonge medewerkers te creëren richting de potentiële jonge medewerkers is het van belang dat hen van te voren wordt verteld wat hun rol zou kunnen zijn en hoe belangrijk zij zijn. Door bijvoorbeeld een gezamenlijk openingsspel of activiteit te doen waarin het mengen wordt aangemoedigd, neemt de toegankelijkheid toe. Na het event is het belangrijk om te evalueren met de organisatie van Jong Zorgbalans en de recruiter over wat er goed ging en wat er eventueel beter kan.

10.5 Aanbeveling 5

Vanuit Jong Zorgbalans, geïnitieerd vanuit HR, worden ook de sessies met het management en eventueel senior medewerkers georganiseerd. Tijdens een vergadering van de organisatie zou het een idee zijn om bijvoorbeeld twee managers uit te nodigen en naar hun ideeën en mening te vragen. Ook kunnen er bijvoorbeeld gespreksonderwerpen besproken worden. Daarna kunnen er jonge medewerkers geworven worden om aanwezig te zijn bij een sessie, waarbij de organisatie van Jong Zorgbalans de sessie organiseert en leidt. Dat aankondigen en uitnodigen kan bijvoorbeeld worden gedaan tijdens een event van Jong Zorgbalans. Door de organisatie en de uitvoering van een sessie met het management bij de jonge medewerkers te leggen, worden kosten bespaart, managers zijn immers duur, kunnen de jonge medewerkers zich ontwikkelen en bestaat er een kans dat zij meer verbonden raken door betrokkenheid. Ook deze aanbeveling kan gekoppeld worden aan de tweede aanbeveling, aangezien een van de deelnemers iets kan vertellen op de bedrijfswebsite onder het kopje 'Waarom werken bij Zorgbalans'. De organisatie van Jong Zorgbalans bestaat in dit geval uit twee projectleiders (zelf hbo-verpleegkundigen à €22,01 per uur), een mbo- en hbo-verpleegkundige (respectievelijk €19,38 en €22,01 per uur) en twee stagiairs (à €2,50 per uur), wat neerkomt op een bedrag van €90,41 per uur. De implementatie gaat pas vanaf september van start, aangezien er op dat moment ook stagiairs stagelopen.

Tabel 5. Planning en kosten aanbeveling 5.

Actie	Verantwoordelijke(n)	Tijdsplanning	Kosten
Startgesprek met de HR-afdeling en Jong Zorgbalans	Projectleiders Jong Zorgbalans, HR-adviseur	Half augustus	1 uur x €22,01 (projectleider) 1 uur x €33,15 (HR-adviseur)
Twee managers uitnodigen voor bijeenkomst en bijeenkomst bijwonen	Jong Zorgbalans	Begin september	2 uur x €91,41 (Jong Zorgbalans) 2 uur x €33,15 x 2 (managers)
Plan maken en datum plannen	Jong Zorgbalans	Half september	2 uur x €91,41 (Jong Zorgbalans)
Managers en senior medewerkers uitnodigen	Projectleider Jong Zorgbalans	Begin oktober	1 uur x €22,01 (projectleider)
Jonge medewerkers uitnodigen	Projectleider Jong Zorgbalans	Begin oktober	1 uur x €22,01 (projectleider)
Sessie voorbereiden	Jong Zorgbalans	Half oktober	2 uur x €91,41 (Jong Zorgbalans)
Sessie bijwonen	Jong Zorgbalans	Begin november	2 uur x €91,41 (Jong Zorgbalans) 2 uur x €22,01 x 10 (medewerkers)
Reflecteren na de sessie	Jong Zorgbalans	Half november	2 uur x €91,41 (Jong Zorgbalans) 2 uur x €33,15 x 2 (managers)

Literatuurlijst

- Aarnoutse, B. (2016). *Alignment 2.0: de optelsom van internal branding en employer branding in de praktijk*. Amsterdam, Nederland: Adfo Books.
- Actiz. (2015). *Zorg van morgen: visie op zorg in 2025*. Geraadpleegd van <https://www.actiz.nl/stream/brochurezorgvanmorgen.pdf>
- Actiz. (2018). Factsheet: werken in de ouderenzorg. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <http://www.actiz.nl/infographic/>
- AOVVT. (2017, 24 april). 2016: Omslagjaar in arbeidsmarkt VVT [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd van <http://www.aovvt.nl/agenda-en-nieuws/inhoud-bericht/news/2016-omslagjaar-in-arbeidsmarkt-vvt/>
- Arnold, J., & Randall, R. (2014). *Psychologie van arbeid en organisatie* (5e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.
- AZW. (2012). *Jobfeed als meetinstrument voor vacatures in de sector zorg en WJK*. Geraadpleegd van <https://www.azwinfo.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=41>
- AZW. (2016). *Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd van <https://www.azwinfo.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=226>
- AZW. (2018). Onderzoeksprogramma arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Geraadpleegd op 6 februari 2018, van <https://www.azwinfo.nl/>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van der Velden, T., & De Goede, M. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek* (3e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Baarda, B., & Van der Hulst, M. (2017). *Basisboek interviewen* (4e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Berenschot. (2017). *Aan het werk voor een betere arbeidsmarkt in de zorg!*. Geraadpleegd van https://www.berenschot.nl/publish/pages/5756/betere_arbeidsmarkt_in_de_zorg.pdf
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Bruel, M., & Colsen, C. (1998). *De geluksfabriek: over binden en boeien van mensen in organisaties*. Schiedam, Nederland: Scriptum.
- CBS. (2014, 18 december). 18,1 miljoen inwoners in 2060. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/51/18-1-miljoen-inwoners-in-2060>
- CBS. (2018, 14 februari). Beroepsbevolking. Geraadpleegd op 20 maart 2018, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/beroepsbevolking>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). *Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit*. Geraadpleegd van <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940810904385>

- Chapman, D., Uggerslev, K., Carroll, S., Piasentin, K., & Jones, D. (2005). *Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes*. (Vol 90(5), 928-944). Geraadpleegd van <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Corporaal, S. (2014). *Gezocht: duidelijkheid, structuur en ontwikkeling: Aantrekkelijke banen en organisaties voor de nieuwe generatie baanzoekers* (Proefschrift Open Universiteit). Geraadpleegd van https://www.inretail.nl/Uploaded_files/Zelf/PDF/proefschrift-arbeidsmarkt-generatie-y.28f912.pdf
- De Goede, A. (2017, 5 september). Studie verpleegkunde populair, maar bijna niemand wil voor ouderen zorgen. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van <https://www.rtlnieuws.nl/nederland/politiek/studie-verpleegkunde-populair-maar-bijna-niemand-wil-voor-ouderen-zorgen>
- De Jonge, J. (1999). *Gezonde en zieke mensen*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- De Veer, A. J. E., Francke, A. L., Poortvliet, E. P., & Vogel, B. (2007). *Meningen van verpleegkundigen en verzorgenden over de complexiteit van zorg..* Geraadpleegd van <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/pvv292%20FactsheetComplexiteitalledeelpanels.pdf>
- De Vries, B., & Oostveen, I. (2017, 18 september). De participatiesamenleving is vooral iets voor hogeropgeleiden. Geraadpleegd op 13 maart 2018, van <https://nos.nl/artikel/2193442-de-participatiesamenleving-is-vooral-iets-voor-hogeropgeleiden.html>
- De Vries, M., & Kossen, J. (2015). *Zó werkt de zorg in Nederland* (3e ed.). Amsterdam, Nederland: De Argumentatiefabriek.
- Denys, J. (2015). *Uitzendwerk: 360 graden handboek*. Tielt, België: Lannoo.
- Denys, J. (2017). *Werken aan merken*. Tielt, België: Lannoo.
- Dröes, R. M., Scheltens, P., & Schols, J. (2018). *Meer kwaliteit van leven: integratieve, persoonsgerichte dementiezorg*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Duru, E. (2017, 8 juli). Het binden en boeien van de jongere generatie medewerkers. Geraadpleegd op 29 maart 2018, van <https://nl.linkedin.com/pulse/het-binden-en-boeien-van-de-jongere-generatie-medewerkers-emre-duru>
- Hendrikx, A. M. (2007). *Talent gezocht!*. Geraadpleegd van http://essay.utwente.nl/59491/1/scriptie_A_Hendrikx.pdf
- Hulshof, M. (2016). *Leren interviewen* (7e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Joldersma, C., Laarman - Wierenga, M., & Brink, M. (2017). *Arbeid in Zorg en Welzijn eindrapport 2016* (In opdracht van AZW). Geraadpleegd van <https://vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf>

- Joust. (2015). *Jong Talent!*. Geraadpleegd van https://www.joust.nl/index.php/page/getFileUID/uid/fe337d8226a27855b2e34f6e69dc2f00/cr_usedb/19
- Kluijtmans, F., Van Riemsdijk, M., Corporaal, S., & Van Vuuren, T. (2012). *Aantrekkelijke banen en organisaties voor jonge baanzoekers* (Gepubliceerd in Tijdschrift voor HRM nr. 3). Geraadpleegd van <https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/6448610>
- Laurens. (2011). De kortste weg naar een vaste baan. *Laurens*, 3(1), 11-14. Geraadpleegd van http://www.invoorzorg.nl/docs/ivz/nieuws/laurens_m.spierenburgpdf.pdf
- Manuel, K. (2017). *Futuring organisations for millennials - Een HRM-perspectief op aantrekkelijk werkgeverschap voor Millennials*. Hilversum, Nederland: Concept uitteefgroep.
- Michels, W. (2016). *Communicatie Handboek* (5e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Nauta, A. (2012). *Tango op de werkvloer: een nieuwe kijk op arbeidsrelaties*. Assen, Nederland: Van Gorcum.
- NOS. (2017, 6 november). Groot tekort aan verpleegkundigen, maar wel een studentenstop. Hoe zit dat? [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd van <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2201595-groot-tekort-aan-verpleegkundigen-maar-wel-een-studentenstop-hoe-zit-dat.html>
- Oosterom, R., & Visser, M. (2017, 20 november). Personeelstekort in de zorg is in een jaar tijd bijna verdubbeld. *Trouw*. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/samenleving/personeelstekort-in-de-zorg-is-in-een-jaar-tijd-bijna-verdubbeld~ab646e3c/>
- PW. (2016, 8 september). Zo zoeken Millennials naar een nieuwe baan [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd van <http://www.pwnet.nl/instream/nieuws/2016/09/zo-zoeken-millennials-naar-een-nieuwe-baan-101174>
- Rijksoverheid. (2017). *Miljoenennota 2018* (34 775, nr. 1). Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/begrotingen/2017/09/19/miljoenennota-2018/Miljoenennota-2018.pdf>
- Rijksoverheid. (2017). Welke contracten zijn er voor oproepkrachten? Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
- RLVNT. (2016). *Meet the millennials*. Geraadpleegd van https://www.rlvnt.nl/wp-content/uploads/2016/RLVNT_Meet-the-Millennials.pdf
- Schim van der Loeff - van Veen, R. J. (2010). *Zorg voor de kwetsbare ouderen*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Skipr. (2016, 11 februari). Instroom zorgopleidingen nog te laag. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van <https://www.skipr.nl/actueel/id25471-instroom-zorgopleidingen-nog-te-laag.html>

- Skipr. (2017, 17 juli). Werkgelegenheid in de zorg groeit voorzichtig. Geraadpleegd op 19 maart 2018, van <https://www.skipr.nl/actueel/id31205-werkgelegenheid-in-zorg-groeit-voorzichtig.html>
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2009, 3 augustus). Kosten en baten van extramuralisering [Persbericht]. Geraadpleegd van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2004/Kosten_en_baten_van_extramuralisering/Persbericht_Kosten_en_baten_van_extramuralisering
- Swinkels, K., & Heuven, P. (2011). *Binden en boeien van de jongste generatie*. Geraadpleegd van <https://www.dropbox.com/sh/1jzmrU069udt61h/AACkH6ZOR1eZZpPpuEDszqXta/Scripties?dl=0&preview=SCRIPTIE+-+Binden+en+boeien+van+de+jongste+generatie+medewerkers.pdf>
- UWV. (2017, 13 maart). Factsheet arbeidsmarkt Zorg [Factsheet]. Geraadpleegd van <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/factsheet-arbeidsmarkt-zorg.pdf>
- Van den Elsen, W. (2017, 18 juli). Grote problemen voor de vvt-sector. Geraadpleegd van <https://www.zorgvisie.nl/grote-problemen-voor-de-vvt-sector/>
- Van der Haas, M., & Hudepohl, J. (2015). *Arbeidsmarktcommunicatie van A/Z*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- Van der Munnik, M. S. (2017). *Arbeidsmarktonderzoek regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden*. Geraadpleegd van https://vbz-kam.nl/index.php/download_file/%20895/1080
- Van Iersel, M. (2018). *Perceptions of community care and placement preferences in first-year nursing students: A multicentre, cross-sectional study*. Geraadpleegd van https://ac.els-cdn.com/S0260691717302277/1-s2.0-S0260691717302277-main.pdf?_tid=bc9f51df-9f60-449d-a7b6-74deb65415f1&acdnat=1519924488_c1c7ace3394e3505b173d626ffd858d2
- Van Leeuwen, N., & Polstra, L. (2015). *Krachtig kantelen in zorg & welzijn*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- VNG. (2015). *Overzicht trends en ontwikkelingen: een outside-in analyse van de belangrijkste bewegingen in het sociaal domein*. Geraadpleegd van <https://vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf>
- VNG. (2017). *Arbeidsmarktagenda 2023: Aan het werk voor ouderen!*. Geraadpleegd van https://vng.nl/files/vng/nieuws_attachments/2017/aan_het_werk_voor_ouderen_arbeidsmarktagenda_2023.pdf
- VWS (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport). (2016). *Het Nederlandse zorgstelsel*. Geraadpleegd van https://www.eiseverywhere.com/file_uploads/d264531c5bd30ce1e9d6d4a88ff96179_Het_Nederlandse_Zorgstelsel.pdf

- Youngworks Academy. (2013). *Verjongingskuur voor de organisatie*. Geraadpleegd van <http://www.nive.org/cms/streambin.aspx?requestid=87847F22-195A-4E93-9C9F-6273A4EC4F4D>
- Zorgbalans. (2016). Maatschappelijk jaarverslag 2016. Geraadpleegd van <https://www.zorgbalans.nl/wp-content/uploads/2015/01/Maatschappelijk-Jaarverslag-Zorgbalans-2016.pdf>
- Zorgbalans. (2018). Werken en leren in de zorg. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van <https://www.werkenbijzorgbalans.nl/opleidingen>
- Zorgbalans. (2018). Over Zorgbalans. Geraadpleegd op 6 februari 2018, van <https://www.zorgbalans.nl/over-zorgbalans/>
- Zorgbalans. (2018). Zorgbalans in cijfers. Geraadpleegd op 6 februari 2018, van <https://www.zorgbalans.nl/over-zorgbalans/>
- Zorginnovatieplatform. (2009). *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg: arbeidsmarktbeleid voor de zorgsector richting 2025*. Geraadpleegd van <https://www.mijnvakbond.nl/Documenten%20MijnVakbond.nl/Zorg/Ouderenzorg%20Thuiszorg%20Kraamzorg/ZIPZorgvoormensenmensenvoordezorg%20arbeidsmarktbeleid%202025.pdf>

Bijlage 1: Gevoerde gesprekken

Vooronderzoek

Gespreksdatum	Functie	Onderwerp
6 november 2017	Manager Goed Werk	Introductiegesprek
20 november 2017	Manager Goed Werk en Adviseur werving en selectie	Introductiegesprek
24 januari 2018	Adviseur werving en selectie	Overleg
5 februari 2018	Adviseur werving en selectie	Overleg
7 februari 2018	Student hbo-Verpleegkunde jaar 4	Veranderingen in de zorg en de opleiding HBO-V.
19 februari 2018	Manager Goed Werk	De omgeving van Zorgbalans en de veranderingen in de zorg.
21 februari 2018	Adviseur werving en selectie	Arbeidsmarktcommunicatie en het werving- en selectieproces
15 maart 2018	HRM opleidingen (Zorgbalans)	Huidige situatie in kaart brengen rondom de doelgroep 'stagiairs'.
15 maart 2018	Docent Nova College (mbo-V)	Opbouw opleiding verzorgende IG en mbo-Verpleegkunde
16 maart 2018	Docent Hogeschool Leiden (HBO-V)	Opbouw opleiding HBO-V
30 april 2018	Projectleider Zorgbalans	Jong-Zorgbalans

Hoofdonderzoek

Doelgroep 1: stagiaires, 11 respondenten in totaal.

Doelgroep 2: studenten of net-afgestudeerden (NA), 8 respondenten in totaal.

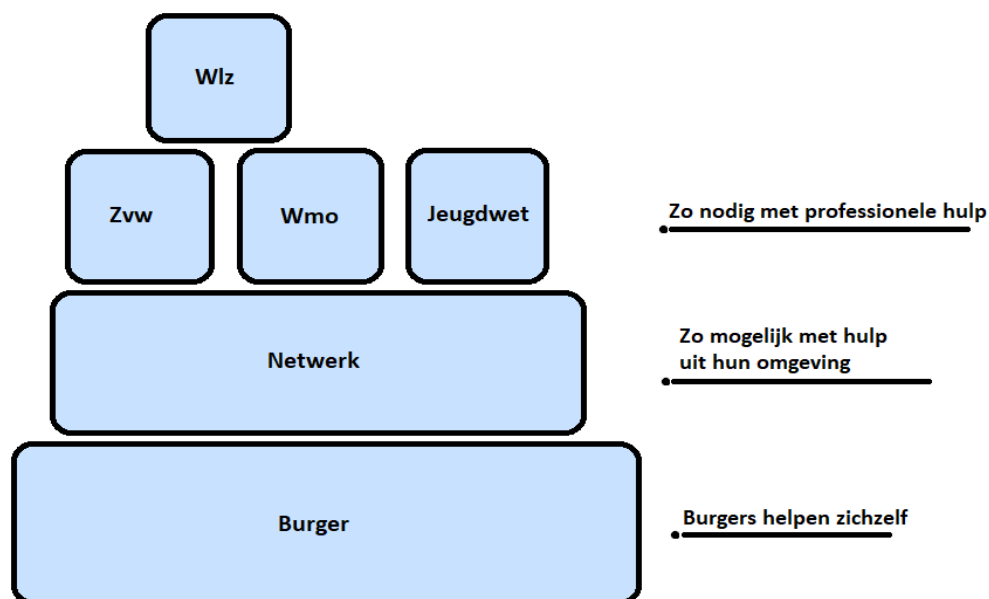
Respondent	Opleiding	Jaar	Leeftijd	Gespreksdatum	Doelgroep	Bijbehorende bijlage
Respondent 1	Mbo-V	3	17	4-4-2018, 11:00-12:00	Doelgroep 2	Bijlage 7
Respondent 2	Verzorgende IG (mbo)	3	22	5-4-2018, 12:30-13:15	Doelgroep 1	Bijlage 8
Respondent 3	Hbo-V	3	22	5-4-2018, 13:15-14:00	Doelgroep 1	Bijlage 9
Respondent 4	Hbo-V	4	22	9-4-2018, 10:30-11:15	Doelgroep 2	Bijlage 10
Respondent 5	Hbo-V	3	22	10-4-2018, 10:30-11:15	Doelgroep 1	Bijlage 11
Respondent 6	Hbo-V	3	27	10-4-2018, 11:30-12:30	Doelgroep 1	Bijlage 12
Respondent 7	Hbo-V	4	21	10-4-2018, 13:00-14:00	Doelgroep 1	Bijlage 13
Respondent 8	Hbo-V	4	27	11-4-2018, 09:00-10:00	Doelgroep 2	Bijlage 14
Respondent 9	Verzorgende IG (mbo)	NA	23	11-4-2018, 12:00-13:00	Doelgroep 2	Bijlage 15
Respondent 10	Hbo-V	4	20	12-4-2018, 14:30-15:30	Doelgroep 1	Bijlage 16
Respondent 11	Hbo-V	3	20	16-4-2018, 11:45-12:30	Doelgroep 1	Bijlage 17
Respondent 12	Hbo-V	4	21	16-4-2018, 15:00-16:00	Doelgroep 2	Bijlage 18
Respondent 13	Hbo-V	4	25	17-4-2018, 14:00-15:00	Doelgroep 1	Bijlage 19
Respondent 14	Hbo-V	4	22	18-4-2018, 11:30-12:30	Doelgroep 2	Bijlage 20
Respondent 15	Mbo-V	4	20	19-4-2018, 14:00-15:00	Doelgroep 2	Bijlage 21
Respondent 16	Mbo-V	3	19	20-4-2018, 10.45-11:30	Doelgroep 1	Bijlage 22
Respondent 17	Mbo-V	3	19	20-4-2018, 13:00-14:00	Doelgroep 1	Bijlage 23
Respondent 18	Verzorgende IG (mbo)	3	22	20-4-2018, 14:00-15:00	Doelgroep 1	Bijlage 24
Respondent 19	Verzorgende IG (mbo)	3	26	23-4-2018, 11:30-12:30	Doelgroep 2	Bijlage 25

Bijlage 2: Veranderingen in het zorgstelsel

In de afgelopen 10 jaar zijn er veel veranderingen doorgevoerd in het zorgstelsel. Dit begon allereerst in 2006 met de invoering van de Zorgverzekeringswet: een wet die iedere Nederlander van een breed basispakket aan zorg voorziet. Met de invoering van deze wet is er een begin gemaakt aan de omslag van het zorgsysteem, namelijk van een aanbodgestuurd naar een vraaggestuurd systeem (VWS, 2016). In 2006 werd ook het begrip *marktwerking* in de zorg geïntroduceerd door de overheid. Marktwerking heeft als doel om te zorgen voor een goede volksgezondheid en voor kwalitatief goede, voor iedereen toegankelijke en betaalbare zorg, nu en in de toekomst (De Vries en Kossen, 2015).

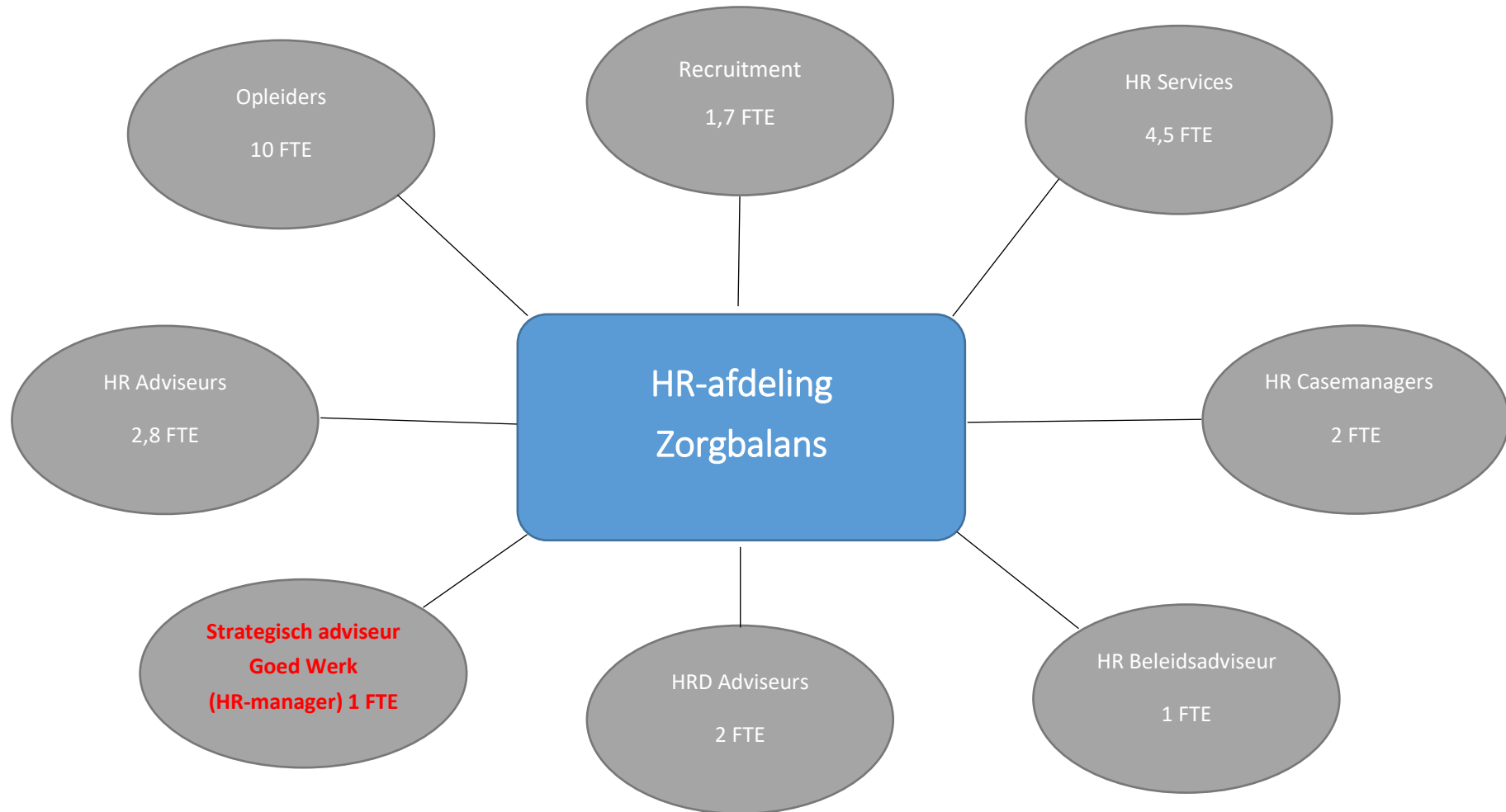
Ook in 2015 begon een ingrijpende verbouwing aan de verzorgingsstaat. Allereerst werd de AWBZ (Algemene wet bijzondere zorg) opgeheven. In deze wet was in de loop der jaren een grote verscheidenheid aan zorg en ondersteuning opgenomen, waardoor het onbeheersbaar dreigde te worden (VWS, 2016). Sinds 2015 zijn om die reden onder andere de Wlz (Wet langdurige zorg) en Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) van kracht. De Wlz is een nieuwe wet voor zware en intensieve zorg voor mensen die niet meer voor zichzelf kunnen zorgen en die 24 uur per dag zorg nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om een opname in een verzorgingstehuis. Zorg die niet onder te brengen valt onder Wlz, valt nu onder de Zvw (denk hierbij aan thuiszorg of wijkverpleging) en onder de Wmo (denk hierbij aan dagbesteding, kortdurend verblijf, et cetera) (De Vries en Kossen, 2015).

Er zijn volgens De Vries en Kossen (2015) twee redenen waarom het zorgstelsel in Nederland is veranderd. Aan de ene kant om de zorg betaalbaar en toegankelijk te houden in de toekomst (onder andere tijdens tijden van vergrijzing) en aan de andere kant om de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Het uitgangspunt van het nieuwe zorgstelsel zijn de mogelijkheden van mensen: mensen krijgen zo weinig hulp, zorg en ondersteuning als mogelijk is en zo veel als nodig is. Het ideaal is dat mensen voor zichzelf zorgen: ze zijn zelfredzaam (VWS, 2016). De zorg is dus veranderd om de zorgvraag te verminderen. In figuur 1 is deze gedachte achter het veranderde zorgstelsel te zien.



Afbeelding 1. De gedachte achter het veranderde zorgstelsel. Overgenomen van De Vries en Koster (2016).

Bijlage 3: Organogram HR-afdeling



Bron: persoonlijke communicatie (2018)

Bijlage 4: Arbeidsmarktanalyse

De arbeidsmarkt van de zorg is in beweging en de trends, benoemd in paragraaf 2.4, tekenen de arbeidsmarkt. Volgens Van der Munnik (2016) is het van belang om inzicht in de arbeidsmarkt te hebben, om zo het beleid rondom de inzet van personeel (ook op de langere termijn) vorm te kunnen geven, zodat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten. In deze bijlage worden de arbeidsmarktcijfers van de gehele zorgsector vergeleken met de cijfers van de VVT en waar dat mogelijk is met de regio KAM: de regio Kennemerland (waarin Zorgbalans opereert), Amstelland en Meerlanden. Het gaat om de vraag: wat zijn de arbeidsmarktontwikkelingen binnen de zorg in het algemeen en voor de zorg die zorgbalans levert in het bijzonder?

De werkgelegenheid

De zorg is de grootste werkgever in Nederland. Dat is ook te zien aan de cijfers in tabel 4.1: volgens AZW (2018) werkten er in 2016 ongeveer 1,2 miljoen werknemers in de sector Zorg en Welzijn. Daarvan werkt ruim 30% in de VVT. Van het totale aantal werknemers in de gehele sector voert 3,8% dit werk uit in de regio KAM. Het aandeel medewerkers werkzaam in de VVT in de regio KAM is groot: 32% werkt in de ouderenzorg.

Tabel 4.1. Omvang van de zorgsector in 2016. Overgenomen van AZW (2018).

	Aantal werknemers Zorg en WJK [personen]	Beslag Zorg en WJK op arbeidsmarkt [%]	Werknemers - Verpleging, verzorging en thuiszorg [personen]
Nederland	1.195.310	13,4	366.720
Provincie Noord-Holland	181.240	11,9	50.150
Regio Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	42.150	10,7	13.580

De landelijke werkgelegenheid in de VVT is sinds 2016 weer toegenomen: voor veel sectoren in de zorgsector is dat een omslagjaar geweest (AOVVT, 2017). Binnen de VVT blijft het aantal vacatures volgens Van den Elsen (2017) sterk stijgen: van ruim 7.500 vacatures in 2015 naar 9.500 vacatures in 2016. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures, waarbij het lastig is om gekwalificeerde kandidaten te vinden (AZW, 2012), is meer dan verdubbeld tot ruim 4.000 vacatures

Personele samenstelling

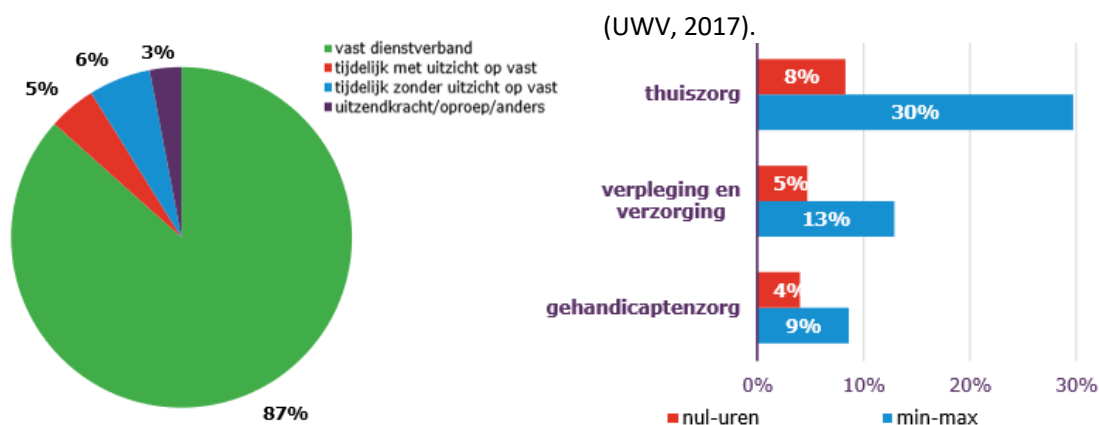
Door de vergrijzing stijgt de gemiddelde leeftijd binnen de zorg fors en neemt het aandeel medewerkers die jonger zijn dan 35 jaar af (Joldersma et al, 2017). Dit geldt niet alleen voor de zorg, maar voor de gehele beroepsbevolking. De groep tussen 45 en 55 jaar is hier oververtegenwoordigd (CBS, 2018). Tabel 4.2 toont dat de gemiddelde leeftijd in de regio KAM net iets hoger ligt dan in de rest van Nederland in de zorgsector. Hier geldt ook dat de groep 55+ groter is en de groep 35- kleiner is dan gemiddeld. Binnen de VVT is het aandeel 'jonge mensen' (tot 35 jaar) het kleinst ten opzichte van de andere zorgbranches en het aandeel 'oudere werknemers' (55+) is juist het grootst (AZW, 2016).

Tabel 4.2. Personele samenstelling in de zorg naar leeftijd. Overgenomen van AZW (2018).

	Gemiddelde leeftijd [jaar] ^	Aandeel 55+ [%]	Aandeel 35- [%]
Nederland	42,5	22,4	32,2
Provincie Noord-Holland	43,0	23,7	31,1
Regio Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	43,7	25,6	29,1

Flexibele arbeid

Binnen de zorgsector is het aandeel vaste contracten hoog ten opzichte van andere sectoren. In figuur 4.3 is te zien dat 87% een vast dienstverband heeft en daarnaast 5% een tijdelijk dienstverband heeft met uitzicht op een vast contract. Er zijn dan wel veel vaste contracten, het aantal uren staat niet altijd vast. De zorgsector werkt veel met *nul-uren contracten* of *min-max contracten* zoals te zien is in figuur 4.4



Figuur 4.3 en 4.4. Type dienstverband en aandeel flexibele contracten. Overgenomen van UWV (2017).

Ook het aandeel medewerkers die deeltijd werken binnen de zorgsector is hoog. Binnen de VVT is de deeltijdfactor het grootst ten opzichte van andere sectoren: daar bedraagt de gemiddelde deeltijdfactor 0,67 (AZW, 2018). Over het algemeen is het lastig om binnen de VVT een fulltime contract te bemachtigen. Zorgorganisaties zijn immers flexibeler met kleinere contracten. Om die reden werken zorgorganisaties met een flexibele schil, ofwel flexpool, waarin medewerkers op afroep ingezet kunnen worden op verschillende afdelingen, inclusief die van hunzelf, naast hun huidige contract (Jansen, 2014).

Onderwijs in de sector

Het onderwijs is een belangrijke bron voor instroom op de arbeidsmarkt van de zorg. Tussen 2012 en 2014 kenden de meeste zorgopleidingen een daling in het aantal instromende studenten, mogelijk door de dalende werkgelegenheid in die periode (Joldersma et al, 2017). Inmiddels is het aantal zorgstudenten landelijk weer aan het groeien: zorgopleidingen trekken de laatste jaren weer aan, zoals ook te zien is in tabel 4.5. De opleiding tot HBO verpleegkundige wordt zelfs elk jaar populairder: in 2017 zijn er 7.400 studenten gestart aan de opleiding in Nederland en dat is een recordaantal (NOS, 2017).

Tabel 4.5. Onderwijs instroom per opleiding. Overgenomen van AZW (2018).

	2013		2014		2015	
	Regio Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	Nederland	Regio Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	Nederland	Regio Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	Nederland
verzorgende (niveau 3) (To...	330	11.930	180	10.090	270	10.990
verpleegkundige (niveau 4)...	240	7.860	150	7.380	260	8.340
verpleegkundige (niveau 6)	190	6.540	150	5.000	190	6.120
Totaal	760	26.330	480	22.470	720	25.450

Uit een arbeidsmarktonderzoek in de regio KAM van Van der Munnik (2016) is gebleken dat de zorgopleidingen de afgelopen jaren op landelijk niveau gegroeid zijn (+12%), terwijl in de regio KAM dit percentage juist is gedaald naar -7%. Deze daling in de regio wordt voornamelijk veroorzaakt door een daling in het aantal aanmeldingen op niveau 1 en 2 en de opleiding Verzorgende IG op niveau 3. De daling zet zich in deze regio voort, terwijl de instroom op landelijk niveau weer toeneemt. De opleidingen mbo-Verpleegkunde en hbo-Verpleegkunde groeien wel met respectievelijk 2% (ten opzichte van 10% landelijk) en 32% (ten opzichte van 50% landelijk) in de regio KAM.

Bijlage 5: Overige resultaten

Goede en aantrekkelijke werkgever

Kenmerk	Aantal keer genoemd
Luisteren naar de medewerker, (ideeën), serieus genomen worden, mening doet er toe	IIIIIIIIII (14)
Open, eerlijke, veilige en betrouwbare organisatie, laagdrempelig	IIIIIII (8)
Persoonlijke benadering, aandacht, erkenning, vertrouwen tonen	IIIIII (6)
Ontwikkeling/mogelijkheden tot doorgroeien	IIII (4)
Goede arbeidsvoorwaarden	III
Uitjes (hechter team)	I
Goede begeleiding	I
Zoeken naar oplossingen	I
Goede nazorg als er iets gebeurt	I
Rekening houden met wensen werknemer over rooster.	I
Platte organisatie	I
Diversiteit	I
Duurzaamheid	I
Client heeft ook inbreng	II
Goede werksfeer	II
Autonomie	I
Taken doen die horen bij het niveau	I
Voldoende personeel	I
Goed geregeld: salarisbetaling	I
Duidelijkheid, o.a. over het rooster	I
Verbinding tussen kantoor en woonzorglocaties.	I

Aantrekkelijke baan- en organisatiekenmerken

Kenmerk	Aantal keer genoemd
Door kunnen leren, ontwikkelingsmogelijkheden	IIIIIIIIII (15)
Uitdaging	IIIIIIIIII (15)
Leuk team/collega's, werken in een team, fijne, goede werksfeer, vertrouwen in het team	IIIIIIII (11)
Salaris	IIIIIII (10)
Autonomie, zelfsturing, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid	IIIIIIII (10)
Flexibiliteit	IIIIII (7)
Afwisseling	IIIIII (7)
Goede materialen, goede voorzieningen, veilige werkomgeving, goed gebouw	IIIIII (7)
Duidelijkheid, goed geregeld, duidelijke verwachtingen	IIII (4)
Openheid, betrouwbaarheid vanuit de organisatie, veilige werkomgeving	II
Mooi gebouw	II
Goed geregelde pauzes	I

Tijdige duidelijkheid over het rooster en werktijden	III
Duidelijke missie en visie en deze uitdragen	III
Reistijd/bereikbaarheid	II
Luisteren naar de werknemer, betrokken worden	I
Gelijkheid	I
Werktijden	II
Divers team/multicultureel	II
Niet een te groot of te klein team	II
Liefdevolle benadering cliënten	I
Goede begeleiding	I
Voldoening	I
Contractgrootte (bepaald aantal uur werken)	I
Leuke zorgvragers	II
Grote organisatie	I
Vertrouwen en erkenning krijgen	I
Werken op niveau	I
Werken in hetzelfde gebouw	I
Mee mogen denken	I
Activiteiten met bewoners, Koken voor bewoners	I

Bijlage 6: Topic guide

Blauw: vraag of onderdeel enkel voor doelgroep 2.

Rood: vraag of onderdeel enkel voor doelgroep 1.

Nr.	Deelvraag	Onderwerp	Interviewer	Bijbehorende vragen
1	Algemeen	Jonge medewerker leren kennen	➔ Mijzelf voorstellen ➔ Onderzoek kort herhalen ➔ Anonimiteit, interview wel opnemen. ➔ Interview toelichten: wat kan de respondent verwachten? (Zie ook hieronder) ➔ Benoemen: ook bijbanen tellen hier mee!	• Welke studie doe je? • Welk studiejaar zit je? • Waarom heb je voor deze studie gekozen? • Hoe oud ben je? • Wat voor stage-ervaringen heb je? Waar? Wat zijn de ervaringen? • Wat zijn jouw plannen voor als je afgestudeerd bent?
2	Wat zijn succesvolle (wervings-)methoden om de doelgroep te bereiken en te benaderen?	Het zoekproces van de jonge professional.	Samenvatten door gebruik te maken van tekst.	• Kijk jij wel eens naar vacatures? Wanneer? Waar doe je dat? ➔ Niet: wanneer zou je dit gaan doen? • Hoe vind jij informatie over de bedrijven waar jij wilt werken (of eventueel stagelopen)? • Hoe kan een werkgever jou het beste benaderen (Social media, scholen, markten, posters)? Waar kan een werkgever jou vinden?
3	Wat is een goede, aantrekkelijke werkgever volgens de doelgroep?	Imago, employer brand.	Samenvatten door middel van meeschrijven op post-its in een specifieke kleur. Plak deze briefjes rondom 'Baan en organisatie'	• Hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan? Eventueel vanuit ervaring: hoe heb je dit ervaren? • Wanneer is een werkgever/organisatie voor jou goed? • Ben je bekend met Zorgbalans? ➔ Zo ja: Wat is jouw beeld van de organisatie? Zou je hier willen werken?

				Als je kijkt naar deze communicatiemiddelen: wat is het eerste dat in je opkomt over Zorgbalans? ➔ Vind je dit er aantrekkelijk uitzien? Waarom wel of niet? ➔ Zou je hier solliciteren? Waarom wel of niet?
4	Welke baan- en organisatiekenmerken vindt de doelgroep belangrijk?	Behoeften en belangrijke aspecten voor de respondent op het gebied van werkinhoud en werkomgeving.	Werkinhoud: Als de student er niet uitkomt, dan eventueel voorbeelden geven vanuit de theorie: Baaninhoud: afwisseling, autonomie, uitdaging, flexibiliteit. Werkomgeving: collega's, leidinggevende, fysieke werkomgeving, ontwikkelingsmogelijkheden. Samenvatten door middel van meeschrijven op post-its in een specifieke kleur. Plak deze briefjes rondom 'Baan en organisatie'	- Vrije invulling: welke aspecten zijn voor jou van belang op het gebied van <i>werkinhoud</i> als zoekt naar een baan? Kortom: wat zoek je in een baan, wat maakt een baan aantrekkelijk voor jou? - Vrije invulling: welke aspecten zijn voor jou van belang op het gebied van <i>werkomgeving</i> als zoekt naar een baan? Kortom: wat zoek je in een organisatie, wat maakt een organisatie aantrekkelijk voor jou? Belangrijk: wat versta jij onder ...? Waarom? <i>Aanvullingen (losse vragen, eventueel op inspelen op wat de respondent eerder zegt):</i> - Hoe belangrijk is de grootte van het contract voor jou? Wat is voor jou een gewenste contractgrootte? En over hoeveel dagen verdeeld? - Zelfsturende teams: Hoe wordt jij het liefst aangestuurd als je werkt? Door bijvoorbeeld goed af te stemmen met collega's en samen besluiten te nemen of juist met duidelijke instructies van een leidinggevende? - Wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken? (Denk aan: zelfstandig, mentor, maatje) - Zijn er nog andere arbeidsvoorwaarden belangrijk voor jou? - Is de mogelijkheid om je verder te ontwikkelen binnen je loopbaan of persoonlijke ontwikkeling van belang voor jou? ➔ Zo ja: wat zijn daar jouw gedachten/wensen bij?

5	Wat is er nodig om de doelgroep binnen te halen?	Binden en boeien rondom stage-ervaringen bij Zorgbalans. ENKEL VOOR DOELGROEP 1.	Samenvatten door middel van meeschrijven op post-its in het roze. Plak deze briefjes rondom 'Stage-ervaringen'. Bindingsfactoren volgens theorie: - Arbeidsinhoud - Organisatiecultuur - Leidinggevende Organisatiecultuur: bepaalde normen en waarden die gedeeld worden in de organisatie, omgangsvormen...	• Als jij in een (of twee) woord het werken Zorgbalans zou moeten omschrijven, welk woord zou dat dan zijn? Waarom? • Wat waren jouw verwachtingen van Zorgbalans voor de start van de stage? • Wat maakt het fijn om bij Zorgbalans te werken en wat zou het nog fijner maken? • Zou je Zorgbalans aanbevelen als stagebedrijf of werkgever bij anderen? Waarom wel of niet? • Zou jij na je stage/studie bij Zorgbalans willen werken? Waarom wel of niet? • Hoe tevreden ben je over de werkzaamheden die je doet? • Hoe tevreden ben je over de stijl van leidinggeven of begeleiding? • In hoeverre past de organisatiecultuur van Zorgbalans bij jou? • Voel jij je verbonden bij Zorgbalans? ➔ Zo ja of zo nee: hoe komt dat?
6	Wat is er nodig om de doelgroep binnen te halen?	Doorslaggevende punten voor de respondenten.	Alle briefjes die geschreven zijn: leggen langs de meetlat van 0-100. Waarbij 0 minst belangrijk is en 100 belangrijkst. De afstand tussen de briefjes is ook belangrijk. Belangrijk: dit samenvatten!	• Van alle afweegcriteria die je net hebt genoemd: welke is dan het belangrijkste en welke het minst? Waarom? Dus: welke punten zijn doorslaggevend? • Zijn er nog aanvullingen?

Bijlage 7: Verbatim respondent 1

Studie	Mbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	17
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	41 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Je bent dus anoniem in dit interview. Het is misschien wel leuk om te weten waarom Zorgbalans dat heeft gevraagd, dus omdat ze merken dat sowieso het aandeel jongeren in de organisatie best wel laag is. Dan heb ik het ook over stagiaires, want in totaal zijn er volgens mij 2800 medewerkers ongeveer waarvan er 355 maar onder de 25 zijn, dus dat is best weinig.

R: De nieuwe stroming moet nog komen?

M: Ja en er gaan natuurlijk veel mensen uit dienst, want de gemiddelde leeftijd is ook heel hoog. Ongeveer 46 jaar. Dat laat wel weer zien dat er inderdaad heel weinig jongeren zijn. Toen dacht ik ook 'ja hoe kan dat dan?'. Toen vertelde Zorgbalans mij dat ze niet wisten wat die jongeren belangrijk vinden en daarom is het ook heel lastig om ze binnen te houden eigenlijk in de organisatie ook vanuit een stage of vanuit iets anders. Dat is in ieder geval de aanleiding geweest dat ze zeiden van: "Kan jij eens uitzoeken wat vinden ze nou belangrijk?" Toen dacht ik dat vind ik wel leuk. Ik ben zelf ook jong. Ik ben zelf ook aan het nadenken van wat wil ik dan. Ik kan mij voorstellen dat het lastig is. Je bent natuurlijk tweedejaars. Misschien heb je er al heel erg over nagedacht misschien wat minder, maar je kan in ieder geval ook heel erg terugdenken aan bijvoorbeeld de stages die je loopt of hebt gelopen, je bijbaan, wat vond je daar belangrijk in en wat zou je graag willen zien? Het gaat dan een beetje om je ideale situatie. En dan ben ik ook heel erg benieuwd, want je bent 17 jaar, wat voor stage-ervaring heb je tot nu toe?

R: Mijn eerste stage was bij Velserduin. Dat was een stage van 22 weken geloof ik en dat was bij een psychogeriatrische afdeling bij de duinen. Daar heb ik best wel veel ervaring opgedaan gewoon meer met beginnen met de adl zorg. Dat is mensen helpen in de ochtend en gewoon dingen gaan signaleren en zo. En toen heb ik vervolgens dit jaar in het begin negen weken stagegelopen in het ziekenhuis bij een interne afdeling. Je merkt gewoon heel erg het verschil tussen wat je leert per stage. In het ziekenhuis ben je gewoon wel aan de onderste rang, maar je leert daar zoveel. Ik heb gewoon gemerkt dat ik in die negen weken... Het is zo close contact met artsen en met andere disciplines zoals de fysio, de logo, je bent gewoon veel meer bezig met zelf dingen regelen. Dat is denk ik hetgeen wat het voor verzorgingshuizen iets minder aantrekkelijk maakt soms, maar ik heb nu ook een hele andere kant gezien. Want ik ben nu net klaar met mijn stage en ik heb stagegelopen bij Meerstate in Heemskerk.

M: Meerstate is dat kleinschalig?

R: Het zijn best wel wat afdelingen.

M: Is het een wat nieuwer gebouw?

R: Het is een oud ziekenhuis geweest. En daar heb ik bij een somatische afdeling stagegelopen en daar heb ik gewoon wel gemerkt dat het ook heel erg anders kan. Dat je daar veel meer contact hebt met andere disciplines, dat je veel meer geactiveerd wordt om dingen te doen. Als stagiaire werd je ook echt

gewoon meegenomen in bepaalde dingen. Het was daar wel een afdeling waar wat meer wisseling was, dus patiënten lagen daar drie maanden en dan komt er weer een ander. We hadden daar een paar longstaybedden, dus een paar bedden waarin mensen hun hele leven konden blijven bij ons, en een paar wisselbedden zodat er wel een eerlijke verdeling blijft dat iemand bijvoorbeeld een tijdje kan aansterken en weer weggaat.

M: En wat was voor jou dan het verschil? Ja je zegt ik heb daar echt meer ervaren hoe het ook kan zijn?

R: Ja, voor mijn eerste jaar zat ik op een prima afdeling in Velserduin.

M: Zat je daar trouwens op een leerafdeling?

R: Nee toen was het nog niet een leerafdeling. Toen ik wegging werd het een leerafdeling.

M: Ok.

R: Toen zat ik gewoon op een prima afdeling, maar op een gegeven moment merkte ik ook wel dat de uitdaging gewoon wat minder werd. Als er bijvoorbeeld nieuwe opnames kwamen dat was daar echt zelden. Die mensen woonden daar echt en die woonden daar gewoon totdat ze kwamen te overlijden en dat duurde soms gewoon super lang. Ik heb in die tijd, de twintig weken dat ik daar was, één nieuwe opname. Dan merk je gewoon dat het personeel ook gewoon niet heel erg ervaren daarin is. Als er een nieuwe opname komt dan was het echt dikke stress, omdat niemand eigenlijk wist hoe ze dat moesten doen. Dat is wat je denk ik dan nu... In mijn tweede jaar leer je gewoon dat je veel meer initiatief toont en dat je veel meer overal mee bezig bent. En ik denk dat ik dat gewoon heel erg gemist heb bij Velserduin, maar nogmaals als een eerste stage was dat gewoon prima, maar ik denk dat dat ook grotendeels het gedeelte is waardoor bijvoorbeeld verpleegkundigen het niet uitdagend genoeg vinden, want die ouderen zijn hartstikke uitdagend, je kan hartstikke veel leren en zien, maar ik denk dat het aan de andere kant ook een klein beetje jammer is dat je niet alles eruit kan halen wat erin zit zeg maar.

M: Dat heb je wel ervaren bij je tweede stage?

R: Ja.

M: En heb je eigenlijk ook al plannen voor als je afgestudeerd bent, voor als je klaar bent?

R: Ja, ik heb gesolliciteerd voor de bwl-vorm in het ziekenhuis en ik doe dat niet omdat ik vervolgens in het ziekenhuis wil blijven, misschien wel als ik het leuk vind, maar ik heb totaal nog geen idee wat ik wil, maar ik doe het meer gewoon voor mijn ervaring dat ik alles uit mijn opleiding kan halen wat erin zit en alle kennis kan opdoen wat ik wil gaan doen.

M: Ja en voor daarna als je dan klaar bent, vind je een bepaalde sector of een deel van de zorg heel erg leuk?

R: Ik merkte wel, ik zat bij die somatische afdeling bij Meerstate, ik merkte wel want daar waren verpleegkundigen die, het was een zelfsturend team daar, de verpleegkundigen hadden daar wel echt een hele sturende functie. Ook gewoon heel erg de groep begeleiden, het team, overal ben je bij betrokken en dat vond ik wel superleuk. In het ziekenhuis ben je als verpleegkundige een soort assistent van de arts zeg maar en daar was je echt best wel wat hoger. Je kon er wat meer doen, wat meer verantwoordelijkheden en dat vind ik wel heel erg leuk. Gewoon zo veel mogelijk uitdaging.

M: Ok, dat klinkt goed, want je zit nu in je tweede jaar en heb je nog meer stages... Ja als je bwl gaat doen...

R: Dan blijf ik daar.

M: En wanneer hoor je daar wat meer over?

R: Eind mei.

M: Ok, spannend. Dat is bijna. Nog een maandje.

R: Ja.

M: Ik ben heel benieuwd waar je terecht gaat komen. In ieder geval het onderzoek, ik schrijf ondertussen mee bij sommige punten. Het is eigenlijk een vorm van samenvatten. Ik zal je even kort vertellen waar we

het over gaan hebben. Dit was eigenlijk de introductie. Als eerste gaan we zo in op jouw zoekproces. Je hebt waarschijnlijk ook gekeken voor een bwl-stage, daar gaat het wat meer over. Waar zoek je dan? Wanneer? Etc. Vervolgens gaat het eigenlijk over een goede werkgever. Dat is misschien een beetje en vaag begrip, maar daar gaan we het zo over hebben. En als laatste gaat het eigenlijk over de afweegcriteria voor als jij op zoek gaat naar een werkgever of een baan. Met afweegcriteria bedoelen we eigenlijk meer van wat vind je belangrijk als je op zoek gaat naar een baan en in een organisatie. En aan het einde gaan we kijken naar al die punten die jij hebt benoemd die jij belangrijk vindt. Ik heb een leuk meetlintje meegenomen. Die gaat eigenlijk van nul tot honderd wat vind je dan het belangrijkste en wat dan eigenlijk het minst en welke punten zijn dan echt doorslaggevend voor jou. Daar komen we straks vanzelf bij.

R: Ja is goed.

M: Want dan ben ik eerst heel erg benieuwd, nu heb je ook gekeken voor een stage voor bwl, heb je die zelf gezocht?

R: Ik ben eigenlijk via het ziekenhuis daarvoor benaderd. Ze zeiden van: "He zou je dat niet heel erg leuk vinden?" Maar eigenlijk ben ik dat ook bij Zorgbalans, want die wilden mij eigenlijk ook houden. Die zeiden ook van wil je hier niet je opleiding gaan afmaken op de leerafdeling?

M: Bij Velserduin?

R: Ja klopt. Dus daar heb ik ook nog over nagedacht.

M: En wat is je afweging geweest?

R: De kennis die je uiteindelijk dan opdoet. Weet je ik vind ouderen heel erg leuk, maar ik zou ook gewoon vanaf het begin... Hier in het ziekenhuis heb je ook te maken met jongeren. De zorg bestaat niet alleen maar uit ouderen en ik heb wel het gevoel dat ik daar gewoon grotendeels nu wel in ben. En ik zou ook gewoon graag de andere kant daarvan willen zien.

M: En buiten dat je dan benaderd bent, kijk je weleens naar vacatures?

R: Ja, we kregen toevallig laatst een mail dat ze bij Zorgbalans mensen zochten en als vakantiebaan kregen we daar een mail over. En we hebben zeg maar een site, ik weet niet of je een beetje bekend bent met het Nova? Het heet Nova-portal, dat is een site waarop iedereen kan inloggen met zijn inloggegevens en daar staan dan vacatures op en daar staan dan ook vacatures op van het Spaarne Gasthuis en andere instellingen.

M: Interessant. En je zegt net ik kijk weleens naar vacatures, heb je dat de afgelopen periode gedaan of wat eerder in je studie?

R: Eigenlijk tussendoor wel een beetje. Op Facebook zie je ook wat dingen voorbijkomen, bijvoorbeeld op prikbord Velserbroek of zo zag ik laatst een thuiszorgvacature en daar heb ik toen ook op gereageerd, maar dat is uiteindelijk niks geworden. Ja ik denk dat social media daar wel een grote rol in speelt.

M: Je zegt inderdaad social media, portal hier van het Nova College, zijn er nog andere manieren waarop je kijkt?

R: Posters langs de weg heb je ook. Dat is het eigenlijk wel een beetje. Misschien gewoon via social media dat je gewoon wel echt veel binnenkrijgt.

M: Ja je noemde net Facebook is dat het enige kanaal waar je gebruik van maakt?

R: Op Facebook is het eigenlijk het enige waar ik dit wel voorbij heb zien komen ook van Zorgbalans en ook van iedereen in de omgeving zeg maar die wbl-studenten willen aannemen of vacatures hebben.

M: En als jij eventueel ergens gaat stagelopen of misschien ergens gaat werken zoek je dan ook van tevoren informatie op over het bedrijf?

R: Ja dat verwachten ze wel gewoon van je dat je bijvoorbeeld de visie van het bedrijf alvast weet en dat je je daar in gaat verdiepen zodat je wel weet dat jouw visie aansluit op diegene van het bedrijf.

M: En vind je dat zelf ook belangrijk?

R: Ja dat je het er wel mee eens bent welke zorg je levert, want soms dan kom je ergens en dan denk je ja.

M: Zit daar veel verschil in per organisatie? Tot nu toe wat je hebt ervaren dan.

R: Ja ik denk meer de professionaliteit hoe er omgegaan wordt met de mensen soms. Ik kan niet echt heel goed een voorbeeld noemen eigenlijk, maar...

M: Het is meer een gevoel?

R: Ja meer een gevoel denk ik dat je bij het ene stukje meer serieus wordt genomen als bij het andere.

M: Bedoel je dan jijzelf of de?

R: De mensen zelf.

M: En dan ben ik wel benieuwd wat vind je dan fijner de een wordt serieuzer genomen dan de ander?

R: Het is meer dat bij... Het is gewoon heel lastig te vergelijken omdat het met twee doelgroepen natuurlijk was, maar bij Zorgbalans was het bijvoorbeeld de artsen die praten natuurlijk alleen maar met ons, omdat er met de mensen zelf niet echt goede communicatie mogelijk is. En daar waren ook amper artsen eigenlijk. Die komen een keer in de zoveel tijd over de vloer. Dan is het niet echt als er iets is dat je gelijk kan terugvallen op de artsen, maar daar merkte ik wel gewoon dat ze elke dag langskwamen. Het heeft natuurlijk waarschijnlijk ook iets te maken met het budget. Dat vind ik wel heel erg belangrijk dat de patiënten ook gewoon heel erg serieus worden genomen.

M: En ook in contact komt dan met de arts?

R: Ja, dat ze ook in contact komen zelf met de arts. Dat er niet alleen maar naar ons wordt verwezen zeg maar, maar ook met de mensen zelf.

M: Nog heel even terugkomen op, je zei ik kijk naar de visie en dergelijke, waar vind je die informatie? Waar zoek je die op?

R: Op de site staat die meestal.

M: Dus echt op de website van het bedrijf kijk je dan?

R: Ja.

M: Ok en hoe zou een werkgever jou het beste kunnen benaderen en dan bedoel ik niet dat ze direct jou opbellen, maar waar kunnen ze jou het beste vinden?

R: Ik denk op dit moment via school. Ik denk dat er via de scholen gewoon heel veel leerlingen enthousiast gemaakt kunnen worden voor bedrijven.

M: En heb je dan een bepaalde manier in je hoofd hoe ze dat kunnen doen?

R: Ja misschien dat ze net zoals het Spaarne heeft... Op Nova-portal bijvoorbeeld een advertentie zetten dat ze niet alleen vakantiebaantjes zoeken, maar ook gewoon voor na je studie en ook gelijk erbij wat ze jou kunnen bieden, zodat je gelijk iets in je hoofd hebt van dat lijkt mij superleuk en daar kan ik meer op ingaan.

M: En hebben jullie hier op de school ook iets van een banenmarkt of een stagemarkt?

R: Ik geloof dat het er wel is, maar ik ben daar nog nooit geweest. Maar het is er wel.

M: Dan hebben we het over een goede werkgever, dat vage begrip, dat gaat eigenlijk vooral in op het imago, dus eigenlijk wat voor indruk je van een bedrijf hebt. Dan ben ik allereerst benieuwd hoe kijk jij tegen het werk in de ouderenzorg aan?

R: Ik vind het heel bijzonder. Elke dag is anders eigenlijk. Het ligt eraan met wat voor mensen. Met bijvoorbeeld dementerenden is het gewoon elke dag weer een uitdaging om iemand actief te krijgen, om iemand iets te laten doen, want daar draait het uiteindelijk dan om want je kan er niks beters meer aan maken. Het is alleen maar gewoon een zo fijn mogelijke periode uiteindelijk geven. Veel activeren. Ik denk dat dat het vooral gewoon is. Heel veel ouderen die blijven snel op hun kamer zitten en het is veel activeren, veel praten. Ik vind het altijd heel erg fijn om met mensen zelf te praten. Het is alleen soms jammer dat je er niet altijd genoeg tijd voor hebt.

M: Is dat ook de uitdaging voor jou?

R: Ik merk altijd de dag begin je met een aantal patiënten die iedereen onderverdeeld krijgt zeg maar en ik merk altijd dat ik aan iedereen dezelfde aandacht wil geven, maar dat dat nooit echt eigenlijk kan omdat er weinig tijd voor is. Dan komt iemand met een heel verhaal en dan wil je naar dat hele verhaal luisteren, maar dat kan gewoon niet altijd. Dus het is voor mij wel altijd een uitdaging om voor iedereen zeg maar dezelfde zorg te bieden.

M: En heeft dat wat je net zegt dat je niet genoeg tijd hebt heeft dat te maken met het personeelstekort? Of zeg je dat heeft een andere reden?

R: Ik wil nooit echt een stempel drukken op dat personeelstekort, maar ja het is of ook gewoon het personeel zelf. De een neemt meer initiatief dan de ander. Als ik bijvoorbeeld in mijn pauzes zit dan ben ik meestal degene als iemand naar het toilet moet dat ik daarvoor opsta, want ik denk dan ja je kan iemand niet lekker laten zitten.

M: Interessant om te weten.

R: Ja het ligt ook gewoon aan het personeel. Wat je zei de ouderen, de mensen die nu nog in de zorg werken... Vroeger was het van in de zorg is werk, dus we gaan daar maar in werken, dus heel veel wat oudere mensen vinden het niet echt leuk. Die doen het omdat het hun werk is.

M: Dat hart voor de zorg.

R: Ja en ik denk dat dat best wel een onderscheid is, want ik doe het niet alleen maar omdat het werk is maar ik vind het gewoon echt superleuk.

M: Ja mooi. Ik zie het ook aan je. Je wordt er helemaal enthousiast van. En als je dan kijkt naar een goede werkgever kan je omschrijven wat voor jou een goede werkgever is?

R: Iemand die je goede begeleiding biedt. Dat je terug kan vallen als het best wel een beetje zwaar wordt, want dat is soms wel het geval.

M: Je zegt goede begeleiding, wat is voor jou goede begeleiding?

R: Ik vind het wel fijn dat, dat hoort bij dat bij Meerstate is dat nu afgeschaft omdat het een zelfsturend team is geworden, maar evaluatiegesprekken. Gewoon tussendoor een keer met je werkgever of met je manager daar gewoon eventjes over hebben waar je tegenaan loopt. Net zoals ik net zei als de een wel opstaat en de ander niet er wordt soms best wel onderscheid gemaakt, dus dat iedereen eventjes zijn verhaal kwijt kan. Dat je daaruit weer verbeteringen kan krijgen in het team.

M: En je zegt wij werken daar nu met zelfsturende teams is dat veranderd daarin?

R: Ja dat was eerst niet. Nu gaat gewoon echt alles, dus alle bestellingen doen wij zelf dat wordt niet meer door het huis zelf gedaan. Wat dat betreft is dat het zelfsturende gedeelte.

M: En merk je dat dan ook in de begeleiding die je krijgt? Is dat punt veranderd?

R: Jaargesprekken zijn dat zeg maar. Dat was eerst altijd standaard, maar dat is nu niet meer. Dat is niet meer verplicht, maar bij ons willen ze dat wel zo houden want ze vinden het wel gewoon fijn dat je je zegje kan doen en dat de punten waar je tegenaan loopt dat je het daarover kan hebben. Dat vind ik van de werkgever en dat ze ons serieus nemen.

M: En ik hoorde jou zeggen die goede begeleiding gaat in op mijzelf dat er aan mij wordt gevraagd waar loop je tegenaan, maar je zei ook iets over het team.

R: Ja als het team zelf niet lekker loopt dan wordt jouw werk zelf ook minder leuk.

M: Dus je zegt ook begeleiding in het team zelf ook?

R: Ja in het team zelf ook. En als leerling is het gewoon heel belangrijk dat je serieus genomen wordt en dat er gewoon echt naar je geluisterd wordt.

M: Ja dus buiten je begeleiding zeg je gewoon luisteren?

R: Ja.

M: En heb je dan een voorbeeld voor ogen waar je aan zit te denken?

R: Bijvoorbeeld ik had twee weken geleden was er een cliënt bij ons daar had ik best wel een trouwe band mee en daar ging het gewoon echt helemaal niet goed mee en dat raakt jezelf dan ook gewoon en dan is het wel gewoon fijn dat je het daarover kan hebben.

M: Ja dus eigenlijk dat stukje dat je je verhaal kwijt kan?

R: Ja.

M: En heb je nog andere punten waarvan je zegt als dat aanwezig is dan vind ik dat echt een goede werkgever? Mag eventueel ook van de buitenkant zijn dat het niet in de organisatie zelf zit.

R: Misschien ook uitjes met het team dat het team hechter wordt.

M: Vind je dan die uitjes belangrijk of dat hechte team?

R: Nou uiteindelijk wordt het team hechter, een hechter team creëren.

M: Een hecht team mede door uitjes.

R: Ja.

M: En wat is voor jou dat belang van dat hechte team?

R: Dat je elkaar ook vertrouwt. Dat je uiteindelijk niet gelijk de werkgever moet hebben met de begeleiding, maar dat je ook gewoon met elkaar het overal over kan hebben. En dat je voor elkaar klaar staat. Dat niet inderdaad de ene aan het hollen is en de ander doet niks. Dat onderscheid zie je gewoon best wel vaak.

M: Dan ben ik wel benieuwd je zegt dat onderscheid zie ik heel vaak, doet dat iets met jou?

R: Als leerling word je soms wel een beetje neerbuigend aangekeken. Als leerling wordt er maar van je verwacht dat je altijd goede inzet toont en altijd goed bezig bent en een vriendin van mij heeft daar een beetje een andere visie op die denkt ik ben leerling, ik wil zo goed mogelijk gaan kijken en dat vind ik eigenlijk ook. Toen heeft zij een keer nee gezegd, ik ga nu eventjes niet en toen is zij bijna van haar stage afgetrapt, omdat zij gewoon niet initiatief nam terwijl andere mensen dat ook makkelijk hadden kunnen doen. Dat vind ik soms gewoon jammer dat je als leerling, ik heb het zelf nog niet meegemaakt, maar dat je als leerling gewoon soms op een hele andere manier aangekeken wordt terwijl jij ook gewoon een werknemer bent.

M: Ja en uiteindelijk blijf je een leerling natuurlijk.

R: Ja precies. Dat je echt als leerling gezien wordt dat vind ik ook belangrijk.

M: Ok, dus dit zijn voor jou de punten dat als je zegt een goede werkgever daar is dit gewoon aanwezig?

R: Ja vind ik wel.

M: Ok, ik wilde vragen ben je bekend met Zorgbalans, maar dat ben je natuurlijk. Ik heb hier een paar communicatiemiddelen van Zorgbalans, misschien ben je er wel bekend mee, het gaat nu even niet om het feit dat dit van Zorgbalans is, maar als je dit zou zien wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Ja dat ze mensen willen trekken om bij Zorgbalans te komen. Dat staat overal groot afgebeeld.

M: Dus vooral de teksten?

R: Ja en ouders zie je veel.

M: En vind je dit er aantrekkelijk uitzien?

R: Eigenlijk niet echt.

M: Vertel waar komt dat door?

R: Ik denk dat mensen eerder geïnteresseerd zijn in hoeveel uren je inderdaad werkt en wat er beschikbaar is en wat ertegenover staat.

M: Dus wat meer praktische informatie?

R: Ja, ik denk dat ze niet meer echt kijken naar het geheel naar Zorgbalans zelf, maar dat ze meer gewoon willen weten wat jouw functie gaat inhouden. Dus meer een soort kleine samenvatting wat jouw functie gaat worden denk ik.

M: En zou jij hier solliciteren als je dit zou zien?

R: Ja omdat ik het ken.

M: En als je het niet zou kennen?

R: Ik zou deze dan als eerste eruit pakken als ik zoiets zou zien.

M: En waar ligt dat aan?

R: Aan de praktische informatie die eronder staat denk ik. Want kijk ik vind dit wel allemaal leuk en aardig, maar uiteindelijk gaat het niet alleen maar om de kortingen, maar gaat het ook gewoon om je werk wat je krijgt.

M: Ok, ik ben benieuwd wat mensen ervan vinden. Even kijken dan gaan we eigenlijk verder naar die afweegcriteria. Er ligt eigenlijk al wat. Het gaat eigenlijk op jouw behoefte in op het gebied van eigenlijk de baan zelf en over de omgeving waarin je werkt. Dan ben ik allereerst benieuwd voor echt die baan, dus de werkinhoud, wat vind jij belangrijk daarin? Wat zou je graag terug willen zien?

R: Dus als ik straks gediplomeerd ben en als ik dan aan het werk zou zijn?

M: Ja.

R: Uitdaging, opties om door te leren want dat trekt mensen gewoon veel aan dat er steeds meer gevraagd wordt zeg maar.

M: Je zegt die ontwikkeling of dat doorleren, wat vind je daar zo belangrijk aan?

R: Dat het actueel blijft. Dat je niet net zoals wat met die ouderen gebeurt die daar nu werken dat je bijvoorbeeld blijft hangen in de oude garde, want bijvoorbeeld die opnamegesprekken dat is helemaal niet zo big deal, dat is helemaal niet zo lastig. Zij vinden dat nog heel lastig, omdat het allemaal nooit herhaald is zeg maar. Zij weten dat alleen nog van hun opleiding en het is gewoon belangrijk dat dat altijd gewoon herhaald wordt, zodat alles gewoon actueel blijft.

M: Dus je zegt ontwikkeling dat is van belang voor mij, maar dat is eigenlijk dat je actuele informatie...

R: Ja en ook aan de patiënten zelf.

M: En zou je graag als je het hebt over ontwikkeling, zou je dan graag wat meer in de breedte willen leren of juist door willen groeien?

R: Ik denk dat mensen het meer zien als doorgroeien in het bedrijf zelf, zodat je ook een beter salaris krijgt denk ik andere mensen.

M: En als je het hebt over jezelf?

R: Ik zou het meer breed willen zien.

M: Dus je zegt in de breedte wil ik mij graag ontwikkelen?

R: Ja.

M: En je zegt net ook uitdaging. Wat is uitdaging voor jou?

R: Verantwoordelijkheid krijgen, verbeteringen maken, dus als je iets signaleert dat je er ook gelijk wat aan doet.

M: Dus verantwoordelijkheid krijgen en verbeteringen doorvoeren?

R: Ja.

M: Ok en zijn er nog andere punten waarvan je zegt dat wil ik in de baan heel graag terugzien?

R: Ja uiteindelijk moet je ook praktisch gaan denken. Het salaris moet ook gewoon ok zijn.

M: En heb je daar een idee bij? Het hoeft niet per se in cijfers, maar...

R: Nee eigenlijk niet.

M: Salaris is belangrijk, maar dat komt vanzelf?

R: Ja dat komt vanzelf ja. Ik hou mij daar eigenlijk nu nog niet mee bezig, maar uiteindelijk is dat natuurlijk wel iets waar je aan moet gaan denken.

M: En als je kijkt naar de omgeving waarin je werkt zijn daar nog punten waarvan je zegt dat wil ik graag terugzien? Je noemde al even dat team eigenlijk.

R: Ja, uhhh... Ik zou het even niet weten eigenlijk.

M: Dat kan trouwens als je het hebt over die werkinhoud uit onderzoek is gebleken, het onderzoek wat ik voornamelijk gebruik eigenlijk hiervoor, daar hebben ze onder volgens mij 1500 jonge medewerkers gevraagd wat vind jij nou belangrijk niet per se onder de zorg maar gewoon in het algemeen en daaruit kwam nog afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit. Is dat iets waarvan je zegt daar zit nog iets tussen?

R: Ja flexibel dat moet je natuurlijk altijd wel zijn in de zorg.

M: Is dat ook iets wat je zoekt in een baan?

R: Ja ik hou wel van afwisseling. Ik houd niet van continuïteit en alles hetzelfde.

M: En kan je daar een voorbeeld bij noemen?

R: Bijvoorbeeld wisselende diensten, want ik zie nu bij Meerstate bijvoorbeeld dat de verpleegkundigen daar alleen maar dagdiensten draaien over de dag en nooit echt weekenden of avonden of wat dan ook en dat zou ik wel iets vinden wat leuk is. Dat je gewoon alles meemaakt. Dat je dingen kan signaleren. Dat je het team daar gewoon goed in kan ondersteunen.

M: Dus je zegt afwisseling eigenlijk in de diensten die ik draai en de werktijden?

R: Ja.

M: Ok en als je het dan hebt over datzelfde onderzoek wat uit de werkomgeving ervaren wordt als heel belangrijk dat zijn collega's, de leidinggevende, eigenlijk echt de fysieke werkomgeving waarin je werkt en dan ontwikkelingsmogelijkheden.

R: Ja inderdaad werkomgeving is ook belangrijk dat je goede materialen hebt. Je moet nog lang werken met je lichaam. Dat vind ik wel heel erg mooi bij Zorgbalans. Ze hebben nu liften daar die bijvoorbeeld aan het plafond zitten waar je niet meer mee hoeft te zeulen of wat dan ook. Dat is gewoon wel iets wat heel erg belangrijk is.

M: Ja dus de werkomgeving en dan vooral de optie de materialen.

R: Ja.

M: Ok, dan heb ik nog een paar losse vragen. Je noemde het in het begin ook al even, je wil graag praktische informatie zien waaronder het contract. Wat is voor jou een ideaal contract? Hoeveel uur zou je willen werken?

R: 32 tot 36 uur.

M: En hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Eigenlijk vier, want je werkt eigenlijk meestal wel overuren dus dan kom je uiteindelijk toch op de 4,5 uur uit. En dat je vier volle werkdagen hebt, maar dat je ook daarnaast tijd hebt voor je administratieve dingen. Dat je niet altijd tijdens je werkdagen overuren maakt doordat je dingen moet afmaken nog op de computer of wat dan ook. Dat je daar ook tijd vrij voor krijgt.

M: Ja dus eigenlijk gewoon vier dagen, maar dan zonder overuren. Je wil al het werk in die...

R: Ja, want ik vind het helemaal niet erg om overuren te draaien maar ik merk wel gewoon dat je dat snel doet.

M: En je zei het al daarstraks even je werkt nu... Of loop je daar eigenlijk nog stage bij Meerstate?

R: Nee nu niet meer nee.

M: Ok, je werkte daar in zelfsturende teams en hoe zou jij het liefst aangestuurd worden? Zou je dat het liefst doen in een zelfsturend team of zeg je ik heb liever een leidinggevende die mij aanstuurt?

R: Ik zou het uiteindelijk het liefst zelf doen.

M: En waarom?

R: Ik vind het leuk om verantwoordelijkheid te nemen en om mensen te begeleiden. Dat is wat mij heel erg aanspreekt om zelfsturend te zijn in een team.

M: Wat vind je daar zo leuk aan aan dat aansturen?

R: Nou gewoon ik vind het leuk om te horen wat mensen overal van vinden, waar ze mee bezig zijn, wat zij als verbetering zouden willen en dat ik daar weer op handel om dat dan te verbeteren. Ja ik vind het leuk gewoon om overal mee bezig te zijn.

M: Ok en stel jij gaat ergens aan het werk of je mag ook terugdenken aan je stage, wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken? Hoe zie je dat voor je de inwerkperiode?

R: Het is eerst gewoon het hele dossier goed leren, want wij gingen toen net over daar op elektronisch cliëntendossier. Toen was het belangrijk om daar goed op ingewerkt te worden, want als je dat niet goed weet dan kan je ook niet goed rapporteren of dingen duidelijk maken aan de rest. Goed geïnformeerd worden over hoe de zorgvragers zelf benaderd moeten worden. Ik merkte bijvoorbeeld echt bij flexmedewerkers die dan een keer in de maand kwamen dan waren er weer hartstikke veel nieuwe mensen, dat ze geen idee hadden hoe ze met iemand moesten omgaan. Dus wij hadden op een gegeven moment daar gewoon A4'tjes gemaakt met wat iemand nodig had voor zorg in de ochtend dat je bijvoorbeeld aan de binnenkant van de deur kon kijken, zodat je zeg maar kon zien wat voor zorg iemand nodig heeft. Gewoon duidelijkheid gelijk wat iemand nodig heeft, dus dat niet iedereen wat anders doet.

M: Dus je wil duidelijkheid?

R: Ja. En precies weten, goed weten wat je functie is. Daar een goed beeld van hebben.

M: En hoe lang zou je ongeveer die inwerkperiode...

R: Ik denk een maandje dat dat wel... Maar dat je dan ook wel echt boventallig staat, niet dat er op een gegeven moment gezegd wordt je snapt het wel.

M: Ja dus je staat een maand lang echt boven de bezetting?

R: Ja.

M: Dat kan ik mij voorstellen dat dat fijn is. Je noemde net al even het salaris. Zijn er nog andere arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk?

R: Uhm... Misschien voor je lichaam zelf, want in de zorg ben je best wel intensief bezig met je lichaam. Misschien dat je daar wel begeleiding in kan krijgen. Misschien met de fysiotherapie dat je daar beschikking tot hebt voor een x aantal keer dat je daar recht op hebt. Verder zou ik het echt niet weten eigenlijk.

M: Ik kan mij voorstellen dat je daar nog niet zo mee bezig bent.

R: Nee ik ben er nog niet zo heel erg mee bezig eigenlijk.

M: Ontwikkeling hebben we het eigenlijk ook al over gehad. Normaal zit er nog een stuk tussen dat gaat echt over de stage-ervaringen bij Zorgbalans, maar dat gaat echt over recente informatie dus, ja recent het is vorig jaar natuurlijk geweest, maar dat slaan we in dit geval over.

R: Ik heb gewoon een hele leuke stage gehad hoor en goed begeleid. Voor mijn eerste jaar was dat prima geweest, maar ik zou het niet willen als mijn volgende stage bijvoorbeeld in mijn derde jaar, want dat zou ik dan gewoon een beetje... Ja op een gegeven moment ben je daar gewoon een beetje uitgeleerd. Dat klinkt misschien een beetje gek, maar op een gegeven moment ben je daar een beetje uitgeleerd op de afdeling waar ik zat.

M: En denk je ook dat, je voorstellingsvermogen zeg maar, als je daar aan het werk zou gaan denk je dat dat dan ook zo zal zijn?

R: Ik denk dat je op een gegeven moment er wel gewoon aan went, maar ik denk dat als je dan bijvoorbeeld in een andere omgeving komt dat je denkt o maar het kan ook zo en daar kan ik ook meer dingen doen, kan ik mij meer uitbreiden.

M: Ja ik zit even te twifelen hoor, want het gaat eigenlijk over een stukje binden en boeien, maar je werkt natuurlijk wel bij Zorgbalans ook. Ik ga er een klein stukje over vragen. Even kijken. Over het werk, misschien val ik een beetje in herhaling hoor, maar het werk wat je nu doet hoe tevreden ben je daarover?

R: Bij Zorgbalans?

M: Ja.

R: Ja ik ben er wel gewoon tevreden over. Ik krijg daar gewoon genoeg verantwoordelijkheid, zelfstandige diensten draai ik daar natuurlijk. Je merkt ook wel dat omdat ik nog leerling ben, zijn collega's gewoon heel makkelijk met je, willen je overal mee helpen. Je moet wel gewoon goed je grenzen aangeven wat je wel en wat je niet wil doen.

M: En loop je daar vaak tegenaan?

R: Nou ja soms dan kan je wel dingen, maar eigenlijk mag je het daar niet doen omdat het niet binnen je functie valt, want daar word ik als helpende ingezet en dat is twee niveaus lager als waar ik nu voor aan het leren ben. En soms dan pak je dingen even snel aan van o dat doe ik wel even en uiteindelijk ben je bezig en dan denk je ja maar dat is eigenlijk niet binnen mijn functie, maar dat doe je wel gewoon. Soms in een avonddienst sta je met z'n tweeën en dan wil je niet altijd terugvallen op de ander.

M: Nee dat kan ik mij voorstellen. Die zelfstandigheid is voor jou heel erg belangrijk.

R: Ja.

M: Dus je zegt mijn werkzaamheden daar ben ik eigenlijk tevreden over?

R: Ja.

M: En als je het dan hebt over de stijl van leidinggeven, hoe je aangestuurd wordt, ben je daar tevreden over?

R: Ik heb daar eigenlijk niet zo heel erg veel mee te maken gehad alleen op mijn stage en daarna hup ik eigenlijk een beetje van afdeling naar afdeling. Nee ik heb nog niet echt dingen gehad waarvan ik zeg ok daar wil ik mee naar mijn leidinggevende.

M: En hoe word je dan, want je zegt ik hup van afdeling naar afdeling, heb je daarin wel enige begeleiding van een vast persoon of zijn dat verschillende personen?

R: Bedoel je op de afdeling zelf als ik tegen dingen aanloop?

M: Ja.

R: Nee dat is gewoon bij degene met wie ik werk op dat moment. Als er dan wat is dat ik het met haar communiceer.

M: Dus dat zijn echt verschillende mensen door wie je aangestuurd wordt?

R: Ja.

M: Dan komt eigenlijk die organisatiecultuur van Zorgbalans daar wel een beetje bij kijken. De organisatiecultuur dat gaat eigenlijk over hoe je met elkaar omgaat, over bepaalde normen en waarden. Past die organisatiecultuur van Zorgbalans bij jou?

R: Uhmm... Ja op zich wel. Ik ben er nergens tegenaan gelopen of ik heb eigenlijk niet echt iets ervaren waarvan ik denk daar ben ik het niet echt mee eens.

M: Heb je je heel erg aan moeten passen ook?

R: Je merkt gewoon dat op het verschillende afdelingen wat anders is. Op de ene afdeling zijn ze heel erg gericht op heel snel bijvoorbeeld alles in een keer doen en ik ben juist van heel rustig en niet... bijvoorbeeld bij de revalidatie-afdeling moeten ze daar om 9 uur 's ochtends aan het ontbijt zitten. Dat betekent ook dat jij bijvoorbeeld twintig cliënten om 9 uur aan het ontbijt moet laten zitten en dat vergt ook veel van jezelf. Daar ben ik het dan niet zo mee eens. Ik denk doe nou gewoon rustig aan we hebben gewoon de tijd de hele dag. Maar ja weet je dan werk ik daar voor een dag in de twee weken op die afdeling en dan denk ik ja dan ga ik er nu ook niks van zeggen, want dat is niet echt mijn afdeling.

M: Dus eigenlijk werk je overal heel kort?

R: Ja dus het is niet echt dat ik ergens ben, zodat ik iets kan signaleren en uiteindelijk dan kan bespreken. Dan denk ik ja ik ben hier toch maar als invaller.

M: Voel je je dan wel verbonden bij de organisatie?

R: Ja bij bepaalde teams wel, maar bij sommige daar werk ik heel weinig en dan kennen ze me wel een beetje maar dat is niet echt... Ik vind het ook altijd gewoon belangrijk dat je een leuk gesprek hebt met iedereen. Dat iedereen een beetje iets over je weet, zodat je ergens over kan praten. Echt verbonden wil ik het niet echt noemen eigenlijk.

M: Dus je zegt voor die verbondenheid dat heeft voor mij heel erg te maken ook met omdat ik daar minder vaak werk en waar ik wel vaak werk daar heb ik wat meer een band.

R: Ja. Dan is het van dan kom ik aan: "Wat gezellig dat je er weer bent en..."

M: Ja verbonden is ook een lastig woord. Het is een gevoel eigenlijk.

R: Ja.

M: Dan gaan we eigenlijk naar deze punten. Het gaat voornamelijk om deze punten die hier liggen. Ik maak er eerst even snel een foto van. Ik heb hier honderd liggen dat is zeg maar het belangrijkste en deze kant is minder belangrijk. Dan zou ik je willen vragen om ze eigenlijk hieruit te pikken en dan langs de lijn te leggen. Als je zegt ik vind er een of twee of een aantal even belangrijk dan mag je ze ook onder elkaar leggen.

R: Is dat dan voor als ik straks daar ga werken echt als ik klaar ben met mijn opleiding?

M: Ja, dus als je op zoek gaat naar een baan wat vind je dan het belangrijkste? Wat zoek jij echt in een baan? En eventueel mag je hier wat eruit halen als je zegt ik vind hiervan ook iets heel belangrijk.

R: Honderd is het belangrijkste toch?

M: Ja.

R: Ik vind doorleren wel belangrijk. Team vind ik wel belangrijk. Goede begeleiding vind ik ook belangrijk. Dit denk ik wel.

M: En zou je deze er ook nog in kunnen leggen? Of komen die wat meer achteraan?

R: Deze zijn nu niet van toepassing. Salaris is natuurlijk belangrijk. Je werkomgeving. Kan ik die ook eronder leggen?

M: Jazeker weten.

R: Dit komt denk ik ook wel hier. Uitdaging hoort een beetje bij... Ja is ook belangrijk. Afwisseling. Dit komt een beetje achteraan. Het contract komt vanzelf wel. Begeleiding.

M: Zou je dat luisteren wat ik hier heb, zou je dat ook belangrijk vinden als je aan het werk gaat?

R: Ja, maar dat stond hier ook geloof ik al je verhaal kwijt kunnen.

M: O ja, dus die hoort er eigenlijk bij.

R: Dat vind ik ook wel een belangrijke. Dat hoort bij het begin van je baan.

M: Ok en je legde de eerste drie neer. Zijn dat voor jou ook de doorslaggevende punten waarvan je zegt dat moet echt aanwezig zijn?

R: Ja ik vind het wel belangrijk dat je altijd kan blijven doorleren en het team is gewoon heel erg belangrijk. Als je je niet lekker voelt in het team dan werk je ook gewoon niet lekker.

M: En dan dus die goede begeleiding?

R: Ja.

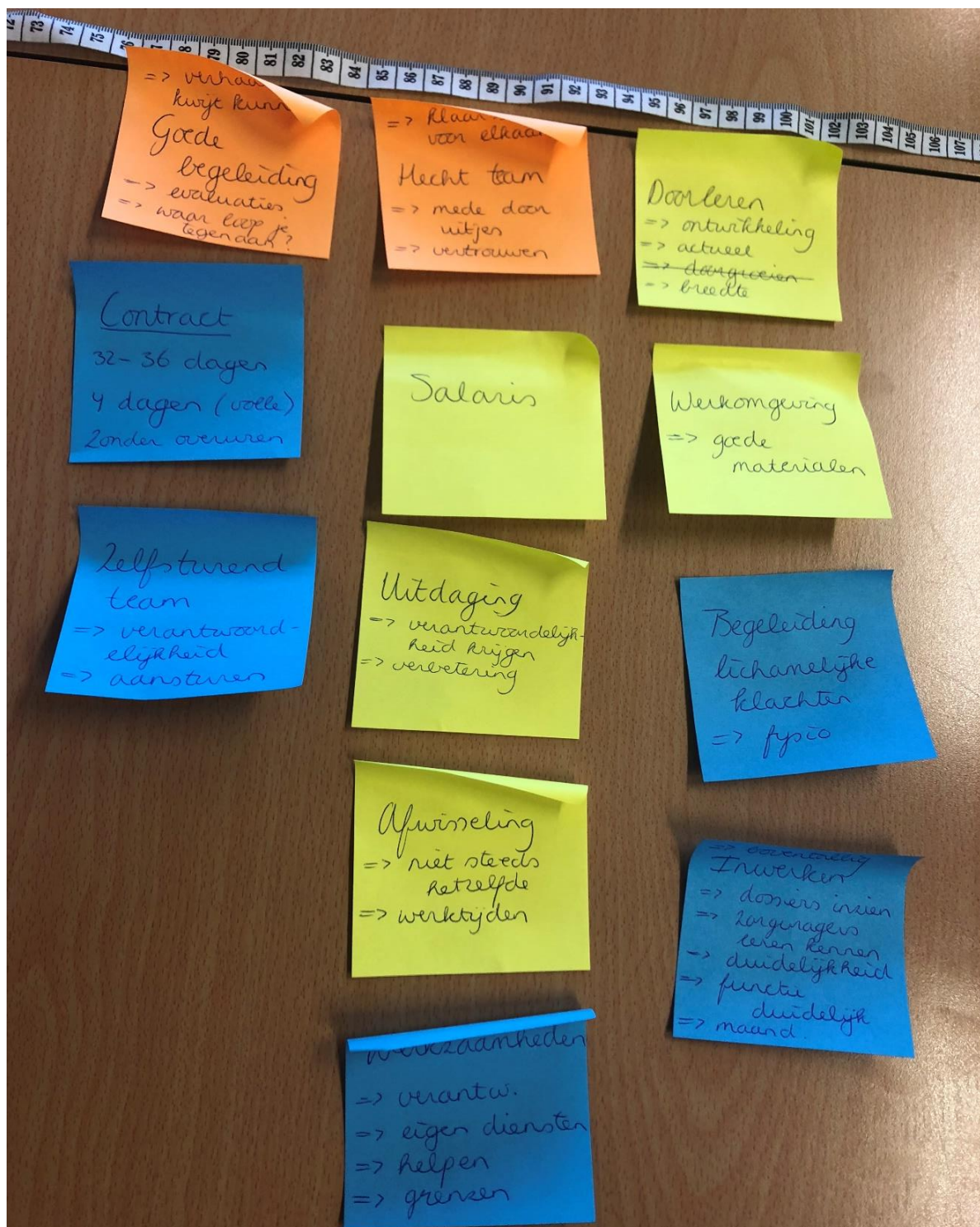
M: Als dat aanwezig is dan is een baan voor jou in ieder geval al...

R: Ja dan zou ik het heel fijn vinden.

M: Nou perfect. Dat was het eigenlijk.

R: Ja.

M: Dit is eigenlijk wat ik nodig heb. Dus super bedankt. Ik ga hem even uitzetten.



Afbeelding 1.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 1.

Bijlage 8: Verbatim respondent 2

Studie	Verzorgende IG (MBO)
Studiejaar	3
Leeftijd	22
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	52 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: De opname doet het. Ik zal eerst nog even kort wat uitleggen. Waar het eigenlijk over gaat tijdens dit interview, is allereerst het zoekproces van de jonge professional. Stel je gaat op zoek naar een baan of stage, waar kijk je dan, hoe kan Zorgbalans jullie bereiken en wanneer. Het tweede onderdeel gaat in op een goede werkgever. Dat is misschien een beetje vaag, maar daar heb je misschien ook wel een beeld bij. En vervolgens; stel je gaat op zoek naar een baan, wat vind je dan belangrijk? Ook zit er een stuk bij over jouw stage-ervaringen bij Zorgbalans. Als laatste gaan we naar die punten waarvan je hebt gezegd: deze vind ik belangrijk. Die gaan we dan langs deze lijn leggen waarbij 100 het belangrijkste is en 0 het minst belangrijk. In ieder geval wat goed om te weten is, is dat je zeker kan terugdenken aan je stages of bijbanen als je het niet zo goed weet. Het kan zijn dat je nog niet echt op zoek bent geweest naar een baan, dan kan je daar aan denken. Eerst even een stukje algemeen. Ik ben even benieuwd; jij bent Verzorgende-IG uit jaar 3 en dit is dus jouw laatste jaar?

R: Ja.

M: Je bent stagiair bij Zorgbalans.

R: Klopt.

M: En zou je na je stage in de ouderenzorg willen gaan werken?

R: Ja, ik wil wel graag met ouderen werken. Zorgbalans is dan wel echt revalidatie, maar ik vind het wel heel leuk om met dementerende ouderen te werken.

Jij zit bij locatie Zuiderhout, toch?

R: Ja. Ik zit op de begane grond, naast de dagbesteding.

M: Lijkt mij een hele mooie locatie!

R: Ja, zeker!

M: Waarom heb je gekozen voor een studie in de zorg?

R: Ik vind een stukje zorg aan mensen erg leuk. Dat geeft mij veel voldoening.

M: Je zit nu in jaar 3. Wat zijn tot nu toe jouw stage-ervaringen geweest?

R: Afgelopen jaar dus bij Zuiderhout waar ik vooral verpleegtechnische handelingen heb toegepast.

M: En heb je daarvoor nog ergens stage gelopen?

R: Ja, in Hoofddorp in een verpleeghuis. Ik heb verschillende stages gelopen, ook bij mijn vorige opleiding tot helpende. Daarbij heb ik bij Spaarnehout stagegelopen met dementeren.

M: Word je bij een stage ingedeeld of mag je zelf zoeken?

R: Het wordt voor je gezocht. Maar je mag wel aangeven van 3 tot 1 wat je het leukst vindt qua doelgroepen. Dan hoop je dat daar wordt ingedeeld. Je mag soms ook locaties aangeven.

M: Vind je het fijn dat de stage wordt gezocht of zou je liever zelf de stage zoeken?

R: Ook wel fijn dat het wordt gezocht. In het laatste jaar moet je wel zelf je stage zoeken. Dat vind ik dan wel heel leerzaam.

M: Wat zijn jouw plannen voor als je klaar bent? Dat is al best snel!

R: Ik weet het echt nog niet. Ik ben aan het nadenken want het is wel iets. Je begint al op je veertiende met een keuze maken, vrij jong dus, en nu moet je iets vinden voor de rest van je leven. Nou ja, niet voor de rest van je leven, maar wel voor een lange periode. Dan moet het dus wel leuk zijn.

M: Beginnen we bij het zoekproces. Ik hoorde al verschillende dingen dat je al aan het kijken bent. Dan ben ik wel benieuwd: kijk je wel eens vacatures? Via internet, websites.

R: Ik zie wel verschillende dingen langskomen van Zorgbalans zelf. Dan kijk ik er wel naar, maar ik zet er niet mijn klauwen in. Ik ben niet specifiek op zoek.

M: Zou je dat nog gaan doen en wanneer?

R: Van school moeten we wel LinkedIn aan maken. Dan komt er ook wel veel meer voorbij. Folders, of in de krant. Ik ben er wel mee bezig, maar nog niet echt. Dat komt meer als ik echt klaar ben met mijn studie. Dan krijg ik wat meer de motivatie.

M: Waar kijk jij als je zoekt naar vacatures?

R: Ik kijk altijd op Jobbird.

M: Stel een organisatie wilt jou bereiken, hoe kunnen ze dat dan het beste doen?

R: Hmmm. Facebook, Instagram.

M: Dan ben ik alleen nog even benieuwd: zijn hier ook nog banenmarkten?

R: Volgens mij wel. En anders kunnen ze ook folders neerleggen. Daar kijk ik ook regelmatig wel eens naar. Maar zo'n banenmarkt vind ik wel een goed idee. Dan laten de bedrijven zich zien en dan is het makkelijker om in contact te komen. Ik wilde nog even toevoegen dat ik de afgelopen twee jaar bij Zuiderhout als vakantiekracht heb gewerkt als helpende. Daar merkte ik ook wel op dat de gemiddelde leeftijd heel hoog was. Ik werkte alleen maar met oudere collega's. Maar daar zeg ik zo nog wel even wat over, haha.

M: Daar ben ik heel benieuwd naar! Maar voordat we daar heen gaan, wil ik eerst wat vragen over goed werkgeverschap. Allereerst ben ik benieuwd hoe je het werken in de ouderen zorg ervaart.

R: Pittig. Je staat vaak met weinig mensen en dan sta je wel eens met je handen in het haar. De mensen worden ook te ziek door te veel werken.

M: Dus pittig heeft voor jou te maken met te weinig mankracht?

R: Ja klopt. Je ziet daardoor heel weinig. Verwaarlozing, wondjes. Je ziet het niet. Het is triest. Nu staan we nog boventallig, maar na de stage niet meer.

M: Wat vind je daar van?

R: Het gaat ten koste van de bewoners. Er is zoveel: artsensite, eigen site, werkoverleg. Je moet veel schakelen. Daardoor loop je veel dingen mis. Ik loop altijd al met 80 blaadjes.

M: Oké, dat is wel duidelijk. Wanneer is een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Dat is een goede vraag. Ik denk als de werkgever persoonlijk naar de werknemers kijkt en hen niet allemaal op een grote hoop gooit. Het is dan niet alleen maar jullie en jullie, maar ook jij. Jij alleen. Een persoonlijke benadering.

M: Waarom vind je dat belangrijk?

R: Ik denk, en weet, dat er onderling veel geroddeld en geroezemoesd wordt. Ik hou daar niet van. Mensen moeten zich veilig kunnen voelen. Bij mijn eerste stage-afdeling was dat gewoon echt niet zo. Want ik vind het heel naar als er achter elkaars rug om gepraat wordt. Door dat roddelen zou ik mij niet veilig voelen. Dat vind ik echt heel belangrijk. De zorg is echt wel pittig om die reden. Ik ben daarom ook gewisseld van afdeling. Er werd niet naar mij omgekeken.

M: Dat kan ik mij helemaal voorstellen.

R: Dat is ook wel iets waar ik echt op ga letten als ik ga solliciteren.

M: Heb je verder nog punten waarvan je zegt: dat maakt een organisatie goed?

R: Ja, als de organisatie naar jou luistert. Ik wil mijn ideeën ook kunnen delen. Ik vind het altijd wel lastig als je net nieuw bent. Je moet je dan drie keer zo hard inzetten om gehoord te worden ten opzichte van anderen die daar al werken. Dat is lastig en niet leuk. Het is ook vaak dat de ouderen al zo lang in het vak zitten, dat je er niet tussen komt. Mijn visie en standpunt is goed zeggen ze dan. Maar ik vind het dan ook wel weer apart. Waarom ga je er dan werken als je weten dat er stagiaires lopen?

M: Zijn er verder nog punten die ik erbij kan schrijven? Wat een organisatie aantrekkelijk maakt? Kan ook vanuit imago zijn: dat je de organisatie van binnen nog niet kent.

R: Ja, hoe moet je dat zeggen. Dat de eigenwaarde van de bewoners wordt behouden. Ze hoeven niks. Niks moet. Mijn gevoel is namelijk altijd, als iemand niet wilt, dan wilt ie niet. Dan probeer ik het later wel weer. Maar sommigen kom ik daar soms niet uit.

M: Gaat het dan om de eigen regie behouden?

R: Ja klopt.

M: Waarom vind je dat zo belangrijk?

R: Omdat ik dat zelf ook zou willen. Ik wil niet gedwongen worden om dingen te doen die ik niet wilt.

M: Je hebt het nu over de bewoners, ...

R: Ja ik wil het ook voor mijzelf! Als personeel.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Ja, nog even over dat stukje van eigen regie. Als je zo werkt dan bereik je in mijn ogen veel meer. Ze gaan dan meewerken.

M: Ik heb hier communicatiemiddelen meegenomen van Zorgbalans. Als je dit ziet, wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Allereerst de kleuren. Dat springt er wel echt uit.

M: Ziet dit er voor jou aantrekkelijk uit?

R: Ja zeker. Vooral ook door dat huiselijke.

M: Zou je hier solliciteren?

R: Ik wel. Het is simpel, maar toch heel leuk. Gewoon normaal.

M: Wat voor beeld krijg je hierdoor van de organisatie?

R: Heel vrolijk en gezellig. Maar ook dat mensen met verschillende afkomsten werken. Ik ben zelf ook donker, dus multiculturaliteit is wel van belang. Iedereen moet welkom zijn.

M: Oké, dat was het. Het gaat meer om de eerste reactie die je erbij hebt. Ik ga het weer even opruimen. Dat was ook het onderdeel over de belangrijke punten van de werkgever. We gaan nu in op punten die jij belangrijk vindt in een baan of de omgeving waarin je werkt. Dat mag hierbij (wijst naar de post-its rondom 'een goede werkgever') aangevuld worden. Ik heb het nu eerst over de baan zelf. Als je nu zou gaan solliciteren, wat vind je dan belangrijk aan die baan?

R: Ehm. Ik denk allereerst veel bijscholing, cursussen, etc. Maar ook dat je betrokken wordt.

M: En zou je dan in de breedte opgeleid willen worden of juist door willen groeien binnen de organisatie, eventueel naar een hoger niveau?

R: In de breedte, dus meer kennis opdoen. Maar ik vind het niet erg dat ze mij zouden vragen voor een niveau hoger, bijvoorbeeld mbo-Verpleegkundige opleiding. Dat zou ik wel leuk vinden als ze mij daarin betrekken.

M: Zijn er verder nog punten?

R: Voor de baan zelf, hè?

M: Ja.

R: Een schappelijk salaris, haha.

M: Je zegt een schappelijk salaris. Wat houdt dat voor jou aan?

R: Dat ligt er aan hoeveel uren je werkt.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, niet per se uit de zorg, is gebleken dat zij de volgende punten rondom de baan belangrijk vinden: afwisseling, uitdaging, autonomie, dus zelfsturing en ...

R: Flexibiliteit vind ik belangrijk.

M: Wat is dan flexibiliteit voor jou?

R: Dat je zelf mag ingeven dat je graag een avonddienst wilt draaien. Dat je niet per se helemaal vast zit aan die avonddienst. Dat je er nooit meer vanaf komt.

M: Dus je bedoelt geen vaste diensten?

R: Ja. Dat als je een maand van te voren hebt gezegd dat je een bepaalde dag niet kan, dat je dan niet alsnog wordt ingeroosterd. Die vrije dagen zijn ook belangrijk.

M: Heb je verder nog toevoegingen?

R: Ja, je zei ook nog uitdaging toch?

M: Klopt.

R: Dat vind ik ook belangrijk.

M: Wat is voor jou uitdaging?

R: Bijleren. Of als er een symposium is dat ze jou er naartoe sturen. Maar ook hoe je het beste de mensen kan benaderen en helpen. Dat je in de praktijk kan brengen wat je hebt geleerd. Doorgaan tot je de juiste methode hebt ontdekt. Maar ook andere disciplines erbij betrekken. Dat ze er zijn en bereikbaar zijn. Dus samenwerken. Dat met iedereen tot een oplossing kan komen waarin iedereen akkoord mee gaat. Dat is wel iets wat ik belangrijk vind.

M: Dat is al best een boel! Zijn er nog aanvullingen?

R: Dit was voor de baan toch? Voor mij was dit het wel hoor.

M: Mocht je nog aanvullingen hebben, dan kan dat altijd nog.

R: Misschien een rare, maar pauzes of zo? Ik vind dat dat ook wel een dingetje is.

M: Ja? Wat zoek je daarin?

R: Dat het beter geregeld is. Dat zorgt ook voor minder vermoeidheid.

M: Oke, dus goed geregelde pauzes.

R: Ik vind ook dat ook binnen kleinschalig wonen de pauzes met de cliënten zijn, maar dat zou ik ook wel los willen.

M: Dat gaan we nu naar de omgeving van de organisatie. Vinden jullie daar nog iets belangrijk aan?

R: Ik vind het belangrijk dat de visie en de missie van de organisatie duidelijk zijn. Dat je daar naar toe werkt. Je werkt vanuit daar. Dat je niet denkt: wat zijn we eigenlijk aan het doen?

M: Heb je verder nog aanvullingen?

R: Niet echt...

M: Als ik het heb over dat zelfde onderzoek als net, dan zijn collega's, de leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden de punten die daar naar voren komen. Zit daar nog wat tussen waarvan je zegt: dat vind ik belangrijk?

R: Openheid, betrouwbaarheid.

M: Doel je dan ook weer op die veilige omgeving?

R: Ja, dat je eerlijk kan aangeven als je ergens mee zit. Niet dat je op je tenen hoeft te lopen. Dat je bang bent dat het invloed heeft op je werk of loopbaan.

M: Het is wel een heel mooi samenhangend geheel. Ik heb nog even een paar losse vragen: allereerst de grootte van het contract. Wat is voor jullie gewenst?

R: Voor mij 4 dagen van 8 uur (32 uur). Dan heb je ook nog tijd voor jezelf zodat je niet tegen een burn-out aan zit, haha. Die werktijden wil ik wel echt waarborgen.

M: En als je gaat werken, hoe wordt je dan het liefste aangestuurd? Doe je dat dan het liefst door onderling af te stemmen met collega's of heb je liever een leidinggevende die jou aanstuurt?

R: Het liefst onderling.

M: En wat vind je van die zelfsturende teams?

R: Lastig. Het ligt wel aan je teamsamenstelling. Je hebt altijd wel baas boven baas en groepjes.

M: Is jouw visie dan positief of negatief?

R: Soms zou het fijn zijn als er toch nog een laag boven zit, boven het team. Die van een andere kant kijkt. Een helikopter view. Nu moeten zelfsturende teams alles zelf doen, voorheen deed die laag erboven nog wat administratieve zaken. Dat zou wel heel fijn zijn, want dan kunnen wij weer alle tijd aan de bewoners besteden.

M: En zie je die laag erboven dan in de vorm van een coach, leidinggevende, of iets anders..?

R: Van allebei? Dat ze wel wat van de zorg weten. Niet iemand met twee linkerhanden in de zorg is niet weet. Een verpleegkundige bijvoorbeeld die een stapje terug heeft gedaan.

M: Heb je al gewerkt in zelfsturende teams?

R: Ik nog niet.

M: En als je gaat werken, hoe wordt je dan het liefste aangestuurd? Doe je dat dan het liefst door onderling af te stemmen met collega's of heb je liever een leidinggevende die jou aanstuurt?

R: Het liefst onderling.

M: En wat vind je van die zelfsturende teams?

R: Lastig. Het ligt wel aan je teamsamenstelling. Je hebt altijd wel baas boven baas en groepjes.

M: Is jouw visie dan positief of negatief?

R: Soms zou het fijn zijn als er toch nog een laag boven zit, boven het team. Die van een andere kant kijkt. Een helikopter view. Nu moeten zelfsturende teams alles zelf doen, voorheen deed die laag erboven nog wat administratieve zaken. Dat zou wel heel fijn zijn, want dan kunnen wij weer alle tijd aan de bewoners besteden.

M: En zie je die laag erboven dan in de vorm van een coach, leidinggevende, of iets anders..?

R: Van allebei? Dat ze wel wat van de zorg weten. Niet iemand met twee linkerhanden in de zorg is niet weet. Een verpleegkundige bijvoorbeeld die een stapje terug heeft gedaan.

M: Heb je al gewerkt in zelfsturende teams?

R: Ik nog niet.

M: Stel je begint bij een organisatie. Wat heb je dan nodig om goed ingewerkt te raken?

R: Duidelijkheid. Dat het ergens op staat, op papier. De bewoners goed beschreven. Gewoon een soort map die je kan doorbladeren.

M: Zou je graag begeleid willen worden door een mentor, of een maatje. Of zou je het het liefst zelf willen doen?

R: Het liefst een soort maatje.

M: Zijn er nog andere arbeidsvoorwaarden belangrijk?

R: De reisafstand denk ik. Dat is heel belangrijk. En mocht het ver zijn dat je er wel vergoeding voor krijgt. Bij Zorgbalans doen ze dat wel.

M: Hoe lang zou je maximaal willen reizen?

R: Ik reis nu 10 minuten, maar liever niet langer dan 30 minuten.

M: De laatste vraag gaat over ontwikkeling, maar daar hebben wij het eigenlijk al over gehad. Het laatste onderdeel gaat over jouw stage-ervaringen bij Zorgbalans. Nogmaals: niemand weet dat jij het bent, want je bent anoniem. Het gaat over binden en boeien. Nou denk je misschien; wat is nou weer binden en boeien. Dat gaat over als een organisatie medewerkers in dienst heeft, dat zij die ook kan behouden. Dat

ze hen aan de organisatie kan binden en kan boeien. Vanuit een stage is het de kortste weg naar een vaste baan, vandaar dit onderdeel.

R: Ze zijn ook al bezig om mij te binden. Ik hou het nog een beetje af, ik ga niet nu al ja zeggen. Ik wil ook nog een beetje verder kijken en oriënteren.

M: Als jij het stage of werken bij Zorgbalans zou moeten omschrijven, wat komt er dan in je op?

R: Leerzaam.

M: Wat vind je er leerzaam aan?

R: Dat als er iets interessants is om te doen of te zien, dan nemen zij mij daarin mee. Ze hebben de stagiaires echt wel hoog staan, ze zien het wel als de toekomst. Ik krijg daarom wel tijd ook voor mijn opdracht. En ook dat ik boventallig sta, ik ben echt extra.

M: Oke, dus je eerste reactie is leerzaam. En wat waren je verwachtingen voordat je startte?

R: Mijn verwachtingen waren toen nog blanco, omdat je vaak te horen krijgt van andere studenten van: oh nee dat is een slechte stage. Maar ik ben er blanco ingegaan. Ik hoopte dat het een leerzame ervaring zou zijn.

M: Wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen en wat zou het eventueel nog fijner kunnen maken?

R: Dat ik echt met mijn begeleider ingeroosterd wordt. Dus ik zou meer momenten met mijn vaste begeleider willen.

M: Zijn er nog andere punten die het nog fijner zouden maken?

R: Nee, dat was het wel.

M: Zou je Zorgbalans zelf aanbevelen als stagebedrijf of als werkgever?

R: Ja zeker.

M: En waarom?

R: Omdat ik vind dat ze hun visie echt nagekomen. Die persoonlijke zorg zie ik overal terug.

M: Zou je na je studie of stage bij Zorgbalans willen werken?

R: Ik zie mijzelf daar wel werken.

M: En hoe tevreden ben je over de begeleiding? Of over de stijl van leidinggeven.

R: Tevreden. Mijn begeleider is Els, maar zij loopt niet mee in de praktijk. Mijn praktijkbegeleider werkt wel in de zorg zelf.

M: Wat doen deze begeleiders goed volgens jou?

R: Ik vind dat ze voor mij goed kijken wat mijn opdrachten zijn, dat ze daar inkijken en mijn werkzaamheden daarop aangepast worden. Wat is dus handig en goed voor je opdrachten en handelingen.

M: In hoeverre past de organisatiecultuur bij jou?

R: Het is heel gezellig. Ik vind het leuk en gezellig, ook omdat er plantjes zijn. En er zijn leuke collega's. En er zijn verschillende nationaliteiten, het is multicultureel. De omgeving ziet er ook gezellig uit: dat roze komt overal terug.

M: Dan als laatste: voel jij je verbonden bij de organisatie?

R: Hoe bedoel je dat precies?

M: Het is een lastige vraag, maar het gaat heel erg over je gevoel.

R: Dat je je gewoon prettig voelt als je er binnen stapt? Dat heb ik zeker. Ik voel mij onderdeel van Zorgbalans.

M: Hoe komt het, dat jij je verbonden voelt?

R: Ze kennen mij inmiddels nu wel. Dat is wel fijn, dat ze even vragen hoe het met je gaat. Persoonlijke interesse. Dat vind ik altijd wel gezellig.

M: Ik heb een meetlintje meegenomen en dan ben ik heel erg benieuwd wat jij het belangrijkste vindt en wat het minst belangrijkste.

R: Oh wat leuk.

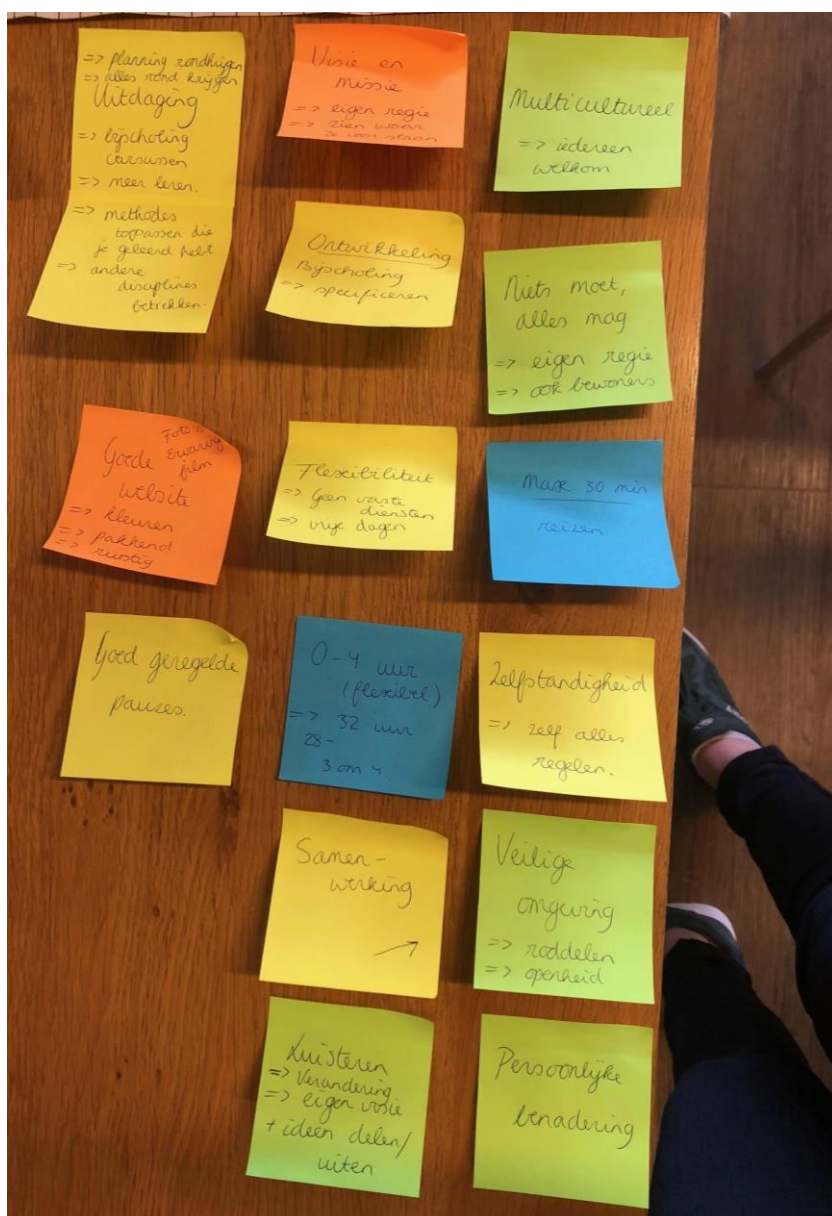
M: Je mag briefjes ook dubbel neerleggen.

(De briefjes worden neergelegd)

M: Ik neem er even snel een foto van. Als je hier naar kijkt hè, welke punten zijn dan voor jou doorslaggevend? Welke moeten echt aanwezig zijn?

R: Voor mij is dat echt de veilige omgeving, maar ook multicultureel. Iedereen is welkom. Vanuit daar wil ik graag werken.

M: Dat was 'm! Dank je wel voor je tijd!



Afbeelding 2.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijkste aspecten (links) door respondent 2.

Bijlage 9: Verbatim respondent 3

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	22
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	31 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Ik zet hem vast aan ondertussen. Even kijken. Waar gaan we beginnen? Ik zal in ieder geval even zo meteen kort wat over het interview vertellen. Dan weet je een beetje wat je kan verwachten. Ik zal mezelf even kort voorstellen, want wij kennen elkaar natuurlijk helemaal niet. Ik zal dat eerst even doen, want ik studeer zelf HRM aan de Hogeschool Leiden. Jij studeert ook op de Hogeschool Leiden hè?

R: Ja.

M: En zit jij in jaar drie of jaar vier?

R: Jaar drie.

M: Jaar drie oké. Nou ik zit dus ook op de Hogeschool Leiden. Ik zit alleen bij HRM de studie in het vierde jaar zit ik. Ik ben bezig met mijn afstudeerscriptie. Hiervoor een jaar vrijwilligerswerk gedaan bij de dagbesteding voor dementerende ouderen van Zorgbalans. Toen sprak de organisatie mij wel heel erg aan en toen dacht ik ja dit is wel een leuke organisatie. Ik heb zelf heel lang getwijfeld om in de zorg te gaan. Alleen toch wel erachter gekomen dat ik daar niet zo geschikt voor ben. Maar die zorgorganisatie spreekt me wel aan, dus toen heb ik gevraagd van goh hebben jullie nog een leuke opdracht liggen? Nou dat hadden ze. Ze zeiden ja we hebben nu ongeveer 344 jonge medewerkers over 2800 mensen. Nou dat is natuurlijk echt heel erg weinig inclusief stagiaires. Dus ze hadden zoiets van ja daar moet verandering in gaan komen en toen hebben zij gevraagd van ja maar we weten eigenlijk helemaal niet wat ze belangrijk vinden. Toen zei ik nou dat vind ik een leuke opdracht, dus vandaar dat ik hier ook zit. In het interview gaan we eigenlijk eerst in op het zoekproces, dus stel ik weet niet of je dat hebt gedaan, kan ook zijn dat je dat nog niet hebt gedaan, stel je gaat kijken naar een vacature waar zoek je dan en hoe zoek je dan? Wanneer zoek je dan? Vervolgens gaan we eigenlijk naar een stukje goede werkgever. Dat is een beetje een vaag begrip, maar het gaat meer over een stukje imago. Dus wanneer is een werkgever voor jou goed? Daarna gaan we een stukje naar de behoefte eigenlijk. Dus stel jij gaat solliciteren nu wat vind je dan belangrijk op het gebied van de baan en de omgeving waarin je werkt? En als laatste gaat het in op je stage-ervaringen bij Zorgbalans. Ik schrijf ondertussen mee op de post-its. Dat is meer om een soort samenvatting te geven ook omdat je vaak best wel veel dingen benoemt en dan plak ik dat gewoon hier neer, zodat je weet wat je hebt gezegd. Helemaal aan het einde is het de bedoeling dat die punten die je waarvan je zegt dit vind ik belangrijk dat we dat langs een meetlijntje leggen. Correctie dat ga jij doen om aan te geven van goh dit vind ik echt het belangrijkste. Dit is voor mij echt doorslaggevend en dit wat minder. En meestal duurt het een minuut of 35 dit interview. Dus ik ben eerst nog even benieuwd naar jou, want jij studeert Verpleegkunde. Waarom heb je voor die studie gekozen?

R: Ik wilde eigenlijk Geneeskunde gaan studeren, maar vanuit havo naar Geneeskunde was wel een grote stap. Dus ik dacht misschien kan ik eerst Verpleegkunde gaan doen en daarna Geneeskunde.

M: Oké. En wat trok je zo aan aan de zorg eigenlijk? Of trekt nog steeds.

R: Ik weet het niet. Ik wilde het sinds altijd de zorg. Ik wil gewoon mensen helpen.

M: Oké, grappig. Ja het valt me ook wel op, dit is mijn negentiende interview, veel mannen ook in de zorg.

R: Ja.

M: En dat vind ik wel heel erg leuk ook. Ze zeggen eigenlijk inderdaad echt dat hart voor die zorg dat dat er wel in zit. En wat zijn tot nu toe je stage-ervaringen? Het gaat er meer om van waar heb je stagegelopen in welke richting.

R: Ik heb in mijn eerste jaar tien weken stagegelopen bij in Bornholm dat is ook Zorgbalans of Amstelring?

M: Ja Hoofddorp is dat toch?

R: Ja in Hoofddorp.

M: Ja.

R: Op pg-afdeling gesloten dementie. Ik heb in mijn tweede thuiszorg gehad in Haarlem van SHDH en nu zit ik hier.

M: Oké en zit je hier op een leerafdeling?

R: Nee een gewone afdeling.

M: Een gewone afdeling. En je werkt hier ook met dementerenden of zit je meer op revalidatie?

R: Ja revalidatie. Zeven jaar revalidatieschap. Ook een beetje dementie en delier en zo dat soort dingen.

M: Oké en bevalt het tot nu toe?

R: Jawel, ja. Leuke sfeer.

M: Ja?

R: Leuk team ja.

M: Klinkt goed. Ik wilde nog even in ieder geval zeggen voordat we beginnen dat ik kan mij voorstellen dat je bij sommige dingen denkt van ja ik heb daar nog helemaal niet over nagedacht als je het hebt over wat vind ik belangrijk in een baan. Het is ook helemaal prima als je denkt aan wat je belangrijk, wat je leuk vindt in de stage wat je graag mee zou willen nemen of bij een bijbaan bijvoorbeeld. Dan hebben we het eerst over het zoekproces, want kijk je weleens naar vacatures voor na je studie?

R: Niet heel vaak alleen af en toe op LinkedIn komen wel vacatures langs. Dan kijk ik er wel eventjes naar, maar niet echt specifiek.

M: En wanneer, je zegt ik heb het weleens een keer gedaan, wanneer was dat ongeveer tijdens je studie?

R: Nou lang geleden.

M: Ja? Echt aan het begin van je studie?

R: Volgens mij in het eerste jaar toen we LinkedIn moesten aanmaken ja.

M: Oké en als jij dan inderdaad je noemde LinkedIn zijn er nog andere kanalen waar je weleens kijkt?

R: Nee.

M: Oké dus nu vooral LinkedIn. En als jij ergens gaat stagelopen of misschien voor een bijbaan ergens gaat werken, zoek je dan informatie ook op over het bedrijf?

R: Ja dat zijn ook vaak opdrachten aan het begin voor we de stage beginnen gewoon al informatie opzoeken.

M: En waar doe je dat?

R: Gewoon op de sites van de instellingen. Gewoon internet.

M: Oké en stel Zorgbalans die zou jou willen benaderen en dan bedoel ik niet dat ze direct contact met je opnemen, maar waar zouden ze jou het beste kunnen vinden? Je noemde net LinkedIn, zijn er nog andere manieren waarvan je zegt van...

R: Ja gewoon contact, email, telefoon. Nou Facebook ja ik weet niet echt of dat eh...

M: En ga je weleens naar stagemarkten of banenmarkten?

R: Nee, nee.

M: Eigenlijk niet, oké. Dat is in ieder geval even over het zoekproces. Dan gaan we eigenlijk naar dat stukje goede werkgever. Dan ben ik allereerst benieuwd hoe ervaar je het om in de ouderenzorg te werken?

R: Het is wel leuk. Het is niet echt mijn einddoel, maar het bevalt me wel.

M: Ja?

R: Ja.

M: En wat bevalt eraan?

R: Ik kan heel snel een goede band creëren met ouderen. Je wordt altijd gewoon als goede zorg gezien door hun, dus dat vind ik helemaal leuk.

M: Ja en je zegt het is niet mijn eindstation, wat zou je graag na je studie willen?

R: Ik heb twee opties eigenlijk. Ik wil misschien in een ziekenhuis gaan werken eerst als verpleegkundige en dan gaan specialiseren naar ambulanceverpleegkundige of Geneeskunde gaan doen op de universiteit.

M: Oké, dus misschien ga je nog doorstuderen?

R: Heel misschien wel.

M: En ga je in je vierde jaar ook een stage richting die kant doen of een minor?

R: Ja ik wil een stage in het ziekenhuis hebben. Dat heb ik nog niet gehad, dus het liefst in het ziekenhuis, maar minor weet ik nog niet. Nog even kijken.

M: Oké, ja. Want je hebt natuurlijk dan... Want je zegt tot nu toe drie stages gehad in de ouderenzorg eigenlijk...

R: Ja eigenlijk wel.

M: Als je helemaal niet die kant op wil kan ik mij wel voorstellen dat je wel ergens anders zou willen stagelopen. En als we het dan hebben over die goede werkgever, wanneer is een werkgever voor jou goed? Zijn er dan bepaalde punten aanwezig of? Denk rustig in ieder geval even na.

R: Ik heb er niet echt over nagedacht ooit over een goede werkgever, maar als iemand je begrijpt als je een moeilijke situatie hebt thuis dat die wel zeg maar dat begrijpt. Dat jullie samen zeg maar naar oplossingen kunnen zoeken als het te moeilijk is. Dat alles gewoon open is niet echt ja strikt zeg maar.

M: Je zei als de organisatie open is?

R: Ja werkgever ja dat je er alles mee kan overleggen.

M: Ja dus overleggen is mogelijk. Heb je daar een voorbeeld van?

R: Als je ideeën hebt wat beter kan binnen de organisatie dat je daarmee er naartoe kan.

M: Ja dus ideeën kunnen inbrengen eigenlijk?

R: Ja dat ze daarvoor openstaan zeg maar.

M: Heb je verder nog aanvullingen?

R: Nou niet echt nu.

M: Mocht je er nog opkomen dan kunnen we het altijd nog verder gaan aanvullen. Ik heb een paar communicatiemiddelen meegenomen van Zorgbalans toevallig. Het gaat niet om het feit dat het van Zorgbalans is, maar het gaat meer om even je eerste reactie als je dit ziet. Wat is het eerste wat je opvalt? Het mag zijn wat je ziet, iets wat je leest, of.

R: Wel lachen.

M: En wat voor indruk maakt dat op jou?

R: Uhmm... Dat het gewoon leuk is om dit te doen.

M: Vind je het er aantrekkelijk uitzien?

R: Ja. Hier een beetje veel tekst, maar...

M: Ja in die krant staat wat veel tekst.

R: Ja maar mooie lay-out, foto erbij.

M: Dus je zegt van hier staat meer tekst. Is dit iets wat jou meer aantrekt?

R: Ja.

M: Dus met die oudere man en vrouw?

R: Hmm... Niet te veel tekst, goede informatie.

M: En als je dit zo ziet zou je hier dan solliciteren buitenom dat het in de ouderenzorg is?

R: Ik denk het wel.

M: Kan je vertellen waar dat mee te maken heeft?

R: Als je naar die dingen kijkt dan heb ik de indruk dat het een goede organisatie is. Blij mensen dus.

M: En je zegt ik zie dat het een goede organisatie is. Zie je dat specifiek ergens aan of is dat meer de indruk die het heeft?

R: Ja meer de indruk. Ze hebben meerdere dingetjes om aandacht te zoeken. Ook een overzichtelijke site.

M: Nou perfect. Gaan we eigenlijk naar die afweegcriteria, dus naar die punten die jij belangrijk vindt. Als we het dan hebben over de baan waarin je gaat werken later. Dat kan natuurlijk ook gewoon in het ziekenhuis zijn. Wat vind je dan belangrijk aan die baan? Wat moet daar aanwezig zijn?

R: Sowieso een leuk team waarin je werkt. Als je geen leuk team hebt dan sta je daar alleen maar. Daar heb je spijt van als je daar zit.

M: En je zegt een leuk team. Wat is voor jou een leuk team?

R: Gewoon met elkaar praten, open zijn, openheid, elkaar kunnen helpen, niet achter elkaars rug praten. Dat wordt ook veel gedaan.

M: Heb je tot nu toe in je stages zo'n leuk team gehad?

R: Bij alle drie de stages.

M: Ja?

R: Ja.

M: Wat fijn.

R: Ik heb wel geluk gehad.

M: Kwamen daar... Zeg je nou van dat leuke team kwam omdat dit aanwezig was of had het nog met andere dingen te maken?

R: Ja het was heel open, heel blij, heel gewoon liefelijk tegen elkaar ja.

M: Klinkt goed. Dus hier ervaar je dat in ieder geval ook?

R: Ja ook.

M: Oké je zegt leuk team. Zijn er nog andere punten die je in een baan zoekt?

R: Ja salaris.

M: En heb je daar iets van een idee bij?

R: Niet echt. Nee niet echt nog.

M: Oké, heb je nog andere aanvullingen?

R: Ja niet te veel reizen ernaartoe. De reistijd optimaal.

M: En je zegt niet te ver. Wat is voor jou je maximale reistijd?

R: Ja ik doe er nu gewoon een uur over om hier te komen. Dat vind ik wel ietsjes te lang.

M: Waar kom je vandaan?

R: Hillegom. Met de auto is het een halfuur dan kan het nog, maar ja ik heb nog geen auto.

M: Dus je zegt een halfuur dat is wel schappelijk?

R: Dat is wel goed hoor. Driekwartier is ook wel goed. Maar een uur is wel ja net aan.

M: Ik was van de week in Hillegom bij Den Weeligenberg ken je dat van Zorgbalans?

R: Nee.

M: Dat zit echt in Hillegom. Dat was fietsafstand voor jou geweest, maar volgens mij heb je hier wel een hele leuke locatie ook in Velserduin. Oké, heb je nog andere aanvullingen?

R: Misschien een goed gebouw. Niet een te oud gebouw dat alles gewoon uit elkaar valt. Veiligheid ook tijdens het werk.

M: Even kijken. Veilige werkomgeving. En kan je daar iets over vertellen wat een veilige werkomgeving voor jou is?

R: Ja voorbeelden geven is wel wat moeilijker.

M: Of heb je misschien een voorbeeld juist van wat niet veilig werken is?

R: Een drukke straat naast het gebouw. Als je eruit komt dan heb je meteen een drukke straat.

M: En waarom is dat voor jou onveilig?

R: Nou ja...

M: Ik heb er geen idee bij hoor, dus dat...

R: Ik heb het idee dat als je gewoon uit het gebouw komt dan ben je meteen op een drukke straat. Er gebeuren dan wel veel ongelukken en zo. Dan kan je misschien ook een ongeluk krijgen.

M: Ik heb uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, landelijk is dat geweest niet per se onder de zorg maar over het algemeen, kwamen er eigenlijk vier punten ook nog extra naar boven die ze heel belangrijk vonden. Dat is afwisseling in hun baan, autonomie dus echt zelfsturing, uitdaging en flexibiliteit. Zit daar nog iets bij waarvan je zegt nou dat vind ik ook belangrijk?

R: Alle vier wel.

M: Ja?

R: Ja flexibiliteit.

M: Flexibiliteit en waar zou jij graag flexibiliteit in willen zien?

R: Mogelijkheid om diensten te ruilen als je een dag er niet kan zijn dan heb je een andere afspraak of zo of je dan even een dagje kan ruilen.

M: Dus eigenlijk de flexibiliteit in het rooster.

R: Ja.

M: Je zegt autonomie.

R: Zelfsturing.

M: Is autonomie voor jou ook zelfsturing of betekent dat nog iets voor jou iets anders?

R: Ja zelfsturing.

M: En kan je iets van een voorbeeld geven waarvan je zag hierin had ik echt autonomie of heb ik?

R: Uhm... Niet echt. Gewoon zelf de dag invullen. Het is wel oké als je gewoon een planning hebt per dag, maar af en toe even zelf invullen wat je wilt doen.

M: Ja nou dat is een heel goed voorbeeld. Het wordt al best wel vol. Uitdaging had ik ook genoemd.

R: Ja als het saai is dan heb je geen uitdaging. Dan ja heb je niet echt veel te doen. Dan is het gewoon saai.

M: Dus uitdaging is voor jou als het niet saai is. En wat is voor jou saai?

R: Elke dag hetzelfde. Dat het leuk is als je zeg maar handelingen mag uitvoeren. Niet zeg maar elke dag worden gedaan. Een beetje moeilijke dingen zoals een katheter inzetten.

M: Moeilijke dingen. En heb je tot nu toe uitdaging ook ervaren in je stages?

R: Ja wel gehad maar nu is het wel rustig. Maar ja het is revalidatie dus de mensen gaan snel weg. Er komen nieuwe patiënten bij natuurlijk.

M: Dus een snelle doorstroom van de mensen die er zitten?

R: Ja doorstroom.

M: En flexibiliteit die hadden we al benoemd. Er ligt al een heleboel en als je kijkt naar de werkomgeving waarin je werkt, zijn er daar nog punten waarvan je zegt dat zoek ik ook nog of zeg je nou van hier ligt alles al?

R: Hier ligt wel alles. Ik heb geen idee meer.

M: Ik had uit datzelfde onderzoek daar kwamen nog collega's, die heb je genoemd, de leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden. Zit daar nog iets bij waarvan je zegt dat zoek ik ook heel erg?

R: Niet echt. Dit zijn de belangrijkste punten.

M: Helemaal goed. Dan heb ik nog een paar losse vragen. Als je het hebt over de grootte van het contract, hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: 32 uur. 32 tot 40 denk ik. Vier tot vijf dagen per week.

M: Vier tot vijf dagen. Oké en hoe belangrijk is die grootte van het contract voor jou?

R: Het is wel belangrijk, maar ja het kan ook wel verschillend zijn. Het is niet echt heel belangrijk.

M: Nee, oké en als je kijkt naar zelfsturende teams. Werk jij het liefst in een zelfsturend team dat je inderdaad elkaar onderling aanstuurt of heb je het liefst een leidinggevende?

R: Ik denk zelfsturend.

M: Ja?

R: Al verschilt het wel een beetje per dag heb ik het idee.

M: Kan je daar wat over vertellen?

R: Nou we zitten nu wel in een zelfsturend team, dus we kijken zeg maar per dag wat we kunnen doen op die dag, wat gedaan moet worden, wie wat doet, onderling verdelen en ook even aangeven ik wil dat doen.

M: En je zegt ik wil graag in een zelfsturend team werken. Wat vind je daar zo... Waarom heeft dat voor jou de voorkeur?

R: Dan kan je jezelf beter ontwikkelen volgens mij. Dan kan je zelf aangeven ik wil dat even proberen.

M: Dus je zegt ik wil in een zelfsturend team, omdat ik inderdaad zelf kan aangeven wat ik wil doen waardoor ik beter ontwikkel. En stel jij gaat nu ergens werken, hoe zou jij ingewerkt willen worden? Wat is jouw ideale situatie?

R: Ik wil altijd, nou ja altijd, het liefst eerst meekijken met iemand dan even zelf proberen met iemand erbij en dan zelfstandig.

M: En heb je iets van een tijdsbestek waarvan je zegt nou zo lang zou ik willen meekijken of meewerken?

R: Het ligt eraan hoeveel het is zeg maar qua werk. Als het heel weinig is, dan is dat niet zo spannend meer. Dan heb ik minder tijd om mee te kijken en het zelf te doen dan als het een grote organisatie is met veel dingen te doen.

M: En als je kijkt naar het totale traject van het inwerken, zeg je van nou dat moet een week duren, een maand, een half jaar?

R: Twee maximaal drie weken denk ik. Niet langer.

M: Oké en zijn er nog, je noemde al even salaris, zijn er nog andere punten in het contract voor jou belangrijk?

R: Nee.

M: Even kijken we hadden het net al eventjes over ontwikkeling, want is dat verder wel voor jou belangrijk in je loopbaan dat je je kan ontwikkelen?

R: Ja, zeker weten.

M: En zou je dan graag juist in de diepte willen, dus meer willen specialiseren of zou je graag door willen groeien?

R: Hmm... Ik denk doorgroeien, meer kennis. Ook wel in de diepte gaan zeg maar als ik een handeling of situatie leuk vind of bijzonder dan kan ik meer de diepte in.

M: Ja, ik kan mij ook voorstellen dat het nog wel lastig is als je nog niet echt weet waar je terecht gaat komen zeg maar. Als je daar wel een beeld bij hebt dan... Oké. Dan gaan we het eigenlijk hebben over een

stukje stage-ervaring. Dan ben ik wel benieuwd voordat je hier startte bij Zorgbalans, wat waren je verwachtingen?

R: Ik had verwacht dat het saai zou worden.

M: Ja?

R: Het was wel... In mijn eerste twee jaar heb ik tien weken stage gehad en toen was het ineens een heel jaar dus en ook op de revalidatieafdeling.

M: Even kijken je dacht dat het saai was. Kan je vertellen waar dat mee te maken had waarom je dat dacht?

R: Nou omdat het feit dat het het hele jaar duurt.

M: Gewoon de lengte?

R: Ja de lengte. Het is gewoon te lang. Dan zit je al twee maanden en dan heb je nog tien maanden te gaan met dezelfde dingen, op dezelfde plek.

M: Ja dus eigenlijk door de lengte van de stage. En als je nu kijkt... Als je het stagelopen bij Zorgbalans in een of twee woorden of een paar woorden zou moeten omschrijven wat zou je dan zeggen? Wat komt er in je op?

R: Het is heel leuk. Leuke afdeling, doorstroom, veel handelingen.

M: Even kijken. Afdeling. Je zei doorstroom? En wat bedoel je daar precies mee?

R: Van de patiënten op de afdeling.

M: Want je zei die snelle doorstroom eigenlijk.

R: Ja dan heb je steeds andere dingen zeg maar. Andere patiënten met andere aandoeningen, handelingen. En openheid van de organisatie van het bedrijf.

M: Kan je daar iets over vertellen?

R: Ja hoor. Als ik voor een opdracht iemand nodig heb van andere disciplines of zelfs de teammanager dan kan ik daar heel makkelijk naartoe met de vragen. Daar zijn ze heel open in.

M: Dat herken ik wel. De hele organisatie staat het liefst voor je klaar om dat voor je te regelen. Oké, dus je zegt van nou als ik moet zeggen hoe ik het hier vind, het is leuk en dat komt door de afdeling, de doorstroom, snel andere patiënten en door de openheid van de organisatie. Oké en wat maakt het fijn, misschien vallen we een beetje in herhaling hoor, maar wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen?

R: Eigenlijk hetzelfde.

M: Ja inderdaad wat je zegt dat heeft te maken voor jou met die afdeling, de doorstroom en die openheid?

R: Ook een leuk team.

M: Leuk team. Even kijken en heb je ook nog punten waarvan je zegt van nou als dit gebeurt dan wordt het nog leuker om hier stage te lopen?

R: Als de reistijd wat korter was.

M: Ja precies.

R: Dat kan gebeuren.

M: Dat kan ik mij voorstellen als je elke dag vroeg moet beginnen dan moet je waarschijnlijk...

R: Half 5 uit bed en om 6 uur in de bus.

M: Jeetje, maar er rijden dus wel al bussen?

R: Ja het is de eerste bus die ik neem.

M: Dat is natuurlijk niet ideaal denk ik.

R: Nee.

M: En dan moet je ook nog een uur naar huis reizen.

R: Ja terug ook.

M: Zou jij Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja.

M: En waarom?

R: Nou het is leuk, het is open, ze willen heel graag stagiaires hebben, veel afdelingen waar je naartoe kan, nog meer? Nou eigenlijk dat.

M: En zou je Zorgbalans aanbevelen als een werkgever?

R: Ja, ze proberen zeg maar alles beter te maken, afdelingen. Als het niet loopt proberen ze zeg maar alles goed te maken.

M: Verbeteringen binnen de organisatie.

R: Verbeteringen ja.

M: Dan komt de vraag zou je na je studie zeg maar bij Zorgbalans willen werken. Ja dat ga je natuurlijk waarschijnlijk niet doen omdat je een hele andere richting op wil, maar stel nou dat je wel binnen de ouderenzorgorganisatie zou gaan werken zou je dan hier blijven werken?

R: Als het kon denk ik wel.

M: En kan je vertellen waar dat mee te maken heeft?

R: Niet met de reistijd, maar ik ken de organisatie al nu dus het is een leuke organisatie.

M: En hoe tevreden ben je over de manier waarop je begeleid wordt?

R: Heel tevreden.

M: Ja? En heb je een vaste begeleider of?

R: Ik heb een vaste begeleider, maar als ze er niet is kan ik ook bij andere zorgverleners terecht.

M: En je zegt ik ben heel tevreden. Waar heeft dat voor jou mee te maken?

R: Goede begeleiding.

M: En wat is voor jou goede begeleiding?

R: Dat ze tijd voor mij hebben. Als ik vragen heb kan ik gewoon bij de begeleider terecht. En ook heb ik wel een beetje sturing nodig zeg maar met opdrachten en die krijg ik ook.

M: Oké. Ik kan mij voorstellen dat dat dan wel fijn is.

R: Ja.

M: En als we het hebben over de organisatiecultuur hier. Dat is vooral hoe je met elkaar omgaat, normen en waarden. Past de organisatiecultuur van Zorgbalans bij jezelf?

R: Ja het is wel verschillend per afdeling hoe dat gedaan wordt zeg maar. Maar waar ik zit ja hoor. Heel open.

M: Oké en dan komt de laatste vraag, voel jij je verbonden bij de organisatie?

R: Verbonden niet ja... Ik denk het niet.

M: Nee? En kan je vertellen waarom?

R: Het is wel een leuke organisatie, maar verbonden...

M: Ja het is een gevoel wat je hebt hè?

R: Ja.

M: Oké. Heb ik eigenlijk nog een laatste vraag. Stel heb jij toevallig tips voor Zorgbalans hoe ze stagiaires kunnen gaan binden aan de organisatie? Ik weet niet of je daar een idee bij hebt.

R: Nou dat is wel een moeilijke vraag hoor.

M: Dat is natuurlijk de kortste weg is van een stage naar een baan. Ze zijn al best wel ingewerkt, ze kennen de organisatie.

R: Ik zou het niet weten.

M: Nee? Helemaal goed. Het is meer mocht je daar ideeën bij hebben dan is dat altijd leuk. Gaan we eigenlijk naar deze punten. Voordat we daar heengaan maak ik even een foto daarvan omdat het nu nog netjes ligt op volgorde. Dan leg ik het lijntje even neer. Het gaat om ongeveer. Hier hebben we honderd.

Dat is eigenlijk het belangrijkste en dit het minst. Het gaat eigenlijk om deze punten die je hier hebt neergelegd. Leg ze in principe gewoon zo neer. Als je zegt van nou ik vind deze even belangrijk leg hem er gerust onder.

R: Is goed.

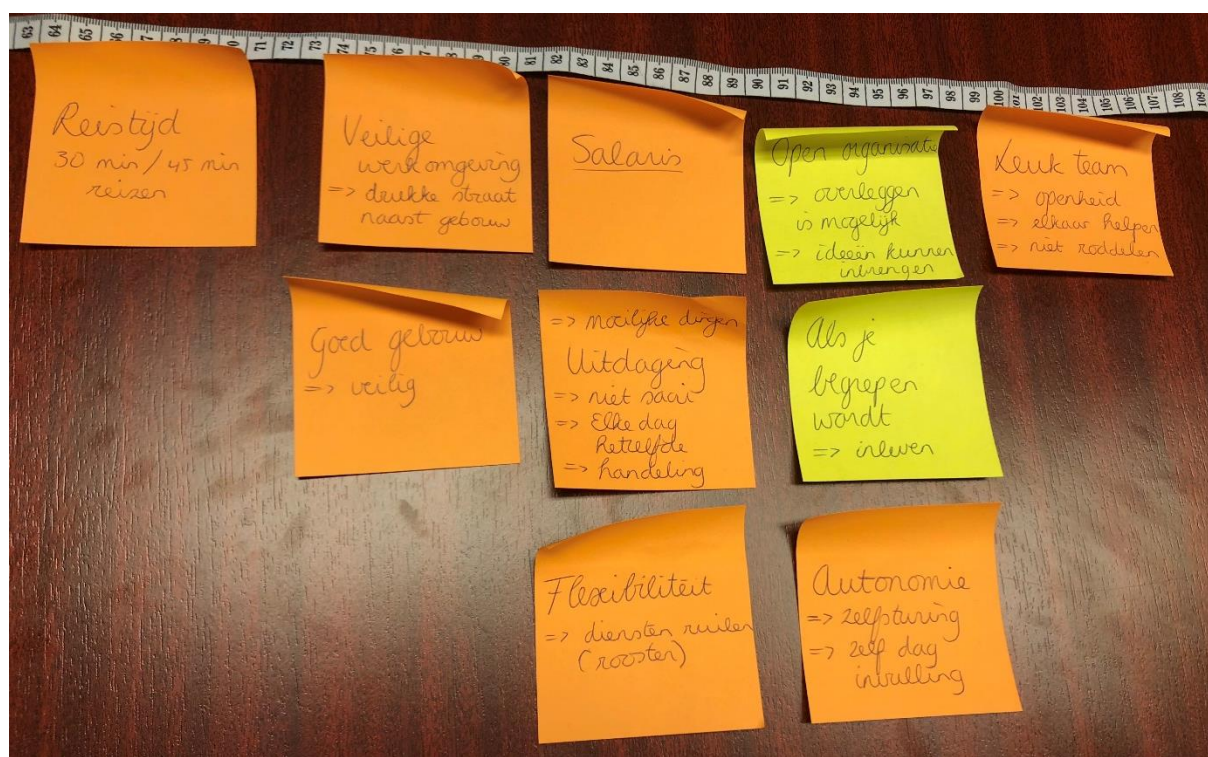
M: En als je naar deze punten kijkt die je hebt neergelegd, welke punten zijn nou voor jou echt doorslaggevend waarvan je zegt dit moet gewoon aanwezig zijn anders zou ik hier überhaupt niet heengaan?

R: Ik denk toch wel leuk team, leuke omgeving zeg maar waarin je werkt. Want ik kan wel hoog salaris hebben, maar als je geen leuk team hebt dan heb je ja...

M: Ja dus dat leuke team is voor jou gewoon doorslaggevend. Oké perfect. Dankjewel in ieder geval.

R: Is goed.

M: Ik ga de opname stoppen.



Afbeelding 3.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijkste aspecten (links) door respondent 3.

Bijlage 10: Verbatim respondent 4

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	21
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	30 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Even kijken vergeet ik nog wat? Ik ga in ieder geval... In het interview neem ik je eerst eventjes mee... Ga ik je wat vragen stellen over eerst even over jezelf. Dat vind ik wel heel leuk altijd. Dan over het zoekproces, dus dat gaat meer in over nou ja mocht je naar een stage kijken of een baan of een bijbaan waar kijk je dan? Het kan ook zijn dat je dat nog helemaal niet hebt gedaan. En ook hoe kan Zorgbalans jou het beste bereiken? Dan gaat het over een goede werkgever. Dus wat is voor jou een goede werkgever? En vervolgens gaat het over nou ja als je dan echt op zoek gaat naar een baan wat vind je dan het belangrijkste en wat niet eigenlijk. Dus wat zijn je afweegcriteria zo noem ik dat. En vervolgens aan het einde gaan we dat eigenlijk van het belangrijkste naar het minst belangrijk zetten. Dat doen we door middel van deze lijn. Dus tijdens het interview schrijf ik ook mee een beetje per onderwerp. Het is eigenlijk een soort van samenvatten. Dus als je meteen al opmerkingen hebt dan hoor ik dat heel graag. Dan zet ik dat erbij.

R: Ja.

M: En die briefjes gaan we dan clusteren aan het einde.

R: Ja.

M: Even kijken. Nou wat ik ook zei het kan soms misschien wel lastig zijn. Ik weet niet hoeveel ervaring je hebt ook met het zoeken en het nadenken daarover, maar je mag altijd terugdenken ook aan wat je belangrijk vindt in je stage, in je bijbaan, noem het maar op. Wat zou je daarvan mee willen nemen? Even kijken. Jij zit dus in jaar vier en ik ben wel even benieuwd van je studeert hbo V en waarom heb je daarvoor gekozen?

R: Nou wat jij ook zegt. Ik heb eigenlijk ook heel lang getwijfeld met de andere opleidingen. Ik heb ook gesolliciteerd voor verloskunde.

M: Oké, dat is een strenge selectie hè?

R: Ja een hele strenge, dus ik kon op vier plekken kan je het gaan doen en overal worden maar zestig studenten aangenomen. Ik heb dat hele traject gedaan en uiteindelijk kwam ik als eerste op de reservelijst, maar ben ik het niet geworden. Toen dacht ik nou dan ga ik naar Leiden en dan wordt het verpleegkunde of maatschappelijk werk. En toen is het eigenlijk toch Verpleegkunde geworden, omdat de baangarantie bij Verpleegkunde gewoon heel erg goed is en ik dacht eigenlijk Verpleegkunde is gewoon een hele goede baan dus je kan er nog alle kanten mee op. En eerst wilde ik toch nog teruggaan naar Verloskunde, maar achteraf na een jaar heb ik toch besloten om Verpleegkunde te blijven doen omdat ik zoiets had van Verpleegkunde als ik dat na vijf jaar zat ben kan ik daar nog een andere tak van verpleegster...

M: Jazeker, het is wat breder.

R: Ja veel breder en verloskunde ja dan ben je Verloskundige en dan kan je niet denken van joh ik ga toch nog iets die kant op zoeken of dan is het wat specifiek.

M: En je kan ook binnen de hbo-V kan je natuurlijk ook je stage binnen de Verloskunde...

R: Ja ook dat, dus ik vind het wel gewoon een hele leuke kant. Ik denk dat ik daar alsnog wel die richting op wil, maar dan weet ik ook nog dat ik nog een andere kant op kan. Dat is een beetje de reden waarom ik toch voor Verpleegkunde heb gekozen, omdat het heel erg breed is.

M: Ja dat kan ik mij voorstellen.

R: Ja.

M: En dat is meer even handig om te weten, want hoe oud ben je?

R: Ik ben 21. En misschien is het ook nog wel, maar dat weet ik niet... Mijn ouders zijn allebei verpleegkundige dus ik denk dat dat ook wel een beetje heeft meegespeeld in mijn afweging.

M: Nou zeker weten. Nou tenminste ik studeer HRM en mijn vader heeft dat ook gedaan en mijn opa ook dus.

R: Ik krijg daar van jongs af aan al veer over mee dus ja.

M: Ja leuk. Dat lijkt mij ook wel fijn. Dan kan je thuis ook wel... Dan snap je welke ervaringen...

R: Ja als je iets tegenkomt ja.

M: En wat zijn verder je stage-ervaringen? Dus waar heb je stagegelopen en wat voor type stage was dat?

R: In het eerste jaar heb ik tien weken in het Oranjeziekenhuis in Leiderdorp stagegelopen op een interne afdeling, maar als eerstejaars mag je niet zoveel dus toen heb ik eigenlijk vooral veel basiszorg gedaan zoals wassen, controles doen...

M: Maar dat was wel echt in het ziekenhuis?

R: Ja dat was echt in het ziekenhuis. Tweede jaar heb ik in Aalsmeer bij Gloxinia, dat is kleinschalig wonen voor dementerende ouderen, gewerkt. Dat was ook tien weken vier dagen in de week. En dat was dan een groep van veertien bewoners en gewoon hele intensieve zorg.

M: Ja en kleinschalig ook.

R: Ja kleinschalig. En het derde jaar heb ik een heel jaar bij het consultatiebureau, dat is een onderdeel van de GGD gezondheidszorg, stagegelopen. En dat was drie dagen in de week en daar heb ik voor gesolliciteerd dus dat was...

M: En daar heb je ook je scriptie gedaan?

R: Nee, nee ik heb... Ik zit nu in het vierde jaar. Het eerste halfjaar heb ik mijn scriptie gedaan en dat is bij Buurtzorg, dus dat is een thuiszorgorganisatie.

M: Ja en nu?

R: Ik werk nu nog steeds bij Buurtzorg, want ik doe het dual. Ik heb het eerste halfjaar mijn scriptie gedaan en ik doe nu een minor.

M: Oké en is dat ook want je zegt ik werk nu bij Buurtzorg want je bent bijna klaar, wat zijn je plannen voor na je studie?

R: Ja ik ga wel weg. Ik ben heel erg aan het kijken want ik woon zelf in Roelofarendsveen en ik vind, maar dat komt straks denk ik ook aan bod, de afstand belangrijk. Dus ik ga denk ik kijken naar vacatures in het Alrijne Ziekenhuis en het LUMC. Dat is voor mij...

M: Goed reisbaar.

R: Ja met de scooter, met de auto, met de bus bereikbaar en ja dat vind ik zelf heel erg prettig. En ik vond het consultatiebureau echt superleuk. Dat is denk ik mijn leukste stage tot nu toe geweest, maar als je je daarop richt nu al dan... In die richting heb je heel weinig technische handelingen. Ik denk dat het makkelijker is om op oudere leeftijd daarnaar terug te gaan, omdat je dan ook in je werk daarvoor regelmaat hebt en structuur wat dan misschien handig is als je ouder bent. Dat ik nu gewoon nog iets meer ziekenhuiservaring ga opdoen.

M: Het klinkt wel wat je hebt gedaan heel afwisselend.

R: Ja klopt.

M: Tenminste ik weet mijn zusje die zit al drie jaar in de ouderenzorg.

R: O ja, nee ik heb wel echt heel veel verschillende stages gehad. Dat is wel heel fijn.

M: Ja, ik zet hem er alvast eventjes bij reisafstand en dan vraag ik het alvast eventjes, wat is voor jou zeg maar je maximale reisafstand? Wat zou je daarvoor af willen leggen?

R: Nou ja het ligt... Het komt een beetje dat mijn vriend en ik hebben samen één auto en hij werkt in het ziekenhuis in Den Haag wat niet te bereiken is zonder auto, dus als hij vrij is heb ik de auto en dan met de auto vind ik een halfuur geen probleem, maar het moet eigenlijk gewoon met de scooter bereikbaar zijn. Het liefst willen we gewoon één auto houden, omdat het gewoon een hoop geld scheelt. Dus een halfuurtje met de scooter.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Dus ik zeg eigenlijk op fietsafstand dat zou ideaal zijn zeg maar.

R: Ja, ja.

M: Ik zet het er gewoon bij. We gaan er zo nog verder op in. Oké, dan gaan we eventjes verder over het zoekproces. Dan ben ik allereerst ook even benieuwd van goh kijk je nu alvast weleens naar vacatures? Zoals ik hoor wel?

R: Ja.

M: En wanneer doe je dat? Wanneer ben je daarmee begonnen?

R: Eigenlijk sinds het derde jaar al. Toen was ik heel erg benieuwd naar vacatures in de GGD, maar momenteel is er in de jeugdgezondheidszorg eigenlijk een tekort aan geld waardoor ze niemand meer aannemen. Er is een vacaturestop. Toen ben ik ook gaan nadenken van is dat wel praktisch en toen dacht ik nou misschien is het ziekenhuis toch beter. Toen ben ik wel gaan kijken, want ik vind niet alle afdelingen in het ziekenhuis even leuk. Sindsdien kijk ik gewoon af en toe op de site van is er nog een vacature bijgekomen en ik ben naar de open dag van het ziekenhuis in Leiderdorp geweest.

M: Ja dus als je kijkt dan kijk je weleens op de website eigenlijk van...

R: Ja ik kijk op de website inderdaad en op school was er ook een soort banenmarkt georganiseerd waar ook werkgevers aanwezig waren, dus daar ben ik ook heen geweest.

M: En hoe vond je dat?

R: Ik vond het jammer dat er niet heel veel organisaties aanwezig waren toen ik er was. Het LUMC was er niet, maar verder vond ik het leuk om even kennis te maken.

M: Is dat denk je een goede manier voor organisaties ook om mensen aan zich te binden zeg maar of nou ja niet te binden, maar gewoon om het makkelijker te maken?

R: Ja dat maakt het wel makkelijk om zo iemand te benaderen en wat meer te weten te komen over de functies die ze hebben. Ik vond het alleen jammer, maar dat ligt niet vanuit de organisaties maar dat is meer vanuit de hogeschool, dat er gewoon niet... We kregen een dag van tevoren te horen welke organisaties er aanwezig waren en ik dacht nou als er gewoon iets meer...

M: Een dag van tevoren?

R: Ja en toen was ik er de eerste keer en toen wilde ik... Toen was er na een maand weer eentje dus ik dacht misschien komen er nu anderen en toen werd het weer een dag van tevoren bekendgemaakt en toen had ik al andere plannen. Dus als ze dat nou gewoon wat eerder allemaal doen dat trekt misschien ook wat meer mensen.

M: Ja. Ik hoorde net al je zegt ik kijk op de website en via banenmarkten, zijn er nog andere plekken waar jij naar vacatures zoekt?

R: Ik zit ook op LinkedIn.

M: Oké.

R: En daar komt ook weleens wat voorbij of daar word ik heel vaak benaderd door van die recruiters.

M: Ja en zijn dat dan voor zorgfuncties?

R: Ja.

M: En wat vind je daarvan?

R: Ja dat is niks voor mij.

M: Dat je zo benaderd wordt?

R: O nou nee op die manier benaderd worden vind ik prima, maar ik zou niet als een soort flexer in allemaal verschillende organisaties willen werken. Ik zou graag een vaste werkplek willen hebben.

M: Ik schrijf het er eventjes bij. En maak je nog gebruik van bijvoorbeeld vacaturewebsites?

R: Meestal kijk ik echt heel specifiek per ziekenhuis.

M: Dus echt op de bedrijfswebsite?

R: Ja.

M: Even kijken. En als jij bijvoorbeeld bij een stage, bijvoorbeeld bij de GGD, daar heb je natuurlijk zelf op gesolliciteerd kijk je dan heel specifiek ook naar informatie over het bedrijf?

R: Uhhh... Nou bij de GGD... De GGD is natuurlijk heel breed en dat was de enige GGD die in mijn omgeving zat, dus ik heb daar niet nog heel erg eigenlijk uitgezocht van goh wat voor bedrijf is GGD nou? Maar bijvoorbeeld ook bij Buurtzorg waar ik nu dan ben daar heb ik wel gesolliciteerd en dat is wel een bewuste keuze geweest, want ik heb bijvoorbeeld ook bij ActiVite gesolliciteerd maar ik vond gewoon Buurtzorg sprak mij als organisatie meer aan.

M: Ja dus je kijkt daar uiteindelijk...

R: Dus daar hou ik wel rekening mee ja.

M: En hoe kan een werkgever jou het beste benaderen? We hebben het natuurlijk gehad over sociale media, zijn er nog andere? Het kan ook zijn dat wat hier ligt dat dat al het is zeg maar.

R: Ja. Zelf zit ik bijvoorbeeld ook op Instagram en Facebook, maar ik denk dat zijn niet echt de manieren denk ik om... Het is iets te informeel misschien. Ja LinkedIn.

M: Facebook zeg je, maar dat is misschien iets te informeel?

R: Ja.

M: Dus je zou het liever hebben via...

R: Ja het een beetje gescheiden houden zeg maar. Daar heb ik eigenlijk LinkedIn voor. Dus nee eigenlijk LinkedIn of via via of zo dat je... Dat is in het wereldje ook wel een beetje dat je andere medestudenten hoort van o ik werk daar ze zoeken daar nog mensen, dus op die manier.

M: Dus via je netwerk?

R: Ja netwerk ja.

M: Oké dat is dan wel een goed overzichtje. Gaan we eigenlijk naar het volgende onderwerp wat gaat over een goede werkgever en dat gaat eigenlijk in op het begrip imago en employer branding. Ik weet niet of je daarmee bekend bent?

R: Nee.

M: Nou employer branding dat is eigenlijk wat een authentieke of onderscheidende... Een werkgeversmerk is het eigenlijk. Dus wat een organisatie wil uitstralen naar buiten. Daarvoor ben ik even benieuwd hoe kijk je tegen het werk aan in de ouderenzorg?

R: Nou ja ik heb heel veel respect voor de mensen die het doen, omdat het steeds complexer wordt de ouderenzorg vind ik omdat er gewoon ja te weinig mensen in de ouderenzorg werken zeg maar. Voor de zorgwaarde. Maar ik denk wel dat er een beetje een stigma is rondom ouderenzorg.

M: En kan je dat uitleggen?

R: Ja ik denk dat heel veel mensen die de hbo V doen, bijvoorbeeld jouw zusje, die lopen dan stage in de ouderenzorg en dan ben je eigenlijk de hele dag bezig met mensen wassen, eten, weer naar het toilet brengen, weer eten, schoonmaken en dan ja vaak nog een keer naar het toilet brengen en nou ja dat

komt ook omdat je tijdens je stage niet echt het werk doet wat een hbo v'er doet. Dus dat ze daarom dan niet het beeld hebben van wat hbo v'ers uiteindelijk doen als ze echt hbo v'er zijn in de ouderenzorg.

M: Dus eigenlijk er wordt niet het goede beeld geschetst?

R: Nee je wordt er niet als stagiaire hbo V gebruikt.

M: Nee en hoe kijk jij zelf tegen dat stigma aan?

R: Ik denk dat de ouderenzorg heel interessant is en heel complex, maar ik had zelf tijdens de ouderenzorg dat je als ik dan inderdaad vier dagen achter elkaar met die mensen werkte dan de vierde dag merkte ik aan mezelf dat ik gewoon... Mijn geduld niet meer zo veel is als op de eerste dag. En ik denk echt dat je toch iets meer een hart voor de ouderenzorg moet hebben en dat mijn geduld iets meer ligt bij kinderen.

M: Ja dus je zegt om er te kunnen werken heb je hart...

R: Hart nodig voor echt dat vak ja.

M: Oké, even kijken. Het is misschien een wat brede vraag, maar wanneer is een werkgever of een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Met goede arbeidsvoorwaarden, dus het salaris waar je recht op hebt en arbeidsomstandigheden zoals bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen. Dat vind ik wel belangrijk. Uhm... Ja ik vind het ook wel, mijn moeder werkt bijvoorbeeld in de VU en mijn vader heeft in het Alrijne gewerkt, ik vind het ook wel belangrijk dat je niet alleen een nummertje bent, maar dat je ook je bazen kent en dus persoonlijke aandacht vind ik ook wel belangrijk vanuit de organisatie. In de zorg kunnen best wel heftige dingen gebeuren dus ik vind het belangrijk dat een organisatie ook goede nazorg heeft wat dat betreft. Dus dat ze... Ja je hebt daar een andere term voor. Ik zit even na te denken.

M: Ja dus je bedoelt eigenlijk dat je begeleid wordt in als er iets gebeurd is?

R: Ja, ja.

M: Ja dus op zich nazorg voor medewerkers.

R: Ja bij calamiteiten zeg maar. Wat vind ik nog meer belangrijk? Uhm... Ja ik vind het ook wel belangrijk dat je denk ik als je bijvoorbeeld met een leidinggevende een gesprek hebt of een vergadering dat je mening ertoe doet. Dat je bijvoorbeeld wordt meegenomen en dat je serieus wordt genomen.

M: Ja dus jouw mening doet ertoe.

R: Ja.

M: En heb je voorbeelden wanneer je zoiets belangrijk vindt?

R: Nou ja soms moeten er natuurlijk dingen veranderd worden in verband met bezuinigingen of omdat er gewoon nieuwe protocollen zijn of wanneer wij een nieuw protocol aandragen dat dat ook serieus wordt genomen. Dat ernaar wordt gekeken met vernieuwingen. Dat het niet zoiets is van we doen het zoals we het doen en je kan wel met nieuwe ideeën komen, maar ja. Dat er wel serieus naar gekeken wordt van is dat haalbaar en ja.

M: Dus dat jouw mening daar ook in mee wordt genomen?

R: Ja.

M: Oké, zijn er verder nog punten?

R: Nou ik weet niet of ik een beetje in de goede richting zit, maar dit is wel een beetje...

M: Ja dit gaat inderdaad echt over de werkgever zelf. Wat kunnen zij bieden? Dus dit is ook meer van buitenaf van goh wanneer vind je iets dan aantrekkelijk? Dus dit zijn punten als die worden meegenomen dan vind jij een werkgever goed eigenlijk?

R: Ja.

M: En ik was even benieuwd ben je wel bekend verder met Zorgbalans?

R: Ja, omdat ik in de klas heb gezeten met collega's die daar werkten.

M: Oké en wat is jouw eerste... Ja hoe kijk je ertegenaan?

R: Als ik aan Zorgbalans denk dan is het wel positief, maar dat komt niet omdat ik er zelf ervaring mee heb, maar gewoon omdat de medewerkers die er werken heel positief waren over het bedrijf.

M: Oké dus je kijkt er eigenlijk positief tegenaan?

R: Ja door via via.

M: En weet je waar hoe zeg je dat? Waar waren zij positief over waarvan jij denkt van goh dat vind ik dan wel aantrekkelijk.

R: Ja zij vonden... In het team bij Zorgbalans heb ik het idee dat er een hele goede teamsfeer was. Dat collega's heel veel voor elkaar over hadden en ook dat ze wel serieus werden genomen.

M: Oké dat zijn drie uitgebreide punten. En als ik jou, het gaat even om jouw eerste indruk, dit zijn wat communicatiemiddelen hoe Zorgbalans communiceert. Wat is je als je hiernaar kijkt wat is je eerste indruk?

R: Ja ik vind haar te commercieel. Dit is niet zeg maar hoe een echte... Dan vind ik dit leuker dat je echt een ouder iemand ziet met iemand die ook echt aan het werk had kunnen zijn. Zij is gewoon een model wat een Zorgbalanspasje vasthoudt.

M: Dus jij zegt... Want zou je dit als een aantrekkelijke organisatie zien?

R: Ik vind verder de lay-out wel mooi, maar ik zou een foto kiezen... Bijvoorbeeld dit spreekt mij veel meer aan. Dat je een medewerker ziet met ouderen.

M: Ja. Dat is goed om te weten. Zou je hier solliciteren?

R: Ja als ik in de thuiszorg zou willen werken dan denk ik wel ja.

M: Nou dat is goed om te weten. Oké ja het gaat echt even om je eerste indruk. Oké, dan gaan we eigenlijk verder naar eigenlijk het derde gedeelte al. Dat gaat echt over de afwegcriteria. We hebben het net al eventjes kort gehad over dit eigenlijk, dus wat vind je een goede werkgever? Het kan zijn dat er punten overeenkomen. Dat is verder niet erg. Maar als ik het heb over... Als je echt gaat solliciteren op een baan wat zijn dan voor jou belangrijke aspecten op het gebied van de baan, dus eigenlijk de werkinhoud?

R: Ik vind het belangrijk dat je in een team werkt, want ik werk nu in de thuiszorg. Als je in de ochtend of de avond werkt dan werk je gewoon helemaal alleen. Je begint niet op het kantoor, maar je gaat gewoon vanuit huis. Dus ik vind het wel belangrijk. Dat mis ik wel een beetje dat je echt een team hebt met collega's waarmee je echt samenwerkt.

M: Ja, dus collega's.

R: Ik vind het leuk om een uitdagende baan te hebben, dus ja.

M: En wat is voor jou uitdagend?

R: Voor nu is dat iets wat ik nog niet... Waar ik nog niet heb gewerkt. Dus iets nieuws.

M: Oké, iets nieuws.

R: En nou ja ik vind gewoon de kind en de kraam en de verlos die kant spreekt mij heel erg aan. Maar dat is misschien iets te specifiek.

M: Nou ja dat maakt verder niet zoveel uit. Het is meer... Ik kan mij voorstellen dat een baan of een sollicitatie is sowieso natuurlijk voor jou aantrekkelijk als het iets is wat je wilt gaan doen natuurlijk dus dat laat ik hier even een klein beetje erbuiten.

R: Oké.

M: Dus als je verder nog over de baan zelf... Is er iets wat je heel erg zoekt in een baan buiten deze punten om?

R: Uhm... nee ik zou het eigenlijk niet zo gauw...

M: Dan laten we het even zo. Misschien komt er zo meteen nog wat op. Ik ga hem nu eigenlijk stellen voor dezelfde vraag, dus wat zou je willen en dan gaat het meer over de organisatie. Dus over de

organisatie is er nog iets anders? Je noemde net al eigenlijk dit eventjes over de collega's een onderdeel van organisatie.

R: Ja ja ik vind het gewoon leuk om in een groter team te werken dat mis ik nu. En verder organisatie... Ja het maakt mij eigenlijk niet zoveel uit of het een perifeer of een academisch ziekenhuis is. Als het maar een beetje in de buurt is.

M: Je noemde net daarstraks al even die arbeidsvoorwaarden. Je noemde eigenlijk al die reiskosten. Zijn er voor jou nog andere punten van belang?

R: Nou ja ik vind ook wel de manier waarop, maar dat is meer de afdeling zelf, de manier waarop de afdeling roostert vind ik wel een dingetje, want ik werk nu bijvoorbeeld om het weekend en ik vind het bijvoorbeeld prettig als ik van tevoren weet wanneer ik moet werken zodat je dingen kan plannen. Ik heb nu ook mensen die dan een week van tevoren horen wat hun rooster is voor de volgende maand. Ik denk niet als ik bij een organisatie zou werken die dat zou hebben, daar zou ik denk ik niet mee kunnen dealen.

M: Nee dus je zou wat vastigheid willen?

R: Ja en dat is in de zorg wel lastig, maar...

M: Dat maakt verder niet uit. Dat is iets wat je graag zou willen zeg maar of het nou kan of niet.

R: Ja en ik ben heel erg benieuwd hoe ik het ziekenhuis ga vinden, want daar wil ik wel gewoon proberen, maar ik denk in mijn hart dat ik wel een persoon ben die ook wel van regelmaat houdt. Dat zou bijvoorbeeld wel kunnen met een doorlopend rooster ook al zitten daar dan bijvoorbeeld nachtdiensten of avonddiensten in.

M: Dus ik zet hem hier gewoon even erbij, regelmaat.

R: Ja en ik vind het ook prettig, weet je als ik werk van acht tot vijf, dan vind ik het gewoon... Ik heb ook weleens gewerkt dan was je er om zes uur nog, omdat er dan dingen blijven zitten maar ik vind gewoon ja ik werk van acht tot vijf en ik wil best eventjes langer blijven maar dat moet niet standaard zo zijn.

M: Nee, nee dus je wilt gewoon...

R: En ik wil eigenlijk ook wel een baan waar werk en privé gewoon... Het moet op fietsafstand zijn, maar ik wil ook niet bij mijn buurvrouw hoeven te komen zeg maar.

M: Werk en privé gescheiden.

R: Ja.

M: En dat zie je dan vooral eigenlijk in het werk dus dat je niet zeg maar in die zin dat je je buurvrouw zou willen verzorgen?

R: Nee, ja.

M: Ik schrijf het er gewoon bij. Even kijken. Dan heb ik even nog wat losse vragen. Ik heb trouwens nog wel een paar voorbeelden die uit... Misschien is dat iets wat je nog zou willen zeg maar. Uit een onderzoek is gebleken onder jonge medewerkers wat zij heel belangrijk vinden in ieder geval op het gebied van de baan. Dat is afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit en op het gebied van de werkomgeving wat ze vooral belangrijk vinden is collega's, een leuke leidinggevende, fysieke ja de echte werkomgeving dat die heel belangrijk is en ontwikkelingsmogelijkheden.

R: Ja dat vind ik ook wel doorgroeimogelijkheden. Dat vind ik ook wel inderdaad.

M: Oké en zou je dan willen doorgroeien in de hoogte zeg maar of in de breedte?

R: Ik denk eerder in de breedte. Bij sommige kan je bijvoorbeeld senior verpleegkundige worden of verpleegkundige specialist, maar ik zou niet zozeer als manager nee.

M: Nee dus echt meer kennis vergaren binnen je niveau eigenlijk?

R: Ja.

M: Oké. Dan heb ik nog even een paar losse vragen die ook hierover gaan. Hoe belangrijk is de grootte van het contract voor jou? Hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Heel belangrijk. Eigenlijk wil ik gewoon 32 uur werken en als ik ergens terechtkomt met bijvoorbeeld 28 uur en ze zeggen van joh de kans zit erin dat je over een halfjaar meer gaat werken dan zou ik er ook mee akkoord gaan.

M: Dus plusminus.

R: Plusminus weet je wel? Minimaal 28 en ik zou niet meer dan 36 uur willen werken, maar dat is ook gewoon fulltime tegenwoordig.

M: En hoeveel dagen zou je willen werken in je ideale situatie?

R: Vier of viereneenhalf.

M: Ik plak hem hier wel bij omdat je zegt die vind ik wel heel belangrijk, dus de grootte van het contract. Even kijken. En hoe word jij het liefst aangestuurd als je werkt? Zou je het liefst met je collega's onderling alles willen regelen of heb je het liefst een leidinggevende die wat meer stuurt?

R: Ik werk nu bij Buurtzorg en daar heb je zelfsturende teams en ik denk dat dat een heel goed concept is als je team goed functioneert, maar als je team niet goed functioneert is het denk ik heel moeilijk om je gelijkwaardige collega's zeg maar, om het zo maar te noemen, om aan te spreken op dingen. En daar is denk ik gewoon de leidinggevende heel prettig voor.

M: Dus je zou het liefst als je zegt hoe wil ik aangestuurd worden...

R: Door een leidinggevende.

M: Ja.

R: Die heeft ook een korter lijntje met gewoon de directie en dat lijkt mij prettiger.

M: Dus leidinggevende stuurt aan.

R: Ja.

M: Oké en wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken? Denk je ik wil het liefst zelfstandig aan de slag, met een maatje, ik wil van moment tot moment meegenomen worden, of?

R: Ik zou gewoon de eerste week gewoon echt gewoon met verschillende collega's. Niet met één iemand omdat je dan... Stel dat diegene het niet goed doet dan heb je alleen haar... Dus met verschillende collega's eigenlijk gewoon vier vijf dagen lang gewoon meelopen en daarna gewoon aan de slag, maar dat je nog iets van een maatje hebt waar je gewoon terecht kan met vragen of onduidelijkheden.

M: Ja.

R: Dus dat je gewoon een soort van gekoppeld wordt aan iemand.

M: Ja, oké. Arbeidsvoorwaarden daar hebben we het eigenlijk al over gehad wat je daarin belangrijk vindt. Daar noemde je vooral inderdaad die reiskosten vind je heel belangrijk.

R: Ja en gewoon een salaris waar je recht op hebt.

M: Oké, salaris.

R: En pensioen, maar volgens mij is dat gewoon standaard.

M: En als je het hebt over salaris kan je daar iets over zeggen of vind je dat heel lastig?

R: Nou ja als volgens mij als standaard verpleegkundige kom je in schaal 45, maar je moet gewoon gaan specialiseren wil je in schaal 50 of zo komen.

M: Ja. Ja het lijkt me ook heel lastig om wat over salaris te zeggen. Even kijken. Ontwikkeling daar hebben we het ook over gehad. Dit stuk slaan we over. Dat is namelijk voor als je stage hebt gelopen. En dan eigenlijk wat we nu gaan doen met dat lijntje gaan we deze punten eigenlijk op basis van wat vind je belangrijk gaan we het neerleggen. Je mag dingen ook dubbel neerleggen als je zegt van ik vind dit even belangrijk dan is dat ook prima. Dan gaat het vooral... Wat ik dan wel leuk vind om te weten... Je mag ze gewoon neerleggen... Het gaat om het ongeveer.

R: En dit is het belangrijkste?

M: Ja.

R: En dit is het minst belangrijke?

M: Dat is het minst belangrijke.

R: Het gaat om alle?

M: Ja om deze punten. Het gaat er meer om van goh welke vind je nou echt het allerbelangrijkst als je solliciteert?

R: Maar dat hoeft ik dan niet mee te nemen?

M: Nee.

R: Nou ik vind dit gewoon heel belangrijk.

M: Als je iets niet kan lezen moet je het zeggen.

R: Nee, nee het is allemaal prima te lezen hoor. Uhm... Het is niet dat ik dit niet belangrijk vind, maar ik vind dit belangrijker.

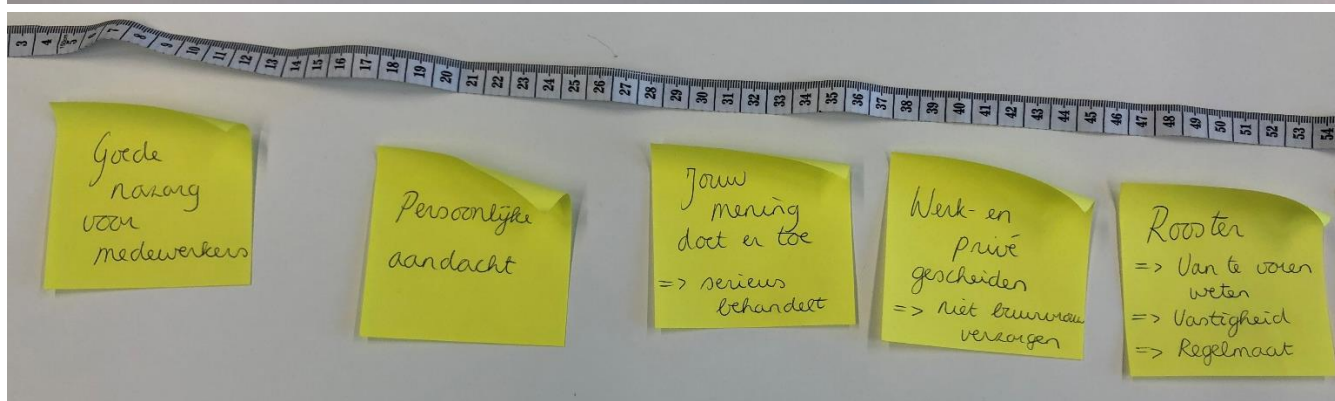
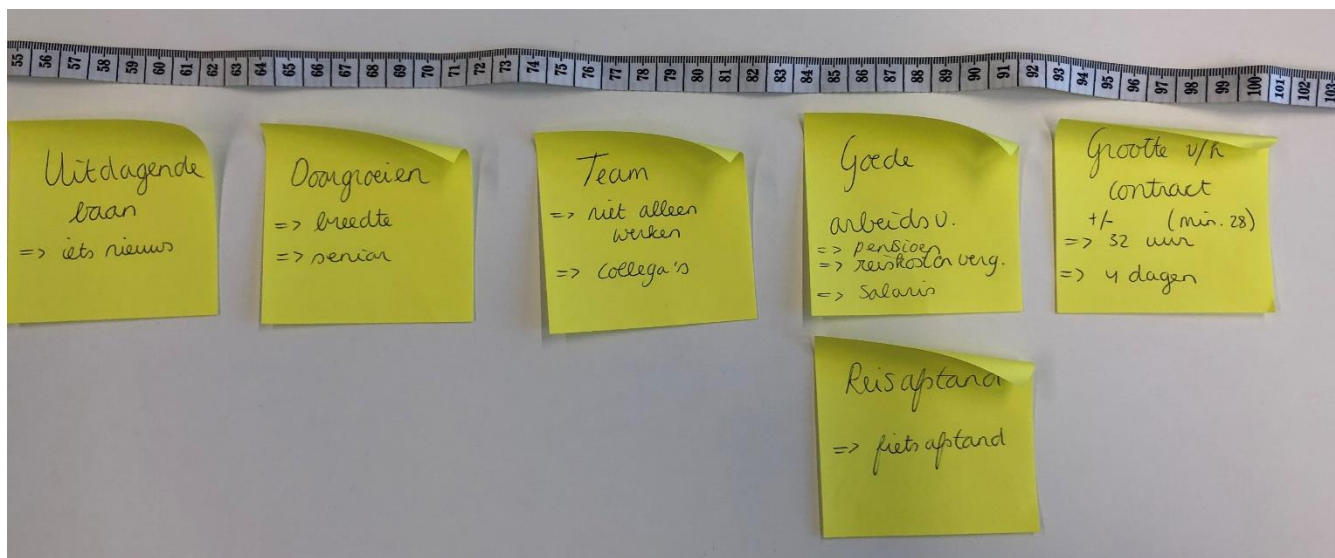
M: En als ik dan vraag van goh welke punten zijn dan voor jou echt doorslaggevend is dat dan ook wat vooraan ligt of is dat een ander punt?

R: Nee dat is wel echt denk ik deze drie punten. Ja.

M: Oké, dat was het eigenlijk. Super bedankt! Het was heel leuk.

R: Hopelijk heb je er wat aan. Is het heel verschillend?

M: Nou tot nu toe valt het wel mee bijvoorbeeld die uitdagende baan. Ik zet hem eventjes uit.



Afbeelding 4.1 en 4.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijke aspecten (linksonder) door respondent 4.

Bijlage 11: Verbatim respondent 5

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	22
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	31 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Weet dat in ieder geval alles wat je zegt, anoniem is. Niemand weet dat jij dat hebt gezegd.

R: Ja, dat is goed.

M: Even kijken. Ik ga in ieder geval tijdens het interview allereerst in op jouzelf. Vervolgens over je zoekproces, bijvoorbeeld als je kijkt naar vacatures, waar doe je dat dan en wanneer. Maar ook hoe Zorgbalans jou het beste kan bereiken. Vervolgens gaan we door op wat jij een goede werkgever vindt. Daarna gaan we naar de criteria die jij belangrijk vindt als je naar een baan gaat zoeken. Het gaat dan om de baan en de omgeving waarin je werkt. Aan het einde gaan we al die criteria op volgorde leggen: zo van, wat vind je het belangrijkste en wat minder. Ik kan mij voorstellen dat het misschien lastig is om hier antwoord op te geven, dat is helemaal niet erg, maar je kan ook terugdenken aan stages of bijbanen. Wat vond je daar prettig?

Ik heb al mbo-Verpleegkunde gedaan, dus ik heb wel al wat gekeken. Ik wilde toen ook al gaan werken.

M: Dat is perfect! Dan heb ik aan jou vast een hele goede, haha.

R: Ik hoop het!

M: Tijdens het interview schrijf ik mee op de post-its. Ik maak dan een soort samenvatting. Mocht je tussendoor aanvullingen hebben, dan hoor ik het graag! Dan vul ik het aan. Ik ben eigenlijk eerst benieuwd waarom je hebt gekozen voor de studie hbo-V? Of in ieder geval een zorgstudie, omdat je daarvoor ook al een zorgstudie hebt gedaan.

R: Ja, ik vond het heel lastig om te kiezen. Ik heb ook zo ongeveer alles bekeken wat je maar kon kijken, eerst met mijn mbo al. Ik heb gekeken voor ICT, auto, techniek, etc. Mijn buurman kwam op een dag langs en die werkte in de zorg. Ik ben niet geschikt voor een kantoorbaan, want stilzitten is echt niks voor mij. Mijn buurman heeft toen verteld wat je doet in de zorg en daar werd ik erg enthousiast van. Toen had ik zo iets van, ik probeer het gewoon!

M: Inmiddels zit je al in je tweede studie!

R: Ja, mijn mbo heb ik al afgerond. Dus de zorg is een blijvertje. Ik ben nog steeds ben ik heel blij met mijn keuze.

M: Weet je al welke richting je op wilt na je studie?

R: Richting het ziekenhuis.

M: Wat zijn tot nu toe je stage-ervaringen?

R: Ik heb twee verpleeghuizen gehad, drie eigenlijk. Dit is mijn vierde verpleeghuis. In mijn mbo-studie heb ik drie ziekenhuis-stages gehad.

M: Uit een onderzoek is gebleken dat maar 5% van de zorgstudenten op HBO-niveau doorstroomt naar de ouderenzorg. Dat is wel weinig. Hoe oud ben je?

R: Ik ben 22.

M: Dan val je gelukkig onder de doelgroep jonge baanzoeker.

R: Oke, haha.

M: Dan ben ik eigenlijk wel heel erg benieuwd, want je zegt: ik heb wel eens gekeken naar banen, of naar vacatures, wanneer heb je dat gedaan?

R: Tijdens mijn mbo-opleiding sowieso. Nu hou ik het in de gaten of er iets is. Nu vooral iets voor ernaast. Ik werk nu in de thuiszorg.

M: Wat voor soort vacatures kijk je dan?

R: Meestal het ziekenhuis.

M: Waar zoek je die vacatures?

R: De laatste keer op de website zelf.

M: Maak je nog gebruik van andere kanalen, zoals sociale media, via-via, etc.

R: Weinig. In mijn omgeving werkt er niemand in de zorg.

M: Stel jij wil ergens gaan werken of stagelopen. Zoek je dan ook informatie op over het bedrijf?

R: Nu werk ik toevallig bij de organisatie waar ik stage heb gelopen, maar anders zou ik wel informatie gaan opzoeken over het bedrijf en de organisatie zelf.

M: Waar zou je die informatie gaan zoeken?

R: Ehm. Ik denk op de website van de organisatie zelf.

M: Oke. Hoe zou een werkgever jou het beste kunnen benaderen? Niet dat ze per se contact met je opnemen, maar waar kunnen ze jou vinden?

R: Via de mail en LinkedIn.

M: Zijn er nog andere sociale media kanalen die je geschikt vindt?

R: Facebook en Instagram.

M: Welke zou je dan het meeste kans geven?

R: Ik denk toch LinkedIn, omdat daar ook over mijzelf meer staat qua wat ik heb gedaan en wat ik leuk vind.

M: Oke, dus als een zorgorganisatie jou wil benaderen dan kunnen zijn dat het beste doen via LinkedIn.

R: Ja.

M: Mooi, dat is duidelijk. Gaan we door naar het onderdeel over de goede werkgever. Maar ik ben eerst benieuwd: hoe vind je het om te werken in de ouderenzorg?

R: Eh. Wisselend. Het heeft leuke dagen en minder leuke dagen. Ik zit nu op de revalidatie-afdeling. Dat vindt ik dan wel weer leuk. Ik hou van afwisseling. Op een normale, somatische afdeling met dementerenden dat je wat vaker dezelfde dagen hebt. Zolang het afwisselend is, dus nieuwe mensen en nieuwe opnamen, dan vind ik het wel leuk.

M: Oke, dus je zoekt afwisseling. Waar zoek je dan afwisseling in?

R: In de dagindeling, de taken. Dat niet elke dag hetzelfde is.

M: Misschien een wat open vraag, maar wanneer is een werkgever goed voor jou?

R: Poeh. Als er geluisterd wordt naar de wensen van de werknemer. Naar wat ik wil en dat ik niet een nummertje ben.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Dat vind ik wel echt het belangrijkste eigenlijk.

M: Ik heb een aantal communicatiemiddelen meegenomen van Zorgbalans. Jij loopt hier natuurlijk al stage, maar dit zijn middelen die Zorgbalans gebruikt. En wat is het eerste wat in je opkomt als je dit ziet?

R: Kleurrijk. Dat is wat ik zie.

M: Trekt je dit aan of juist niet?

R: Deze wel (*wijst naar folder met snapchat*), want als er zoveel tekst op staat haak ik af. En deze heeft dat niet. En Snapchat, dat heeft iedereen wel ondertussen.

M: Als je dit zou zien, zonder dat het van Zorgbalans is, zou je hier dan solliciteren?

R: Ik denk het wel.

M: Kan je vertellen waarom je hier zou solliciteren?

R: Het is wel aantrekkelijk.

M: Wat vind je er aantrekkelijk aan?

R: Zeker die ene van de Zorgbalans VIP-opleiding, daar staat niet te veel tekst in en het spreekt aan. Het geeft mij het gevoel dat ik meteen welkom ben.

M: Gaan we door naar de werkinhoud. Stel nou dat je zou gaan solliciteren op een baan. Of op zoek bent naar een baan. Wat vind jij dan belangrijk aan die baan? Wat zoek je erin?

R: Flexibiliteit.

M: Waarin zou je flexibiliteit willen?

R: Als je afspraken hebt, dus wisseldiensten. Dat ook vanuit de organisatie rekening wordt gehouden met jouw afspraken.

M: Dus je zoekt flexibiliteit in het rooster?

R: Ja, klopt.

M: Zijn er verder punten nog belangrijk voor jou?

R: Dat je een stem hebt, een mening. En dat je die ook mag uiten. Als je met ideeën komt dat er wat mee wordt gedaan. En niet dat het aan de kant wordt geschoven.

M: Hoe heb je dit tot nu toe ervaren in jouw stages?

R: Tot nu toe wel goed. Er werd wel naar mij geluisterd. Er wordt hier ook vaak gevraagd wat ik vind. Dat is positief voor mij. Het gaat om het gevoel dat je erbij hoort.

M: Wanneer heb jij het gevoel dat je erbij hoort?

R: Als je met dingen komt, dat er wat mee wordt gedaan. Dat er naar jouw mening wordt gevraagd en hoe jij er tegenaan kijkt.

M: Zijn er nog andere punten?

R: Salaris natuurlijk, maar ja. Dat is ook wel belangrijk.

M: Wat vind je daar belangrijk aan?

R: Dat het in verhouding is met mijn werktaken. Ik wil betaald worden naar wat ik doe.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Nee, dit is wel het belangrijkste.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, niet per se uit de zorg, is gebleken dat zij de volgende punten rondom de baan belangrijk vinden: afwisseling, uitdaging, autonomie, dus zelfsturing en flexibiliteit. Zit daar nog wat tussen waarvan jij zegt: dit vind ik ook belangrijk.

R: Ik hoorde er net eentje... Welke noemde je ook alweer?

M: Afwisseling, uitdaging, autonomie, dus zelfsturing en flexibiliteit.

R: Uitdaging, sowieso.

M: Wat is dan voor jou uitdaging?

R: Ehm. Bijvoorbeeld nieuwe handelingen, nieuwe dingen mogen uitzoeken. Dat is ook de reden dat ik vanuit het mbo ben doorgestroomd naar het hbo. Om alles eens vanaf een andere kant te bekijken. Maar ook dat je geprikkeld wordt om dingen uit te zoeken.

M: En als we het hebben over de omgeving waarin je werkt. Welke punten zou je daar graag terug in zien?

R: Bedoel je qua gebouw of juist personeel?

M: Allebei.

R: Sowieso de sfeer binnen de groep. De werksfeer.

M: Wat vind jij een fijne werksfeer?

R: En open sfeer, zonder haat en nijd. En als er iets dat erover gepraat wordt. Dat het niet weggestopt wordt.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Het moet goed te bereiken zijn.

M: Wat is voor jou goed te bereiken? Hoe ver zou je willen reizen? En met welk vervoer?

R: Ik hoop later met de auto te kunnen en dan zou ik wel maximaal een half uur met de auto willen rijden. Als de baan heel leuk is.

M: Nog andere punten?

R: De voorzieningen moeten goed zijn. Denk aan dat de apparatuur allemaal werkt. Dat soort zaken.

M: Als dat in orde is, wat is dan het gevolg?

R: Een verminderde werkdruk. Je hebt niet constant wat nodig van een andere afdeling waardoor je veel loopt en je spaart je rug. Als een tillift het niet doet, moet je met je rug tillen. Dat is zwaar.

M: Hoe is dat hier?

R: Heel goed. Allemaal nieuwe apparatuur.

M: Ik heb hier nog wat punten die naar voren kwamen uit dat onderzoek, bij de werkomgeving, en dan zijn collega's, leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden. Zit daar nog iets tussen? Of is dit het?

R: Ontwikkelingsmogelijkheden.

M: Hoe zou jij je ontwikkelen?

R: Dat ligt er aan aan wat het precies is. En wat er mogelijk is. Maar in ieder geval dat je breder kan kijken dan wat ik nu doe. Dus in ieder geval breder ontwikkelen, maar ook omhoog. Dat ligt eraan wat er op je pad komt. Dat je niet jaren hetzelfde blijft doen.

M: Is dit het voor jou?

R: Ja, ik denk het wel.

M: Aanvullen mag altijd nog! Ik heb eerst nog wat aanvullende vragen. Hoe belangrijk is de grootte van het contract voor jou? Hoeveel uur zou je graag willen werken als je start met werken?

R: Ik zou wel graag veel uur willen werken. 32 of 36 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: 4 of 5 dagen.

M: Hoe wordt jij het liefst aangestuurd als je werkt, doe je dat het liefst onderling met collega's of heb je liever een leidinggevende die richting geeft?

R: Met collega's. Ik vind die zelfsturende teams prettig.

M: Waarom vind je dat prettig?

R: Omdat je dan ook altijd werkt met mensen die zelf ook de taken doen. Een leidinggevende geeft wel opdrachten, maar die weet niet altijd helemaal hoe het in elkaar zit. Die kan juist te veel of te weinig verwachten.

M: Dus de leidinggevende werkt in principe niet mee op de vloer

R: Ja, tenminste, bij mij wel tot nu toe.

R: Ja, tenminste, bij mij wel tot nu toe. De ervaringen die ik heb is dat de leidinggevende op kantoor zit en als je vragen hebt kan je er wel naar toe.

M: Stel je begint met werken, wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken?

R: Eh. De tijd? Dat je de eerste paar diensten boventallig kan staan. Om gewoon mee te kijken en de routine mee te krijgen.

M: Zou je daarin ondersteund willen worden door iemand?

R: Ja, bijvoorbeeld. Dat je echt mee kan lopen en mee kan kijken met iemand. En niet dat je in het diepe gegooid wordt terwijl je nog niks weet.

M: Dat in ieder geval daarover. Nu gaan we door naar de stage-ervaringen bij Zorgbalans. Dat gaat over binden en boeien. De snelste weg is vanuit de organisatie vanuit een stage direct door naar een vaste baan. Zorgbalans heeft het idee dat ze daar nog wel wat uit kunnen halen. Als jij het stagelopen bij Zorgbalans zou moeten omschrijven in een paar woorden. Wat zou dat dan zijn? Het gaat om het eerste dat in je opkomt.

R: Afwisselend. Leuk. Flexibel. Leerzaam.

M: Voordat je startte bij Zorgbalans, wat waren toen je verwachtingen?

R: Ik had eigenlijk geen verwachtingen. Ik ging er wel blanco in, ook omdat ik al wel veel stages heb gelopen. De afdeling waar ik nu zit, revalidatie, is voor mij helemaal nieuw. Dus ik wist niet wat ik kon verwachten.

M: Had je er zin in?

R: Ja, toen ik hoorde dat ik bij de revalidatie-afdeling ging stagelopen, was ik wel blij. In de eerste instantie kwam ik op een PG-afdeling, maar dat had ik niet leuk gevonden. Dat heb ik toen aangegeven.

M: Hé en wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen? En zijn er nog punten die het nog fijner zouden maken?

R: Van al mijn stages moet ik zeggen dat ik dit wel de beste vind. Dus ik kan niet zo goed aangeven wat nog beter zou kunnen.

M: Waar heeft dat mee te maken, dat je zo tevreden bent?

R: Wij krijgen hier les vanuit school op deze locatie. Dus er is veel contact tussen de stage en de docenten. Korte lijntjes. Dat vind ik positief, want dan weten ze waar je mee bezig bent. Ik heb ook wel eens gehad dat mijn docent geen idee had waar ik mee bezig was. Ze zijn hier op de hoogte van mijn opdrachten en waar ik op dat moment mee bezig ben. Er is ook goed contact met mijn praktijkbegeleider.

M: Je zegt ik krijg hier les, hoe ziet dat er uit?

R: Soms hebben we alle hbo-V'ers bij elkaar van Zorgbalans, maar nu is het een bijeenkomst met alle derdejaarsstudenten van de opleiding hbo-V.

M: Hoe ziet de begeleiding er hier uit?

R: Ik heb een begeleider op de afdeling en een begeleider vanuit de praktijk.

M: Zou je Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja.

M: En ook als een werkgever?

R: Ja, als je in de ouderenzorg wilt werken dan vind ik het een goede organisatie.

M: Waar heeft dat voor jou mee te maken?

R: Eigenlijk met deze punten die hier liggen. Je wordt vanaf dag 1 met open armen ontvangen. Er wordt naar je geluisterd als je met ideeën komt.

M: Zou je na je studie bij Zorgbalans willen werken?

R: Dat ligt er aan hoe de arbeidsmarkt er dan uit ziet. Ik wil het liefst richting het ziekenhuis, maar als dat nog niet meteen lukt zou ik hier graag willen werken. Dan is Zorgbalans wel iets om naar te kijken als tussenoplossing.

M: Voel jij je verbonden bij de organisatie?

R: Ja! Ik merk dat alle andere disciplines, zoals de arts, fysiotherapeut, etc., proberen je erin te betrekken. Je mag altijd mee lopen en dat vinden ze leuk. Ze helpen je graag. Ook als je met ideeën komt, dan gaan ze kijken, en zetten ze het niet meteen aan de kant.

M: Hoe tevreden ben jij over de stijl van leidinggeven op de afdeling?

R: Daar ben ik tevreden over.

M: Waar ben je tevreden over?

R: Het is niet echt een leidinggevende, we werken allemaal in de zorg en we zijn gelijk. We regelen het onderling.

M: Als we het dan hebben over de organisatiecultuur van Zorgbalans, dus de manier waarop je met elkaar omgaat, de heersende normen en waarden, past die bij jou?

R: Ja, zeker. Dat past wel bij mij.

M: Kan je iets benoemen daarvan wat bij jou past?

R: Toch de openheid. Kom ik daar toch weer op terug. Die past goed bij mij.

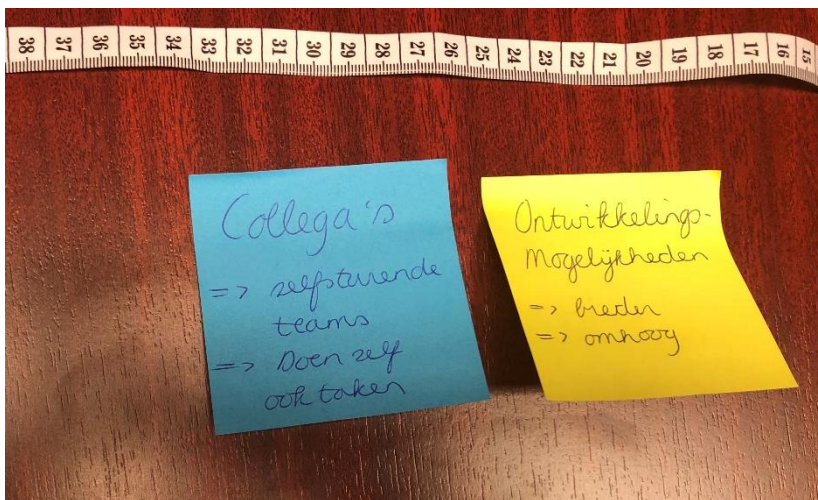
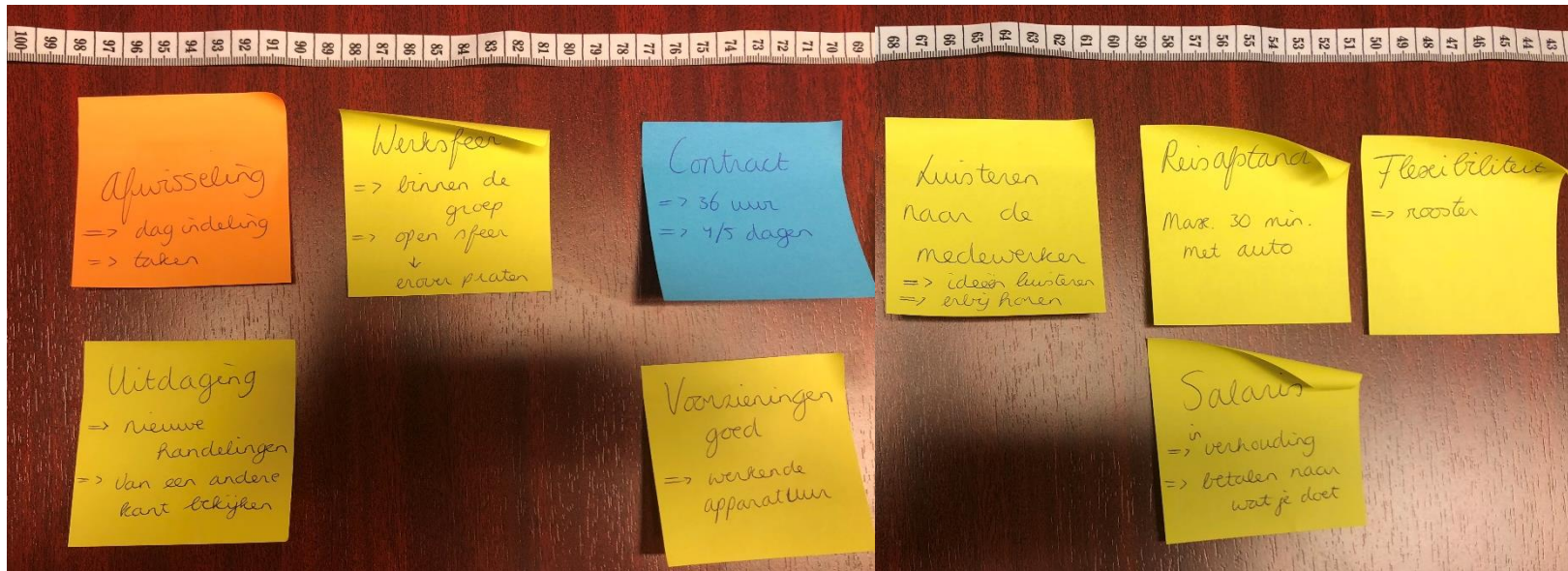
M: Dat was het onderdeel van de stage-ervaringen. Gaan we naar het laatste punt. Het gaat daar over de doorslaggevende punten als je gaat solliciteren voor een baan. Welke punten vind je dat het belangrijkste en welke het minst. Ik leg deze lijn even neer. Deze gaat van 0 tot 100. Waarbij 0 het minst belangrijkst is, en 100 het belangrijkste. Ik leg de lijn even zo voor je neer. Je mag deze post-its eronder leggen, eventueel onder elkaar. Als je het niet kan lezen moet je het zeggen.

R: Ik denk dat deze (*wijst naar flexibiliteit*) dan vooraan komt. Deze valt daar nog wel bij. Deze een beetje halverwege, net als het salaris. (*Legt de overige briefjes neer*). Ik denk zo ongeveer.

M: Welke punten zijn dan voor jou doorslaggevend?

R: De eerste drie zijn dan wel echt doorslaggevend (afwisseling, uitdaging en werksfeer). De rest is ook van belang, maar die eerste drie moeten wel echt aanwezig zijn.

M: Dat was het! Dankjewel!



Afbeelding 5.1 en 5.2. Van de belangrijkste aspecten (linksboven) naar de minst belangrijke aspecten (rechtsonder) door respondent 1.

Bijlage 12: Verbatim respondent 6

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	27
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	48 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Je bent dus anoniem, dus je naam komt nergens in voor. Behalve in mijn administratie, omdat ik wel moet weten wie ik allemaal gesproken heb. En natuurlijk wie wat heeft gezegd.

R: Ja, is goed.

M: Tijdens het interview gaan we het eerst hebben over het zoekproces, dus dat gaat meer in over mocht je naar een stage kijken of een baan of een bijbaan, waar kijk je dan? Het kan ook zijn dat je dat nog helemaal niet hebt gedaan. En ook hoe kan Zorgbalans jou het beste bereiken? Dan gaat het over een goede werkgever. Dus wat is voor jou een goede werkgever? En vervolgens gaat het over als je dan echt op zoek gaat naar een baan wat vind je dan het belangrijkste en wat niet eigenlijk. Dus wat zijn je afweeg criteria, zo noem ik dat. En vervolgens aan het einde gaan we dat eigenlijk van het belangrijkste naar het minst belangrijkst zetten. Dat doen we door middel van deze lijn. Dus tijdens het interview schrijf ik ook mee een beetje per onderwerp. Het is eigenlijk een soort van samenvatten. Dus als je meteen al opmerkingen hebt dan hoor ik dat heel graag. Dan zet ik dat erbij. Tussendoor is er trouwens ook nog een onderdeel over jouw stage-ervaringen.

R: Dat zijn wel lastige vragen!

M: Kan ik mij voorstellen. Je mag tijdens deze vragen ook denken aan stages of bijbanen. Wat vond je daar prettig of juist niet? En als je geen antwoord hebt, dan is dat ook prima.

R: Ik ga hier natuurlijk werken na mijn stage, dus ik heb een keuze al gemaakt.

M: Ja, vanuit je duale studie toch?

R: Ja.

M: Kijk maar gewoon hoe ver je komt!

R: Oke. Helemaal goed.

M: Hé ik ben allereerst benieuwd waarom je voor een studie in de zorg hebt gekozen?

R: Ik wilde altijd al de zorg in, al vanaf dat ik 4 was. Maar toen ik wat ouder werd dacht ik: ik moet wel logische doelen stellen. Toen ik mijn HAVO had gehaald, had ik mijn zinnen al gezet op de hbo-V. Ik wilde eerst arts worden, daarvan dacht ik: dan doe ik the next best thing. Ik had meegekeken met open dagen en ik had gesolliciteerd bij het Spaarne ziekenhuis. Daar ben ik aangenomen en zo ben ik er ingerold. En het bevalt me heel erg goed.

M: Heb je bij het Spaarne ook dual gestudeerd? Vanaf jaar 1?

R: Ja, het duurde anderhalf jaar. En toen ben ik ontslagen. Ze vonden dat ik te weinig kennis en inzicht had. Dus ze gaven aan dat ik beter eerst voltijds kon gaan studeren.

M: Wat vervelend!

R: Ja, ik ben er nog over in discussie gegaan. Maar het hielp niet.

M: En nu ga je dus duaal studeren bij Zorgbalans. Heb je daar bewust voor gekozen? Voor Zorgbalans?

R: Ik ben vanuit mijn stage hier ingedeeld, op de leerafdeling. Dat beviel mij al vanaf de eerste dag. Hier liep toen ook een duale student stage. En toen heb ik geïnformeerd bij de afdeling of het mogelijk was voor mij om hier duaal te gaan studeren. Ik wilde wel graag hier mijn studie af gaan maken. Het beviel mij zo erg dat ik hier wel wil gaan werken.

M: En zou je hier dan ook na je studie willen gaan werken?

R: Ja.

M: Oke. En je wilt dus na je studie in de ouderenzorg gaan werken?

R: Ja.

M: Dat klinkt heel positief!

R: Ik wilde eerst naar de spoedeisende hulp, echt altijd, en nu sinds dat ik hier ben wil ik in de ouderenzorg werken.

M: De sfeer is wel heel fijn hier.

R: Zeker weten!

M: We gaan verder naar het eerste gedeelte, het zoekproces. Heb je tijdens je studie gekeken naar vacatures?

R: Ja.

M: Wanneer heb je dat gedaan?

R: Door mijn hele studie wel.

M: Waar zoek je?

R: Vacaturewebsites. Ik heb mij ook ingeschreven voor zo'n website, en dan krijg ik mailtjes met: er staat hier en hier een vacature open.

M: Naar wat voor vacatures kijk je dan?

R: Eerst spoedeisende hulp, maar over het algemeen heel breed.

M: En heb je de laatste tijd nog gekeken?

R: Nee, niet meer sinds ik hier duaal studeer.

M: Als jij ergens gaat stagelopen, of interesse hebt in een vacature, zoek je dan ook informatie op over het bedrijf? En waar doe je dat?

R: Nee, eigenlijk niet. Ik ga uit van wat er in de vacature staat. Ik moet eerst proberen voordat ik mijn mening kan geven.

M: Wat is voor jou proberen?

R: Een dagje meelopen.

M: Hoe zou een werkgever jou het beste kunnen benaderen? Dan bedoel ik niet direct.

R: Dat ligt er net aan wat mijn bui is, haha.

M: Want..?

R: Nou soms denk ik: geen zin en dan klik ik weg. En soms scroll ik op Facebook heel snel door. Maar als ik vrolijk ben, dan ga ik alles wel even goed doorspitten. Dan ga ik rondkijken hier en daar. Maar via de mail of Facebook is prima. Telefonisch hou ik helemaal niet van.

M: Maak je gebruik van LinkedIn?

R: Nee. Dat is wel aangeraden en ik ga het ook wel aanmaken.

M: Dat is in ieder geval het zoekproces. Dan gaat het over een goede werkgever. Ik ben allereerst benieuwd: Hoe vind je het om in de ouderenzorg te werken?

R: Anders.

M: Anders dan wat?

R: Dan het ziekenhuis. Daar bouw je niet echt een band mee op. Die mensen komen en gaan. Je behandelt ze, doet wat je moet doen en ze gaan weer naar huis. In de ouderenzorg zit je 24 uur per dag met dezelfde mensen en je ziet ze wel een jaar of twee jaar, soms wel jaren, achter elkaar. Je kan een langdurige relatie opbouwen. Dat is toch persoonlijker. Ja, het werken in de ouderenzorg is persoonlijk ten opzichte van het ziekenhuis.

M: Dus het werken in de ouderenzorg vind jij persoonlijk.

R: Ja.

M: En wat vind je van het werk zelf? De werkzaamheden.

R: Nou je zei in het begin dat mensen het zo zwaar vinden, maar ik werk al jaren in de ouderenzorg en dat is niet anders. Ik heb ook wel eens in huizen gewerkt waar je 13 man op een ochtend moest wassen, alleen. Dan moest je om 11:30 klaar zijn. Dat was wel zwaar. Maar voor de rest niet zo.

M: Daar stond je dus niet met genoeg mensen?

R: Nee.

M: Hier wel?

R: Ik sta op een leerafdeling dus daar staan we wel met genoeg mensen.

M: Met hoeveel mensen sta je op die afdeling?

R: Normaal ikzelf, vijf medestudenten en twee begeleiders.

M: Kan ik dat zo zien dat jullie de afdeling runnen?

R: De hbo-V'ers begeleiden de anderen. Wij hebben een verantwoordelijke dienst. Ik vind dat super leuk. Je begeleidt ook leerlingen, dat vind ik persoonlijk heel leuk en daar kom ik ook wel aan toe. Het geeft wat meer uitdaging en daar hou ik wel van.

M: Ja?

R: Ja, dat zoek ik ook in een baan. Momenteel werk ik in de thuiszorg en zij wilden daar ook hebben. Maar ik zie de uitdaging daar niet in.

M: Wat is voor jou dan uitdaging?

R: Uitdaging is voor mij iets waar veel over moet nadenken. Waar ik echt voor moet gaan zoeken, zo van: hmmm hoe ga ik zo'n probleem oplossen. Ik wil aan het denken worden gezet. Als het een mindless job is, dan hoeft het van mij niet. Ik wil bewust bezig zijn.

M: We komen er zo nog even op terug. Gaan we nog even door op de goede werkgever. Want wanneer is een werkgever voor jou goed?

R: Een werkgever moet kunnen luisteren naar zijn werknemers.

M: Zijn er dan speciale vlakken waarop je gehoord zou willen?

R: Ik stap niet zo snel naar mijn werkgever toe, maar als ik dat doe dan wil ik wel dat er geluisterd wordt. Als ik echt even iets wil aankaarten.

M: Zijn er verder nog punten?

R: Nee. Eigenlijk niet. Kom ik toch weer terug op dat proeven: ik moet eerst zien voordat ik kan oordelen.

M: En als je dat proeven hebt gedaan, komen er dan nog punten naar voren..?

R: Duidelijkheid. Ik hou van duidelijkheid. Ik hou er niet van als er omheen wordt geluld. Zeg mij dan gewoon wat er is.

M: Waarin zou jij graag duidelijkheid willen hebben?

R: Op wat er van mij verwacht wordt.

M: Dus duidelijkheid rondom de verwachtingen.

R: Ja, en misschien als er iets van bovenaf komt dat er dan verteld wordt wat er van ons wordt verwacht. Maar dat valt ook wel weer onder duidelijkheid. Dat hoor ik dan ook graag meteen. Dit zijn wel voor mij de belangrijkste punten.

M: Even kijken. Je loopt hier stage, dit zijn een paar uitingen van Zorgbalans. Nou ben ik benieuwd wat jouw eerste reactie is. Wat komt er in jou op?

R: Nou, die heb ik voorbij zien komen op Facebook. Vandaag zelfs nog geloof ik. Deze vind ik grijs en grauw. Die andere zijn kleuriger en vrolijker en dat trekt mij aan.

M: Vind je het er aantrekkelijk uitzien?

R: Ja, deze vind ik te donker, maar ik kan wel in een oogopslag zien wat ze bieden, wat ze zoeken en dit is het. Het is duidelijk.

M: Krijg je door deze communicatiemiddelen een beeld van wat Zorgbalans voor organisatie is?

R: Wat dan opkomt is: goh, volgens mij is dit een zorgorganisatie.

M: Waar zie je dat aan?

R: Gewoon aan wat er gevraagd wordt.

M: Het gaat dan om de tekst. Als je dit zou zien, zou je hier dan solliciteren?

R: Ik solliciteer eigenlijk via via. Als ik een doel in mijn hoofd heb, bijvoorbeeld in de ouderenzorg werken, dan ga ik daar naar opzoek.

M: En als ik het dan heb over het uiterlijk van de middelen. Vind je dit er uitzien als een aantrekkelijke organisatie?

R: Ja, vooral door de kleuren.

M: Goed om te weten. Het gaat om jouw eerste reactie. Dan gaan we in op de afweeg criteria. We hebben het er al even kort over gehad, over uitdaging, maar als jij op zoek gaat naar een baan. Wat vind jij dan, op het gebied van de baan, belangrijk? Zo meteen gaan we het ook nog hebben over de werkomgeving.

R: Dat is echt een hele lastige vraag. Wat ik terug wil zien in een baan?

M: Ja.

R: En bedoel je dan als ik de vacature zie of als ik ga proefdraaien?

M: Mag allebei. Het kan ook zijn dat je van te voren bedenkt wat je graag in jouw baan terug wil zien. Of iets dat je vanuit je stage mee wil nemen.

R: Hmmm.

M: Wat zou een baan voor jou aantrekkelijk maken?

R: Ik hou van verantwoordelijkheid. Daar leer ik ook voor.

M: Zijn er dan bepaalde punten waarvoor je die verantwoordelijkheid wilt hebben?

R: Zou kunnen hebben zou ik eerder zeggen. Ik heb binnenkort een gesprek met een directeur of we interne hbo-V kunnen implementeren en er een functiebeschrijving aan toe kunnen voegen. Ons idee is, samen met een andere duale student, om te kijken of we op alle afdelingen overkoepelend kunnen zijn. Dus meer verantwoordelijke taken op ons kunnen nemen.

M: Dus jullie gaan de afdeling dan runnen.

R: Afdelingen zou ik zeggen. Als ik alleen maar op een enkele afdeling zou staan dan zou ik dat geen uitdaging vinden.

M: Ik vul dit een beetje voor je in, maar is dat afwisseling?

R: Ja, dat vind ik ook belangrijk. Als ik elke dag hetzelfde doe, dan vind ik dat niks. Ik wil afwisseling in de werkzaamheden. En patiëntencontact is ook anders. Ik wil dat dat patiëntencontact niet verdwijnt. Ik wil niet alleen maar op kantoor zitten. Ik kan niet zo goed stilzitten.

M: Vanuit een bepaald onderzoek, onder jonge medewerkers, is gebleken dat jongeren afwisseling, uitdaging, autonomie, flexibiliteit. Zit daar nog wat tussen?

R: Autonomie is zelfstandigheid toch? Daar sluit ik mij echt heel erg bij aan. Maar dat had ik al even genoemd. Ik doe het liefst alles zelf. Ik zou van controle, maar ik ben ook een controlfreak. Als ik alleen op

een afdeling sta en wat dingen overdraag, dan check ik ook echt of het wel gedaan is. Daarom doe ik het liever zelf want dan weet ik dat het gelijk gedaan is.

M: Lijkt mij ook wel lastig, omdat je toch met meerdere mensen op een afdeling werkt.

R: Ja klopt. Ik geef ook echt wel het vertrouwen dat iemand anders het kan, maar dat zit wel in mij.

M: Dat ging over de baan. Als je kijkt naar de omgeving waarin je werkt. Wat maakt een organisatie voor jou aantrekkelijk? Wat zoek je in die werkomgeving?

R: Haha, een open houding. Dus open staan voor ideeën. En flexibiliteit in een organisatie. Dus een organisatie die probeert zichzelf te verbeteren door vooruit te streven. Dat valt ook wel onder open houding. Dat ze zich wel durven aan te passen.

M: Heb je verder nog punten?

R: Nee.

M: Uit datzelfde onderzoek kwamen ook nog de punten collega's, de fysieke werkomgeving, de leidinggevende en ontwikkelingsmogelijkheden. Zit daar nog wat tussen?

R: Daar sluit ik mij wel bij aan.

M: Bij alle vier of is er eentje die er uit springt?

R: Ontwikkelingsmogelijkheden, ja.

M: Wat zie jij als ontwikkelingsmogelijkheden?

R: Dat kan alles wel zijn. Nieuwe verantwoordelijkheden krijgen, doorgroeimogelijkheden, ... Ik denk dat vooral doorgroeimogelijkheden heel belangrijk is.

M: Zou jij dan willen doorgroeien of zou jij juist willen verdiepen?

R: Allebei.

M: Hoe belangrijk is dat voor jou?

R: Dat zoek ik overal wel. Zo van, zijn er nog mogelijkheden om door te groeien. Ik kijk wel verder dan mijn neus lang is.

M: Komen er nog even wat losse vragen voorbij. Allereerst de grootte van het contract. Hoe belangrijk is dat voor jou en hoeveel uur je willen werken?

R: Dat hangt af van de taken die ik krijg. Als ik heel weinig taken krijg dan heb ik liever een klein contract.

M: En in jouw ideale situatie?

R: Druk. Lekker 32 of 36 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: 4 of 5 dagen.

M: Dan nog een vraag over hoe je het liefst aangestuurd wordt. Zou je het liefst samen met het team willen beslissen of heb je liever een leidinggevende die het team aanstuurt?

R: Wat bedoel je precies?

M: Het gaat eigenlijk over de vraag of je liever in zelfsturende teams of liever een leidinggevende?

R: Liever in een zelfsturend team.

M: Is er iets wat je daarin aanspreekt?

R: Nou, het maakt mij voor allebei niet zo heel veel uit. Ik heb niet echt een voorkeur. Er is niet eentje die mij meer aanspreekt dan de ander.

M: Stel jij zou gaan werken na jouw stage. Wat heb je dan nodig om ingewerkt te raken?

R: Eerst even een dag meelopen, zien, dan doen met iemand die met je meekijkt, dan zelfstandig met af en toe controle en dan gewoon volledig zelfstandig. In de zorg koppel je altijd wel terug aan iemand. Dus die begeleiding behoud je.

M: Dus zien, doen, zelfstandig.

R: Ja, helemaal goed.

M: Zijn er nog bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou van belang?

R: Nee, ik lees mijn contract niet zo door. Het gaat er meer om wat ik moet doen. Ik heb liever een leuke, uitdagende baan waar ik het naar mijn zin heb maar minder betaald krijg dan het tegenovergestelde. De inhoud van de baan is belangrijker dan de randvoorwaarden.

M: Dan gaan we naar het laatste onderdeel: jouw stage-ervaringen. Als jij het stagelopen bij Zorgbalans in een paar woorden zou moeten omschrijven, wat is het eerste dat dan in je opkomt?

R: Als ik het stagelopen bij Zorgbalans in een paar woorden zou moet omschrijven, dan zouden dat open houding, flexibiliteit, zelfstandigheid, uitdaging, ontwikkeling, verantwoordelijkheid en duidelijkheid zijn. Alles wat ik zoek in een baan of stage kom ik hier tegen. Daarom heb ik het hier ook zo naar mijn zin.

M: Dat is wel heel grappig ja, dat komt allemaal terug.

R: Wat ik wel jammer vind is dat er geen eerste- en tweedejaarsstudenten stagelopen hier. Vooral ouderejaars omdat die tussen aanhalingstekens moeten leidinggeven. Maar vooral tweedejaars zijn van belang. Want die maken dan een keuze voor de richting en die gaan in jaar drie dual studeren. Zorgbalans kan wat meer inspelen op dat traject van school. Benoem dat de duale stage ook hier mogelijk is.

M: Wat waren jouw verwachtingen voordat je hier ging stagelopen?

R: Niks. Ik zie het altijd wel. Eerst dacht ik: oh de ouderenzorg, alweer. Maar toch dacht ik: ik laat het over mij heen komen en zie wel hoe het loopt. Ik ga er blanco in.

M: Oke, wat maakt het fijn voor jou om hier stage te lopen? En wat zou het nog fijner kunnen maken?

R: Ehm. Geen idee. Ik zou het echt niet weten, het is precies hoe ik het zou willen.

M: Geeft niks. Dat is natuurlijk eigenlijk perfect. Dan komt de vraag: zou jij Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja.

M: En ook als werkgever?

R: Ja.

M: Waarom?

R: Ik heb het gewoon heel erg naar mijn zin. Ik heb hier mijn plek gevonden en ik kan hier mijn ei kwijt. Ik kan mij hier uitdagen, mijn ideeën loslaten.

M: Zou je na je studie bij Zorgbalans willen werken?

R: Ja zeker. Ik blijf hier natuurlijk ook werken.

M: Nog even een paar losse vragen. Hoe tevreden ben je over stijl van leidinggeven? De begeleiding?

R: Moet ik daar mijn mening over uitgeven?

M: Niks hoeft!

R: Ik heb er zeker mijn mening over, maar ik wil niet mijn collega's voor de bus gooien. Maar goed. Het meeste waar ik hier tegenaan loop, zijn dat er hele goede begeleiders zijn die precies weten hoe het moet. Dat is helemaal uitstekend. Maar ik vind ook dat sommige begeleiders wel slap zijn.

M: Wat bedoel je dan met slap?

R: Dat ze mensen niet durven aan te spreken. Of niet willen zeggen dat je het niet goed doet. Of kritisch zijn. Dan denken bepaalde leerlingen dat ze er goed doorheen komen en dan geef ik nog wel eens feedback. En dan schrikken ze. Het geven van feedback vind ik hier wel slap. Ze zeggen dan wel dat het goed is, maar ze zijn helemaal niet kritisch. Ik ben wel kritisch.

M: Dat is dan wel fijn voor de stagiairs hier!

R: Ja, dat zei mijn begeleider ook: blijf wel kritisch hoor, dat vind ik leuk!

M: Dus je zegt eigenlijk dat je wel tevreden bent over de stijl van leidinggeven, maar af en toe mag het wel wat kritischer. En als we het dan hebben over de organisatiecultuur, dus hoe je met elkaar omgaat, wat de heersende normen en waarden zijn, etc. Is dat iets wat bij jou past? De cultuur van Zorgbalans?

R: Ja, bij afdeling De Duinen wel. Er zijn wel een aantal afdelingen waarmee ik niet kan opschieten.

M: En waar heeft dat voor jou mee te maken?

R: Met wat ze zeggen. Het gaat niet om mijn gevoel, maar hoe ze doen. Hun houding.

M: Je zegt dat de cultuur van een aantal afdelingen wel bij jou past. Kan je dan omschrijven waar dat mee te maken heeft?

R: Dan komen deze punten weer naar voren. Bij de Duinen zie ik deze punten wel, en bij andere afdelingen weer niet. Maar het meeste waar ik dan tegenaan loop is, is bepaalde collega's. Ik mis dan een stukje professionaliteit. Ik ging laatst met een andere leerling bij een andere afdeling helpen. Toen zaten zij even koffie te drinken. Die leerling van mij, dat was een zij-instromer, die werkte eerst in de kinderopvang. Toen zeiden de andere collega's: oh dat is bijna hetzelfde als hier. Ik vind dat je dat niet kan zeggen over de bewoners. Dat is niet professioneel. Dan merk je dat ze het goed bedoelen, maar dan zeggen ze het zo bot. Net als het geven van feedback. Je moet mensen kunnen aanspreken, maar wel op een professionele manier.

M: Je gaf aan dat je feedback mistte toch?

R: Ja. Laatst werd er ook gekletst over een andere leerling. Ik vind dan wel dat hij het recht heeft om wat te horen daarover. Ik spreek die mensen dan aan dat ze dat hem moeten vertellen. Ik vertelde toen tegen die leerling dat er over hem werd geroddeld op een negatieve manier. Zo is het gewoon.

M: Uhu.

R: Als ik een dagje mee moet lopen met iemand die niet professioneel is, niet duidelijk is en geen verstand heeft van wat hij doet, dat denk ik: als het zo in de organisatie gaat, dan hoeft het van mij niet.

M: Allerlaatste vraag. Voel jij je verbonden met de organisatie?

R: Ja!

M: Hoe komt dat?

R: Omdat ik allerlei projecten hier doe. Daardoor ben ik heel betrokken en verbonden geraakt bij het bedrijf. Ik heb ook wel banden opgebouwd met collega's. En ook met bewoners. Daardoor voel ik mij ook betrokken.

M: Gaan we naar het laatste onderdeel: de briefjes langs de lijn leggen. Je mag ze ook onder elkaar leggen als je ze even belangrijk vindt.

R: Ehm. Ik vind een aantal wel allemaal even belangrijk.

M: Je mag ze ook allemaal onder elkaar leggen als ze even belangrijk zijn.

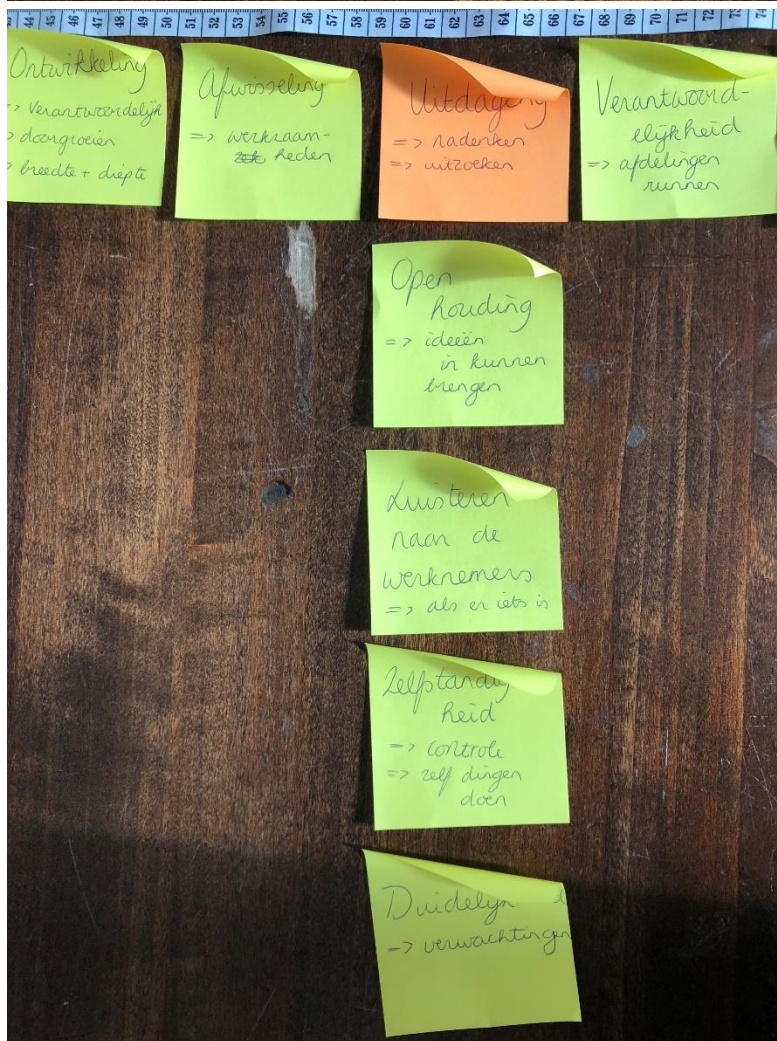
R: Contract, ja dat komt wel ergens onderaan. (*Legt ondertussen de briefjes neer*). Dit is 'm wel.

M: Welke uit deze rij zijn echt doorslaggevend?

R: Ik vind het allemaal heel belangrijk. Als ik er eentje mis, dan twijfel ik wel. Ze zijn allemaal doorslaggevend. Als er geen duidelijkheid is, dan wordt ik gek. Als er geen zelfstandigheid is, dan wordt ik gek. Als er niet naar mij geluisterd wordt dan wordt ik gek. De zorg is net als een kaartenhuis voor mij. Als ik iets mis, bijvoorbeeld flexibiliteit, stort het helemaal in en ben ik niet meer geïnteresseerd om te solliciteren.

M: Dat was het. Dankjewel!

R: Graag gedaan. Succes er mee!



Afbeelding 6.1, 6.2 en 6.3. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven, 100) naar de minst belangrijkste aspecten (linksonder, 0) door respondent 6.

Bijlage 13: Verbatim respondent 7

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	21
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	39 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Hij doet het.

R: Nou het is wat hè die scriptie? Ik ben er nu ook aan begonnen en ik vind het echt zoveel werk.

M: En wat doe je voor onderzoek?

R: Ik doe... Want we doen samen met twee studiegenoten dan hebben wij voeding bij ouderen en dan doe ik gebitsproblemen en zo. Dus dan ga ik eerst kijken hoeveel mensen hebben gebitsproblemen en hoeveel daarvan eten daarvan slecht en wat kunnen we daaraan doen?

M: Ja ook wel interessant. Ik weet bij een andere stagiaire duurt het best wel lang voordat het ook goedgekeurd was. Had jij dat ook?

R: Ja dat duurde zo lang, want ze zeggen je hebt het hele jaar ervoor maar een halfjaar ben je bezig met het onderzoeksvoorstel.

M: Met de goedkeuring zeg maar?

R: Ja.

M: Ik kan mij voorstellen dat dat wel vervelend is.

R: Ja.

M: Nou ja het is best wel doorwerken, maar vind je het leuk scriptie?

R: Nou ik vind het onderwerp niet zo heel erg leuk, maar dat werd ons echt een beetje opgelegd zeg maar en ik vind het als ik eenmaal begonnen ben weet je dan ga je wel lekker, maar dat beginnen vind ik altijd verschrikkelijk.

M: Ja en je moet natuurlijk een verslag gaan schrijven of niet?

R: Ja dat vind ik meestal nooit zo erg.

M: Oké het scheelt dat je denk ik... Als je echt veertig uur hier bent dan nou ja goed. In ieder geval leuk. Ik zal even mijzelf voorstellen. Wij kennen elkaar niet eigenlijk, maar een beetje wel. Ik zal in ieder geval zeggen... Ik vind heel leuk de zorg in ieder geval. Daar wilde ik heel lang ook in werken, dus ik heb heel lang getwijfeld of ik de hbo-V ook zou gaan doen vier jaar geleden, want ik zit nu in mijn vierde jaar van de studie Human Resource Management, maar ik ben daarvoor gewoon niet zo geschikt. Tijdens die open dagen en zo kan je dan allemaal verpleegtechnische handelingen doen en toen dacht ik dit is het gewoon niet. Dat vind ik wel heel jammer, maar omdat je vaak als je in een zorgorganisatie wil werken vaak vragen ze wel iets van een zorgachtergrond dus goed dat is jammer. Maar ik heb een jaar lang ben ik vrijwilliger geweest bij de Bloemenstroom dus ook een dagbestedingslocatie van Zorgbalans in Bloemendaal en via daar ben ik eigenlijk bij Zorgbalans binnengekomen. Ik vind het een hele leuke organisatie. Nou goed in ieder geval wat mijn ervaring wel is is dat er weinig jonge mensen echt werken en dat was Zorgbalans ook wel opgevallen, want de gemiddelde leeftijd is volgens mij 46 jaar in het bedrijf.

R: Zo.

M: Dus dat is best wel hoog. Er gaan veel mensen met pensioen en ze zeggen van nou we moeten gewoon meer jonge mensen binnenkrijgen. Ze zeggen maar we weten eigenlijk niet wat ze willen. Dus vandaar dat ze hebben gevraagd van goh wil jij dat gaan onderzoeken? Toen heb ik gezegd nou dat is goed. Ook omdat ik zelf natuurlijk jong ben dus dat ben ik aan het doen. Tijdens het interview ga ik eerst eigenlijk in eventjes op nou ja op jou zeg maar. Op je stage-ervaringen en zo. Vervolgens op het zoekproces, dus dat gaat meer over mocht je weleens naar vacatures kijken waar kijk je dan? En als Zorgbalans wil adverteren waar kunnen ze dat dan het beste doen? Waar vind jij hen zeg maar en waar kunnen ze jou vinden? Vervolgens gaat het in op een goede werkgever. Dat gaat heel erg over imago eigenlijk. En als laatste, nou dat is niet trouwens het laatste, daarna gaat het in op de afweegcriteria. Stel jij gaat op zoek naar een baan wat vind je dan belangrijk aan de baan zelf en aan de omgeving van de baan dus de werkgever eigenlijk? En als laatste nog even op de stage-ervaring. Dat heeft meer te maken met het binden en het boeien, omdat het eigenlijk vanuit een stage naar een baan eigenlijk de kortste weg is en ze willen graag weten van nou wat zijn de ervaringen daarmee. En als laatste gaan we eigenlijk de punten die je hebt benoemd langs die lijn leggen en dat gaat dan om de punten van wat vind je doorslaggevend? Wat is voor jou echt het belangrijkste en wat voor jou het minst? Maar dat spreekt zo meteen voor zich. Ik ben allereerst benieuwd hoe oud ben je?

R: 21.

M: Oké dan val je binnen de doelgroep jonge medewerker. e

R: O dan heb ik nog even.

M: Zeker. Ik ben even benieuwd je doet hbo-V waarom heb je deze studie gekozen?

R: Ik wilde eerste eigenlijk altijd Geneeskunde studeren, maar toen ben ik gezakt van vier vwo naar vier havo en toen dacht ik nou dan maar Verpleegkunde zeg maar, want dan kan ik daarna nog door. Maar ik ben heel blij dat ik dat heb gedaan, want dan kom je veel sneller de praktijk in en ja je kan ook nog specialiseren zeg maar en het duurt allemaal niet zo lang als Geneeskunde. En nou zorg zat bij mij altijd er al in. Ik wilde vroeger altijd een beer voor mijn verjaardag en dan ging ik de beer verknippen en dan gooide ik hem van de trap en dan deed ik een ambulancegeluid na en dan legde ik hem op mijn brancard en dan bracht ik hem naar boven en dan ging ik hem hechten en pleisters plakken. Ja arme beer ja.

M: Ja dus echt van jongs af aan. Dus zorg daar was eigenlijk geen twijfel over mogelijk.

R: Nee precies.

M: Oké grappig.

R: Ja en ik zei vroeger altijd ik word trauma-arts en ja.

M: Ja? Maar daar heb je andere plannen voor gekregen?

R: Nou nu wil ik heel graag naar de ambulance.

M: De ambulance. Ga je daar ook want je mag volgens mij het laatste jaar in het vierde jaar mag je volgens mij ook een keuze...

R: Ja dan mag je een minor kiezen inderdaad en ik heb acute zorg inderdaad gekozen.

M: Oké.

R: Dus dat is dan wel met de Hogeschool van Rotterdam dacht ik en anders ik heb toevallig ook gesolliciteerd bij Antoni van Leeuwenhoekziekenhuis want daar was een sollicitatie van.

M: Oké, waar zit dat? In Amsterdam?

R: In Amsterdam ja. Dat is dan vooral voor de oncologie, maar ik denk nou elke ervaring is mooi. Ik ben wel blij dat ik in een ziekenhuis kom eigenlijk.

M: Ja want wat voor stage-ervaringen heb je tot nu toe? Waar heb je allemaal stagegelopen?

R: In het Reinaldahuis en hier.

M: Oké en was dat zeg maar ook intramuraal zoals hier of was dat in de thuiszorg?

R: Ja nee dat wat intramuraal. Eerst somatisch en daarna op de gesloten afdeling.

M: Oké, dus je hebt tot twee keer toe bij Reinalda. En hoe waren je ervaringen daar?

R: Nou ik vond het Reinalda dus echt heel erg leuk. Het eerste jaar werd ik gewoon echt supergoed begeleid en dat was ook echt wel ja... Zeg maar de eerste stage merkte je gewoon meteen dat het iets voor jou was en dat hielp ook wel echt. En het tweede jaar toen zat ik op de gesloten afdeling en ik moet zeggen dat is niet echt mijn doelgroep. Ik zit er nu weer, maar het is echt ja ik vind het wat minder leuk dan somatisch zeg maar, maar dat was wel een hele leuke afdeling omdat er gewoon zulke gekke dingen gebeurden dat je ook soms even dacht van wat nu? Dat maakte het wel leuk.

M: Dat kan ik mij wel voorstellen. Wel afwisselend.

R: Jazeker.

M: Je hebt er niet altijd invloed op sowieso wat er gebeurt, maar even kijken. Want je loopt hier een jaar stage in totaal of?

R: Ja.

M: Oké dat is ook wel lang. En hoeveel weken? O in ieder geval een halfjaar ben je hier al bezig?

R: Ja vanaf september ja.

M: Oké ja dus echt een jaar?

R: Ja dus tot juli. Echt een schooljaar dus.

M: En heb je al plannen voor als je afgestudeerd bent?

R: Ja dan wil ik in spoedeisende hulp specialiseren.

M: Oké dus je wil verder studeren eigenlijk?

R: Ja.

M: Oké nou dat klinkt duidelijk. Je hebt het al lekker voor ogen.

R: Ja precies.

M: Even kijken ik vergeet een dingetje. Ik schrijf af en toe eventjes mee op die post-its. Dat is meer om een soort overzicht te creëren. Die plakken we dan uiteindelijk langs die lijn. Mocht je meteen aanvullingen hebben op iets wat ik schrijf dat je zegt van nou dit hoort er ook nog bij dan hoor ik het graag, maar dat is voor zo meteen. Allereerst gaat het even in op het zoekproces. Dat gaat eigenlijk in op de vraag wat is er nodig om de doelgroep binnen te halen? Dus het gaat meer over de communicatie. En ik ben benieuwd kijk je weleens naar vacatures?

R: Ja heb ik wel gedaan. Nu niet meer echt eigenlijk moet ik eerlijk zeggen, maar dat heb ik wel gedaan.

M: En wanneer heb je dat ongeveer gedaan?

R: Nou toen was ik net begonnen en toen wilde ik eigenlijk een baan erbij en...

M: Een bijbaan voor naast je studie.

R: Ja een bijbaan ja.

M: Oké en waar kijk jij als je op zoek gaat naar vacatures of hebt gedaan?

R: Nou ik keek toen op ja er was zo'n site. Ik weet even niet meer hoe die heet, maar daar had je echt alle vacatures en hoefde je alleen je plaatsnaam en dan zag je alles op een kaart.

M: Indeed?

R: Ja dat zou wel kunnen hoor.

M: In ieder geval echt een vacaturewebsite?

R: Ja dat je alles bij elkaar hebt zeg maar.

M: Ja en als je ergens gaat stagelopen of ergens wil werken zoek je dan ook informatie over het bedrijf op?

R: Ja meestal wel. Ja het moest ook wel van school, maar het is wel fijn om te weten waar je terecht komt zeg maar.

M: Ja en waar zoek je die informatie?

R: Op de website zelf meestal van het bedrijf en ja eigenlijk dat. Onder de visie en dat soort dingen ga ik kijken.

M: En ja het is eigenlijk de vraag hoe kan een werkgever jou het beste benaderen en dan bedoel ik niet eigenlijk direct contact met je opnemen, maar waar kunnen ze jou vinden? Hoe kunnen ze jou het beste bereiken?

R: Nou ik zou zeggen Facebook. Dat klinkt een beetje raar maar ik werkte eerst bij Aethon. Dat was zo'n flexbedrijf zeg maar.

M: Voor studenten is dat hè?

R: Ja en dat kwam ook via Facebook naar boven en dan klik je er toch op zeg maar. En we hebben zo'n hele grote groep van de Hogeschool Leiden Verpleegkunde zeg maar en daar komen ook best vaak vacatures.

M: Oké via Facebook ook?

R: Ja via Facebook kom je echt wel snel in contact met die jongeren.

M: Ja dus je zegt social media. Zijn er nog andere kanalen waarvan je zegt dat...

R: Nou ik... Sorry hoor ik word even afgeleid.

M: Ja maakt niet uit.

R: Nou nee Facebook.

M: Dat kan. Lekker duidelijk.

R: Ja.

M: Ja buiten natuurlijk omdat je zegt van als ik zelf op zoek ga dan vind ik het via vacaturewebsites.

R: Ja.

M: Oké, dat was in ieder geval over je zoekproces. Dan gaat het eigenlijk in op een goede werkgever. En daarvoor ben ik eerst benieuwd hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Hoe ik daar tegenaan kijk? Nou ik kijk er wel... Even denken. Ja ik vind gewoon dat je als je wil werken in de ouderenzorg dat je gewoon van jezelf moet weten dat je heel geduldig bent en dat je heel goed kan zijn voor de mensen en ja dat je zeker weet dat je werk echt iets betekent zeg maar. Dus dat je ook weet dat je moet werken met verschillende visies bijvoorbeeld. Dat je bij de gesloten afdeling werk je niet om mensen beter te maken, maar om zo pijnloos mogelijk te leven eigenlijk. En bij somatisch en revalidatie bijvoorbeeld werk je voor dat mensen weer beter worden. Dus dat je dat verschil wel moet inzien en dat het...

M: Dus je moet je goed inleven?

R: Ja goed inleven in de situatie en dat het gewoon bij andere anders gaat dan bij anderen.

M: En vind je het verder leuk om in de ouderenzorg te werken of vind je het zwaar of?

R: Nou ik vind het wel leuk.

M: Ja?

R: Ja het is niet mijn einddoel, maar het is wel een mooi begin om de basiszorg erin te krijgen.

M: En wat vind je er tot nu toe leuk aan?

R: Nou dat je echt voor die mensen zorgt en dat je gewoon je leert gewoon een deel van het leven zeg maar. Het klinkt een beetje gek misschien, maar je leert echt hoe het ook kan gaan zeg maar. En wat die mensen dan nodig hebben en qua medicijnen leer je heel veel en ja. Heel veel verschillende ziektebeelden en ja. Dus de basiszorg dat leer je echt wel heel goed in de ouderenzorg.

M: Dat klinkt als al een heel verhaal. Klinkt goed. En het is misschien een beetje een brede vraag wanneer is een werkgever voor jou goed?

R: Ik vind een werkgever goed als die goed contact met jou houdt zeg maar over je wensen met het bijvoorbeeld als je rooster... Bijvoorbeeld ik heb elke woensdagavond trainingsavond en dat er gewoon daar rekening mee gehouden wordt. En de omstandigheden zeg maar voor werknemers vind ik ook altijd

wel belangrijk. Even denken een mooi voorbeeld. Ja bijvoorbeeld dat als je zwanger bent dat je dan gewoon verlof krijgt. Weet je? Dat soort dingen. Dat er rekening mee gehouden wordt.

M: En bedoel je dan echt de arbeidsvoorwaarden of zo?

R: Ja en ook nou zoals het hier gaat vind ik het eigenlijk op zich allemaal wel goed geregeld.

M: Ja dus je zegt ik vind een werkgever eigenlijk goed als het eigenlijk goed geregeld is?

R: Ja en dat er echt naar jou geluisterd wordt als werknemer. Dat je gewoon bij iemand terecht kan van als je denkt van nou het loopt gewoon niet dat je dan gewoon even naar je werkgever kan toestappen. Dat hij dus ook in de buurt is zeg maar en dat er dan naar je geluisterd wordt.

M: Ja, oké dus deze drie punten die omschrijven eigenlijk... Oké dus de goede werkgever hebben we eigenlijk gehad. Nou ben je bekend met Zorgbalans? Ja. Ik heb even een paar dingen meegenomen. Dit zijn eigenlijk hoe Zorgbalans eigenlijk communiceert zeg maar met het werkveld. En wat is het eerste wat in je opkomt als je dit eigenlijk ziet?

R: Als ik dit zie?

M: Ja.

R: Nou dat je duidelijk ziet dat het van Zorgbalans is, want alles is roze.

M: Ja dus de kleur valt je eigenlijk op?

R: Ja het is wel duidelijk van Zorgbalans.

M: En vind je dit er aantrekkelijk uitzien?

R: Ja best uitnodigend. Een beetje gemaakt, maar goed.

M: Ja wat vind je er gemaakt aan?

R: Nou dit is sowieso Photoshop want zo kan je niet ja. En ja dit zijn van die standaardfoto's wat je altijd in de zorg ziet weet je wel? Ouderen die lachen en ja. Het is wel goed dat hier een donkere man op staat, want dan zie je ook dat ze een beetje alles aannemen zeg maar.

M: Vind je dat ook belangrijk?

R: Jazeker.

M: Diversiteit?

R: Ja dat bedoel ik diversiteit ja.

M: Kan ik hem opschrijven als van dat je zegt van nou dat vind ik ook belangrijk dat dat er is of zeg je van dat vind ik belangrijk, maar niet zo?

R: Nee niet zo belangrijk.

M: Oké.

R: O nou schrijf eigenlijk maar wel op, want wij hebben een paar mensen op de leerafdeling en die kunnen niet nou ja die kunnen Nederlands maar dat is gewoon wat moeizamer zeg maar en daar wordt dan... Dat vind ik gewoon leuk dat Zorgbalans dat dan wel aanneemt om te kijken of er een kans is zeg maar. Dus dat ze echt wel een kans geven zonder dat ze kijken van nou kan je wel goed Nederlands. Kijk als je natuurlijk helemaal geen Nederlands kan dan is het een ander verhaal, maar deze mensen die... We hebben bijvoorbeeld iemand uit Japan. Nou die kan Nederlands maar ook niet heel erg denderend en we hebben iemand uit Rusland en ja. Dus het is echt wel ze geven gewoon een kans. In het begin dacht iedereen van o wat moeten we hiermee doen? Maar ja.

M: En dan ben ik wel even benieuwd wat laat dat voor jou zien of betekent dat iets voor jou dat ze dat doen?

R: Dat ze een kans geven?

M: Ja.

R: Nou dat betekent gewoon dat ze inderdaad heel veel mensen nodig hebben dat ook en ja dat ze gewoon de mensen gewoon een kans geven of je nou...

M: Ja oké. Nou dat is goed om te weten. Dan gaan we eigenlijk in op de afweegcriteria. Er zijn er al een aantal genoemd. Dit gaat in ieder geval eigenlijk wat meer om de werkgever. Als je het dan hebt over de werkinhoud, dus dan bedoel ik eigenlijk de baan, wat zijn punten die voor jou daarin belangrijk zijn?

R: Zeg maar in het werken zelf?

M: Ja bijvoorbeeld of in de baan. Ja wat maakt een baan voor jou aantrekkelijk?

R: Maar bedoel je dan qua werkuren of gewoon echt wat je...

M: Het mag alles zijn in de breedste zin van het woord. En ik heb hem sowieso zo meteen nog voor de werkomgeving eigenlijk. Dus echt het werk wat je uitvoert en eigenlijk je omgeving waarin je werkt.

R: Oké dus nu gaat het vooral om de baan zelf?

M: Ja om de baan.

R: Wat ik daarin belangrijk vond was de vraag hè? Ja.

M: Ja en denk er rustig over na hoor.

R: Ja ik vind het belangrijk dat je qua baan dat je gewoon een beetje weet wat je uren zijn zeg maar en dat je bijvoorbeeld niet een avonddienst en dan een dagdienst hebt. En dat je duidelijk weet wat er van je verwacht wordt. Dat je weet waar je je informatie moet vinden, zoals protocollen. En dat je bij iemand terecht komt als je het niet weet. En dat je je in ieder geval veilig voelt in je omgeving. Je kan natuurlijk wel hbo-verpleegkundige zijn, maar stel je voor dat ik in de situatie kom waarvan ik echt niet weet wat ik moet doen dat ik bij iemand terecht kan en dat ook gewoon kan doen zeg maar zonder dat ik een beetje raar aangekeken wordt zeg maar.

M: Ja dus je bedoelt eigenlijk een veilige omgeving gaat echt in op het werkveld zeg maar?

R: Ja.

M: Dus ondersteunen. Oké, nou dat is al best wel wat. Je zegt in ieder geval in de baan zoek ik in ieder geval een veilige omgeving en duidelijkheid?

R: Ja.

M: Zijn dat de punten of zeg je van nou ik heb nog aanvullingen?

R: Ummm... Nee dat is wel het grootste.

M: Ik heb vanuit een onderzoek dat is gehouden onder iets van duizend jonge medewerkers niet alleen in de zorg maar gewoon in allerlei opleidingen en wat daar heel erg naar voren kwam wat ze echt belangrijk vinden in een baan dat is afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit.

R: O.

M: Ja het is niet goed of fout wat je zegt, maar is dat iets wat er nog tussen zit?

R: Uitdaging vind ik ook wel belangrijk.

M: En wat is uitdaging voor jou?

R: Dat je altijd getriggerd wordt om verder te leren.

M: Ja dus verder leren.

R: Ja dat je niet stil blijft staan in ieder geval.

M: En even kijken vind je dan ontwikkeling bijvoorbeeld ook belangrijk?

R: Ja en het bijhouden daarvan.

M: En als je kijkt naar ontwikkeling zou je dan graag even kijken dus bijhouden van kennis?

R: Ja.

M: En zou je graag wat meer in de hoogte willen groeien of juist wat meer in de diepte?

R: Oe dat is een goede. Ik zou het liefst...

M: Het mag ook allebei.

R: Ja ik denk eerst in de diepte en dan in de hoogte. Het lijkt me wel vet om uiteindelijk manager bijvoorbeeld van het ambulanceteam te zijn, maar dan wil ik daar wel eerst twintig jaar gewerkt hebben bijvoorbeeld.

M: Ja dus eerst wat werkervaring opdoen in de diepte en dan...

R: En dan vervolgens groeien.

M: Oké en als je het hebt op het gebied van de werkomgeving waarin je werkt, heb je dan nog aanvullingen waarvan je zegt nou dat wil ik graag terugzien?

R: En dan bedoelde je gewoon de...

M: Ja het gaat meer over de omgeving waarin je werkt. Het heeft te maken met echt de werkomgeving, misschien met wie je werkt of waar je werkt.

R: Ja dan heb ik denk ik alles wel gezegd.

M: Oké even kijken. Dan heb ik nog een paar losse vragen. Hoe belangrijk is de grootte van het contract voor jou? Hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Ik denk als ik echt zou beginnen 32 uur? Ja vier dagen.

M: Vier dagen per week.

R: Ja.

M: En zou je ja... Hoe ver zou je willen reizen voor je?

R: Nou het liefst maximaal een halfuurtje eigenlijk.

M: En is dat dan met de auto of met de?

R: Nou kan allebei. Ik ben nu toevallig op de fiets. Dat is ook een halfuurtje fietsen, maar als het met de auto een halfuurtje is is het ook niet erg.

M: Nee dus dertig minuten reizen in totaal?

R: Ja in totaal ja.

M: Oké en hoe zou jij graag aangestuurd willen worden? Zou je dat graag willen dat je met je team onderling dingen afspreekt of zou je graag een leidinggevende willen hebben?

R: Nee ik wil wel graag een leidinggevende. Uiteindelijk wil ik natuurlijk zelf leidinggevende worden zeg maar, maar het is wel heel fijn als je in een team werkt waar boven gewoon iemand staat die de leiding heeft, want ik heb op twee plekken gewerkt zeg maar. Bij het Reinalda had je duidelijk een leidinggevende die zat gewoon echt in het kantoor en als er iets was bijvoorbeeld nou er was gewoon iets niet duidelijk maar ook tussen werknemers niet, dan kon zij meteen inspringen en was het al klaar. Terwijl ik ook in een huis heb gewerkt waar de leidinggevende die was er wel, maar toch niet echt zeg maar. Die was dan vaak weg en dat was dan baas in eigen huis, dus die woonde daar ook weet je wel? En daarin was iedereen eigenlijk een beetje leidinggevende en dat gaat gewoon niet goed. Dan heb je gewoon te veel mensen die denken dat ze alles zijn zeg maar. Te veel verschillende meningen en dan lijkt het net alsof ze niet volgens een richtlijn werken.

M: Ja dus het liefst gewoon met een leidinggevende?

R: Ja dat je gewoon even duidelijkheid hebt over ja.

M: En stel jij begint ergens met werken, mag ook bijvoorbeeld bij een stage zijn, wat vind je dan prettig als je ingewerkt wordt?

R: Dat je gewoon met iemand mee kan lopen in het begin een dag en dat diegene daar ook van op de hoogte is. Je voelt je altijd zo niet welkom als je aankomt en ze zeggen: "Wie neemt haar mee? O ja o ja." Weet je wel? Als je zo ontvangen wordt dan denk je al meteen o het is echt... Dus dat je wel goed ontvangen wordt. Dat er gewoon iemand beneden bij de receptie voor je staat die dan je meeneemt en dan vertelt waar je je jas kan leggen en je koffie aanbiedt dat soort dingen weet je wel?

M: En daarna na die eerste dag?

R: Na die eerste dag dat je gaat evalueren vind ik altijd wel belangrijk. En dat je dan als je je tweede dag aankomt dat iedereen wel weet dat jij de eerste dag hebt gehad, maar dat ze nog even aan je vragen van wil je nog een keer meelopen? Wil je al dingen zelf doen weet je wel? Of dat je eigenlijk ja gewoon een paar keer meekijkt en dan...

M: Ja dus wat afstemmen op wat jij wilt?

R: Ja precies.

M: Oké en zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk?

R: Uhm... Even denken. Welke hebben we allemaal ook al weer?

M: Nou dat gaat van salaris tot reiskosten. Het is echt in de breedste zin van het woord. Het kan ook zijn dat je zegt van nou ja het maakt mij niet zoveel uit.

R: Nou ik ben er moet ik eerlijk zeggen nu nog niet zo heel veel mee bezig, maar ik vind inderdaad wel salaris en dat je dat bijvoorbeeld op een vaste dag krijgt of zo of even denken wat hebben we nog meer? Ziekteverzuim valt dat er ook onder? Ja vind ik ook altijd een belangrijke. En dan niet per se voor mezelf maar wel voor die mensen die dan met een hoofdpijntje al thuis blijven weet je wel? Dat het wel even strenge ja.

M: Dus eigenlijk wat ik best wel hoor is dat je zegt maar met alles wat je noemt wil je graag duidelijkheid?

R: Ja.

M: Ook met je salaris dat je zegt van nou ik wil het wel het liefst op een vaste dag hebben.

R: Ja of nou gewoon in een richting zeg maar. Niet dat het opeens op de eerste komt en dan de 26^e en dan...

M: Nee dus je zoekt gewoon duidelijkheid?

R: Ja.

M: Oké nou die ontwikkeling daar hebben we het eigenlijk al over gehad. Dan gaat het eigenlijk eventjes over je stage-ervaringen. Als jij het stagelopen bij Zorgbalans zou kunnen omschrijven in een of twee of een paar woorden wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Uhm even denken. Het eerste wat in mij opkomt is dat ze heel openstaan voor leerlingen, maar ook voor dat je nieuwe ervaringen op wil doen. Als je bijvoorbeeld met de mondhygiënist een keertje mee wilt lopen dat dat mag. En dat als je aan school wil mag dat zeg maar. Ze hebben echt... Ze zijn heel leerlinggericht. En ze regelen het nou bijvoorbeeld met die... Nou ik ben dan echt een stagiaire maar met die leerlingen van onze afdeling met de salarissen dat ze dan bijvoorbeeld al meteen vol uitbetaald krijgen terwijl ze aan het leren zijn vind ik ook altijd wel goed, want dan geef je mensen ook een kans om iets anders te kiezen. En dat er heel veel breed opgeleide mensen zijn.

M: Breed opgeleid en wat bedoel je daarmee?

R: Nou dat je bijvoorbeeld van artsen tot fysiotherapeuten en ja dat je niet alleen te maken hebt met verzorgenden.

M: Nee precies dus alles is aanwezig eigenlijk en je krijgt er ook mee te maken? Dus nieuwe ervaringen?

R: Ja.

M: Nieuwe ervaringsmogelijkheden... Nou maakt niet uit. Ik snap wat je bedoelt. Dus je zegt inderdaad van je kan van alles eigenlijk is er mogelijk hier zo met meelopen?

R: Ja.

M: Oké en voordat jij hier startte eigenlijk bij Zorgbalans wat waren je verwachtingen van tevoren?

R: O ik had echt heel slecht verwacht.

M: Ja?

R: Ik dacht nee niet weer een verzorgingshuis en weer demente ouderen en ik had er helemaal geen zin in eigenlijk, maar ik was wel benieuwd naar hoe het zou gaan op een leerafdeling en ik had echt verwacht dat ik dan een beetje, omdat ik dan toevallig het hoogste niveau hier ben, dat ik dan wel de leiding zou mogen nemen en dat klopt ongeveer wel, maar er is natuurlijk wel altijd een gediplomeerde aanwezig. Ja we hebben dan de rode stip, dus dat leidinggevende zit er dan wel in zeg maar.

M: Wat is de rode stip?

R: De rode stip is zeg maar dat je de verantwoordelijke dienst draait.

M: O oké dat is wel leuk. Binnen die leerlingen eigenlijk?

R: Ja dus als er iets is komen ze naar jou en als jij denkt nou dit kan niet dan loop je naar de gediplomeerde weet je wel? Maar eerst zelf oplossen en...

M: Ja dat heeft echt te maken met die leerafdeling waarschijnlijk.

R: Ja klopt en dan laat jij ook bijvoorbeeld dan zeg je van nou jij deelt medicijnen, jij gaat naar die, jij gaat naar die, dus ja dat is wel. Je mag echt delegeren en dat is wel een mooie ervaring.

M: Dat kan ik mij voorstellen.

R: En met leerlingen begeleiden vind ik het ook echt heel leuk dat je bijvoorbeeld ik heb dan nu een leerling van veertig en een leerling van negentien. Dat is echt wel grappig. En dan die van veertig die nou daar kan je gewoon alles aan vertellen en je geeft leiding aan haar terwijl je zelf nog maar 21 bent zeg maar, maar weet je dat zijn echt wel leuke dingen.

M: Maar dat wordt ook gewoon geaccepteerd?

R: Ja dat wordt geaccepteerd en ik heb altijd gezegd jullie mogen me alles vragen hoe gek het ook is zeg maar. Dus dat is echt wel leuk. En het is echt niet zo dat je alleen je eigen leerlingen begeleidt, maar die andere leerlingen die doe je automatisch ook gewoon zeg maar. Het is maar net met wie je werkt en vooral nu met die nieuwe leerlingen is het echt wel... Ja er zitten echt wel leuke dingen tussen zeg maar.

M: Dat kan ik mij voorstellen.

R: Ja dan heb je toch nog een beetje een extra uitdaging.

M: Ja nou zeker weten. Wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen?

R: Ja dan kom ik weer met mijn duidelijkheid.

M: Dat maakt niet uit.

R: Maar dat het allemaal goed geregeld is hier en dat je ook weet dat als er iets is dan kan je altijd naar je begeleider toe, maar als die er niet is kan je altijd naar de praktijkopleiders toe want die vind ik echt zo ja hoe heet het? Ja gewoon zo lief zeg maar. Die zijn zo met je begaan en ik had toen bijvoorbeeld een keer een idee van nou waarom, want de meeste leerlingen vinden bloeddrukmeten bijvoorbeeld best wel lastig met dat je het echt zelf moet horen, maar het is ook best wel lastig, maar op school hebben wij dan zo'n stethoscoop dat een iemand zo kan doen en de andere ook maar dat je maar een zo'n rondje hebt.

M: O ja dat je kan meeluisteren?

R: Ja, dus toen ging ik naar de praktijkopleider van is het misschien een idee om dat aan te schaffen? Nou dan zijn ze helemaal enthousiast en weet je dat is echt wel leuk dat je zo ontvangen wordt en ze komen ook met heel veel mogelijkheden voor jou.

M: Dus er wordt echt goed naar je geluisterd?

R: Ja en ze vragen je voor dingen om stukjes te schrijven over de leerafdeling

M: O nou er komt nog een vraag want je zegt wat ik heel fijn vind... Zijn er nog punten die het nog fijner zouden kunnen maken?

R: Nou weet je wat ik wel fijn zou vinden voor de stagiaires dan voor de hbo-V dan vooral dat ze... Kijk je hebt wel de mogelijkheid om zelf mee te lopen bijvoorbeeld met mensen, maar dat het me ook meer vanuit de andere disciplines hoe heet het? Een beetje hoe heet het nou? Aangeboden wordt, want ik loop toevallig nu elke vrijdag dan stage bij de cardiologie hier in het gebouw, maar dat heb ik wel zelf helemaal moeten regelen en ik ben zelf naar binnen gestapt en dat verwachten ze natuurlijk ook wel van een hbo-student dat je zelf dingen achteraan gaat, maar het zou ook wel leuk zijn als bijvoorbeeld, ja dan noem ik nu bijvoorbeeld de arts, maar als die dan zou zeggen van zijn er nog hbo-studenten die mee willen lopen want ik heb bijvoorbeeld dan artsensite.

M: Ja dat het ook wat meer aangeboden wordt.

R: Dat het wat meer aangeboden wordt, want het is hier heb je natuurlijk wel de uitdaging in andere studenten begeleiden maar qua zorg heb je hier gewoon geen uitdaging meer. Dus het is eigenlijk alleen maar ja als er dan een keer wat gebeurt is eigenlijk alleen maar leuk voor ons. Die arme mensen.

M: Ja tussen aanhalingstekens.

R: Tussen aanhalingstekens ja dan dat het elke dag zo goed gaat, want ja het spannendste wat ik hier heb meegemaakt is dat ik een keer iemand morfine en dormicum mocht geven ja maar dat heb je op een gegeven moment ook wel gezien.

M: Ja precies.

R: Dus er komen geen nieuwigheden.

M: Nee en dat is denk ik ook wel wat best wel hoort bij, dat vul ik eventjes in hoor, bij dat dat hoort bij het verpleeghuis of ja denk ik?

R: Ja.

M: Ja oké.

R: Als het vanuit andere disciplines wat meer aangeboden wordt dan weet je ook meteen hoe een verzorgingshuis meer in elkaar zit dan alleen je eigen afdeling.

M: Ja precies dus dat zou het wat afwisselender maken?

R: Ja.

M: Oké.

R: Of dat bijvoorbeeld de praktijkopleiders zelf met ideeën komen weet je. Dan kan je altijd nog zelf beslissen of je het wil of niet.

M: En denk je ook, dat is eventjes voor mij, want als je zegt van nou hoe kan je zo'n... Nou dit gaat dan echt over binden en boeien, dus hoe kan je een stagiaire echt binden aan de organisatie, dat vul ik ook in, maar dat denk ik ook als je een stage heel leuk maakt dat dat er ook weleens voor zorgt dat mensen misschien liever willen blijven. En denk je dat dat echt wat toevoegt dat je wat meerdere aspecten ziet van de...

R: Ja ik denk het wel, want dan heb je meer zicht over het hele huis in plaats van over je eigen afdeling.

M: Ja ik ga het meenemen. Ik denk ook dat het echt wel kan vooral hier bijvoorbeeld. Er is zoveel mogelijk ook en als ze dat meer implementeren dat dat... Oké. Even kijken. Zou je Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf of werkgever?

R: Jazeker.

M: Ja?

R: Ja.

M: En ook als een werkgever?

R: Ja ook.

M: En waarom?

R: Nou omdat ze gewoon echt wel goed voor de werknemers zijn en ze ja hoe heet het qua stage ook. Gewoon het is echt...

M: Goed geregeld.

R: Goed geregeld. Kom ik weer hè.

M: Ja nou dat is belangrijk.

R: Ja je weet waar je staat en als werknemer weet je ook gewoon waar je staat en ja.

M: En zou je na je stage, ik weet je gaat natuurlijk richting de spoedeisende hulp, maar zou je eventueel bij Zorgbalans kunnen of willen werken?

R: Nou stel je voor dat het mijn doel niet was ambulance bijvoorbeeld en ik had echt wel de ouderenzorg in gewild dan zou ik hier wel kunnen werken als dat echt mijn doel was dan.

M: Ja.

R: En dan zou ik misschien wel in de hoogte willen groeien, want toevallig weet ik dat de manager ook een hbo-V heeft gedaan dus ja dan zie ik mezelf wel daar zitten dan zeg maar.

M: Ja nog even een paar losse vragen. Hoe tevreden ben je over de stijl van leidinggeven? Ik hoorde je net al even zeggen mijn begeleider is heel lief.

R: Ja.

M: En hoe vind je dat je verder begeleid wordt?

R: Nou mijn begeleider is op dit moment bezig met een andere functie in een ander huis als locatiemanager, dus die is er op dit moment niet zo vaak. Maar ze heeft wel gezegd je kan me altijd mailen of een appje sturen. Ik heb zelfs haar nummer voor als er wat is. En ze wil gewoon een gesprek met je zeg maar qua hoe gaat het en dan kan ik even vertellen met welke opdrachten ik bezig ben en dan zegt zij of het goed is of niet en dat weet je ja. Begeleid worden hoef ik op zich niet meer echt zeg maar hier, dus het stoort me niet dat zij er niet meer zo vaak is en er is altijd een andere gediplomeerde aanwezig die je ook als begeleider mag zien.

M: Oké, dus je bent verder wel tevreden over hoe je begeleid wordt?

R: Jazeker je hebt altijd back-up.

M: En de organisatiecultuur van Zorgbalans en dat gaat dan echt in op hoe je met elkaar werkt of de normen en waarden, sluit dat aan bij jou?

R: Ja. Ik heb natuurlijk alleen de leerafdeling gezien dus ik weet niet zo goed hoe het op de andere afdelingen gaat, want wij staan wel echt heel breed qua personeel. En hoe we met elkaar omgaan? Ja het is natuurlijk net alsof je op school zit zeg maar, dus iedereen die zit wel in hetzelfde schuitje. Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik niet weet hoe dat dan op een andere afdeling is als je daar bijvoorbeeld maar met z'n drieën staat op zestien bewoners in plaats van dat je met z'n achten staat op zestien bewoners. Dus maar hier gaat het best wel zoals ik het fijn vind.

M: Ja dus je hebt gewoon een goed voorbeeld eigenlijk?

R: Ja.

M: De laatste vraag, voel jij je verbonden met de organisatie?

R: Uhm ja nou niet echt zozeer verbonden, maar wel ja. Maar ik ja hoe heet het? Wel meer betrokken. Ik voel me er wel betrokken bij laat ik het zo zeggen.

M: Wel betrokken.

R: Ja vooral omdat ik dan door de praktijkopleiders gevraagd word om bijvoorbeeld een verhaaltje te vertellen over de leerafdeling en ja dus dat is echt wel. Daarin voel ik mij wel betrokken, maar voor de rest met de organisatie ja heb ik niet echt.

M: Nee nou dat is helemaal prima. Dat is goed om te weten. Zijn we eigenlijk bij het einde aangekomen. Dat gaat er nu eigenlijk om van... Dit is op zich voegt nu niet zoveel meer toe. Dat gaat meer over iets anders. Als je het hebt over deze punten die heb je aangeven van nou dit vind ik belangrijk in een baan en in een organisatie. Het gaat er eigenlijk om welke punten zijn voor jou doorslaggevend? En dan heb ik hier een lijstje meegenomen. Honderd is eigenlijk het belangrijkste en nul is, dus aan deze kant, is eigenlijk minder belangrijk. Als je zegt van hier zitten ook echt dingen bij die ik daarin wil zien dan moet je dat er gewoon bij pakken. Maar als je deze onderverdeelt van wat je het liefst wil zien.

R: Het liefst wil zien?

M: Het mag ook dat je dingen dubbel hebt dat je ze onder elkaar plakt als je zegt van ik vind het even belangrijk.

R: Ja. Nou dan vind ik deze wel het belangrijkste want die heb ik natuurlijk het vaakst genoemd. Die doe ik bij elkaar. Dat hoort wel bij elkaar. En deze mag een beetje. Ja het maakt mij niet zo heel veel uit, want ik ben zelf gewoon een lekkere blanke dame dus. En even kijken. Deze horen ook een beetje bij elkaar. Die doe ik ook wel hoog. En deze hoort er ook bij. En dan die en dan deze een beetje in het midden. Zo.

M: Nou perfect. Ja je zegt van hier zit echt nog wat bij. Dit heeft met andere vragen te maken, maar dat... Nou perfect.

R: Ja.

M: Dat was het.

R: Nou mooi.

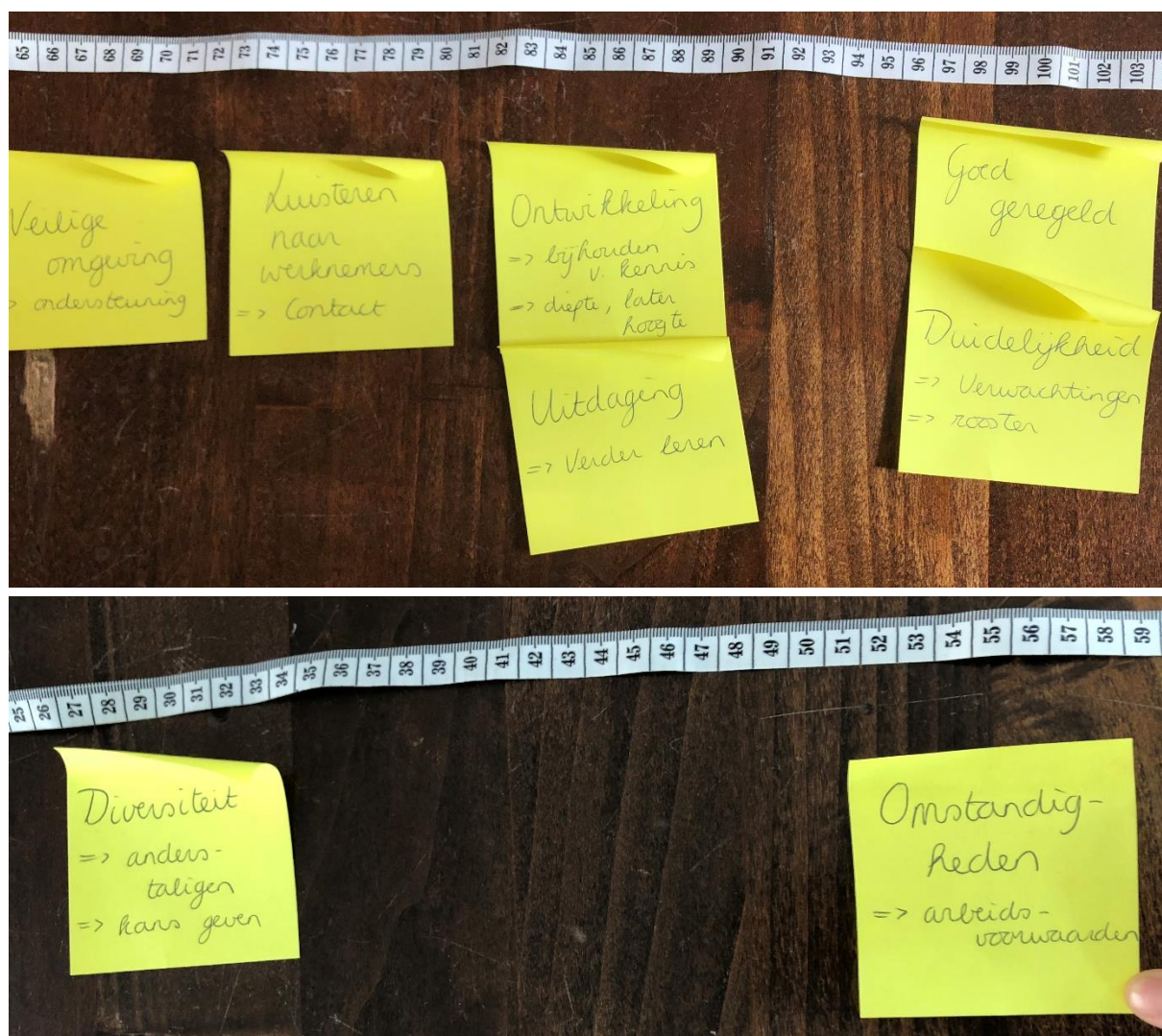
M: Dankjewel in ieder geval. We hebben het lekker vervroegd kunnen doen, dus dat scheelt weer. Dat kan je weer uit je agenda schrappen. Als je wil heb ik nog wat voor je meegenomen, maar ik weet niet of je het lust.

R: O ja dat lust ik zeker wel. Dank je wat lief.

M: Alsjeblieft. Nou dan geniet er lekker van.

R: Dat zal ik zeker doen.

M: En dankjewel voor je tijd.



Afbeelding 7.1 en 7.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijkste aspecten (linksonder) door respondent 7.

Bijlage 14: Verbatim respondent 8

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	27
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	57 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd en verteld dat het anoniem is. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Weet in ieder geval dat je anoniem bent in dit onderzoek. Ik zal de inhoud van het onderzoek nog even kort toelichten. Ik ken jou natuurlijk wel, maar ik weet nog niet zo veel over jouw stage-ervaringen en studie. Dus daar zal ik eerst wat over vragen. Vervolgens gaan we in op jouw zoekproces. Als jij naar vacatures kijkt, waar doe je dat dan. Waar kan Zorgbalans jou vinden. Daarna gaan we door naar een goede werkgever, wat dat voor jou is. En als laatste op jouw afweeg criteria als je gaat solliciteren. Waar let je dan op? Wat vind je belangrijk? Daar neem ik jou in mee. Als laatste gaan we de afweeg criteria langs deze meetlijn leggen. Het gaat dan om de vraag welke punten doorslaggevend zijn. Ik schrijf ondertussen mee op de post-its waar nodig. Als je tussendoor aanvullingen hebt dan hoor ik het graag! Wat goed nog is om te benoemen, is dat je mag terugdenken aan stages en bijbanen als het het even niet meer weet. Hoe oud ben jij ook alweer?

R: 27 jaar.

M: Jij hebt voor de hbo-V geen andere opleiding gedaan toch?

R: Ja wel, ik ben na het vmbo en de havo heb ik eerst een jaar de Pabo gedaan, toen een jaar Fysiotherapie en toen wilde ik snel een diploma halen en daarom ben ik gestart met de opleiding Doktersassistent. Toen had ik ambities waar je een hbo-V diploma voor nodig had, dus ben ik door gaan studeren.

M: En nu zit je in jouw laatste jaar. Wat zijn tot nu toe jouw stage-ervaringen?

R: Ik ben begonnen op een psycho-geriatrische afdeling in Castricum. Daarna naar een afdeling acute psychiatrie in Haarlem. Daar ben ik na drie weken gestopt, want het ging daar gewoon niet. Toen heb ik een herkansing gekregen bij de thuiszorg in Heemstede. Dat vond ik wel leuk. Halverwege zeiden ze: werk hier en hier aan, dan ga je het halen. Dus dat had ik gedaan maar aan het einde was het toch nog niet voldoende. Toen heb ik nog een herkansing gehad bij het Reinaldahuis. Dat ging wel heel goed. Toen ben ik doorgegaan naar de thuiszorg in Nieuw-Vennep. Dat was een hele bijzondere ervaring, want na 8 of 9 weken ging de wijkverpleegkundige op hbo-niveau daar weg. Ik bleef toen achter met een verpleegkundige niveau 4. Toen was ik opeens de hbo'er. Ik was alleen nog wel student. Dat was wel bijzonder, want ik was voor alles verantwoordelijk opeens. Dat was wel heel leuk. Mijn studie ging er wel op achteruit door die stage. De praktijkbegeleider vond dat geen hbo-niveau en die zei: ik zie jou nog niet afstuderen. Ik heb pech gehad met mijn stages. Daarna heb ik een herkansing gehad bij Ami in Zandvoort. Daar heb ik zowel al mijn herkansingen gelopen. Dat ging heel goed. Leuke cliënten, leuk team en goede begeleiding. In een klein dorp zijn de lijntjes heel kort, dat is heel fijn. Toen zou ik mijn laatste stage gaan lopen in Haarlem bij stichting SDHA (stichting Kennemerhart). Maar vanaf week 1 had ik geen connectie met het team en kwam ik er niet lekker in. Er waren allerlei dingen die speelden en ik voelde mij een vreemde eend in de bijt. Ik kwam niet tot ontplooiing. Meerdere gesprekken gehad en toen besloten om er mee te stoppen, want ik kon niet verantwoorden dat ik op het eindniveau zat. Daar waren zij het mee eens. En nu doe ik mijn laatste jaar herkansing, hopelijk laatste, bij Buurtzorg in Noordwijkerhout. En dat is ook weer een klein dorp met korte lijntjes.

M: En dat is wel goed te bereizen.

R: Ja dat is zo.

M: Je hebt tijdens jouw studie gekozen voor de MGZ, toch?

R: Klopt. Ik werk nu ook in de ouderenzorg en daar heb ik ook allerlei bijbanen gehad. Ik wilde in principe, toen ik begon, bij de GGD gaan werken. Maar nu staan er meerdere opties open. Of richting de GGD, of een tijdje in de wijk blijven werken als wijkverpleegkundige. Of praktijkverpleegkundige bij de huisarts. En dat is ook een heel groot gedeelte ouderenzorg.

M: Dat geeft wel een goed beeld van wat je hebt gedaan. Gaan we door naar jouw zoekproces. Heb je de afgelopen periode nog naar vacatures gekeken?

R: Ja, zeker.

M: Wanneer heb je dat gedaan?

R: Eigenlijk door mijn hele studie heen.

M: Naar wat voor vacatures kijk je?

R: In het begin naar de GGD-vacatures. Maar die zijn er niet zo veel. En de laatste tijd, het laatste half jaar, ben ik wel wat actiever op zoek gegaan. Dan is het voornamelijk toch wijkverpleegkundige of

M: Dat geeft wel een goed beeld van wat je hebt gedaan. Gaan we door naar jouw zoekproces. Heb je de afgelopen periode nog naar vacatures gekeken?

R: Ja, zeker.

M: Wanneer heb je dat gedaan?

R: Eigenlijk door mijn hele studie heen.

M: Naar wat voor vacatures kijk je?

R: In het begin naar de GGD-vacatures. Maar die zijn er niet zo veel. En de laatste tijd, het laatste half jaar, ben ik wel wat actiever op zoek gegaan. Dan is het voornamelijk toch wijkverpleegkundige of praktijkverpleegkundige.

M: Waar zoek je die vacatures?

R: Via internet.

M: Via bepaalde websites?

R: Via via kom ik vaak op een kopje vacatures en dan denk ik: oh ja! Ik ga eens even kijken. Dan begin ik vaak via de VVN. Dan via de afdelingen kan je daar vacatures vinden. VVN is trouwens de beroepsvereniging. Dan via Google en dan richting Indeed, Monsterboard. Vacaturewebsites. LinkedIn, maar ook Nursing. En heel af en toe als ik via het raam loop van Tempo Team, dan wil ik nog wel eens kijken.

M: Als jij ergens gaat stagelopen of werken, zoek jij dan ook informatie op over het bedrijf?

R: Oh ja, zeker.

M: Waar doe je dat?

R: Op de website van het bedrijf zelf en intranet.

M: Hoe zou een werkgever jou het beste kunnen benaderen. Dan bedoel ik niet direct contact met jou opnemen, maar waar kunnen ze jou vinden als het gaat om banen?

R: Ehm. Ik denk toch LinkedIn, dat is wel belangrijk. En ook congressen, zoals het nursing congres. Maar Hogeschool Leiden heeft ook banenmarkten en zorg er dan voor dat je daar staat als organisatie. Dat je mee-organiseert, zorg dat je naam er onder staat. Laat je zien als bedrijf.

M: Dat gaat in ieder geval over het zoekproces. Jij zegt vooral via LinkedIn. En inderdaad Face to Face op banenmarkten.

R: Ja, dan kan je met iemand in gesprek gaan.

M: Hé hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Het werken in de ouderenzorg? Ik vind het echt hartstikke leuk. Er wordt veel over geklaagd en gezeurd en ook voornamelijk over de stress en de drukte. Maar ik denk: welke stress en drukte? Ja natuurlijk heb je af en toe wel eens een drukke dag. Maar ja, misschien ben ik dat wel. Ik denk dan: morgen weer een dag. Natuurlijk stel ik wel mijn prioriteiten. Maar ik vind het echt super leuk om te doen.

M: Wat vind je er leuk aan?

R: Als wijkverpleegkundige heb jij je eigen verantwoordelijkheid. Je hebt niet meteen de artsen die mee hijgen in je nek zoals in het ziekenhuis. Af en toe is het een beetje keutelend, en af en toe is het gewoon lekker hersenen kraken, want soms zijn er complexe zaken. Dan is het niet per se lichamelijk complex, zoals in het ziekenhuis met al die slangetjes, maar dan is het de hele situatie met en lichamelijk, en psychisch door dementie, sociaal omdat de mantelzorgers niet aanwezig zijn en een klein netwerk. Financieel moet ook rekening worden gehouden. Dat vind ik het echt leuk: je moet met verschillende

vlakken rekening houden. En je komt bij mensen thuis. Je komt op visite bij iemand en dat vind ik wel wat hebben. Maar je maakt ook een connectie met iemand waardoor je een goede band op bouwt.

M: Is dat ook iets wat je zoekt?

R: Ehm. Ergens vind ik het wel fijn ja.

M: Is misschien een brede vraag, maar wanneer is een werkgever voor jou goed? Dat gaat ook over een stukje imago, van buitenaf.

R: Jeetje. Als het bedrijf leuke secundaire arbeidsvoorwaarden heeft. Als zij luistert naar haar werknemers. Dus dat ik wel echt een inbreng heb in bepaalde zaken, vooral de zorg. Dat het bestuur toegankelijk is. Dus als ik met mijn manager er niet uit kom, als ik een manager wil hebben, makkelijk nog een stapje naar boven kan. Ik ben überhaupt van de platte bedrijven. Wij hebben verder geen managers, ja een baas, maar verder zijn de teams zelfsturend. Dat vind ik fijn. Verder een fietsenplan. Ik vind een bedrijf ook heel aantrekkelijk als het een diversiteitsbeleid heeft. Een roze community, verschillende afkomsten en kleuren, transgender, etc. Iedereen moet welkom zijn en zich ook welkom voelen. Dat een bedrijf connecties heeft met de regio. Dus dat het ook samenwerkt met andere bedrijven of ziekenhuizen, fysio, apotheek, tandarts, scholen, etc. Dat het ook duidelijk is wie die lijntjes beheert en hoe je ze kan bereiken. Maar ook een klimaatbedrijf.

M: Wat bedoel je dan precies?

R: Ik zoek wel een duurzaam bedrijf. Dus afvalscheiding en zo. Maar ook een bedrijf waar je verder kan ontwikkelingen in wat jij leuk of interessant vind. Zonder dat ze tegen een IG-er zeggen: nee, jij bent maar niveau 3.

M: Zie jij die mogelijkheden dan meer in de diepte of in de breedte?

R: Allebei. Dus ook dat je een niveau hoger kan gaan, maar ook specialiseren op wonden of zo. Maar ook dat je kans hebt om richting management te gaan. Bijvoorbeeld teamcoach.

M: Oke.

R: En wat vind ik verder nog belangrijk in een bedrijf... Duidelijk pest-protocol.

M: Pest-protocol?

R: Ja, hoort denk ik ook bij diversiteit. Dat iedereen welkom is. Die zorgmensen zijn soms best wel gniepig. Er wordt onderling best wel veel gepest en gedaan. Wat ik ook belangrijk vind, is dat cliënten inbreng hebben. Dat ik inbreng heb, maar dat de cliënt ook een stem heeft. Daarin zou transparantie fijn zijn. Ook over de cijfers: zijn we in het zwart of rood geëindigd.

M: Dus transparantie over het bedrijf.

R: Ja. Hoe doet het bedrijf het, waar staan we voor, gaan er dingen veranderen, of als er een nieuwe wet aankomt: hoe gaan we daar mee om. Ik denk dat dat wel het belangrijkste is.

M: Deze punten omschrijven voor jou een goede werkgever.

R: Ja.

M: Oke, dat is een heleboel. Dit is dus jouw ideale situatie. Het gaat om wat jij graag zou willen zien. Je bent via via bekend met Zorgbalans en dan ben ik benieuwd: wat is jouw beeld van de organisatie?

R: Jeetje. Ik ken Zorgbalans nog echt uit de oude tijd, tijdens de fusie met Viva. Het, als ik het van medestudenten hoor, als een goede werkgever, soms een beetje log en traag. De grootste in de regio geloof ik. Ik merk wel dat wijkverpleegkundigen de zelfsturende teams wel fijn vinden. Dat vind ik zelf ook aantrekkelijk. Maar af en toe missen ze wel iemand waar ze naar toe kunnen gaan. Die personen erboven zijn erg lastig te bereiken. Dat lijntje is erg moeilijk te bewandelen binnen Zorgbalans. Volgens mij willen zij wel een soort van monopoliepositie bewandelen. Ik snap dat je wilt groeien als bedrijf, maar je monopoliepositie betekent ook dat er geen andere mogelijkheden zijn voor de cliënt. Maar ook voor de werknemers. Je hebt niet zoveel keus meer. Wat ik wel heel goed vind, is dat ze zowel verpleegtehuizen als thuiszorg hebben. Dat er wel goede dagbesteding is. Dat ze daarin heel goed samenwerken met andere organisaties. Daar zie ik wel echt goede samenwerkingen mee. Op andere vlakken juist weer minder, met de omgeving. Het is een beetje plussen en minnen.

M: Uhu. Ik heb hier een aantal materialen van Zorgbalans. Als je dit ziet, wat is dan jouw eerste reactie als je dit ziet?

R: Die foto's zien er leuk uit, maar het ziet er nooit zo in het echt uit. Ja, het is verder wel mooi roze in de kleuren van Zorgbalans. Wat zal ik er van zeggen... Ik vind het verder wel goed dat ze zeggen: verzorgende IG. Daar zijn er te weinig van. Het is wel een duidelijke en snelle website.

M: Vind je dat ook van de rest van de communicatie?

R: Ehm. Ik denk soms wel eens dat als je groot wilt kijken naar vacatures dat de regio er groter bijgezet mag worden. Ik wil het gewoon snel zien. Ouderenzorg is wel duidelijk, maar ik mis de regio. Dat mis ik dan. Ik zie hier drie keer verzorgende staan geloof ik. Als je kijkt naar foto's, doe dan ook iets wat verpleegkundigen doen. Dus aan het werk, maar wel wat bij de functie past. Bijvoorbeeld een steunkous aantrekken.

M: Vind je dit er aantrekkelijk uit zien? Zou je hier solliciteren?

R: Ik denk als ik het doorlees, en als er ook mannen op de foto zouden staan, dan zou ik wel gaan kijken en eventueel solliciteren.

M: Gaan we verder naar de afweeg criteria. Die deel ik in op het gebied van de baan en de werkomgeving. Dus echt waarin je werkt, met wie je werkt, etc. Het kan zijn dat er bepaalde punten hier al liggen, dan kan je het benoemen maar dan vul ik het niet verder aan. Welke punten zijn allereerst van belang als het gaat om de werkinhoud als jij zoekt naar een baan.

R: Autonomie.

M: Wat is voor jou autonomie?

R: Zoals in de wijkzorg dat ik zelf beslissingen mag nemen over cliëntgerelateerde zaken. Dat ik daar niet nog verantwoording over af moet leggen. Dat ik niet eindeloos hoeft te overleggen. Wel natuurlijk volgens de regels. Maar ik vind het vervelend als mijn baas steeds mee zit te kijken. Waar waren we ook alweer gebleven?

M: Wat jij aantrekkelijk vind aan een baan.

R: Er zijn wel eens bedrijven waarbij de verpleegkundigen weinig patiënten zien en veel op kantoor zitten. Ik wil juist die combinatie, dus afwisseling in de omgeving waarin ik werk en in wat ik doe. Dus de taken. Wat ik ook wel belangrijk vind in de baan zelf, dat heeft ook wel te maken met afwisseling, als verpleegkundige ben ik verantwoordelijk voor mijn team. Daarin wil ik ook die connecties met de regio maken en ook echt gaan maken. Maar ook dat ik gesprekken heb met een wethouder, dat vind ik ook belangrijk. Dat iedereen gelijk is op de werkvloer. Je behoudt wel de verantwoordelijkheden, maar dat iedereen wel gelijk is. Ik vind het ook van belang dat de baan niet te vroeg begint, dus werktijden.

M: Wat zijn voor jou ideale werktijden?

R: Van acht tot vijf of vanaf half negen tot vijf. Lekker overdag. Af en toe wil ik in de avonduren werken, want dan zijn de cliënten wel anders. Wat ik ook belangrijk vind, is een niet al te groot team. Ook weer niet te klein natuurlijk. En ook dat ik een divers team heb.

M: Je zegt: niet te groot, niet te klein. Kan je vertellen wat je prettig vindt werken qua grootte van het team?

R: Ik zit nu in een team met 12 mensen. Vroeger was dat de grens. 12 à 14 is wel de max, anders zien ook de cliënten te veel verschillende mensen. En als ik snel even iemand wil zien, dan is dat makkelijk om diegene te bereiken. Eerder heb ik ook gewerkt in een team van 8 mensen, maar als er daar drie mensen uitvallen dan sta je maar met 5. Dus ik denk dat het minimum wel 8 moet zijn zonder zieken. Ook als je een vrije dag wil hebben.

M: Heb je nog aanvullingen of is dit het?

R: Qua baan is dit het wel.

M: Gaan we door naar de werkomgeving. Is er daarin nog iets wat jij heel erg belangrijk vindt?

R: Ehm. Nee, ik denk dat je dan toch komt op punten die ik al heb genoemd.

M: Punten die uit een onderzoek kwamen, waren ontwikkelingsmogelijkheden, collega's, een leidinggevende en de fysieke werkomgeving. Zit daar nog wat tussen?

R: Nee, niet echt... Oh! Wat ik nog wel belangrijk vind, dat je je welkom voelt als leerling en stagiair. En dat je als beginner dat je wel genoeg begeleiding krijgt. Dat fouten maken mag.

M: Ik heb die nog even toegevoegd! Heb ik nog een paar losse vragen. Hoeveel uur zou je graag willen werken in de ideale situatie?

R: In de wijk is dat ik 4 dagen van 8 uur werk. Dus 32 uur. Het liefst ook nog eens doordeweeks.

M: Zelfsturende teams hebben we het over gehad. Jij gaf aan dat je liever in een zelfsturend team wilt werken. Waarom werk je liever in zelfsturende teams?

R: Omdat je heel veel zelf mag beslissen, ook voor je team. Je gaat ook wel over financiën, HR, je draait eigenlijk je eigen kleine organisatie. En ik vind die manager vervelend, dat die op je zit. Ik zie niet altijd die toegevoegde waarde ook. Voor de rest doet het team eigenlijk alles zelf.

M: Die autonomie is voor jou wel van belang.

R: Ja.

M: Als jij ingewerkt wordt, wat vind je dan prettig? Waar heb je behoefte aan? Als je aan het werk gaat.

R: Dat is door verschillende mensen uit het team wordt ingewerkt. Liefst door de hbo'er. Dat ik naast de cliënten ook het team als persoon leer kennen. Dat ik ook misschien connecties in de regio leer kennen. En dat je ook inzicht krijgt in de bedrijfsvoering: missie en visie. Hoe staan we nu, waar willen we naar toe. Dat je dat ook doorneemt.

M: Even kijken. Zijn er nog bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk?

R: Ehm. Buiten om wat ik al heb genoemd vind ik niet echt meer wat belangrijk.

M: Dat was het in ieder geval. Ik ga hier een foto van maken. Dan gaat het over wat jij het belangrijkste vindt en wat je het minst belangrijk vindt. Het lijstje leg ik neer. Je mag ook punten onder elkaar plakken als je dingen even belangrijk vindt.

R: Ik vind het eigenlijk allemaal even belangrijk. Probleem is dat ik meteen ga nadenken wat iedereen belangrijk vindt. Maar het gaat om wat ik belangrijk vind toch?

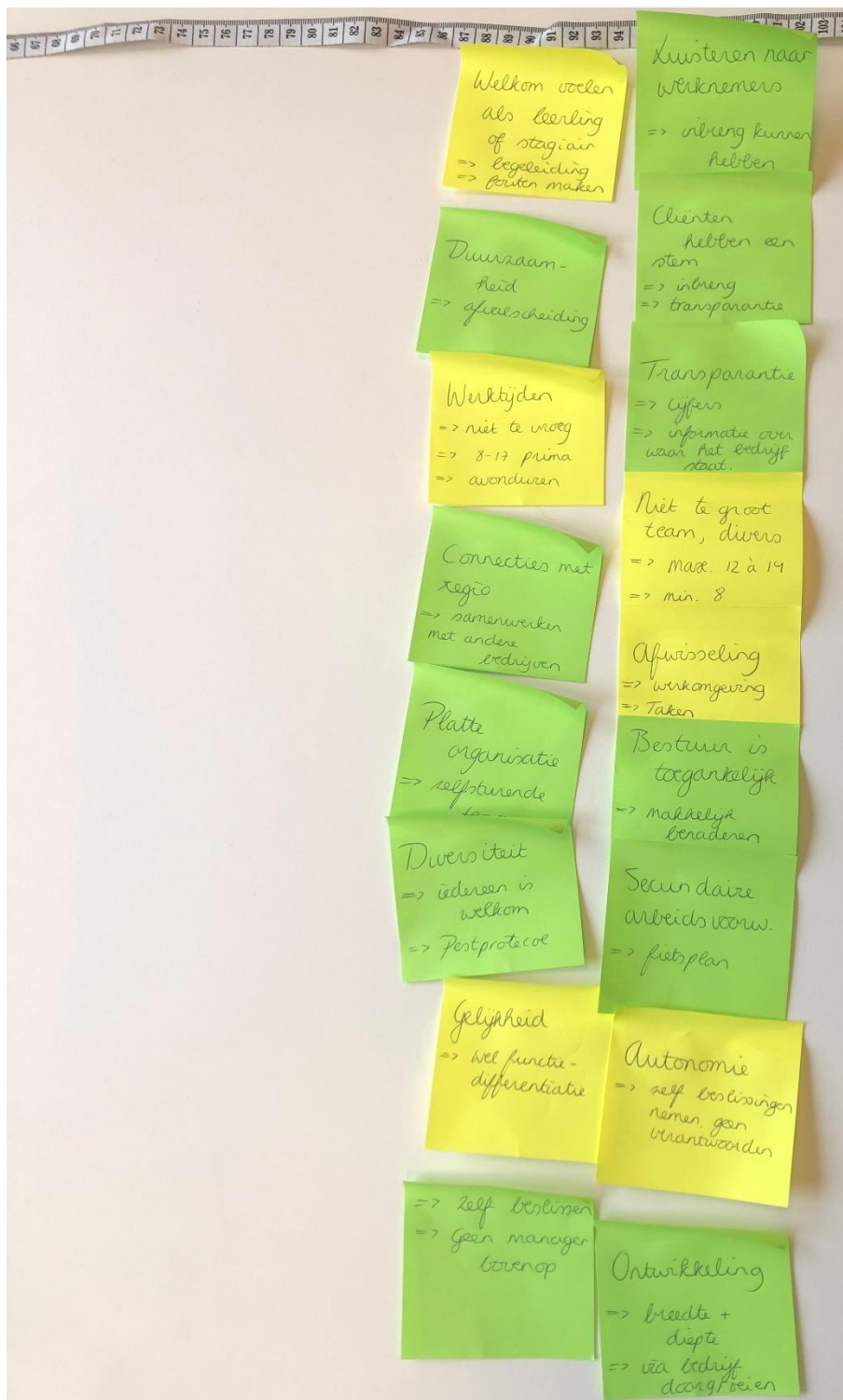
M: Ja, wat je graag terug wilt zien.

R: Eigenlijk allemaal. Het moet eigenlijk allemaal wel aanwezig zijn.

M: Als je dat vindt, dan mag je ze onder elkaar plakken. Zijn er wel nu dan punten voor jou doorslaggevend?

R: Wat vind ik echt heel doorslaggevend... Deze twee (*luisteren naar de werknemers en cliënten hebben een stem*) zijn wel echt doorslaggevend, maar de rest vind ik ook heel belangrijk.

M: Perfect. Dankjewel!



Afbeelding 8.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 8.

Bijlage 15: Verbatim respondent 9

Studie	Verzorgende IG (MBO)
Studiejaar	Net-afgestudeerd
Leeftijd	23
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	26 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Ik zal even wat uitleggen over wat ik aan het onderzoeken ben. Allereerst ga ik even kort in op jouzelf. Vervolgens over jouw zoekproces. Dat is misschien wel leuk omdat je natuurlijk net een baan hebt gevonden. Maar ook: als een bedrijf jou zou willen benaderen, hoe kunnen ze dat het beste doen. Vervolgens gaat het over een goede werkgever. Normaal stel ik daarna de vraag: als je nu op zoek zou gaan naar een werkgever, wat vind je dan belangrijk. Maar bij jou gaat het meer over wat je nu belangrijk vindt of waarom je voor deze baan hebt gekozen. Dat is het laatste stukje. Alle punten die we hebben opgeschreven daarvan vind ik het interessant om te weten welke punten je daarvan het belangrijkste vindt en wat je het minst belangrijk vindt.

R: Oké!

M: Natuurlijk vind je alles belangrijk wat hier komt te staan, maar zit daar nog onderscheid in en zijn er bepaalde punten die aanwezig moeten zijn. Ik schrijf ondertussen mee, dat is vooral bedoelt om het verhaal samen te vatten en het langs de lijn kunnen leggen. Als je tussendoor nog aanvullingen hebt, dan hoor ik dat graag.

R: Dat is prima.

M: Ik ben allereerst benieuwd, even kijken wat ik al van je weet, hoe oud je bent?

R: Ik ben 23.

M: Waarom heb je voor de studie Verzorgende IG gekozen?

R: Ehm, nou omdat ik vanaf mijn zevende jaar riep dat ik zorg graag in wilde. Eigenlijk wel de ziekenhuis. Ik ben helemaal vanaf onderaan gekomen. Ik heb eerst zorghulp niveau 2 moeten doen en nu niveau 3. En familie zei het ook tegen mij: je bent wel echt een type die heel zorgzaam is. De zorg ligt mij gewoon, daar ligt mijn hart. Ik wil graag mensen helpen waar zij het zelf niet meer kunnen.

M: Je bent echt een zorgmens.

R: Ja, vanaf jongs af aan dat mijn oma op een gegeven moment heel veel vocht in haar benen had, nou en dan was ik vrij van school en dan ging ik oma helpen. En dan ging ik boodschappen doen. Het zit er gewoon in.

M: Nooit spijt gehad van je keuze?

R: Nee, echt niet.

M: Dan zit je wel echt op je plek. Tijdens jouw studie, wat voor stages heb je toen gelopen? Of waar?

R: Nou, ik heb eerst stage gelopen in verzorgingshuizen. Ik heb op een bso, op een peuterspeelzaal en op een gewone school stage gelopen.

M: Zo, wat een verschillen! Heeft dat te maken met jouw twee opleidingen?

R: Ja klopt, met mijn niveau 3 ben ik alleen maar in verzorgingshuizen geweest.

M: En heb je ook binnen jouw studie een keuze moeten maken voor de ouderenzorg?

R: Ja. Het eerste jaar was dan allebei. In het tweede jaar moet je dan een keuze maken of je richting kinderen gaat of richting ouderen. Maar de kinderkant was meer kraam. Dat wilde ik niet, dus heb ik voor de ouderen gekozen.

M: En waar je nu net werkt, hoe ben je daar gekomen?

R: Via een advertentie in de krant. Ze zochten medewerkers en dat zag mijn moeder een dag voordat we op vakantie gingen. Dus na mijn vakantie heb ik direct mijn cv gestuurd en sollicitatiebrief. En een week later mocht ik op gesprek komen en ben ik aangenomen.

M: Zo snel kan het gaan dus! Wat sprak je aan aan het werken daar?

R: Op dat moment maakte het mij niet uit waar het was, want ik werkte hier in Heemskerk en daar kon ik het niet vinden met een collega waardoor ik weg wilde. Het maakte mij op dat moment niet uit, ik moest gewoon daar weg.

M: Vervelend!

R: Ja wel. Maar ik heb hier heel erg mijn plek gevonden.

M: Dat is wel fijn. We gaan allereerst even kijken naar dat zoekproces. Je zei: ik heb het in de krant gevonden. Wanneer ben je gaan kijken naar vacatures?

R: Oei. Eigenlijk had ik voordat ik afgestudeerd was al een baan. In maart ongeveer en in juni was ik afgestudeerd.

M: Maak je nog van andere kanalen gebruik?

R: Nee, eigenlijk niet. Ik keek meer op internet.

M: Waar zocht je dan op internet?

R: Via Google. En dan Verzorgende IG vacature en dan keek ik wat er uit kwam.

M: Oke. Als je wat zou willen weten over het bedrijf waar je gaat werken. Zoek je dan informatie op?

R: Ja dan ga ik naar de website en dan kijk ik wat ze bieden.

M: Dus de bedrijfswebsite?

R: Ja.

M: En als een bedrijf jou zou willen benaderen, dan bedoel ik niet dat ze jou direct opbellen, waar zouden ze dat het beste kunnen doen?

R: Ik heb wel Facebook maar voor de rest, qua Indeed, dat heb ik allemaal niet.

M: Je noemde wel Facebook?

R: Ja, als ik daar iets voorbij zie komen dan kijk ik wel even.

M: Oke. Gaan we naar het onderdeel goede werkgever. Dat heeft te maken met imago, dus hoe je van buiten het bedrijf naar het bedrijf toe kijkt. Ben ik allereerst benieuwd hoe jij het werken in de ouderenzorg ervaart.

R: Ik vind het nu momenteel heel pittig. En ik snap dat leerlingen nu niet meer voor de zorg kiezen. Het is gewoon onderbetaald werk.

M: Wat vind je er pittig aan?

R: Wij hebben nu op het werk achttien bewoners. In de ochtend starten we met z'n drieën waarvan een iemand de medicijnen doet. De andere moet om 09:00 in de woonkamer zijn voor het ontbijt. Dan sta je eigenlijk maar alleen om de zorg nog te verlenen. Dat vind ik gewoon heel pittig. Er is gewoon te weinig personeel.

M: Hé en is even een bredere vraag, maar wanneer is een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Oei, dat is wel een lastige. Als je op een gegeven moment tegen punten aanloopt en je bespreekt dat met je leidinggevende, dat er dan ook naar je geluisterd wordt. Dat er dan wat mee gedaan wordt. Dat vind ik wel heel belangrijk.

M: Heb je daar een voorbeeld van?

R: We hebben een aantal collega's die een burn-out hebben gehad en daar veel gesprekken over hebben met de leidinggevende. Maar die worden gewoon niet gehoord. Laatst hebben we ook een brief naar hogerhand gestuurd om het gesprek aan te gaan, maar ik heb het idee dat er niks mee wordt gedaan. Ik vind het dan belangrijk dat er geluisterd wordt naar de werknemers. Wat is er aan de hand? Maar ook dat er wat mee wordt gedaan.

M: Zijn er nog andere punten die je belangrijk vindt?

R: Op dit moment kan ik het niet bedenken.

M: Snap ik. Ben jij bekend met Zorgbalans?

R: Enigszins. Een vriendin van mij doet daar nu de opleiding. Ze zit daar nu in haar laatste jaar.

M: Wat is jouw beeld van de organisatie?

R: Tot nu toe is het wel een hele prettige werkgever. Laatst ben ik ook naar een open avond geweest van het Spaarne Gasthuis en Zorgbalans om voor een opleiding tot verpleegkundige (niveau 4) te kijken. Ik

ben daar met Zorgbalans in gesprek gegaan en ook met een leerling. Die gaven mij wel een heel goed gevoel. Dat je heel goed begeleid wordt als je een opleiding daar gaat doen.

M: En heb je daaruit al een keuze kunnen maken?

R: Ja, ik ga nu de opleiding bij Zorgbalans doen. Ik ben toevallig gisteren gebeld voor een gesprek in april. Om te gaan kijken wanneer ik kan gaan starten en waar.

M: Dat klinkt goed! Ik heb even een paar communicatiemiddelen die Zorgbalans gebruikt meegenomen. Even kijken. Ik ben wel benieuwd wat jouw eerste reactie is als je dit ziet.

R: Ik vind wel heel erg dat ze met de tijd meegaan. Vooral als je deze ziet (*wijst naar flyer met Snapchat*). Vooral qua mobiel.

M: Vind je dit er aantrekkelijk uit zien?

R: Ja, het ziet er aantrekkelijk uit. Gezellige foto's. Met de tijd mee, dus ik zou hier solliciteren ja.

M: Klinkt goed. Gaan we naar het volgende stuk, en dat gaat over die punten die jij belangrijk vindt. Dat gaat allereerst over de baaninhoud en als tweede over de omgeving waarin je werkt. Dan ben ik als eerste benieuwd welke punten voor jou, op het gebied van de baan, aanwezig zijn.

R: Eh. Een liefdevolle benadering naar de bewoners. Ik werk dan met dementerende mensen. Die moet je wel liefdevol benaderen vind ik. Ze vragen dan wel 100 keer hetzelfde, maar blijf gewoon op dezelfde toon praten en blijven antwoorden. Soms voel ik mij ook niet zo lekker, maar dan pas je je aan.

M: Bedoel je dan meer dat je het belangrijk vindt dat de mogelijkheid daartoe aanwezig is?

R: Ja.

M: Hoe zie je dat?

R: Dan kijk ik weer naar het personeelstekort. Doordat we met te weinig mensen staan heb je geen tijd meer om af en toe met een bewoner een praatje te maken. Dat missen ze wel.

M: Dus door genoeg personeel. Zijn er nog andere punten belangrijk?

R: Ja, collega's. Dat je het kan vinden met elkaar. Goed communiceren. Een goede samenwerking.

M: Waarom zou je dat graag willen?

R: Als je niet goed kan samenwerken, dan sta je er alleen voor. En dat kan gewoon niet. Anders red je het niet.

M: Wat maakt een baan voor jou nog meer aantrekkelijk?

R: Dat is wel heel lastig. Toch ook wel het salaris. Een hoger salaris zou het wel aantrekkelijker maken, ook voor de jeugd van nu.

M: Uit een onderzoek onder jonge medewerkers kwamen nog vier punten naar voren: afwisseling, uitdaging, flexibiliteit en autonomie, dus zelfsturing. Zit daar nog iets tussen wat jij nog terug zou willen zien?

R: Nee, eigenlijk niet. Deze punten zie ik al terug komen. Ik heb al afwisseling vanwege de diensten. Je moet op mijn werk moet je gewoon flexibel kunnen zijn. Je moet snel kunnen schakelen als er iets gebeurt. Dus het zijn al punten die ik terug zie.

M: Vind je deze punten belangrijk?

R: Ja wel, maar niet heel belangrijk. Het moet wel aanwezig zijn.

M: Een soort basisvoorwaarde?

R: Ja klopt, maar ik ga er niet naar op zoek.

M: En als je het dan hebt over de omgeving waarin je werkt.

R: Nee eigenlijk niet.

M: En als je kijkt naar de reisafstand?

R: Ik heb er nu zelf voor gekozen om in Zandvoort te gaan werken. Dat is een half uur reizen. IJmuiden is 15 minuten reizen en dat vind ik wel prettiger.

M: Uit dat onderzoek waar ik het daarstraks over had, daar kwam ook nog collega's, leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden uit. Is dat nog iets wat jij belangrijk vindt?

R: Als Verzorgende IG sta je wel stil vind ik. Dus inderdaad ontwikkeling is wel belangrijk.

M: Zou je dan meer in de breedte willen ontwikkelen of juist in de hoogte?

R: In de hoogte, omdat ik nog door wil groeien naar niveau 4.

M: Zou je daarna nog door willen groeien?

R: Dan zou ik mij willen ontwikkelen in de breedte.

M: Dan komen er nog een paar losse vragen. De grootte van het contract. Hoeveel uur zou jij willen werken?

R: Ik werk nu 32 uur. Dat vind ik eigenlijk een mooi contract.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: 4 dagen.

M: Oke, en is dat contract voor jou belangrijk?

R: Nou ik zou niet minder uur willen werken. Qua inkomsten is het wel van belang.

M: Als jij werkt, stem je alles dan het liefst met collega's onderling af of heb je liever een leidinggevende die aanstuurt?

R: Momenteel liever een leidinggevende die aanstuurt, en dan later onderling afspreken.

M: Werk je nu in zelfsturende teams?

R: Nee.

M: Heb je daar in gewerkt?

R: Ja.

M: Wat vond je daar van?

R: Dramatisch.

M: Wat vond je er dramatisch aan?

R: Eh, daar had ik weer het probleem dat er niet naar elkaar werd geluisterd.

M: Zou je om die reden ook een leidinggevende willen?

R: Ja, zeker.

M: En als jij ingewerkt wordt, wat vind je dan belangrijk? Wat heb jij nodig?

R: In ieder geval wil ik alle diensten worden ingewerkt, ochtend, middag, avond en nacht. En daarnaast uitleg over hoe de bewoners zijn. Hoe ze je kunt benaderen. Wat ze nog kunnen en wat niet. Dat vind ik wel heel belangrijk. En qua avond of nacht, dat is ook wel weer anders. Bij wie moet je dan wel controlerondjes doen en bij wie niet.

M: En hoe zie jij de begeleiding voor je?

R: Het liefst van iemand die hetzelfde niveau heeft.

M: Wat voor begeleiding zou je willen?

R: Dat ze bijvoorbeeld wat uitleggen en dat ik het dan doe. En dan ze dan op de achtergrond meekijken hoe ik het doe.

M: Oke, dus eerst meekijken en daarna zelfstandig aan de slag. Zijn er verder nog bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk? Je noemde net al even salaris.

R: Ehm. Nee, eigenlijk niet. Dat salaris is belangrijk, maar ik doe het vooral voor de bewoners.

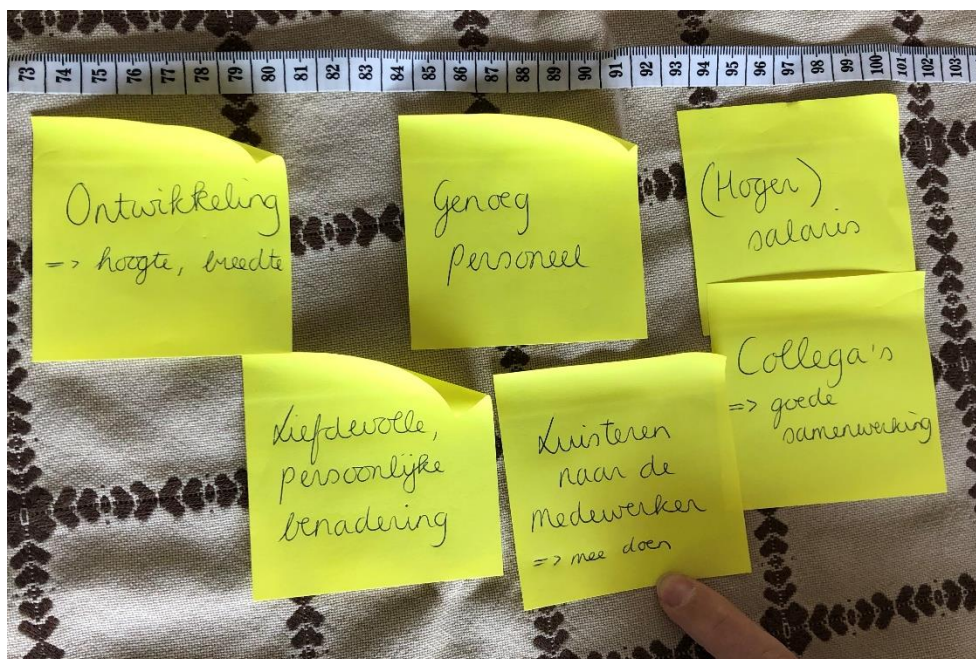
M: Oke, dat was het eigenlijk. Ik maak even een foto van wat hier ligt. Dan heb ik een meetlint meegenomen. 100 is daarbij het belangrijkste en 0 is minder belangrijk. Je mag ze er zo onder leggen, waarbij je er ook meerdere onder elkaar mag leggen als je ze even belangrijk vindt.

R: Deze leg ik er zo een beetje tussenin. *Legt ondertussen de briefjes neer.*

M: Zijn er bepaalde punten voor jou echt doorslaggevend? Waarvan je zegt: die moeten echt aanwezig zijn.

R: Ja, toch vooral wel genoeg personeel en de samenwerking met collega's. Dat vind ik wel echt heel belangrijk.

M: Perfect, dank je wel!



Afbeelding 9.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 9.

Bijlage 16: Verbatim respondent 10

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	20
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	36 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Oké.

R: Dus toen dacht ik nou dan gaan we maar verder kijken. Toen zei mijn moeder: "Nou ga even naar de Verpleegkunde kijken." Want mijn oma is ook verpleegkundige geweest.

M: Oké, het zit in de familie?

R: Ja en toen dacht ik echt van het is toch wel heel leuk. Toen ben ik het gewoon...

M: Gaan doen.

R: Ja.

M: En nu zit je in jaar vier dus je hebt het ook afgemaakt of je gaat het in ieder geval afmaken.

R: Ja dat is wel de bedoeling.

M: En wat zijn tot nu toe je stage-ervaringen? Bij welke ja waar heb je allemaal stagegelopen?

R: Ik heb eerst bij Saffier dat is in Scheveningen heb ik stagegelopen. Daar heb ik tien weken op de PG somatiek en ook een soort thuiszorg maar dan in aanleunwoningen. En in mijn tweede jaar ben ik bij Florence op een gesloten PG-afdeling. In mijn derde jaar ben ik ook gestart bij de Florence in de thuiszorg maar daar ben ik dan gestopt. En toen ben ik bij Topaz terechtgekomen in de thuiszorg.

M: In Leiden of?

R: Voorschoten.

M: Oké. Wel in de buurt van Leiden is dat hè?

R: Ja en nu zit ik hier.

M: Ja en je gaat dan dat jaartje waar je gestopt bent dat moet je dan nog inhalen. Is dat een stagejaar dan of?

R: Ja die heb ik zeg maar het tweede halfjaar toen ingehaald en nu ga ik weer verder en dan doe ik in september mijn minor nog.

M: Oké dat is leuk. Dus je kan daar echt nog even je keuzedeel...

R: Ja.

M: En wat voor minor ga je doen?

R: Ik ga ouderschap, opvoeden en preventie doen.

M: Oké, is dat ook de richting die je op wil?

R: Ja tenminste dat is wel altijd wat ik wilde iets met kinderen.

M: Iets met kinderen.

R: Dus ik dacht ik ga het gewoon maar doen.

M: Want heb je ook al plannen voor als je klaar bent?

R: Nog niet helemaal.

M: Oké.

R: Ik wil eerst in ieder geval ervaring opdoen en dan wel in de thuiszorg.

M: Wel in de thuiszorg. Dus in eerste instantie ga je wel in de thuiszorg werken en daarna...

R: Ja daarna zie ik weer verder.

M: Oké dat is in ieder geval even over jou. Dat is altijd handig om een beetje een beeld te hebben.

Vervolgens gaat het eigenlijk in op het zoekproces en dan ben ik weleens benieuwd kijk je weleens naar vacatures?

R: Ja ik kijk weleens.

M: En wanneer heb je dat gedaan ongeveer? Is dat echt in het begin van je studie, aan het einde van je studie?

R: Nou eigenlijk nu. Nou ik denk sinds februari dat ik aan het kijken ben, omdat ik toch bijna klaar ben.

M: Ja dus echt meer tegen het einde van je studie?

R: Ja.

M: En als je naar de vacatures kijkt waar vind je die dan of waar zoek je die dan?

R: Ja meestal ga ik gewoon via Google en ik heb ook via de Nursing daar hebben ze ook vacatures staan.

M: Is dat een vaktijdschrift?

R: Ja.

M: En als je via, je zegt ik zoek via Google, kijk je dan op de website zelf van de organisatie of echt via vacaturebanken of?

R: Allebei wel, want ik weet wel ongeveer wat de organisaties bij mij in de buurt zijn en dan zoek ik eerst daarop, maar dat is natuurlijk lastiger.

M: En als jij verder naar... Als je ergens gaat stagelopen bijvoorbeeld of een baan of een bijbaan zoekt hoe zoek je die dan? Of sorry ja dat heb je net verteld. Ik bedoelde meer... Wat wilde ik nou zeggen? Even kijken. O ja zoek je daar dan informatie ook over op?

R: Ja dat wel ja. Gewoon over de organisatie. Ja wat hun doelgroep is vind ik vooral...

M: En waar zoek je dat?

R: Nou meestal staat dat wel op de site van de organisatie zelf.

M: Oké. Ik ben trouwens vergeten te benoemen wat wel belangrijk is, is dat het in ieder geval volledig anoniem is. Dus dat is in ieder geval... Je wordt wel opgenomen maar dat is meer voor mezelf omdat ik het moet uittypen, maar je bent respondentnummer tien. Normaal wil je natuurlijk geen nummertje zijn, maar in dit geval ben je dat wel. Wat ook nog wel belangrijk is, is dat ik kan mij bij bepaalde vragen best wel voorstellen je bent er waarschijnlijk wel mee bezig van goh wat wil ik daarna? Wat vind ik dan belangrijk? Maar als je dat toch heel moeilijk vindt, kan je ook bedenken van wat vind ik tijdens een stage belangrijk of tijdens een bijbaan? Het gaat een beetje om je ideale situatie. Even kijken en als een werkgever jou zou willen benaderen en dan bedoel ik niet direct zo van dat ze je opbellen of zo, maar waar zouden ze jou kunnen vinden?

R: Nou ik ben in ieder geval via LinkedIn te vinden.

M: Dus sociale media?

R: Ja en ja verder eigenlijk niet volgens mij.

M: Nee oké dus vooral jij zegt social media dat is eigenlijk de manier om mij te vinden. Oké. Het gaat vervolgens over een goede werkgever en dan ben ik wel heel erg benieuwd allereerst hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Ik vind het zelf heel erg leuk, omdat je echt nog wat voor die mensen kan betekenen. Nou ik denk sowieso dat er nog heel veel verbeterd kan worden. Daar wil ik best wel een stukje aan bijdragen.

M: Oké, dus je vindt het tot nu toe erg leuk om erin te werken vooral om die bijdrage die je levert voor de ouderen?

R: Ja.

M: Oké even kijken. Een beetje een wat bredere vraag, maar wanneer is een werkgever voor jou goed? Het gaat een beetje eigenlijk om het imago ook. Dus van de buitenkant mag. Mag ook van als je in een organisatie werkt.

R: Nee ik vind het vooral belangrijk dat het zeg maar het hoofdkantoor en dan zeg maar wij in de praktijk die echt bezig zijn dat het best wel aan elkaar aansluit. Dat zij heel toegankelijk zijn voor vragen, opmerkingen, ideeën. Dat vind ik vooral heel erg belangrijk aan een werkgever.

M: Ja dus hij moet toegankelijk zijn en dan heb je het vooral over als je op locatie werkt?

R: Ja.

M: En waarom vind je dat zo belangrijk?

R: Nou ja toch omdat zij van het hoofdkantoor werken ze niet per se met de mensen hier en nou ja wij wel. Ik vind het wel belangrijk dat zij weten wat wij doen, waar wij tegenaanlopen, zodat zij er verder wat mee kunnen.

M: Ja dat snap ik. Oké en zijn er nog andere dingen waarvan je zegt die maken voor mij een werkgever goed?

R: Even denken hoor.

M: Of wanneer werk je ergens graag?

R: Nou ja ja ik werk vooral graag, dat is natuurlijk niet echt de organisatie, maar in zo'n team zoals hier dat het gewoon gezellig is. Dat ik het kan vinden met mijn collega's.

M: Ja dus een goede werksfeer?

R: Ja.

M: Dat heeft er ook mee te maken zeker weten. En als er een leuke werksfeer heerst waar zorgt dat bij voor jou zeg maar? Wat is daar de betekenis van voor jou?

R: Nou ja het zorgt er wel voor dat ik wel met plezier naar mijn werk ga, want uiteindelijk doe je het wel voor de cliënten maar je moet toch met je collega's kunnen samenwerken.

M: Ja oké. Het blijft een lastige vraag maar heb je nog andere punten? Denk er in ieder geval rustig over na als je zegt dit is het dan is dit het.

R: Ik denk dat het zo wel...

M: Ja?

R: Ik weet nu even niks meer.

M: Helemaal goed. Ik heb een aantal communicatiemiddel meegenomen van Zorgbalans. Ik weet dat je hier stageloopt dus je bent bekend met Zorgbalans. Maar als je dit ziet deze dingen wat is eigenlijk je eerste reactie als je dit ziet buiten het feit om dat het van Zorgbalans is zeg maar?

R: Ik heb ze nog nooit eerder gezien dat in ieder geval. Ja... Kan je nog even een keer je vraag stellen?

M: Het ging om de vraag als je dit ziet wat is het eerste wat in je opkomt? Het mag een gevoel zijn, het mag iets wat je ziet of.

R: Nou ja wat ik wel zie is dat ze er wel echt mee bezig zijn om reclame te maken voor zichzelf. Dat vooral.

M: En waar zie je dat aan?

R: Nou ja toch wel uitgebreid hier zo de tekst en alles.

M: Oké dus je zegt van nou het eerste wat mij opvalt is dat ze inderdaad zichzelf als bedrijf proberen neer te zetten en dat zie je aan vooral de tekst. Oké nou het gaat inderdaad om je eerste reactie. Vind je dit er aantrekkelijk uitzien?

R: Ja eigenlijk wel.

M: En waarom vind je het er aantrekkelijk uitzien?

R: Het is simpel en geordend.

M: En zou jij hier solliciteren?

R: Ja.

M: En waarom zou je hierop solliciteren?

R: Maar dat is misschien meer omdat ik hier al bekend ben.

M: Ja dat zou kunnen. Zou je dat baseren nog op wat je hier ziet of zeg je het komt vooral door mijn ervaringen hier?

R: Ja het komt meer door mijn ervaringen hier.

M: Ja dus het is eigenlijk een beetje een gekleurd antwoord. Oké even kijken. We hebben het net gehad eigenlijk over een goede werkgever. Er komt vaak ook wel een moeilijk stukje. Ik ben namelijk heel erg benieuwd stel jij zou nu gaan solliciteren op een baan welke punten vind je dan op als het gaat over de baaninhoud, dus echt over de baan zelf, welke punten vind jij dan belangrijk?

R: Nou als ik nu klaar zou zijn en ik zou een baan zoeken dan zou ik het in ieder geval fijn vinden om toch nog een soort van begeleid te worden in de organisatie, want ja het is mijn eerste baan en een nieuwe organisatie. Ja dat ik niet losgelaten word.

M: Even kijken een nieuwe baan. Dus in ieder geval jij zegt van in de baan zoek ik echt in eerste instantie dat daar goede begeleiding is?

R: Ja.

M: En waarom vind je dat zo belangrijk?

R: Nou ja ik denk ook omdat op dit moment heb ik nog niet zo heel veel ervaring en als ik dan begin met werken en ik zou niet begeleid worden denk ik dat nou ja... Dan denk ik dat ik eerder weg zou gaan dan als ik wel begeleid zou worden.

M: Ja dus het is voor jou echt een voorwaarde eigenlijk dat dat er gewoon is. Als die begeleiding er niet is dan ben jij weg zeg maar.

R: Ja eigenlijk wel.

M: En zijn er nog andere punten voor de baan die voor jou van belang zijn? Het mag in de baan zelf.

R: Nou ja ook die toegankelijkheid naar het hoofdkantoor toe.

M: Ja dus die verbondenheid met de locaties.

R: Ja. Ummm...

M: Is er iets in het werk wat je nu doet, hier in de thuiszorg, is daar iets van wat je heel erg leuk of iets wat je graag mee zou willen nemen?

R: Nou ja sowieso die kleine teams vind ik wel heel fijn.

M: Ja dus kleine teams en wat is voor jou een klein team?

R: Ja nou ja wij zijn hier met z'n achten. Nou ja zo'n zelfsturend team zeg maar. Je hebt vast ook nog wel ergens van die hele grote teams die ook een heel groot werkgebied hebben en hier heb je dat niet.

M: Nee en daar ben je tevreden mee?

R: Ja.

M: Oké en even nog benieuwd, waarom vind jij die kleine teams zo belangrijk?

R: Nou sowieso je kent je collega's allemaal en het is wel... Ja ik vind het zelf wel fijn.

M: Dus je vindt het fijn want je kent collega's?

R: Ja.

M: Oké zijn er nog meer dingen die je mee zou willen nemen?

R: Nou wat ik ook wel belangrijk vind is dat je de mogelijkheid krijgt om studies te doen of cursussen. Dat je jezelf verder kan ontwikkelen. Dat daarin geïnvesteerd wordt.

M: En zou je dan graag in de breedte nog willen ontwikkelen of juist in de hoogte?

R: Ik denk allebei wel een beetje.

M: En heb je daar al ideeën bij wat je eventueel zou willen of is dat?

R: Nou ja het lijkt mij in ieder geval leuk om dan meer te leren over de kinderopvang. Dat is uiteindelijk de kant die ik op wil.

M: Dus de ontwikkeling die is ook... Die wil je in ieder geval graag terugzien. Nog meer punten?

R: Ummm... Niet echt.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, dat is niet per se alleen in de zorg maar in het algemeen, daaruit is gebleken dat wat jongeren heel belangrijk vinden in een baan dat is nog afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit. Zit daar nog iets bij waarvan je zegt van nou dat wil ik ook terugzien?

R: Nou ja uitdaging, maar dat is ook een beetje die ontwikkeling.

M: En wat zie jij onder uitdaging?

R: Ja dat er toch steeds andere dingen zijn waar je weer wat nieuws over kan leren. Dat het ook aangeboden wordt.

M: Wat bedoel je precies met dat het aangeboden wordt?

R: Nou ja in de vorm van dat er cursussen ontwikkeld worden of bijeenkomsten.

M: Ja dus aangeboden vanuit de organisatie?

R: Ja.

M: Oké. Dan heb ik eigenlijk dezelfde vraag maar dan gaat het meer om eigenlijk, het kan zijn dat die punten er al liggen hoor, maar het gaat meer over de omgeving waarin je werkt. Is daar nog iets waarvan je zegt nou dat wil ik graag terugzien?

R: Als in de omgeving?

M: Ja het kan zijn letterlijk eigenlijk je fysieke werkomgeving. Het kan natuurlijk zijn met wie je werkt.

R: Ummm... Nou ik vind het hier bijvoorbeeld wel leuk dat we twee hele verschillende wijken hebben dus eigenlijk altijd wel wat anders. Het is niet allemaal hetzelfde. Dat vind ik eigenlijk ook wel belangrijk.

M: Ja dus eigenlijk afwisseling in de omgeving?

R: Ja.

M: En jij zegt dat vind ik leuk omdat je dan niet elke keer hetzelfde hebt. Je noemde al eerder eigenlijk ook die even kijken collega's.

R: Ja.

M: Ja dus die collega's dat hoort ook bij de omgeving.

R: Ja.

M: Die vind je ook belangrijk. Oké, ja en wat er ook nog bij staat is ontwikkeling, ontwikkelingsmogelijkheden. Er zijn nog een paar losse vragen. Als je het hebt over het contract hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Ik denk dat als ik nu zou beginnen dat ik 32 uur zou willen werken.

M: En over hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Het liefst vier dagen. Dat is natuurlijk niet altijd mogelijk, dus vijf ja nou ja...

M: Ja in je ideale situatie werk je er vier?

R: Ja.

M: Oké en is die grootte van dat of dat contract voor jou belangrijk?

R: Ja dat wel.

M: En kan je ook wat vertellen over waarom je dat zo belangrijk vindt?

R: Nou ja omdat ik toch... Ik moet er wel zeker van kunnen zijn dat ik werk heb en niet een klein contract heb en dan maar twee dagen kan werken want dan ja dan zou ik ook niet rond kunnen komen.

M: Nee dus het gaat echt om die werkzekerheid?

R: Ja.

M: Oké. Ik hoorde je net al iets zeggen over zelfsturende teams, want hoe word jij het liefst aangestuurd? Doe je dat het liefst onderling met collega's of zeg je van nou ik wil graag een leidinggevende hebben?

R: Liever onderling met collega's.

M: Ja dus die zelfsturende teams. Want werken jullie nu ook in een zelfsturend team? En wat vind je daar zo fijn aan?

R: Nou je doet het toch met elkaar en er is wel nog iemand waar je naartoe kan, maar ja eerst probeer je het gewoon met elkaar te doen en ik vind dat eigenlijk wel mooi.

M: Je vindt het mooi omdat je het met elkaar eigenlijk oplost. En als jij... Stel jij zou bij je eerste baan ingewerkt worden wat zou je dan graag willen zien? Wat vind je daarin belangrijk? Hoe zie je dat voor je?

R: Nou ik zou het fijn vinden dat er dingen op papier staan. Gewoon handige dingen waar je iets kan vinden of telefoonnummers, contactpersonen die belangrijk zijn. Uhm... Nou ja dat er iemand is waar je naartoe kan. Dat je niet aan je lot overgelaten wordt.

M: En zou je dan graag zelfstandig aan de slag willen of zou je graag wat meer meegenomen willen worden of?

R: Nou ik denk wat ik fijn zou vinden om eerst gewoon toch wel mee te lopen. Nou ja toch de cliënten te leren kennen, het werk te leren kennen, hoe een organisatie werkt en daarna wel zelfstandig.

M: En hoe lang zou je ongeveer mee willen lopen? Als je daar een idee bij hebt.

R: Ik denk toch wel minimaal een maand of zo.

M: En zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden, dus dingen die in het contract staan, die voor jou van belang zijn?

R: Uhm...

M: Denk aan bepaalde afspraken of regelingen die er zijn of.

R: Ik kan even niks verzinnen.

M: Maakt niet uit. Het kan ook zijn dat dat er niet is. En even kijken. Het gaat eigenlijk daarna nog even over de ontwikkeling, maar die hebben we eigenlijk al besproken. Het ging over de vraag van hoe belangrijk is die ontwikkeling voor jou en die heb je ook aangegeven die is belangrijk voor jou. Dan gaat het kort eigenlijk over je stage-ervaringen hier bij Zorgbalans. En als jij in een paar woorden het stagelopen of het werken bij Zorgbalans zou moeten omschrijven, wat zou je dan zeggen?

R: Vooral heel leerzaam. Het is echt...

M: En wat vind je er leerzaam aan?

R: Nou ja ook gewoon binnen het team. Ik heb afgelopen jaar, tenminste jaar afgelopen halfjaar, al zoveel geleerd gewoon. Meer dan al mijn vorige stages bij elkaar.

M: En hoe komt dat?

R: Nou sowieso een goed team. Degene die mij begeleidt die is ook gewoon ja die weet heel veel en die staat er ook echt open voor om mij dingen te leren.

M: Zijn er nog andere punten die naar boven komen?

R: Nou het is gewoon ook heel leuk.

M: Leuk, leerzaam. En voordat je hier eigenlijk ging stagelopen wat waren toen je verwachtingen?

R: Nou ja toen ik hoorde dat ik hier moest stagelopen zag ik er wel heel erg tegenop. Natuurlijk ja de reistijd is gewoon nou ja het is best wel ver weg. Maar ik had eigenlijk verder... Ik weet dat ik de wijk toen al vond ik al heel leuk. Dat vond ik niet zo heel erg.

M: En wat maakt het fijn om hier stage te lopen?

R: Nou ja ik voel me hier welkom en ik krijg ook gewoon de kans om hier te ontwikkelen.

M: En zijn er nog punten die het nog fijner zouden kunnen maken?

R: Nou ja als het dichterbij huis zou zijn, maar verder niet. Nee ik heb het echt heel erg naar mijn zin hier.

M: En is dat, want je noemt die reistijd, is dat als ik het heb over als je op zoek gaat naar een baan of organisatie is dat van belang voor jou?

R: Ja.

M: En hoe lang zou je willen reizen?

R: Het liefst zou ik gewoon op de fiets ernaartoe kunnen, maar ja toch wel maximaal driekwartier. Dat vind ik al best wel ver zeg maar.

M: Ja max 45 minuten. Kan ik hem hier voor je erbij plakken of zeg je van nou hou hem apart?

R: Nee die mag daar wel.

M: Oké even kijken. Zou jij Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja.

M: En als werkgever ook?

R: Ook zeker.

M: En waarom?

R: Nou ja stagebedrijf omdat ze toch wel ja... Ze zijn er wel echt mee bezig om het een goede werkplek te maken. Het is toch wel belangrijk als je stage gaat lopen.

M: Ze besteden echt tijd aan je en om die reden zou jij vooral ook zeggen van daarom is het een goed stagebedrijf?

R: Ja.

M: En geldt dat hetzelfde voor als werkgever?

R: Ja ook en ook... Tenminste wat ik nu zie is dat inderdaad... Even kijken waar staat die? Dit hierzo toegankelijkheid is hier echt heel erg. Ze staan wel echt open voor ideeën en ze willen graag dat iedereen meedenkt.

M: Is dat voor jou belangrijk?

R: Ja.

M: Zou jij na je stage zou jij hier willen werken bij Zorgbalans?

R: Het liefst wel, maar dan moet ik verhuizen. Dat zit er niet in.

M: Dus eigenlijk zeg je van nou jawel maar... En als je zegt van nou buiten die reistijd om wat zou voor jou een reden zijn om hier te gaan werken?

R: Nou ja de ontwikkelingen waar ze mee bezig zijn voor jonge wijkverpleegkundigen. Dat spreekt mij heel erg aan.

M: En kan je daar een voorbeeld van noemen?

R: Ik ben toevallig gisteren bij de hoe heet het? Bij de Schipholpoort maar dan de nieuwe locatie zijn we geweest met Inge. Met wijkverpleegkundigen waren we daar bezig om na te denken van wat is er nog nodig en toen hadden we het ook over die jonge wijkverpleegkundigen en wat Inge toen ook zei van dat ze daar heel erg mee bezig zijn. Dat ze aan het kijken zijn van hoe gaan we die hier houden en hoe gaan we die helpen?

M: O interessant.

R: En dat ze daar mee bezig zijn ja dat vind ik wel...

M: En wat hadden... Gingen ze dat aan jullie vragen ook of?

R: Ja.

M: Oké en kan je... Dat is meer... Mag ik haar naam? Dat is Inge... Je heet zelf ook Inge natuurlijk.

R: Even kijken hoor.

M: Dat is wel interessant of ik haar ken.

R: Veenstra.

M: Oké en daarin werd het ook heel erg gevraagd dat jullie meedenken?

R: Ja zeg maar een combinatie van ervaren wijkverpleegkundigen en verpleegkundigen die net zijn begonnen wel met elkaar ook. Er waren ook nog andere onderwerpen waar we het over hadden gehad, maar ook over hoe ga je die jonge wijkverpleegkundigen hier nou houden en hoe ga je ze ondersteunen?

M: Ja dus je bedoelt vanuit een stage houden of ook als ze in dienst zijn gekomen?

R: Ja als ze in dienst komen en ze zijn hier nieuw hoe ga je ze dan helpen?

M: En wat is jouw mening daarover of hoe denk jij daarover?

R: Nou ja vooral het begeleiden en ja ze niet zo loslaten en denken van o ze komen er wel, maar vooral het contact behouden daarin.

M: Oké, dan heb ik nog even een paar losse vragen ook. Het gaat over hoe tevreden ben je over. Hoe tevreden ben je over eigenlijk het werk wat je hier doet? Dus in de thuiszorg?

R: Op dit moment heel tevreden.

M: En wat vind je er leuk aan of waar ben je tevreden over?

R: Het contact met cliënten is toch wel ja... Het is gewoon heel leuk. Ik weet niet hoe ik het anders moet zeggen.

M: En hoe is dat contact met die cliënten?

R: Ja in de thuiszorg is het gewoon heel anders dan als je in een verzorgingshuis of ziekenhuis, want je komt echt bij iemand thuis. Je bent daar een soort van te gast. Ja dat maakt het, tenminste vind ik, best wel bijzonder.

M: Ja omdat je eigenlijk te gast bent zeg maar?

R: Ja.

M: En hoe tevreden ben je eigenlijk over de manier waarop je nu begeleid wordt of de stijl van leidinggeven noemen we dat ook wel?

R: Vanuit Zorgbalans of vanuit hier uit het team?

M: Mag allebei.

R: Vanuit het team heel goed. Ja ik word gewoon heel goed begeleid.

M: Wat vind je fijn aan de begeleiding die je nu krijgt? Het kan zijn dat ik honderd keer in de herhaling val hoor, maar...

R: Ja dat ik gewoon de ruimte krijg voor ontwikkeling en dat er niet gedacht wordt van o je bent een stagiaire dus eigenlijk weet je nog niet zoveel, maar meer van ga het ook zelf maar ontdekken kijken hoe het is.

M: En zit daar dan nog een verschil in, want je zegt vanuit Zorgbalans of vanuit mijn stage?

R: Nou ja vanuit Zorgbalans heb ik verder niemand echt...

M: Nee want dat is eigenlijk hier is gewoon je begeleiding.

R: Ja.

M: Oké en de organisatiecultuur van Zorgbalans, dan heb ik het eigenlijk over hoe je met elkaar omgaat, normen en waarden, in hoeverre past dat bij jou?

R: Ja van wat ik zelf nu merk is dat het gewoon een hele toegankelijke organisatie is die ook wel echt naar hun medewerkers wil luisteren en dat vind ik wel heel belangrijk.

M: En is dat iets wat bij jou past?

R: Ja.

M: Oké en voel jij je dan ook verbonden bij de organisatie? Dat is misschien een beetje een vreemd woord. Het gaat meer om het gevoel wat je erbij hebt.

R: Ja ik denk wel meer dan bij andere stageplekken.

M: En waar heeft dat mee te maken?

R: Nou ja omdat ik toch ook wel ja op meerdere plekken binnen deze organisatie kom en niet alleen in dit team, maar ook op het hoofdkantoor of bij andere teams.

M: En wat is voor jou precies die verbondenheid? Kan je dat in woorden uitleggen?

R: Uhhh... Ja ik weet niet zo goed hoe ik het moet uitleggen.

M: Of is het meer een gevoel dat je hebt?

R: Ja het is meer een gevoel.

M: Kan je dat gevoel omschrijven of?

R: Nou ja dat je je welkom voelt dat meer ja.

M: Oké dat was eigenlijk het laatste gedeelte. We gaan nu kijken naar deze punten eigenlijk die je hebt opgeschreven waar ik het over had inderdaad. Dan ben ik heel erg benieuwd welke punten vind jij nou echt heel belangrijk? En dan gaat het eigenlijk ook om van welke punten zijn uiteindelijk voor jou echt doorslaggevend? Het kan zijn dat ze dat allemaal zijn. Het kan ook zijn dat je zegt van nou deze... Ik maak er heel snel even een foto van. Ik heb hier dan inderdaad de lijn waarbij eigenlijk honderd ja... Die kant is in ieder geval het belangrijkste en deze is iets minder belangrijk. Als je zegt van nou ik vind er een of twee even belangrijk mag je ze ook onder elkaar leggen. Het gaat in principe alleen om deze maar als je zegt van ik vind iets vanuit mijn stage ook nog heel belangrijk dan mag je die er ook nog bij leggen. Als je iets niet kan lezen dan moet je het zeggen hoor.

R: Zo.

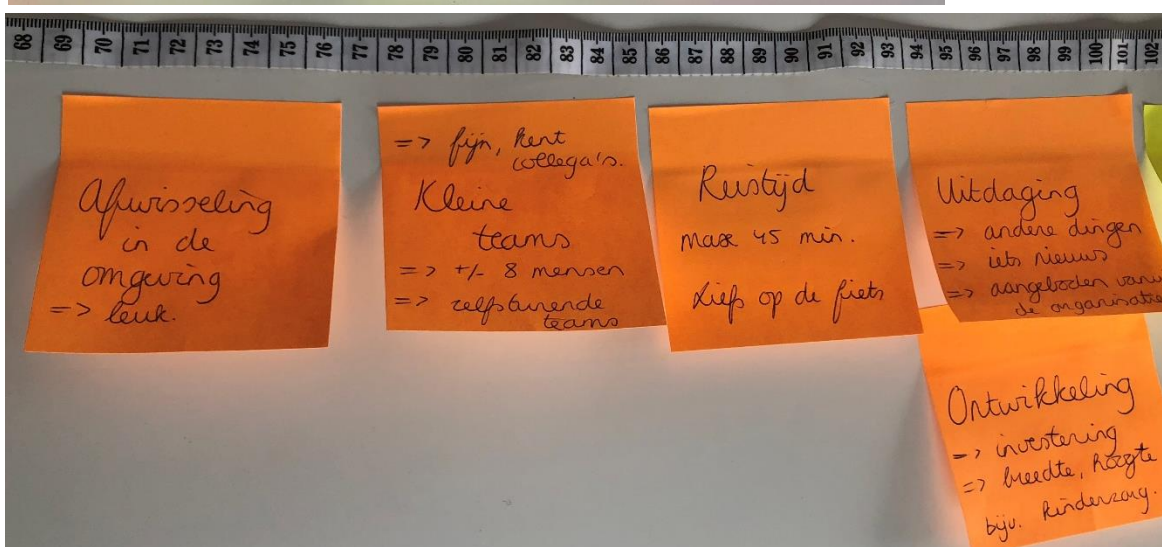
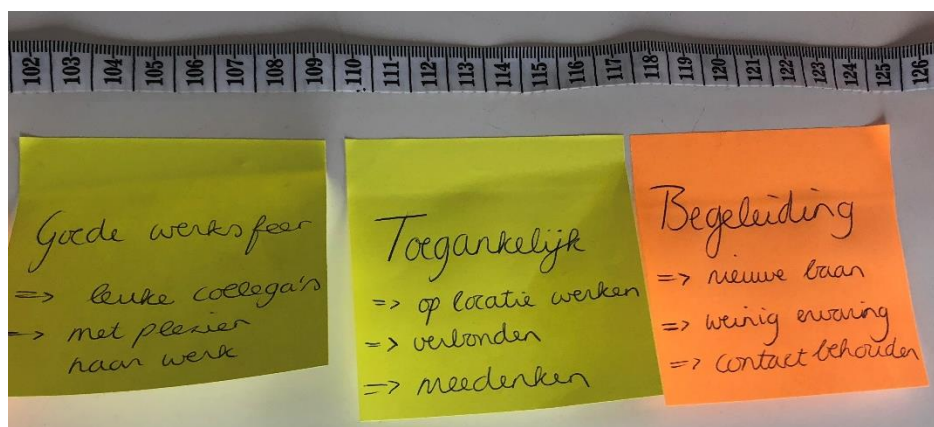
M: En als je hiernaar kijkt, zijn er dan bepaalde punten voor jou echt doorslaggevend waarvan je zegt dat moet echt aanwezig zijn en die vind ik echt belangrijker dan de andere?

R: In ieder geval deze eerste twee.

M: Oké ik maak er nog even een foto van. Nou dankjewel in ieder geval.

R: Ja.

M: Ik zal hem even uitzetten.



Afbeelding 10.1 en 10.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijke aspecten (linksonder) door respondent 10.

Bijlage 17: Verbatim respondent 11

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	20
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	51 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Yes, hij doet het. Fijn dat je mee wilt werken aan mijn onderzoek. De introductie is bedoeld om even kennis te maken, maar wij kennen elkaar al. Misschien wel handig als je iets kan vertellen over je stage-ervaringen. Waar heb je ook alweer allemaal stage gelopen?

R: In mijn eerste jaar heb ik stage gelopen bij Molenburg, dat is in Schalkwijk hier. Dat is een verpleegtehuis, vooral met somatiek. Vorig jaar in de thuiszorg bij Reinalda. En nu bij Zorgbalans in Huis ter Hagen.

M: En heb je in je vierde jaar dan nog een stage?

R: Het is eigenlijk een minor-stage en een gewone stage. De minor hoeft niet per se een stage te zijn, kan ook gewoon een vak zijn.

M: Wat ga je doen?

R: Ik ga de minor kraamzorg doen bij het Rode Kruis.

M: Wat leuk! Dat wist ik nog niet. Ik dacht dat je graag de eerste hulp in wilde.

R: Ik heb er ook voor gesolliciteerd. Het duurt een half jaar en dan nog een half jaar stage.

M: Welke richting heb jij binnen je studie gekozen?

R: Algemene Gezondheidszorg, AGZ. Dat is geen thuiszorg, dat is MGZ, net als consultatiebureau.

M: Dat is wel gek. Want de ouderenzorg omvat zowel intramuraal als extramuraal.

R: Ja klopt. Maar met AGZ kan je alle kanten op hoor. Je kan er alles mee doen.

M: Wat zijn je plannen voor als je afgestudeerd bent?

R: Bij het Spaarne heb je een soort flexpool voor mensen die afgestudeerd zijn. Dan ga je elke drie maanden naar een andere afdeling waardoor je kan kijken wat je leuk vindt. Die kraamzorg is heel gespecialiseerd, dus daar moet je eerst nog een opleiding voor doen.

M: Dus eigenlijk wil je een soort van traineeship gaan doen?

R: Uhu.

M: Dan gaan we naar het eerste onderdeel. Dat gaat over het zoekproces, dat gaat over hoe jij zoekt. Ik ben eerst benieuwd: kijk je wel eens naar vacatures?

R: Eigenlijk niet zo vaak. Ik ben eigenlijk meestal na mijn stage daar blijven werken, dan kreeg ik dat aangeboden.

M: Je bent natuurlijk bijna klaar. Dat traineeship bij het Spaarne heb je ook ergens gevonden. Heb je dat gevonden via internet, of iets anders?

R: Nee, dat heb ik gehoord via een medestudent.

M: Oké, dus je kijkt niet zo vaak naar vacatures. Kijk je niet zo vaak of kijk je nooit?

R: Eigenlijk nooit.

M: Nooit. Oké. Als je dat op dit moment niet doet, wanneer zou je dat wel gaan doen?

R: Ik denk een beetje in het laatste half jaar van je opleiding. Dan gaat mijn opleiding ook richting het einde.

M: Oké dus tegen het einde van je studie. Bij jouw stages ben jij zelf ingedeeld toch?

R: Ja, dat klopt.

M: Als ik dan de vraag in de toekomst stel: als je nu een baan zou gaan zoeken of kijken naar vacatures, waar zou je dat dan gaan zoeken?

R: Dat week ik nog niet zo goed. Ik heb tot nu toe alleen maar stages in de ouderenzorg gehad. Stel dat ik het ziekenhuis zou gaan werken, dan zou ik daar eerst voor gaan kijken.

M: Hoe zou je dat gaan doen?

R: Via de website van het ziekenhuis.

M: Maak je ook gebruik van LinkedIn?

R: Nee.

M: Als jij ergens stage gaat lopen, zoek je dan van te voren informatie op over het bedrijf?

R: Ja, ik kijk wel even op de website. Van Huis te Hagen wist ik al wel het een en ander, maar bij die andere plekken heb ik even op Google gezocht.

M: Doe je dat dan via de bedrijfspagina van de organisatie?

R: Ja.

M: Oké. Als een werkgever of een stagebedrijf jou wil benaderen. Hoe kunnen ze dat het beste doen? Denk hier in de breedste zin van het woord: via het netwerk, stagemarkt, banenmarkt, sociale media.

R: Ik denk toch via sociale media.

M: Welke kanalen?

R: Facebook. Daar zou ik eerder kijken.

M: Dus Facebook is voor jou het beste kanaal om dat te doen.

R: Ja.

M: Dat was het stukje zoekproces. Dan gaan we verder. Hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Uhm. Ik vond het eerst niet zo heel erg leuk, omdat ik dacht: dan moet ik wassen en zo. Maar als ik zie dat die ouderen ervan genieten, dat je hen helpt. Dat doet je ook wel weer iets. Maar ik vind het wel eentonig.

M: Wat vind je er eentonig aan?

R: Elke dag begint hetzelfde. Het wassen, dan begint er dit, dan dat. Je hebt wel mensen die ziek zijn, dan kan je daar iets mee doen. Soms met spoed. Maar het is niet heel uitdagend. En ik heb ook zo iets van. Iedere oudere zegt: ik wil nooit in een verpleegtehuis komen. Maar ze zitten daar, maar eigenlijk niemand wil daar zitten. Mensen die thuis blijven wonen die voelen zich vaak wel prettiger. Als het niet meer gaat is het niet anders.

M: Als je kijkt naar een organisatie: wanneer is een organisatie voor jou aantrekkelijk of goed?

R: Ik denk vooral als ze je vrijlaten. Dat je zelf kan bepalen: dit past en dat je niet heel erg volgens de regels moet werken.

M: Hoe heb je dat tot nu toe ervaren?

R: Ik weet niet. Ik word wel vrijgelaten, maar je hoort wel het een en ander van collega's. Over hoe het werkt. Bij Huis ter Hagen zit het management niet op een lijn met de zorgteams. Zij zeggen: wees blij dat je hier mag werken. Terwijl zij juist blij moeten zijn omdat er mensen willen werken.

M: Bedoel je dan het management op kantoor?

R: Nee, die zitten binnen Huis ter Hagen. Ik heb bijvoorbeeld nu een nisje gemaakt op de afdeling, terwijl er geen geld is om het leuk aan te kleden. Dat geld gaat namelijk naar een nieuw kantoor voor het management. Weet je wel. Ik wil wat meer vrij zijn in de ideeën die ik heb.

M: Dat snap ik. Dus tot nu vind je vrijheid in het werken belangrijk. Bedoel je dan ook dat je niet zo volgens de regels hoeft te werken?

R: Nou, wel volgens protocollen natuurlijk. Ik wil wat meer mijn dag zelf indelen.

M: Zijn er nog andere punten? Wanneer werk je ergens graag?

R: Als er voldoende personeel is. Je werkt lekkerder als er genoeg man is. Ik werk nu boventallig, en dan werk je gewoon lekkerder. Anders moet je gewoon te hard werken. Er moet dan toch te veel worden gedaan.

M: Wat is jouw ideale situatie?

R: Dat je gewoon doorwerkt, maar dat je wel de tijd hebt voor mensen. Dat merken de mensen wel echt. Dan zeggen ze: dat was wel weer een vluggertje vandaag. Dat vind ik niet prettig werken.

M: Oké, ik vat het even samen op de post-its. Eerste wat je zei is voldoende personeel en tijd. Kan ik het zo noemen?

R: Ja. En vrij zijn in mijn ideeën die ik heb.

M: Je benoemde in de eerste instantie ook dat je de tijd en dag zelf wil indelen.

R: Ja, vooral als verpleegkundige.

M: Waarom als verpleegkundige?

R: Dan kan je wat verder denken dan de anderen. Nu doe ik ook heel veel taken die ik als Hbo'er niet moet doen. Dat is weer het tekort van het personeel.

M: Oke, dat is dus voor jou een goede werkgever.

R: Eigenlijk niet.

M: Ik ben wel benieuwd: Zorgbalans is benieuwd hoe de doelgroep naar hen kijkt. Als jij naar deze communicatiemiddelen kijkt; wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Het ziet er vrolijk uit. Door die kleur ga je wel kijken.

M: Vind je het er aantrekkelijk uit zien?

R: Ja wel, door die kleuren juist.

M: Zou jij hier solliciteren als je dit zou zien? Buitenom dat het van Zorgbalans is.

R: Hmmm. Dat weet ik niet echt eigenlijk. Ik denk namelijk dat ze dit wel anders neerzetten dan dat het is in werkelijkheid.

M: Waarom vind je dat? Wat is er anders dan in de werkelijkheid?

(13:10)

R: Ik zou eerder kiezen voor zo'n plaatje (*wijst naar een plaatje waarop een oude man en vrouw lachen*). Dit plaatje (*wijst naar jonge vrouw die lacht*) is niet echt een beeld van hoe je in de zorg werkt.

M: Het ging even om je eerste reactie. Dus in de eerste instantie trekken de kleuren jou aan.

R: Ja klopt, daardoor ga ik wel even kijken.

M: Oké. Dan gaan we in op de afwegcriteria. Stel jij gaat nu op zoek naar een baan. Welke aspecten zijn voor jou van belang als het gaat over de inhoud van het werk. Dus wat zoek je in een baan?

R: Vooral uitdaging. Dat is ook wel te vinden in de stage die ik loop. Maar dan op een andere manier: ik oefen nu ook dingen die ik nog niet kan. Als je klaar bent met studeren kan je dat wel.

M: Wat is uitdaging voor jou dan?

R: Dingen waarbij je wat meer moet nadenken, denk ik. Want er zijn heel veel handelingen die je gewoon doet. Zoals het wassen. Dat is geen uitdaging, je doet het elke dag. Maar ook andere collega's dingen leren. Wat meer sturen.

M: Wat bedoel je daarmee?

R: Nou, als verpleegkundige ben je ook wel een leidinggevende van je team. In het ziekenhuis is dat wel anders.

M: Omdat je een Hbo'er bent?

R: Ja. Je bent een aanspreekpunt. Ik probeer dat nu ook wel te doen, maar veel mensen vinden dat lastig om aan te nemen.

M: Hoe komt dat?

R: Er zijn veel mensen die het moeilijk vinden om naar anderen te luisteren. Maar er zijn ook wel mensen die het kunnen hoor.

M: Zijn er nog andere punten die je zoekt in een baan?

R: Een bijpassend salaris. Dat klopt niet helemaal nu. Maar ook een goede werksfeer.

M: Wat is voor jou een goede werksfeer?

R: Gezelligheid, waarbij je wel hard kan werken met elkaar. In mijn team zitten veel collega's die graag aan het hoofd willen zijn. Ik observeerde dat een beetje. Lastig omdat iedereen de baas wilde spelen. Niemand wilde daar in dat team zitten.

M: Vind je dat belangrijk?

R: Als je een beetje goed kan samenwerken, daarin, dan heb je wel een fijne werksfeer met gezelligheid erbij.

M: Gaat een goede werksfeer dan ook samen met samenwerken voor jou?

R: Ja, dat je ook opdrachten van elkaar kan aannemen en dat je dat zelf ook kan. Delegeren, maar vooral ook zelf dingen aannemen.

M: Zijn er nog andere punten die je zoekt in een baan?

R: Ik vind het prettig als alle neuzen dezelfde kant op staan. Zoals ik ook eerder noemde, dat probleem met dat management, dat werkt gewoon niet. Mijn begeleider had iets tegen het management gezegd: zo van, ik ga even naar een collega toe, want dit en dit is er gebeurd. En toen is vervolgens het management naar die collega toegegaan van 'Ja, ze gaat zo wat tegen je zeggen'. Dat kan gewoon niet. Het management moet er voor de werknemers zijn. Ik heb het idee dat ze zitten te roddelen over iedereen. Zij zijn wel van de organisatie, om de huizen goed te laten draaien. Zo krijg je dat al die zorgteams zelf wat gaan doen.

M: Ze nemen zelf het eigen heft in handen?

R: Ja. Ik neem aan dat Zorgbalans wilt dat het op een bepaalde manier gaat. Ze hebben een visie op hoe het moet gaan. Die visie moet overgedragen worden. Maar als dat niet werkt, vormt ieder team zijn team eigen visie.

M: Dus eigenlijk wil je dat de organisatie de visie uitdraagt?

R: Ja, persoonlijke zorg bijvoorbeeld. Dat doen we al door bijvoorbeeld zo'n nisje te creëren. Het wordt ons gewoon lastig gemaakt. Wij hebben als enige team ook een paasontbijt gedaan.

(20:45)

M: Kan je dat als afdeling zelf beslissen?

R: Ja wij hebben dat zelf geregeld.

M: Zou je dat anders willen zien?

R: Nou ja, zou natuurlijk leuk zijn als het hele huis dat doet. De kok vroeg ook: doet het hele huis niet mee? Dan moet de organisatie wel veel breder.

M: Maar je mag als afdeling dus wel zelf beslissingen nemen?

R: Ja klopt.

M: Is dat ook iets wat je zoekt?

R: Ja, dat is wel leuk, dat je je eigen ideeën binnen de afdeling kan inbrengen. Hoe heet dat ook alweer?

M: Autonomie?

R: Ja! Dat je je tijd zelf kan indelen, zelf kan beslissen, etc..

M: Kan ik dat opschrijven?

R: Ja hoor.

M: Zijn er nog andere dingen belangrijk? Ik heb nu deze punten. Is er iets wat je in de baan zelf heel belangrijk vindt?

R: Nee, ik denk dat dit wel de belangrijkste punten zijn.

M: Helemaal goed. Nog even een paar losse vragen. Hoe belangrijk vind jij ontwikkeling of opleiding?

R: Heel belangrijk, want ik denk dat iedereen zichzelf zou moeten blijven ontwikkelen. Daar doet Zorgbalans wel echt veel aan. Daar geven ze wel de mogelijkheid voor. Mijn begeleider gaat nu ook een opleiding te doen in de geriatrie. Ze willen mensen graag hoger opleiden.

M: Zou je je dan meer in de breedte willen ontwikkelen of juist in de breedte?

Breder. Ik wil mij verdiepen.

M: Hoe kijk je tegen persoonlijke ontwikkeling aan?

R: Dat is vooral werkervaring denk ik. Ik had daar laatste ook wel een gesprek over met mijn begeleider. Ik lig nu ook wel anders in het team. Mensen luisteren nu opeens wel naar mij of naar mij toekomen met vragen.

M: Hoe komt dat denk je?

R: Ik stel mijzelf wel anders op. Als we met elkaar zitten, dan zeg ik ook wel wat ik heb gezien. Dan denken mensen: oh, zij weer ook wel wat. Dus ik denk: hoe meer werkervaring, hoe meer ontwikkeling. Als ik net ergens ben, dan kijk ik nog best wel de kat uit de boom. Dit jaar ben ik al erg gegroeid, daarmee kom je al sneller binnen.

M: Tot wanneer duurt je stage?

R: Tot juni. Gaat nu snel!

M: Wat is van belang als het gaat om de werkomgeving voor jou?

R: Materialen. Dus dat die goed en beschikbaar zijn.

M: Wat voor materialen denk je dan?

R: Bijvoorbeeld een bedlift. Bij Huis ter Hagen hebben we losse liften, terwijl we bij Velserduin plafondliften hebben. Dat maakt het minder zwaar, vooral voor je rug. Maar ook bijvoorbeeld goede vloeren, geen tapijt. Dat maakt het allemaal zwaarder.

M: Kan ik dat omschrijven als goed en veilig werken?

R: Ja.

M: Heb je nog andere punten op het gebied van de werkomgeving?

R: Een goede teamsfeer. Dat maakt het werken wel leuker. Of duidelijke verwachtingen. Toen ik bij de AH ging solliciteren vroegen ze: kan je wel een beetje tegen mensen die delegeren? Dat heb ik ook wel gemerkt. De mensen gingen daar snel weg door het team.

M: Vind je het fijn om wat te weten over het team waar je in komt te werken?

R: Ja, toch weer die verwachtingen.

M: En de grootte van het contract? Wat is voor jou gewenst?

R: Ik denk 32 uur, dat is ook wel weer veel.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: 4 dagen, 5 dagen is echt te veel. Dat is 32 uur. Anders is het echt te veel. Je werkt ook weekenden. De meeste mensen hebben nu een werkweekend en dan twee dagen vrij.

M: Heb je ook een voorkeur voor werkdagen?

R: Liefst doordeweeks, maar dat is niet realistisch.

M: Hoe wordt jij het liefst aangestuurd? Stem je het liefst alles onderling af met het team of heb je liever een leidinggevende die het team aanstuurt?

R: Liever onderling overleg met collega's. Wij hebben nu vaak om 11:00 uur koffiepauze. We kijken dan wat er moet gebeuren en overleggen dan wat iedereen moet doen. Ik heb ook wel collega's die zeggen: doe dit, doe dat. Dat vind ik ook niet fijn.

M: Wat voor begeleiding zou je willen?

R: Het is denk ik wel fijn dat je twee aanspreekpunten hebt waar je op kan terugvallen. Een back-up. Bij Zorgbalans doen ze dat wel goed. Ik vogel het liever zelf uit, dan dat er iemand steeds mee zit te kijken op je vingers.

M: Stel jij gaat beginnen bij Zorgbalans. Wat heb je dan nodig om ingewerkt te raken?

R: Ik denk wel twee of drie weken boventallig. Ook niet te lang, want dat wordt wel weer een beetje saai. Daarna wel graag het vertrouwen dat je het werk kan doen.

M: Waarom zou je graag boventallig willen staan?

R: Je hoeft niet met alles mee te lopen, maar je krijgt dan wel de tijd en ruimte om het team te leren kennen en de werkzaamheden. Maar ook de bewoners.

M: Hoe zie jij die begeleiding tijdens die inwerkperiode?

R: Ik zou wel graag een soort maatje willen. Ook voor feedback.

M: Zijn er verder nog toevoegingen?

R: Nee, ik denk dat we wel al een hele hoop hebben.

M: Dan gaan we verder naar jouw stage-ervaringen bij Zorgbalans. Even een korte toelichting: dit stuk gaat over binden en boeien. Dat gaat eigenlijk over hoe Zorgbalans het stagelopen zo aantrekkelijk kan maken dat de mensen graag willen blijven werken. Wat heb jij nodig. Als je in een paar woorden het stagelopen bij Zorgbalans zou moeten omschrijven, welke woorden zouden dat dan zijn? Of woord.

R: Lastig! Ik denk leerzaam. Druk, hard werken. En wel echt oog voor de leerlingen. Ze willen goede begeleiding geven. Dat is heel fijn.

M: Vind je de begeleiding daar goed?

R: Ja, ze willen jou echt boventallig houden. Ze willen jouw leerproces begeleiden. Er wordt elke maand met mij gezeten. Maar mijn stagebegeleider, dat was in het begin een beetje lastig, zij had het zo druk op de werkvloer dat ik mij bezwaard voelde op haar te vragen. Maar dat is nu wel beter. Ik krijg nu feedback en dat is wel fijn.

M: Zou je die begeleiding ook mee willen nemen naar een baan?

R: Ja, begeleiding is altijd wel fijn. Maar het hoort denk ik ook wel heel veel bij stage. Feedback is wel altijd fijn.

M: Voordat je bij Zorgbalans ging stagelopen. Wat waren je verwachtingen?

Ik had er helemaal geen zin in. Maar een vriendin van mij had wel bij Zorgbalans stagegelopen en toen had ik wel gehoord dat het wel leuk was. Het leek mij wel een leuke organisatie, maar ik had niet zo'n zin om met de ouderen te gaan werken. Eerst zat ik bij Reinalda en dat was echt vreselijk. Kon niet erger. Die hebben alleen maar leerlingen omdat er te weinig personeel is.

M: Dat kan ik mij voorstellen, dat dat niet zo leuk is. Dus dat boventallig staan dat is voor jou wel van belang.

R: Ja, dat als er iets is, dat ik dat kan doen en dat er wel tijd voor is. Ik wil in dat opzicht wel stagiaire zijn.

M: Je gaf net aan dat jouw vriendin zei dat het wel een leuke organisatie is om stage te lopen, wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen? En wat zou het eventueel nog fijner maken?

R: Ik denk vooral dat ze er voor de leerlingen zijn. Bijvoorbeeld Ank die echt wel betrokken is. Maar betere communicatie met de Hogeschool zou wel fijn zijn. Elke begeleider kan de opdracht immers anders zien. De organisatie moet alle opdrachten beoordelen, dus elke organisatie kan dat weer anders zien. Bij de ene locatie tekenen ze snel en makkelijk dingen af, bij mij veel minder makkelijk.

M: Wat ik daar uit hoor, is dat er meer een eenduidig beleid moet komen. Klopt dat?

R: Uhu. Daar lopen de begeleiders ook tegenaan. Mijn begeleider is mbo opgeleid, maar ik word wel liever begeleid door een hbo'er op dat vlak.

M: Hoe zit dat precies in elkaar?

R: Mijn praktijkbegeleider die is hbo'er, alleen op de vloer stuurt een mbo'er mij aan.

M: Wat voor verschil denk je dat dat maakt?

R: Ik heb nu niet echt een beeld van hoe een hbo'er werkt. Ik zou mij daar dan meer aan kunnen optrekken, dus een voorbeeld zou fijn zijn.

M: Zou je Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja, denk het wel, maar niet voor ouderejaarsstages. Eerder voor een eerste- of tweedejaarsstage. Ik mag hier wel heel veel dingen doen, ten opzichte van het strenge ziekenhuis. Dat is wel een voordeel.

M: Zou je Zorgbalans ook aanbevelen als werkgever? Zit daar nog verschil in?

R: Hoe bedoel je?

M: Nou, stel dat iemand zoekt een baan, zou je dan zeggen: bij Zorgbalans is het leuk om te werken of juist niet.

R: Ja, maar dan zou ik er wel bijzeggen: dan moet je wel houden van de ouderenzorg. Maar ik ben wel tevreden over de organisatie.

M: Zou je zelf na je studie bij Zorgbalans willen werken?

R: Nee.

M: Waarom niet?

R: Voor iets tijdelijks is het wel prima, je krijgt ervaring in de ouderenzorg. Maar qua uitdaging denk ik: daar ben ik niet een hele Hbo-opleiding gaan doen.

M: Dus je mist dan toch de uitdaging?

R: Ja.

M: Past de organisatiecultuur van Zorgbalans bij jou?

R: Ja, ik denk wel met de zelfsturende teams. Dat is volgens mij ook wel de visie van Zorgbalans. Dat ze zelfsturende teams willen.

M: Klopt.

R: Ik denk dat dat echt wel goed is. Wel met een wat kleiner team, maar dat je dan samen een afdeling draait. Dat je met elkaar kan overleggen en dat je een betere band met elkaar krijgt. Maar ook dat het werken leuker wordt en dat de bewoners veel dezelfde gezichten zien. Dat is wel goed.

M: Als laatste vraag: voel jij je verbonden met de organisatie?

R: Niet per se.

M: Waarom niet?

R: Denk omdat het een hele grote organisatie is.

M: Als je na je studie naar een baan op zoek gaat, is dat iets waar je naar gaat kijken: dat de organisatie niet te groot is?

R: Nee, ik vind de organisatie wel leuk, maar ik voel mij niet echt verbonden. Het is meer dat ik mij verbonden voel met mijn team.

M: Hoe komt dat?

R: Als je het gezellig met elkaar hebt, en persoonlijke dingen tegen elkaar kan zeggen, dan voel ik mij wel sneller verbonden met mijn team.

M: Wat doet dat team dan precies, dat dat zo is?

R: Vertrouwen geven in elkaar, denk ik. Daardoor durven we dingen tegen elkaar te zeggen.

M: Oke, dan zijn we aan het einde toegekomen. Je mag de briefjes langs de meetlijn leggen. Startend bij 100: het belangrijkste en daarna naar 0: het minst belangrijkste. Met welk punt zou je beginnen?

R: De goede werksfeer.

M: En daarna? Je mag ze neerleggen.

R: Ontwikkeling denk ik. Dan uitdaging, salaris natuurlijk (*De andere punten worden neergelegd, zie foto's*). Voldoende personeel. Deze moet hier nog tussen.

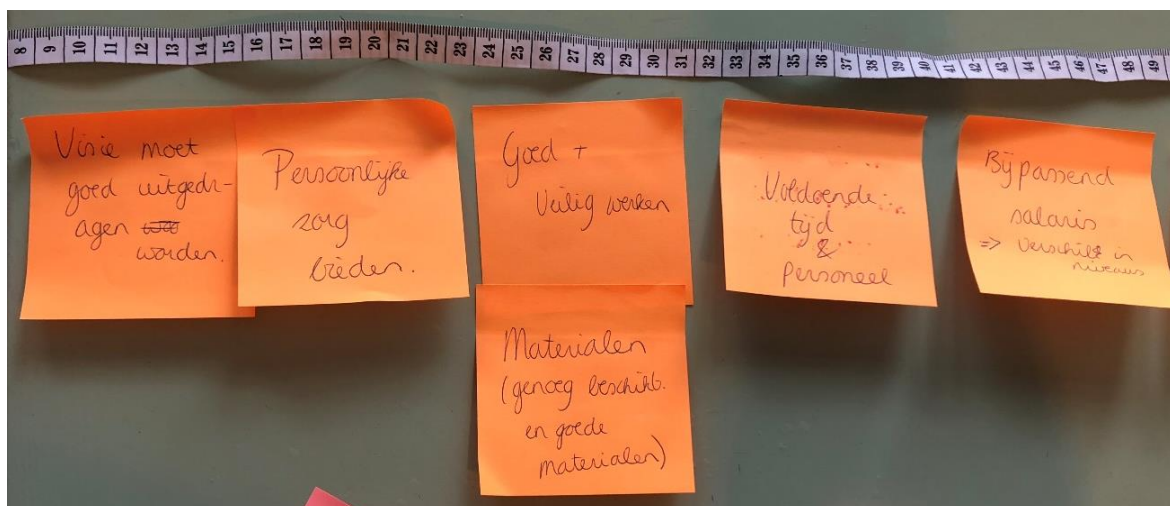
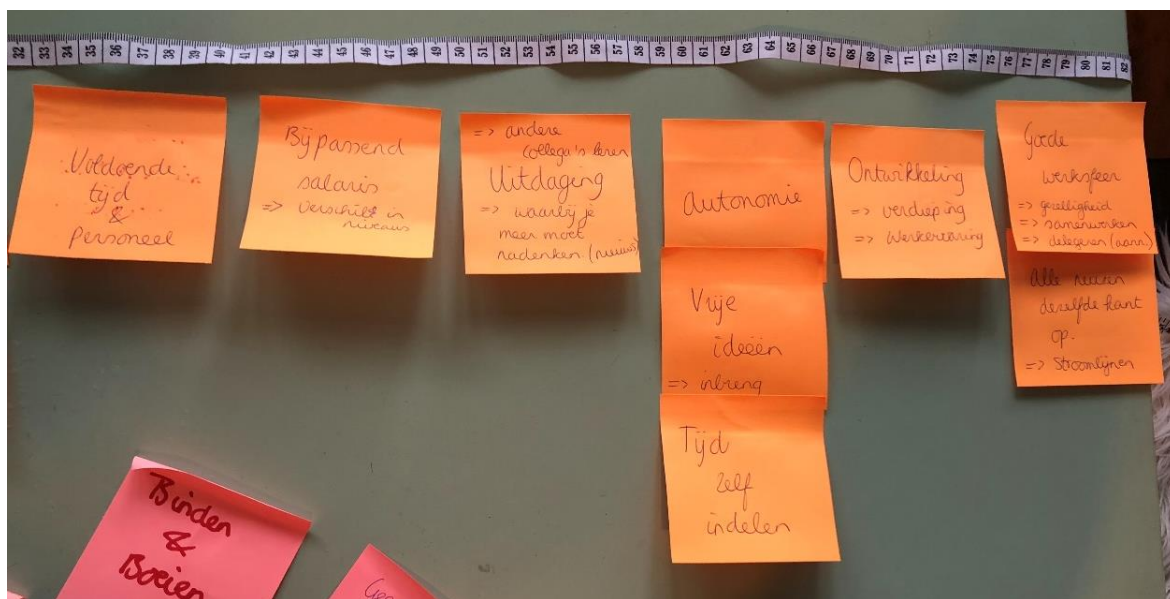
M: Als je kijkt naar deze punten, welke zijn dan doorslaggevend?

R: Ik denk zelf, dat als je mensen wilt binnenhalen, dat die werksfeer van belang is. Daar haal je mensen wel mee binnen. En een goed salaris. Dan zou ik wel solliciteren.

M: En als je naar dat salaris kijkt, wat is voor jou dan een goed salaris?

R: Oh, dat is echt lastig. Dat weet ik niet. Maar ik zou wel betaald willen worden naar mijn niveau. Niet hetzelfde als het mbo. Er wordt namelijk meer van ons verwacht.

M: Dankjewel. Dit is het!



Afbeelding 1.1 en 1.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijke aspecten (linksonder) door respondent 1.

Bijlage 18: Verbatim respondent 12

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	21
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	27 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Ik zet de opname aan. Welkom. Ik ben allereerst even benieuwd; loop je nu stage bij Zorgbalans?

R: Nee, vorig jaar en in mijn eerste jaar wel.

M: Oke. Tijdens het interview ga ik allereerst in op jouzelf. Je hebt natuurlijk net al een heleboel verteld, maar ik heb nog twee vragen. Vervolgens gaat het interview in op het zoekproces, dus dat gaat meer over als jij naar vacatures hebt gekeken, waar heb je dat dan gedaan, wanneer et cetera. Daarna gaan we verder in op een goede werkgever. Nou heb jij daar al wat meer ervaring in vanuit de praktijk, maar het gaat om het imago. Vervolgens gaan we in op de afweeg criteria. Dus stel dat jij nu op zoek gaat naar een baan, wat vind je daar dan belangrijk aan en aan de omgeving? Helemaal aan het einde, ik schrijf ondertussen mee op de post-its, leggen we de opgeschreven punten langs deze meetlijn. Het gaat dan om de vraag welke punten jij het belangrijkste vindt en welke je het minst belangrijk vindt. Het gaat dan om de vraag welke punten jij doorslaggevend vindt. Wat zijn tot nu toe jouw stage-ervaringen?

R: In mijn eerste jaar heb ik ook bij Zorgbalans stage gelopen. Dat is meer verkenning van het beroep. Daar heb ik meegelopen en redelijk veel geleerd. Dat was in de thuiszorg. In mijn vorige jaar heb ik ook een heel jaar stagelopen bij de thuiszorg in Zandvoort. Heel veel zelfstandig wel gedaan. Dat was wel leuk, maar niet zoveel geleerd. Omdat je gewoon je minder meekijkt en meemaakt. Je krijgt niet zoveel tips meer en ze zien niet zo goed wat je doet. Ik loop nu ook stage in de thuiszorg bij een andere organisatie waar ik nog wel veel meeloop. Daar leer ik veel meer omdat ze zien wat ik doe.

M: Dus je hebt tot nu toe vooral in de thuiszorg stage gelopen. Is dat iets dat je zoekt?

R: Ik heb ook gekozen voor de MGZ, dus vooral thuiszorg.

M: Heb je ook al plannen voor als je afgestudeerd bent?

R: Ja, ik ga eerst nog reizen en deels werken en daarna ga ik een master doen.

M: Oke. Wat goed nog is om te benoemen, is dat je mag terugdenken aan stages en bijbanen als het het even niet meer weet.

R: Oke.

M: Gaan we door naar jouw zoekproces. Heb je de afgelopen vier jaar wel eens naar vacatures gekeken?

R: Niet actief gezocht, want vanuit school worden deze stages allemaal geregeld. Ik heb trouwens wel vorig jaar naar wat internships gekeken, maar ook niet heel uitgebreid. Ik had mij aangemeld bij vacaturewebsites. Ook op de Facebookpagina kom ik wel veel tegen, de pagina van verpleegkundigen. Echt actief zoek ik niet, want het vinden van werk is wel makkelijk

M: Stel je zou na de zomer aan het werk gaan, wanneer zou je dan ongeveer naar vacatures gaan kijken?

R: Ik werk nu in de flexpool van Zorgbalans. Daar werk ik wel in vaste teams. Dus daar hoef ik niet zo heel erg naar te zoeken. Dat heb ik eigenlijk al.

M: Als je de afgelopen jaren ging stagelopen, of voor een bijbaan, zoek je dan wel eens informatie op over het bedrijf zelf?

R: Ja, Zorgbalans kende ik wel vanuit mijn eerste stage. Maar later heb ik wel, ook vanuit opdrachten, over het bedrijf zelf opgezocht.

M: Als een werk jou zou willen benaderen, hoe kunnen ze dat dan het beste doen? Niet direct, maar waar kunnen ze jou vinden?

R: Hmmm. Ik denk via de mail. Maar dan moeten ze wel in contact al zijn geweest. Maar als ik geen contact nog had gehad, dan via Facebook. Daarna wel verder zoeken.

M: Maak je gebruik van LinkedIn?

R: Nee.

M: Dat was het zoekproces. Gaan we verder naar de goede werkgever. Het gaat daarbij over imago, dus een goede werkgever als je in de organisatie zit, maar ook van buitenaf. Daarvoor nog even de vraag wat je vindt van het werken in de ouderenzorg?

R: Ik vind het heel leuk. Ik vind die oudjes zelf wel heel leuk. Hebben een hoop meegemaakt, hoop te vertellen. Heel veel zijn ook bereid om nieuwe dingen te leren. Ze hebben al heel veel gedaan, dus er moet wel aan hun worden gedacht. Ik kan altijd heel erg met ze lachen. Kinderen en volwassenen trekken mij minder.

M: Is een wat brede vraag, maar wanneer is een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Als er mogelijkheden zijn om door te groeien, dat er wordt geluisterd naar de werknemers. Dat vond ik bij Zorgbalans wel echt fijn, dat de directeur zelf kwam voor een jaaroverleg. Dat heb ik vorig jaar mee mogen maken. Inge kwam toen zelf. Ze vroeg wat er speelde, wat er beter kon en wat we daar zelf aan kunnen doen.

M: Wat vind je daar zo belangrijk aan; dat er naar je geluisterd wordt?

R: Ehm. Als je van bovenaf dingen wil implementeren moet er wel draagvlak voor zijn. En er moet dus geluisterd worden naar de mensen die het moeten gaan doen. Dat vind ik belangrijk. Die doorgroeimogelijkheden zijn ook wel belangrijk.

M: Zie jij dat dan voor je in de breedte of juist in de hoogte?

R: Alle twee. Dat je een niveau hoger een opleiding kan gaan volgen. Maar ik wil uiteindelijk richting het hoofdkantoor van Zorgbalans. Dus meer de beleidskant op. Ik vind het belangrijk dat dat wel een optie is en dat daar aan gedacht wordt.

M: Zijn er voor jou nog meer punten belangrijk?

R: Ja, ik vind het belangrijk dat het vertrouwen voelbaar is binnen mijn team. Als je binnen een grote organisatie werkt. En eh.

M: Je zegt vertrouwen binnen het team. Waarom is dat zo belangrijk voor jou? Waar zorgt dat voor bij jou?

R: Nou zeker omdat er bijna in alle teams tekorten zijn aan personeel en dat je onderling alles moet oplossen, dat dat niet altijd even goed gaat, maar dat er wel vertrouwen wordt geuit. Van bovenaf, maar ook dat er binnen het team vertrouwen blijft. Maar ik vind dat er ook streng gekeken moet worden naar de productiviteit. Dat als een team al langere tijd de productiviteit niet haalt, waar dat dan aan ligt. Dat daar wel goed naar wordt gekeken met mensen die er verstand van hebben.

M: Ehm, even kijken. Ik heb een aantal communicatiemiddelen meegebracht. Zijn toevallig van Zorgbalans. Maar als je dit ziet, wat is dan het eerste in jou opkomt?

R: Ik vind deze foto's altijd een beetje matig, haha.

M: Wat vind je er matig aan?

R: Nou, ik moet er altijd een beetje om lachen. Zoals dit, hoe vaak komt dit nou voor? Bijna nooit. Het is niet realistisch en gemaakt. Het valt op maar het is wel gemaakt. Hier staat ook wel weer veel tekst.

M: Spreekt jou er eentje meer aan?

R: Ja, zo'n soort kleine folder is wel handig. Maar er moet wel kort en bondig in staan wat er van jou wordt verwacht. Maar ook wat er te bieden is. Maar als ik dit zo zie, ...

M: Vind je dit er aantrekkelijk uit zien?

R: Nee.

M: Waar ligt dat aan?

R: Die foto's lokt mij totaal niet. Ik zou als ik dit zou zien hier niet solliciteren. Ik denk dat ik misschien wel wat gaat opzoeken, maar ik word er niet echt wijzer van. Het spoort wel aan.

M: Oke. Gaan we naar de afweeg criteria. Stel je bent nu wel klaar met je studie en je gaat aan het werk. Als je dan kijkt naar de werkinhoud, dus de baan. Wat wil je daar sowieso in terug zien?

R: Ehm. Moet ik even over nadenken. Voldoening uit je werk halen.

M: Wanneer haal jij voldoening uit je werk?

R: Nou voor mij is dat als ik die deur dicht doe bij die mensen en weet dat ze weer even vooruit kunnen. Dat ik er alles aan heb gedaan om de zorg zo aangenaam mogelijk te maken. Maar ook als dat door de

cliënt zelf wordt geuit. Of als jij een hele lastige situatie hebt waar je toch met de cliënt uit kan komen. Maar ook teamsfeer vind ik wel erg belangrijk. Voor mijzelf is dat vaak toch wel lastig, omdat je vaak werkt met vrouwen van wat oudere leeftijd. Je zit dan in een hele andere fase. Maar dat is voor mij wel belangrijk, dat je wel kan opschieten met een aantal uit het team.

M: Wat is voor jou een goede teamsfeer?

R: De combinatie tussen werk en privé. Je hoeft geen beste vrienden te worden met je collega's, maar pauze is voor mij ook wel pauze. Hoeft niet altijd over werk te gaan. Dus die balans binnen je team vind ik wel belangrijk. Maar ook salaris.

M: Heb je daar iets van een idee bij?

R: Nou, ik vind stagevergoeding wel erg laag, maar daar verander je niet zoveel aan. Maar een salaris van een verpleegkundige ligt niet zo hoog.

M: Hoe belangrijk is dat voor jou?

R: Belangrijk. Als jij nu gaat starten met een opleiding en het salaris is heel laag, dan zou ik niet starten. Ik zou graag een hoger salaris willen. Als ik start verdien ik 2500 bruto en daar hou je dan 900 euro per maand over als je 32 uur per week werkt. Als je kijkt hoeveel verantwoordelijkheid je hebt, vind ik wel dat het salaris omhoog mag. En als je kijkt naar een basisschoolleerkracht, die zijn dan wel aan het staken, maar die verdienen meer dan wij.

M: Ja? Dat wist ik niet. Zijn er verder nog punten?

R: Ja, ik vind wel dat de voorzieningen, dus materialen en benodigdheden, dat die er wel moeten zijn. Dat je bijvoorbeeld een kantoor hebt dat een aanspreekfunctie heeft voor de wijk. Dat het duidelijk is dat daar jullie kantoor zit. En dat je daar alle faciliteiten aanwezig hebt om de zorg te kunnen verlenen. Maar ook materialen. Dat het makkelijk is om te verkrijgen. Dat er ook genoeg informatie over te vinden is.

M: Kan je daar een voorbeeld bij geven?

R: Dat is per team wel afhankelijk, maar bij de organisatie waar ik nu stage loop werken we heel veel met hulpmiddelen.

R: Dat is per team wel afhankelijk, maar bij de organisatie waar ik nu stage loop werken we heel veel met hulpmiddelen. Bijvoorbeeld middelen om steunkousen aan te doen. Een veilige werkomgeving is daar wel belangrijk in. En ook weer die mogelijkheid om door te groeien.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, dat is niet per se alleen in de zorg maar in het algemeen, daaruit is gebleken dat wat jongeren heel belangrijk vinden in een baan dat is nog afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit. Zit daar nog iets bij waarvan je zegt van nou dat wil ik ook terugzien?

R: Ja, uitdaging. Maar dat heeft voor mij ook wel met dat doorgroeien te maken. In de eerste instantie haal je uitdaging uit de baan die je hebt, maar dat moet wel zo blijven.

M: Je zegt uitdaging, maar wat is dat dan voor jou?

R: Ja, en ook gewoon die voldoening eruit halen.

M: Oke, dus uitdaging is voor jou doorgroeimogelijkheden hebben en voldoening uit je werk halen.

R: Ja. Autonomie krijg je niet zo snel. Je hebt altijd te maken met zoveel dingen. Oh ja, wat ik ook nog wel belangrijk vind, dat is duidelijkheid over roosters en werktijden. Je werkt veel wisselende diensten, maar je moet ook wel denken aan je eigen lijkt. Dus er moet duidelijk met het team worden besproken wat het rooster is en wat de afspraken zijn. En hoe de planning er uit ziet. In ieder geval voor twee maanden.

M: Gaan die afspraken met het team ook over de roosters?

R: Ja ook, maar ook over hoe je met elkaar omgaat. Basisregels, verwachtingen.

M: En als we het hebben over de omgeving waarin je werkt, zijn daar van nog punten die aanwezig moeten zijn.

R: Mij maakt het niet zo heel veel uit, Ik zou niet langer dan een uur in de auto gaan zitten om te werken. Maar in deze sector is dat ook niet zo logisch. Er zijn veel opties in de buurt.

M: Heb ik nog een paar losse vragen. Hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Nu fulltime, dus 36 tot 40 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Vijf. En dat kan ook met wisseldiensten in het weekend. Ik wil wel gewoon veel kunnen werken, ik kan het nu lichamelijk ook nog aan. Dus ik zou wel echt minimaal 32 uur willen werken. Het salaris is nu ook niet zo hoog, dus ik moet wel wat geld binnenhalen.

M: Als jij werkt in een organisatie, heb je dan liever een zelfsturend team of heb je liever een leidinggevende?

R: Ik heb liever geen directe leidinggevende. Maar wel als ik merk dat ik in het team heel veel mensen heb die dat eigenlijk niet aankunnen, zo'n zelfsturend team.

M: Waaraan merk je dat?

R: Omdat mensen dingen uit zichzelf niet gaan doen. Dat het tegen ze gezegd moet worden. Het idee van zelfsturende teams is wel heel handig, alleen het wordt bij veel teams nog niet echt optimaal uitgevoerd. Dus een regiomanager is dan handiger. Dat er per 10 teams een regiomanager is. Je hebt dan wel een aanspreekpunt en iemand die een soort werkoverleg kan doen eens per drie maanden. Ik vind het wel belangrijk dat diegene in de praktijk meedraait of dat wel heeft gedaan. Diegene weet dan waar het over gaat.

M: Stel jij gaat nu aan het werk, hoe zou jij dan ingewerkt willen worden? Hoe zie je dat voor je?

R: Ik vind het handig als je een inwerkschema hebt. Waar alle afspraken op staan die gemaakt zijn binnen het team. Liefst op papier. Ik wil ook ingewerkt worden met meerdere collega's, zodat je weet hoe iedereen werkt. En duidelijke uitleg over het systeem waar er mee wordt gewerkt. Ik wil meteen worden meegenomen in hoe het binnen het team werkt.

M: Hoe lang zou jij deze periode willen laten duren?

R: 10 dagen of zo. Maximaal. Daarna wekelijks wel een reflectie hoe het is gegaan. Enige begeleiding.

M: Heb jij nog bepaalde arbeidsvoorwaarden, buiten het salaris om, voor jou belangrijk?

R: Duidelijke afspraken over feestdagen met het team. Kilometervergoeding is ook wel fijn. Maar voor de rest heb ik niet heel veel aanvullingen.

M: Zijn we aan het einde toegekomen. Ik maak even snel een foto er van. Het gaat nu om die lijn. Ik heb een meetlint meegenomen en dan ben ik heel erg benieuwd wat jij het belangrijkste vindt en wat het minst belangrijkst. 100 is hierbij het belangrijkste en 0 is minder belangrijk. Je mag briefjes ook dubbel neerleggen als je bepaalde punten even belangrijk vindt.

R: Oké. *(De briefjes worden neergelegd).*

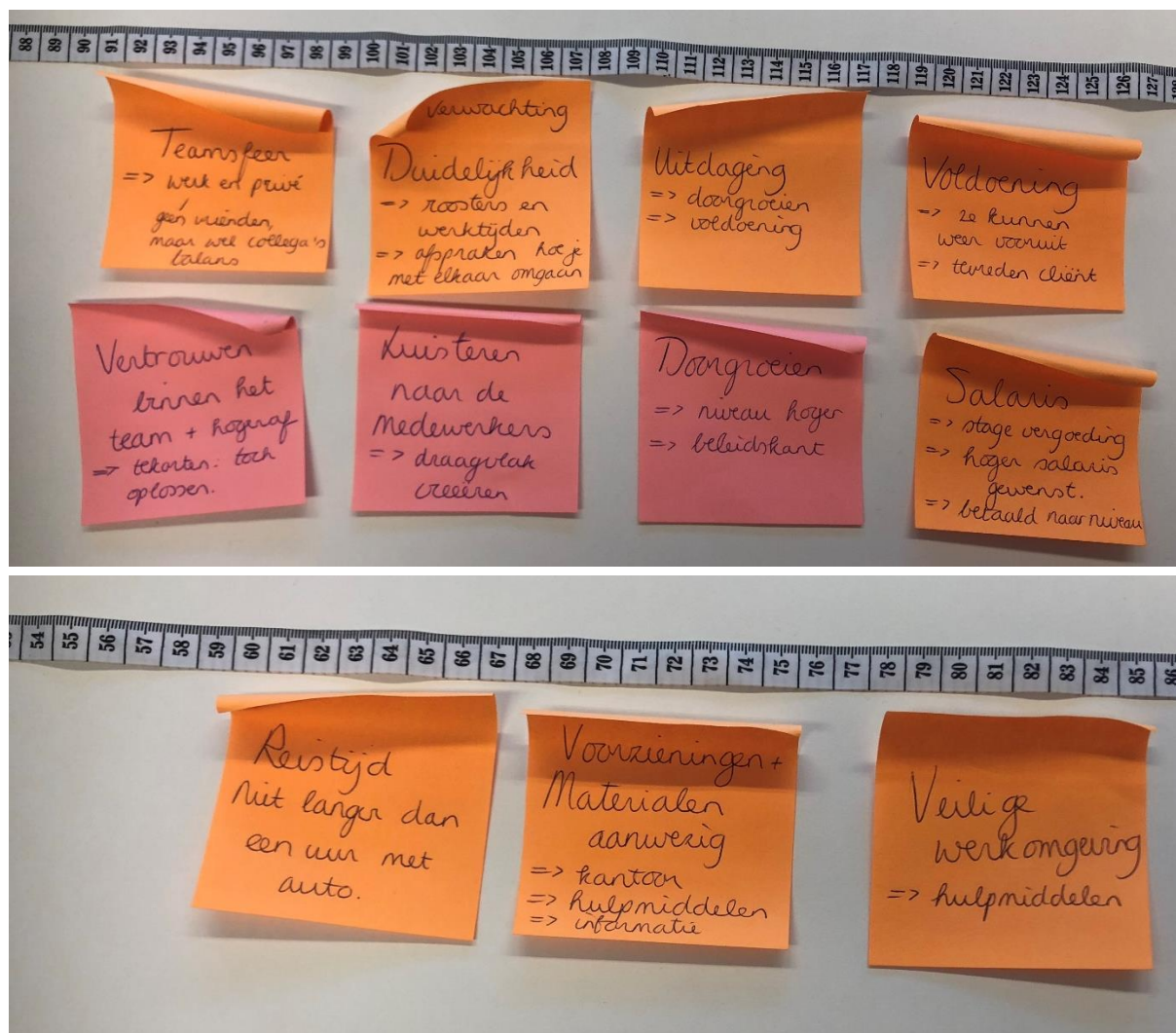
M: Zijn we aan het einde toegekomen. Ik maak even snel een foto er van. Het gaat nu om die lijn. Ik heb een meetlint meegenomen en dan ben ik heel erg benieuwd wat jij het belangrijkste vindt en wat het minst belangrijkst. 100 is hierbij het belangrijkste en 0 is minder belangrijk. Je mag briefjes ook dubbel neerleggen als je bepaalde punten even belangrijk vindt.

R: Oké. *(De briefjes worden neergelegd).*

M: Zijn er voor jou bepaalde punten doorslaggevend? Waarvan je zegt: die moeten aanwezig zijn.

R: Voldoening is voor mij het aller belangrijkste. Ik ga het werk niet doen als ik het niet leuk vind.

M: Oke, dat was het. Dank je wel!



Afbeelding 12.1 en 12.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijke aspecten (linksonder) door respondent 12.

Bijlage 19: Verbatim respondent 13

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	25
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	45 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Waar zullen we beginnen... Tijdens het interview ga ik allereerst in op jouzelf. Je hebt natuurlijk net al een heleboel verteld, maar ik heb nog twee vragen. Vervolgens gaat het interview in op het zoekproces, dus dat gaat meer over als jij naar vacatures hebt gekeken, waar heb je dat dan gedaan, wanneer et cetera. Daarna gaan we verder in op een goede werkgever. Nou heb jij daar al wat meer ervaring in vanuit de praktijk, maar het gaat om het imago. Vervolgens gaan we in op de afweegcriteria. Dus stel dat jij nu op zoek gaat naar een baan, wat vind je daar dan belangrijk aan en aan de omgeving? Als laatste gaan we in op jouw ervaringen hier bij Zorgbalans. Dat heeft dan te maken met een stuk binden en boeien. Helemaal aan het einde, ik schrijf ondertussen mee op de post-its, leggen we de opgeschreven punten langs deze meetlijn. Het gaat dan om de vraag welke punten jij het belangrijkste vindt en welke je het minst belangrijk vindt. Het gaat dan om de vraag welke punten jij doorslaggevend vindt.

R: Oke.

M: Ben ik allereerst nog even benieuwd; hoe oud ben je?

R: 25 jaar.

M: Oke. En voordat je hier bij Zorgbalans kwam, wat waren je stage-ervaringen daarvoor?

R: Mijn eerste stage was bij de Blinkert, een verpleeghuis. Toen een verzorgingshuis. Bij Heemswijk in Heemskerk heb ik daarna stagegelopen, in de PG. Daarna in de thuiszorg, Castricum bij de Viva. Kennemergasthuis. Heliomare. In het vierde jaar liep ik stage bij de afdeling cardiologie en bij Cordaan in de thuiszorg.

Waar woon je?

R: In Haarlem.

M: Dat is soms dan best wel nog lang reizen.

R: Ja. In de zorg werk je ook wel met vroege diensten.

M: Wat zijn jouw plannen voor als je hier afgestudeerd bent? Blijf je hier werken?

R: Voorlopig nog wel. Ik heb nog geen concrete plannen om weg te gaan. Ik ga eerst ga ik naar een ander buurtteam om weer even wat nieuws te ervaren. Daar heb ik heel veel zin in. Ik heb ook nog wel heel veel te leren en daar werkt een hele ervaren wijkverpleegkundige. Daar wil ik nog heel veel van gaan leren. Daarna weet ik het nog niet.

M: Als we het hebben over jouw zoekproces. Kijk je wel eens naar vacatures?

R: Ja, soms.

M: En waar kijk je dan naar vacatures?

R: Ik krijg dagelijks een mail van Indeed waar ik mij voor heb ingeschreven en nog niet voor heb afgemeld.

M: Dus echt via de vacaturebank.

R: Ja.

M: En als je zelf op zoek gaat, kijk je dan ook op Indeed of ergens anders?

R: Ik kijk bijna nooit actief naar vacatures. Ik scroll die mails wel door en kijk wel eens naar de vacatures van Zorgbalans.

M: Als jij ergens gaat stagelopen of werken, zoek je dan ook informatie over het bedrijf op?

R: Ja.

M: Waar doe je dat?

R: Op de website van de organisatie.

M: Hé en hoe zou een werkgever jou het beste kunnen benaderen? En dan bedoel ik niet dat ze jou direct bellen of mailen, maar waar kunnen ze jou vinden of bereiken?

R: Via LinkedIn denk ik. Daar wordt ik nu regelmatig ook benaderd.

M: LinkedIn dus. Is dat voor jou de beste manier?

R: Ik denk wel dat dat de beste manier is voor bedrijven. Het is professioneel.

M: Als we dan kijken naar een goede werkgever. Hoe kijk jij allereerst tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Dat is een brede vraag, haha. Ehm. Toch wel afwisselend. Complex, uitdagend, soms ook een beetje suf.

M: Wat vind je er afwisselend aan?

R: Ouderen hebben vaak last van co-morbiditeit. Dus meerdere ziektes. Dat heeft ook met die complexiteit te maken.

M: Wat vind je er suf aan?

R: Nou, als je soms jaren bij iemand komt om iemand te helpen met douchen, et cetera, waar eigenlijk niks gebeurt. Je werkt dan niet aan zelfredzaamheid. Dat iemand eigenlijk altijd stabiel is. Dat is natuurlijk heel fijn voor die mensen, maar dat vind ik voor mij niet zo uitdagend. Er zijn dan weinig doelen om te stellen en om daar aan te werken.

M: Dan komen die andere drie, afwisselend, complex en uitdagend, daar eigenlijk niet voor.

R: Nee, nee.

M: Wat is voor jou een goede werkgever? Wanneer werk je ergens graag?

R: Ehm. Als ik erkenning krijg. Ik vind het heel fijn dat ik die opleiding vergoed krijg. Ze steken dan tijd en geld in mij. Dat ze het vertrouwen in mij tonen. Persoonlijke aandacht.

M: Kan je een voorbeeld geven waar je vertrouwen bij hebt gekregen? Waar je dat prettig vond?

R: Ja... Ik heb wel eens, dat is wel een tijd geleden, dat wat nog met de vorige manager, een persoonlijk kaartje in de brievenbus gekregen met een bedankje voor mijn inzet in de periode dat er een collega met zwangerschapsverlof was. Er werd aan mij gedacht en dat had ik niet gedacht. Achteraf vond ik dat super leuk. Die persoonlijke aandacht was leuk en gaf mij een boost om verder te gaan.

M: Klinkt als erkenning.

R: Ja, zeker!

M: Dus als deze vier punten bij een organisatie aanwezig zijn, dan zeg jij van: dat is een goede werkgever. Of heb je nog aanvullingen?

R: Mogelijkheden tot groei. Zelfontwikkeling. Dus inderdaad in de vorm van opleidingen.

M: Zou je dan meer in de breedte of juist in de diepte willen groeien?

R: Ehm. Toch wel de diepte. Omhoog, verder.

M: Ik heb een aantal communicatiemiddelen mee. Toevallig van Zorgbalans, haha. Maar buitenom dat dit van Zorgbalans is, ben ik benieuwd wat jouw eerste indruk is als je dit ziet.

R: Inspelen op verschillende doelgroepen. Ze willen hier met Snapchat wel jongeren aanspreken denk ik. Hier in de kranten wel weer met een andere doelgroep. Ik heb het idee dat ze op verschillende manieren te vinden willen zijn. Te zien willen zijn. Voor mogelijke vacatures.

M: Vind je dit er aantrekkelijk uit zien?

R: Ik vind dat het doet wat het moet doen.

M: En dat is...?

R: Overzichtelijk. Ik denk dat ze toch wel heel duidelijk de informatie geven om zo snel te kunnen bedenken of het je wat lijkt.

M: Het doet dus wat het moet doen: informatie geven.

R: Ja.

M: Als je dit zou zien. buitenom dat het van Zorgbalans is. Zou je hier dan solliciteren? En waarom wel of niet?

R: Als ik dit zo zie, en niet zou weten dat het van Zorgbalans is, dan ja. Alleen dit sluit niet aan op mijn niveau.

M: Waar heeft dat mee te maken?

R: Lastig. Het is gewoon praktisch.

M: Even kijken. Gaan we naar die afweegcriteria waar ik het eerder over had. Dit zijn punten die dan te maken hebben met die goede werkgever. En als je het dan hebt over een baan, welke punten zijn voor jou van belang in een baan. Wat moet er aanwezig zijn als jij gaat solliciteren?

R: Vertrouwen, persoonlijke aandacht, dat staat allemaal niet in de vacaturetekst beschreven. Ik let dan wel op de mogelijkheid om mijzelf te ontwikkelen en de doorgroeimogelijkheden. Dus ontwikkelen en investeren. Daar zou ik op letten en dat vind ik ook heel belangrijk.

M: En als je het hebt over die baan zelf, zijn er dan nog andere punten waarvan jij zegt dit zou fijn zijn als het aanwezig is.

R: Ja. Ehm. Het moet complex zijn, het moet uitdagend zijn.

M: Wanneer is werk voor jou uitdagend?

R: Als het afwisselend is en dat je eigenlijk snel moet schakelen. En gewoon veel kennis en ervaring moet toepassen in situaties.

M: Ik hoor jou ook zeggen: afwisseling. Waar zou je graag afwisseling in willen?

R: In mijn hele dagstructuur.

M: Kan je daar wat meer over vertellen?

R: Ja, ik zou niet de hele dag hetzelfde willen doen. Ik zou niet de hele dag één handeling willen doen. Het liefst misschien niet eens op dezelfde locatie. Even een voorbeeldje. Ik vind het leuk om hier in de ochtend in de wijk te werken. En dan 's middags hier wat taken op kantoor te doen en misschien dat ik nog voor een overdracht naar het verpleegtehuis moet. Andere omgeving, andere mensen. Dat bijvoorbeeld.

M: Je wilt dus afwisseling in de werkzaamheden die je doet, maar ook op de plek waar je dat doet.

R: Ja, exact. Niet de hele dag in dezelfde stoel zitten.

M: Uhu. Zijn er nog andere punten die voor jou van belang zijn?

R: Grote organisatie. Dat maakt dat er, dat neem ik dan maar aan, veel verschillende kennis is en expertises. Dan kan je ook meer doorgroeien en doorstromen binnen dezelfde organisatie.

M: Wat is voor jou een grote organisatie?

R: Ja, zo iets als Zorgbalans (1878 fte) of een ziekenhuis.

M: Zijn er nog andere punten?

R: Niet waar ik zo op kan komen.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers is gebleken dat zij autonomie, afwisseling, uitdaging en flexibiliteit belangrijk vinden. Zit daar nog wat tussen voor jou?

R: Ja, autonomie.

M: Waar zou jij graag autonomie in willen zien?

R: Hoe ik mijn dag invul. Dus mijn werkzaamheden. En hoe ik mijn werkzaamheden uitvoer. Natuurlijk binnen de kaders van Verpleegkunde.

M: En ervaar jij in het werk dat je nu doet autonomie?

R: Ja. Zeker. Op de manier waarop de zorg georganiseerd wordt. Daar speel ik een grote rol in, en dat vind ik leuk. In de thuiszorg heb je wel meer autonomie dan bijvoorbeeld in het ziekenhuis. Daar speel je een andere rol. Er zijn daar veel meer richtlijnen. Je bent de hele dag de protocollen aan het uitvoeren. Dat doen we hier ook, maar het staat niet vast. We maken samen een zorgplan.

M: Als we het dan hebben over de werkomgeving. Zijn er bepaalde punten die jij heel belangrijk vindt aan de omgeving waarin je werkt?

R: Ik denk dan ook weer aan collega's waar je een hoop van kan leren. Gemotiveerd en gedreven personeel. Om te kunnen sparren over bepaalde zorgsituaties. Ze moeten dus wel bepaalde kennis bezitten.

M: Ik schrijf het op. Heb ik nog even een paar losse vragen. Hoeveel uur zou jij in jouw ideale situatie willen werken?

R: 32 tot 36 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Vier dagen. Laat ik zeggen vier om vijf.

M: Oke. Je vertelde dat je nu in een zelfsturend team werkt. Wordt jij het liefst aangestuurd door een leidinggevende of werk je liever in een zelfsturend team?

R: Ik heb liever dat er een leidinggevende in het zelfsturende team is.

M: Is dat er nu..?

R: Nee.

M: Waarom zou je dat graag willen?

R: Omdat er dan snel beslissingen genomen kunnen worden als je een leidinggevende hebt. In een zelfsturend team loop je ook tegen bepaalde problemen aan van andere collega's waar je als wijkverpleegkundige niet zo goed mee om kan gaan.

M: Heb je daar een voorbeeld van?

R: Ja, als er minder goed functionerende collega's in het team zitten. Dan wordt er verwacht dat je dat als team oplost. Als dat escaleert, dan mis je wel een leidinggevende.

M: Ben je dan echt op je team aangewezen?

R: Heel lang wel. Uiteindelijk is wel een teamcoach die je kan raadplegen. Die coacht ook alleen maar en die neemt geen beslissingen. Na een heel lang traject komt HRM er bij. Dan worden er wel officiële gesprekken gevoerd. Het stagneert heel erg. Iedereen weet wat er moet gebeuren, maar niemand heeft de autonomie om het voor elkaar te krijgen.

M: Hoe vind je het verder om in een zelfsturend team te werken?

Ik vind het wel eens lastig dat elk niveau hetzelfde inspraak heeft om de zorg te organiseren. Terwijl een verpleegkundige toch andere kennis heeft dan een verzorgende. Iedereen is gelijk, maar komt het puntje bij paaltje dan is de wijkverpleegkundige verantwoordelijk. En het komt voor dat dat wel heel lastig wordt voor de wijkverpleegkundige.

M: Hoeveel wijkverpleegkundigen werken er in een team?

R: De bedoeling is 2.

M: Je zegt de bedoeling, is dat wel eens anders?

R: Ja. Als het team goed draait, dan gaat het gewoon goed. Maar ik heb ook wel meegemaakt dat het minder goed ging. Dan had ik wel meer behoefte aan een leidinggevende.

M: Jij gaat natuurlijk binnenkort naar een nieuw team. Hoe zou jij graag ingewerkt willen worden?

R: Ehm. Dan zou ik gewoon met een ervaren collega zou ik op kantoor willen zitten die mij het nodige uitlegt.

M: Hoe lang zou jij graag ingewerkt willen worden?

R: Een paar dagen, een week?

M: Oke. Zijn er verder bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk?

R: Een relatief salaris, haha. Maar ja, wat kan je verwachten in de zorg. Ik denk dat meer aan de secundaire arbeidsvoorwaarden in de vorm van mogelijkheid tot opleidingen.

M: Oke. Gaan we verder naar het laatste onderdeel: het stagelopen bij Zorgbalans. Hé als jij het stagelopen bij Zorgbalans in een of twee woorden, of een korte zin, zou moeten omschrijven, welke zijn dat dan?

R: Complexer dan verwacht.

M: Kan je daar iets over vertellen?

R: Ja. Toen ik hier kwam, als bijbaan, was ik helemaal niet van plan om hier te blijven werken. Maar ze zijn elke keer weer met leuke nieuwe dingen gekomen waardoor het leuk is gebleven.

M: Wat waren jouw verwachtingen voordat je hier kwam?

R: Ja, ik wilde gewoon graag het ziekenhuis weer in. Alles daarbuiten vond ik saai en niet boeiend. Dat verwachtte ik ook van deze plek.

M: Wat maakt het fijn om hier stage te lopen?

R: Ik vind Zorgbalans een hele prettige organisatie omdat ik persoonlijke aandacht krijg van verschillende mensen. Ook het hoger management weet wie ik ben. Ze geven mij de mogelijkheid om deze opleiding te doen. Geven mij de mogelijkheid om ergens verder te werken binnen de organisatie. Denken met mij mee om het voor mijzelf leuk te maken. En belonen je daarvoor.

M: Zijn er nog punten die het nog fijner zouden kunnen maken?

R: Ja, ongetwijfeld. Salaris kan wel wat omhoog, haha. En voor het werken zelf kan er wel meer personeel zijn in de buurtteams.

M: Is er hier een te kort aan personeel?

R: Ja.

M: Waar merk je dat aan?

R: Je merkt dat er gaten in roosters zijn waardoor je niet alle cliënten aan kan nemen omdat je het personeel er niet voor hebt. Op die manier kan je eigenlijk alleen maar de minder complexe zorg aannemen en daardoor gaat de dynamiek er wel een beetje uit. Als er meer personeel is, dan kan je misschien ook wel andere taken doen dan alleen maar in de zorg staan.

M: Zou jij Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja.

M: Waarom?

R: Het verschilt heel erg per buurtteam. Ik zou dit team wel aanraden, omdat het een leuk en jong team is, waar veel kennis zit. Gemotiveerde mensen om die kennis ook over te dragen aan stagiaires.

M: En als werkgever?

R: Ja. Dat heeft eigenlijk te maken met dat wat ik zoek hier ook aanwezig is.

M: Hoe tevreden ben je over de stijl van leidinggeven? Over de begeleiding.

R: Ik ben niet heel tevreden met de begeleiding vanuit het zelfsturende team. Ik zou wat meer sturing verwachten vanuit de organisatie. Ik zou graag nog wel een externe leidinggevende willen.

M: Hoe belangrijk is dat voor jou?

R: Toch wel belangrijk.

M: En als je het hebt over de organisatiecultuur. Dan heb ik het over de manier waarop je met elkaar omgaat. Is dat een cultuur die bij jou past?

R: De cultuur verschilt per buurtteam. Juist omdat het zo zelfsturend is, ontwikkeld elk team zijn eigen normen en waarden heeft, zijn eigen rituelen en zijn eigen verhalen om de organisatiecultuur te maken.

M: Grappig dat dat zo per team verschilt. En als jij het hebt over jouw eigen team. Is dat een cultuur die bij jou past?

R: Ja zeker, ik heb zelf ook meegeholpen om die cultuur te ontwikkelen. Als je kijkt naar het team, ik werk hier ondertussen als langste bijna.

M: Laatste vraag: voel jij je verbonden bij de organisatie?

R: Ik voel mij verbonden omdat ik betrokken wordt. Bijvoorbeeld bij Jong Zorgbalans. Daar heb ik meegedacht over Jong Zorgbalans. Dat heeft als doel om jonge medewerkers aan de organisatie te binden.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Was het eigenlijk. Ik maak eerst even foto's van wat hier ligt, voordat we het gaan verleggen. Als we het hebben over deze punten, die hier in het midden liggen. Welke daarvan vind jij dan het belangrijkste en welke het minst? Je mag deze punten langs deze lijn leggen, waarbij 100 het belangrijkste is en 0 het minst belangrijk. Je mag punten ook onder elkaar plakken.

R: Dit is belangrijk hè?

M: Ja.

R: (*Legt ondertussen de briefjes neer*). Ik vind het eigenlijk allemaal wel belangrijk.

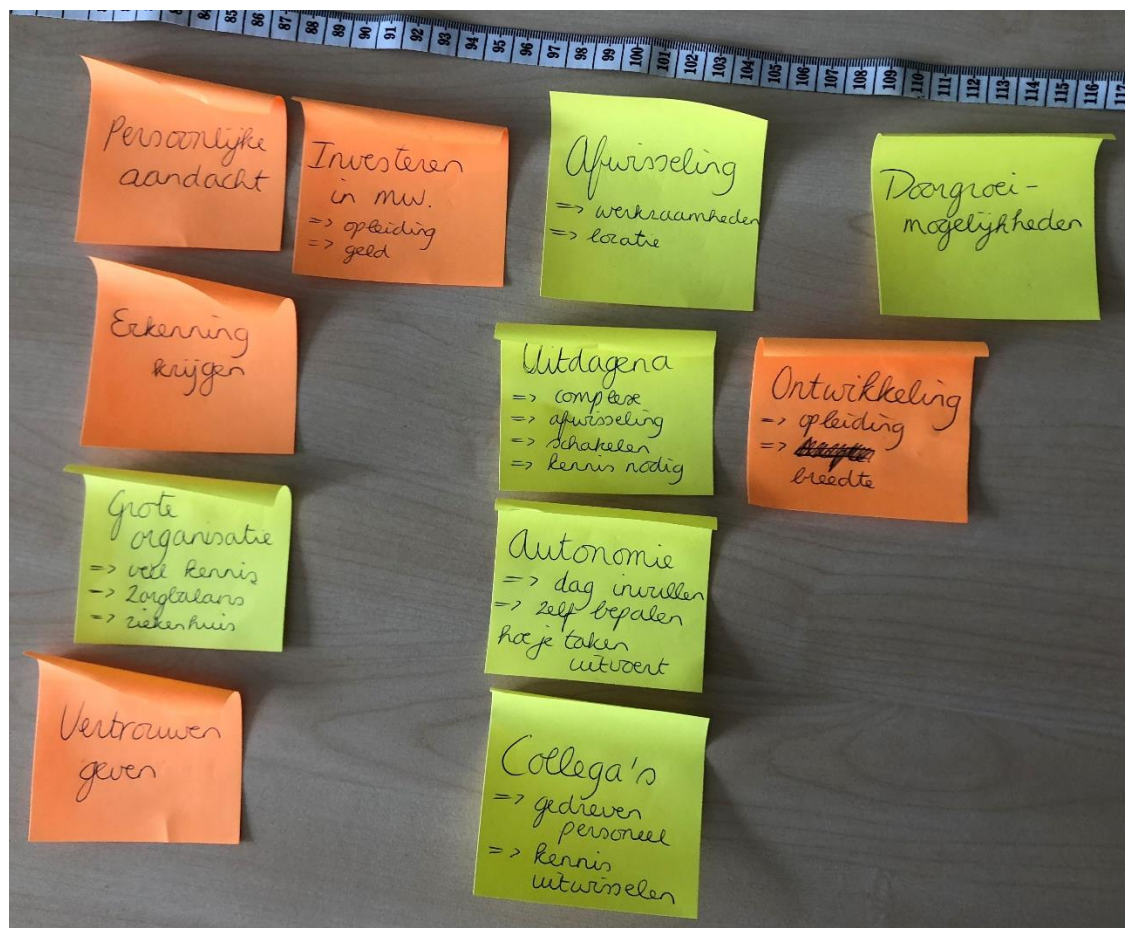
M: Zit dit briefje ertussen of eronder?

R: Hij zit er echt tussen.

M: Als je hier naar kijkt, zijn er dan punten die voor jou doorslaggevend zijn? Waarvan je zegt: deze moeten echt aanwezig zijn. Zou je deze punten aan kunnen wijzen?

R: Als ik zou moeten kiezen, dan doorgroeimogelijkheden en een grote organisatie. Dus eigenlijk de eerste zes (*ontwikkeling, afwisseling, autonomie, uitdaging en collega's*). De rest weet je toch niet bij voorbaat.

M: Perfect. Bedankt voor je tijd.



Afbeelding 13.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijkste aspecten (links) door respondent 13.

Bijlage 20: Verbatim respondent 14

Studie	Hbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	21
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	34 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Als je niet mag opnemen, maar goed het is wel een vraag die je altijd moet stellen. Want wat wilde ik nou zeggen? Ik weet het niet meer waar we het over hadden. Nou ja maakt ook niet uit. O ja we hadden het over dat je zei ik weet ook nog niet zo goed wat ik wil en daar bedoel je ook vooral een richting mee denk ik hè?

R: Ja.

M: Ja want je zei je werkt nu wel in de ouderenzorg, maar je weet nog niet zo goed na je studie wat je nog gaat doen?

R: Nee precies.

M: Wat in ieder geval tijdens dit onderzoek ga ik ook echt vragen van nou wat vind je belangrijk aan een baan. Nou kan ik mij voorstellen misschien weet ik dat nog niet zo goed. Denk vooral ook terug aan waar je nu werkt bijvoorbeeld je bijbaan zeg maar bij Zorgbalans of andere bijbanen of stages wat vond je daar prettig en wat zou je dan terug willen zien in je baan. Het kan ook zijn dat je het echt niet weet, maar stel je zou nu een keuze moeten maken voor een baan waar baseer je dat dan alsnog op zeg maar. Er zit vaak wel iets achter, maar dat is soms wel lastig. Even kijken ik ga in het onderzoek in ieder geval in... Ik zal nog even kort wat over mezelf vertellen. Dan gaat het eigenlijk op het zoekproces in, dus mocht je weleens hebben gekeken naar vacatures waar doe je dat dan, wanneer, etc. Kan ook zijn dat je dat niet hebt gedaan. Dat is ook een antwoord. Vervolgens gaat het eigenlijk in op een goede werkgever. Dus als je kijkt van buiten naar het imago eigenlijk. Wat vind jij dan een goede werkgever? En als laatste gaat het eigenlijk in op de afweegcriteria. Dat is waar ik het net over had. Dus stel je zou nu op zoek gaan naar een baan, wat vind je daar dan belangrijk in en wat vind je belangrijk in de omgeving waarin je gaat werken? En dat is het eigenlijk. Ik schrijf ondertussen mee op de post-it. Dat is meer om een beetje een samenvatting alvast te maken. Dat gaat vooral in op die goede werkgever en over die criteria die je belangrijk vindt en aan het einde ben ik dan heel erg benieuwd van alles wat hier ligt wat vind je dan het belangrijkste en wat vind je dan minder belangrijk. En dat leggen we dan langs een, heel meetbaar, langs een meetlijntje.

R: Ja oké.

M: Zodat het voor de organisatie in ieder geval duidelijk is.

R: Prima.

M: Je kent mijn zusje in ieder geval. Ik studeer zelf HRM hier ook op de Hogeschool Leiden ook in het vierde jaar. Ik wilde eigenlijk na deze studie nog een zorgopleiding gaan doen hbo V. Nou ja toen uiteindelijk dacht ik van ja ik heb eigenlijk niet zo'n zin om nog vier jaar te gaan studeren, dus dat is een eerste keuze geweest. Maar daarnaast bleek ik toch ook niet zo heel erg geschikt te zijn voor de zorg. Ik

heb toen met die meeloopdagen meegedaan en ik vond dat toch wel best een heftige opleiding op sommige punten. Ik heb wel bij de Bloemenstroom, ik weet niet of je dat kent? Ook van Zorgbalans een dagbestedingslocatie in Bloemendaal tot vlak voor mijn scriptie heb ik daar vrijwilligerswerk gedaan een jaar. En dat vond ik wel heel erg leuk om met de doelgroep ouderen die spreekt mij heel erg aan. Dat vind ik gewoon leuk. Dus vandaar dat ik ook bij Zorgbalans terecht ben gekomen. Het viel mij daar ook op dat er best wel veel oude medewerkers waren, dus ik dacht van 'goh, waar zijn dan die jonge mensen?' Dus vandaar eigenlijk deze opdracht.

R: Ja.

M: Even kijken ben ik nog iets vergeten? Nou ik ben eigenlijk allereerst benieuwd hoe oud ben je?

R: Ik ben 21. In juni word ik 22.

M: Oké en wat zijn tot nu toe je stage-ervaringen? Dus waar heb je tot nu toe stagegelopen?

R: In mijn eerste jaar in de thuiszorg bij Zorgbalans. In het tweede jaar in het verpleeghuis bij Zorgbalans waar ik nu ook nog werk. In mijn derde jaar het hele jaar bij Amstelring in de thuiszorg en in mijn vierde jaar heb ik even kijken... Het eerste zeg maar het afgelopen half jaar heb ik stagegelopen bij Zorggroep Reinalda ook in de thuiszorg. Ik heb ook in mijn derde jaar voor maatschappelijke gezondheidszorg gekozen en nu loop ik stage bij Kennemerhart als praktijkverpleegkundige en dat zijn ook verpleeghuizen. Dat was eerst SHDH, maar dat heet nu Kennemerhart.

M: Ja dat zit ook... En welke locatie zit je daar?

R: In De Rijp in Bloemendaal en in de Blinkert dat zit in Haarlem en soms in het Schoterhof.

M: En zit die De Rijp zit dat daar vlakbij dat bloemententje daar?

R: Ja daartegenover.

M: Oké, ja daar schuin tegenover daar zit...

R: Die dagbesteding?

M: Ja, wel leuk mensen van De Rijp die haalden we dan 's ochtends op en die reden dan vijftig meter mee naar, maar dat maakt niet uit. Sommigen konden niet lopen, dus dan heb je niet zoveel keus. Maar dat is volgens mij ook best een leuke locatie.

R: Ja ik vind het niet zo leuk.

M: Nee? En wat vind je daar niet zo leuk aan?

R: Nou dat klinkt heel stom maar ik vind het altijd best wel belangrijk hoe een gebouw eruitziet en bijvoorbeeld De Rijp dat is best wel een oud gebouw en ja ik weet niet bij mij geeft dat toch ook wel... Ja ik weet niet het moet toch wel een beetje sfeer hebben of zo als je ergens gaat werken.

M: Jazeker weten.

R: En dat vind ik dat De Rijp dat niet echt heeft. Het is best wel een oud gebouw, kleine appartementen en de collega's zijn ook voornamelijk veel oude mensen die daar al honderd jaar werken en ja dat vind ik niet zo leuk aan die locatie.

M: Nee want je hebt bij De Rijp waar ik die mensen altijd ophaalde dat was in dat nieuwe gebouw. Dat linker gedeelte.

R: O ja, ja.

M: Dat is waarschijnlijk weer... Dat is volgens mij meer zelfstandig wonen.

R: Ja aanleunwoningen.

M: En dat vond ik wel heel mooi, maar goed dat is nieuw.

R: Dat is wel nieuw.

M: Ben je weleens bij Velserduin geweest?

R: Ja weleens. Ja meer niet om daar te werken, maar alleen bij de receptie en in een kleine... Ja bij de planning.

M: Oké, want dat is natuurlijk nieuw en ik vind dat echt een heel mooi gebouw. Als je daar binnenkomt is het wel heel sfeervol.

R: Zeker.

M: Denk ik. Nou ja ik heb niet echt veel vergelijkingsmateriaal.

R: Nee maar dat ben ik wel met je eens. En Huis ter Hagen waar ik werk dan in Driehuis dat is ook nu daar zijn ze bezig met een beetje vernieuwen en dat wordt nu ook wel mooier.

M: Ja het is natuurlijk tien jaar oud of zo?

R: Ja, ja ik weet het eigenlijk niet.

M: Ik weet nog wel dat het daar gebouwd werd. Wij kijken er natuurlijk op uit en voorheen was het gewoon een grasveld en toen kwam er opeens... Maar ik vind het niet lelijk.

R: Nee ik ook niet. Dat vind ik ook niet lelijk nee.

M: Nee en ze hebben daar natuurlijk dat mooie dat best wel mooie uitzicht.

R: Ja ook aan de achterkant inderdaad ja. Dat vind ik ook wel een mooi gebouw ja.

M: En als ik dan vraag wat zijn je plannen voor als je afgestudeerd bent?

R: Nou dat vraagt iedereen. Nou heel toevallig heb ik gisteren weer een... Ik doe nu dan een minor voor praktijkverpleegkundige en dat leek mij heel leuk om dat te doen, maar ik heb bewust gekozen toen voor het verpleeghuis omdat ik het leuk vond dat je echt naar de mensen toe ging en in een huisartsenpraktijk heb je het ook maar daar komen de mensen allemaal naar je toe en dan zit je de hele dag achter het bureau en dat vind ik ook niet leuk als je de hele dag maar zit. Dus toen heb ik gekozen voor het verpleeghuis, maar daar heb ik achteraf een beetje spijt van omdat je als praktijkverpleegkundige in het verpleeghuis, tenminste degene waar ik nu mee meeloop, het enige wat je een beetje doet is de bloeddruk meten en een beetje in gesprek gaan met de mensen, want die mensen zijn bijna allemaal waar wij komen 90+ dus daar ga je niet meer zoveel mee doen. Dus nou of praktijkverpleegkundige lijkt mij leuk. Gisteren heb ik dan een dagje meegelopen in de huisartsenpraktijk en daar vragen ze ook nu een doktersassistente, maar dan een verpleegkundige voor die functie omdat ze ook veel meer technische handelingen laten doen door hun. Dat lijkt mij ook wel leuk. Wijkverpleegkundige lijkt mij ook wel leuk.

M: In de thuiszorg dan?

R: Ja, maar dat verschilt ook heel erg per organisatie hoe dat is geregeld dus dat hangt er ook een beetje vanaf. En nou ja ziekenhuis lijkt mij dan weer niet leuk. Verpleeghuizen weet ik niet zo goed, omdat het mij vaak een beetje onduidelijk is wat je daar als hbo'er echt kan toevoegen. Dus ja zoals je hoort ik weet het echt nog niet.

M: Ja maar op zich wel een bepaalde richting zit er al wel in.

R: Ja, bijvoorbeeld kinderen dat zou ik helemaal niet willen.

M: Nee precies. Dat is toch een soort van kader al dat je wel hebt.

R: Ja wel wat.

M: En heb je, want ik hoor dat je ook wel wat onderzoekend bent geweest, heb je gekeken naar vacatures?

R: Ja nou toevallig de laatste tijd wel wat meer. Eerst was ik daar helemaal niet mee bezig, omdat ik dacht ik zie het wel. En een vriendin van mij bijvoorbeeld die is er heel erg mee bezig en die vraagt ook steeds: "Weet je al wat je wilt gaan doen?" En op een gegeven moment een paar maanden terug toen dacht ik wel van nou ik moet nu toch weleens gaan kijken, dus toen heb ik wel gekeken maar dan kijk ik voornamelijk of op LinkedIn heb ik wel gekeken en op Indeed en verder ja op Nursing stonden laatst ook een paar vacatures echt voor verpleegkundigen, maar dat was het eigenlijk.

M: En als je ergens gaat stagelopen of ergens geïnteresseerd in bent, zoek je dan ook informatie over het bedrijf op?

R: Ja ik kijk sowieso altijd wel voordat ik ergens stage ga lopen op de website van de organisatie of bedrijf. Hoe je het ook wilt noemen. En nou ja er staat altijd wel een misse en een visie, maar ik heb nog nooit echt meegemaakt dat je dat heel erg terug merkt in de zorgverlening. Maar ja ik kijk daar eigenlijk wel altijd op. Ook kan je vaak zien wat voor medewerkers er werken en wat voor huizen er zijn en ja ik kijk daar wel op ja.

M: Oké en als een organisatie jou zou willen benaderen en dan bedoel ik niet letterlijk jou opbellen of jou mailen, maar waar zouden ze jou kunnen vinden het beste?

R: Bedoel je echt in het echt of via?

M: Het mag allebei.

R: Ummm... Nou ja op LinkedIn kan je... Nou ja daar ben ik niet heel actief op, maar als ik er een berichtje op krijg dan krijg ik het wel gewoon op mijn telefoon binnen. Op Facebook, maar ik denk dat dat niet echt een middel is wat ze snel zullen gebruiken omdat dat meer voor vrienden of zo is. Ik weet niet. Niet echt voor werk.

M: Maar je zegt zij zouden het niet zo snel doen, maar zou je dat prettig vinden?

R: Ik zou het ook een beetje raar vinden eigenlijk als iemand dat via Facebook doet. Ja misschien via de mail of in het echt op je werk of zo of op een stage. Ja op stageplekken vragen ze overal: "O wil je hier niet komen werken als je klaar bent?" Want er is gewoon een zwaar tekort. En op zich vind ik dat ook wel een goede manier hoor, maar ja. Ja wat voor manieren kan nog meer? Ja ik denk niet dat als je iemand op straat tegenkomt dat je niet zomaar gaat vragen van: "Hé kom je bij ons werken?"

M: En ga je weleens naar stagemarkten of banenmarkten?

R: Ja toevallig was dat hier laatst op school en toen was het toevallig ook een lesdag van ons. Ik ben bijna nooit op school en toen ben ik er wel heen geweest, maar dan zijn het voornamelijk organisaties hier in de regio van Leiden en ik woon zelf in Haarlem en ik ben ook niet van plan om hier te gaan wonen in Leiden of zo. Dus er was toen wel Spaarne Gasthuis en Zorgbalans wat dan in Haarlem zit. Daar ben ik ook wel heengegaan en even in gesprek gegaan en ook toen nog nummers uitgewisseld dat je een dagje kan meelopen. Dus dat vind ik op zich wel leuk, maar ik zou daar niet voor terugkomen naar school of zo als ik er niet zou zijn.

M: En je zegt van nou dit was dan in de omgeving van Leiden hoe ver zou je willen reizen voor je werk?

R: Nou het hangt er een beetje vanaf. Omgeving Haarlem vind ik goed en Amsterdam ook. Ook omdat ik Amsterdam een leuke stad vind en mijn vriend woont in Zaandam, dus ik weet ook nog niet waar we zo meteen gaan wonen. Dus die regio. Ja ik weet niet. Leiden, het is dat ik hier op school zit, maar verder heb ik hier ook verder heb ik niet echt iets met Leiden of zo. Dus ja. Ja misschien ook daarom en ook omdat er wel genoeg werk is in Haarlem en omgeving, maar zeg maar een half uur rijden dan is het prima.

M: Ja oké. En als we het dan hebben over een goede werkgever ben ik allereerst even benieuwd hoe vind je het om in de ouderenzorg te werken?

R: Ja nou ja ik denk dat tegenwoordig heel veel werk in de zorg ouderenzorg is ook als je in het ziekenhuis werkt zijn er ook veel ouderen natuurlijk die sneller opgenomen worden en nou ik vind waar ik dan werk bij Huis ter Hagen vind ik het wel leuk omdat daar het is daar een beetje gemixt. Het is niet zo dat er alleen maar extreem dementerende ouderen wonen, maar ook mensen die cognitief nog wel goed zijn en ik vind die combinatie wel leuk, want ik vind pg dus zeg maar dementerende ouderen vind ik een hele interessante doelgroep. Maar je hebt ook huizen waar je kleinschalig wonen hebt en dat vind ik dan niet leuk omdat je daar echt ook de mensen... Daar ben je de hele dag door met de mensen en je moet de mensen vermaken en eten maken met de mensen en met de mensen eten. Dat vind ik niet leuk, maar ik vind het wel een leuke doelgroep als je het gemixt bekijkt zeg maar.

M: Ja oké. En als je echt kijkt naar het werken zelf zeg maar. Wat vind je daarvan?

R: Nou ja wat ik nu doe op mijn werk is voornamelijk hulp bij de adl, dus helpen met wassen en aankleden. Ja dat is niet super uitdagend, maar voor een bijbaan vind ik het prima. Daarnaast werk ik voornamelijk avonddiensten, omdat dat gewoon goed met de studie is te combineren. Niet omdat ik dat per se wil. Als ik klaar ben wil ik dat niet. Ja dan ben je voornamelijk mensen naar bed aan het helpen. Wat ik leuk vind in de avonddiensten is dat je vaak wel de tijd hebt om nog even met mensen een praatje te maken en te vragen hoe je dag was. En ja verder de werkzaamheden qua adl vind ik niet heel uitdagend en ook gebeuren er niet elke dag heel veel dingen waar je echt als verpleegkundige bij nodig bent. Dus dat mis ik ook wel een beetje. Als dat echt mijn baan zou zijn dan vraag ik mij af waar ik echt, ja natuurlijk je leert altijd, maar waar dan echt je uitdaging of zo dan in zit.

M: En je zegt uitdaging. Dat noem je heel vaak. Vind je dat belangrijk ook dat dat er in je werk is?

R: Ja dat vind ik zeker belangrijk en dan bedoel ik niet dat je alleen maar hoge complexe mensen moet hebben, maar als ik helemaal geen uitdaging in mijn werk heb dan wordt het werk ook automatische piloot en ben ik het heel gauw zat. Dus dan vind ik het ook niet nee. Dan ga ik niet met plezier naar mijn werk denk ik.

M: Nee dus je zegt uitdaging is voor jou eigenlijk dat je niet op de automatische piloot hoeft te werken?

R: Ja of uitdaging in de zin van wel steeds nieuwe dingen kunnen leren. Ja en niet dat elke dag hetzelfde is zoals wel in het verpleeghuis vaak het geval is.

M: Even kijken en bedoel als je zegt van niet elke dag is hetzelfde heb je het dan echt over de werkzaamheden of over cliënten of over iets anders?

R: Ja nou cliënten heb je wel een beetje zelf in de hand denk ik omdat je als je op een afdeling werkt dan kan je best... Kijk er wonen op de afdeling waar ik vaak werk 25 mensen, dus dan kan je het ook een beetje afwisselen met je collega's zodat je niet elke dag dezelfde mensen hebt. Kijk in een verpleeghuis is het zo je komt binnen, je gaat de overdracht doen met de nachtdienst, je gaat rapportages lezen, je pakt de spullen die je nodig hebt, je verdeelt om het zo even te zeggen de bewoners wie gaat wie helpen, je gaat iedereen wassen en aankleden dat is waar het op neer komt en daarna ga je opruimen, je gaat lunchen, je gaat iedereen naar de wc helpen, naar bed brengen en dan is de dag om. En zo gaat het wel elke keer. En natuurlijk gebeurt er weleens wat wat een beetje... Wat dan weet ik veel. Dan is er iemand heel ziek of weet je dat soort dingen kunnen weleens gebeuren, maar het zijn meestal wel dezelfde dingen die je op een dag doet.

M: Ja dus eigenlijk dat dagritme. Kan ik dat zo noemen dagritme?

R: Ja op zich wel.

M: Dus daar zou je graag afwisseling in willen?

R: Ja, ja eigenlijk wel. Meer in de zin van wat dan. Ja ik denk dat... Ik weet niet of ik dan alweer te ver afwijk van wat je nu vraagt, maar ik vind dat je als hbo-verpleegkundige niet... Niet dat ik mij daar te goed voor voel, maar niet elke dag in zorg moet staan om... Want dat kan ook een... Kijk dat is eigenlijk ook te duur denk ik voor een organisatie, want dat kan ook een niveau twee of een niveau drie verzorgende of helpende doen.

M: En wat zou je dan graag erbij willen doen? Ik heb er zelf niet zo'n beeld van hoor.

R: Ja goede vraag hoor. Dat vind ik ook wel lastig, want dat is ook waar ik het ook weleens met de manager over heb gehad. Zij vraagt ook weleens van wil je niet hier komen werken als je klaar bent want we zoeken hbo-verpleegkundigen, maar ja weet je wat het is bij Zorgbalans? Tenminste de locatie waar ik werk. Ik weet het over andere locaties niet. Daar werken ze met ebg'ers en eerste verantwoordelijke begeleiding of zo is dat dan en die doen allerlei contacten met de familie. Die doen eigenlijk alle coördinerende werkzaamheden om de bewoner heen en dat is eigenlijk ook wat wij op school leren wel ook een verpleegkundige taak, maar als ik het in de praktijk zie dan vind ik ook dat dat inderdaad door verzorgenden gedaan kan worden. Het is mij ook een beetje onduidelijk wat je nou als hbo'er echt in een

verpleeghuis kan bijdragen. Dan zit je misschien weer meer op het gebied van kwaliteitszorg of zo, maar om daar nou alleen maar mee bezig te zijn. Dan ben je namelijk weer niet echt in contact met de bewoners of de cliënten. Dat vind ik toch ook wel fijn om wel te hebben.

M: Ja dat is eigenlijk wat je zegt... Nou ja dat kan ik mij wel voorstellen dat dat nog niet helemaal duidelijk is.

R: Ja.

M: Maar is dat bijvoorbeeld als je kijkt naar de thuiszorg is dat daar voor jou duidelijker?

R: Nou ja het is... Ik ga nu toevallig ook weer een dagje meelopen met een wijkverpleegkundige bij Zorgbalans, omdat ik in mijn eerste jaar bij Zorgbalans stage heb gelopen in de wijk en toen vond ik het heel leuk. In mijn derde jaar bij Amstelring ging de wijkverpleegkundige gewoon meewerken net als verzorgenden en de verpleegkundigen niveau vier, dus toen was er geen verschil alleen dat ze de indicaties goedkeurde, maar verder deed ze niks extra's. Bij Zorggroep Reinalda zat ze alleen maar achter de computer en ze had het heel druk, maar ik weet niet echt waarmee. En bij Zorgbalans vond ik het toen wel... Ja de wijkverpleegkundige deed echt de gesprekken met de familie, die deed de intakegesprekken, die deed als het bij iemand slechter ging, ging zij daar een keer heen om te kijken hoe het ging en wat er veranderd moest worden, dus daar had je wel echt wat extra taken. En dat ja. Ja dat heb je in de thuiszorg dus wel meer daar, maar ik ga dus ook een dag meelopen omdat ik het wel weer eerst wil ervaren of dat ook inderdaad zo is.

M: Dat lijkt mij een goede stap denk ik. Een beetje oriënteren. En dat ga je bij Zorgbalans doen?

R: Ja.

M: En als je kijkt naar een werkgever of een organisatie, wanneer is die voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Ik vind het sowieso belangrijk dat ze luisteren naar de medewerkers wat zij belangrijk vinden. Nou ja ook dat er veel mogelijkheid is tot eventueel opleidingen volgen of cursussen volgen of dat je in ieder geval kan doorleren, want als ik zo meteen klaar ben met mijn opleiding dan weet ik echt heel veel nog niet. Ik denk soms weleens wat weet ik eigenlijk wel? Dus ik vind het wel belangrijk dat je daar de mogelijkheid toe krijgt en ook wel in gemotiveerd wordt.

M: En zeg je dan als je het hebt over doorleren, zou je dan graag meer in de diepte willen of zou je juist door willen groeien?

R: Ja nou wat het is je hebt ook wel opleidingen bijvoorbeeld voor verpleegkundige specialist. Dat lijkt mij heel interessant, maar daar heb je wel een paar jaar werkervaring voor nodig voordat je dat mag doen. Maar je hebt bijvoorbeeld ook opleidingen die zich wat meer specialiseren op bijvoorbeeld wondverpleegkundige of diabetesverpleegkundige of dat je je meer specifiek op één ding richt en ja dat vind ik op zich ook wel interessant. Maar aan de andere kant denk ik ook van wordt dat niet een beetje saai, omdat je juist maar met één ding bezig bent. Ja ik weet niet. Ik vind het best wel belangrijk om te blijven leren en ik vind dat ook heel leuk, maar in wat precies daar verander ik ook nog wel vaak over van gedachte. Dat vind ik moeilijk om te zeggen.

M: En je zegt inderdaad luisteren naar de medewerker, heb je daar voorbeelden van waarvan je zegt op dat punt vind ik het echt belangrijk dat er naar mij geluisterd wordt?

R: Nee nou ik heb wel in mijn vorige stage heel erg gemerkt dat dat niet werd gedaan. Nou daar gingen zoveel mensen weg alleen maar met ontslag. Daar gingen ze ook niet goed met stagiaires om, dus ik heb misschien ook niet een heel leuk beeld meer van die organisatie. Maar luisteren in de zin van ja... Even denken hoor of ik een voorbeeld kan noemen. Ja nou ja je merkt dat ze het op mijn werk bij Zorgbalans wel op zich denk ik doen. Eerst stonden wij bijvoorbeeld altijd met z'n drieën overdag. Dat werd gewoon te druk. Je had gewoon veel te veel mensen die je moest helpen en alleen maar te gehaast, dus dat is wel... Daar zijn heel vaak volgens mij ook klachten over ingediend en daar is nu dan wel iemand bij gezet.

Je moet wel die mensen hebben, maar daar wordt wel wat mee gedaan. Ik kan verder niet zo gauw nog een voorbeeld bedenken.

M: En door wie zou je willen of ja door wie zou je gehoord willen worden zeg maar?

R: Ik denk dat de eerste stap waar jezelf heen zou gaan de manager is van je locatie, omdat je niet zo gauw naar de directeur of zo zou gaan. Ja ik weet ook niet of dat echt nodig is. Ik denk dat je manager het eerste aanspreekpunt daarvoor is.

M: En zijn er buiten deze twee punten nog dingen die je belangrijk vindt of die een werkgever goed maakt?

R: Even denken hoor. Ik heb nu doorleren, luisteren naar de medewerker. Nou ik kan nu niet zo gauw nog wat bedenken.

M: Even kijken ik leg dit even een stukje opzij. Ik heb wat communicatiemiddelen meegenomen toevallig van Zorgbalans. Het gaat even buiten om het feit dat dit van Zorgbalans is ben ik heel erg benieuwd als je dit ziet wat is dan je eerste reactie? Dat mag zijn wat je ziet, wat je leest, het mag alles zijn.

R: Nou dit is de website die ken ik wel. Waar vacatures op staan. Wat ik altijd als ik op deze website kom denk van je moet altijd best wel ver naar beneden scrollen voordat je een keer bij die vacatures komt. Dan denk ik soms waarom zet je die niet gewoon gelijk al in beeld? Ja ik weet niet. Ik vind dat niet heel... Als je het eenmaal hebt dan is het wel overzichtelijk, maar dat is wel iets wat ik altijd denk als ik op die website kom. Nou dit kaartje met 'in de koffietijd behandelen we de ingekomen recepten' ik heb geen idee wat dit is, maar het verhaaltje over die mevrouw. Ik weet niet wat het doel is hiervan. O ik denk een beetje promoten dat ouderenzorg leuk is of zo. Ik weet niet. Ik vind het een beetje te veel tekst. Ik zou het niet eens helemaal gaan lezen als ik dat ergens zou zien liggen. Vind opleiding. Nou dat hebben ze iets met Snapchat gedaan. Ik zie hier zo'n plaatje. Ik heb geen idee hoe je dat eigenlijk met Snapchat gebruikt, maar op zich vind ik het wel een leuk idee dat ze dat zo doen. Ook omdat ik nog wel geïnteresseerd ben om opleidingen te doen. En dan zie ik mbo-opleidingen en dan denk ik al van nou... Dan kijk ik niet verder, want ik heb mijn hbo zo meteen gedaan dus dan ga ik niet nog een mbo-opleiding doen. Net als dit 'verzorgenden niveau 3' ja ik heb zo meteen mijn hbo-opleiding dus ik hoef niet nog een verzorgende opleiding te doen, maar ik zie dat wel veel hangen dat ik ook denk van o ja die hebben we wel nodig. Dus dit vind ik wel een beter kaartje omdat er ook wat minder tekst op staat. Dus als je dat zou zien hangen en je doet die opleiding of zo of je bent geïnteresseerd om een opleiding te doen dan zou je dat wel zien liggen als je dat bij de weet ik veel bij de huisarts ziet staan of ik weet niet waar dat soort dingen eigenlijk worden neergelegd. 'Verzorgenden in de praktijk', ja dat is hetzelfde als die hè?

M: Ja, maar je zegt deze vind ik wat... Ja want vind je dit er aantrekkelijk uitzien?

R: Welke deze of die?

M: Allemaal. Over het algemeen.

R: Ja nou ja heel veel tekst. Dat is op zich als je er geïnteresseerd in bent... Als hier nou iets met een functie zou staan gelijk in die grote letters waar ik in geïnteresseerd dan ben, dan zou ik de tekst wel gaan lezen hoor. Maar nu zie ik dan over mbo niveau 3. Nou ja dan ga ik het verder niet lezen, want dat is niet iets waar ik naar op zoek ben. Maar ik denk dat als jij er geïnteresseerd in bent en je ziet in die grote roze letters een functie staan waar jij geïnteresseerd in bent dan ga je verder lezen.

M: En zou je hier solliciteren buitenom dat het van Zorgbalans is?

R: Nou ja als het een functie zou zijn waar ik geïnteresseerd in ben natuurlijk wel. Ook omdat ik weet dat het dichtbij zit en omdat ik de organisatie ook wel ken en het wel een leuke organisatie vind. Dus ik weet niet of ik daar heel objectief in kan zijn.

M: Dat snap ik.

R: Ja ik weet niet. Ook omdat ik van collega's wel goede verhalen hoor over Zorgbalans. Kijk als je bij mijn vorige stage daar hoorde ik alleen maar negatieve verhalen en daar word je natuurlijk best wel door beïnvloed al is dat niet goed. Ja ik zou wel solliciteren bij Zorgbalans als ze een leuke functie hebben.

M: Ja helemaal goed. Ik moet zeggen dit is toevallig ook de krant voor het Nova College dus het zou ook niet logisch zijn om jouw functie erop te hebben, maar dat maakt niet uit.

R: Nee dan is het juist goed.

M: Even kijken. Dan gaan we eigenlijk naar dat volgende punt. Dat gaat eigenlijk over die behoefte waar ik het over had. Want als jij zou gaan solliciteren op een baan. Stel je zou dat nu gaan doen wat vind je dan echt op het gebied van de baaninhoud, dus de baan zelf, wat vind je daar belangrijk aan?

R: Nou ja ik vind het belangrijk dat ik nog heel veel kan leren. Dus niet dat je een functie doet wat... Ja dat zeg ik wel steeds. Het klinkt misschien een beetje uit de hoogte hoor, maar zo bedoel ik het niet. Niet dat je een functie doet die ook door een mbo-verpleegkundige gedaan kan worden en dat is ook wel een beetje denk ik wat het probleem is dat het voor niemand heel duidelijk is wat nou het verschil is tussen een mbo en een hbo-verpleegkundige. Maar wat was nou je vraag?

M: Ja wat je belangrijk vindt aan de baan.

R: Wel contact hebben met de mensen. Met de bewoners zeg maar, dus niet dat je alleen maar achter de computer dingen aan het doen bent. Nou ja dat je de mogelijkheid krijgt om door te leren. Om kennis op te doen en ook wel de ruimte krijgt om te leren, omdat je natuurlijk ook niet als je bent afgestudeerd alles al weet. Dat vind ik ook wel belangrijk dat je daar de ruimte voor krijgt. Ja dat.

M: Je hebt eerder ook deze punten die had je tijdens het verhaaltje genoemd. Zit hier nog iets bij waarvan je zegt dat wil ik er ook in terugzien?

R: Ja alles.

M: Ja? Dan leg ik het erbij namelijk.

R: En inderdaad geen avonddiensten. Geen nachtdiensten.

M: Want hoeveel uur zou je in je ideale contract werken?

R: 32 denk ik.

M: En hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Vier. Ik wil ook gewoon hele dagen werken. Geen halve.

M: Oké dan hebben we het hier over de baan en als je kijkt naar de omgeving waarin je werkt, heb je dan nog aanvullingen?

R: Hoe bedoel je omgeving? Echt het gebouw?

M: Ja bijvoorbeeld.

R: Ik vind het eigenlijk wel prettig om in één gebouw te werken, want dat vond ik ook een nadeel aan de thuiszorg dat je continue onderweg bent. Op zich als je in een dag naar twee locaties moet of zo dan is dat niet zo erg, maar in de thuiszorg ben je tien minuten bij iemand en dan ga je naar de volgende. Je bent de hele dag maar onderweg en dat vind ik niet zo leuk.

M: Nee en ik hoorde je eerder ook zeggen ik wil een gezellig gebouw.

R: Ja een mooi gebouw. Een nieuw gebouw. Ja ik weet niet dat vind ik wel fijn. Ik vind oude gebouwen altijd zo ongezellig. Ik weet niet dat doet ook wel wat met de sfeer in het gebouw vind ik. Een beetje modern moet het zijn.

M: Heb je verder nog punten?

R: Uhmm... Nee ik denk dat dit het wel is.

M: Uit een onderzoek onder jonge medewerkers of jonge studenten is gebleken wat heel belangrijk wordt gevonden. Dat zijn collega's in welke invulling dan ook, de leidinggevende, echt de fysieke werkomgeving. Die heb je eigenlijk wel al benoemd. En de ontwikkelingsmogelijkheden. Die heb je eigenlijk ook wel al benoemd.

R: Ja collega's vind ik ook nog wel een goede, want als ik alleen maar met oude mensen werk... Bij Zorgbalans zie je bij de thuiszorg altijd foto's van het team en als daar alleen maar oude mensen... Nou ja oud. Ik mag van mijn moeder nooit zeggen oud, maar ik bedoel wel een beetje die leeftijdsgroep rond de vijftig. Als er alleen maar mensen van rond die leeftijd zouden werken, dan zou ik er niet eens gaan solliciteren. Er moeten inderdaad ook jongere mensen zijn. Het hoeft niet allemaal in de twintig, maar wel ook rond de dertig en een beetje een mix is wel leuk. Het hoeft niet per se alleen maar jong, maar wel in ieder geval wat jongere mensen. Niet dat je de enige bent.

M: Dat is wel een goede.

R: Alleen maar jonge meiden gaat ook niet samen.

M: Nee, dus je vindt collega's belangrijk en dan vooral qua leeftijd dat er afwisseling in zit?

R: Ja.

M: Oké, dan komen er nog een paar losse vragen. Als je het hebt over zelfsturende teams, werk jij liever in een zelfsturend team of word jij liever aangestuurd door een leidinggevende?

R: Liever aangestuurd.

M: En waarom?

R: Ik heb dat ervaren die zelfsturende teams in de thuiszorg en nou ja... Het is zeg maar denk ik net in wat voor team je werkt, maar dat was echt een team met alleen maar dominante mensen, dus iedereen had een eigen mening en dat ging allemaal recht tegenover elkaar en dat ging gewoon echt niet samen. Alleen maar ruzie en gedoe in de teams. Ook qua planning of zo of met zelfsturende teams moet je zelf een rooster maken. Of je moet heel veel geluk hebben, maar heel vaak dan kom je daar gewoon niet uit met z'n allen. Dus dan heb ik liever iemand die van een afstand zeg maar, die niet in het team zit maar daarbuiten en die erboven staat, ook als er problemen zijn, dat die dan de gesprekken kan voeren en ja. Wel een leidinggevende.

M: En stel je gaat ergens aan het werk wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken? Dus hoe zie jij dat in je ideale situatie voor je?

R: Nou ja ik hoor vaak over inwerkprogramma's. Ik heb ook laatst van iemand die in het AMC werkt een inwerkprogramma die ze me had doorgestuurd en daar stond echt heel duidelijk in allemaal hoofdonderwerpen wat je allemaal daar voor werkzaamheden zou gaan doen en dat was wel heel gedetailleerd hoor, maar op zich vind ik dat gedetailleerde wel fijn omdat je wel goed weet wat je allemaal te wachten staat en dat je je ook echt bekwaam voelt om het werk te gaan doen als je na die inwerkperiode klaar bent. Dus als dat echt op papier zou staan dan zou ik dat wel fijn vinden.

M: En hoe lang zou je ingewerkt willen worden?

R: Nou toch wel minimaal een maand. Ik weet niet of dat lang is?

M: Dat maakt niet uit. Het gaat erom wat je...

R: Het ligt ook aan de functie denk ik.

M: Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk?

R: Ja het salaris. Dat zie je vaak in het ziekenhuis dat mbo-verpleegkundigen hetzelfde betaald worden als hbo en dat vind ik... Ja op zich is het ook logisch als er geen verschillende functies zijn, maar ik vind dat toch eigenlijk ook wel belangrijk. Werktijden, dus het liefst overdag. Het liefst ook geen weekend of avond/nacht. Wat valt er nog meer onder arbeidsvoorwaarden? Ja waar kan ik nog meer aan denken?

M: Het is van alles. Van een fietsenplan tot...

R: O nee een fietsenplan heb ik niet. Ik kom toch niet op de fiets. Ja nee die dingen vind ik in eerste instantie wel belangrijk.

M: Oké, ik maak heel even alvast foto's ervan en dan gaan we naar het laatste gedeelte het langs het lijntje leggen.

R: Ja.

M: Even kijken. Het gaat in principe alleen om deze briefjes. Als je kijkt naar hoe belangrijk je iets vindt en ik vind bijvoorbeeld die 32 uur, dat ik een contract heb van 32 uur, dat vind ik ook heel belangrijk dan mag je hem er ook bij leggen en anders laten we ze gewoon ernaast. Ik leg het lijntje. Het gaat een beetje om ongeveer. Dit is zeg maar minder belangrijk en dit is het belangrijkste. Je mag ze gewoon neerleggen. Je mag ze ook onder elkaar neerleggen als je bepaalde even belangrijk vindt.

R: Dit is het belangrijkste hè?

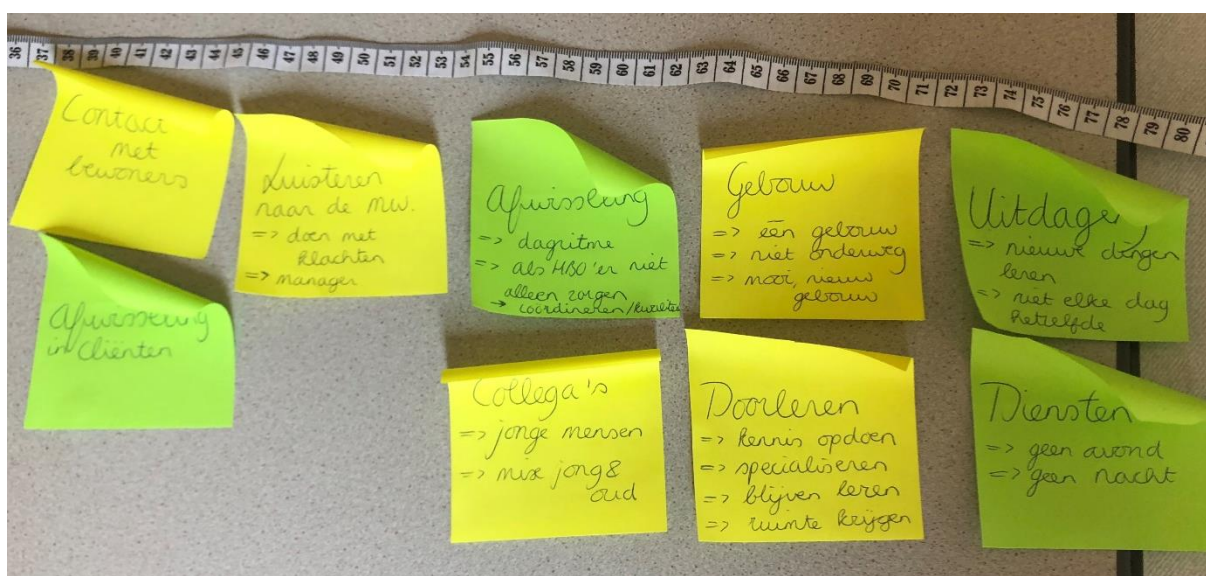
M: Ja.

R: Ik denk zo.

M: En zijn er bepaalde punten hiervan waarvan je zegt deze punten zijn echt doorslaggevend? Dit moet echt aanwezig zijn?

R: Ja uitdaging en diensten eigenlijk wel en doorleren.

M: Oké



Afbeelding 14.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 14.

Bijlage 21: Verbatim respondent 15

Studie	Mbo-Verpleegkunde
Studiejaar	4
Leeftijd	19
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	26 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Wat ik zei; je bent inderdaad anoniem. Wat in ieder geval tijdens dit onderzoek ga ik ook echt vragen van nou wat vind je belangrijk aan een baan. Nou kan ik mij voorstellen misschien weet ik dat nog niet zo goed. Denk vooral ook terug aan waar je nu werkt bijvoorbeeld je bijbaan zeg maar bij Zorgbalans of andere bijbanen of stages wat vond je daar prettig en wat zou je dan terug willen zien in je baan. Het kan ook zijn dat je het echt niet weet, maar stel je zou nu een keuze moeten maken voor een baan waar baseer je dat dan alsnog op zeg maar. Er zit vaak wel iets achter, maar dat is soms wel lastig. Even kijken ik ga in het onderzoek in ieder geval in... Ik zal nog even kort wat over mezelf vertellen. Dan gaat het eigenlijk op het zoekproces in, dus mocht je weleens hebben gekeken naar vacatures waar doe je dat dan, wanneer, etc. Kan ook zijn dat je dat niet hebt gedaan. Dat is ook een antwoord. Vervolgens gaat het eigenlijk in op een goede werkgever. Dus als je kijkt van buiten naar het imago eigenlijk. Wat vind jij dan een goede werkgever? En als laatste gaat het eigenlijk in op de afweegcriteria. Dat is waar ik het net over had. Dus stel je zou nu op zoek gaan naar een baan, wat vind je daar dan belangrijk in en wat vind je belangrijk in de omgeving waarin je gaat werken? En dat is het eigenlijk. Ik schrijf ondertussen mee op de post-it. Dat is meer om een beetje een samenvatting alvast te maken. Dat gaat vooral in op die goede werkgever en over die criteria die je belangrijk vindt en aan het einde ben ik dan heel erg benieuwd van alles wat hier ligt wat vind je dan het belangrijkste en wat vind je dan minder belangrijk. En dat leggen we dan langs een, heel meetbaar, langs een meetlijntje.

R: Oke.

M: Nog even vooraf een vraag, want hoe oud ben je?

R: Ik ben 19 jaar.

M: En jij zit dus nu in jouw laatste jaar van de opleiding mbo-V?

R: Klopt.

M: Kan je wat vertellen over de stages die je hebt gelopen?

R: Mijn eerste stage was echt heel leuk. Dat was met kleine kindjes, was ook een dagbestedingslocatie. Mijn tweede stage was echt verschrikkelijk.

M: Waar was dat?

R: Bij Sint Jacob. Zo'n heel PG huis. Ik vond het echt afschuwelijk daar. Na twee maanden had ik pas een begeleider. Verder stond ik heel vaak alleen op de afdeling en ik was pas 17. Dat wil je gewoon echt niet. En dan kreeg je hulp van mensen die dit als bijbaan deden. Die werkten dan maar twee uur.

M: En met welke doelgroep werkte je toen?

R: Alzheimer, psychiatrie, gesloten afdeling. Heel veel ouderen. Ik vond het echt verschrikkelijk. Ik heb die stage daarom stopgezet. Ik had geen begeleiding, niemand keek mijn opdrachten na. Dus ik dacht van: ik kan nu wel mijn uren hier lopen, maar dan heb ik stage alsnog niet gehaald. Ik had er gewoon helemaal niks aan. Het derde jaar zat ik in de thuiszorg. Dat was echt een hele leuke stage. En nu moet ik mijn uren weer inhalen, ga ik weer bij de kleine kinderen. In Haarlem.

M: Je bent bijna klaar ook met je studie. Heb je ook al plannen voor daarna?

R: Ik wil graag operatie-assistente studeren.

M: Oke, dus je gaat nog een opleiding erna doen.

R: Ja, het is wel intern. Dus ik wil die opleiding bij het Spaarne Ziekenhuis doen. Maar het is wel een hbo-opleiding dus ik ben nog wel een paar jaar bezig.

M: Wel heel leuk. Je bent ook nog wel jong.

R: Ja, daarom.

M: Ik ben ook wel benieuwd: heb je de afgelopen periode wel eens naar vacatures gekeken?

R: Nou, eigenlijk nog nooit. Ik kon namelijk steeds bij mijn stages blijven werken. Dan was ik toch al ingewerkt. En nu is dat ook zo. Ik werk wel eens in de thuiszorg nog. Ik heb dus nooit echt naar vacatures hoeven kijken.

M: Die interne opleiding heb je ergens gevonden. Waar heb je die gevonden?

R: Bijna elk ziekenhuis heeft dat gewoon. Dus gewoon kijken op de website. Je moet dan nog wel solliciteren voor de plaats.

M: Stel nou dat je na de zomer aan het werk zou gaan, wanneer zou je dan starten met het zoeken van vacatures?

R: Oh, dan zou ik nu wel echt beginnen. Want ik wil iets leuks vinden waar je dan een tijdje werkt.

M: En waar zou je dan gaan zoeken? Van welke kanalen maak je dan gebruik?

R: Ik zou gewoon op Google intypen wat ik zoek. En anders bellen naar de organisatie.

M: Lekker pro-actief, haha. Als jij ergens gaat werken, zoek jij dan van te voren informatie op over het bedrijf?

R: Een klein beetje.

M: Waar doe je dat?

R: Gewoon op de website. Maar meestal niet zo veel, want ze vertellen al heel veel bij het eerste gesprek.

M: Hé en als een werkgever jou zou willen benaderen, en dan bedoel ik niet dat ze direct contact met je opnemen, maar waar zouden ze jou kunnen vinden?

R: Ze mogen mij ook wel gewoon bellen. Dat is wel makkelijk.

M: En als je kijkt naar bepaalde sociale media kanalen?

R: Ik vind Facebook of Instagram niet echt geschikt daarvoor.

M: Oke. Dus de mail of website is meer geschikt. Ik ben even benieuwd. Je hebt wel een paar stages gelopen in de ouderenzorg. Hoe heb je dat ervaren in de ouderenzorg?

R: Ik vond het echt heel leuk. Eerst dacht ik dat ik het vreselijk zou vinden, dan moet je die mensen wassen en zo. Maar het viel echt mee en na een tijdje zet je je er ook wel overheen. Dan maakt het niet zoveel meer uit. Alleen de psychiatrie-afdelingen, dat vind ik helemaal niks. Maar de ouderenzorg is wel leuk.

M: Wat vind je er leuk aan?

R: Nou, sommige gesprekken gewoon. Ze denken zo oud haha. Dan moeten ze poepen en dan zeggen ze: 'ik moet even drukken' haha. Dat soort dingen. Het taalgebruik.

M: En als je die doelgroep vergelijkt met kinderen?

R: Nou, met kinderen heb je wel andere gesprekken. Maar de zorg is wel hetzelfde.

M: Is misschien een wat brede vraag, maar wanneer is een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Ik werk nu dan bij Cordaan. Wij hebben nu heel veel problemen met salaris. Dat vind ik heel onaantrekkelijk. Ik moet zelf overal achteraan en mijn overuren worden niet uitbetaald. Het team is verder echt super leuk, maar dat ik daar constant achteraan moet gaan vind ik vervelend. Elke maand weer.

M: Wat zou jij in jouw ideale situatie daarin willen?

R: Dat het er automatisch goed op staat. Dat je niet steeds na hoeft te rekenen en dat je van alles mist.

M: Wat voor indruk geeft dat jou?

R: Dan gaat er zeker iets niet goed. Maar daardoor denken mijn collega's ook wel van: laat die overuren maar lekker zitten. Ik kom niet extra helpen. Op een gegeven moment wordt je er wel een beetje negatief van. Want je krijgt het toch niet uitbetaald.

M: Zijn er nog andere punten waarvan je zegt: als dat aanwezig is dan vind ik het echt een goede organisatie?

R: Eh ja, de teamsfeer. Dat vind ik wel heel belangrijk.

M: Wat is voor jou een goede teamsfeer?

R: Dat er geen groepjes zijn. Dat heb je wel eens. Op stage had ik dan ook drie mensen die veel met elkaar werken en dan constant alleen maar met elkaar willen werken.

M: Heb je tot nu een leuke teamsfeer ervaren?

R: Ja, dat is bij Cordaan. Dat is echt een top team, alleen dat salaris was echt irritant.

M: Wat maakt dat team zo leuk daar?

R: Het is een zelfsturend team, en iedereen is wel zeg maar bereid om voor elkaar te werken. Als je bijvoorbeeld een keer niet kan. En, ja ik weet niet, het is gewoon gezellig. Het maakt dan ook niet uit dat ik bijvoorbeeld de jongste ben.

M: Een organisatie is dus voor jou goed als er een goede teamsfeer is.

R: Ja, zo van je wil elkaar helpen, dat vind ik wel echt belangrijk.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Dat is het eigenlijk wel.

M: Ben je verder bekend met Zorgbalans?

R: Ik heb er medestudenten die er stage lopen, maar verder niet.

M: Heb je een beeld van de organisatie?

R: Ehm. Het is ouderenzorg, dat weet ik. En verder weet ik dat het onder andere aan de kant van Hillegom is.

M: En zijn jouw klasgenoten verder positief?

R: Ja, die blijven er ook werken na hun stage.

M: Ik heb een aantal communicatiemiddelen meegenomen. Van Zorgbalans toevallig. Maar als je dit ziet, wat is dan het eerste dat in je opkomt?

R: Veel roze.

M: Wat vind je daar van?

R: Een beetje vrouwelijk, haha. Ik vind het typisch voor een bedrijf waar veel vrouwen werken.

M: Vind je het er aantrekkelijk uit zien?

R: Ja, dat wel. Maar als man zou ik hier dus niet solliciteren.

M: Wat vind je er aantrekkelijk aan?

R: Ik vind het er vrolijk uit zien. Dit vind ik dan wel weer een beetje gemaakt (*wijst naar de folder met de vrouw met het pasje*), maar deze twee foto's zijn wat meer echte foto's (*wijst naar de foto's waarop twee werknemers aan het werk zijn*). Het ziet er wel gezellig uit.

M: Zou je hier solliciteren?

R: Voor een stage wel, maar ik wil niet verder in de ouderenzorg, dus dan niet.

M: Dat is een makkelijke keuze dan inderdaad. Gaan we door naar de afweeg criteria. Als je kijkt naar een baan zelf, welke punten moeten daarin echt in terug komen?

R: Sowieso wil ik wel bepaalde uren werken denk ik.

M: Kan je daar wat meer over vertellen?

R: Als ik echt op zoek ga naar een baan zou ik zeker wel een 26-uur contract willen ongeveer.

M: Is dat dan minimaal 26 uur?

R: Ja, als ik een baan ga zoeken wel.

M: En wat is jouw ideale contract?

R: 4 dagen zou echt ideaal zijn. En als ik nog verder mag gaan, dan ook geen weekenddiensten. Maar dat kan bijna niet gewoon.

M: Oke. Heb je nog andere punten waarvan je zegt: dit zoek ik in een baan?

R: Ik zou ook wel graag verantwoordelijkheden willen. Dus ik zou dan graag wel zorgplannen willen maken bijvoorbeeld. Mdo-gesprekken. Want dat maakt het wel interessant. Ehm. Verder bijvoorbeeld heb je in de thuiszorg dat je transfer-verpleegkundige kan doen. Dat zou ik er ook wel bij willen doen. Dus nog meer cursussen. Meer ontwikkeling.

M: Je zegt cursussen, zou je dan meer kennis willen in de breedte of zou je door willen groeien omhoog?

R: Toch wel door willen groeien.

M: Waarom zou je dat graag willen?

R: Ik vind verantwoordelijkheid wel leuk. Dan heb je er een beetje druk achter staan, dat vind ik wel fijn.

M: Dus eigenlijk wil je doorgroeien omdat je dan meer verantwoordelijkheid krijgt.

R: Ja, je krijgt meer verantwoordelijkheden.

M: Zeg je van: er zijn nog meer punten?

R: Het liefst leuke zorgvragers. Leuke cliënten. Maar dat heb je niet voor het kiezen haha. De ene keer is het leuker dan de andere keer. Ik kan verder niet echt ergens meer op komen.

M: Onder jonge medewerkers kwamen nog een paar punten naar boven: afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit. Zit daar nog iets bij waarvan jij denkt: dat wil ik wel terug zien?

R: Flexibiliteit wel. Maar ik vind ook vooral dat dat in je team moet zitten. Niet van: ik ben deze dagen ingeroosterd, dus ik werk alleen deze dagen. Dat vind ik echt heel irritant.

Maar dat is vooral ook als je jong bent. Dan wil je nog wel ruilen. Maar ja als je ouder wordt wil je wel weer wat meer vastigheid. Dat snap ik ook wel weer.

M: Dus je zoekt vooral flexibiliteit in het rooster.

R: Ja, dat je af en toe ook gewoon kan ruilen.

M: Is flexibiliteit voor jou nog meer, of zit het vooral in het rooster?

R: Als verpleegkundige heb je al heel veel afwisseling en zo. Dus ja, ik heb niet echt meer aanvullingen.

M: En als je het dan heb over de werkomgeving. Zijn er daar nog punten waarvan je zegt dat wil ik graag terug zien.

R: Als het fijn is. Een fijne werkomgeving.

M: Wanneer is een werkomgeving voor jou fijn?

R: Wanneer je leuke collega's hebt, niet alleen maar van die chagrijnen. Wanneer je elkaar helpt en vragen durft te stellen.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Ik denk het niet.

M: Wat weer uit dat onderzoek kwam zijn collega's, leidinggevende, ontwikkelingsmogelijkheden en de fysieke werkomgeving.

R: Ja, dat ligt er volgens mij wel bij.

M: Komen er nog een paar losse vragen. Het contract hebben we het al over gehad. Je gaf aan dat je nu in een zelfsturend team werkt bij Cordaan. Werk je liever in een zelfsturend team of heb je liever een leidinggevende?

R: Er zitten voor- en nadelen vast aan zelfsturende teams. Iemand uit het team maakt het rooster, dus je kan heel goed van te voren overleggen of je een bepaalde dag niet ingeterd kan worden. Maar aan de andere kant, kan je daardoor kan je ook wel een pissig op elkaar worden. Zo van: ja kom op, jij doet nu helemaal niks. Nu moet ik alles doen. Je hebt dan geen leidinggevende waar je het dan mee over kan hebben. Dat die dat tegen diegene kan zeggen. Nu is het vooral tegen elkaar. Zo lang de teams klein zijn vind ik die zelfsturende teams wel fijn. Als je naar grotere teams gaat kijken, zijn leidinggevende wel nodig.

M: Wat is dan voor jou een klein team?

R: Wij werken nu met z'n tiene. Dus dat is echt heel klein. Ik denk dat groter dan 10 man echt wel een leidinggevende nodig heeft.

M: Oké, en stel jij gaat ergens aan het werk. Wat heb jij dan nodig om goed ingewerkt te raken? Hoe zie jij dat voor je?

R: Ehm. Ik vind het zelf fijn om de eerste twee dagen met iemand mee te lopen. Even kennis maken met iedereen, even vertellen waar alle spullen liggen, praktische zaken. Daarna lukt het wel alleen. Dat je dan eerst nog een dag met iemand mee loopt en wel zelf dingen gaat doen.

M: Hoe lang zou jij die inwerkperiode willen laten duren?

R: Ja, ik denk bijna maximaal een week. Dan moet het wel lukken.

M: Oké, dus een week maximaal.

R: Ja, natuurlijk zijn er daarna nog wel vragen, maar die kan je altijd nog stellen.

M: Je noemde al even het salaris in het begin. Zijn er nog andere arbeidsvoorwaarden voor jou van belang?

R: Nee, maar dat er wel juiste apparatuur aanwezig is. Als je een lift nodig hebt, dat die er is. Als je verband nodig hebt, dat dat er is. Dus middelen om mee te werken, hulpmiddelen.

M: Zeg je van: die vind ik ook belangrijk als ik ergens ga werken of kijk je daar niet naar?

R: Die mag er ook wel bij.

M: We hebben het ook al over ontwikkeling gehad en je hebt aangegeven dat je dat ook wel belangrijk vindt.

R: Ja, klopt.

M: Zijn we aan het einde toegekomen. Ik maak even snel een foto er van. Het gaat nu om die lijn. Ik heb een meetlint meegenomen en dan ben ik heel erg benieuwd wat jij het belangrijkste vindt en wat het

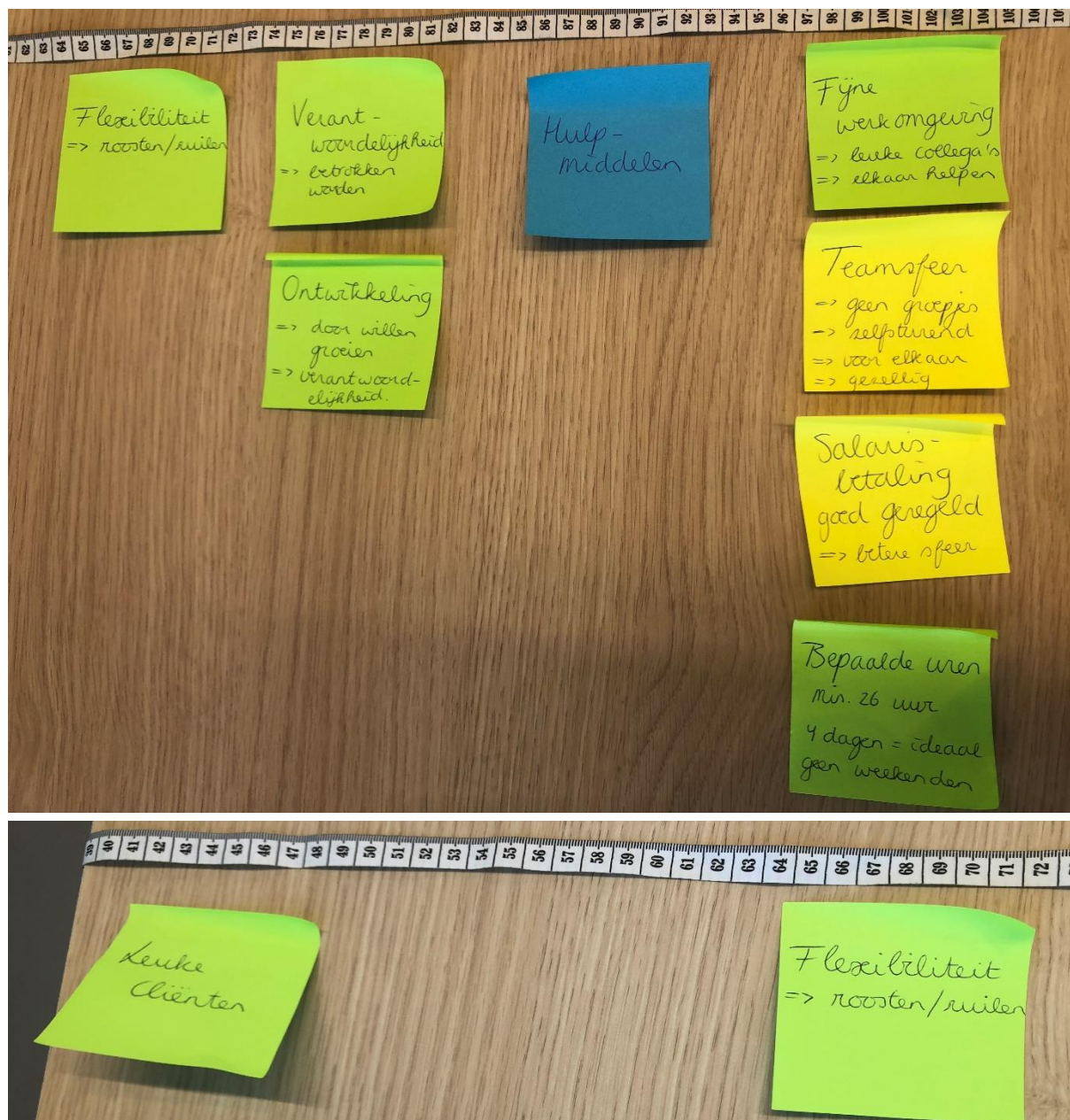
minst belangrijkst. 100 is hierbij het belangrijkste en 0 is minder belangrijk. Je mag briefjes ook dubbel neerleggen als je bepaalde punten even belangrijk vindt.

R: Oké. (De briefjes worden neergelegd). Ik vind dit wel even belangrijk. Ik denk zo ongeveer.

M: Van de briefjes die je hier hebt neergelegd, welke punten zijn dan voor jou doorslaggevend?

R: Ik vind dit echt wel een voorwaarde om ergens te gaan werken. Dus fijne werkomgeving, teamsfeer, salarisbetaling goed geregeld en het contract. Als dit er niet is, dan hoef ik er al niet te werken. Verder vind ik die cliënten en de juiste hulpmiddelen ook wel belangrijk en verder wel verantwoordelijkheden en ontwikkelingen. Flexibiliteit dan wel daarna. En als laatste wel leuke cliënten, maar die heb je niet voor het kiezen haha.

M: Oké, dankjewel! Dit was het alweer.



Afbeelding 15.1 en 15.2. Van de belangrijkste aspecten (rechtsboven) naar de minst belangrijke aspecten (linksonder) door respondent 15.

Bijlage 22: Verbatim respondent 16

Studie	Mbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	22
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	39 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, verteld dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Dan zet ik de opname aan, maar die kunnen we ook direct wel weer vergeten. Hoe lang loop je hier nu stage?

R: Sinds februari nu.

M: Heb je het hier naar je zin?

R: Ja, zeker.

M: Hoe oud ben je?

R: 19 jaar.

M: Wat voor stage-ervaringen heb je tot nu toe?

R: Eerst in Den Weeligenberg, ook van Zorgbalans. En in Nieuw-Vennep in een verzorgingstehuis van Cordaan. Dus vooral in de ouderenzorg.

M: Je bent nog wel jong, maar heb je al plannen voor als je klaar bent?

R: Ik twijfel nog een beetje tussen doorstuderen of aan het werk gaan. Maar ik kijk wel even wat ik wil of wat ik leuk vind.

M: Kies je binnen je studie dan ook een richting?

R: Je kan wel kiezen voor het ziekenhuis, maar je bent niet verplicht.

M: Tijdens het interview ga ik allereerst in op jouzelf. Je hebt natuurlijk net al een heleboel verteld, maar ik heb nog twee vragen. Vervolgens gaat het interview in op het zoekproces, dus dat gaat meer over als jij naar vacatures hebt gekeken, waar heb je dat dan gedaan, wanneer et cetera. Daarna gaan we verder in op een goede werkgever. Nou heb jij daar al wat meer ervaring in vanuit de praktijk, maar het gaat om het imago. Vervolgens gaan we in op de afweegcriteria. Dus stel dat jij nu op zoek gaat naar een baan, wat vind je daar dan belangrijk aan en aan de omgeving? Als laatste gaan we in op jouw ervaringen hier bij Zorgbalans. Dat heeft dan te maken met een stuk binden en boeien. Helemaal aan het einde, ik schrijf ondertussen mee op de post-its, leggen we de opgeschreven punten langs deze meetlijn. Het gaat dan om de vraag welke punten jij het belangrijkste vindt en welke je het minst belangrijk vindt. Het gaat dan om de vraag welke punten jij doorslaggevend vindt.

R: Oke.

M: Ik ben eerst benieuwd: kijk je wel eens naar vacatures?

R: Ik heb al een opleiding achter de rug: Verzorgende IG. Ook in de zorg. Ik werk al zelf in de thuiszorg. Dus ik kijk wel naar vacatures. Vooral naar wat ik later wil en welke mogelijkheden er zijn.

M: Klinkt alsof je je wel echt aan het oriënteren bent! Waar zoek je die vacatures?

R: Toen ik zeg maar voor mijn bijbaan keek, zocht ik op internet wel in de buurt. Toen had ik mijn rijbewijs nog niet.

M: Kijk je dan via internet, sociale media of iets anders?

R: Meestal via internet.

M: Wanneer heb je dat kijken gedaan?

R: Ik heb eerst een baan aangeboden gekregen, dus dat voordeel had ik. Toen had ik het nog wel naar mijn zin maar het was niet meer zoals voorheen. Het werd een soort fabriek; je liep echt je benen uit je

lijf. Toen ben ik op internet gaan zoeken. Ik had gehoord dat ze bij mijn huidige bijbaan op zoek waren naar mensen, op die manier ben ik daar gekomen.

M: Als jij ergens gaat stagelopen of werken, zoek je dan van te voren informatie op over het bedrijf?

R: Ik kijk wel wat de visie is, dat vind ik wel belangrijk. Ik kijk vaak ook wel hoe mensen het ervaren hebben. Als mensen die ik ken het bedrijf kennen vraag ik ook altijd wel hoe ze het ervaren hebben.

M: Oké. Stel een werkgever zou jou willen benaderen. Dan bedoel ik niet dat ze jou direct benaderen of aanspreken, maar waar kunnen ze jou vinden? Via welk kanaal.

R: Via school. Sociale media zit ik wel op, maar ik weet het niet.

M: Hé en hoe ervaar je het werken in de ouderenzorg?

R: Ik moet zeggen; toen ik hier begon toen dacht ik wel 'oh mijn god wat gaat mij overkomen'. Het geeft wel voldoening en de mensen hebben wel veel respect dat je ze helpt. Af en toe heb ik ook wel eens dat ik denk: oh jeetje.

M: Wat denk je dan?

R: Sommige ouderen hebben ook wel bepaalde manieren waarop ze iets willen. Dan zeggen ze zo van doe dit, doe dat. Dat kan ik niet zo goed hebben.

M: Heb je daar een voorbeeld van?

R: Je hebt soms bepaalde mensen die bepaalde dingen gewend zijn op een manier en dan moet het zo gaan. Bijvoorbeeld als ze moeten eten. Dan is het soms wel van: doe dit, doe dat. Ik ben dan wel jonger, maar ik wil wel ook met respect behandeld worden. Ik doe ook mijn best.

M: Is misschien een brede vraag, maar wat is voor jou een goede werkgever? Gaat ook om een stukje imago, dus van de buitenaf. Wanneer is een werkgever voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Als er eerlijkheid is. Niet dat er een mooi verhaal wordt opgedaan en dat er uiteindelijk niks van waar is. Ik vind eerlijkheid heel belangrijk. Wat ik ook wel belangrijk vind, is dat je weet wat ze van jou verwachten.

M: Heb je daar een voorbeeld van? Waarvan je zegt: op dat punt wil ik de verwachtingen duidelijk hebben?

R: Lastig. Misschien ook een rooster. Dat je het rooster van te voren weet en dat het niet op het laatste moment nog helemaal wordt omgegooid.

M: En je zegt hier: ik wil dat de organisatie eerlijk is, dat ze niet een mooi verhaal op hangen. Heb je daar een voorbeeld van?

R: Soms zeggen organisaties wel eens dat het allemaal zo mooi is en dat bepaalde dingen zo zijn, en dan kom je ergens en dan blijkt het een enorme rotzooi te zijn. Snap je? Ze vertellen dan dat ze het nieuwste van dit en dat hebben. Ik wil dat ze ook gewoon eerlijk zijn over hoe ze over mij denken.

M: Over jezelf?

R: Ja, ook. Ik verwacht dat er niet wordt geroddeld. Dat vind ik echt verschrikkelijk. Er wordt wel veel geroddeld in de zorg. Daar hou ik niet zo van.

M: Zijn er nog andere punten die voor jou passen bij een goede werkgever?

R: Misschien dat ze een luisterend oor bieden. Dat als je ergens tegenaan loopt, dat je wel je verhaal kwijt kan. Dat iemand niet zegt: nou ja, zal allemaal wel en zoek het maar uit.

M: Je zegt een luisteren oor, door wie zou jij graag gehoord willen worden?

R: Mijn manager bijvoorbeeld. Of als iets kapot is dat er wel iets mee wordt gedaan. Of als er iets is gebeurd, dat je manager iets kan zeggen zonder dat er een heel gedoe om heen komt.

M: Zijn er nog andere aanvullingen?

R: Ik denk dat dit wel het belangrijkste is voor mij.

M: Ik heb een aantal communicatiemiddelen meegebracht. Zijn toevallig van Zorgbalans. Maar als je dit ziet, wat is dan het eerste in jou opkomt?

R: Dat ze medewerkers zoeken.

M: Waar zie je dat aan?

R: Vooral aan die dingen van komt je bij ons. Het heeft een bepaald uiterlijk, dat je weet dat ze iets van je willen. Dat ze op zoek zijn naar iets.

M: Vind je dit er aantrekkelijk uit zien?

R: Ik zou het wel gaan lezen.

M: Wat maakt dat je dan toch gaat lezen?

R: De kleuren denk ik. Ik vind ook deze twee plaatjes, die die met die ouderen, wel aansprekend.

M: Meer dan dit plaatje met die vrouw?

R: Ja, ik vind dit weer zo zakelijk.

M: Zou je hier solliciteren?

R: Als ik waarschijnlijk verder lees dan wel. Het trekt mij wel aan. Ik zou wel verder gaan lezen om te kijken wat ze kunnen bieden.

M: Gaan we verder naar het volgende onderdeel. Dat gaat over de punten die jij belangrijk vindt. Jouw afweeg criteria. We gaan eerst in op de belangrijke punten rondom de baan, later op de omgeving waarin je gaat werken. Stel jij gaat nu op zoek naar een baan, welke punten vind jij dan belangrijk?

R: Deels ook wel flexibiliteit.

M: Waar zou jij graag flexibiliteit in willen?

R: Dat je ook wel een beetje mee mag denken. Dat als er iets gebeurt, als er bijvoorbeeld iets gebeurt in de familiekring, dat je wel gewoon de mogelijkheid hebt om te kunnen ruilen en zo. Dat ze helpen met oplossen, bijvoorbeeld als je een begrafenis hebt. Dat ze wel helpen met denken over een oplossing.

M: Heb je nog andere punten die je in de baan heel belangrijk vindt.

R: Als je binnen een instelling werkt, dan is het team ook wel heel erg belangrijk. Als je op elkaar kan bouwen, dan loopt het al veel beter dan wanneer je elkaar allemaal dingen verwijt.

M: Je zegt; het team is belangrijk. Wat zoek jij dan in een team?

R: Dat je met z'n allen voor iets gaat en niet dat iedereen zijn eigen ding doet en denkt: zoek het maar uit. Dat je wel echt een team bent. Je hebt elkaar en bent dan eerlijk. Niet dat je denkt: ik ben klaar. En niet achter elkaars rug om zitten te praten. Is moeilijk te omschrijven.

M: Ik vind het een hele duidelijke omschrijving. Ik heb nu opgeschreven: het team vind ik belangrijk, waarbij het gaat om elkaar helpen, op elkaar kunnen bouwen en eerlijk zijn.

R: Ja, dat precies.

M: Heb je daar tot nu toe een goede ervaring mee gehad?

R: Ik heb in verschillende teams gewerkt. Je merkt bij het ene team dat het echt een team is, en de andere keer heeft een team minder met elkaar. De ene vraagt meer 'lukt het allemaal' en die ander zegt 'dit is mijn kantje en je zoekt het zelf maar uit'. Dat fijne team heb ik wel ervaren.

M: Heb je nog andere punten?

R: Even denken hoor. Misschien ook wel duidelijk. Dat je weet wat je te wachten staat en niet dat ik opeens iets heel anders moet doen. Zo van: dit zijn de regels, zo werkt het en klaar. Beetje structuur zodat je weet hoe of wat. Maar niet dat alles vast staat. En een vast team, dat het overal hetzelfde gaat en dat het niet per afdeling zo erg verschilt. Dat je weet wat je werkgever van jou verwacht en zo moet ik het doen. Het hoeft niet vastgelegd te zijn. Dat je weet hoe het hier werkt.

M: Heb je een voorbeeld waarbij dat niet aanwezig was?

R: Ik heb ook wel eens gehad dat het voor het team de boel ook niet duidelijk was. Dat het meer was: dit is hoe het moet, hoe je het oplost of wat je er mee doet, dat moet je zelf maar doen.

M: Uit een onderzoek onder heel veel studenten, niet per se uit de zorg, maar uit allerlei gebieden, is gebleken dat jonge medewerkers uitdaging, flexibiliteit, autonomie en afwisseling belangrijk vinden. Zit daar nog een punt bij die jij ook belangrijk vindt?

R: Ja, uitdaging vind ik ook wel leuk. Dat je gewoon af en toe wat anders kan doen. Als je elke dag hetzelfde hebt dan vind ik het ook niet leuk. Beetje afwisseling. Als je elke dag hetzelfde doet dan vind ik het ook niet meer leuk.

M: Als ik jou goed begrijp dan zeg je uitdaging is voor mij dat ik niet elke dag hetzelfde doe. Dus afwisseling.

R: In de zorg heb je sowieso wel die afwisseling en uitdaging. Je weet nooit wat er gaat gebeuren.

M: Oke. Gaan we eigenlijk naar het volgende punt. Kan zijn dat het hier al ligt. Als je het hebt over de omgeving waarin je werkt, heb je daar nog bepaalde punten die je heel belangrijk vindt?

R: Dat de juiste apparatuur aanwezig is. Dat je de mensen kan helpen en dat de materialen aanwezig zijn. Dat je niet lang hoeft te zoeken. Alles moet op voorraad zijn.

M: Die is duidelijk verder.

R: De rest zit er eigenlijk al bij.

M: Uit dat onderzoek kwam verder nog de leidinggevende, collega's, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden. Zeg je van; daar zit nog wat tussen wat ik ook belangrijk vind.

R: Ja, dat je ook wel kan ontwikkelen, maar ja dat gebeurt in de zorg automatisch wel. Maar dat is wel heel belangrijk. Je moet elke dag wel wat nieuws leren.

M: Kan ik dat punt hierbij leggen?

R: Ja, dat is wel iets wat ik belangrijk vind. Ik zou het wel zoeken.

M: Zou jij je meer willen specialiseren, dus in de breedte, of wil je juist doorgroeien?

R: Ik vind het allebei wel belangrijk, maar door de kennis die je opdoet, ontwikkel je je ook weer naar hogerop. Want zonder die kennis kan je niet doorgroeien.

M: Heb je nog aanvullingen?

R: Dit is het wel voor mij. Ik kom vaak ergens en dan zie ik het ook wel. Er kan heel veel gezegd worden over wat een bedrijf doet, maar je moet het ervaren denk ik.

M: Ik heb nog even wat losse vragen. Als we het hebben over het contract. Hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Ligt er denk ik wel aan in wat voor situatie je zit. Maar als ik denk als vaste baan voor mijzelf, dan tussen de 24 en 32 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: 2 dagen vrij, dus 5 dagen.

M: Als jij werkt, eventueel bij jouw stage, hoe wordt jij dan het liefst aangestuurd? Regel je dat het liefst onderling met het team, of liever door een leidinggevende?

R: Ligt er aan wat voor team je hebt. Als je een team hebt dat goed op elkaar inspeelt en inspraak heeft, dan kan je het beste met het team oplossen. Maar als je van dat haantjesgedrag hebt, om het zo maar te zeggen, dan is een leidinggevende wel belangrijk. Maar ik vind dat je als team op elkaar moet kunnen bouwen dus dan moet je ook met elkaar kunnen overleggen. Als jij een goedlopend team hebt dan kan je het makkelijk met elkaar af. Je hebt ook vergaderingen en dan bespreek je het eens in de zoveel tijd.

M: Heb je ook ervaring met zelfsturende teams?

R: In de zorg ben je sowieso wel zelfsturend. Je kiest toch wel zelf hoe je het indeelt. Maar er is wel steeds bij mij iemand boven geweest die het aanstuurt. Die neemt beslissingen, maar wij kunnen wel zeggen: we doen het zo zo en zo.

M: Stel dat jij nu aan het werk gaat. Wat heb jij nodig om goed ingewerkt te raken. hoe zie je dat voor je?

R: Ik denk dat je wel goed de tijd moet krijgen zodat je goed weet hoe het werkt zodat je daarna gewoon op jezelf kan werken. Dat het niet na twee dagen is van 'je weet hoe het werkt, en succes!'. Ik denk dat het heel belangrijk is dat je twee of drie weken mee kan lopen zodat je weet hoe het werkt. En dat je dan gewoon... Ja als je vanuit je stage komt, dan is het weer anders.

M: Je zegt twee of drie weken. Zou je de totale inwerkperiode twee of drie weken willen laten duren?

R: Ligt er denk ik ook aan hoe je wordt begeleid en hoe snel je het oppakt. Als je een hele goede begeleider hebt, dan lukt het misschien wel sneller. Als iemand elke dag wat anders zegt, dat is dan lastiger dan wanneer iemand zegt: het werkt zo, zo en zo.

M: Je zegt ook; je moet het aanpassen op de persoon. Oke. Even kijken. De laatste vraag van dit stuk. Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk? Dingen die in je contract staan.

R: Ik zit even te denken. Als je het op moet zeggen, dan is het lastig. Misschien rondom ziektebeleid. Dat als je ziek bent of iemand anders dat dat goed geregeld is.

M: Hoe ver zou jij willen reizen voor je werk?

R: Als het de moeite waard is, dan vind ik die afstand niet erg.

M: En in jouw ideale situatie?

R: Ligt echt aan de baan zelf. De plek is belangrijker. Als ik daarvoor een uur met de auto moet reizen, dat is dan maar zo.

M: Oke. Gaan we door naar jouw stage-ervaringen. Als jij het stagelopen bij Zorgbalans in een paar woorden zou moeten omschrijven. Welke zijn dat dan?

R: Heel leerzaam. Ik voel mij thuis, dat vind ik ook belangrijk. Ik word hier heel goed begeleid. Heel goed teamverband.

M: Voordat je hier begon, wat was toen je verwachting?

R: Ik wist eigenlijk niet zo goed wat ik moest verwachting. Het was de eerste keer op de revalidatie. Iemand die ik ken was heel enthousiast over deze stage. Ik ga er altijd met een open blik in. Want het is maar net of het je bevalt. Het team is ook belangrijk. Het voelde wel meteen goed toen ik hier binnen kwam. Ik ging er wel met zin naar toe.

M: Wat maakt het fijn om bij Zorgbalans stage te lopen?

R: Je hebt goede begeleiding. Je kan er altijd terecht als je ergens mee zit. Onbewust krijg ik echt wel veel duidelijkheid. Ik weet wat ze van mij verwachten. En ze geven stagiairs ook echt de kans om te leren. Je bent boventallig en als je mee wil kijken, dan staan ze daar voor open. Ze willen dat je dingen leert.

M: Heb je een voorbeeld van zo'n moment?

R: Nou ja ze geven wel aan; trek maar aan het jasje.

M: Heb je nog punten die het stagelopen nog fijner zouden maken?

R: Misschien iets meer met de werkbegeleider werk. Die mij op de vloer begeleid. Ze werkt niet op de dagen dat ik werk, dus ik heb haar pas 2 keer gezien. Er zijn wel genoeg andere collega's die er voor je zijn. Maar dat is het enige wat ik kan bedenken. Ik zit hier eigenlijk gewoon op mijn plek en is er niet echt iets.

M: Zou je Zorgbalans aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja. Dat heeft wel met deze punten te maken.

M: En als werkgever?

R: Als stagiaire zie je alles natuurlijk heel anders. Je hebt een andere positie dan een werknemer. Dat is wel lastig. Maar ik denk dat je hier wel goed zit.

M: Zou je na je studie bij Zorgbalans willen blijven werken?

R: Ik wil natuurlijk richting het ziekenhuis, dus dat ik wel heel anders. Maar het is wel een bedrijf waar ik rekening mee zou houden als ik niet die kant op ga. Ik heb het hier heel erg naar mijn zin gehad.

M: Oke. Hoe tevreden ben je over de stijl van leidinggeven? Dus de manier waarop je begeleid wordt.

R: Ja, daar ben ik tevreden over. Ze staan voor je open; je mag altijd aankloppen. Je wordt gewoon goed geholpen als je het niet weet. De begeleiding is heel goed hier.

M: Zou je dat ook mee willen nemen als je ergens aan het werk gaat? Of zie je die begeleiding dan anders?

R: Als stagiaire ben je natuurlijk boventallig om alles te leren en denk dat als je werknemer bent, dan ben je aan het werk. Maar begeleiding is sowieso wel heel fijn als je net begint met werken.

M: Als we het hebben over de organisatiecultuur hier bij Zorgbalans. Dus hoe je met elkaar omgaat. Past dat bij jou?

R: Wat ik tot nu toe ervaren heb wel. Het team accepteert elkaars mening, en de sfeer is heel goed. Dat maakt ook wel uit. Je kan wel zeggen hoe of wat.

M: Voor jou heeft die organisatiecultuur vooral te maken met de teamsfeer.

R: Ja, ik kom verder niet op andere plekken en afdelingen.

M: Laatste vraag: voel jij je verbonden bij Zorgbalans? Het gaat meer om het gevoel.

R: Ik zit wel op mijn plek. Ik heb wel zin om te komen elke keer. Ik zit hier wel goed.

M: Zou je dat zelf verbonden noemen?

R: Ja, ik denk het wel. Qua team, ja, ik heb wel het idee dat ik geaccepteerd word in de groep. Dat wordt niet altijd gedaan en hier hoor ik er wel bij.

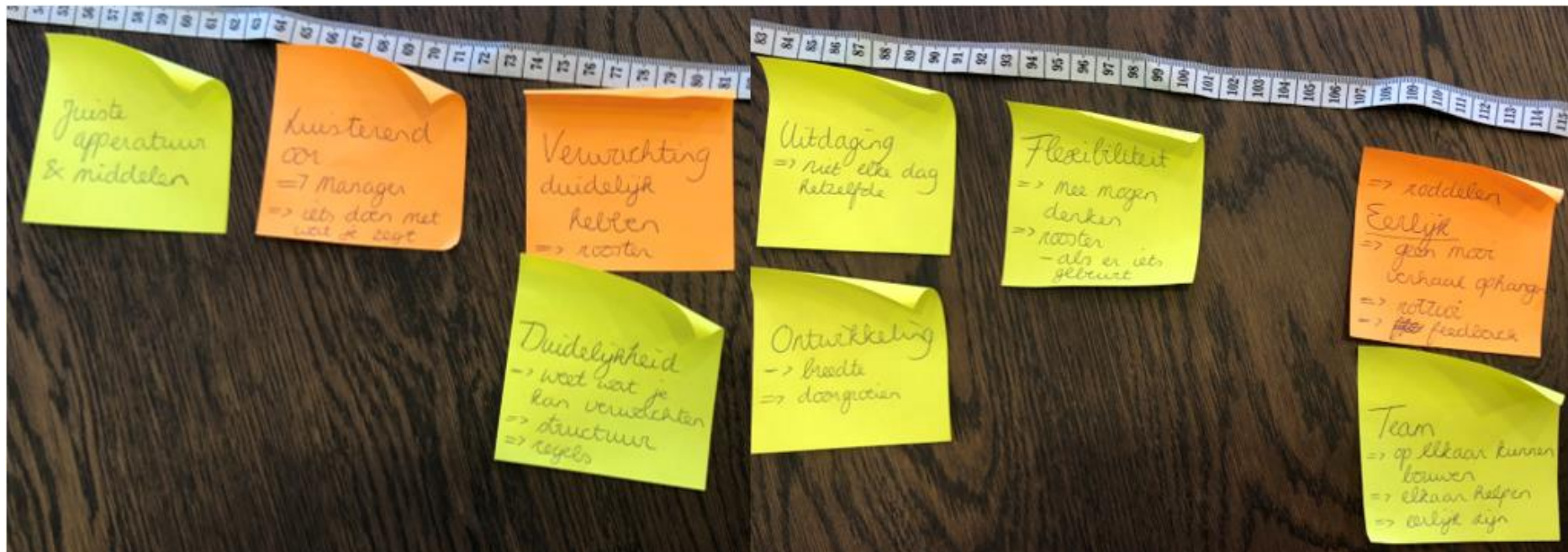
M: Misschien is het handig om het laatste onderdeel even binnen te doen in verband met de wind. Ik heb hier een lijn van 0 tot 100. Ik ga je vragen om deze punten langs deze lijn te leggen, waarbij 100 het belangrijkste is en 0 het minst belangrijk. Je mag de punten ook onder elkaar leggen.

R: (*Legt ondertussen de post-its neer*). Ik denk zo.

M: Als je kijkt naar deze punten; welke zijn voor jou doorslaggevend? Welke moeten voor jou aanwezig zijn?

R: Dan toch die eerlijkheid, flexibiliteit en een goed team.

M: Dat was het. Dank je wel voor je tijd!



Afbeelding 16.1 en 16.2. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 16.

Bijlage 23: Verbatim respondent 17

Studie	Mbo-Verpleegkunde
Studiejaar	3
Leeftijd	19
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	43 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat, dat het anoniem is en dat de respondent ook mag terugdenken aan stages of bijbanen. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Even kijken. Ik zal in ieder geval even kort wat over mezelf vertellen, want wij kennen elkaar natuurlijk helemaal niet. Ik heb jou ook volgens mij via Els, Ank?

R: Els.

M: Els denk ik. Ja ik heb met heel veel opleiders contact...

R: Nee, nee, nee opleider is Janet.

M: O ja Janet de Bruin.

R: Ja.

M: Ja van haar heb ik volgens mij jouw contactgegevens gehad. Dus in ieder geval superfijn dat ik je kan interviewen. Het is in ieder geval vanuit Zorgbalans ook. Ik werk daar verder niet, maar ze hebben mij gevraagd om dit onderzoek te doen. Daarvoor heb ik zelf heel lang getwijfeld om zelf ook Verpleegkunde te gaan studeren. Hbo-V wilde ik gaan doen alleen tijdens die open dagen bleek dat ik daar toch niet helemaal geschikt voor was. Ik heb wel afgelopen jaar vrijwilligerswerk gedaan bij de dagbesteding van Zorgbalans in Bloemendaal. Ik weet niet of je hier uit de buurt komt?

R: Lisse.

M: Uit Lisse oké. Ik vind het wel heel leuk om met ouderen te werken, maar daar heb je echt wat minder dat zorggedeelte. Als vrijwilliger ben je er vooral om leuke gesprekken te voeren. Daar komt een klein beetje zorg aan. Dat is echt niet te vergelijken met hier. En dat vind ik... Wat ook wel anders is is dat die mensen daar voor hun plezier komen vaak. Het zijn echt wel licht dementerenden. Dus ja dat maakt echt wel een verschil. En mijn zusje die zit zelf ook in de zorg, dus die vertelde ook weleens verhalen dat ik dacht van uh. Ik heb wel heel veel respect in ieder geval voor de mensen die in echt de zorg werken. Via daar ben ik eigenlijk bij Zorgbalans gekomen en zij vroegen zich af, want wat zij dus echt niet weten is van ja goh wat vindt die jonge medewerker nou eigenlijk belangrijk. Toen dacht ik ja nou ja ik ben zelf ook wel jong en dat vind ik wel leuk om te gaan onderzoeken. Ook omdat er van de 2800 medewerkers bij Zorgbalans in totaal zijn er maar 355 jonger dan 25 jaar inclusief stagiaires.

R: O jeetje.

M: Dus dat is wel echt...

R: Dat is weinig.

M: Dat is heel weinig vond ik tenminste.

R: Ja dat vind ik ook.

M: En wat je ook wel ziet is als je naar de buurtteamfoto's kijkt, zijn het over het algemeen best wel wat oudere mensen. Nou begint dat natuurlijk al bij de keuze voor de ouderenzorg. Er zijn niet heel veel

studenten die voor de ouderenzorg kiezen, maar het is denk ik wel leuk om wat meer jonge mensen binnen te krijgen. Maar dan moet je wel weten wat ze belangrijk vinden, zodat je ze dat kan bieden.

R: Ja.

M: Dus vandaar dat ik hier ook eigenlijk ben. Nou kan ik mij voorstellen dat je denkt van ja ik heb daar nog helemaal niet over nagedacht wat ik wil ook omdat je natuurlijk in je tweede jaar zit, maar denk vooral ook hier aan het stagelopen hier, maar op andere plekken ook, aan bijbanen, van goh wat vind ik daar belangrijk? En neem dat vooral mee. En als je er nu niet uitkomt dan kom je er niet uit. Dus dat is ook heel simpel. We gaan eerst eventjes in op eigenlijk het zoekproces. Dus mocht je weleens naar vacatures hebben gekeken, kan ook zijn dat je dat niet hebt gedaan, maar mocht je dat wel hebben gedaan van goh waar kijk je dan? Daarna gaat het in op eigenlijk een goede werkgever. Dat is een beetje een vaag begrip, maar hoe zie jij dat? Daarna op eigenlijk die afweegcriteria wat ik net benoemde. Wat vind je belangrijk aan de baan en wat vind je belangrijk aan de werkomgeving? En als laatste gaat het eigenlijk kort over je stage-ervaringen bij Zorgbalans tot nu toe en dat gaat eigenlijk over een stuk binden en boeien. Zo heet dat in HR-vaktaal wat ik studeer, omdat eigenlijk vanuit een stage naar een vaste baan dat is natuurlijk een hele korte weg, maar het wordt niet zo heel veel gedaan nog dus. Dat willen ze graag weten. En als laatste die punten waarvan je hebt gezegd dit vind ik belangrijk heb ik een heel leuk lijntje meegenomen en dan is het de bedoeling dat we die gaan clusteren. Dus eigenlijk van honderd tot en met nul, wat is dan het belangrijkste en wat vind jij minder belangrijk? Maar dat komt helemaal aan het einde. Ik ben eerst nog even benieuwd wat zijn je stage-ervaringen tot nu toe? Waar heb je allemaal stagegelopen?

R: Ik heb vorig jaar mijn eerste jaar stagegelopen bij Bolero in Voorhout. Dat is van Marente en dat was een kleinschalig wonen voor pg, dus inderdaad dementerenden. En dan dit en ik heb in het derde jaar van de middelbare school ja een snuffelstage gedaan bij een kinderopvang, maar dat was maar een week, dus daar...

M: En waarom heb je voor de zorg gekozen?

R: Ja dat weet ik eigenlijk niet. Ik had heel lang... Ik denk dat in de tweede van de middelbare dat ik zoiets had van ja ik wil wel graag in de zorg werken, maar dan is het nog zo groot begrip en dan heb je echt zoiets van ja die kant wil ik op, maar dat is eigenlijk stap een van allemaal andere verdere stappen die je eigenlijk nog moet maken om uiteindelijk je opleiding te kiezen. Maar toen op een gegeven moment ik denk in jaar drie en vier dan ga je je toch wel wat meer verdiepen in open dagen en in wat er nou ook daadwerkelijk aan opleidingen zijn binnen de zorgsector en toen heb ik al best wel snel de keuze gemaakt voor Verpleegkunde, omdat dat gewoon het trok mij het meest aan en ook wel mijn school, want ik zit op het ROC Mondriaan. Die open dag was gewoon heel positief. Heb ik heel positief ervaren, dus dat was wel... Dus toen heb ik eigenlijk gewoon gedaan nou dat wordt het.

M: En hoe bevalt het tot nu toe?

R: Ja het bevalt goed.

M: Ja?

R: Ja. Het is wel hard werken en ik vind stages zeg maar het is twintig weken school en dan twintig weken stage. Dan heb je wel dat je in je stagetijd... Je moet veel opdrachten doen voor... Veel stageopdrachten dus dat vind ik wel veel, maar het is nog wel haalbaar zeg maar. Dus je moet wel echt hard aan de slag en ik vind het wel lastig, maar ik weet wel dat het kan. Dus dat is wel fijn.

M: Ja het klinkt inderdaad wel gewoon als hard werken met die opdrachten er tussendoor nog.

R: Ja dat is het ook wel ja.

M: En weet je al een klein beetje wat je wil als je klaar bent? Of een richting?

R: Nou ik wil denk ik niet de pg in wat ik vorig jaar heb gedaan puur omdat ik dat gewoon... Ik vind het wel leuk, maar ik zie me daar zelf gewoon niet fulltime mee werken. En verder had ik eigenlijk het idee of psychiatrie of het ziekenhuis. En ja verder dan dat ben ik eigenlijk nog niet gekomen. Dus dit is inderdaad

nu psychiatrie en ik vind het hartstikke leuk en ik vind het ook wel een uitdaging met gewoon het omgaan met de mensen, omdat het veel meer communicatie is dan bij de pg. Dus dat vind ik wel echt heel interessant.

M: Ja want het is... Ik ben natuurlijk een beetje een leek in de zorg. Psychiatrie zijn dat dan dementerende ouderen of?

R: Nee pg is zeg maar dementerende ouderen maar psychiatrie is echt meer schizofrenie, Korsakov en de bipolaire stoornis. Hier is het dan uitbehandeld, dus dan ze krijgen nog wel natuurlijk een behandeling gewoon medicijnen en dat ze goed ingesteld zijn op de medicijnen, maar het doel is niet meer om ze zeg maar een soort van terug in de maatschappij te laten plaatsen. Daarom is het ook over het algemeen ouderen. En dus het is qua zorg heb je aan allebei wel veel werk qua echt gewoon lichamelijke zorg, maar je praat heel anders met ze en je gaat heel anders met ze om op het gebied van communicatie, omdat ze als ze inderdaad heel helder zijn dan zijn ze gewoon hetzelfde als dat wij zijn zeg maar. Dan kunnen ze gewoon goed gesprekken voeren, maar als ze inderdaad in zo'n waan of in zo'n ja hallucinatie of iets zitten dan ja is het heel anders hoe je met hun omgaat.

M: Kan ik mij voorstellen, maar je zegt het zijn over het algemeen ouderen. Zijn daar ook wel wat jongere mensen?

R: Nou we hebben wel een paar in de vijftig en dat zijn dan de jongste.

M: Grappig ik wist helemaal niet dat ze dat ook hier deden. Even kijken. Ik was allereerst benieuwd heb je weleens naar vacatures gekeken?

R: In de zorg of?

M: Ja.

R: Ja weleens. Niet met het doel dat ik echt meteen wil solliciteren, maar wel gewoon kijken van wat is er waar mogelijk zeg maar.

M: Dus echt oriënterend aan het kijken?

R: Ja.

M: En waar doe je dat als je kijkt?

R: Meestal online gewoon op internet en dan ja ik weet niet. Ik heb het echt een enkele keer gedaan, dus ik weet niet hoe die site heet maar zo'n typische site waar je gewoon je werkveld zoekt en dan binnen een bepaalde regio.

M: Ja echt een vacature...

R: Ja of inderdaad op een site van ja stel Zorgbalans of Marente dan heb je ook meer algemeen.

M: Ja en want je zit nu in je tweede jaar wanneer heb je dat ongeveer gedaan?

R: Volgens mij wel tijdens mijn stage vorig jaar, want die had ik toen in de vierde periode. Dan zat je wel te kijken, want mijn stage was toen net iets te ver weg om daar een bijbaantje van te maken, dus toen had ik wel zoiets van o misschien is er wel iets dichterbij wat mogelijk is.

M: Oké en als je ergens gaat stagelopen of ergens gaat werken of een bijbaan inderdaad, zoek je dan van tevoren informatie op over het bedrijf?

R: Ja meestal wel. Ja stagelopen sowieso wel, want dat is inderdaad een stagewerkplan moet ik dan maken. Dus dan heb je daar wel informatie over. En ik denk dat ik het ook wel uit mezelf zou gaan doen. Van ja wat het een beetje is ook om het voor mezelf de drempel wat lager te maken.

M: Ja en als je dan zou gaan zoeken waar zou je dat dan gaan doen?

R: Ik denk op de site van inderdaad hier dan Zorgbalans en dan kijken of ze een kopje hebben voor specifiek hier de Weeligenberg of gewoon over het algemeen Zorgbalans.

M: Ja en stel een werkgever wil jou bereiken en dan bedoel ik niet dat ze direct contact met je opnemen, maar waar zouden ze jou kunnen vinden? In de breedste zin van het woord eigenlijk.

R: Ik denk Facebook of zo of ja school misschien wel. Ik weet niet of dat...

M: En heb je daar een idee bij als je zegt via school? Zijn er speciale evenementen voor?

R: Ja volgens mij wel. Ik weet het niet zeker, maar volgens mij waren er... Was er een tijdje terug op school dat er wel zoiets van ja een soort open dag was maar dan voor bedrijven of voor zeg maar bbl-functies. Dus zo zou dat dan zijn. Ja ik weet het eigenlijk niet, want ik heb via school er nog niet echt in verdiept.

M: Nee, oké. En hoe kijk jij tegen het werken in de ouderenzorg aan?

R: Ja ik vind het wel heel leuk. Ja ik vind ouderenzorg wel ja gewoon interessant, maar ook niet het moeilijkste van het moeilijkste, omdat het toch hard gezegd best wel vaak hun eindstation is van die mensen maar dat maakt het ook wel weer zoiets van ja je moet gewoon elke dag... Ja een beetje het doel is om een beetje elke dag gewoon een leuke dag voor die mensen creëren. Dus dat vind ik eigenlijk altijd wel leuk.

M: Je zegt ik vind het wel leuk doordat je inderdaad een leuke dag voor mensen kan maken.

R: Ja.

M: Oké. Het is een beetje en brede vraag, maar wat is voor jou een goede of een aantrekkelijke werkgever? En dat heeft een beetje te maken met een stukje imago, dus van buitenaf. Heb je daar een beeld bij?

R: Ik denk laagdrempelig dus dat je zeg maar makkelijk het gevoel hebt van dat je echt naar hun toe kan stappen en dat ze niet zeg maar de grote baas zijn, maar meer gewoon ja dat je gewoon op je gemak voelt bij die persoon zeg maar.

M: Je zegt bij die persoon bedoel je dan een specifiek iemand?

R: Nee.

M: Meer bij de organisatie?

R: Ja het ligt eraan als je... Ja sowieso bij die organisatie, maar als er bijvoorbeeld iemand manager is dan bij een specifieke persoon. Dus allebei wel een beetje.

M: En je zegt laagdrempelig dat vind ik heel belangrijk. Waarom is dat zo belangrijk voor je?

R: Ik denk omdat het dan toch al snel overgaat naar het zeg maar het gemakkelijke gewoon en het op je gemak voelen. En dat is wel iets wat ik belangrijk vind vooral omdat het dan je baan is. Dus dat is wel een puntje waarvan ik zou zeggen nou dat is wel belangrijk om te hebben.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Dus laagdrempelig. Zeg je van nou ik heb nog meer punten waarvan ik zeg nou dat is voor mij een goede of aantrekkelijke werkgever?

R: Ik denk misschien vooral in de zorg dat ze ook ervaring hebben uit de zorg. Dus het hoeft niet per se dat ze bijvoorbeeld vroeger in de zorg gewerkt hebben, maar dat ze misschien eens in de zoveel tijd gewoon even langskomen en niet een soort van op het... Dat ze die afstand gewoon wat minder maken tussen hun en het werk wat een soort van wij doen, zodat ze ons het beste begrijpen.

M: En doel je dan eigenlijk op het management van de organisatie of de leidinggevende of de medewerkers?

R: Ik denk het management wel, omdat die toch het meeste afstand hebben van zeg maar het werk wat wij doen.

M: Je zegt wat meer boven in de organisatie vind ik dat wel fijn dat ze gewoon ook ervaring hebben in de zorg.

R: Ja of het in ieder geval goed begrijpen wat we...

M: Oké, zijn er nog meer punten?

R: Uhmm... Ik denk dat dat wel de belangrijkste zijn.

M: Even kijken. Ik heb een paar communicatiemiddelen meegenomen die zijn toevallig van Zorgbalans. Maar als je hiernaar kijkt wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Nou die foto's van medewerkers en bewoners.

M: En wat denk je daarvan?

R: Ja ik vind het op zich wel leuk, maar ja het is ook wel een beetje staged maar op zich wel op een positieve manier zeg maar.

M: En wat bedoel je daar precies mee?

R: Nou dat is zeg maar. Ja hoe leg ik dat uit? Dat je een soort van... Deze scenario's gebeuren dan wel, maar dat het wel voor het plaatje een beetje perfect is gemaakt en dat is prima want dat is juist leuk en dat maken die plaatjes wel leuk, maar dat is wel zo zeg maar.

M: En zou je dat ook willen zien of zeg je van nou ik wil iets anders het liefst?

R: Nee ik vind dit eigenlijk wel goed.

M: Vind je dit er aantrekkelijk uitzien?

R: Ja.

M: En wat vind je er aantrekkelijk aan?

R: Dat het goed wel in thema is. Zeg maar dat roze van dat logo dat komt dan terug overal en hoe ze hier het logo gewoon hebben doorgetrokken zeg maar. Dus ja.

M: En als je dit zou zien zou je hier dan solliciteren buiten dat het van Zorgbalans is?

R: Ik denk het wel.

M: En waar heeft dat mee te maken?

R: Ik denk dat het gewoon over het algemeen er netjes en verzorgd uitziet, dus dat het gewoon aantrekkelijk is zeg maar. Dus ja dat trekt me wat meer aan.

M: Oké het ging ook om je eerste reactie. Gaan we eigenlijk naar die punten die je belangrijk vindt. Deze laat ik er ook bij liggen, maar als je kijkt naar een baan. Stel jij gaat op zoek nu naar een baan welke punten vind jij daar dan heel belangrijk in? Wat zou je daar graag in terug willen zien?

R: Uhm ja. Ik denk inderdaad een goede organisatie en ja ik weet niet of je dat van tevoren dan zou kunnen ervaren, maar in ieder geval wel...

M: Het gaat erom meer als je echt daar werkt.

R: Ja dan wel een goede organisatie en leuke collega's en een doelgroep die mij trekt om daar zeg maar te werken. Uhm... Ik denk ook wel genoeg uitdaging.

M: En kan je daar wat over vertellen? Wat is voor jou uitdaging?

R: Nou je hebt bijvoorbeeld hier heb je de waarneemdienst en dan ben je waarneming en dat is dan een niveau vier iemand en elke dienst is er dan één iemand in het hele huis die dat dan heeft. Als er dan bijvoorbeeld iets op een afdeling aan de hand is dan word jij als eerste gebeld en dan ben jij degene die bijvoorbeeld de verpleegtechnische handelingen uitvoert en dat is op zich wel iets wat ik dan leuk zou vinden om zo inderdaad te doen, omdat je dan toch een beetje die handelingen zou gaan doen.

M: Ja dus voor jou uitdaging is dat je die verpleegtechnische handelingen...

R: Ja niet alleen, maar ook gewoon ja onder andere.

M: En je zegt onder andere, is uitdaging voor jou nog meer?

R: Ja ik denk dat het toch wel iets zeg maar dat je elke dag wel iets anders hebt. Dus dat het niet elke dag hetzelfde is, omdat ik in de pg vorig jaar bij de dementerenden toch wel meegemaakt heb dat ze heel erg... Je hebt niet zoveel diepgang met de bewoners zelf. Dus je kan niet zo goed gesprekken voeren en dat maakt het altijd wel dat de dag een beetje hetzelfde is. En dat heb je hier ook, want hier is de structuur heel belangrijk, maar hier zijn de personen zo anders dat je toch wel gewoon een goed gesprek met ze kan voeren.

M: Even kijken. Zeg je dan dat hoort hierbij of zeg je van dat is echt iets los want je hebt hier ook een doelgroep die aantrekt. Hoort dat daarbij of zeg je van? Tenminste want je zegt van goede gesprekken kunnen voeren met de doelgroep hè?

R: Ja.

M: Zeg je van dat hoort meer hierbij of?

R: Ja ik weet niet.

M: Of zeg je het is iets los? Dat kan natuurlijk ook.

R: Nee ik denk dat het wel gewoon daarbij hoort.

M: Bij deze?

R: Ja.

M: Je zegt een doelgroep die aantrekt en dat heeft, mede voor jou dan hè, dat heeft mede voor jou te maken met dat je leuke en goede gesprekken kan voeren?

R: Ja en gewoon een beetje de diepgang bij de mensen.

M: En je zegt wat ik ook zoek dat is gewoon een goede organisatie. Kan je daar iets over vertellen?

R: Nou ik denk dat als het inderdaad een groot bedrijf is dat je het dan toch wel gewoon fijn hebt dat alles zeg maar afhankelijk van het werk wat je doet dus zeg maar de zorg, maar meer gewoon de personeelsgegevens en personeelsdingetjes dat dat gewoon een beetje goed georganiseerd is. Ja ik weet niet. Ik denk dat je het sneller door hebt als het niet goed georganiseerd is dan als je het door hebt als het wel goed georganiseerd is.

M: Ik begreep hem even als een goede organisatie, maar je bedoelt het organiseren binnen de organisatie eigenlijk?

R: Ja.

M: En doel je dan want je zegt vooral op die administratie en zo?

R: Ja administratie maar ook wel bijvoorbeeld hoe een afdeling wordt gerund en dan niet met hoe je zorg verleent, maar meer hoe alles in elkaar zit en ja gewoon de stap achter de zorgverlening eigenlijk een beetje.

M: Ik snap wat je bedoelt verder. Ik kan er even niet een kort woord voor vinden zonder dat ik hem voor je invul zeg maar. Even kijken. Dit is in ieder geval voor de baan. Zeg je van nou daar heb ik nog meer punten? O leuke collega's. Wat zijn voor jou leuke collega's?

R: Waar je je op je gemak bij voelt zeker wel en ik denk mensen die gewoon goed ja bijvoorbeeld goed met feedback kunnen omgaan of mensen die feedback goed kunnen brengen en zo, zodat je eigenlijk het beste voor de afdeling wilt samen zonder dat je elkaar een beetje naar beneden trekt. Dus echt wel gewoon een beetje teamspirit.

M: Teamspirit dat vind ik mooi. En heb je daar tot nu toe goede ervaringen ook mee gehad?

R: Ja, jazeker wel. Hier zijn de collega's hartstikke aardig en ze betrekken me bij veel dingen en ook gewoon ja goede feedback omdat ik natuurlijk stagiaire ben. En gewoon ze laten me veel leren en veel dingen van stel er is ergens iets in het huis en daar kan ik wat van leren van o loop je even mee?

M: Ze betrekken je heel erg bij het leerproces?

R: Ja dat ja.

M: En als je kijkt naar de... In ieder geval wat er nog uit een onderzoek is gebleken onder jonge studenten, dus niet per se uit de zorg maar in het algemeen, wat ze nog belangrijk vonden dat is afwisseling, autonomie, uitdaging die heb je al genoemd dan en flexibiliteit. Zit daar nog iets bij waarvan je zegt van nou dat vind ik ook belangrijk?

R: Welke was die auto...

M: Autonomie.

R: Wat betekent dat?

M: Dat betekent dat je zelf dingen kan bepalen en zelf dingen kan beslissen.

R: Uhm ja, ja dat stukje van verantwoordelijkheid dat is ook wel belangrijk ja.

M: En waar zou jij graag verantwoordelijk over willen zijn?

R: Ja ik denk dat je op een gegeven moment als je een beetje ingewerkt bent bij een organisatie dat je dan gewoon een beetje je eigen taken kunt doen. Inderdaad misschien niet waarneming wat ze hier hebben of als je ja... Niet specifiek iets, maar dat je gewoon als je eenmaal een beetje gewend bent dat die mogelijkheden er wel kunnen zijn zeg maar.

M: Ja dat je je eigen taken kan uitvoeren?

R: Ja.

M: Oké en als je het hebt over de omgeving waarin je gaat werken. Heb je daar dan nog bepaalde punten waarvan je zegt van nou dat wil ik heel graag erin terugzien?

R: Wat bedoel je met omgeving?

M: Nou het kan echt zijn de fysieke werkomgeving waarin je werkt, hoe het eruitziet, maar het kan ook zijn met wie je werkt, wat er allemaal mogelijk is.

R: Nou die echt fysieke werkomgeving dat dat toch wel gewoon een beetje hetzelfde als die goede organisatie is. Dat je zeg maar dat stapje achter de goede zorg leveren gewoon zeg maar goed geregeld is eigenlijk. Ja ik denk dat als je je op je gemak voelt in het team en bij je collega's dat het dan al best wel snel gewoon goed zit of als het niet goed zit dat je je dan juist kan uiten om te zeggen van waar je het niet mee eens bent of dit of dat.

M: Ja.

R: Ja ik denk dat wel.

M: Uit datzelfde onderzoek bleek wat ze belangrijk vinden dat zijn dan de collega's die heb je ook genoemd, leuke collega's, de leidinggevende, de fysieke werkomgeving die heb je ook inderdaad even benoemd en ontwikkelingsmogelijkheden. Is een van die punten nog iets waarvan je zegt van nou dat wil ik ook terugzien?

R: Ja ontwikkelingsmogelijkheden ook wel, maar ja dat hoort ook een beetje bij uitdaging. En ja inderdaad wat jij net zei gewoon dat leerproces dat dat gewoon mogelijk is binnen het team maar ook binnen de organisatie zelf. Dus zeg maar het zwart op wit leerproces, maar ook gewoon tips van collega's en hoe je dingen beter kan doen of andersom hoe zij dingen beter kunnen doen als jij dat zo vindt. Dus ja.

M: Dus ontwikkeling dat heeft dan te maken met uitdaging en met het leerproces en dat heeft dan weer met die feedback...

R: Ja.

M: En als jij je gaat ontwikkelen zou jij dat dan het liefst... Zou je dan je willen verdiepen in de breedte of zeg je van nou ik wil doorgroeien omhoog?

R: Ik denk dat ik zou willen... Ik denk dat ik meer... Bedoel je dat je zeg maar liever een soort van hogere functie hebt of dat je meer specialisatie of zo?

M: Ja.

R: Ja ik zou dan wel liever meer specialisatie willen hebben, want dat ben ik nu ook wel van plan dat ik dat na de opleiding nog wil doen omdat je dan gewoon... Het lijkt me wel gewoon het leukste om zoveel mogelijk over iets te weten en dat je daar dan ook echt gewoon goed bekend mee bent en zo.

M: Oké, dan heb ik nog een paar losse vragen. Als jij zou gaan werken hoeveel uur zou je graag willen werken?

R: Ik denk 32 of 36 uur zoiets.

M: En hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Vier of vijf. Ik denk het liefst vier. Dat heb ik nu naast school dan ook nog extra en dat vind ik eigenlijk wel goed. Ja het ligt er ook aan hoe lang die diensten zijn en zo dus ja.

M: En hoe belangrijk is dat contract voor jou als je gaat zoeken naar een baan?

R: Best wel belangrijk. Ik denk in de eerste paar jaren dat dat misschien wat minder belangrijk is, omdat ik dan toch ook wel gewoon nog een beetje aan het zoeken ben van wat wil je nou uiteindelijk doen en dan

is het misschien ook wel gewoon jaartjes maken voor je ervaringen, maar ik denk dat op een gegeven moment als ik echt een baan heb van nou hier wil ik wel stel voor de rest van mijn leven werken dan is dat wel belangrijk ja.

M: Ja oké en hoe word jij het liefst aangestuurd als je aan het werk bent? Heb je het liefst dat je onderling met je team dingen afsprekt of heb je het liefst een leidinggevende die het team aanstuurt?

R: Ik denk onderling dat je gewoon afsprekt van wat ga jij doen of wat zou ik doen en dat je dan gewoon een beetje kan overleggen ja.

M: En heb je ervaringen met die zelfsturende teams?

R: Ja dat doen wij nu eigenlijk altijd wel in de ochtend bijvoorbeeld bij de zorg. Dan is het altijd nou van naar wie ga jij toe? Naar wie zal ik gaan? Of ik ben gisteren al naar die geweest dan ga ik vandaag naar die. Dus het is wel... Ja je overlegt eigenlijk meestal wel eventjes.

M: En vind je het prettig om in zo'n team te werken?

R: Ja.

M: Oké en stel jij gaat ergens aan het werk wat heb jij dan nodig om goed ingewerkt te raken? Hoe zie je dat in je ideale situatie voor je?

R: Ik denk in ieder geval dat ik het fijn zou vinden om veel dagen, of nou niet veel dagen maar zeg maar een soort van alle diensten die je zou kunnen hebben dus ochtend, avond, dat je die gewoon allemaal een keertje meeloopt zodat je sowieso weet hoe het gaat. En voor de rest dat collega's openstaan voor vragen en dat ze gewoon dingen kunnen uitleggen. En ik denk ook dat ik het wel goed zou vinden als ik bijvoorbeeld een specifiek iemand waar ik naartoe zou kunnen komen voor als ik tegen dingen aanloop zeg maar wat nu dan inderdaad mijn praktijkopleiders of mijn werkbegeleiders zijn. En dat je dat dan een soort van ook hebt als je gewoon een echte medewerker bent zeg maar.

M: Een soort maatje eigenlijk?

R: Ja.

M: En hoe lang zou je die inwerkperiode willen laten duren?

R: O ik denk een week, dus dat je zeg maar vier dagen werkt en dat je dan in die vier dagen gewoon... Nou wij hebben hier dan bijvoorbeeld beneden en boven en ik sta dan als stagiaire altijd beneden en iedereen heeft wel beneden en boven, maar stel je bent nieuw dan zou ik het in principe wel fijn vinden om dan zeg maar misschien wel een vaste plek te hebben, dus of beneden of boven, maar dat je wel een soort van ingewerkt wordt voor twee dagdiensten beneden of nee twee dagdiensten, een boven en een beneden, en twee avonddiensten, een boven en een beneden. Dat je gewoon vanaf het begin af aan een beetje alle kanten een soort van kent.

M: En zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk? Dingen die in het contract staan.

R: Ja vast wel, maar ik zou het nu... Uhm ja. Heb je voorbeelden?

M: Ja het kan gaan van echt een fietsenplan tot het salaris, tot verlofdagen, vakantie.

R: Nou ik zou het wel fijn vinden om lekker vakantie te hebben, maar ja dat heb je sowieso wel. Tja... Ik denk gewoon. Ja ik weet het echt niet.

M: Dat hoeft ook niet.

R: Nee ik weet het niet zo goed sorry.

M: Dat maakt niet uit. Dan gaan we naar het laatste onderdeel. Als jij het stagelopen bij Zorgbalans zou moeten omschrijven in een paar woorden hoe zou je dat dan doen?

R: Leerzaam, goed georganiseerd, ja toch wel open voor zeg maar eigen inbreng of ideeën zoiets. Ik weet niet precies hoe ik het moet uitleggen.

M: En voordat je startte bij Zorgbalans wat was toen je verwachting?

R: Ik wist het eigenlijk niet zo goed wat ik moest verwachten. Ik wist wel dat het een grote organisatie was dus ja dat het gewoon... Want ik had vorig jaar stage dan was het wel, Marenta was heel groot, maar het

huis zelf was heel klein. We hadden bijvoorbeeld geen restaurant en geen balie en alles, dus je was wel heel erg echt dat kleinschalige wonen en dat had ik hier al dat je dat niet hebt en dat je inderdaad fysio in huis hebt en er is altijd een arts aanwezig. Dus wel veel groter had ik verwacht en toen ik hoorde dat ik op de psychiatrie kwam toen had ik eigenlijk ook wel verwacht dat het inderdaad veel meer een beetje communicatie zou zijn inderdaad. Dus dat dat wel echt leerzaam zou zijn.

M: En wat maakt het voor jou fijn om stage te lopen bij Zorgbalans?

R: Nou wel de openheid qua dat ze me gewoon goed welkom heten en dat ze gewoon inderdaad die eerste week gewoon goed begeleiden en dat ze me laten... Ja dat de collega's ook wel gewoon gewend zijn van dat ik een stagiaire ben en dat ik een soort van tijd krijg voor mijn opdrachten en dat ze vragen van hoe vond je het gaan? Die kleine puntjes die het dan toch wel beter maken eigenlijk.

M: En je zegt beter maken. Zijn er nog andere punten die het nog beter zouden kunnen maken?

R: Ja ik weet niet. Ik vind het eigenlijk wel goed gaan.

M: Oké en zou je Zorgbalans dan ook aanbevelen als een stagebedrijf?

R: Ja, zeker wel.

M: En waarom?

R: Ja je hebt gewoon goed contact met de mensen die eigenlijk je begeleider is, je werkbegeleiders en je collega's en zo dus dat laat het veel gemakkelijker zijn waardoor het makkelijker is om een beetje in te komen op je stageplek, want het is natuurlijk spannend stage dus dan is het wel fijn als je gewoon een goed begin hebt en ook gewoon weet waar je aan toe bent en ja. Dat je gewoon naar je collega's toe kan als je hulp nodig hebt of een vraag hebt.

M: Oké en zou je Zorgbalans dan ook aanbevelen als een werkgever?

R: Ja.

M: En heeft dat met dezelfde punten te maken of met andere punten?

R: Nee ik denk wel hetzelfde ja.

M: En zou je zelf eventueel, als je die richting op gaat, maar zou je na je studie bij Zorgbalans willen werken?

R: Ja hoor. Ja het ligt er inderdaad aan of ik die richting op ga, maar als het inderdaad zo'n richting wordt dan zou ik Zorgbalans wel overwegen.

M: En heeft dat dan te maken met dat je hier hebt stagegelopen?

R: Ik denk deels, want ik denk dat ik ook wel stel ik had er niet stagegelopen dat ik het dan toch een soort van had geprobeerd of zoiets van nou dit lijkt me wel leuk laat ik het maar gewoon doen, maar omdat ik er stage heb gelopen denk ik wel zeg maar eerder of meer. Dus allebei wel eigenlijk.

M: Oké en als je kijkt naar de stijl van leidinggeven, dus hoe je op welke manier begeleid wordt, hoe tevreden ben je daarover?

R: Nou goed. Ik ben er heel tevreden over, want ik werk veel met mijn werkbegeleiders zelf en mijn praktijkopleiders die komen eens in de zoveel tijd even langs om te kijken hoe het gaat en ik kan ze altijd mailen of even langslopen dus dat is altijd wel fijn. Ook wel fijn dat zij dan wel dat het allemaal in dit huis is zeg maar. Dus ja gewoon goed. En ik kan altijd even vragen aan mijn werkbegeleiders van ja zullen we deze middag even gaan zitten voor mijn opdrachten of voor mijn examens dit en dat.

M: Er is als ik het hoor ook wel veel tijd voor je?

R: Ja ja.

M: Oké en als je het hebt over de organisatiecultuur die hier heerst, dus dan gaat het heel erg in op hoe je met elkaar omgaat, welke waarden en normen er heersen, is dat iets wat bij jou past?

R: Ja ik denk het wel. Ik denk dat ik wel als ik hier echt zou werken als medewerker zou moeten wennen aan het idee dat alles hier in huis is en dat het toch best wel ja het is kleinschalig wonen, maar het is heel groot. Daar zou ik wel aan moeten wennen omdat je dan nog zoveel mensen hebt die je... Ja dat je nog

zoveel mensen hebt eigenlijk. Dus ja ik zou er wel aan moeten wennen, maar ik denk niet dat het een negatief iets is.

M: Dus je zegt het heeft vooral met de grootte van de locatie te maken?

R: Ja.

M: En daar moet je dan eventueel een beetje aan wennen. Oké, allerlaatste vraag. Voel jij je verbonden met de organisatie? Dat heeft echt met gevoel te maken.

R: Ik denk het wel. Niet heel sterk, maar echt wel wat zeg maar.

M: En kan je daar iets over vertellen?

R: Ja dat ik het toch gewoon wel prettig vind om hier stage te lopen en dat ik het ook gewoon leuk vind, maar dat ik ook nog wel die afstand heb omdat ik een stagiaire ben en niet per se in een negatieve manier, maar dat is er wel zeg maar.

M: Ja dat kan ik begrijpen. Oké dan gaan we eigenlijk naar het laatste punt met dus dat lintje. Ik maak alleen ondertussen even foto's. En als je wil mag je ondertussen alvast kijken. Het gaat eigenlijk om deze die je zelf hebt opgenoemd welke je daarvan belangrijker vindt en welke wat minder. Uiteindelijk zijn ze allemaal belangrijk, want je hebt ze zelf zeg maar benoemd. Ik zal het lintje even neerleggen. Hier is eigenlijk honderd dat is eigenlijk het belangrijkste. Je kan ze er gewoon zo onder leggen. En dat is wat minder belangrijk. Even kijken je mag ze ook onder elkaar leggen als je zegt van nou ik vind het even belangrijk.

R: Oké.

M: Ik heb hier eventueel nog die blauwe. Daar zit ook dat contract bij. Als je zegt die vind ik ook belangrijk dan kan je die er gewoon bij nemen en anders laten we het hier liggen.

R: Zo maar.

M: Oké en als je hiernaar kijkt, zijn er dan bepaalde punten die voor jou echt doorslaggevend zijn waarvan je zegt dit moet gewoon aanwezig zijn? Dit vind ik echt belangrijker dan die anderen.

R: Ja de doelgroep, omdat dat toch ja dit kan allemaal goed zijn, maar als de doelgroep je niet aantrekt dan is het werk toch niets voor jou dus dat vind ik wel echt de meest belangrijke. Dat je gewoon werkt in een plek waarbij jij zoiets hebt van daar zie ik mezelf wel werken.

M: Ja en onderaan ligt laagdrempelig en ervaring in de zorg. Waarom liggen die achteraan?

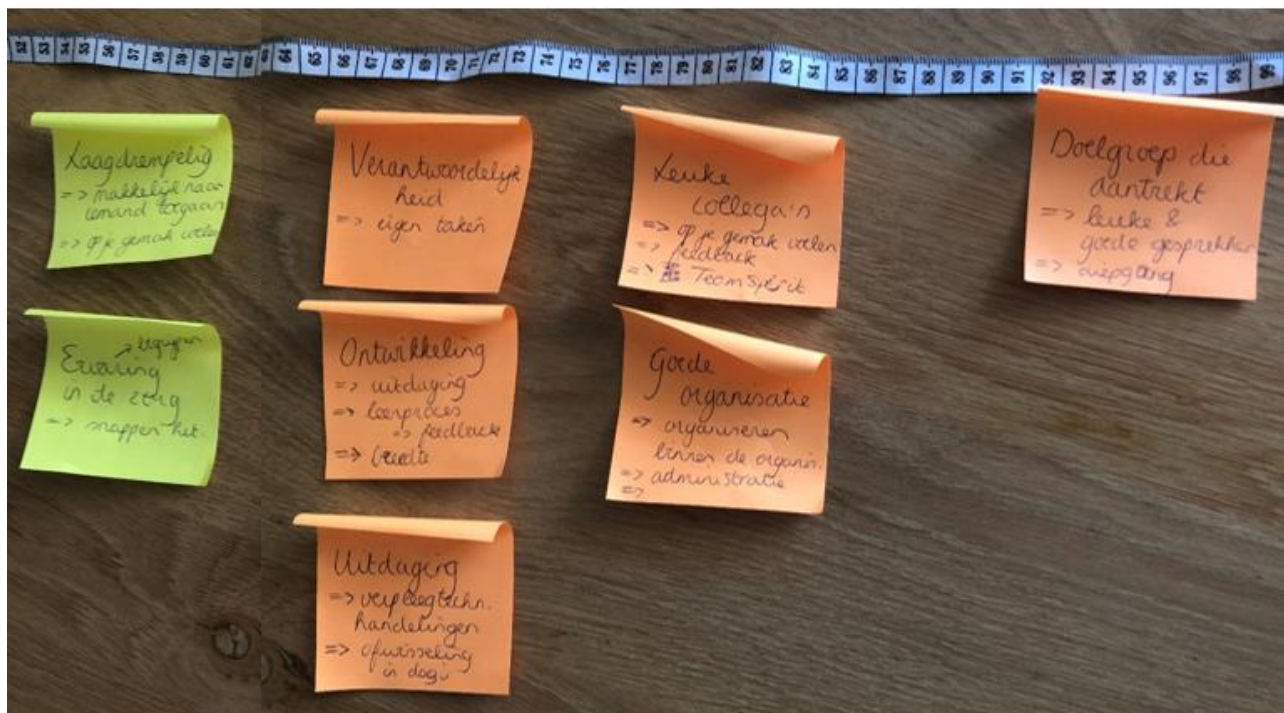
R: Omdat dat toch die organisatie en toch om die hogere functie soort van gaat dat is wel belangrijk, maar ik denk dat het een soort van minder... Ja je hebt er wat minder mee te maken dus dan ga je hem al snel wat meer die kant opschuiven.

M: Ja nou helemaal perfect. Dat was het.

R: Oké.

M: Dankjewel in ieder geval voor je...

R: Graag gedaan.



Afbeelding 17.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijkste aspecten (links) door respondent 17.

Bijlage 24: Verbatim respondent 18

Studie	Verzorgende IG (MBO)
Studiejaar	3
Leeftijd	22
Doelgroep	Doelgroep 1
Duur interview	30 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat en dat het anoniem is. Verder heeft de onderzoeker zichzelf geïntroduceerd. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: Yes, de opname is gestart. In welk jaar zit jij van jouw opleiding?

R: In jaar 3.

M: En welke opleiding doe je ook alweer?

R: Verzorgende IG, dus niveau 3.

M: Oke, en hoe oud ben je?

R: 22 jaar.

M: Jeetje, je ziet er wel echt ouder uit!

R: Haha, dank je.

M: Is dit de eerste opleiding die jij hebt gedaan?

R: Ik heb eerst niveau 2 gedaan.

M: Hé en wat zijn jouw stage-ervaringen tot nu toe?

R: Mijn eerste stage was in de ouderenzorg met dementie. Daarna heb ik in de gehandicapten zorg gewerkt en daar ben ik niet meer uitgegaan. Tot nu dan, in de psychiatrie.

M: Hoe vind je het tot nu toe hier?

R: Leuk, anders. Ik moest in het begin wel heel erg wennen.

M: Waar moest je aan wennen?

R: Aan de psychiatrie, aan de ziektebeelden. Best wel lastig soms.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Heb je ook al plannen voor als je na de zomer klaar bent?

R: Ik wil eerst lekker gaan werken. Ik mag hier blijven werken, dus dat vind ik wel heel fijn. Eerst lekker geld sparen voor een huis en daarna misschien nog niveau 4. Maar ik twijfel wel.

M: Woon je ook hier in de buurt?

R: Ik woon in Katwijk.

M: Dat is nog best een stukje!

R: Valt mee, 20 minuten met de auto.

M: Dat valt inderdaad mee. We gaan van start met het interview.

R: Het zijn wel lastige vragen denk ik.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Wat ik vergeten ben te zeggen, is dat je tijdens het interview ook mag terugdenken aan al jouw stages en bijbanen. Wat vond je daar prettig of juist niet prettig. En als je het niet weet, dan weet je het niet! Maar neem in ieder geval de tijd. Heb je verder wel eens naar vacatures gekeken?

R: Ja.

M: En waar heb je dat gedaan?

R: Bij het Raamwerk. Ik werk daar nu in de gehandicaptenzorg, en ik denk toch dat ik de gehandicaptenzorg weer in wil. Maar de contracten zijn wel heel klein en dat vind ik echt wel minder. Ik ben wel op zoek naar een groter contract.

M: En waar zit je dan aan te denken?

R: 32 of 36 uur.

M: En hoeveel dagen?

R: 32 uur is 4 dagen, maar ik zou wel 5 dagen willen werken.

M: Oke. Even tussendoor. Je zei; ik vind die vacatures bij het Raamwerk. Is dat een website?

R: Ja, dat is een website. Daar staan dan vacatures waar je kan invullen welk niveau je hebt.

M: Wanneer heb je daar gezocht?

R: Laatst nog. Eigenlijk vooral in het begin, omdat ik op zoek was naar een werken-leren traject. En nu dan. Maar ik mag hier blijven sowieso, maar als daar een groter contract vrijkomt.

M: Misschien is het wat herhaling, maar als jij nu op zoek gaat naar een vacature, zou je dat dan nog ergens anders doen dan bij het Raamwerk?

R: Ja.

M: En waar zou je dat dan doen?

R: Dat is een goede. Ik denk wel in de buurt van Katwijk. In een verzorgingstehuis.

M: Ik bedoel dan ook nog: kijk je dan via sociale media, internet, de krant...

R: Via internet. Dus via websites.

M: Als jij ergens gaat werken of stagelopen, zoek je dan informatie op?

R: Eerlijk gezegd niet echt. Wel wat voor soort doelgroep ze hebben. Maar ik kijk niet naar de missie of visie.

M: Dat is ook informatie over de organisatie. En waar vind je die informatie?

R: Ook op de website, haha.

M: En stel een werkgever wil jou bereiken. Dan bedoel ik niet direct jou benaderen, maar waar zouden ze jou het beste kunnen vinden?

R: Bedoel je binnen of buiten?

M: Ik bedoel via sociale media, via internet, via via, via school, etc.

R: Via de mail en via school, via de telefoon..

M: En hoe kijk je tegen het werken in de ouderen zorg aan?

R: Hier zijn het niet alleen maar ouderen, door de psychiatrie, maar in de ouderenzorg vind ik wel dat er veel wordt bezuinigd. Er staat gewoon te weinig personeel voor de bewoners.

M: Wat zijn daarvan de gevolgen voor jou?

R: Ik vind dat mensen worden, ja hoe zeg je dat, dat het allemaal snel snel moet, en dat je niet echt veel leuke dingen kan doen.

M: Wat vind je daarvan?

R: Sneu. Maar hier is het wel goed geregeld hoor. Hier doe je leuke dingen met de bewoners. Maar je hoort wel verhalen dat het echt wel pittig is.

M: En als je het dan heb over een goede werkgever. Wanneer is een werkgever voor jou goed?

R: Dat is een goede. Dat ze niet alleen zakelijk denken, maar ook menselijk.

M: Wat is voor jou menselijk denken?

R: Als een werknemer bijvoorbeeld een vervelende thuissituatie heeft, dat de organisatie daarin wel meeleeft.

M: Wat is voor jou dan dat zakelijke denken?

R: Ja, hoe ga ik dat omschrijven. Niet meeleven met iemand. Regels zijn regels of zo. Is dat goed omschreven?

M: Ja zeker weten. Je bedoelt niet flexibel meedenken toch? Zo van: dit is het.

R: Ja, helemaal.

M: Oke. Waar ben ik... Oh ja, heb je nog andere punten die horen bij een goede werkgever?

R: Ik kan er echt niet 1, 2, 3 opkomen. Ik vind het echt een lastige vraag.

M: Dat kan ik mij voorstellen. Het heeft ook te maken met het imago van buitenaf. Mocht je nog wat bedenken, dan schrijf ik het erbij.

R: Ja, dan zal ik het zeggen.

M: Ik heb hier nog een aantal communicatiemiddelen. Toevallig van Zorgbalans, maar buiten dat het van de organisatie is, wat vind je hier van? Wat komt er het eerste in je op?

R: Dat ze mensen nodig hebben.

M: Waar zie je dat aan?

R: 'Kom je ons team versterken', 'Zorgbalans VIP opleiding'. Dus dat ze mensen nodig hebben.

M: Dat zie je dus aan de tekst. Zijn er nog meer dingen die je opvallen?

R: Eigenlijk niet. Moet dat?

M: Nee hoor! Vind je dit er aantrekkelijk uit zien?

R: Ja.

M: Wat vind je er aantrekkelijk uit zien?

R: Ja... Lastige vragen stel je! Ik denk vooral dat je een opleiding kan volgen. Je krijgt er dan geld voor en je kan daarna blijven.

M: Dus eigenlijk wat er in de tekst staat. En als je het kijkt naar het uiterlijk?

R: Ook wel. Hier zie je een bewoner, dat is leuk. Maar ik vind dit (*wijst naar foto met een medewerker en bewoner*) er wel aantrekkelijker uitzien dan dit (*wijst naar foto van jongedame*) eerlijk gezegd. Je gaat toch met mensen werken, dus daarom trekt dat meer aan.

M: Zou je hier solliciteren?

R: Ja, ik denk het wel.

M: Waar heeft dat mee te maken?

R: Na je diploma kan je direct aan het werk. En ze bieden grote contracten. Dat geven ze niet heel veel meer in de zorg.

M: Gaan we door naar het onderdeel over wat jij zoekt in een baan. Wat maakt een baan voor jou aantrekkelijk?

R: Ik vind een team heel belangrijk, echt een sterk team. Dat je echt wat aan elkaar hebt. Dat vind ik echt heel belangrijk. Ik denk dat dat wel het voornaamste is.

M: Je zegt: ik zoek een sterk team. Heb je al eens in een team gewerkt waarvan jij zegt: dat is echt een sterk team.

R: Eh, ja. Vorig jaar had ik zo'n team. Echt een leuk team. Dat als er iets is dat we dat tegen elkaar zeggen, dus eerlijk. Nu zit ik ook in een sterk team. Maar ik heb ook wel in teams gezeten dat als je wegliep dat er iemand achter je rug om zit te babbelen. Dat vind ik jammer.

M: Zijn er nog andere punten belangrijk?

R: Ik vind wel dat er af en toe iets moet worden gedaan met de bewoners. Een keer een middag weg. Dat er extra personeel wordt ingezet. Maar ook dat iemand iets eerder komt om te werken.

M: Je zeg: dat er iemand eerder komt voor de avonddienst. Wat bedoel je daar precies mee?

R: Dat iemand een uurtje eerder komt.

M: Heb je nog andere aanvullingen?

R: Dat zal vast wel. Ik vind zelf koken ook belangrijk.

M: Bedoel je dan zelf koken voor de bewoners?

R: Ja, ik wil geen ingevroren en zoutloze maaltijden.

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers kwamen nog een paar punten naar voren. Zo zochten zij nog afwisseling, autonomie, uitdaging en flexibiliteit. Zit daar nog wat tussen waarvan jij zegt: dat zoek ik?

R: Ja, flexibiliteit.

M: Wat is flexibiliteit voor jou?

R: Dat je team flexibel is. Ik ben dat zelf wel: als ik opeens een avonddienst moet draaien is dat prima.

M: Oke, dus je zoekt flexibiliteit in het rooster. En als je het dan hebt over de werkomgeving waarin je werkt. Met wie je werkt, waar je werkt, wanneer je werkt. Wat vind je daar belangrijk aan?

R: Eigenlijk niet. Nee.

M: Uit dat zelfde onderzoek kwamen collega's, de leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden. Is daar nog een punt waarvan jij zegt: dat wil ik graag terug zien.

R: Ontwikkeling is hier sowieso al. Je krijgt cursussen en zo.

M: Is dat ook iets wat je zoekt?

R: Nee, niet per se.

M: Oke, nog een paar losse vragen. Hoe wordt jij het liefst aangestuurd? Werk jij het liefst in een team waarin alles onderling wordt besproken of heb je liever een leidinggevende die het team aanstuurt?

R: Zo, dat is een goede. Hmmm. Van allebei wat denk ik. Hier roosteren ze zelf per team en ik denk dat dat beter is dan wanneer een iemand voor alle afdelingen het rooster maakt. Maar de leidinggevende is dan wel verantwoordelijk.

M: Heb je ook ervaringen in een zelfsturend team?

R: Hier met het rooster, maar verder niet.

M: En met een leidinggevende juist?

R: Wat moet ik daar precies onder zien?

M: Dat je een team hebt dat aangestuurd wordt door een leidinggevende.

R: Ja, dat vind belangrijk. In mijn werk in de gehandicaptenzorg had ik wel een leidinggevende.

M: Stel jij gaat ergens aan het werk en jij moet ingewerkt worden. Hoe zou jij het liefst ingewerkt worden? Hoe zie je dat voor je?

R: Ik vind het wel belangrijk dat als ik ingewerkt wordt en als ik dan meeloop met een bewoner dat mijn collega zegt: ik heb iemand meegenomen, dit is Melissa. Dat ik niet mijzelf moet voorstellen.

M: Dat je geïntroduceerd wordt?

R: Ja. Dat vind ik wel fijn. Wat vind ik nog meer belangrijk....

M: Je mag ook de inwerkperiode beschrijven. Hoe lang zou je ingewerkt willen worden?

R: Ik denk drie dagdiensten en drie avonddiensten. Ik vind het wel belangrijk dat ze weten dat ik kom van te voren. Niet dat ze denken: wie ben jij. Dat vind ik ook belangrijk. En dat ze de tijd nemen ervoor.

M: Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou van belang? Dat kan zijn van het salaris, tot vakantiedagen tot een fietsenplan.

R: Nee. Alles is wel goed.

M: Gaan we het even hebben over je stage-ervaringen. Als jij het stage-lopen bij Zorgbalans zou moeten omschrijven, wat komt er dan in je op?

R: Dat je veel leert. En ehm....

M: Je zegt leerzaam, wat vind je er leerzaam aan?

R: De verschillende ziektebeelden. En de handelingen die je uitvoert.

M: Voordat je hier zou beginnen, wat waren toen je verwachtingen?

R: Ik had eigenlijk niet heel veel verwachtingen, omdat het de eerste keer in de psychiatrie was. Ik ging er blanco in. Ik wist ook niet wat ik moest verwachten. Ik heb op school wel al die verschillende ziektebeelden gehad, maar je moet het wel echt zelf meemaken.

M: Maar verder ging je er blanco in. Wat maakt het fijn om hier stage te lopen?

R: Je wordt hier goed begeleid. En je mag toch wel echt je eigen ding doen, snap je wat ik bedoel? Je wordt wel goed begeleid maar je wordt niet als stagiaire gezien. Dat zeg ik helemaal verkeerd. Je mag wel lekker je eigen ding doen, maar als ik vragen heb of als ik een keer op een andere afdeling bepaalde handelingen wil oefenen, dan mag dat gewoon. Niet dat ze zeggen: je blijft want we staan met tekorten.

M: Ik heb opgeschreven: goede begeleiding, maar je krijgt wel de vrijheid om zelf te oefenen. Heb je nog punten waarvan je zegt: als dit er is, dan is het stagelopen bij Zorgbalans nog fijner.

R: Nee. Het is voor mij goed zo.

M: Zou je Zorgbalans aanbevelen als stagebedrijf?

R: Ja hoor.

M: Waarom?

R: Wat ik net zei; je wordt goed begeleid.

M: En als werkgever?

R: Lastig...

M: Als iemand zegt: ik ben op zoek naar een baan in de zorg. Zou je dan zeggen: Zorgbalans is echt een leuke organisatie.

R: Ja, want ze denken echt met je mee.

M: Heb je dat ook ervaren tijdens je stage?

R: Ja nou ja, meer omdat ik mag blijven natuurlijk. Ik had wel een paar dingetjes en daar dachten ze goed in mee. Daar zijn we uiteindelijk samen uitgekomen.

M: Zou je na je studie bij Zorgbalans willen blijven werken?

R: Ja, ik blijf er natuurlijk al werken haha.

M: Laatste paar vragen: hoe tevreden ben je over de manier waarop je begeleid wordt.

R: Hoe ik het ervaar?

M: Ja.

R: Goed. Toen ik voor het eerst binnenkwam, wisten ze dat ik zou komen. Alleen mijn stagebegeleider was er die dag net niet. Ze wist later wel meteen wie ik was, goed ingewerkt, als ik vragen heb kan ik er terecht.

M: Heb je een vaste begeleider?

R: Ik heb er twee.

M: Vind je het een prettige manier waarop zou ze met jou werken?

R: Ja. Ze zijn eerlijk.

M: Dat benoemde jij ook als iets dat jij belangrijk vindt hè?

R: Ja, ook al is het negatief. Daar leer je alleen maar van.

M: En als je het hebt over de organisatiecultuur hier zo. Dan heb ik het over de manier waarop je met elkaar omgaat en wat de heersende normen en waarden zijn. Past dat bij jou?

R: Ja.

M: En op welke manier past dat bij jou?

R: Als er wat is, wordt het tegen elkaar verteld. En niet achter elkaars rug om. Dat vind ik gewoon zo belangrijk. Iedereen roddelt wel eens hoor, daar niet van. Maar hier valt het mij op, en er is een sterk team.

M: Allerlaatste vraag. Heeft meer met een gevoel te maken. Voel jij je verbonden bij de organisatie?

R: Ja wel, maar wat ik net al zei: mijn hart ligt wel in de ouderenzorg.

M: Gaan we naar het laatste onderdeel. Maar voordat ik daar heen ga, maak ik eerst nog wat foto's.

Tijdens dit onderdeel is het de bedoeling dat je de punten kijkt die hier liggen en die langs de lijn legt die hier ligt. Daarbij is 100 het belangrijkste en 0 het minst belangrijkst. Je mag ook briefjes onder elkaar leggen als je ze even belangrijk vindt. Het gaat om de vraag: welke punten vind jij het belangrijkste als jij naar een baan gaat kijken en welke minder belangrijk?

R: Moet ik ze op volgorde leggen?

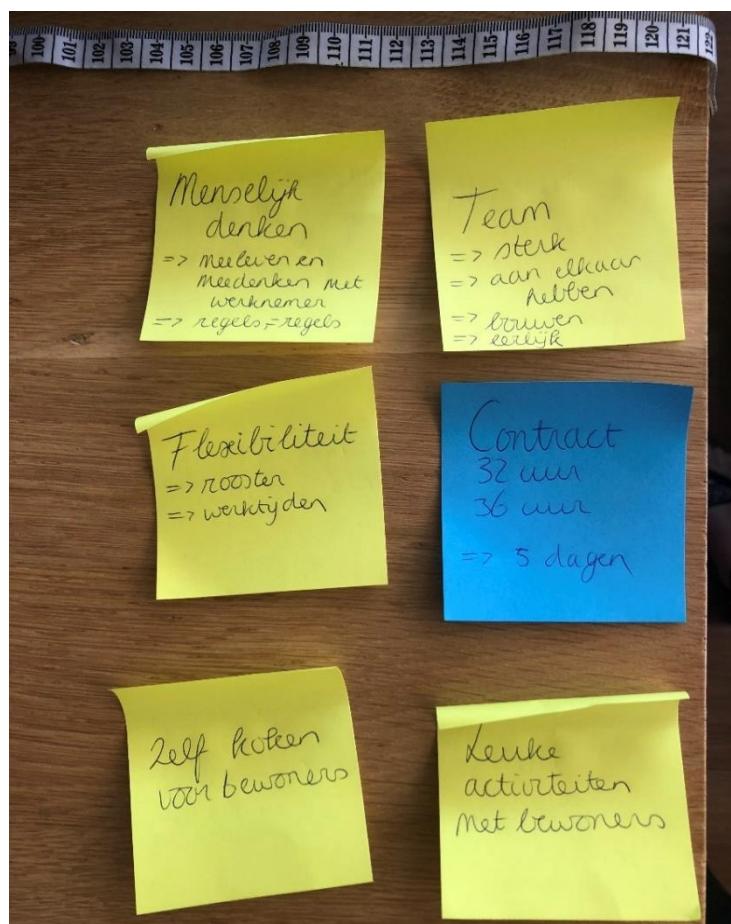
M: Ja, klopt.

R: (Leg ondertussen de briefjes neer) Tja, ik vind deze echt wel allemaal even belangrijk. Zo denk ik.

M: Als je hier naar kijkt, zijn er punten waarvan je zegt: deze moeten aanwezig zijn.

R: Het team vind ik zo belangrijk. Als dat niet leuk is, dan is je baan ook niet leuk. Het team is echt doorslaggevend.

M: Oké, dankjewel, dat was het.



Afbeelding 18.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 18.

Bijlage 25: Verbatim respondent 19

Studie	Verzorgende IG (MBO)
Studiejaar	3
Leeftijd	26
Doelgroep	Doelgroep 2
Duur interview	52 minuten

M = Merlijn

R = Respondent

Voor het starten van de geluidsopname is het onderzoek geïntroduceerd, waarin verteld is welke onderdelen het onderzoek bevat en dat het anoniem is. Verder heeft de onderzoeker zichzelf geïntroduceerd. Er wordt gevraagd of het onderzoek opgenomen mag worden.

M: De opname doet het. Ik zal eerst nog even kort wat uitleggen. Waar het eigenlijk over gaat tijdens dit interview, is allereerst het zoekproces van de jonge professional. Stel je gaat op zoek naar een baan of stage, waar kijk je dan, hoe kan Zorgbalans jullie bereiken en wanneer. Het tweede onderdeel gaat in op een goede werkgever. Dat is misschien een beetje vaag, maar daar heb je misschien ook wel een beeld bij. En vervolgens; stel je gaat op zoek naar een baan, wat vind je dan belangrijk? Als laatste gaan we naar die punten waarvan je hebt gezegd: deze vind ik belangrijk. Die gaan we dan langs deze lijn leggen waarbij 100 het belangrijkste is en 0 het minst belangrijk. In ieder geval wat goed om te weten is, is dat je zeker kan terugdenken aan je stages of bijbanen als je het niet zo goed weet. Het kan zijn dat je nog niet echt op zoek bent geweest naar een baan, dan kan je daar aan denken. Eerst even een stukje algemeen. Ik ben even benieuwd; jij bent Verzorgende-IG uit jaar 3 en dit is dus jouw laatste jaar?

R: Ja.

M: Waar loop je nu stage?

R: Ik loop nu stage bij Gloxinia kleinschalig wonen.

M: Oke. En waar is dat?

R: Aalsmeer.

M: En zou je na je stage in de ouderenzorg willen gaan werken?

R: Ik twijfel tussen de ouderenzorg en de gehandicaptenzorg.

M: Oke. Waarom heb je gekozen voor een studie in de zorg?

R: Ik zat eerst in de detailhandel, waar het gaat om de omzet. Maar ik wilde echt graag wat doen voor mensen die het, ja, die hulp nodig hebben. Vandaar. Gewoonweg mensen weg.

M: Je zit nu in jaar 3. Wat zijn tot nu toe jouw stage-ervaringen geweest?

R: Ik heb eerst stage gelopen bij de Meerstede. Dat was kleinschalig wonen voor dementerenden. In het begin vond ik het helemaal niks. Ik vond het moeilijk om met dementerende mensen om te gaan, maar toen heb ik mij verdiept en daarna vond ik het wel echt heel leuk. Vanaf toen vond ik dementerenden ook wel leuk. Vorig jaar heb ik stagegelopen bij het Zonnehuis op somatiek. Dat heb ik als niet prettig ervaren, dus ben ik overstapt op de gehandicaptenzorg. Dat vond ik ook echt heel leuk.

M: En nu zit je weer in de ouderenzorg?

R: Ja, ik kon mijn keuze niet meer aanpassen om in de gehandicaptenzorg te gaan.

M: Word je bij een stage ingedeeld of mag je zelf zoeken?

R: Het wordt voor je gezocht. Maar je mag wel aangeven van 3 tot 1 wat je het leukst vindt qua doelgroepen. Dan hoop je dat daar wordt ingedeeld. Je mag soms ook locaties aangeven.

M: Vind je het fijn dat de stage wordt gezocht of zou je liever zelf de stage zoeken?

R: Nou, ik vind het toch wel, eh. Ik ben wel bezig met het zoeken van een baan en dan ben je toch wel er helemaal uit hoe je een motivatiebrief moet schrijven. Dan denk ik van: dat is wel jammer. Het is wel makkelijk dat het gezocht wordt, maar die moeite er voor doen is ook wel leerzaam.

M: Wat zijn jouw plannen voor als je klaar bent? Dat is al best snel!

R: Ik ga nog een HBO-studie doen. Social work, die studie is nu vernieuwd. Eerst is de studie breed en daarna smaller.

M: Waar ga je dat doen?

R: In Holland Amsterdam.

M: Aha, dus jij hebt ook al echt plannen voor daarna.

R: Ja.

M: Beginnen we bij het zoekproces. Ik hoorde al verschillende dingen dat je al aan het kijken bent. Dan ben ik wel benieuwd: kijk je wel eens vacatures? Via internet, websites.

R: Ik ben wel aan het rondkijken, meestal wel een paar keer week op de vacaturesites wat er voorbij komt vliegen. Toevallig nog van de week gesolliciteerd!

M: Wat leuk!

R: Ja, dat is voor in de thuiszorg bij aanleunwoningen. Dan hoef je niet van huis naar huis want je zit in hetzelfde complex. Het is voor een verzorgende IG en een 0-uren contract.

M: Oké, kijk je altijd richting de thuiszorg?

R: Nou, het was toevallig. Ik wilde wel gewoon solliciteren als verzorgende IG op een groep, maar ik werk toch liever een-op-een. Dus de thuiszorg is dan een goede optie.

M: Als je zoekt naar vacatures, waar vind je die dan?

R: Altijd op Indeed. In Amsterdam en dan klik je op nieuw.

M: Maak je gebruik van nog meer kanalen?

R: Op LinkedIn komen ook vaak vacatures voorbij. En bij mijn werk op de bedrijfswebsite omdat ik daar werk.

M: Stel een organisatie wilt jou bereiken, hoe kunnen ze dat dan het beste doen?

R: Dat is een goede vraag. Facebook?

M: Uhu. En zijn hier ook banenmarkten?

R: Daar zat ik net aan te denken! Als ze ons willen bereiken zou het leuk zijn als ze een keertje langs zouden kunnen komen op school. Dat vind ik echt een goed idee.

Dan gaan we verder naar goed werkgeverschap. Allereerst ben ik benieuwd hoe je het werken in de ouderen zorg ervaart.

R: Pittig. In het begin merkte je al dat er weinig personeel was. Heel langzaam komt er nu extra personeel bij. Maar nog steeds is het heel jammer.

M: Dus pittig heeft voor jou te maken met te weinig mankracht?

R: Ja klopt. De mensen hebben er ook last van, je hebt weinig tijd voor taken. Dat zorgt voor minder kwaliteit in de zorg. Nu staan we nog boventallig, maar na de stage niet meer. Je moet ook veel taken doen, en dan ook nog in te weinig tijd.

M: Wat vind je daar van?

R: Het gaat ten koste van de bewoners. Er is zoveel: artsensite, eigen site, werkoverleg. Je moet veel schakelen. Daardoor loop je veel dingen mis.

M: Oke, dat is wel duidelijk. En wanneer is een organisatie voor jou goed of aantrekkelijk?

R: Dat is een goede vraag. Als ze een persoonlijke benadering hebben. Dus kijken naar de medewerkers zelf. Maar ook als ze goed luisteren naar jouw ideeën en jouw visie mag delen. We hebben nu ook een kwaliteitsverpleegkundige en een teamcoach en die zijn speciaal gekomen om wat te schipperen. De oudere werknemers zitten vaak zo lang al in een bepaald routine.

M: Dat klinkt als lastig kunnen veranderen.

R: Soms stel ik ook vragen waar ze dan geen antwoord op hebben. Dan zoek ik het zelf wel uit. Dat is soms wel lastig. Je bent onervaren en lerende.

M: Zijn er verder nog punten die ik erbij kan schrijven? Wat een organisatie aantrekkelijk maakt? Kan ook vanuit imago zijn: dat je de organisatie van binnen nog niet kent.

R: Ja, hoe moet je dat zeggen. Dat de eigenwaarde van de bewoners wordt behouden. Ze hoeven niks. Niks moet. Mijn gevoel is namelijk altijd, als iemand niet wilt, dan wilt ie niet. Dan probeer ik het later wel weer. Maar sommigen kom ik daar soms niet uit.

M: Gaat het dan om de eigen regie behouden?

R: Ja klopt.

M: Waarom vind je dat zo belangrijk?

R: Omdat ik dat zelf ook zou willen. Ik wil niet gedwongen worden om dingen te doen die ik niet wilt.

M: Je hebt het nu over de bewoners, maar...

R: Ja ik wil het ook voor mijzelf! Als personeel.

M: Ben je verder bekend met Zorgbalans?

R: Ik heb er wel van gehoord, maar het is een andere regio.

M: Heb je een beeld van de organisatie?

R: De kleuren zijn roze. Maar verder eigenlijk niks.

M: Ik heb hier communicatiemiddelen meegenomen van Zorgbalans. Als je dit ziet, wat is dan het eerste wat in je opkomt?

R: Ik vind het heel leuk. Mooie kleuren en leuk dat ze snapchat gebruiken. Echt heel leuk. Ook hoe het is vormgegeven.

M: Ziet dit er voor jou aantrekkelijk uit?

R: Ja zeker.

M: Zou je hier solliciteren?

R: Ik wel!

M: Wat voor beeld krijg je hierdoor van de organisatie?

R: Heel vrolijk en gezellig. Maar ook dat het multicultureel is.

M: Vind je dat belangrijk?

R: Ja, echt heel erg belangrijk.

M: Kan ik dat ook nog aanvullen bij de punten die hier liggen?

R: Oh, ja echt zeker wel.

M: Oke, dat was het. Het gaat meer om de eerste reactie die je erbij hebt. Ik ga het weer even opruimen. Gaan we door naar de punten die jij belangrijk vindt aan een baan.

R: Ik vind ontwikkeling heel erg belangrijk.

M: En zou je dan in de breedte opgeleid willen worden of juist door willen groeien binnen de organisatie, eventueel naar een hoger niveau?

R: Ik in de breedte. Of een specifiek onderwerp lijkt mij ook leuk. Dus specificeren. Voor de baan zelf, hè?

M: Ja.

R: Hmmm, een goed salaris vind ik belangrijk.

M: Kan je daar iets over vertellen?

R: Niet echt... Is lastig!

M: Uit een onderzoek onder jonge baanzoekers, niet per se uit de zorg, is gebleken dat zij de volgende punten rondom de baan belangrijk vinden: afwisseling, uitdaging, autonomie, dus zelfsturing en ...

R: Oh ja, flexibiliteit en uitdaging.

M: Wat is dan flexibiliteit voor jou?

R: Dat je zelf mag ingeven dat je graag een avonddienst wilt draaien. Dat je niet per se helemaal vast zit aan die avonddienst. Dat je er nooit meer vanaf komt.

M: Dus je bedoelt geen vaste diensten?

R: Ja. Dat als je een maand van te voren hebt gezegd dat je een bepaalde dag niet kan, dat je dan niet alsnog wordt ingeroosterd. Die vrije dagen zijn ook belangrijk.

M: Ik hoorde ook nog uitdaging? Klopt dat?

R: Ja.

M: Wat is dan uitdaging voor jou?

R: De bijscholing in cursussen. Dus extra leren.

M: En als je het hebt over uitdaging in het werk zelf?

R: Dat is er al, haha.

M: Ik hoor je zeggen: er is uitdaging in de baan zelf. Wat is uitdaging dan voor jou in de baan?

R: Soms denk ik echt: hoe ga ik dit vandaag rooien. Soms heb je in je hoofd hoe je het gaat doen. Maar er gebeurt altijd wel wat waardoor je planning in de mist loopt. Dan is de uitdaging: hoe ga ik dit weer oppakken. Hoe zorg je dat alles weer op rolletjes loopt. Maar ook dat de cliënten er niks van merken. Je moet zorgen dat alles af komt, maar vaak heb je wel te weinig uren.

M: Dus de uitdaging is de planning rond krijgen en alles op goed laten verlopen?

R: Ja, zeker.

M: Dan ben ik even benieuwd. Je zegt aan de ene kant: er is veel uitdaging binnen mijn baan, namelijk de planning rond krijgen door hard te moeten werken. Aan de andere kant zoek je uitdaging in een baan waarin je kan doorleren.

R: Nou het is ook meer de uitdaging van: hoe je het beste de mensen kan benaderen en helpen. Dat je in de praktijk kan brengen wat je hebt geleerd. Doorgaan tot je de juiste methode hebt ontdekt. Maar ook andere disciplines erbij betrekken. Dat ze er zijn en bereikbaar zijn.

M: Zie je dat als samenwerken?

R: Ja, zeker. Maar zelfstandigheid is ook wel echt een puntje voor mij. Dat vind je wel in de thuiszorg.

M: Dat is al best een boel! Zijn er nog aanvullingen?

R: Dit was voor de baan toch?

M: Ja klopt.

R: Voor mij was dit het wel hoor.

M: Mocht je nog aanvullingen hebben, dan kan dat altijd nog. Dat gaan we nu naar de omgeving van de organisatie. Vind je daar nog iets belangrijk aan?

R: Ja, de visie en de missie.

M: Wat zoek je daar precies in?

R: Eigenwaarde van de bewoners, de zelfredzaamheid. Dat ze zelf nog zoveel mogelijk keuzes kunnen maken. Dus eigen regie hebben.

M: Voegt zo'n missie en visie iets voor jou toe?

R: Ja, want dan weet ik waar ze voor staan en dat ik ook achter de organisatie sta. Ik kijk ook altijd op de website hoe het eruit ziet. Als het er niet aantrekkelijk uit ziet, dan eh... Ik kijk echt naar de vacaturetekst hoe die geschreven is.

M: Wat vind jij een aantrekkelijke website?

R: Goede kleuren, goed ingericht. Het moet gewoon pakkend zijn. Gewoon rustig en dat je kan zien wat de locaties zijn met foto's en tekst. Wat voor mensen er wonen, wie er wonen. Hun eigen ervaringen, eventueel met een filmpje. Dat vind ik fijn om te zien.

M: Heb je verder nog aanvullingen?

R: Niet dat ik zo kan opnoemen.

M: Als ik het heb over dat zelfde onderzoek als net, dan zijn collega's, de leidinggevende, de fysieke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden de punten die daar naar voren komen. Zit daar nog wat tussen waarvan je zegt: dat vind ik belangrijk?

R: Openheid, betrouwbaarheid.

M: Doel je dan ook weer op die veilige omgeving?

R: Ja, dat je eerlijk kan aangeven als je ergens mee zit. Niet dat je op je tenen hoeft te lopen. Dat je bang bent dat het invloed heeft op je werk of loopbaan.

M: Het is wel een heel mooi samenhangend geheel. Ik heb nog even een paar losse vragen: allereerst de grootte van het contract. Wat is voor jou gewenst?

R: Voor mij nu 0-4 uur omdat ik studeer. Dus bijbaan. En flexibel.

M: En als je klaar bent met je studie?

R: Dan wel 28 tot 32 uur.

M: Hoeveel dagen zou je willen werken?

R: Het liefst 3 om 4 dagen.

M: En als je gaat werken, hoe wordt je dan het liefste aangestuurd? Doe je dat dan het liefst door onderling af te stemmen met collega's of heb je liever een leidinggevende die jou aanstuurt?

R: Het liefst onderling.

M: En wat vind je van die zelfsturende teams?

R: Lastig. Het ligt wel aan je teamsamenstelling. Je hebt altijd wel baas boven baas.

M: Is jouw visie dan positief of negatief?

R: Soms zou het fijn zijn als er toch nog een laag boven zit, boven het team. Die van een andere kant kijkt. Een helikopter view. Nu moeten zelfsturende teams alles zelf doen, voorheen deed die laag erboven nog wat administratieve zaken. Dat zou wel heel fijn zijn, want dan kunnen wij weer alle tijd aan de bewoners besteden.

M: En zie je die laag erboven dan in de vorm van een coach, leidinggevende, of iets anders..?

R: Van allebei? Dat ze wel wat van de zorg weten. Niet iemand met twee linkerhanden in de zorg is niet weet. Een verpleegkundige bijvoorbeeld die een stapje terug heeft gedaan.

M: Heb je al gewerkt in zelfsturende teams?

R: Ik wel, bij mijn bijbaan.

M: Stel je begint bij een organisatie. Wat heb je dan nodig om goed ingewerkt te raken?

R: Een goed inwerkprogramma. Dat mis ik wel vaak.

M: Wat is een goed inwerkprogramma voor jou?

R: Het liefst gewoon, maar dat verschilt per persoon en iedereen heeft zijn eigen methode, duidelijke afspraken.

M: Kan ik dat zien als dat je duidelijkheid zoekt?

R: Ja, heel erg.

M: Zou je graag begeleid willen worden door een mentor, of een maatje. Of zou je het het liefst zelf willen doen?

R: Ik denk eerst met wat begeleiding, maar later wel zelf.

M: Zijn er nog bepaalde arbeidsvoorwaarden voor jou van belang?

R: Voor mij de reisafstand. Dat moet wel de omgeving Amsterdam zijn.

M: Hoe lang zou je maximaal willen reizen?

R: Maximaal 30 minuten.

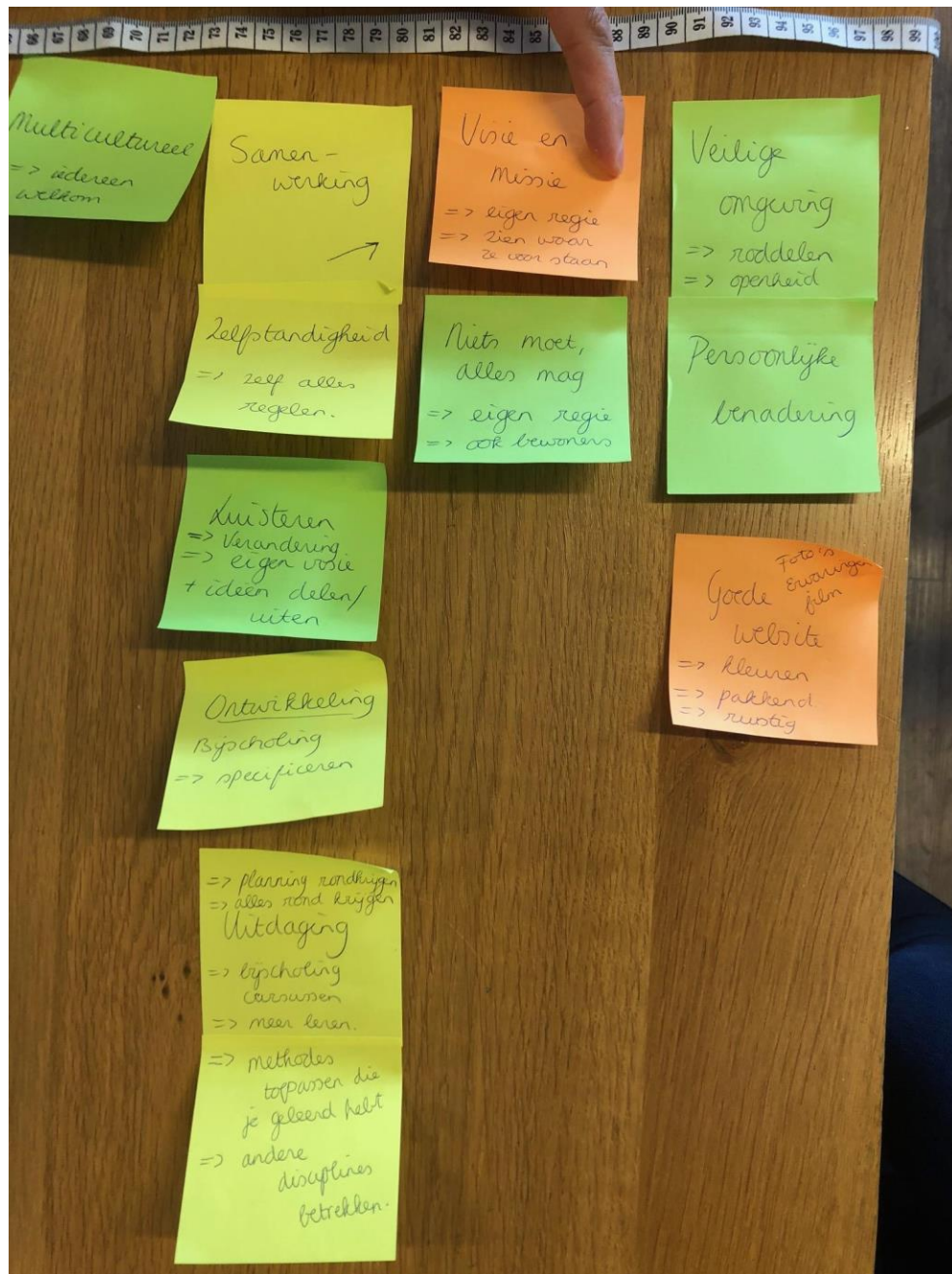
M: Het laatste onderdeel gaat over ontwikkeling, maar daar hebben wij het eigenlijk al over gehad. Dus we gaan naar het laatste gedeelte. Ik heb een meetlintje meegenomen en dan ben ik heel erg benieuwd wat jij het belangrijkste vindt en wat het minst belangrijkst. Je mag briefjes ook dubbel neerleggen.

(De briefjes worden neergelegd)

M: Ik neem er even snel een foto van. Als je hier naar kijkt hè, welke punten zijn dan voor jou doorslaggevend? Welke moeten echt aanwezig zijn?

R: Voor mij is dat echt de veilige omgeving en die persoonlijkheid. Vanuit daar wil ik graag werken.

M: Dat was 'm! Dank je wel voor je tijd!



Afbeelding 19.1. Van de belangrijkste aspecten (rechts) naar de minst belangrijke aspecten (links) door respondent 19.

Bijlage 26: Analyseschema's

Overzicht

Schemanummer	Bijbehorende deelvraag	Topicnaam
1	Deelvraag 1	Werken in de ouderzorg (imago)
2	Deelvraag 1	Imago zorgbalans
3	Deelvraag 1	Communicatiemiddelen
4	Deelvraag 1	Kenmerk aantrekkelijke, goede werkgever: persoonlijke benadering
5	Deelvraag 1	Kenmerk aantrekkelijke, goede werkgever: luisteren naar de medewerkers
6	Deelvraag 1	Kenmerk aantrekkelijke, goede werkgever: open, eerlijke en veilige organisatie
7	Deelvraag 1	Kenmerk aantrekkelijke, goede werkgever: goede arbeidsvoorwaarden
8	Deelvraag 1	Kenmerk aantrekkelijke, goede werkgever: ontwikkelingsmogelijkheden
9	Deelvraag 2	Vacatures zoeken
10	Deelvraag 2	Informatie opzoeken over het bedrijf
11	Deelvraag 2	Geschikte wervingskanalen
12	Deelvraag 3	Ontwikkelingsmogelijkheden
13	Deelvraag 3	Uitdaging
14	Deelvraag 3	Salaris
15	Deelvraag 3	Afwisseling
16	Deelvraag 3	Goede voorzieningen
17	Deelvraag 3	Flexibiliteit
18	Deelvraag 3	Teamsfeer/collega's
19	Deelvraag 3	Autonomie
20	Deelvraag 3	Duidelijkheid, verwachtingen
21	Deelvraag 3	Doorslaggevende punten
22	Deelvraag 4	Stage-ervaringen bij Zorgbalans
23	Deelvraag 4	Verbeterpunten stages Zorgbalans
24	Deelvraag 4	Zorgbalans aanbevelen als stagebedrijf/werkgever
25	Deelvraag 4	Begeleiding

26	Deelvraag 4	Organisatiecultuur
27	Deelvraag 4	Verbondenheid met de organisatie
28	Deelvraag 4	Blijven na stage of studie
29	Overige punten	Contractgrootte
30	Overige punten	Inwerkperiode
31	Overige punten	Zelfsturende teams
32	Overige punten	Reistijd

Deelvraag 1: Wat ervaart de doelgroep als een goede, aantrekkelijke werkgever?

SCHEMA 1 TOPIC: WERKEN IN DE OUDERZORG (IMAGO)		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“Ik vind het heel bijzonder. Elke dag is anders eigenlijk. Het ligt eraan met wat voor mensen. Met bijvoorbeeld dementerenden is het gewoon elke dag weer een uitdaging om iemand actief te krijgen, om iemand iets te laten doen, want daar draait het uiteindelijk dan om want je kan er niks beters meer aan maken. Het is alleen maar gewoon een zo fijn mogelijke periode uiteindelijk geven. Veel activeren. Ik denk dat dat het vooral gewoon is. Heel veel ouderen die blijven snel op hun kamer zitten en het is veel activeren, veel praten. Ik vind het altijd heel erg fijn om met mensen zelf te praten. Het is alleen soms jammer dat je er niet altijd genoeg tijd voor hebt.”	Bijzonder, uitdaging, weinig tijd, praten met mensen is fijn
2	“Pittig. Je staat vaak met weinig mensen en dan sta je wel eens met je handen in het haar. De mensen worden ook te ziek door te veel werken.” “Je ziet daardoor heel weinig. Verwaarlozing, wondjes. Je ziet het niet. Het is triest.” “Het gaat ten koste van de bewoners. Er is zoveel: artsensite, eigen site, werkoverleg. Je moet veel schakelen. Daardoor loop je veel dingen mis. Ik loop altijd al met 80 blaadjes.”	Pittig, weinig personeel, verwaarlozing, veel ziekteverzuim
3	“Het is wel leuk. Het is niet echt mijn einddoel, maar het bevalt me wel.” “Ik kan heel snel een goede band creëren met ouderen. Je wordt altijd gewoon als goede zorg gezien door hun, dus dat vind ik helemaal leuk.”	Leuke, goede band
4	“Nou ja ik heb heel veel respect voor de mensen die het doen, omdat het steeds complexer wordt de ouderenzorg vind ik omdat er gewoon ja te weinig mensen in de ouderenzorg werken zeg maar. Voor de zorgzwaarte. Maar ik denk wel dat er een beetje een stigma is rondom ouderenzorg.” “Ik denk dat de ouderenzorg heel interessant is en heel complex is.” “Tijdens je stage doe je niet echt het werk wat een hbo-v’er doet. Dus dat ze daarom dan niet het beeld hebben van wat hbo-v’ers uiteindelijk doen als ze echt hbo-v’er zijn in de ouderenzorg.”	Respect, complex, interessant, weinig personeel, stigma: stagiaires doen laagcomplex werk

5	“Eh. Wisselend. Het heeft leuke dagen en minder leuke dagen. Ik zit nu op de revalidatie-afdeling. Dat vindt ik dan wel weer leuk. Ik hou van afwisseling. Op een normale, somatische afdeling met dementerenden dat je wat vaker dezelfde dagen hebt. Zolang het afwisselend is, dus nieuwe mensen en nieuwe opnamen, dan vind ik het wel leuk.”	Wisselend, afwisseling in cliënten, weinig afwisseling dagindeling
6	“Anders.” “Dan het ziekenhuis. Daar bouw je niet echt een band mee op. Die mensen komen en gaan. Je behandelt ze, doet wat je moet doen en ze gaan weer naar huis. In de ouderenzorg zit je 24 uur per dag met dezelfde mensen en je ziet ze wel een jaar of twee jaar, soms wel jaren, achter elkaar. Je kan een langdurige relatie opbouwen. Dat is toch persoonlijker. Ja, het werken in de ouderenzorg is persoonlijk ten opzichte van het ziekenhuis.”	Persoonlijke en langdurige band
7	“Nou ik vind het wel leuk.” Ja het is niet mijn einddoel, maar het is wel een mooi begin om de basiszorg erin te krijgen.” “Ja ik vind gewoon dat je als je wil werken in de ouderenzorg dat je gewoon van jezelf moet weten dat je heel geduldig bent en dat je heel goed kan zijn voor de mensen en ja dat je zeker weet dat je werk echt iets betekent zeg maar. Dus dat je ook weet dat je moet werken met verschillende visies bijvoorbeeld. Dat je bij de gesloten afdeling werk je niet om mensen beter te maken, maar om zo pijnloos mogelijk te leven eigenlijk. En bij somatisch en revalidatie bijvoorbeeld werk je voor dat mensen weer beter worden. Dus dat je dat verschil wel moet inzien.”	Leuk, goed begin, geduldig zijn, levenservaring,
8	“Ik vind het echt hartstikke leuk. Er wordt veel over geklaagd en gezeurd en ook voornamelijk over de stress en de drukte. Maar ik denk: welke stress en drukte? Ja natuurlijk heb je af en toe wel eens een drukke dag. Maar ja, misschien ben ik dat wel. Ik denk dan: morgen weer een dag. Natuurlijk stel ik wel mijn prioriteiten.” “Als wijkverpleegkundige heb jij je eigen verantwoordelijkheid. Je hebt niet meteen de artsen die mee hijgen in je nek zoals in het ziekenhuis. Af en toe is het een beetje keutelend, en af en toe is het gewoon lekker hersenen kraken, want soms zijn er complexe zaken.” “Dat vind ik het echt leuk: je moet met verschillende vlakken rekening houden. En je komt bij mensen thuis. Je komt op visite bij iemand en dat vind ik wel wat hebben. Maar je maakt ook een connectie met iemand waardoor je een goede band op bouwt.”	Leuk, door verantwoordelijkheid, doordat je wordt losgelaten, soms complex, soms keutelend, rekening houden met allerlei zaken, je bouwt een band op.
9	“Ik vind het nu momenteel heel pittig. En ik snap dat leerlingen nu niet meer voor de zorg kiezen. Het is gewoon onderbetaald werk.” “Er is gewoon te weinig personeel.”	Pittig, onderbetaald en te weinig personeel
10	“Ik vind het zelf heel erg leuk, omdat je echt nog wat voor die mensen kan betekenen. Nou ik denk sowieso dat er nog heel veel verbeterd kan worden. Daar wil ik best wel een stukje aan bijdragen.”	Leuk, want je betekent iets voor iemand en je draagt bij aan eventuele verbeteringen.
11	“Uhm. Ik vond het eerst niet zo heel erg leuk, omdat ik dacht: dan moet ik wassen en zo. Maar als ik zie dat die ouderen ervan genieten, dat je hen helpt. Dat doet je ook wel weer iets. Maar ik vind het wel eentonig.” “Elke dag begint hetzelfde. Het wassen, dan begint er dit, dan dat. Je hebt wel mensen die ziek zijn, dan kan je daar iets mee doen. Soms met spoed. Maar het is niet heel uitdagend. En ik heb ook zoiets van. Iedere oudere zegt: ik wil nooit in een verpleegtehuis komen. Maar ze zitten daar, maar eigenlijk niemand wil daar zitten.”	Eentonig, elke dag is hetzelfde. Niet uitdagend en niemand wil daar zitten. Ouderen genieten.
12	“Ik vind het heel leuk. Ik vind die oudjes zelf wel heel leuk. Hebben een hoop meegemaakt, hoop te vertellen. Heel veel zijn ook bereid om nieuwe dingen te leren. Ze hebben al heel veel gedaan, dus er moet wel aan hun worden gedacht. Ik kan altijd heel erg met ze lachen.”	Heel leuk. Doelgroep heeft veel meegemaakt, verhalen, kan met ze lachen.

13	“Ehm. Toch wel afwisselend. Complex, uitdagend, soms ook een beetje suf.” “Ouderen hebben vaak last van co-morbiditeit. Dus meerdere ziektes. Dat heeft ook met die complexiteit te maken.” “Nou, als je soms jaren bij iemand komt om iemand te helpen met douchen, et cetera, waar eigenlijk niks gebeurt. Je werkt dan niet aan zelfredzaamheid. Dat iemand eigenlijk altijd stabiel is. Dat is natuurlijk heel fijn voor die mensen, maar dat vind ik voor mij niet zo uitdagend.”	Afwisselend: meerdere ziektes, complex. Complex: co-morbiditeit Beetje suf omdat er niks gebeurt, er wordt niet gewerkt aan zelfredzaamheid, mensen zijn stabiel.
14	“Nou ik vind waar ik dan werk bij Huis ter Hagen vind ik het wel leuk omdat daar het is daar een beetje gemixt. Het is niet zo dat er alleen maar extreem dementerende ouderen wonen, maar ook mensen die cognitief nog wel goed zijn en ik vind die combinatie wel leuk, want ik vind pg dus zeg maar dementerende ouderen vind ik een hele interessante doelgroep.” “En ja verder de werkzaamheden qua adl vind ik niet heel uitdagend en ook gebeuren er niet elke dag heel veel dingen waar je echt als verpleegkundige bij nodig bent. Dus dat mis ik ook wel een beetje.”	Leuk als er gemixte mensen wonen (met verschillende zwaarte van dementie), interessant, niet echt uitdagend, je bent niet altijd nodig.
15	“Ik vond het echt heel leuk. Eerst dacht ik dat ik het vreselijk zou vinden, dan moet je die mensen wassen en zo. Maar het viel echt mee en na een tijdje zet je je er ook wel overheen. Alleen de psychiatrie-afdelingen, dat vind ik helemaal niks. Maar de ouderenzorg is wel leuk.” “Nou, sommige gesprekken gewoon. Ze denken zo oud haha. Dan moeten ze poepen en dan zeggen ze: 'ik moet even drukken' haha. Dat soort dingen. Het taalgebruik.”	Heel leuk door de gesprekken met en het taalgebruik van de ouderen.
16	“Ik moet zeggen; toen ik hier begon toen dacht ik wel 'oh mijn god wat gaat mij overkomen'. Het geeft wel voldoening en de mensen hebben wel veel respect dat je ze helpt. Af en toe heb ik ook wel eens dat ik denk: oh jeetje.” “Sommige ouderen hebben ook wel bepaalde manieren waarop ze iets willen. Dan zeggen ze zo van doe dit, doe dat. Dat kan ik niet zo goed hebben.”	Voldoening, respect. Delegerende ouderen niet leuk.
17	“Ja ik vind het wel heel leuk. Ja ik vind ouderenzorg wel ja gewoon interessant, maar ook niet het moeilijkste van het moeilijkste, omdat het toch hard gezegd best wel vaak hun eindstation is van die mensen maar dat maakt het ook wel weer zoiets van ja je moet gewoon elke dag... Ja een beetje het doel is om een beetje elke dag gewoon een leuke dag voor die mensen creëren. Dus dat vind ik eigenlijk altijd wel leuk.”	Heel leuk en interessant, niet moeilijkste van het moeilijkste, leuke dag voor de cliënten te creëren.
18	“Hier zijn het niet alleen maar ouderen, door de psychiatrie, maar in de ouderenzorg vind ik wel dat er veel wordt bezuinigd. Er staat gewoon te weinig personeel voor de bewoners.” “Ik vind dat mensen worden, ja hoe zeg je dat, dat het allemaal snel snel moet, en dat je niet echt veel leuke dingen kan doen.”	Te weinig personeel, bezuinigingen, snel werken, weinig ruimte voor leuke dingen.
19	“Pittig. In het begin merkte je al dat er weinig personeel was. Heel langzaam komt er nu extra personeel bij. Maar nog steeds is het heel jammer.”	Pittig, weinig personeel, weinig tijd voor taken, minder kwaliteit

	“De mensen hebben er ook last van, je hebt weinig tijd voor taken. Dat zorgt voor minder kwaliteit in de zorg. Nu staan we nog boventallig, maar na de stage niet meer. Je moet ook veel taken doen, en dan ook nog in te weinig tijd.”	in de zorg, gaat ten koste van de bewoners.
	Slotconclusie: De respondenten geven aan dat het werken in de ouderenzorg pittig is door te weinig tijd en te weinig personeel. Dat gaat soms ten kosten van de ouderen waardoor er verwaarlozing kan ontstaan. Het werk is wisselend: soms leuk en interessant met uitdaging door de gekregen verantwoordelijkheid en de vrijheid. Het is soms wel complex en afwisselend. Voorop staat de (persoonlijke) band die met de ouderen opgebouwd wordt door de gesprekken (9 keer genoemd). Zij vertellen mooie verhalen door hun levenservaring en het geeft de respondenten voldoening dat zij de ouderen zien genieten en iets voor hen kunnen betekenen. Aan de andere kant is het werk eenzijdig, keutelend, suf, niet moeilijk en weinig afwisselend. Er gebeurt soms niks. De HBO-verpleegkundigen voelen zich niet altijd nodig in de ouderenzorg.	

SCHEMA 2 TOPIC: IMAGO ZORGBALANS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
4	“Ja, omdat ik in de klas heb gezeten met collega’s die daar werkten.” “Als ik aan Zorgbalans denk dan is het wel positief, maar dat komt niet omdat ik er zelf ervaring mee heb, maar gewoon omdat de medewerkers die er werken heel positief waren over het bedrijf.” “In het team bij Zorgbalans heb ik het idee dat er een hele goede teamsfeer was. Dat collega’s heel veel voor elkaar over hadden en ook dat ze wel serieus werden genomen.”	Bekend, positief. Dat gaat over de goede teamsfeer, collega’s hebben veel voor elkaar over en ze worden serieus genomen.
9	“Een vriendin van mij doet daar nu de opleiding. Ze zit daar nu in haar laatste jaar.” “Tot nu toe is het wel een hele prettige werkgever. Laatst ben ik ook naar een open avond geweest van het Spaarne Gasthuis en Zorgbalans om voor een opleiding tot verpleegkundige (niveau 4) te kijken. Ik ben daar met Zorgbalans in gesprek gegaan en ook met een leerling. Die gaven mij wel een heel goed gevoel. Dat je heel goed begeleid wordt als je een opleiding daar gaat doen.”	Prettige werkgever, goed gevoel, goede begeleiding bij doen van opleiding.
15	“Ik heb er medestudenten die er stage lopen, maar verder niet.” “Ehm. Het is ouderenzorg, dat weet ik. En verder weet ik dat het onder andere aan de kant van Hillegom is.”	Organisatie in de ouderenzorg aan de andere kant van Hillegom.
19	“Ik heb er wel van gehoord, maar het is een andere regio.” “De kleuren zijn roze. Maar verder eigenlijk niks.”	Van gehoord, kleuren zijn roze.
	Slotconclusie: Vanuit de respondenten die nog niet gewerkt hebben of stagegelopen bij Zorgbalans, komt naar voren dat zij een positieve kijk op Zorgbalans hebben. Zorgbalans zou een prettige werkgever zijn met een goede teamsfeer waarin collega’s veel voor elkaar over hebben. Verder worden de werknemers serieus genomen en biedt Zorgbalans goede begeleiding bij opleidingen. Zorgbalans werd geassocieerd met de kleur roze.	

SCHEMA 3 TOPIC: COMMUNICATIEMIDDELEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)

1	“Ja dat ze mensen willen trekken om bij Zorgbalans te komen. Dat staat overal groot afgebeeld.” “Ik denk dat mensen eerder geïnteresseerd zijn in hoeveel uren je inderdaad werkt en wat er beschikbaar is en wat ertegenover staat.” “Ja, ik denk dat ze niet meer echt kijken naar het geheel naar Zorgbalans zelf, maar dat ze meer gewoon willen weten wat jouw functie gaat inhouden. Dus meer een soort kleine samenvatting wat jouw functie gaat worden denk ik.” “Ik zou deze dan als eerste eruit pakken als ik zoiets zou zien.” “Door de praktische informatie die eronder staat denk ik. Want kijk ik vind dit wel allemaal leuk en aardig, maar uiteindelijk gaat het niet alleen maar om de kortingen, maar gaat het ook gewoon om je werk wat je krijgt.”	Mensen werven, praktische informatie mist: aantal uren, beloning, inhoud functie.
2	“Allereerst de kleuren. Dat springt er wel echt uit.” <i>(Aantrekkelijk?)</i> “Ja zeker. Vooral ook door dat huiselijke. Het is simpel, maar toch heel leuk. Gewoon normaal.” “Heel vrolijk en gezellig. Maar ook dat mensen met verschillende afkomsten werken. Ik ben zelf ook donker, dus multi culturaliteit is wel van belang. Iedereen moet welkom zijn.”	Kleurig, springt er uit. Aantrekkelijk, huiselijk, simpel, vrolijk, gezellig en multicultureel.
3	“Ja ik vind haar te commercieel. Dit is niet zeg maar hoe een echte... Dan vind ik dit leuker dat je echt een ouder iemand ziet met iemand die ook echt aan het werk had kunnen zijn. Zij is gewoon een model wat een Zorgbalanspasje vasthoudt.” “Ik vind verder de lay-out wel mooi, maar ik zou een foto kiezen... Bijvoorbeeld dit spreekt mij veel meer aan. Dat je een medewerker ziet met ouderen.”	Commerciële foto's, niet echt. Leuker om te doen hoe het in het echt is, bijv. foto met oude mensen. Lay-out wel mooi.
4	“Kleurrijk. Dat is wat ik zie.” “... want als er zoveel tekst op staat haak ik af. En deze heeft dat niet. En Snapchat, dat heeft iedereen wel ondertussen.” “Het is wel aantrekkelijk. Zeker die ene van de Zorgbalans VIP-opleiding, daar staat niet te veel tekst in en het spreekt aan. Het geeft mij het gevoel dat ik meteen welkom ben.”	Kleurrijk, trekt aan, maar niet met teveel tekst. Het ziet er aantrekkelijk uit door niet te veel tekst en geeft het gevoel dat de respondent welkom is.
5	“Deze vind ik grijs en grijs. Die andere zijn kleuriger en vrolijker en dat trekt mij aan.” “Wat dan opkomt is: goh, volgens mij is dit een zorgorganisatie.”	Grijs en grijs trekt niet aan, kleurig wel; vrolijk. Duidelijk omdat de respondent in een oogopslag kan zien wat ze bieden, zoeken.
6	“Ik vind wel heel erg dat ze met de tijd meegaan. Vooral als je deze ziet <i>(wijst naar flyer met Snapchat)</i>. Vooral qua mobiel.” “Ja, het ziet er aantrekkelijk uit. Gezellige foto's. Met de tijd mee, dus ik zou hier solliciteren ja.”	Meegaan met de tijd, Snapchat. Ziet er aantrekkelijk uit door de gezellige foto's.
7	“Nou dat je duidelijk ziet dat het van Zorgbalans is, want alles is roze.” “Best uitnodigend. Een beetje gemaakt, maar goed.” “Nou dit is sowieso Photoshop want zo kan je niet ja. En ja dit zijn van die standaardfoto's wat je altijd in de zorg ziet weet je wel? Ouderen die lachen en ja. Het is wel goed dat hier een donkere man op staat, want dan zie je ook dat ze een beetje alles aannemen zeg maar.”	Kleurgebruik: roze. Kenmerkend voor Zorgbalans. Aantrekkelijk, ziet er uitnodigend uit. Wel gemaakt, standaard foto's. Diversiteit.

8	“Die foto's zien er leuk uit, maar het ziet er nooit zo in het echt uit. Ja, het is verder wel mooi roze in de kleuren van Zorgbalans. Wat zal ik er van zeggen...” “Ehm. Ik denk soms wel eens dat als je goed wilt kijken naar vacatures dat de regio er groter bijgezet mag worden. Ik wil het gewoon snel zien. Ouderenzorg is wel duidelijk, maar ik mis de regio. Als je kijkt naar foto's, doe dan ook iets wat verpleegkundigen doen. Dus aan het werk, maar wel wat bij de functie past. Bijvoorbeeld een steunkous aantrekken.” “Ik denk als ik het doorlees, en als er ook mannen op de foto zouden staan, dan zou ik wel gaan kijken en eventueel solliciteren.”	Leuke foto's, maar is niet zoals in het echt. Laat zien wat een verpleegkundige echt doet. Roze, herkenbaar voor Zorgbalans, de regio duidelijker.
9	“Ik vind wel heel erg dat ze met de tijd meegaan. Vooral als je deze ziet (<i>wijst naar flyer met Snapchat</i>). Vooral qua mobiel.” “Ja, het ziet er aantrekkelijk uit. Gezellige foto's. Met de tijd mee, dus ik zou hier solliciteren ja.”	Meegaan met de tijd, Snapchat. Ziet er aantrekkelijk uit door de gezellige foto's.
10	“Nou ja wat ik wel zie is dat ze er wel echt mee bezig zijn om reclame te maken voor zichzelf. Dat vooral.” (<i>Aantrekkelijk?</i>) “Ja, het is simpel en geordend.”	Aantrekkelijk, simpel, geordend.
11	“Het ziet er vrolijk uit. Door die kleur ga je wel kijken.” (<i>Aantrekkelijk?</i>) “Ja wel, door die kleuren juist.” “Ik denk namelijk dat ze dit wel anders neerzetten dan dat het is in werkelijkheid.” “Ik zou eerder kiezen voor zo'n plaatje (<i>ouderen</i>). Dit plaatje (<i>jonge vrouw die lacht</i>) is niet echt een beeld van hoe je in de zorg werkt.”	Vrolijk, door de kleur. Het is alleen niet neergezet zoals in werkelijkheid. Eerder een plaatje met de doelgroep.
12	“Ik vind deze foto's altijd een beetje matig, haha.” “Nou, ik moet er altijd een beetje om lachen. Zoals dit, hoe vaak komt dit nou voor? Bijna nooit. Het is niet realistisch en gemaakt. Het valt op maar het is wel gemaakt. Hier staat ook wel weer veel tekst.” “Ja, zo'n soort kleine folder is wel handig. Maar er moet wel kort en bondig in staan wat er van jou wordt verwacht. Maar ook wat er te bieden is.” “Die foto's lokt mij totaal niet. Ik zou als ik dit zou zien hier niet solliciteren. Ik denk dat ik misschien wel wat gaat opzoeken, maar ik word er niet echt wijzer van. Het spoort wel aan.”	Matige foto's: niet realistisch en gemaakt. Veel tekst. Moet korter en bondiger. Spoort aan.
13	“Inspelen op verschillende doelgroepen. Ze willen hier met Snapchat wel jongeren aanspreken denk ik. Hier in de kranten wel weer met een andere doelgroep. Ik heb het idee dat ze op verschillende manieren te vinden willen zijn. Te zien willen zijn. Voor mogelijke vacatures.” “Ik vind dat het doet wat het moet doen.” “Overzichtelijk. Ik denk dat ze toch wel heel duidelijk de informatie geven om zo snel te kunnen bedenken of het je wat lijkt.”	Diverse doelgroepen aanspreken, doet wat het moet doen: overzichtelijk informatie geven om te bepalen of het de baanzoeker iets lijkt. Praktisch.
14	“Ik weet niet. Ik vind het een beetje te veel tekst. Ik zou het niet eens helemaal gaan lezen als ik dat ergens zou zien liggen” “Ik heb geen idee hoe je dat eigenlijk met Snapchat gebruikt, maar op zich vind ik het wel een leuk idee dat ze dat zo doen.” “Dus dit vind ik wel een beter kaartje omdat er ook wat minder tekst op staat. Dus als je dat zou zien hangen en je doet die opleiding of zo of je bent geïnteresseerd om een opleiding te doen dan zou je dat wel zien liggen.” “Ja nou ja heel veel tekst. Dat is op zich als je er geïnteresseerd in bent... Als hier nou iets met een functie zou staan gelijk in die grote letters waar ik in geïnteresseerd dan ben, dan zou ik de tekst wel gaan lezen hoor. Maar ik denk dat als jij er geïnteresseerd in bent en je ziet in die grote roze letters een functie staan waar jij geïnteresseerd in bent dan ga je verder lezen.”	Af en toe te veel tekst, niet echt gaan lezen. Waar minder tekst op staat is beter.

15	"Veel roze." "Een beetje vrouwelijk, haha. Ik vind het typisch voor een bedrijf waar veel vrouwen werken." (<i>Aantrekkelijk?</i>) "Ja, dat wel. Maar als man zou ik hier dus niet solliciteren." "Ik vind het er vrolijk uit zien. Dit vind ik dan wel weer een beetje gemaakt (<i>wijst naar de folder met de vrouw met het pasje</i>), maar deze twee foto's zijn wat meer echte foto's (<i>wijst naar de foto's waarop twee werknemers aan het werk zijn</i>). Het ziet er wel gezellig uit."	Roze: vrouwelijk, bedrijf waar veel vrouwen werken. Ziet er vrolijk uit, wel soms een beetje gemaakt (vrouw met pasje), gezellig.
16	"... Het heeft een bepaald uiterlijk, dat je weet dat ze iets van je willen. Dat ze op zoek zijn naar iets." (<i>Aantrekkelijk?</i>) "Ik zou het wel gaan lezen." "Door de kleuren denk ik. Ik vind ook deze twee plaatjes, die die met die ouderen, wel aansprekend." (<i>Wijst naar plaatje met vrouw</i>) "Ja, ik vind dit weer zo zakelijk." "Het trekt mij wel aan. Ik zou wel verder gaan lezen om te kijken wat ze kunnen bieden."	Duidelijk dat ze medewerkers zoeken, zou gaan lezen door de kleuren en de plaatjes met de ouderen. Plaatje met de vrouw is zakelijk. Zet aan tot lezen.
17	"Nou die foto's van medewerkers en bewoners." "Ja ik vind het op zich wel leuk, maar ja het is ook wel een beetje staged maar op zich wel op een positieve manier zeg maar." "Nou dat is zeg maar. Ja hoe leg ik dat uit? Dat je een soort van... Deze scenario's gebeuren dan wel, maar dat het wel voor het plaatje een beetje perfect is gemaakt en dat is prima want dat is juist leuk en dat maken die plaatjes wel leuk, maar dat is wel zo zeg maar." (<i>Aantrekkelijk?</i>) "Dat het goed wel in thema is. Zeg maar dat roze van dat logo dat komt dan terug overal en hoe ze hier het logo gewoon hebben doorgetrokken zeg maar. Dus ja." "Ik denk dat het gewoon over het algemeen er netjes en verzorgd uitziet, dus dat het gewoon aantrekkelijk is zeg maar. Dus ja dat trekt me wat meer aan."	Foto's van medewerkers en bewoners zijn een beetje gemaakt, perfect gemaakt. Wel op een positieve manier, wel leuk. Goed in thema; logo en kleur komt overal terug. Het ziet er aantrekkelijk uit omdat het netjes en verzorgd is.
18	"Hier zie je een bewoner, dat is leuk. Maar ik vind dit (<i>wijst naar foto met een medewerker en bewoner</i>) er wel aantrekkelijker uitzien dan dit (<i>wijst naar foto van jongedame</i>) eerlijk gezegd. Je gaat toch met mensen werken, dus daarom trekt dat meer aan." "Na je diploma kan je direct aan het werk. En ze bieden grote contracten. Dat geven ze niet heel veel meer in de zorg."	Ziet er aantrekkelijk uit door wat de organisatie biedt (opleiding, geld, groot contract). Foto met bewoners aantrekkelijker dan met jongedame.
19	"Ik vind het heel leuk. Mooie kleuren en leuk dat ze snapchat gebruiken. Echt heel leuk. Ook hoe het is vormgegeven." "Heel vrolijk en gezellig. Maar ook dat het multicultureel is."	Leuk, mooie kleuren, Snapchat is leuk, vormgeving leuk. Aantrekkelijk, organisatie komt over als vrolijk, gezellig, multicultureel.
Slotconclusie: De respondenten vinden de communicatiemiddelen aan de ene kant aantrekkelijk door het gebruik van kleuren die vrolijkheid, gezelligheid en een uitnodigend gevoel oproept. Het ziet er huiselijk uit en het is herkenbaar als communicatiemiddelen van Zorgbalans door de kleur en het thema. Een deel		

	van de respondenten vindt de foto's, vooral de plaatjes met daarop de ouderen, gezellig een aantrekkelijk. Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat zij de foto's te commercieel en niet echt vinden. De foto met daarop de Zorgbalans medewerkster wordt als zakelijk gezien. Zij vinden echte foto's met daarop realistische handelingen aantrekkelijk. Het moet niet gemaakt zijn. Daarnaast vinden de respondenten communicatiemiddelen waarop niet te veel tekst staat, dus kort en bondig, fijn. Zij zoeken overzicht, duidelijkheid en praktische informatie: denk aan het aantal uren, salaris, functie-inhoud, regio, etc.). Het moet er verzorgd, netjes en geordend uit zien.
--	---

SCHEMA 4 TOPIC: KENMERK AANTREKKELIJKE, GOEDE WERKGEVER: PERSOONLIJKE BENADERING		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Ik denk als de werkgever persoonlijk naar de werknemers kijkt en hen niet allemaal op een grote hoop gooit. Het is dan niet alleen maar jullie en jullie, maar ook jij. Jij alleen. Een persoonlijke benadering." "Ik denk, en weet, dat er onderling veel geroddeld en geroezemoesd wordt. Ik hou daar niet van. Mensen moeten zich veilig kunnen voelen."	Persoonlijke benadering, naar de werknemer omkijken, veilige werkomgeving (geen geroddel).
4	"Ik vind het ook wel belangrijk dat je niet alleen een nummertje bent, maar dat je ook je bazen kent en dus persoonlijke aandacht vind ik ook wel belangrijk vanuit de organisatie."	Geen nummertje zijn, persoonlijke aandacht
5	"Poeh. ... dat ik niet een nummertje ben."	Geen nummertje zijn
13	"Als ik erkenning krijg. Ik vind het heel fijn dat ik die opleiding vergoed krijg. Ze steken dan tijd en geld in mij. Dat ze het vertrouwen in mij tonen. Persoonlijke aandacht." "Die persoonlijke aandacht was leuk en gaf mij een boost om verder te gaan."	Erkenning, vertrouwen, persoonlijke aandacht, boost.
18	"Dat ze niet alleen zakelijk denken, maar ook menselijk." "Als een werknemer bijvoorbeeld een vervelende thuissituatie heeft, dat de organisatie daarin wel meeleeft."	Menselijk denken, meeleven.
19	"Als ze een persoonlijke benadering hebben. Dus kijken naar de medewerkers zelf."	Persoonlijke benadering
	Slotconclusie: De respondenten vinden een werkgever aantrekkelijk en goed als zij een persoonlijke benadering hebben naar de medewerkers. Er wordt naar de werknemers omgekeken, vertrouwen getoond en erkenning gegeven. De respondenten willen geen nummertje zijn.	

SCHEMA 5 TOPIC: KENMERK AANTREKKELIJKE, GOEDE WERKGEVER: LUISTEREN NAAR DE MEDEWERKERS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"... Dat vind ik goed van de werkgever en dat ze ons serieus nemen." "En als leerling is het gewoon heel belangrijk dat je serieus genomen wordt en dat er gewoon echt naar je geluisterd wordt."	Serieus nemen, luisteren
2	"Ja, als de organisatie naar jou luistert. Ik wil mijn ideeën ook kunnen delen. Ik vind het altijd wel lastig als je net nieuw bent. Je moet je dan drie keer zo hard inzetten om gehoord te worden ten opzichte van anderen die daar al werken. Dat is lastig en niet	Luisteren, ideeën delen, hard inzetten wanneer nieuw,

	leuk. Het is ook vaak dat de ouderen al zo lang in het vak zitten, dat je er niet tussen komt. Mijn visie en standpunt is goed zeggen ze dan."	lastig, niet leuk, er niet tussen komen.
3	"Als je ideeën hebt wat beter kan binnen de organisatie dat je daarmee er naartoe kan." "Ja dat ze daarvoor openstaan zeg maar. "	Ideeën delen, openstaan
4	"Ja ik vind het ook wel belangrijk dat je denk ik als je bijvoorbeeld met een leidinggevende een gesprek hebt of een vergadering dat je mening ertoe doet. Dat je bijvoorbeeld wordt meegenomen en dat je serieus wordt genomen." "of wanneer wij een nieuw protocol aandragen dat dat ook serieus wordt genomen. Dat ernaar wordt gekeken met vernieuwingen. Dat het niet zoiets is van we doen het zoals we het doen en je kan wel met nieuwe ideeën komen, maar ja. Dat er wel serieus naar gekeken wordt van is dat haalbaar en ja."	Mening doet er toe, serieus nemen, ideeën aandragen
5	"Dat je een stem hebt, een mening. En dat je die ook mag uiten. Als je met ideeën komt dat er wat mee wordt gedaan. En niet dat het aan de kant wordt geschoven." "Als je met dingen komt, dat er wat mee wordt gedaan. Dat er naar jouw mening wordt gevraagd en hoe jij er tegenaan kijkt."	Stem hebben, mening uiten, ideeën aandragen, mening vragen, iets doen met dingen.
6	"Een werkgever moet kunnen luisteren naar zijn werknemers."	Luisteren
7	"Ja en dat er echt naar jou geluisterd wordt als werknemer. Dat je gewoon bij iemand terecht kan van als je denkt van nou het loopt gewoon niet dat je dan gewoon even naar je werkgever kan toestappen. Dat hij dus ook in de buurt is zeg maar en dat er dan naar je geluisterd wordt."	Luisteren, terecht kunnen
8	"Als zij luistert naar haar werknemers. Dus dat ik wel echt een inbreng heb in bepaalde zaken, vooral de zorg."	Luisteren, inbreng hebben
9	"Als je op een gegeven moment tegen punten aanloopt en je bespreekt dat met je leidinggevende, dat er dan ook naar je geluisterd wordt. Dat er dan wat mee gedaan wordt. Dat vind ik wel heel belangrijk."	Luisteren, iets doen met dingen, belangrijk
10	"Dat zij heel toegankelijk zijn voor vragen, opmerkingen, ideeën. Dat vind ik vooral heel erg belangrijk aan een werkgever." "Ja van wat ik zelf nu merk is dat het gewoon een hele toegankelijke organisatie is die ook wel echt naar hun medewerkers wil luisteren en dat vind ik wel heel belangrijk."	Toegankelijk voor vragen, opmerkingen, ideeën, luisteren, belangrijk
12	"... dat er wordt geluisterd naar de werknemers. Dat vond ik bij Zorgbalans wel echt fijn, dat de directeur zelf kwam voor een jaaroverleg. Dat heb ik vorig jaar mee mogen maken. Inge kwam toen zelf. Ze vroeg wat er speelde, wat er beter kon en wat we daar zelf aan kunnen doen." "Als je van bovenaf dingen wil implementeren moet er wel draagvlak voor zijn. En er moet dus geluisterd worden naar de mensen die het moeten gaan doen. Dat vind ik belangrijk."	Luisteren, fijn, draagvlak creëren, belangrijk
14	"Ik vind het sowieso belangrijk dat ze luisteren naar de medewerkers wat zij belangrijk vinden."	Luisteren, belangrijk
16	"Misschien dat ze een luisterend oor bieden. Dat als je ergens tegenaan loopt, dat je wel je verhaal kwijt kan. Dat iemand niet zegt: nou ja, zal allemaal wel en zoek het maar uit."	Luisteren oor, verhaal kwijt kunnen
19	"Maar ook als ze goed luisteren naar jouw ideeën en jouw visie mag delen."	Luisteren, ideeën, visie delen
Slotconclusie: De respondenten vinden het belangrijk dat er geluisterd wordt naar de werknemers. De organisatie moet aan de ene kant een luisterend oor kunnen bieden als de werknemer zijn verhaal kwijt wil, maar de werknemer wil ook serieus genomen worden, een stem hebben en zijn ideeën en visie kunnen delen. Zijn mening doet er toe en het is van belang dat daar ook iets mee wordt gedaan. Een enkele respondent heeft het gevoel dat hij extra zijn best moet doen wanneer hij nieuw is, omdat hij het gevoel heeft er niet tussen te komen.		

SCHEMA 6 TOPIC: KENMERK AANTREKKELIJKE, GOEDE WERKGEVER: OPEN, EERLIJKE EN VEILIGE ORGANISATIE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Ik denk, en weet, dat er onderling veel geroddeld en geroezemoesd wordt. Ik hou daar niet van. Mensen moeten zich veilig kunnen voelen. Bij mijn eerste stage-afdeling was dat gewoon echt niet zo. Want ik vind het heel naar als er achter elkaars rug om gepraat wordt. Door dat roddelen zou ik mij niet veilig voelen. Dat vind ik echt heel belangrijk"	Veilig voelen, roddelen, belangrijk
3	"Dat alles gewoon open is niet echt ja strikt zeg maar." "... dat je er alles mee kan overleggen."	Open, niet strikt, overleggen
6	"Ik hou er niet van als er omheen wordt geluld. Zeg mij dan gewoon wat er is." "Op wat er van mij verwacht wordt." "... en misschien als er iets van bovenaf komt dat er dan verteld wordt wat er van ons wordt verwacht. Maar dat valt ook wel weer onder duidelijkheid. Dat hoor ik dan ook graag meteen."	Niet omheen praten, zeggen wat er is, verwachtingen, top-down implementatie, duidelijkheid
8	"Dat het bestuur toegankelijk is. Dus als ik met mijn manager er niet uit kom, als ik een manager wil hebben, makkelijk nog een stapje naar boven kan." "Daarin zou transparantie fijn zijn. Ook over de cijfers: zijn we in het zwart of rood geëindigd." "Ja. Hoe doet het bedrijf het, waar staan we voor, gaan er dingen veranderen, of als er een nieuwe wet aankomt: hoe gaan we daar mee om. Ik denk dat dat wel het belangrijkste is."	Toegankelijk, transparantie, cijfers, missie, visie, veranderingen
10	"Nee ik vind het vooral belangrijk dat het zeg maar het hoofdkantoor en dan zeg maar wij in de praktijk die echt bezig zijn dat het best wel aan elkaar aansluit. Dat zij heel toegankelijk zijn voor vragen, opmerkingen, ideeën. Dat vind ik vooral heel erg belangrijk aan een werkgever."	Aansluiting hoofdkantoor en praktijk, toegankelijk, vragen, opmerkingen, ideeën.
16	"Als er eerlijkheid is. Niet dat er een mooi verhaal wordt opgedaan en dat er uiteindelijk niks van waar is. Ik vind eerlijkheid heel belangrijk." "Soms zeggen organisaties wel eens dat het allemaal zo mooi is en dat bepaalde dingen zo zijn, en dan kom je ergens en dan blijkt het een enorme rotzooi te zijn. Snap je? Ze vertellen dan dat ze het nieuwste van dit en dat hebben. Ik wil dat ze ook gewoon eerlijk zijn over hoe ze over mij denken."	Eerlijkheid, geen mooi verhaal ophangen, feedback
17	"Ik denk laagdrempelig dus dat je zeg maar makkelijk het gevoel hebt van dat je echt naar hun toe kan stappen en dat ze niet zeg maar de grote baas zijn, maar meer gewoon ja dat je gewoon op je gemak voelt bij die persoon zeg maar."	Laagdrempelig, toestappen naar hoofdkantoor, op je gemak voelen
19	"Openheid, betrouwbaarheid." "Ja, dat je eerlijk kan aangeven als je ergens mee zit. Niet dat je op je tenen hoeft te lopen. Dat je bang bent dat het invloed heeft op je werk of loopbaan."	Openheid, betrouwbaar, eerlijk, niet op tenen hoeven lopen.
Slotconclusie: Een open, transparante, eerlijke en toegankelijke organisatie is van belang voor de respondenten. Zij vinden een organisatie aantrekkelijk en goed als zij zich veilig kunnen voelen in de organisatie, de verwachtingen worden geuit en als de organisatie te vertrouwen is. De relatie en aansluiting tussen het hoofdkantoor en de praktijk wordt ook benoemd: de respondenten willen zich op hun gemak voelen als zij naar de organisatie toestappen en zij noemen het belang van het creëren van draagvlak als er iets veranderd moet worden.		

SCHEMA 7 TOPIC: KENMERK AANTREKKELIJKE, GOEDE WERKGEVER: GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
4	“Met goede arbeidsvoorwaarden, dus het salaris waar je recht op hebt en arbeidsomstandigheden zoals bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen.”	Salaris, arbeidsomstandigheden, reiskostenvergoeding
7	“En de omstandigheden zeg maar voor werknemers vind ik ook altijd wel belangrijk. Even denken een mooi voorbeeld. Ja bijvoorbeeld dat als je zwanger bent dat je dan gewoon verlof krijgt. Weet je? Dat soort dingen. Dat er rekening mee gehouden wordt.”	Arbidsomstandigheden, zwangerschapsverlof, rekening houden
8	“Als het bedrijf leuke secundaire arbeidsvoorwaarden heeft.”	Secundaire arbeidsvoorwaarden, leuk
Slotconclusie: Een ander belangrijk punt voor de respondenten als zij het hebben over een aantrekkelijke en goede werkgever, is het aanbieden van goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, verlof en reiskostenvergoeding.		

SCHEMA 8 TOPIC: KENMERK AANTREKKELIJKE, GOEDE WERKGEVER: ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
8	“Maar ook een bedrijf waar je verder kan ontwikkelingen in wat jij leuk of interessant vind. Zonder dat ze tegen een IG-er zeggen: nee, jij bent maar niveau 3.” (Breedte of hoogte?) “Allebei. Dus ook dat je een niveau hoger kan gaan, maar ook specialiseren op wonden of zo. Maar ook dat je kans hebt om richting management te gaan. Bijvoorbeeld teamcoach.”	Ontwikkelen, leuk, interessant, doorgroeien, management, specialiseren
12	“Als er mogelijkheden zijn om door te groeien..” “Die doorgroeimogelijkheden zijn ook wel belangrijk.” “Dat je een niveau hoger een opleiding kan gaan volgen. Maar ik wil uiteindelijk richting het hoofdkantoor van Zorgbalans. Dus meer de beleidskant op. Ik vind het belangrijk dat dat wel een optie is en dat daar aan gedacht wordt.”	Mogelijkheden om door te groeien: breedte en hoogte.
13	“Mogelijkheden tot groei. Zelfontwikkeling. Dus inderdaad in de vorm van opleidingen.” “Toch wel de diepte. Omhoog, verder”.	Mogelijkheden tot groei, zelfontwikkeling, omhoog, opleidingen
14	“Nou ja ook dat er veel mogelijkheid is tot eventueel opleidingen volgen of cursussen volgen of dat je in ieder geval kan doorleren, want als ik zo meteen klaar ben met mijn opleiding dan weet ik echt heel veel nog niet. Ik denk soms weleens wat weet ik eigenlijk wel? Dus ik vind het wel belangrijk dat je daar de mogelijkheid toe krijgt en ook wel in gemotiveerd wordt.” “Ja nou wat het is je hebt ook wel opleidingen bijvoorbeeld voor verpleegkundige specialist. Dat lijkt mij heel interessant, maar daar heb je wel een paar jaar werkervaring voor nodig voordat je dat mag doen. Maar je hebt bijvoorbeeld ook opleidingen die zich wat meer specialiseren op bijvoorbeeld wondverpleegkundige of diabetesverpleegkundige of dat je je meer specifiek op één ding richt en ja dat vind ik op	Opleidingsmogelijkheden, specialiseren, blijven leren

	zich ook wel interessant. Maar aan de andere kant denk ik ook van wordt dat niet een beetje saai, omdat je juist maar met één ding bezig bent. Ja ik weet niet. Ik vind het best wel belangrijk om te blijven leren en ik vind dat ook heel leuk, maar in wat precies daar verander ik ook nog wel vaak over van gedachte. Dat vind ik moeilijk om te zeggen.”	
	Slotconclusie: Mogelijkheden tot (zelf)ontwikkeling maakt een organisatie voor de respondenten aantrekkelijk en goed. Zij willen blijven leren, zowel met mogelijkheden om zich te specialiseren (breedte) als doorgroeimogelijkheden in de hoogte, bijvoorbeeld richting het management. Bijvoorbeeld door het volgen van opleidingen.	

Deelvraag 2: Wat zijn succesvolle (wervings-)methoden om de doelgroep te bereiken en te benaderen?

SCHEMA 9 TOPIC: VACATURES ZOEKEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“Ja, we kregen toevallig laatst een mail dat ze bij Zorgbalans mensen zochten en als vakantiebaan kregen we daar een mail over. En we hebben zeg maar een site, ik weet niet of je een beetje bekend bent met het Nova? Het heet Nova-portal, dat is een site waarop iedereen kan inloggen met zijn inloggegevens en daar staan dan vacatures op en daar staan dan ook vacatures op van het Spaarne Gasthuis en andere instellingen.” “Op Facebook zie je ook wat dingen voorbijkomen. Ja ik denk dat social media daar wel een grote rol in speelt”	Ja, Nova Portal, Facebook, mail.
2	“Ik zie wel verschillende dingen langskomen van Zorgbalans zelf. Dan kijk ik er wel naar, maar ik zet er niet mijn klauwen in. Ik ben niet specifiek op zoek.” “Van school moeten we wel LinkedIn aan maken. Dan komt er ook wel veel meer voorbij. Folders, of in de krant. Ik ben er wel mee bezig, maar nog niet echt. Dat komt meer als ik echt klaar ben met mijn studie. Dan krijg ik wat meer de motivatie.” “Ik kijk altijd op Jobbird.”	Niet op zoek. Wel af en toe kijken via LinkedIn, folders (op school), krant, Jobbird.
3	“Niet heel vaak alleen af en toe op LinkedIn komen wel vacatures langs. Dan kijk ik er wel eventjes naar, maar niet echt specifiek” “Nou lang geleden. Volgens mij in het eerste jaar toen we LinkedIn moesten aanmaken ja.”	Af en toe, lang geleden. LinkedIn.
4	“Eigenlijk sinds het derde jaar al. Sindsdien kijk ik gewoon af en toe op de site van is er nog een vacature bijgekomen en ik ben naar de open dag van het ziekenhuis in Leiderdorp geweest.” “Ja ik kijk op de website inderdaad en op school was er ook een soort banenmarkt georganiseerd waar ook werkgevers aanwezig waren, dus daar ben ik ook heen geweest.” “... dat maakt het wel makkelijk om zo iemand te benaderen en wat meer te weten te komen over de functies die ze hebben” “Ik zit ook op LinkedIn.”	Zoekt vacatures, vanaf het derde jaar, open dag, LinkedIn.
5	“Tijdens mijn mbo-opleiding sowieso. Nu hou ik het in de gaten of er iets is. Nu vooral iets voor ernaast.” “De laatste keer op de website zelf.”	Houdt het in de gaten, bedrijfswebsite
6	“Ja” “Door mijn hele studie wel.” Vacaturewebsites. Ik heb mij ook ingeschreven voor zo'n website, en dan krijg ik mailtjes met: er staat hier en hier een vacature open.”	Ja, gedurende hele studie, vacaturewebsite, mail
7	“Ja heb ik wel gedaan. Nu niet meer echt eigenlijk moet ik eerlijk zeggen, maar dat heb ik wel gedaan.” “Nou ik keek toen op ja er was zo'n site. Ik weet even niet meer hoe die heet, maar daar had je echt alle vacatures en hoefde je alleen je plaatsnaam en dan zag je alles op een kaart (vacaturewebsite).”	Ja, gedaan, nu niet, vacaturewebsite

8	"Ja, zeker. Eigenlijk door mijn hele studie heen." "... En de laatste tijd, het laatste half jaar, ben ik wel wat actiever op zoek gegaan." "Via via kom ik vaak op een kopje vacatures en dan denk ik: oh ja! Ik ga eens even kijken. Dan begin ik vaak via de VVN. Dan via de afdelingen kan je daar vacatures vinden. VVN is trouwens de beroepsvereniging. Dan via Google en dan richting Indeed, Monsterboard. Vacaturewebsites. LinkedIn, maar ook Nursing. En heel af en toe als ik via het raam loop van Tempo Team, dan wil ik nog wel eens kijken."	Gedurende hele studie, laatste half jaar actiever, Internet; VVN (beroepsvereniging), vacaturewebsites, Indeed, Monsterboard, LinkedIn, Nursing en uitzendbureaus.
9	"Via een advertentie in de krant." "Nee, eigenlijk niet. Ik keek meer op internet. Via Google. En dan Verzorgende IG vacature en dan keek ik wat er uit kwam."	Krant, internet (Google)
10	"Ja ik kijk weleens." "Nou eigenlijk nu. Nou ik denk sinds februari dat ik aan het kijken ben, omdat ik toch bijna klaar ben." "Ja meestal ga ik gewoon via Google en ik heb ook via de Nursing (vaktijdschrift) daar hebben ze ook vacatures staan."	Ja, weleens, laatste half jaar studie, bijna klaar, Google, Nursing.
11	"Eigenlijk niet zo vaak. Ik ben eigenlijk meestal na mijn stage daar blijven werken, dan kreeg ik dat aangeboden." "Ik denk een beetje in het laatste half jaar van je opleiding. Dan gaat mijn opleiding ook richting het einde." "Via de website".	Niet vaak, via via, laatste half jaar studie, bijna klaar
12	"Niet actief gezocht, want vanuit school worden deze stages allemaal geregeld. Ik heb trouwens wel vorig jaar naar wat internships gekeken, maar ook niet heel uitgebreid. Ik had mij aangemeld bij vacaturewebsites. Ook op de Facebookpagina kom ik wel veel tegen, de pagina van verpleegkundigen. Echt actief zoek ik niet, want het vinden van werk is wel makkelijk"	Niet actief, internships, vacaturewebsite, Facebook, makkelijk
13	"Ja, soms." "Ik krijg dagelijks een mail van Indeed waar ik mij voor heb ingeschreven en nog niet voor heb afgemeld." "Ik kijk bijna nooit actief naar vacatures. Ik scroll die mails wel door en kijk wel eens naar de vacatures van Zorgbalans. "	Soms, mail, Indeed, bijna nooit actief, bedrijfswebsite
14	"Ja nou toevallig de laatste tijd wel wat meer. Eerst was ik daar helemaal niet mee bezig, omdat ik dacht ik zie het wel. En een vriendin van mij bijvoorbeeld die is er heel erg mee bezig en die vraagt ook steeds: "Weet je al wat je wilt gaan doen?" En op een gegeven moment een paar maanden terug toen dacht ik wel van nou ik moet nu toch weleens gaan kijken, dus toen heb ik wel gekeken maar dan kijk ik voornamelijk of op LinkedIn heb ik wel gekeken en op Indeed en verder ja op Nursing stonden laatst ook een paar vacatures echt voor verpleegkundigen, maar dat was het eigenlijk. "	Laatste tijd meer, eerst niet mee bezig, LinkedIn, Indeed, Nursing
15	"Nou, eigenlijk nog nooit. Ik kon namelijk steeds bij mijn stages blijven werken. Dan was ik toch al ingewerkt. En nu is dat ook zo. Ik werk wel eens in de thuiszorg nog. Ik heb dus nooit echt naar vacatures hoeven kijken." "Oh, dan zou ik nu wel echt beginnen met zoeken. Want ik wel iets leuks vinden waar je dan een tijdje werkt." "Ik zou gewoon op Google intypen wat ik zoek. En anders bellen naar de organisatie."	Eigenlijk nooit, via via werk, laatste half jaar studie, bijna klaar, Google, bellen
16	"Dus ik kijk wel naar vacatures. Vooral naar wat ik later wil en welke mogelijkheden er zijn." "Meestal via internet."	Ja, oriënterend, mogelijkheden, internet
17	"Ja weleens. Niet met het doel dat ik echt meteen wil solliciteren, maar wel gewoon kijken van wat is er waar mogelijk zeg maar." "Meestal online gewoon op internet en dan ja ik weet niet. Ik heb het echt een enkele keer gedaan, dus ik weet niet hoe die site heet maar zo'n typische site waar je gewoon je werkveld zoekt en dan binnen een bepaalde regio." "... of inderdaad op een site van ja stel Zorgbalans of Marente dan heb je ook meer algemeen."	Weleens, oriënterend, internet, vacaturewebsite, bedrijfswebsite

18	"Ja, bij het Raamwerk." "...dat is een website. Daar staan dan vacatures waar je kan invullen welk niveau je hebt." "Laatst nog. Eigenlijk vooral in het begin, omdat ik op zoek was naar een werken-leren traject. En nu dan." "Via internet. Dus via websites."	Ja, Raamwerk (website) en andere websites (internet).
19	"Ik ben wel aan het rondkijken, meestal wel een paar keer week op de vacaturesites wat er voorbij komt vliegen." "Altijd op Indeed." "Op LinkedIn komen ook vaak vacatures voorbij. En bij mijn werk op de bedrijfswebsite omdat ik daar werk."	Ja, actief, paar keer per week, vacaturewebsites (Indeed), LinkedIn, bedrijfswebsite.
Slotconclusie: De meeste respondenten kijken tijdens hun studie af en toe oriënterend naar vacatures, onder andere om te kijken wat de mogelijkheden zijn. Ze houden het in de gaten en zoeken vaak niet actief. Een klein deel kijkt helemaal niet naar vacatures, vaak omdat zij via via makkelijk aan de slag komen. Een ander deel kijkt wel actief naar vacatures, soms zelfs een paar keer per week. De respondenten doen dit veelal via internet, waarbij bij gebruik maken van vacatureswebsite zoals Indeed, Jobbird en Monsterboard. Vaak starten zij via Google. Ook de bedrijfswebsites worden hiervoor bezocht. De mogelijkheid om je te abonneren via de vacaturewebsites op het ontvangen van vacature-updates via de mail wordt ook gebruikt. Daarnaast kijken zij via LinkedIn, Facebook, Nursing (vaktijdschrift) en in de krant. De respondenten kijken actiever in de laatste periode van de studie.		

SCHEMA 10 TOPIC: INFORMATIE OPZOEKEN OVER HET BEDRIJF		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	Ja dat verwachten ze wel gewoon van je dat je bijvoorbeeld de visie van het bedrijf alvast weet en dat je je daar in gaat verdiepen zodat je wel weet dat jouw visie aansluit op diegene van het bedrijf.	Ja, visie
2	-	
3	"Ja dat zijn ook vaak opdrachten aan het begin voor we de stage beginnen gewoon al informatie opzoeken." "Gewoon op de sites van de instellingen. Gewoon internet."	Ja, bedrijfswebsite, informatie
4	"Nou bij de GGD... De GGD is natuurlijk heel breed en dat was de enige GGD die in mijn omgeving zat, dus ik heb daar niet nog heel erg eigenlijk uitgezocht van goh wat voor bedrijf is GGD nou? Maar bijvoorbeeld ook bij Buurtzorg waar ik nu dan ben daar heb ik wel gesolliciteerd en dat is wel een bewuste keuze geweest, want ik heb bijvoorbeeld ook bij ActiVite gesolliciteerd maar ik vond gewoon Buurtzorg sprak mij als organisatie meer aan."	Ja, informatie over het bedrijf
5	"Nu werk ik toevallig bij de organisatie waar ik stage heb gelopen, maar anders zou ik wel informatie gaan opzoeken over het bedrijf en de organisatie zelf." "Ehm. Ik denk op de website van de organisatie zelf."	Ja, bedrijfswebsite, informatie over het bedrijf
6	"Nee, eigenlijk niet. Ik ga uit van wat er in de vacature staat. Ik moet eerst proeven voordat ik mijn mening kan geven."	Nee, vacature genoeg
7	"Ja meestal wel. Ja het moest ook wel van school, maar het is wel fijn om te weten waar je terecht komt zeg maar." "Op de website zelf meestal van het bedrijf en ja eigenlijk dat. Onder de visie en dat soort dingen ga ik kijken."	Ja, informatie over het bedrijf, o.a. visie, moest van school
8	"Oh ja, zeker." "Op de website van het bedrijf zelf en intranet."	Ja, bedrijfswebsite, intranet
9	"Ja dan ga ik naar de website en dan kijk ik wat ze bieden."	Ja, bedrijfswebsite, wat bieden ze

10	"Ja dat wel ja. Gewoon over de organisatie. Ja wat hun doelgroep is vind ik vooral..." "Nou meestal staat dat wel op de site van de organisatie zelf."	Ja, bedrijfspagina, doelgroep
11	"Ja, ik kijk wel even op de website. Van Huis te Hagen wist ik al wel het een en ander, maar bij die andere plekken heb ik even op Google gezocht."	Ja, bedrijfswebsite
12	"Ja, Zorgbalans kende ik wel vanuit mijn eerste stage. Maar later heb ik wel, ook vanuit opdrachten, over het bedrijf zelf opgezocht. "	Ja, bedrijfswebsite
13	"Ja, op de website van de organisatie."	Ja, bedrijfswebsite
14	"Ja ik kijk sowieso altijd wel voordat ik ergens stage ga lopen op de website van de organisatie of bedrijf. Hoe je het ook wilt noemen. En nou ja er staat altijd wel een misse en een visie, maar ik heb nog nooit echt meegemaakt dat je dat heel erg terug merkt in de zorgverlening. Maar ja ik kijk daar eigenlijk wel altijd op. Ook kan je vaak zien wat voor medewerkers er werken en wat voor huizen er zijn en ja ik kijk daar wel op ja. "	Ja, bedrijfswebsite, missie, visie, wat voor mensen er werken, locaties.
15	"Een klein beetje." "Gewoon op de website. Maar meestal niet zo veel, want ze vertellen al heel veel bij het eerste gesprek."	Klein beetje, bedrijfswebsite
16	"Ik kijk wel wat de visie is, dat vind ik wel belangrijk. Ik kijk vaak ook wel hoe mensen het ervaren hebben. Als mensen die ik ken het bedrijf kennen vraag ik ook altijd wel hoe ze het ervaren hebben."	Ja, bedrijfswebsite, visie, ervaringen
17	"Ja meestal wel. Ja stagelopen sowieso wel, want dat is inderdaad een stagewerkplan moet ik dan maken. Dus dan heb je daar wel informatie over. En ik denk dat ik het ook wel uit mezelf zou gaan doen. Van ja wat het een beetje is ook om het voor mezelf de drempel wat lager te maken." "Ik denk op de site van inderdaad hier dan Zorgbalans."	Ja, bedrijfswebsite, vanuit school, ook uit zichzelf
18	"Eerlijk gezegd niet echt. Wel wat voor soort doelgroep ze hebben. Maar ik kijk niet naar de missie of visie." "Ook op de website, haha."	Ja, bedrijfswebsite, doelgroep
19	-	
Slotconclusie: Een overgrote meerderheid van de respondenten (16 van de 19) zoekt informatie op over het bedrijf. Zij kijken naar de missie, visie, doelgroep, ervaringen van medewerkers en wat voor medewerkers en huizen er zijn. Dit doen zij via de bedrijfswebsite. Een enkeling zoekt geen informatie op, maar gaat uit van de informatie over het bedrijf in de vacature.		

SCHEMA 11 TOPIC: GESCHIKTE WERVINGSKANALEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Ik denk op dit moment via school. Ik denk dat er via de scholen gewoon heel veel leerlingen enthousiast gemaakt kunnen worden voor bedrijven." "Misschien dat ze net zoals het Spaarne heeft... Op Nova-portal bijvoorbeeld een advertentie zetten dat ze niet alleen vakantiebaantjes zoeken, maar ook gewoon voor na je studie en ook gelijk erbij wat ze jou kunnen bieden, zodat je gelijk iets in je hoofd hebt van dat lijkt mij superleuk en daar kan ik meer op ingaan."	School, intern portaal

2	"Facebook, Instagram." "En anders kunnen ze ook folders neerleggen. Daar kijk ik ook regelmatig wel eens naar. Maar zo'n banenmarkt vind ik wel een goed idee. Dan laten de bedrijven zich zien en dan is het makkelijker om in contact te komen."	Zorgbalans kan de respondent vinden via Facebook en Instagram. Banenmarkt wel een goed idee: bedrijf laat zich zien.
3	"Ja gewoon contact, email, telefoon. Nou Facebook ja ik weet niet echt of dat eh..."	Contact, mail, telefoon, Facebook twijfel
4	"Ja. Zelf zit ik bijvoorbeeld ook op Instagram en Facebook, maar ik denk dat zijn niet echt de manieren denk ik om... Het is iets te informeel misschien. Ja LinkedIn." "Ja het een beetje gescheiden houden zeg maar. Daar heb ik eigenlijk LinkedIn voor. Dus nee eigenlijk LinkedIn of via via of zo dat je... Dat is in het wereldje ook wel een beetje dat je andere medestudenten hoort van o ik werk daar ze zoeken daar nog mensen, dus op die manier."	LinkedIn, via via, Instagram en Facebook te informeel
5	"Via de mail en LinkedIn." "Facebook en Instagram." "Ik denk toch LinkedIn, omdat daar ook over mijzelf meer staat qua wat ik heb gedaan en wat ik leuk vind."	Mail, LinkedIn, Facebook, Instagram, LinkedIn meest geschikt
6	"Dat ligt er net aan wat mijn bui is, haha." "Nou soms denk ik: geen zin en dan klik ik weg. En soms scroll ik op Facebook heel snel door. Maar als ik vrolijk ben, dan ga ik alles wel even goed doorspitten. Dan ga ik rondkijken hier en daar. Maar via de mail of Facebook is prima. Telefonisch hou ik helemaal niet van."	Mail, Facebook.
7	"Nou ik zou zeggen Facebook. Dat klinkt een beetje raar maar ik werkte eerst bij Aethon. Dat was zo'n flexbedrijf zeg maar. En dat kwam ook via Facebook naar boven en dan klik je er toch op zeg maar. En we hebben zo'n hele grote groep van de Hogeschool Leiden Verpleegkunde zeg maar en daar komen ook best vaak vacatures."	Facebook, opleidingspagina
8	"Ehm. Ik denk toch LinkedIn, dat is wel belangrijk. En ook congressen, zoals het nursing congres. Maar Hogeschool Leiden heeft ook banenmarkten en zorg er dan voor dat je daar staat als organisatie. Dat je mee-organiseert, zorg dat je naam er onder staat. Laat je zien als bedrijf."	LinkedIn, banenmarkten, congressen
9	"Ik heb wel Facebook maar voor de rest, qua Indeed, dat heb ik allemaal niet." "Ja, als ik daar (Facebook) iets voorbij zie komen dan kijk ik wel even. "	Facebook.
10	"Nou ik ben in ieder geval via LinkedIn te vinden." "Ja en ja verder eigenlijk niet volgens mij. "	LinkedIn
11	"Ik denk toch via sociale media." "Facebook. Daar zou ik eerder kijken."	Sociale media, Facebook
12	"Hmmm. Ik denk via de mail. Maar dan moeten ze wel in contact al zijn geweest. Maar als ik geen contact nog had gehad, dan via Facebook. Daarna wel verder zoeken."	Mail, Facebook
13	"Via LinkedIn denk ik. Daar wordt ik nu regelmatig ook benaderd." "Ik denk wel dat dat de beste manier is voor bedrijven. Het is professioneel."	LinkedIn, professioneel
14	"Uhhh... Nou ja op LinkedIn kan je... Nou ja daar ben ik niet heel actief op, maar als ik er een berichtje op krijg dan krijg ik het wel gewoon op mijn telefoon binnen. Op Facebook, maar ik denk dat dat niet echt een middel is wat ze snel zullen gebruiken omdat dat meer voor vrienden of zo is. Ik weet niet. Niet echt voor werk." "Ik zou het ook een beetje raar vinden eigenlijk als iemand dat via Facebook doet. Ja misschien via de mail of in het echt op je werk of zo of op een stage. Ja op stageplekken vragen ze overal: "O	LinkedIn, Facebook niet geschikt

	wil je hier niet komen werken als je klaar bent?" Want er is gewoon een zwaar tekort. En op zich vind ik dat ook wel een goede manier hoor, maar ja."	
15	"Ze mogen mij ook wel gewoon bellen. Dat is wel makkelijk." "Ik vind Facebook of Instagram niet echt geschikt daarvoor."	Bellen, Facebook en Instagram niet geschikt
16	"Via school. Sociale media zit ik wel op, maar ik weet het niet. "	School.
17	"Ik denk Facebook of zo of ja school misschien wel. Ik weet niet of dat... "	School, Facebook.
18	"Via de mail en via school, via de telefoon.."	Benaderen via mail, school, telefonisch
19	"Dat is een goede vraag. Facebook?" "Banenmarkten, daar zat ik net aan te denken! Als ze ons willen bereiken zou het leuk zijn als ze een keertje langs zouden kunnen komen op school. Dat vind ik echt een goed idee."	Benaderen via Facebook, banenmarkten goed idee.
Slotconclusie: De respondenten vinden Facebook en LinkedIn de meest geschikte wervingskanalen. Zij vinden LinkedIn professioneel. Een klein deel vind Facebook en Instagram juist niet geschikt omdat het wat te informeel zou zijn. Ook de scholen werden benoemd: door middel van folders, interne vacaturebanken en banenmarkten kunnen de respondenten bereikt worden. De banenmarkt is een mooie manier voor een bedrijf om zich te laten zien. Als laatste werd ook de mail benoemd als middel, bijvoorbeeld voor het versturen van recente vacature-overzichten.		

Deelvraag 3: Welke baan- en organisatiekenmerken vindt de doelgroep belangrijk?

SCHEMA 12 TOPIC: ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Opties om door te leren want dat trekt mensen gewoon veel aan dat er steeds meer gevraagd wordt zeg maar." "Dat het actueel blijft. Dat je niet net zoals wat met die ouderen gebeurt die daar nu werken dat je bijvoorbeeld blijft hangen in de oude garde, want bijvoorbeeld die opnamegesprekken dat is helemaal niet zo big deal, dat is helemaal niet zo lastig. Zij vinden dat nog heel lastig, omdat het allemaal nooit herhaald is zeg maar. Zij weten dat alleen nog van hun opleiding en het is gewoon belangrijk dat dat altijd gewoon herhaald wordt, zodat alles gewoon actueel blijft." "Ik zou het meer breed willen zien."	Opties om door te leren, actueel, herhaling, breedte
2	"Ehm. Ik denk allereerst veel bijscholing, cursussen, etc." "In de breedte, dus meer kennis opdoen. Maar ik vind het niet erg dat ze mij zouden vragen voor een niveau hoger, bijvoorbeeld mbo-verpleegkundige opleiding. Dat zou ik wel leuk vinden als ze mij daarin betrekken."	Bijscholing, cursussen. Breedte, meer kennis opdoen. Maar eventueel ook niveau hoger.
4	"Ja dat vind ik ook wel doorgroeimogelijkheden. Dat vind ik ook wel inderdaad." "Ik denk eerder in de breedte. Bij sommige kan je bijvoorbeeld senior verpleegkundige worden of verpleegkundige specialist, maar ik zou niet zozeer als manager nee."	Doorgroeimogelijkheden, breedte

5	“Ontwikkelingsmogelijkheden.” “Dat ligt er aan wat het precies is. En wat er mogelijk is. Maar in ieder geval dat je breder kan kijken dan wat ik nu doe. Dus in ieder geval breder ontwikkelen, maar ook omhoog. Dat ligt eraan wat er op je pad komt. Dat je niet jaren hetzelfde blijft doen.”	Ontwikkelingsmogelijkheden, breedte, hoogte, niet jaren hetzelfde doen
6	“Ontwikkelingsmogelijkheden” “Dat kan alles wel zijn. Nieuwe verantwoordelijkheden krijgen, doorgroeimogelijkheden, ... Ik denk dat vooral doorgroeimogelijkheden heel belangrijk is.” (<i>Diepte of doorgroeien?</i>) “Allebei.” “Dat zoek ik overal wel. Zo van, zijn er nog mogelijkheden om door te groeien. Ik kijk wel verder dan mijn neus lang is.”	Ontwikkelingsmogelijkheden, nieuwe verantwoordelijkheden, doorgroeien
7	“Ontwikkeling en het bijhouden daarvan.” “Ja dat je niet stil blijft staan in ieder geval.” “Ja ik denk eerst in de diepte en dan in de hoogte. Het lijkt me wel vet om uiteindelijk manager bijvoorbeeld van het ambulanceteam te zijn, maar dan wil ik daar wel eerst twintig jaar gewerkt hebben bijvoorbeeld.”	Ontwikkeling, bijhouden, diepte, hoogte
9	“Als Verzorgende IG sta je wel stil vind ik. Dus inderdaad ontwikkeling is wel belangrijk.” “In de hoogte, omdat ik nog door wil groeien naar niveau 4.”	Ontwikkeling, niet stil staan, doorgroeien
10	“Ja dat er toch steeds andere dingen zijn waar je weer wat nieuws over kan leren. Dat het ook aangeboden wordt.” “Nou ja in de vorm van dat er cursussen ontwikkeld worden of bijeenkomsten.”	Iets nieuws leren, aangeboden, cursussen
11	“Heel belangrijk, want ik denk dat iedereen zichzelf zou moeten blijven ontwikkelen. Daar doet Zorgbalans wel echt veel aan. Daar geven ze wel de mogelijkheid voor. Mijn begeleider gaat nu ook een opleiding te doen in de geriatrie. Ze willen mensen graag hoger opleiden.” “Breder. Ik wil mij verdiepen.”	Ontwikkelen, mogelijkheid, opleiding, breedte, verdiepen
13	“Ik let dan wel op de mogelijkheid om mijzelf te ontwikkelen en de doorgroeimogelijkheden. Dus ontwikkelen en investeren. Daar zou ik op letten en dat vind ik ook heel belangrijk.”	Doorgroeimogelijkheden, ontwikkelen, investeren
14	“Nou ja dat je de mogelijkheid krijgt om door te leren. Om kennis op te doen en ook wel de ruimte krijgt om te leren, omdat je natuurlijk ook niet als je bent afgestudeerd alles al weet. Dat vind ik ook wel belangrijk dat je daar de ruimte voor krijgt. Ja dat.”	Mogelijkheid om door te leren, ruimte
15	“Verder bijvoorbeeld heb je in de thuiszorg dat je transfer-verpleegkundige kan doen. Dat zou ik er ook wel bij willen doen. Dus nog meer cursussen. Meer ontwikkeling.” “Toch wel door willen groeien.” “Ik vind verantwoordelijkheid wel leuk. Dan heb je er een beetje druk achter staan, dat vind ik wel fijn.” “Je krijgt meer verantwoordelijkheden.”	Doorgroeien in de hoogte, want dan krijg je meer verantwoordelijkheden.
16	“Ja, dat je ook wel kan ontwikkelen, maar ja dat gebeurt in de zorg automatisch wel. Maar dat is wel heel belangrijk. Je moet elke dag wel wat nieuws leren.” Ik vind het allebei wel belangrijk, maar door de kennis die je opdoet, ontwikkel je je ook weer naar hogerop. Want zonder die kennis kan je niet doorgroeien.”	Ontwikkelen, iets nieuws leren, kennis, doorgroeien
17	“Ja ontwikkelingsmogelijkheden ook wel, maar ja dat hoort ook een beetje bij uitdaging. En ja inderdaad wat jij net zei gewoon dat leerproces dat dat gewoon mogelijk is binnen het team maar ook binnen de organisatie zelf. Dus zeg maar het zwart op wit leerproces, maar ook gewoon tips van collega's en hoe je dingen beter kan doen of andersom hoe zij dingen beter kunnen doen als jij dat zo vindt. Dus ja.” “Ja ik zou dan wel liever meer specialisatie willen hebben, want dat ben ik nu ook wel van plan dat ik dat na de opleiding nog wil doen omdat je dan gewoon... Het lijkt me wel gewoon het leukste om zoveel mogelijk over iets te weten en dat je daar dan ook echt gewoon goed bekend mee bent en zo.”	Uitdaging, leerproces, feedback Ontwikkelen in de breedte, specialisatie want meer kennis.

19	“De bijscholing in cursussen. Dus extra leren.” “Ik vind ontwikkeling heel erg belangrijk.” “Ik in de breedte. Of een specifiek onderwerp lijkt mij ook leuk. Dus specificeren. Voor de baan zelf, hè?”	Bijscholing, cursussen, extra leren, ontwikkeling, breedte, specialiseren.
Slotconclusie: Het overgrote gedeelte van de respondenten (15 van de 19 respondenten) vindt ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk als hij of zij op zoek gaat naar een baan. Het gaat daarbij om het leren van iets nieuws, bijvoorbeeld door middel van cursussen, het hebben van doorgroeimogelijkheden en het bijhouden en actueel houden van de kennis. De respondenten willen niet stil staan. Deze ontwikkelingsmogelijkheden zorgen voor meer verantwoordelijkheid en uitdaging. Wel is het van belang om de ruimte te krijgen voor het ontwikkelen. Zowel het ontwikkelen in de breedte als in de hoogte wordt genoemd.		

SCHEMA 13 TOPIC: UITDAGING		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“Uitdaging” “Verantwoordelijkheid krijgen, verbeteringen maken, dus als je iets signaleert dat je er ook gelijk wat aan doet.”	Verantwoordelijkheid, verbeteringen.
2	“Ja, je zei ook nog uitdaging toch?” “Dat vind ik ook belangrijk.” “Maar ook hoe je het beste de mensen kan benaderen en helpen. Dat je in de praktijk kan brengen wat je hebt geleerd. Doorgaan tot je de juiste methode hebt ontdekt. Maar ook andere disciplines erbij betrekken. Dat ze er zijn en bereikbaar zijn. Dus samenwerken. Dat met iedereen tot een oplossing kan komen waarin iedereen akkoord mee gaat. Dat is wel iets wat ik belangrijk vind.”	In de praktijk brengen wat je hebt geleerd, samenwerken met andere disciplines
3	“Ja als het saai is dan heb je geen uitdaging. Dan ja heb je niet echt veel te doen. Dan is het gewoon saai.” “Elke dag hetzelfde. Dat het leuk is als je zeg maar handelingen mag uitvoeren. Niet zeg maar elke dag worden gedaan. Een beetje moeilijke dingen zoals een katheter inzetten.”	Moeilijke dingen, niet-dagelijkse handelingen
4	“Ik vind het leuk om een uitdagende baan te hebben, dus ja.” “Voor nu is dat iets wat ik nog niet... Waar ik nog niet heb gewerkt. Dus iets nieuws.”	Iets nieuws.
5	“Uitdaging sowieso” “Ehm. Bijvoorbeeld nieuwe handelingen, nieuwe dingen mogen uitzoeken. Dat is ook de reden dat ik vanuit het mbo ben doorgestroomd naar het hbo. Om alles eens vanaf een andere kant te bekijken. Maar ook dat je geprikkeld wordt om dingen uit te zoeken.”	Nieuwe handelingen, nieuwe dingen mogen uitzoeken.
6	“De hbo-V'ers begeleiden de anderen. Wij hebben een verantwoordelijke dienst. Ik vind dat super leuk. Je begeleidt ook leerlingen, dat vind ik persoonlijk heel leuk en daar kom ik ook wel aan toe. Het geeft wat meer uitdaging en daar hou ik wel van.” “Ja, dat zoek ik ook in een baan.” “Uitdaging is voor mij iets waar veel over moet nadenken. Waar ik echt voor moet gaan zoeken, zo van: hmmm hoe ga ik zo'n probleem oplossen. Ik wil aan het denken worden gezet. Als het een mindless job is, dan hoeft het van mij niet. Ik wil bewust bezig zijn.”	Begeleiding bieden, verantwoordelijkheid, nadenken over iets/aan het denken worden gezet, bewust bezig zijn.
7	“Uitdaging vind ik ook wel belangrijk.” “Dat je altijd getriggerd wordt om verder te leren.” “Ja dat je niet stil blijft staan in ieder geval.”	Getriggerd worden om verder te leren
10	“Nou ja uitdaging, maar dat is ook een beetje die ontwikkeling.” “Ja dat er toch steeds andere dingen zijn waar je weer wat nieuws over kan leren. Dat het ook aangeboden wordt.”	Ontwikkeling

11	“Vooral uitdaging. Dat is ook wel te vinden in de stage die ik loop. Maar dan op een andere manier: ik oefen nu ook dingen die ik nog niet kan. Als je klaar bent met studeren kan je dat wel.” “Dingen waarbij je wat meer moet nadenken, denk ik. Want er zijn heel veel handelingen die je gewoon doet. Zoals het wassen. Dat is geen uitdaging, je doet het elke dag. Maar ook andere collega’s dingen leren. Wat meer sturen.”	Oefenen, meer moet nadenken, iets wat je niet elke dag doet, begeleiding
12	“Ja, uitdaging. Maar dat heeft voor mij ook wel met dat doorgroeien te maken. In de eerste instantie haal je uitdaging uit de baan die je hebt, maar dat moet wel zo blijven.”	Doorgroeien
13	“Ja. Ehm. Het moet complex zijn, het moet uitdagend zijn.” “Als het afwisselend is en dat je eigenlijk snel moet schakelen. En gewoon veel kennis en ervaring moet toepassen in situaties.”	Complex, afwisselen, snel moeten schakelen, kennis en ervaring toepassen
14	“Als dat echt mijn baan zou zijn dan vraag ik mij af waar ik echt, ja natuurlijk je leert altijd, maar waar dan echt je uitdaging of zo dan in zit.” “Ja dat vind ik zeker belangrijk en dan bedoel ik niet dat je alleen maar hoge complexe mensen moet hebben, maar als ik helemaal geen uitdaging in mijn werk heb dan wordt het werk ook automatische piloot en ben ik het heel gauw zat. Dus dan vind ik het ook niet nee. Dan ga ik niet met plezier naar mijn werk denk ik.” “Ja of uitdaging in de zin van wel steeds nieuwe dingen kunnen leren. Ja en niet dat elke dag hetzelfde is zoals wel in het verpleeghuis vaak het geval is.”	Niet op automatische piloot, steeds nieuwe dingen leren, niet elke dag hetzelfde
16	“Ja, uitdaging vind ik ook wel leuk. Dat je gewoon af en toe wat anders kan doen. Als je elke dag hetzelfde hebt dan vind ik het ook niet leuk. Beetje afwisseling.”	af en toe wat anders doen, afwisseling, niet elke dag hetzelfde doen.
17	“Ik denk ook wel genoeg uitdaging.” “Nou je hebt bijvoorbeeld hier heb je de waarneemdienst en dan ben je waarneming en dat is dan een niveau vier iemand en elke dienst is er dan één iemand in het hele huis die dat dan heeft. Als er dan bijvoorbeeld iets op een afdeling aan de hand is dan word jij als eerste gebeld en dan ben jij degene die bijvoorbeeld de verpleegtechnische handelingen uitvoert en dat is op zich wel iets wat ik dan leuk zou vinden om zo inderdaad te doen, omdat je dan toch een beetje die handelingen zou gaan doen.” “Ja ik denk dat het toch wel iets zeg maar dat je elke dag wel iets anders hebt. Dus dat het niet elke dag hetzelfde is, omdat ik in de pg vorig jaar bij de dementerenden toch wel meegemaakt heb dat ze heel erg... Je hebt niet zoveel diepgang met de bewoners zelf. Dus je kan niet zo goed gesprekken voeren en dat maakt het altijd wel dat de dag een beetje hetzelfde is. En dat heb je hier ook, want hier is de structuur heel belangrijk, maar hier zijn de personen zo anders dat je toch wel gewoon een goed gesprek met ze kan voeren.”	Verantwoordelijkheid, verpleegtechnische handelingen uitvoeren, niet elke dag hetzelfde
19	“De bijscholing in cursussen. Dus extra leren.” “Soms denk ik echt: hoe ga ik dit vandaag rooien. Soms heb je in je hoofd hoe je het gaat doen. Maar er gebeurt altijd wel wat waardoor je planning in de mist loopt. Dan is de uitdaging: hoe ga ik dit weer oppakken. Hoe zorg je dat alles weer op rolletjes loopt. Maar ook dat de cliënten er niks van merken. Je moet zorgen dat alles af komt, maar vaak heb je wel te weinig uren.” “Nou het is ook meer de uitdaging van: hoe je het beste de mensen kan benaderen en helpen. Dat je in de praktijk kan brengen wat je hebt geleerd. Doorgaan tot je de juiste methode hebt ontdekt.”	Ontwikkeling, alles op rolletjes laten lopen, in de praktijk brengen wat je hebt geleerd
	Slotconclusie: Ook uitdaging wordt meermaals genoemd (15 van de 19 respondenten). Uitdaging zit voor de respondenten in niet elke dag hetzelfde doen, iets nieuws leren of doen zoals nieuwe (verpleegtechnische-) handelingen, in de praktijk brengen wat je hebt geleerd, kennis toepassen en niet-dagelijkse handelingen.	

	Ze willen aan het denken worden gezet. Daarnaast vinden zij het krijgen van verantwoordelijkheid, zoals bijvoorbeeld het begeleiden van iemand, horen bij uitdaging.
--	--

SCHEMA 14 TOPIC: SALARIS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Ja uiteindelijk moet je ook praktisch gaan denken. Het salaris moet ook gewoon ok zijn." (<i>Indicatie?</i>) "Nee eigenlijk niet." "Ja dat komt vanzelf ja. Ik hou mij daar eigenlijk nu nog niet mee bezig, maar uiteindelijk is dat natuurlijk wel iets waar je aan moet gaan denken."	Salaris: geen idee bij.
2	"Een schappelijk salaris, haha." "Dat ligt er aan hoeveel uren je werkt."	Schappelijk salaris.
3	"Ja salaris." (<i>Hoogte?</i>) "Niet echt. Nee niet echt nog."	Salaris, geen idee bij.
4	"Ja en gewoon een salaris waar je recht op hebt."	Waar je recht op hebt
5	"Salaris natuurlijk, maar ja. Dat is ook wel belangrijk." "Dat het in verhouding is met mijn werktaken. Ik wil betaald worden naar wat ik doe."	Betaald naar wat je doet
9	"Dat is wel heel lastig. Toch ook wel het salaris. Een hoger salaris zou het wel aantrekkelijker maken, ook voor de jeugd van nu."	Lastig, hoger salaris
11	"Een bijpassend salaris. Dat klopt niet helemaal nu." "En een goed salaris. Dan zou ik wel solliciteren." "Oh, dat is echt lastig. Dat weet ik niet. Maar ik zou wel betaald willen worden naar mijn niveau. Niet hetzelfde als het mbo. Er wordt namelijk meer van ons verwacht."	Bijpassend, goed, naar niveau
12	"Maar ook salaris." "Nou, ik vind stagevergoeding wel erg laag, maar daar verander je niet zoveel aan. Maar een salaris van een verpleegkundige ligt niet zo hoog." "Belangrijk. Als jij nu gaat starten met een opleiding en het salaris is heel laag, dan zou ik niet starten. Ik zou graag een hoger salaris willen. Als ik start verdien ik 2500 bruto en daar hou je dan 900 euro per maand over als je 32 uur per week werkt. Als je kijkt hoeveel verantwoordelijkheid je hebt, vind ik wel dat het salaris omhoog mag. En als je kijkt naar een basisschoolleerkracht, die zijn dan wel aan het staken, maar die verdienen meer dan wij."	Hoger salaris, naar verantwoordelijkheden
13	"Een relatief salaris, haha. Maar ja, wat kan je verwachten in de zorg."	Relatief salaris
19	"Hmmm, een goed salaris vind ik belangrijk." "Niet echt... Is lastig!"	Goed salaris, lastig.
	Slotconclusie: Salaris: een belangrijk punt voor de respondenten. Als zij het hebben over het salaris dan is dat lastig om uit te drukken in een getal. In woorden komen de volgende punten naar voren: schappelijk, hoger, bijpassen, relatief, goed en waar je recht op hebt. Ze willen betaald worden naar het niveau en de verantwoordelijkheden.	

SCHEMA 15 TOPIC: AFWISSELING		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“Ja ik hou wel van afwisseling. Ik houd niet van continuïteit en alles hetzelfde.” “Bijvoorbeeld wisselende diensten, want ik zie nu bij Meerstate bijvoorbeeld dat de verpleegkundigen daar alleen maar dagdiensten draaien over de dag en nooit echt weekenden of avonden of wat dan ook en dat zou ik wel iets vinden wat leuk is. Dat je gewoon alles meemaakt. Dat je dingen kan signaleren. Dat je het team daar gewoon goed in kan ondersteunen.”	Afwisseling: geen continuïteit en alles steeds hetzelfde. Afwisseling in diensten en werktijden: alles meemaken door wisselende diensten.
5	“Ik hou van afwisseling. Op een normale, somatische afdeling met dementerenden dat je wat vaker dezelfde dagen hebt. Zolang het afwisselend is, dus nieuwe mensen en nieuwe opnamen, dan vind ik het wel leuk.” “In de dagindeling, de taken. Dat niet elke dag hetzelfde is.”	Niet elke dag hetzelfde. Afwisseling in taken en dagindeling.
6	“Ja, dat vind ik ook belangrijk. Als ik elke dag hetzelfde doe, dan vind ik dat niks. Ik wil afwisseling in de werkzaamheden. En patiëntencontact is ook anders. Ik wil dat dat patiëntencontact niet verdwijnt. Ik wil niet alleen maar op kantoor zitten. Ik kan niet zo goed stilzitten.”	In afdelingen, maar ook in werkzaamheden: niet elke dag hetzelfde doen. Werkomgeving.
8	“Er zijn wel eens bedrijven waarbij de verpleegkundigen weinig patiënten zien en veel op kantoor zitten. Ik wil juist die combinatie, dus afwisseling in de omgeving waarin ik werk en in wat ik doe. Dus de taken. Wat ik ook wel belangrijk vind in de baan zelf, dat heeft ook wel te maken met afwisseling, als verpleegkundige ben ik verantwoordelijk voor mijn team. Daarin wil ik ook die connecties met de regio maken en ook echt gaan maken.”	In werkomgeving: kantoor en praktijk In taken
10	“Uhhh... Nou ik vind het hier bijvoorbeeld wel leuk dat we twee hele verschillende wijken hebben dus eigenlijk altijd wel wat anders. Het is niet allemaal hetzelfde. Dat vind ik eigenlijk ook wel belangrijk.”	Omgeving.
13	“Als het afwisselend is en dat je eigenlijk snel moet schakelen. En gewoon veel kennis en ervaring moet toepassen in situaties.” “In mijn hele dagstructuur” “Ja, ik zou niet de hele dag hetzelfde willen doen. Ik zou niet de hele dag één handeling willen doen. Het liefst misschien niet eens op dezelfde locatie. Even een voorbeeldje. Ik vind het leuk om hier in de ochtend in de wijk te werken. En dan 's middags hier wat taken op kantoor te doen en misschien dat ik nog voor een overdracht naar het verpleegtehuis moet. Andere omgeving, andere mensen. Dat bijvoorbeeld.” “Ja, exact. Niet de hele dag in dezelfde stoel zitten.”	Afwisseling in dagstructuur, werkzaamheden, locatie.
16	“Als je elke dag hetzelfde hebt dan vind ik het ook niet leuk. Beetje afwisseling. Als je elke dag hetzelfde doet dan vind ik het ook niet meer leuk.”	Niet elke dag hetzelfde
Slotconclusie: De respondenten zoeken afwisseling. Afwisseling in de werkomgeving, dus niet alleen maar op kantoor zitten, maar vooral ook in de taken en werkzaamheden. Ze willen vooral niet “elke dag hetzelfde doen”. Ook afwisseling in de cliënten wordt als ‘leuk’ bestempeld.		

SCHEMA 16 TOPIC: GOEDE VOORZIENINGEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Ja inderdaad werkomgeving is ook belangrijk dat je goede materialen hebt. Je moet nog lang werken met je lichaam. Dat vind ik wel heel erg mooi bij Zorgbalans. Ze hebben nu liften daar die bijvoorbeeld aan het plafond zitten waar je niet meer mee hoeft te zeulen of wat dan ook. Dat is gewoon wel iets wat heel erg belangrijk is."	Goede materialen, plafondliften
3	"Misschien een goed gebouw. Niet een te oud gebouw dat alles gewoon uit elkaar valt. Veiligheid ook tijdens het werk."	Goed gebouw, veiligheid tijdens het werk
5	"De voorzieningen moeten goed zijn. Denk aan dat de apparatuur allemaal werkt. Dat soort zaken." (Zorgt voor..) "Een verminderde werkdruk. Je hebt niet constant wat nodig van een andere afdeling waardoor je veel loopt en je spaart je rug. Als een tillift het niet doet, moet je met je rug tillen. Dat is zwaar."	Goede voorzieningen, werkende apparatuur, mindere werkdruk, spaart je lichaam
11	"Materialen. Dus dat die goed en beschikbaar zijn." "Bijvoorbeeld een bedlift. Bij Huis ter Hagen hebben we losse liften, terwijl we bij Velsersduin plafondliften hebben. Dat maakt het minder zwaar, vooral voor je rug. Maar ook bijvoorbeeld goede vloeren, geen tapijt. Dat maakt het allemaal zwaarder."	Goede en beschikbare materialen, bedlift, minder zwaar, rug
12	"Ja, ik vind wel dat de voorzieningen, dus materialen en benodigdheden, dat die er wel moeten zijn. Dat je bijvoorbeeld een kantoor hebt dat een aanspreekfunctie heeft voor de wijk. Dat het duidelijk is dat daar jullie kantoor zit. En dat je daar alle faciliteiten aanwezig hebt om de zorg te kunnen verlenen. Maar ook materialen. Dat het makkelijk is om te verkrijgen. Dat er ook genoeg informatie over te vinden is." "Dat is per team wel afhankelijk, maar bij de organisatie waar ik nu stage loop werken we heel veel met hulpmiddelen. Bijvoorbeeld middelen om steunkousen aan te doen. Een veilige werkomgeving is daar wel belangrijk in."	Voorzieningen, materialen, benodigdheden aanwezig, zorg kunnen verlenen, faciliteiten, veilige werkomgeving
16	"Dat de juiste apparatuur aanwezig is. Dat je de mensen kan helpen en dat de materialen aanwezig zijn. Dat je niet lang hoeft te zoeken. Alles moet op voorraad zijn."	Juiste apparatuur, materialen, niet zoeken, voorraad
Slotconclusie: De respondenten vinden goede voorzieningen belangrijk zodat er op een veilige manier gewerkt kan worden. Zij benoemen goede en beschikbare materialen, juiste en werkende apparatuur en hulpmiddelen zoals een bedlift. Dat zorgt voor een verminderde werkdruk, minder zwaar werk en het spaart je lichaam.		

SCHEMA 17 TOPIC: FLEXIBILITEIT		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Flexibiliteit vind ik belangrijk." "Dat je zelf mag ingeven dat je graag een avonddienst wilt draaien. Dat je niet per se helemaal vast zit aan die avonddienst. Dat je er nooit meer vanaf komt." "Ja. Dat als je een maand van te voren hebt gezegd dat je een bepaalde dag niet kan, dat je dan niet alsnog wordt ingeroosterd. Die vrije dagen zijn ook belangrijk."	Flexibiliteit in het rooster, werkuren. Tijdige duidelijkheid rooster.
3	"Ja flexibiliteit." "Mogelijkheid om diensten te ruilen als je een dag er niet kan zijn dan heb je een andere afspraak of zo of je dan even een dagje kan ruilen."	Mogelijkheid om diensten te ruilen.

5	"Flexibiliteit." "Als je afspraken hebt, dus wisseldiensten. Dat ook vanuit de organisatie rekening wordt gehouden met jouw afspraken."	Rooster.
15	"Flexibiliteit wel. Maar ik vind ook vooral dat dat in je team moet zitten. Niet van: ik ben deze dagen ingeroosterd, dus ik werk alleen deze dagen. Dat vind ik echt heel irritant. Maar dat is vooral ook als je jong bent. Dan wil je nog wel ruilen. Maar ja als je ouder wordt wil je wel weer wat meer vastigheid. Dat snap ik ook wel weer." "Ja, dat je af en toe ook gewoon kan ruilen."	Collega's flexibel voor ruilen, maar ook het rooster.
16	"Deels ook wel flexibiliteit." "... Dat als er iets gebeurt, als er bijvoorbeeld iets gebeurt in de familiekring, dat je wel gewoon de mogelijkheid hebt om te kunnen ruilen en zo. Dat ze helpen met oplossen, bijvoorbeeld als je een begrafenis hebt. Dat ze wel helpen met denken over een oplossing."	Ruilen, meedenken
18	"Ja, flexibiliteit." "Dat je team flexibel is. Ik ben dat zelf wel: als ik opeens een avonddienst moet draaien is dat prima."	Team, diensten
19	"Oh ja, flexibiliteit ... " "Dat je zelf mag ingeven dat je graag een avonddienst wilt draaien. Dat je niet per se helemaal vast zit aan die avonddienst. Dat je er nooit meer vanaf komt." "Ja. Dat als je een maand van te voren hebt gezegd dat je een bepaalde dag niet kan, dat je dan niet alsnog wordt ingeroosterd. Die vrije dagen zijn ook belangrijk."	Rooster: niet helemaal vastzitten aan een dienst. Duidelijkheid over het rooster.
Slotconclusie: De respondenten (7 van de 19 respondenten) zijn op zoek naar flexibiliteit. Ze hebben de voorkeur voor een flexibel team waarin het ruilen van diensten mogelijk is. Maar ook een flexibel rooster waarin ze niet volledig vastzitten aan een dienst en waarin de organisatie ook meedenkt met de respondenten. Daarentegen willen ze wel tijdige duidelijkheid over het rooster, bijvoorbeeld als een vrije dag is afgesproken.		

SCHEMA 18 TOPIC: TEAMSFEER/COLLEGA'S		
R.	Tekstfragment	Label(s)
3	"Sowieso een leuk team waarin je werkt. Als je geen leuk team hebt dan sta je daar alleen maar. Daar heb je spijt van als je daar zit." "Gewoon met elkaar praten, open zijn, openheid, elkaar kunnen helpen, niet achter elkaars rug praten. Dat wordt ook veel gedaan."	Leuk team, praten, open zijn, elkaar helpen, niet roddelen.
4	"Ik vind het belangrijk dat je in een team werkt, want ik werk nu in de thuiszorg. Als je in de ochtend of de avond werkt dan werk je gewoon helemaal alleen. Je begint niet op het kantoor, maar je gaat gewoon vanuit huis. Dus ik vind het wel belangrijk. Dat mis ik wel een beetje dat je echt een team hebt met collega's waarmee je echt samenwerkt."	Niet alleen werken, samenwerken
5	"Sowieso de sfeer binnen de groep. De werksfeer." "En open sfeer, zonder haat en nijd. En als er iets dat erover gepraat wordt. Dat het niet weggestopt wordt."	Open sfeer, geen haat en nijd, erover praten.
9	"Ja, collega's. Dat je het kan vinden met elkaar. Goed communiceren. Een goede samenwerking." "Als je niet goed kan samenwerken, dan sta je er alleen voor. En dat kan gewoon niet. Anders red je het niet."	Goede band, communicatie, samenwerken
10	"Nou ja ja ik werk vooral graag, dat is natuurlijk niet echt de organisatie, maar in zo'n team zoals hier dat het gewoon gezellig is. Dat ik het kan vinden met mijn collega's."	Gezellig, kunnen vinden met collega's

11	“Maar ook een goede werksfeer.” “Gezelligheid, waarbij je wel hard kan werken met elkaar. In mijn team zitten veel collega’s die graag aan het hoofd willen zijn. Ik observeerde dat een beetje. Lastig omdat iedereen de baas wilde spelen. Niemand wilde daar in dat team zitten.” “Als je een beetje goed kan samenwerken, daarin, dan heb je wel een fijne werksfeer met gezelligheid erbij.” “Ja, dat je ook opdrachten van elkaar kan aannemen en dat je dat zelf ook kan. Delegeren, maar vooral ook zelf dingen aannemen.”	Goede werksfeer, gezelligheid, samenwerking, fijne werksfeer, opdrachten aannemen
12	“Maar ook teamsfeer vind ik wel erg belangrijk. Voor mijzelf is dat vaak toch wel lastig, omdat je vaak werkt met vrouwen van wat oudere leeftijd. Je zit dan in een hele andere fase. Maar dat is voor mij wel belangrijk, dat je wel kan opschieten met een aantal uit het team.” “De combinatie tussen werk en privé. Je hoeft geen beste vrienden te worden met je collega's, maar pauze is voor mij ook wel pauze. Hoeft niet altijd over werk te gaan. Dus die balans binnen je team vind ik wel belang.”	Teamsfeer, opschieten met collega's, informeel
13	“Ik denk dan ook weer aan collega's waar je een hoop van kan leren. Gemotiveerd en gedreven personeel. Om te kunnen sparren over bepaalde zorgsituaties. Ze moeten dus wel bepaalde kennis bezitten.”	Kunnen leren van elkaar, gemotiveerd en gedreven personeel, sparren
14	“Ja collega's vind ik ook nog wel een goede, want als ik alleen maar met oude mensen werk... Bij Zorgbalans zie je bij de thuiszorg altijd foto's van het team en als daar alleen maar oude mensen... Nou ja oud. Ik mag van mijn moeder nooit zeggen oud, maar ik bedoel wel een beetje die leeftijdsgroep rond de vijftig. Als er alleen maar mensen van rond die leeftijd zouden werken, dan zou ik er niet eens gaan solliciteren. Er moeten inderdaad ook jongere mensen zijn. Het hoeft niet allemaal in de twintig, maar wel ook rond de dertig en een beetje een mix is wel leuk. Het hoeft niet per se alleen maar jong, maar wel in ieder geval wat jongen mensen. Niet dat je de enige bent.” “Alleen maar jonge meiden gaat ook niet samen.”	Mix van jonge en oude mensen, niet de enige jonge collega
15	“Eh ja, de teamsfeer. Dat vind ik wel heel belangrijk.” “Dat er geen groepjes zijn. Dat heb je wel eens. Op stage had ik dan ook drie mensen die veel met elkaar werken en dan constant alleen maar met elkaar willen werken.” “Het is een zelfsturend team, en iedereen is wel zeg maar bereid om voor elkaar te werken. Als je bijvoorbeeld een keer niet kan. En, ja ik weet niet, het is gewoon gezellig. Het maakt dan ook niet uit dat ik bijvoorbeeld de jongste ben.” “Ja, zo van je wil elkaar helpen, dat vind ik wel echt belangrijk.” “Als het fijn is. Een fijne werkomgeving.” “Wanneer je leuke collega's hebt, niet alleen maar van die chagrijnen. Wanneer je elkaar helpt en vragen durft te stellen.”	Geen groepjes, bereid om voor elkaar te willen en kunnen werken, gezellig, fijne werkomgeving, leuke collega's, elkaar helpen
17	“Ja dan wel een goede organisatie en leuke collega's.” “Waar je je op je gemak bij voelt zeker wel en ik denk mensen die gewoon goed ja bijvoorbeeld goed met feedback kunnen omgaan of mensen die feedback goed kunnen brengen en zo, zodat je eigenlijk het beste voor de afdeling wilt samen zonder dat je elkaar een beetje naar beneden trekt. Dus echt wel gewoon een beetje teamspirit.” “Ja, jazeker wel. Hier zijn de collega's hartstikke aardig en ze betrekken me bij veel dingen en ook gewoon ja goede feedback omdat ik natuurlijk stagiaire ben. En gewoon ze laten me veel leren en veel dingen van stel er is ergens iets in het huis en daar kan ik wat van leren van o loop je even mee?”	Leuke collega's, op je gemak voelen, feedback, teamspirit, aardig, betrekken
18	“Vorig jaar had ik zo'n team. Echt een leuk team. Dat als er iets is dat we dat tegen elkaar zeggen, dus eerlijk. Nu zit ik ook in een sterk team. Maar ik heb ook wel in teams gezeten dat als je wegliep dat er iemand achter je rug om zit te babbelen. Dat vind ik jammer.”	Leuk team, eerlijk, sterk, niet roddelen
Slotconclusie: De respondenten hebben de voorkeur voor een organisatie met een fijne werksfeer. De sfeer binnen de teams moet open, eerlijk, gezellig en leuk zijn. Er moet geen haat en nijd zijn, net als roddelen. Het is voor de respondenten belangrijk dat zij het kunnen vinden met hun collega's en dat het een sterk team		

is: onderling moeten ze elkaar willen helpen, feedback willen geven en ontvangen, goed kunnen communiceren en kunnen samenwerken. De mix van oud en jong wordt ook benoemd: er moeten óók jonge collega's aanwezig zijn.

SCHEMA 19 TOPIC: AUTONOMIE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
3	"Zelfsturing." "... Gewoon zelf de dag invullen. Het is wel oké als je gewoon een planning hebt per dag, maar af en toe even zelf invullen wat je wilt doen."	Zelf dag indelen
6	"Autonomie is zelfstandigheid toch? Daar sluit ik mij echt heel erg bij aan. Maar dat had ik al even genoemd. Ik doe het liefst alles zelf. Ik zou van controle, maar ik ben ook een controlfreak. Als ik alleen op een afdeling sta en wat dingen overdraag, dan check ik ook echt of het wel gedaan is. Daarom doe ik het liever zelf want dan weet ik dat het gelijk gedaan." "Ik hou van verantwoordelijkheid. Daar leer ik ook voor."	Zelfstandigheid, zelf doen, controle, verantwoordelijkheid
8	"Autonomie." "Zoals in de wijkzorg dat ik zelf beslissingen mag nemen over cliënt gerelateerde zaken. Dat ik daar niet nog verantwoording over af moet leggen. Dat ik niet eindeloos hoeft te overleggen. Wel natuurlijk volgens de regels. Maar ik vind het vervelend als mijn baas steeds mee zit te kijken. Waar waren we ook alweer gebleven."	Zelf beslissingen nemen, geen verantwoording afleggen, baas niet meekijken.
10	"Autonomie." "Ja! Dat je je tijd zelf kan indelen, zelf kan beslissen, etc.."	Tijd zelf indelen, zelf beslissingen nemen.
11	"Ik denk vooral als ze je vrijlaten. Dat je zelf kan bepalen: dit past en dat je niet heel erg volgens de regels moet werken." Nou, wel volgens protocollen natuurlijk. Ik wil wat meer mijn dag zelf indelen."	Vrijgelaten worden, zelf bepalen, dag indelen
13	"Ja, autonomie." "Hoe ik mijn dag invul. Dus mijn werkzaamheden. En hoe ik mijn werkzaamheden uitvoer. Natuurlijk binnen de kaders van Verpleegkunde." "Ja. Zeker. Op de manier waarop de zorg georganiseerd wordt. Daar speel ik een grote rol in, en dat vind ik leuk. In de thuiszorg heb je wel meer autonomie dan bijvoorbeeld in het ziekenhuis. Daar speel je een andere rol. Er zijn daar veel meer richtlijnen. Je bent de hele dag de protocollen aan het uitvoeren. Dat doen we hier ook, maar het staat niet vast. We maken samen een zorgplan."	Zelf dag invullen, manier waarop werkzaamheden uitgevoerd worden, zorg organiseren.
15	"Ik zou ook wel graag verantwoordelijkheden willen. Dus ik zou dan graag wel zorgplannen willen maken bijvoorbeeld. Mdo-gesprekken. Want dat maakt het wel interessant."	Verantwoordelijkheden: zorgplannen maken
17	"Autonomie." "Dat betekent dat je zelf dingen kan bepalen en zelf dingen kan beslissen. Uhm ja, ja dat stukje van verantwoordelijkheid dat is ook wel belangrijk ja." "Ja ik denk dat je op een gegeven moment als je een beetje ingewerkt bent bij een organisatie dat je dan gewoon een beetje je eigen taken kunt doen. Inderdaad misschien niet waarneming wat ze hier hebben of als je ja... Niet specifiek iets, maar dat je gewoon als je eenmaal een beetje gewend bent dat die mogelijkheden er wel kunnen zijn zeg maar."	Zelf dingen beslissing, verantwoordelijkheid, eigen taken doen.
19	"Maar zelfstandigheid is ook wel echt een puntje voor mij. Dat vind je wel in de thuiszorg."	Zelfstandigheid
Slotconclusie: Autonomie: een belangrijk punt voor de respondenten (9 van de 19 respondenten). Zij associëren autonomie met het zelf indelen van de dag, het hebben van zelfstandigheid, zelf beslissingen mogen nemen zonder verantwoording af te leggen en vrijgelaten worden.		

SCHEMA 20 TOPIC: DUIDELIJKHEID, VERWACHTINGEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
6	"Duidelijkheid. Ik hou van duidelijkheid. Ik hou er niet van als er omheen wordt geluld. Zeg mij dan gewoon wat er is." "Op wat er van mij verwacht wordt."	Duidelijkheid, zeggen wat er is, verwachtingen
7	"En dat je duidelijk weet wat er van je verwacht wordt. Dat je weet waar je je informatie moet vinden, zoals protocollen. En dat je bij iemand terecht komt als je het niet weet."	Verwachtingen, informatie vinden
11	"Of duidelijke verwachtingen. Toen ik bij de AH ging solliciteren vroegen ze: kan je wel een beetje tegen mensen die delegeren? Dat heb ik ook wel gemerkt. De mensen gingen daar snel weg door het team."	Verwachtingen
12	"Oh ja, wat ik ook nog wel belangrijk vind, dat is duidelijkheid over roosters en werktijden. Je werkt veel wisselende diensten, maar je moet ook wel denken aan je eigen lijkt. Dus er moet duidelijk met het team worden besproken wat het rooster is en wat de afspraken zijn. En hoe de planning er uit ziet. In ieder geval voor twee maanden." (Afspraken?) "Ja ook, maar ook over hoe je met elkaar omgaat. Basisregels, verwachtingen"	Duidelijkheid over roosters, afspraken maken, basisregels, verwachtingen
16	"Wat ik ook wel belangrijk vind, is dat je weet wat ze van jou verwachten." "Lastig. Misschien ook een rooster. Dat je het rooster van te voren weet en dat het niet op het laatste moment nog helemaal wordt omgegooid."	Verwachtingen duidelijk, duidelijkheid over het rooster
Slotconclusie: De respondenten zijn op zoek naar een organisatie en een team waarbinnen de verwachtingen duidelijk worden gecommuniceerd. Zij willen daarin eerlijkheid. Daarnaast willen zij van te voren duidelijkheid over de roosters.		

SCHEMA 21 TOPIC: DOORSLAGGEVENDE PUNTEN		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Ja ik vind het wel belangrijk dat je altijd kan blijven doorleren en het team is gewoon heel erg belangrijk. Als je je niet lekker voelt in het team dan werk je ook gewoon niet lekker." (En dan dus die goede begeleiding?) "Ja dan zou ik het heel fijn vinden."	Kunnen blijven doorleren, team en goede begeleiding
2	"Voor mij is dat echt de veilige omgeving, maar ook multicultureel. Iedereen is welkom. Vanuit daar wil ik graag werken."	Veilige omgeving en multicultureel.
3	"Ik denk toch wel leuk team, leuke omgeving zeg maar waarin je werkt. Want ik kan wel hoog salaris hebben, maar als je geen leuk team hebt dan heb je ja..."	Leuk team, leuke werkomgeving.
4	"... Het is niet dat ik dit niet belangrijk vind, maar ik vind dit belangrijker." "Nee dat is wel echt denk ik deze drie punten. Ja."	Grootte van het contract, goede arbeidsvoorwaarden, reisafstand.
5	"De eerste drie zijn dan wel echt doorslaggevend (afwisseling, uitdaging en werksfeer). De rest is ook van belang, maar die eerste drie moeten wel echt aanwezig zijn."	Afwisseling, uitdaging, werksfeer.

6	"Ik vind het allemaal heel belangrijk. Als ik er eentje mis, dan twijfel ik wel. Ze zijn allemaal doorslaggevend. Als er geen duidelijkheid is, dan wordt ik gek. Als er geen zelfstandigheid is, dan wordt ik gek. Als er niet naar mij geluisterd wordt dan wordt ik gek. De zorg is net als een kaartenhuis voor mij. Als ik iets mis, bijvoorbeeld flexibiliteit, stort het helemaal in en ben ik niet meer geïnteresseerd om te solliciteren."	Allemaal, net een kaartenhuis. Als er iets mist, dan stort het in.
7	"Ja. Nou dan vind ik deze (<i>wijst naar duidelijkheid, goed geregeld, ontwikkeling, uitdaging</i>) wel het belangrijkste want die heb ik natuurlijk het vaakst genoemd. Die doe ik bij elkaar. Dat hoort wel bij elkaar. En deze mag een beetje. Ja het maakt mij niet zo heel veel uit, want ik ben zelf gewoon een lekkere blanke dame dus. En even kijken. Deze horen ook een beetje bij elkaar. Die doe ik ook wel hoog. En deze hoort er ook bij. En dan die en dan deze een beetje in het midden. Zo."	Duidelijkheid, Goed geregeld, ontwikkeling, uitdaging
8	"Eigenlijk allemaal. Het moet eigenlijk allemaal wel aanwezig zijn." "Wat vind ik echt heel doorslaggevend... Deze twee (<i>luisteren naar de werknemers en cliënten hebben een stem</i>) zijn wel echt doorslaggevend, maar de rest vind ik ook heel belangrijk."	Luisteren naar de werknemers en cliënten hebben een stem.
9	Ja, toch vooral wel genoeg personeel en de samenwerking met collega's. Dat vind ik wel echt heel belangrijk	Genoeg personeel, samenwerking
10	"In ieder geval deze eerste twee (<i>wijst naar begeleiding en toegankelijke organisatie</i>)."	Begeleiding en toegankelijke organisatie.
11	"Ik denk zelf, dat als je mensen wilt binnenhalen, dat die werksfeer van belang is. Daar haal je mensen wel mee binnen. En een goed salaris. Dan zou ik wel solliciteren."	Salaris, goede werksfeer
12	"Voldoening is voor mij het aller belangrijkste. Ik ga het werk niet doen als ik het niet leuk vind."	Voldoening
13	"Als ik zou moeten kiezen, dan doorgroeimogelijkheden en een grote organisatie. Dus eigenlijk de eerste zes (<i>ontwikkeling, afwisseling, autonomie, uitdaging en collega's</i>). De rest weet je toch niet bij voorbaat."	Doorgroeimogelijkheden, grote organisatie, ontwikkeling, afwisseling, autonomie, uitdaging, collega's.
14	"Ja uitdaging en diensten eigenlijk wel en doorleren."	Uitdaging, diensten (geen avond/nacht), doorleren.
15	"Ik vind dit echt wel een voorwaarde om ergens te gaan werken. Dus fijne werkomgeving, teamsfeer, salarisbetaling goed geregeld en het contract. Als dit er niet is, dan hoef ik er al niet te werken. Verder vind ik die cliënten en de juiste hulpmiddelen ook wel belangrijk en verder wel verantwoordelijkheden en ontwikkelingen. Flexibiliteit dan wel daarna. En als laatste wel leuke cliënten, maar die heb je niet voor het kiezen haha."	Fijne werkomgeving, teamsfeer, salarisbetaling goed geregeld en het contract (uren).
16	"Dan toch die eerlijkheid, flexibiliteit en een goed team."	Eerlijkheid, flexibiliteit, goed team
17	"Ja de doelgroep, omdat dat toch ja dit kan allemaal goed zijn, maar als de doelgroep je niet aantrekt dan is het werk toch niets voor jou dus dat vind ik wel echt de meest belangrijke. Dat je gewoon werkt in een plek waarbij jij zoiets hebt van daar zie ik mezelf wel werken."	Doelgroep
18	"Het team vind ik zo belangrijk. Als dat niet leuk is, dan is je baan ook niet leuk. Het team is echt doorslaggevend."	Team

19	"Voor mij is dat echt de veilige omgeving en die persoonlijkheid. Vanuit daar wil ik graag werken."	Veilige omgeving, persoonlijke omgeving.
Slotconclusie: De doorslaggevende punten verschillen erg per respondent. Een doorslaggevende factor die veel werd genoemd (9 van de 19 respondenten) is de fijne werkomgeving: de respondenten zijn op zoek naar een leuk en goed team. Andere punten die vaker werden genoemd, zijn ontwikkeling, uitdaging, afwisseling, begeleiding en de grootte van het contract.		

Deelvraag 4: Wat is er nodig om de doelgroep te binden aan de organisatie vanuit een stageplek?

SCHEMA 22 TOPIC: STAGE-ERVARINGEN BIJ ZORGBALANS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Leerzaam." "Dat als er iets interessants is om te doen of te zien, dan nemen zij mij daarin mee. Ze hebben de stagiaires echt wel hoog staan, ze zien het wel als de toekomst. Ik krijg daarom wel tijd ook voor mijn opdracht. En ook dat ik boventallig sta, ik ben echt extra."	Leerzaam, betrekken, positie stagiaires; toekomst, genoeg tijd, boventallig
3	"Het is heel leuk. Leuke afdeling, doorstroom (van patiënten), veel handelingen." "Ja dan heb je steeds andere dingen zeg maar. Andere patiënten met andere aandoeningen, handelingen. En openheid van de organisatie van het bedrijf." "Ja hoor. Als ik voor een opdracht iemand nodig heb van andere disciplines of zelfs de teammanager dan kan ik daar heel makkelijk naartoe met de vragen. Daar zijn ze heel open in." "Ook een leuk team."	Leuke afdeling, doorstroom, openheid, leuk team, veel handelingen
5	"Van al mijn stages moet ik zeggen dat ik dit wel de beste vind. Dus ik kan niet zo goed aangeven wat nog beter zou kunnen." "Wij krijgen hier les vanuit school op deze locatie. Dus er is veel contact tussen de stage en de docenten. Korte lijntjes. Dat vind ik positief, want dan weten ze waar je mee bezig bent. Ik heb ook wel eens gehad dat mijn docent geen idee had waar ik mee bezig was. Ze zijn hier op de hoogte van mijn opdrachten en waar ik op dat moment mee bezig ben. Er is ook goed contact met mijn praktijkbegeleider."	Beste stage, veel contact tussen school en organisatie, korte lijntjes, positief, goed contact met begeleider
6	"Als ik het stagelopen bij Zorgbalans in een paar woorden zou moet omschrijven, dan zouden dat open houding, flexibiliteit, zelfstandigheid, uitdaging, ontwikkeling, verantwoordelijkheid en duidelijkheid zijn. Alles wat ik zoek in een baan of stage kom ik hier tegen. Daarom heb ik het hier ook zo naar mijn zin."	Open houding, flexibiliteit, zelfstandigheid, uitdaging, ontwikkeling, verantwoordelijkheid, duidelijkheid, naar zin.
7	"Ja dan kom ik weer met mijn duidelijkheid." "Maar dat het allemaal goed geregeld is hier en dat je ook weet dat als er iets is dan kan je altijd naar je begeleider toe, maar als die er niet is kan je altijd naar de praktijkopleiders toe want die vind ik echt zo ja hoe heet het? Ja gewoon zo lief zeg maar. Die zijn zo met je begaan en ik had toen bijvoorbeeld een keer een idee van nou waarom, want de meeste leerlingen vinden bloeddrukmeten bijvoorbeeld best wel lastig met dat je het echt zelf moet horen, maar het is ook best wel lastig, maar op school hebben wij dan zo'n stethoscoop dat een iemand zo kan doen en de andere ook maar dat je maar een zo'n rondje hebt." "Ja, dus toen ging ik naar de praktijkopleider van is het misschien een idee om dat aan te schaffen? Nou dan zijn ze helemaal enthousiast en weet je dat is echt wel leuk dat je zo ontvangen wordt en ze komen ook met heel veel mogelijkheden voor jou."	Duidelijk, goed geregeld, open begeleider, enthousiast, ideeën aanbrengen

10	“Vooral heel leerzaam. Het is echt...” “Nou ja ook gewoon binnen het team. Ik heb afgelopen jaar, tenminste jaar afgelopen halfjaar, al zoveel geleerd gewoon. Meer dan al mijn vorige stages bij elkaar.” “Nou sowieso door een goed team. Degene die mij begeleidt die is ook gewoon ja die weet heel veel en die staat er ook echt open voor om mij dingen te leren.” “Nou het is gewoon ook heel leuk.” “Nou ja ik voel me hier welkom en ik krijg ook gewoon de kans om hier te ontwikkelen.”	Leuk en leerzaam door een goed team, goede begeleiding en staan open om de respondent dingen te leren.
11	“Lastig! Ik denk leerzaam. Druk, hard werken. En wel echt oog voor de leerlingen. Ze willen goede begeleiding geven. Dat is heel fijn.” (<i>Goede begeleiding?</i>) “Ja, ze willen jou echt boventallig houden. Ze willen jouw leerproces begeleiden. Er wordt elke maand met mij gezeten. Maar mijn stagebegeleider, dat was in het begin een beetje lastig, zij had het zo druk op de werkvloer dat ik mij bezwaard voelde op haar te vragen. Maar dat is nu wel beter. Ik krijg nu feedback en dat is wel fijn.” “Ik denk vooral dat ze er voor de leerlingen zijn. Bijvoorbeeld de opleider die echt wel betrokken is.”	Leerzaam, druk, hard werken, oog voor leerlingen, goede begeleiding, fijn, boventallig, feedback, betrokken
13	“Ik vind Zorgbalans een hele prettige organisatie omdat ik persoonlijke aandacht krijg van verschillende mensen. Ook het hoger management weet wie ik ben. Ze geven mij de mogelijkheid om deze opleiding te doen. Geven mij de mogelijkheid om ergens verder te werken binnen de organisatie. Denken met mij mee om het voor mijzelf leuk te maken. En belonen je daarvoor.”	Prettig, persoonlijke aandacht, denken mee, belonen, opleiding volgen
16	“Je hebt goede begeleiding. Je kan er altijd terecht als je ergens mee zit. Onbewust krijg ik echt wel veel duidelijkheid. Ik weet wat ze van mij verwachten. En ze geven stagiairs ook echt de kans om te leren. Je bent boventallig en als je mee wil kijken, dan staan ze daar voor open. Ze willen dat je dingen leert.” “Nou ja ze geven wel aan; trek maar aan het jasje”	Goede begeleiding, kans om te leren, duidelijkheid, open
17	“Nou wel de openheid qua dat ze me gewoon goed welkom heten en dat ze gewoon inderdaad die eerste week gewoon goed begeleiden en dat ze me laten... Ja dat de collega's ook wel gewoon gewend zijn van dat ik een stagiaire ben en dat ik een soort van tijd krijg voor mijn opdrachten en dat ze vragen van hoe vond je het gaan? Die kleine puntjes die het dan toch wel beter maken eigenlijk.”	Open, welkom, begeleiden, genoeg tijd, persoonlijk
18	“Dat je veel leert. En ehm...” “De verschillende ziektebeelden. En de handelingen die je uitvoert.”	Leerzaam, verschillende ziektebeelden, handelingen
Slotconclusie: De stages bij Zorgbalans worden als leerzaam, persoonlijk, leuk en prettig ervaren. Dat komt doordat de organisatie erg duidelijk en open is (6 van de 11 respondenten); ze denkt graag mee en luistert naar de aangebrachte ideeën van de respondenten. Daarnaast zijn de lijntjes kort tussen de school en de stage-organisatie. De begeleiding wordt ook meermaals genoemd (6 van de 11 respondenten): die is erg goed en de begeleiders zijn betrokken bij de stagiaires. Het is soms hard werken bij de stages, maar de respondenten geven wel aan dat zij genoeg tijd krijgen voor opdrachten en de mogelijkheid krijgen om te leren en dus ‘stagiaire’ kunnen zijn.		

SCHEMA 23 TOPIC: VERBETERPUNTEN STAGES ZORGBALANS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	“Dat ik echt met mijn begeleider ingeroosterd wordt. Dus ik zou meer momenten met mijn vaste begeleider willen.”	Momenten met vaste begeleider
3	“Als de reistijd wat korter was.”	Reistijd

5	"Van al mijn stages moet ik zeggen dat ik dit wel de beste vind. Dus ik kan niet zo goed aangeven wat nog beter zou kunnen."	Geen verbeterpunten
6	"Wat ik wel jammer vind is dat er geen eerste- en tweedejaarsstudenten stagelopen hier. Vooral ouderejaars omdat die tussen aanhalingstekens moeten leidinggeven. Maar vooral tweedejaars zijn van belang. Want die maken dan een keuze voor de richting en die gaan in jaar drie duaal studeren. Zorgbalans kan wat meer inspelen op dat traject van school. Benoem dat de duale stage ook hier mogelijk is." "Ehm. Verder geen idee. Ik zou het echt niet weten, het is precies hoe ik het zou willen."	Geen verbeterpunten , kans voor Zorgbalans
7	"Nou weet je wat ik wel fijn zou vinden voor de stagiaires dan voor de hbo-V dan vooral dat ze... Kijk je hebt wel de mogelijkheid om zelf mee te lopen bijvoorbeeld met mensen, maar dat het me ook meer vanuit de andere disciplines hoe heet het? Een beetje hoe heet het nou? Aanbieden wordt, want ik loop toevallig nu elke vrijdag dan stage bij de cardiologie hier in het gebouw, maar dat heb ik wel zelf helemaal moeten regelen en ik ben zelf naar binnen gestapt en dat verwachten ze natuurlijk ook wel van een hbo-student dat je zelf dingen achteraan gaat, maar het zou ook wel leuk zijn als bijvoorbeeld, ja dan noem ik nu bijvoorbeeld de arts, maar als die dan zou zeggen van zijn er nog hbo-studenten die mee willen lopen want ik heb bijvoorbeeld dan artsensite." "Dat het wat meer aangeboden wordt, want het is hier heb je natuurlijk wel de uitdaging in andere studenten begeleiden maar qua zorg heb je hier gewoon geen uitdaging meer. Dus het is eigenlijk alleen maar ja als er dan een keer wat gebeurt is eigenlijk alleen maar leuk voor ons." "Als het vanuit andere disciplines wat meer aangeboden wordt dan weet je ook meteen hoe een verzorgingshuis meer in elkaar zit dan alleen je eigen afdeling." "Of dat bijvoorbeeld de praktijkopleiders zelf met ideeën komen weet je. Dan kan je altijd nog zelf beslissen of je het wil of niet."	Meer meelopen met andere disciplines, ontdekken wat werken in ouderenzorg inhoudt
10	"Nou ja als het dichterbij huis zou zijn, maar verder niet. Nee ik heb het echt heel erg naar mijn zin hier."	Kortere reistijd
11	"Maar betere communicatie met de Hogeschool zou wel fijn zijn. Elke begeleider kan de opdracht immers anders zien. De organisatie moet alle opdrachten beoordelen, dus elke organisatie kan dat weer anders zien. Bij de ene locatie tekenen ze snel en makkelijk dingen af, bij mij veel minder makkelijk." "Daar lopen de begeleiders ook tegenaan. Mijn begeleider is mbo opgeleid, maar ik word wel liever begeleid door een hbo'er op dat vlak." "Ik heb nu niet echt een beeld van hoe een hbo'er werkt. Ik zou mij daar dan meer aan kunnen optrekken, dus een voorbeeld zou fijn zijn."	Communicatie met Hogeschool, eenduidig beoordelingsbeleid, geen beeld van hbo'er in ouderenzorg.
13	"Ja, ongetwijfeld. Salaris kan wel wat omhoog, haha. En voor het werken zelf kan er wel meer personeel zijn in de buurtteams." "Je merkt dat er gaten in roosters zijn waardoor je niet alle cliënten aan kan nemen omdat je het personeel er niet voor hebt. Op die manier kan je eigenlijk alleen maar de minder complexe zorg aannemen en daardoor gaat de dynamiek er wel een beetje uit. Als er meer personeel is, dan kan je misschien ook wel andere taken doen dan alleen maar in de zorg staan."	Hoger salaris, meer personeel
14	"Ik vind ik ook wel lastig, want dat is ook waar ik het ook weleens met de manager over heb gehad. Zij vraagt ook weleens van wil je niet hier komen werken als je klaar bent want we zoeken hbo-verpleegkundigen, maar ja weet je wat het is bij Zorgbalans? Tenminste de locatie waar ik werk. Ik weet het over andere locaties niet. Daar werken ze met ebg'ers en eerste verantwoordelijke begeleiding of zo is dat dan en die doen allerlei contacten met de familie. Die doen eigenlijk alle coördinerende werkzaamheden om de bewoner heen en dat is eigenlijk ook wat wij op school leren wel ook een verpleegkundige taak, maar als ik het in de praktijk zie dan vind ik ook dat dat inderdaad door verzorgenden gedaan kan worden. Het is mij ook een beetje onduidelijk wat je nou als hbo'er echt in een verpleeghuis kan bijdragen. Dan zit je misschien weer meer op het gebied van kwaliteitszorg of zo, maar om	Niet duidelijk wat hbo'er doet.

	daar nou alleen maar mee bezig te zijn. Dan ben je namelijk weer niet echt in contact met de bewoners of de cliënten. Dat vind ik toch ook wel fijn om wel te hebben."	
16	"Misschien iets meer met de werkbegeleider werk. Die mij op de vloer begeleid. Ze werkt niet op de dagen dat ik werk, dus ik heb haar pas 2 keer gezien. Er zijn wel genoeg andere collega's die er voor je zijn. Maar dat is het enige wat ik kan bedenken. Ik zit hier eigenlijk gewoon op mijn plek en is er niet echt iets."	Meer tijd met werkbegeleider, verder niet echt iets
17	"Ja ik weet niet. Ik vind het eigenlijk wel goed gaan."	Geen verbeterpunten
18	"Je wordt hier goed begeleid. En je mag toch wel echt je eigen ding doen, snap je wat ik bedoel? Je wordt wel goed begeleid maar je wordt niet als stagiaire gezien. Dat zeg ik helemaal verkeerd. Je mag wel lekker je eigen ding doen, maar als ik vragen heb of als ik een keer op een andere afdeling bepaalde handelingen wil oefenen, dan mag dat gewoon. Niet dat ze zeggen: je blijft want we staan met tekorten."	Tevreden, geen verbeterpunten
Slotconclusie: Het grootste gedeelte van de stagiairs (5 van de 11 respondenten) heeft geen verbeterpunten voor de stages bij Zorgbalans. Er wordt zelfs gezegd dat de stage bij Zorgbalans de beste zijn en dat het precies is zoals de stagiairs zouden willen. Wel komt naar voren dat de respondenten meer ingeplande momenten zouden willen met de vaste begeleider en dat de reistijd soms wat ver is. Als tip wordt gegeven dat Zorgbalans meer eerste- en tweedejaarsstudenten een stage zouden moeten bieden, omdat deze doelgroep nog een keuze kan maken om duaal bij Zorgbalans te gaan studeren. Daarnaast werd de tip gegeven dat het misschien leuk zou zijn om (georganiseerd) meer mee te lopen met andere disciplines. Op die manier kunnen de HBO-stagiairs misschien een beter beeld krijgen van wat het werken in de ouderenzorg voor een Hbo'er inhoudt. Dat is nu niet altijd duidelijk. Ook werd een eenduidig beoordelingsbeleid waarin er geen onderscheid is tussen locaties en begeleiders en een hoger salaris genoemd.		

SCHEMA 24 TOPIC: ZORGBALANS AANBEVELEN ALS STAGEBEDRIJF/WERKGEVER		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Ja zeker." "Omdat ik vind dat ze hun visie echt nagekomen. Die persoonlijke zorg zie ik overal terug."	Ja, visie nakomen
3	"Ja. Nou het is leuk, het is open, ze willen heel graag stagiaires hebben, veel afdelingen waar je naartoe kan, nog meer? Nou eigenlijk dat. "Ja, ze proberen zeg maar alles beter te maken, afdelingen. Als het niet loopt proberen ze zeg maar alles goed te maken."	Ja, leuk, open, afwisseling, verbeteringen
5	"Ja." "Ja, als je in de ouderenzorg wilt werken dan vind ik het een goede organisatie." "Eigenlijk met deze punten die hier liggen. Je wordt vanaf dag 1 met open armen ontvangen. Er wordt naar je geluisterd als je met ideeën komt."	Ja, goede organisatie, open armen, luisteren naar ideeën
6	"Ja." "Ik heb het hier gewoon heel erg naar mijn zin. Ik heb hier mijn plek gevonden en ik kan hier mijn ei kwijt. Ik kan mij hier uitdagen, mijn ideeën loslaten."	Ja, naar zin, plek gevonden, ei kwijt, uitdaging, ideeën uiten
7	"Jazeker." "Nou omdat ze gewoon echt wel goed voor de werknemers zijn en ze ja hoe heet het qua stage ook. Gewoon het is echt..." "Goed geregeld. Kom ik weer hè." "Ja je weet waar je staat en als werknemer weet je ook gewoon waar je staat en ja."	Ja, goed voor werknemers, goed geregeld, duidelijk
10	"Ja." "Nou ja omdat ze toch wel ja... Ze zijn er wel echt mee bezig om het een goede werkplek te maken. Het is toch wel belangrijk als je stage gaat lopen." "Ja ook en ook... Tenminste wat ik nu zie is dat inderdaad... Even kijken waar staat die? Dit hierzo toegankelijkheid is hier echt heel erg. Ze staan wel echt open voor ideeën en ze willen graag dat iedereen meedenkt."	Ja, goede werkplek, toegankelijk, open voor ideeën, meedenken

11	"Ja, denk het wel, maar niet voor ouderejaarsstages. Eerder voor een eerste- of tweedejaarsstage. Ik mag hier wel heel veel dingen doen, ten opzichte van het strenge ziekenhuis. Dat is wel een voordeel." "Ja, maar dan zou ik er wel bijzeggen: dan moet je wel houden van de ouderenzorg. Maar ik ben wel tevreden over de organisatie."	Ja, veel doen, tevreden
13	"Ja." "Het verschilt heel erg per buurtteam. Ik zou dit team wel aanraden, omdat het een leuk en jong team is, waar veel kennis zit. Gemotiveerde mensen om die kennis ook over te dragen aan stagiaires."	Ja, leuk, jong, kennis, gemotiveerde mensen
16	"Ja. Dat heeft wel met deze punten te maken (<i>goede begeleiding, kans om te leren, duidelijkheid</i>). "Als stagiaire zie je alles natuurlijk heel anders. Je hebt een andere positie dan een werknemer. Dat is wel lastig. Maar ik denk dat je hier wel goed zit."	Ja, goede begeleiding, kans om te leren, duidelijkheid
17	"Ja zeker wel." "Ja je hebt gewoon goed contact met de mensen die eigenlijk je begeleider is, je werkbegeleiders en je collega's en zo dus dat laat het veel gemakkelijker zijn waardoor het makkelijker is om een beetje in te komen op je stageplek, want het is natuurlijk spannend stage dus dan is het wel fijn als je gewoon een goed begin hebt en ook gewoon weet waar je aan toe bent en ja. Dat je gewoon naar je collega's toe kan als je hulp nodig hebt of een vraag hebt."	Ja, goede begeleiding, je weet waar je aan toe bent, open
18	"Ja hoor." "Wat ik net zei; je wordt goed begeleid." "Ja, want ze denken echt met je mee." "Ja nou ja, meer omdat ik mag blijven natuurlijk. Ik had wel een paar dingetjes en daar dachten ze goed in mee. Daar zijn we uiteindelijk samen uitgekomen."	Ja, goede begeleiding, denken mee
Slotconclusie: Alle respondenten zouden Zorgbalans aanbevelen als werkgever en/of stage-bedrijf, natuurlijk mits iemand in de ouderenzorg wilt werken. Dat komt doordat zij de organisatie ervaren als heel open en toegankelijk omdat ze open staan voor ideeën en verbeteringen en de respondenten ook met open armen zijn ontvangen. Daarnaast krijgen de respondenten hier echt de kans om te leren omdat ze veel mogen doen, met hele goede begeleiding. Ook daar zijn de respondenten heel tevreden over. Zorgbalans is een goede werkplek voor werknemers omdat het duidelijkheid en verwachtingen schept en omdat het goed geregeld is.		

SCHEMA 25 TOPIC: BEGELEIDING		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Tevreden. Mijn begeleider is Els, maar zij loopt niet mee in de praktijk. Mijn praktijkbegeleider werkt wel in de zorg zelf." "Ik vind dat ze voor mij goed kijken wat mijn opdrachten zijn, dat ze daar inkijken en mijn werkzaamheden daarop aangepast worden. Wat is dus handig en goed voor je opdrachten en handelingen."	Tevreden, kijken naar opdrachten, werkzaamheden aanpassen
3	"Heel tevreden." "Ik heb een vaste begeleider, maar als ze er niet is kan ik ook bij andere zorgverleners terecht." "Goede begeleiding." "Dat ze tijd voor mij hebben. Als ik vragen heb kan ik gewoon bij de begeleider terecht. En ook heb ik wel een beetje sturing nodig zeg maar met opdrachten en die krijg ik ook."	Heel tevreden, bij iedereen terecht, sturing met opdrachten
5	"Daar ben ik tevreden over." "Het is niet echt een leidinggevende, we werken allemaal in de zorg en we zijn gelijk. We regelen het onderling."	Tevreden, iedereen is gelijk, onderling regelen
6	"Ik heb er zeker mijn mening over, maar ik wil niet mijn collega's voor de bus gooien. Maar goed. Het meeste waar ik hier tegenaan loop, zijn dat er hele goede begeleiders zijn die precies weten hoe het moet. Dat is helemaal uitstekend. Maar ik vind ook dat sommige begeleiders wel slap zijn." "Dat ze mensen niet durven aan te spreken. Of niet willen zeggen dat je het niet goed doet. Of kritisch zijn. Dan denken bepaalde leerlingen dat ze er goed doorheen komen en dan geef ik nog wel eens feedback. En dan schrikken	Goede begeleiders, slap, niet aan durven spreken, feedback, niet kritisch

	ze. Het geven van feedback vind ik hier wel slap. Ze zeggen dan wel dat het goed is, maar ze zijn helemaal niet kritisch. Ik ben wel kritisch."	
7	"Nou mijn begeleider is op dit moment bezig met een andere functie in een ander huis als locatiemanager, dus die is er op dit moment niet zo vaak. Maar ze heeft wel gezegd je kan me altijd mailen of een appje sturen. Ik heb zelfs haar nummer voor als er wat is. En ze wil gewoon een gesprek met je zeg maar qua hoe gaat het en dan kan ik even vertellen met welke opdrachten ik bezig ben en dan zegt zij of het goed is of niet en dat weet je ja. Begeleid worden hoeft ik op zich niet meer echt zeg maar hier, dus het stoort me niet dat zij er niet meer zo vaak is en er is altijd een andere gediplomeerde aanwezig die je ook als begeleider mag zien." (Tevreden?) "Jazeker je hebt altijd back-up."	Bij iedereen terecht, vaste begeleider niet vaak aanwezig, toegankelijk
10	"Vanuit het team heel goed. Ja ik word gewoon heel goed begeleid." "Ja dat ik gewoon de ruimte krijg voor ontwikkeling en dat er niet gedacht wordt van o je bent een stagiaire dus eigenlijk weet je nog niet zoveel, maar meer van ga het ook zelf maar ontdekken kijken hoe het is." (Tips door begeleiding jonge medewerker?) "Nou ja vooral het begeleiden en ja ze niet zo loslaten en denken van o ze komen er wel, maar vooral het contact behouden daarin."	Vanuit het team goed begeleid, ruimte, ontwikkeling, uitproberen, contact behouden belangrijk
11	"Ja, ze willen jou echt boventallig houden. Ze willen jouw leerproces begeleiden. Er wordt elke maand met mij gezeten. Maar mijn stagebegeleider, dat was in het begin een beetje lastig, zij had het zo druk op de werkvloer dat ik mij bezwaard voelde op haar te vragen. Maar dat is nu wel beter. Ik krijg nu feedback en dat is wel fijn."	Boventallig, leerproces begeleiden, feedback krijgen, fijn
13	"Ik ben niet heel tevreden met de begeleiding vanuit het zelfsturende team. Ik zou wat meer sturing verwachten vanuit de organisatie. Ik zou graag nog wel een externe leidinggevende willen." "Toch wel belangrijk."	Meer sturing vanuit organisatie, extra leidinggevende
16	"Ja, daar ben ik tevreden over. Ze staan voor je open; je mag altijd aankloppen. Je wordt gewoon goed geholpen als je het niet weet. De begeleiding is heel goed hier." "Als stagiaire ben je natuurlijk boventallig om alles te leren en denk dat als je werknemer bent, dan ben je aan het werk. Maar begeleiding is sowieso wel heel fijn als je net begint met werken."	Tevreden, open, goed geholpen, begeleiding goed, boventallig, begeleiding fijn als je net begint met werken
17	"Nou goed. Ik ben er heel tevreden over, want ik werk veel met mijn werkbegeleiders zelf en mijn praktijkopleiders die komen eens in de zoveel tijd even langs om te kijken hoe het gaat en ik kan ze altijd mailen of even langslopen dus dat is altijd wel fijn. Ook wel fijn dat zij dan wel dat het allemaal in dit huis is zeg maar. Dus ja gewoon goed. En ik kan altijd even vragen aan mijn werkbegeleiders van ja zullen we deze middag even gaan zitten voor mijn opdrachten of voor mijn examens dit en dat."	Tevreden, veel begeleiding, open, vragen
18	"Goed. Toen ik voor het eerst binnenkwam, wisten ze dat ik zou komen. Alleen mijn stagebegeleider was er die dag net niet. Ze wist later wel meteen wie ik was, goed ingewerkt, als ik vragen heb kan ik er terecht." "Ja. Ze zijn eerlijk."	Weten wie ik ben, goed ingewerkt, vragen, altijd terecht, eerlijk
Slotconclusie: Op een enkeling na zijn alle respondenten tevreden of zelfs heel tevreden over de begeleiding bij Zorgbalans. Zij benoemen dat het fijn is dat ze altijd bij iedereen uit het team terecht kunnen als zij vragen hebben en wanneer hun vaste begeleider niet aanwezig is. Ze hebben het gevoel dat ze altijd aan mogen kloppen. Daarnaast worden de werkzaamheden aangepast op de stage-opdrachten en de begeleiders hebben ook weet van deze opdrachten. Verder ervaren de respondenten het als een open plek waar je de ruimte krijg voor ontwikkeling. Twee respondenten benoemden dat het heel belangrijk is dat die		

begeleiding ook geboden wordt als een jonge baanzoeker net in dienst komt en dat ze niet meteen losgelaten worden. Eén respondent gaf aan dat de begeleiders af en toe wel wat meer feedback mogen geven, kritisch mogen zijn en stagiairs ergens op aan mogen spreken.

SCHEMA 26 TOPIC: ORGANISATIECULTUUR		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Het is heel gezellig. Ik vind het leuk en gezellig, ook omdat er plantjes zijn. En er zijn leuke collega's. En er zijn verschillende nationaliteiten, het is multicultureel. De omgeving ziet er ook gezellig uit: dat roze komt overal terug."	Gezellig, leuk, leuke collega's, multicultureel, gezellige omgeving
3	"Ja het is wel verschillend per afdeling hoe dat gedaan wordt zeg maar. Maar waar ik zit ja hoor. Heel open."	Open cultuur
5	"Ja, zeker. Dat past wel bij mij." "Toch de openheid. Kom ik daar toch weer op terug. Die past goed bij mij"	Open cultuur
6	"Ja, bij mijn afdeling wel. Er zijn wel een aantal afdelingen waarmee ik niet kan opschieten." "Met wat ze zeggen. Het gaat niet om mijn gevoel, maar hoe ze doen. Hun houding." "Dan komen deze punten weer naar voren. Bij de Duinen zie ik deze punten wel, en bij andere afdelingen weer niet. Maar het meeste waar ik dan tegenaan loop is, is bepaalde collega's. Ik mis dan een stukje professionaliteit. Ik ging laatst met een andere leerling bij een andere afdeling helpen. Toen zaten zij even koffie te drinken. Die leerling van mij, dat was een zij-instromer, die werkte eerst in de kinderopvang. Toen zeiden de andere collega's: oh dat is bijna hetzelfde als hier. Ik vind dat je dat niet kan zeggen over de bewoners. Dat is niet professioneel. Dan merk je dat ze het goed bedoelen, maar dan zeggen ze het zo bot. Net als het geven van feedback. Je moet mensen kunnen aanspreken, maar wel op een professionele manier."	Past, maar niet bij alle afdelingen. Sommige afdelingen missen professionaliteit
7	"Ja. Ik heb natuurlijk alleen de leerafdeling gezien dus ik weet niet zo goed hoe het op de andere afdelingen gaat, want wij staan wel echt heel breed qua personeel. En hoe we met elkaar omgaan? Ja het is natuurlijk net alsof je op school zit zeg maar, dus iedereen die zit wel in hetzelfde schuitje. Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik niet weet hoe dat dan op een andere afdeling is als je daar bijvoorbeeld maar met z'n drieën staat op zestien bewoners in plaats van dat je met z'n achten staat op zestien bewoners. Dus maar hier gaat het best wel zoals ik het fijn vind."	Open cultuur, fijn
10	"Ja van wat ik zelf nu merk is dat het gewoon een hele toegankelijke organisatie is die ook wel echt naar hun medewerkers wil luisteren en dat vind ik wel heel belangrijk."	Toegankelijk, luisteren naar medewerkers
11	"Ja, ik denk wel met de zelfsturende teams. Dat is volgens mij ook wel de visie van Zorgbalans. Dat ze zelfsturende teams willen." "Ik denk dat dat echt wel goed is. Wel met een wat kleiner team, maar dat je dan samen een afdeling draait. Dat je met elkaar kan overleggen en dat je een betere band met elkaar krijgt. Maar ook dat het werken leuker wordt en dat de bewoners veel dezelfde gezichten zien. Dat is wel goed."	Zelfsturende teams, zelf afdeling draaien, overleggen, goede band krijgen
13	"De cultuur verschilt per buurtteam. Juist omdat het zo zelfsturend is, ontwikkelt elk team zijn eigen normen en waarden heeft, zijn eigen rituelen en zijn eigen verhalen om de organisatiecultuur te maken." "Ja zeker, ik heb zelf ook meegeholpen om die cultuur te ontwikkelen. Als je kijkt naar het team, ik werk hier ondertussen als langste bijna."	Elk team eigen cultuur, meegeholpen aan cultuur
16	"Wat ik tot nu toe ervaren heb wel. Het team accepteert elkaars mening, en de sfeer is heel goed. Dat maakt ook wel uit. Je kan wel zeggen hoe of wat."	Elkaars mening accepteren, goede sfeer, eerlijkheid

17	“Ja ik denk het wel. Ik denk dat ik wel als ik hier echt zou werken als medewerker zou moeten wennen aan het idee dat alles hier in huis is en dat het toch best wel ja het is kleinschalig wonen, maar het is heel groot. Daar zou ik wel aan moeten wennen omdat je dan nog zoveel mensen hebt die je... Ja dat je nog zoveel mensen hebt eigenlijk. Dus ja ik zou er wel aan moeten wennen, maar ik denk niet dat het een negatief iets is.”	Grote organisatie
18	“Ja.” “Als er wat is, wordt het tegen elkaar verteld. En niet achter elkaars rug om. Dat vind ik gewoon zo belangrijk. Iedereen roddelt wel eens hoor, daar niet van. Maar hier valt het mij op, en er is een sterk team.”	Eerlijkheid, niet roddelen, sterk team
Slotconclusie: De respondenten ervaren de organisatiecultuur binnen Zorgbalans als open, toegankelijk, eerlijk, fijn en gezellig. Er hangt een goede sfeer. Daarbij wordt wel aangegeven dat elk team zijn eigen cultuur heeft ontwikkeld, juist doordat het zelfsturende teams zijn.		

SCHEMA 27 TOPIC: VERBONDENHEID MET DE ORGANISATIE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	“Dat je je gewoon prettig voelt als je er binnen stapt? Dat heb ik zeker. Ik voel mij onderdeel van Zorgbalans.” “Ze kennen mij inmiddels nu wel. Dat is wel fijn, dat ze even vragen hoe het met je gaat. Persoonlijke interesse. Dat vind ik altijd wel gezellig.”	Prettig, onderdeel van Zorgbalans, ze kennen mij, persoonlijke interesse.
3	“Verbonden niet ja... Ik denk het niet.” “Het is wel een leuke organisatie, maar verbonden...”	Leuke organisatie maar niet verbonden
5	“Ja! Ik merk dat alle andere disciplines, zoals de arts, fysiotherapeut, etc., proberen je erin te betrekken. Je mag altijd mee lopen en dat vinden ze leuk. Ze helpen je graag. Ook als je met ideeën komt, dan gaan ze kijken, en zetten ze het niet meteen aan de kant.”	Verbonden, betrekken, helpen, meelopen, luisteren
6	“Ja! Omdat ik allerlei projecten hier doe. Daardoor ben ik heel betrokken en verbonden geraakt bij het bedrijf. Ik heb ook wel banden opgebouwd met collega's. En ook met bewoners. Daardoor voel ik mij ook betrokken.”	Verbonden door betrokkenheid, opgebouwde banden met collega's en bewoners.
7	“Uhhh ja nou niet echt zozeer verbonden, maar wel ja. Maar ik ja hoe heet het? Wel meer betrokken. Ik voel me er wel betrokken bij laat ik het zo zeggen.” “Ja vooral omdat ik dan door de praktijkopleiders gevraagd word om bijvoorbeeld een verhaaltje te vertellen over de leerafdeling en ja dus dat is echt wel. Daarin voel ik mij wel betrokken, maar voor de rest met de organisatie ja heb ik niet echt.”	Verbonden door betrokkenheid
10	“Ja ik denk wel meer dan bij andere stageplekken.” “Nou ja omdat ik toch ook wel ja op meerdere plekken binnen deze organisatie kom en niet alleen in dit team, maar ook op het hoofdkantoor of bij andere teams.” “Uhhh... Ja ik weet niet zo goed hoe ik het moet uitleggen. Ja het is meer een gevoel.” “Nou ja dat je je welkom voelt dat meer ja.”	Verbonden, komt op andere plekken in de organisatie.
11	“Niet per se.” “Denk omdat het een hele grote organisatie is.” “Nee, ik vind de organisatie wel leuk, maar ik voel mij niet echt verbonden. Het is meer dat ik mij verbonden voel met mijn team.” “Als je het gezellig met elkaar hebt, en persoonlijke dingen tegen elkaar kan zeggen, dan voel ik mij wel sneller verbonden met mijn team.” “Vertrouwen geven in elkaar, denk ik. Daardoor durven we dingen tegen elkaar te zeggen.”	Verbonden met team door vertrouwen.

13	"Ik voel mij verbonden omdat ik betrokken wordt. Bijvoorbeeld bij Jong Zorgbalans. Daar heb ik meegedacht over Jong Zorgbalans. Dat heeft als doel om jonge medewerkers aan de organisatie te binden."	Verbonden door betrokkenheid
16	"Ik zit wel op mijn plek. Ik heb wel zin om te komen elke keer. Ik zit hier wel goed." "Ja, ik denk het wel. Qua team, ja, ik heb wel het idee dat ik geaccepteerd word in de groep. Dat wordt niet altijd gedaan en hier hoor ik er wel bij."	Verbonden, hoort erbij, geaccepteerd in de groep.
17	"Ik denk het wel. Niet heel sterk, maar echt wel wat zeg maar." "Ja dat ik het toch gewoon wel prettig vind om hier stage te lopen en dat ik het ook gewoon leuk vind, maar dat ik ook nog wel die afstand heb omdat ik een stagiaire ben en niet per se in een negatieve manier, maar dat is er wel zeg maar."	Niet heel sterk verbonden, wel gewoon stagiaire
18	"Ja wel, maar wat ik net al zei: mijn hart ligt wel in de ouderenzorg." (<i>Psychiatrie-afdeling</i>)	Ja
Slotconclusie: De respondenten die stage lopen bij Zorgbalans voelen zich over het algemeen (9 van de 11 respondenten) verbonden met de organisatie: zij voelen zich welkom en voelen zich onderdeel van Zorgbalans. Dat komt doordat zij betrokken worden bij de organisatie bij bijvoorbeeld projecten als Jong-Zorgbalans of door iets te mogen vertellen over het stagelopen bij Zorgbalans. Daarnaast komt die betrokkenheid voort uit de opgebouwde banden met collega's en het team: het gevoel hebben dat je er bij hoort en vertrouwen in elkaar hebben. De overige twee respondenten voelen zich niet verbonden met Zorgbalans, ondanks dat het stagelopen soms wel 'gewoon' leuk is.		

SCHEMA 28 TOPIC: BLIJVEN NA STAGE OF STUDIE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"Ik zie mijzelf daar wel werken."	Ja
3	"Als het kon denk ik wel." "Niet met de reistijd, maar ik ken de organisatie al nu dus het is een leuke organisatie."	Ja
5	"Dat ligt er aan hoe de arbeidsmarkt er dan uit ziet. Ik wil het liefst richting het ziekenhuis, maar als dat nog niet meteen lukt zou ik hier graag willen werken. Dan is Zorgbalans wel iets om naar te kijken als tussenoplossing."	Ja, tussenoplossing
6	"Ja zeker. Ik blijf hier natuurlijk ook werken."	Ja, blijft
7	"Nou stel je voor dat het mijn doel niet was ambulance bijvoorbeeld en ik had echt wel de ouderenzorg in gewild dan zou ik hier wel kunnen werken als dat echt mijn doel was dan."	Ja
10	"Het liefst wel, maar dan moet ik verhuizen. Dat zit er niet in." "Nou ja de ontwikkelingen waar ze mee bezig zijn voor jonge wijkverpleegkundigen. Dat spreekt mij heel erg aan." "Ik ben toevallig gisteren bij de hoe heet het? Bij de Schipholpoort maar dan de nieuwe locatie zijn we geweest met Inge. Met wijkverpleegkundigen waren we daar bezig om na te denken van wat is er nog nodig en toen hadden we het ook over die jonge wijkverpleegkundigen en wat Inge toen ook zei van dat ze daar heel erg mee bezig zijn. Dat ze aan het kijken zijn van hoe gaan we die hier houden en hoe gaan we die helpen?"	Ja, maar dan verhuizen dus nee.
11	"Nee. Voor iets tijdelijks is het wel prima, je krijgt ervaring in de ouderenzorg. Maar qua uitdaging denk ik: daar ben ik niet een hele Hbo-opleiding gaan doen."	Nee, mist uitdaging
14	"Als ik klaar ben wil ik dat niet. Ja dan ben je voornamelijk mensen naar bed aan het helpen. En ja verder de werkzaamheden qua adl vind ik niet heel uitdagend en ook gebeuren er niet elke dag heel veel dingen waar je echt als verpleegkundige bij	Nee, mist uitdaging

	nodig bent. Dus dat mis ik ook wel een beetje. Als dat echt mijn baan zou zijn dan vraag ik mij af waar ik echt, ja natuurlijk je leert altijd, maar waar dan echt je uitdaging of zo dan in zit.”	
13	“Ja. Toen ik hier kwam, als bijbaan, was ik helemaal niet van plan om hier te blijven werken. Maar ze zijn elke keer weer met leuke nieuwe dingen gekomen waardoor het leuk is gebleven.”	Ja, blijft
16	“Ik wil natuurlijk richting het ziekenhuis, dus dat ik wel heel anders. Maar het is wel een bedrijf waar ik rekening mee zou houden als ik niet die kant op ga. Ik heb het hier heel erg naar mijn zin gehad.”	Rekening mee houden
17	“Ja hoor. Ja het ligt er inderdaad aan of ik die richting op ga, maar als het inderdaad zo’n richting wordt dan zou ik Zorgbalans wel overwegen.” “Ik denk deels, want ik denk dat ik ook wel stel ik had er niet stagegelopen dat ik het dan toch een soort van had geprobeerd of zoiets van nou dit lijkt me wel leuk laat ik het maar gewoon doen, maar omdat ik er stage heb gelopen denk ik wel zeg maar eerder of meer. Dus allebei wel eigenlijk.”	Ja, rekening mee houden
18	“Ik wil eerst lekker gaan werken. Ik mag hier blijven werken, dus dat vind ik wel heel fijn.”	Ja, blijft
Slotconclusie: Als de respondenten richting de ouderenzorg zouden gaan én als het voor sommige studenten dichterbij zou zijn, dan zouden 9 van de 11 respondenten graag bij Zorgbalans blijven werken. Een deel blijft zelfs al werken na de stages. De overige twee respondenten missen uitdaging in het werk en zouden om die reden niet na hun studie bij Zorgbalans en in de ouderenzorg willen werken.		

Overige punten

SCHEMA 29 TOPIC: CONTRACTGROOTTE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“32 tot 36 uur.” “Eigenlijk vier, want je werkt eigenlijk meestal wel overuren dus dan kom je uiteindelijk toch op de 4,5 dag uit. En dat je vier volle werkdagen hebt, maar dat je ook daarnaast tijd hebt voor je administratieve dingen. Dat je niet altijd tijdens je werkdagen overuren maakt doordat je dingen moet afmaken nog op de computer of wat dan ook. Dat je daar ook tijd vrij voor krijgt.” “Ja, want ik vind het helemaal niet erg om overuren te draaien maar ik merk wel gewoon dat je dat snel doet.”	32 tot 36 uur, 4 dagen
2	“Voor mij 4 dagen van 8 uur (32 uur). Dan heb je ook nog tijd voor jezelf zodat je niet tegen een burn-out aan zit, haha. Die werktijden wil ik wel echt waarborgen.”	32 uur, 4 dagen, belangrijk
3	“32 uur. 32 tot 40 denk ik. Vier tot vijf dagen per week.” “Het is wel belangrijk, maar ja het kan ook wel verschillend zijn. Het is niet echt heel belangrijk.”	32 tot 40 uur, niet heel belangrijk
4	“Heel belangrijk. Eigenlijk wil ik gewoon 32 uur werken en als ik ergens terechtkomt met bijvoorbeeld 28 uur en ze zeggen van joh de kans zit erin dat je over een halfjaar meer gaat werken dan zou ik er ook mee akkoord gaan.” “Plusminus weet je wel? Minimaal 28 en ik zou niet meer dan 36 uur willen werken, maar dat is ook gewoon fulltime tegenwoordig.” (Aantal dagen?) “Vier of viereneenhalf.”	32 tot 36 uur, vier dagen of viereneenhalf dag, belangrijk
5	“Ik zou wel graag veel uur willen werken. 32 of 36 uur.” “4 of 5 dagen.”	32 of 36 uur, 4 of 5 dagen
6	“Dat hangt af van de taken die ik krijg. Als ik heel weinig taken krijg dan heb ik liever een klein contract.” (Ideale situatie?) “Druk. Lekker 32 of 36 uur.” “4 of 5 dagen.”	32 of 36 uur, 4 of 5 dagen

7	"Ik denk als ik echt zou beginnen 32 uur? Ja vier dagen."	32 uur, 4 dagen
8	"In de wijk is dat ik 4 dagen van 8 uur werk. Dus 32 uur. Het liefst ook nog eens doordeweeks."	32 uur, 4 dagen
9	"Ik werk nu 32 uur. Dat vind ik eigenlijk een mooi contract." "4 dagen." "Nou ik zou niet minder uur willen werken. Qua inkomsten is het wel van belang."	32 uur, 4 dagen, belangrijk
10	"Ik denk dat als ik nu zou beginnen dat ik 32 uur zou willen werken." "Het liefst vier dagen. Dat is natuurlijk niet altijd mogelijk, dus vijf ja nou ja..." (<i>Contractgrootte belangrijk?</i>) "Ja dat wel." "Nou ja omdat ik toch... Ik moet er wel zeker van kunnen zijn dat ik werk heb en niet een klein contract heb en dan maar twee dagen kan werken want dan ja dan zou ik ook niet rond kunnen komen."	32 uur, 4 dagen, belangrijk
11	"Ik denk 32 uur, dat is ook wel weer veel." "4 dagen, 5 dagen is echt te veel. Dat is 32 uur. Anders is het echt te veel. Je werkt ook weekenden. De meeste mensen hebben nu een werkweekend en dan twee dagen vrij." "Liefst doordeweeks, maar dat is niet realistisch."	32 uur, 4 dagen
12	"Nu fulltime, dus 36 tot 40 uur." "Vijf. En dat kan ook met wisseldiensten in het weekend. Ik wil wel gewoon veel kunnen werken, ik kan het nu lichamelijk ook nog aan. Dus ik zou wel echt minimaal 32 uur willen werken. Het salaris is nu ook niet zo hoog, dus ik moet wel wat geld binnenhalen."	36 tot 40 uur, vijf dagen, belangrijk
13	"32 tot 36 uur." "Vier dagen. Laat ik zeggen vier om vijf."	32 tot 36 uur, vier om vijf dagen
14	"32 denk ik." "Vier. Ik wil ook gewoon hele dagen werken. Geen halve dagen."	32 uur, 4 dagen
15	"Sowieso wil ik wel bepaalde uren werken denk ik." "Als ik echt op zoek ga naar een baan zou ik zeker wel een 26-uur contract willen ongeveer." "Ja, als ik een baan ga zoeken wel." "4 dagen (32 uur) zou echt ideaal zijn. En als ik nog verder mag gaan, dan ook geen weekenddiensten. Maar dat kan bijna niet gewoon."	32 uur, 4 dagen, belangrijk
16	"Ligt er denk ik wel aan in wat voor situatie je zit. Maar als ik denk als vaste baan voor mijzelf, dan tussen de 24 en 32 uur." "2 dagen vrij, dus 5 dagen."	24 tot 32 uur, vijf dagen
17	"Ik denk 32 of 36 uur zoiets." "Vier of vijf. Ik denk het liefst vier. Dat heb ik nu naast school dan ook nog extra en dat vind ik eigenlijk wel goed. Ja het ligt er ook aan hoe lang die diensten zijn en zo dus ja." "Best wel belangrijk. Ik denk in de eerste paar jaren dat dat misschien wat minder belangrijk is, omdat ik dan toch ook wel gewoon nog een beetje aan het zoeken ben van wat wil je nou uiteindelijk doen en dan is het misschien ook wel gewoon jaartjes maken voor je ervaringen, maar ik denk dat op een gegeven moment als ik echt een baan heb van nou hier wil ik wel stel voor de rest van mijn leven werken dan is dat wel belangrijk ja."	32-36 uur, 4 dagen
18	"... Maar de contracten zijn wel heel klein en dat vind ik echt wel minder. Ik ben wel op zoek naar een groter contract." "32 of 36 uur." "32 uur is 4 dagen, maar ik zou wel 5 dagen willen werken."	32-36 uur, 5 dagen
19	"Dan wel 28 tot 32 uur." "Het liefst 3 om 4 dagen."	28 tot 32 uur, 3 om 4 dagen
Slotconclusie: De contractgrootte is voor de jonge baanzoekers van belang, vooral vanwege het salaris: ze moeten immers 'geld binnenhalen' om rond te kunnen komen. Opvallend is dat, op een tweetal respondenten na, iedereen minimaal 32 uur wil werken, verdeeld over 4 of 5 dagen, met een maximum van 36 of 40 uur. De andere twee respondenten werken het liefst tussen de 24 en 32 uur.		

SCHEMA 30 TOPIC: INWERKPERIODE		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	“Het is eerst gewoon het hele dossier goed leren, want wij gingen toen net over daar op elektronisch cliëntendossier. Toen was het belangrijk om daar goed op ingewerkt te worden, want als je dat niet goed weet dan kan je ook niet goed rapporteren of dingen duidelijk maken aan de rest. Goed geïnformeerd worden over hoe de zorgvragers zelf benaderd moeten worden. Gewoon duidelijkheid gelijk wat iemand nodig heeft, dus dat niet iedereen wat anders doet.” “Ja. En precies weten, goed weten wat je functie is. Daar een goed beeld van hebben.” “Ik denk een maandje dat dat wel... Maar dat je dan ook wel echt boventallig staat, niet dat er op een gegeven moment gezegd wordt je snapt het wel.”	Dossier leren, goed geïnformeerd worden over zorgvragers, duidelijkheid, weten wat de functie inhoudt, goed beeld, maand, boventallig
2	“Duidelijkheid. Dat het ergens op staat, op papier. De bewoners goed beschreven. Gewoon een soort map die je kan doorbladeren.” “Het liefst een soort maatje.”	Duidelijkheid, beschreven, zorgvragers, map, maatje
3	“Ik wil altijd, nou ja altijd, het liefst eerst meekijken met iemand dan even zelf proberen met iemand erbij en dan zelfstandig.” “Het ligt eraan hoeveel het is zeg maar qua werk. Als het heel weinig is, dan is dat niet zo spannend meer. Dan heb ik minder tijd om mee te kijken en het zelf te doen dan als het een grote organisatie is met veel dingen te doen.” “Twee maximaal drie weken denk ik. Niet langer.”	Meekijken, zelf proberen, zelfstandig, ligt aan het werk, twee tot drie weken, niet langer
4	“Ik zou gewoon de eerste week gewoon echt gewoon met verschillende collega’s. Niet met één iemand omdat je dan... Stel dat diegene het niet goed doet dan heb je alleen haar... Dus met verschillende collega’s eigenlijk gewoon vier vijf dagen lang gewoon meelopen en daarna gewoon aan de slag, maar dat je nog iets van een maatje hebt waar je gewoon terecht kan met vragen of onduidelijkheden.” “Dus dat je gewoon een soort van gekoppeld wordt aan iemand.”	Verschillende collega’s, meelopen, vier of vijf dagen, daarna aan de slag, maatje, terecht kunnen, vragen, onduidelijkheden
5	“Eh. De tijd? Dat je de eerste paar diensten boventallig kan staan. Om gewoon mee te kijken en de routine mee te krijgen.” “Dat je echt mee kan lopen en mee kan kijken met iemand. En niet dat je in het diepe gegooid wordt terwijl je nog niks weet.”	Tijd, boventallig, meekijken, routine meekrijgen, niet in het diepe gegooid
6	“Eerst even een dag meelopen, zien, dan doen met iemand die met je meekijkt, dan zelfstandig met af en toe controle en dan gewoon volledig zelfstandig. In de zorg koppel je altijd wel terug aan iemand. Dus die begeleiding behoud je.”	Meelopen, dag, zien, meekijken, zelfstandig, controle, volledig zelfstandig, terugkoppeling
7	“Dat je gewoon met iemand mee kan lopen in het begin een dag en dat diegene daar ook van op de hoogte is. Je voelt je altijd zo niet welkom als je aankomt en ze zeggen: “Wie neemt haar mee? O ja o ja.” Weet je wel? Als je zo ontvangen wordt dan denk je al meteen o het is echt... Dus dat je wel goed ontvangen wordt. Dat er gewoon iemand beneden bij de receptie voor je staat die dan je meeneemt en dan vertelt waar je je jas kan leggen en je koffie aanbiedt dat soort dingen weet je wel?” “Na die eerste dag dat je gaat evalueren vind ik altijd wel belangrijk. En dat je dan als je je tweede dag aankomt dat iedereen wel weet dat jij de eerste dag hebt gehad, maar dat ze nog even aan je vragen van wil je nog een keer meelopen? Wil je al dingen zelf doen weet je wel? Of dat je eigenlijk ja gewoon een paar keer meekijkt en dan...”	Meelopen, dag, geïnformeerde afdeling, welkom, goed ontvangen, evalueren, meekijken

8	“Dat is door verschillende mensen uit het team wordt ingewerkt. Liefst door de hbo’er. Dat ik naast de cliënten ook het team als persoon leer kennen. Dat ik ook misschien connecties in de regio leer kennen. En dat je ook inzicht krijgt in de bedrijfsvoering: missie en visie. Hoe staan we nu, waar willen we naar toe. Dat je dat ook doorneemt.”	Verschillende collega’s ingewerkt, hbo’er, team leren kennen, cliënten leren kennen. Connecties, inzicht in bedrijfsvoering
9	“In ieder geval wil ik alle diensten worden ingewerkt, ochtend, middag, avond en nacht. En daarnaast uitleg over hoe de bewoners zijn. Hoe ze je kunt benaderen. Wat ze nog kunnen en wat niet. Dat vind ik wel heel belangrijk. En qua avond of nacht, dat is ook wel weer anders. Bij wie moet je dan wel controlerondjes doen en bij wie niet.” (Begeleiding?) “Het liefst van iemand die hetzelfde niveau heeft.” “Dat ze bijvoorbeeld wat uitleggen en dat ik het dan doe. En dan ze dan op de achtergrond meekijken hoe ik het doe.”	Alle diensten meedraaien, uitleg over bewoners, begeleiding door iemand met hetzelfde niveau, uitleggen, meekijken
10	“Nou ik zou het fijn vinden dat er dingen op papier staan. Gewoon handige dingen waar je iets kan vinden of telefoonnummers, contactpersonen die belangrijk zijn. Uhm... Nou ja dat er iemand is waar je naartoe kan. Dat je niet aan je lot overgelaten wordt.” “Nou ik denk wat ik fijn zou vinden om eerst gewoon toch wel mee te lopen. Nou ja toch de cliënten te leren kennen, het werk te leren kennen, hoe een organisatie werkt en daarna wel zelfstandig.” “Ik denk toch wel minimaal een maand of zo.”	Papier, praktische informatie, niet aan lot overgelaten, meelopen, cliënten leren kennen, werk en organisatie leren kennen, zelfstandig, maand
11	“Ik denk wel twee of drie weken boventallig. Ook niet te lang, want dat wordt wel weer een beetje saai. Daarna wel graag het vertrouwen dat je het werk kan doen.” “Je hoeft niet met alles mee te lopen, maar je krijgt dan wel de tijd en ruimte om het team te leren kennen en de werkzaamheden. Maar ook de bewoners.” “Ik zou wel graag een soort maatje willen. Ook voor feedback.”	Boventallig, twee of drie weken, vertrouwen, meelopen, tijd, ruimte, team leren kennen, bewoners leren kennen, maatje, feedback
12	“Ik vind het handig als je een inwerkschema hebt. Waar alle afspraken op staan die gemaakt zijn binnen het team. Liefst op papier. Ik wil ook ingewerkt worden met meerdere collega’s, zodat je weet hoe iedereen werkt. En duidelijke uitleg over het systeem waar er mee wordt gewerkt. Ik wil meteen worden meegenomen in hoe het binnen het team werkt.” “10 dagen of zo. Maximaal. Daarna wekelijks wel een reflectie hoe het is gegaan. Enige begeleiding.”	Inwerkschema, afspraken, papier, meerdere collega’s, uitleg systeem, meenemen in het team, 10 dagen, reflectie, enige begeleiding daarna
13	“Ehm. Dan zou ik gewoon met een ervaren collega zou ik op kantoor willen zitten die mij het nodige uitlegt.” “Een paar dagen, een week.”	Ervaren collega, kantoor, uitleg, paar dagen, week
14	“Nou ja ik hoor vaak over inwerkprogramma’s. Ik heb ook laatst van iemand die in het AMC werkt een inwerkprogramma die ze me had doorgestuurd en daar stond echt heel duidelijk in allemaal hoofdonderwerpen wat je allemaal daar voor werkzaamheden zou gaan doen en dat was wel heel gedetailleerd hoor, maar op zich vind ik dat gedetailleerde wel fijn omdat je wel goed weet wat je allemaal te wachten staat en dat je je ook echt bekwaam voelt om het werk te gaan doen als je na die inwerkperiode klaar bent. Dus als dat echt op papier zou staan dan zou ik dat wel fijn vinden.” “Nou toch wel minimaal een maand. Ik weet niet of dat lang is?”	Inwerkprogramma’s, papier, duidelijk, gedetailleerd, verwachtingen, bekwaam, maand
15	“Ehm. Ik vind het zelf fijn om de eerste twee dagen met iemand mee te lopen. Even kennis maken met iedereen, even vertellen waar alle spullen liggen, praktische zaken. Daarna lukt het wel alleen. Dat je dan eerst nog een dag met iemand mee loopt en wel zelf dingen gaat doen.” “Ja, ik denk bijna maximaal een week. Dan moet het wel lukken.” “Ja, natuurlijk zijn er daarna nog wel vragen, maar die kan je altijd nog stellen.”	Meelopen, twee dagen, kennis maken, praktische zaken, daarna zelf dingen doen, maximaal week, vragen stellen

16	"Ik denk dat je wel goed de tijd moet krijgen zodat je goed weet hoe het werkt zodat je daarna gewoon op jezelf kan werken. Dat het niet na twee dagen is van 'je weet hoe het werkt, en succes!'. Ik denk dat het heel belangrijk is dat je twee of drie weken mee kan lopen zodat je weet hoe het werkt. En dat je dan gewoon... Ja als je vanuit je stage komt, dan is het weer anders." "Ligt er denk ik ook aan hoe je wordt begeleid en hoe snel je het oppakt. Als je een hele goede begeleider hebt, dan lukt het misschien wel sneller. Als iemand elke dag wat anders zegt, dat is dan lastiger dan wanneer iemand zegt: het werkt zo, zo en zo"	Tijd, niet aan lot overgelaten worden, twee of drie weken meelopen, goede begeleider
17	"Ik denk in ieder geval dat ik het fijn zou vinden om veel dagen, of nou niet veel dagen maar zeg maar een soort van alle diensten die je zou kunnen hebben dus ochtend, avond, dat je die gewoon allemaal een keertje meeloopt zodat je sowieso weet hoe het gaat. En voor de rest dat collega's openstaan voor vragen en dat ze gewoon dingen kunnen uitleggen. En ik denk ook dat ik het wel goed zou vinden als ik bijvoorbeeld een specifiek iemand waar ik naartoe zou kunnen komen voor als ik tegen dingen aanloop zeg maar wat nu dan inderdaad mijn praktijkopleiders of mijn werkbegeleiders zijn. En dat je dat dan een soort van ook hebt als je gewoon een echte medewerker bent zeg maar." "O ik denk een week, dus dat je zeg maar vier dagen werkt en dat je dan in die vier dagen gewoon... Nou wij hebben hier dan bijvoorbeeld beneden en boven en ik sta dan als stagiaire altijd beneden en iedereen heeft wel beneden en boven, maar stel je bent nieuw dan zou ik het in principe wel fijn vinden om dan zeg maar misschien wel een vaste plek te hebben, dus of beneden of boven, maar dat je wel een soort van ingewerkt wordt voor twee dagdiensten beneden of nee twee dagdiensten, een boven en een beneden, en twee avonddiensten, een boven en een beneden. Dat je gewoon vanaf het begin af aan een beetje alle kanten een soort van kent."	Alle diensten meedraaien, meelopen, openstaan voor vragen, vaste begeleider, week, alle kanten kennen
18	"Ik vind het wel belangrijk dat als ik ingewerkt wordt en als ik dan meeloop met een bewoner dat mijn collega zegt: ik heb iemand meegenomen, dit is Melissa. Dat ik niet mijzelf moet voorstellen." "Ja. Dat vind ik wel fijn. Wat vind ik nog meer belangrijk...." "Ik denk drie dagdiensten en drie avonddiensten. Ik vind het wel belangrijk dat ze weten dat ik kom van te voren. Niet dat ze denken: wie ben jij. Dat vind ik ook belangrijk. En dat ze de tijd nemen ervoor."	Voorstellen, meenemen, tijd nemen, verschillende diensten
19	"Een goed inwerkprogramma. Dat mis ik wel vaak." "Het liefst gewoon, maar dat verschilt per persoon en iedereen heeft zijn eigen methode, duidelijke afspraken." "Ik denk eerst met wat begeleiding, maar later wel zelf."	Goed inwerkprogramma, duidelijke afspraken, eerst begeleiding, zelfstandig
Slotconclusie: De respondenten willen graag eerst een aantal dagen meelopen, het liefst met diverse collega's tijdens diverse diensten. Zij willen tijdens de inwerkperiode de organisatie, het team en de werkzaamheden leren kennen. Want wat houdt de functie in en welke routines horen daarbij? Daarnaast willen zij graag de zorgvragers leren kennen: ze willen goed geïnformeerd zijn en hun dossiers kennen. In de beginperiode zou een op papier beschreven inwerkschema fijn zijn, met daarin de verwachtingen en praktische informatie waardoor er duidelijkheid ontstaat. De respondenten geven aan dat het fijn is als zij tijdens de inwerkperiode boventallig staan, de tijd en ruimte krijgen en niet aan hun lot worden overgelaten. De begeleiding zien zij het liefst door iemand van hun eigen niveau en ook na de officiële inwerkperiode is een maatje fijn, zodat de respondenten feedback kunnen vragen en krijgen, kunnen evalueren, onduidelijkheden kunnen oplossen en kunnen terugkoppelen. Na het meelopen zouden zij namelijk graag zelf aan de slag willen gaan, met enkele begeleiding op de achtergrond. Daarna kunnen zij het zelfstandig. De lengte varieert van een (kleine) week tot een maand.		

SCHEMA 31 TOPIC: ZELFSTURENDE TEAMS		
R.	Tekstfragment	Label(s)
1	"Ik zou het uiteindelijk het liefst zelf doen." (<i>Dus zelfsturend team</i>) "Ik vind het leuk om verantwoordelijkheid te nemen en om mensen te begeleiden. Dat is wat mij heel erg aanspreekt om zelfsturend te zijn in een team." "Nou gewoon ik vind het leuk om te horen wat mensen overal van vinden, waar ze mee bezig zijn, wat zij als verbetering zouden willen en dat ik daar weer op handel om dat dan te verbeteren. Ja ik vind het leuk gewoon om overal mee bezig te zijn."	Aansturing: zelfsturend team, want graag de verantwoordelijkheid om mensen te begeleiden. Dat spreekt aan.
2	"Lastig. Het ligt wel aan je teamsamenstelling. Je hebt altijd wel baas boven baas en groepjes." "Soms zou het fijn zijn als er toch nog een laag boven zit, boven het team. Die van een andere kant kijkt. Een helikopter view. Nu moeten zelfsturende teams alles zelf doen, voorheen deed die laag erboven nog wat administratieve zaken. Dat zou wel heel fijn zijn, want dan kunnen wij weer alle tijd aan de bewoners besteden."	Onderling afstemmen, maar wel afhankelijk van de teamsamenstelling. Laag erboven zou af en toe wel fijn zijn, begeleiding door iemand die in de zorg (heeft) gewerkt.
3	"Ik denk zelfsturend." "Al verschilt het wel een beetje per dag heb ik het idee." "Nou we zitten nu wel in een zelfsturend team, dus we kijken zeg maar per dag wat we kunnen doen op die dag, wat gedaan moet worden, wie wat doet, onderling verdelen en ook even aangeven ik wil dat doen. Dan kan je jezelf beter ontwikkelen volgens mij. Dan kan je zelf aangeven ik wil dat even proberen."	Verschilt wel per dag, maar in een zelfsturend team kan de respondent zich beter ontwikkelen doordat je kan aangeven wat je wilt doen die dag.
4	"Ik werk nu bij Buurtzorg en daar heb je zelfsturende teams en ik denk dat dat een heel goed concept is als je team goed functioneert, maar als je team niet goed functioneert is het denk ik heel moeilijk om je gelijkwaardige collega's zeg maar, om het zo maar te noemen, om aan te spreken op dingen. En daar is denk ik gewoon de leidinggevende heel prettig voor." "Een leidinggevende heeft ook een korter lijntje met gewoon de directie en dat lijkt mij prettiger."	Goed concept als het team goed werkt, maar anders lastig om collega's ergens op aan te spreken. Leidinggevende dan wel prettig. Ook door de korte lijntjes.
5	"Met collega's. Ik vind die zelfsturende teams prettig." "Omdat je dan ook altijd werkt met mensen die zelf ook de taken doen. Een leidinggevende geeft wel opdrachten, maar die weet niet altijd helemaal hoe het in elkaar zit. Die kan juist te veel of te weinig verwachten." "De ervaringen die ik heb is dat de leidinggevende op kantoor zit en als je vragen hebt kan je er wel naar toe."	Zelfsturende teams zijn prettig want je werkt met mensen die zelf ook de taken doen. Leidinggevende weet dat vaak niet, verwachtingen zijn daardoor niet duidelijk.
6	"Liever in een zelfsturend team." "Nou, het maakt mij voor allebei niet zo heel veel uit. Ik heb niet echt een voorkeur. Er is niet eentje die mij meer aanspreekt dan de ander."	Geen voorkeur.
7	"Nee ik wil wel graag een leidinggevende. Uiteindelijk wil ik natuurlijk zelf leidinggevende worden zeg maar, maar het is wel heel fijn als je in een team werkt waar boven gewoon iemand staat die de leiding heeft, want ik heb op twee plekken gewerkt zeg maar. Bij het Reinalda had je duidelijk een leidinggevende die zat gewoon echt in het kantoor en als er iets was bijvoorbeeld nou er was gewoon iets niet duidelijk maar ook tussen werknemers niet, dan kon zij meteen inspringen en was het al klaar. Terwijl ik ook in een huis heb gewerkt waar de leidinggevende die was er wel, maar toch niet echt zeg maar. Die was dan vaak weg en dat was dan baas in eigen huis, dus die woonde daar ook weet je wel? En daarin was iedereen eigenlijk een beetje leidinggevende en dat gaat gewoon niet goed. Dan heb je gewoon	Leidinggevende, anders iedereen beetje leidinggevende, gaat niet goed, veel meningen

	te veel mensen die denken dat ze alles zijn zeg maar. Te veel verschillende meningen en dan lijkt het net alsof ze niet volgens een richtlijn werken."	
8	"Ik merk wel dat wijkverpleegkundigen de zelfsturende teams wel fijn vinden. Dat vind ik zelf ook aantrekkelijk. Maar af en toe missen ze wel iemand waar ze naar toe kunnen gaan. Die personen erboven zijn erg lastig te bereiken. Dat lijktje is erg moeilijk te bewandelen binnen Zorgbalans." "Omdat je heel veel zelf mag beslissen, ook voor je team. Je gaat ook wel over financiën, HR, je draait eigenlijk je eigen kleine organisatie. En ik vind die manager vervelend, dat die op je zit. Ik zie niet altijd die toegevoegde waarde ook. Voor de rest doet het team eigenlijk alles zelf."	Fijn, aantrekkelijk, mist iemand om naar toe te gaan, lijktje moeilijk te bewandelen, kleine organisatie
9	'Momenteel liever een leidinggevende die aanstuurt, en dan later onderling afspreken.' (<i>Mening over zelfsturende teams:</i>) "Dramatisch." "Eh, daar had ik weer het probleem dat er niet naar elkaar werd geluisterd."	Leidinggevende die aanstuurt, later onderling afspreken. Er werd in zelfsturende teams niet naar elkaar geluisterd.
10	"Liever onderling met collega's." "Nou je doet het toch met elkaar en er is wel nog iemand waar je naartoe kan, maar ja eerst probeer je het gewoon met elkaar te doen en ik vind dat eigenlijk wel mooi."	Onderling met collega's. Het eerst met elkaar proberen is een mooi principe en er is altijd iemand waar je naar toe kan.
11	"Liever onderling overleg met collega's. Wij hebben nu vaak om 11:00 uur koffiepauze. We kijken dan wat er moet gebeuren en overleggen dan wat iedereen moet doen. Ik heb ook wel collega's die zeggen: doe dit, doe dat. Dat vind ik ook niet fijn."	Onderling met collega's, in overleg. Niet fijn als collega's niet overleggen.
12	"Ik heb liever geen directe leidinggevende. Maar wel als ik merk dat ik in het team heel veel mensen heb die dat eigenlijk niet aankunnen, zo'n zelfsturend team." "Omdat mensen dingen uit zichzelf niet gaan doen. Dat het tegen ze gezegd moet worden. Het idee van zelfsturende teams is wel heel handig, alleen het wordt bij veel teams nog niet echt optimaal uitgevoerd. Dus een regiomanager is dan handiger. Dat er per 10 teams een regiomanager is. Je hebt dan wel een aanspreekpunt en iemand die een soort werkoverleg kan doen eens per drie maanden. Ik vind het wel belangrijk dat diegene in de praktijk meedraait of dat wel heeft gedaan. Diegene weet dan waar het over gaat."	Liever een zelfsturend team, tenzij het team het niet aan kan. Bijvoorbeeld als mensen uit zichzelf niks gaan doen. Regiomanager is wel handig als aanspreekpunt. Wel iemand uit de praktijk.
13	"Ik heb liever dat er een leidinggevende in het zelfsturende team is." "Omdat er dan snel beslissingen genomen kunnen worden als je een leidinggevende hebt. In een zelfsturend team loop je ook tegen bepaalde problemen aan van andere collega's waar je als wijkverpleegkundige niet zo goed mee om kan gaan." "Als er minder goed functionerende collega's in het team zitten. Dan wordt er verwacht dat je dat als team oplost. Als dat escaleert, dan mis je wel een leidinggevende." "Ik vind het wel eens lastig dat elk niveau hetzelfde inspraak heeft om de zorg te organiseren. Terwijl een verpleegkundige toch andere kennis heeft dan een verzorgende. Iedereen is gelijk, maar komt het puntje bij paaltje dan is de wijkverpleegkundige verantwoordelijk."	Leidinggevende in een zelfsturend team, snel beslissingen, leidinggevende mist bij escalaties, evenveel inspraak, lastig, ander niveau.
14	"Liever aangestuurd." "Ik heb dat ervaren die zelfsturende teams in de thuiszorg en nou ja... Het is zeg maar denk ik net in wat voor team je werkt, maar dat was echt een team met alleen maar dominante mensen, dus iedereen had een eigen mening en dat ging allemaal recht tegenover elkaar en dat ging gewoon echt niet samen. Alleen maar ruzie en gedoe in de teams. Ook qua planning of zo of met zelfsturende teams moet je zelf een rooster maken. Of je moet heel	Aangestuurd worden door leidinggevende, want als je in een team zit met alleen maar dominante mensen dat

	veel geluk hebben, maar heel vaak dan kom je daar gewoon niet uit met z'n allen. Dus dan heb ik liever iemand die van een afstand zeg maar, die niet in het team zit maar daarbuiten en die erboven staat, ook als er problemen zijn, dat die dan de gesprekken kan voeren en ja. Wel een leidinggevende."	gaat niet samen. Iemand die erboven staat is fijn.
15	"Er zitten voor- en nadelen vast aan zelfsturende teams. Iemand uit het team maakt het rooster, dus je kan heel goed van te voren overleggen of je een bepaalde dag niet ingeroosterd kan worden. Maar aan de andere kant, kan je daardoor kan je ook wel een pissig op elkaar worden. Zo van: ja kom op, jij doet nu helemaal niks. Nu moet ik alles doen. Je hebt dan geen leidinggevende waar je het dan mee over kan hebben. Dat die dat tegen diegene kan zeggen. Nu is het vooral tegen elkaar. Zo lang de teams klein zijn vind ik die zelfsturende teams wel fijn. Als je naar grotere teams gaat kijken, zijn leidinggevende wel nodig." "Wij werken nu met z'n tien. Dus dat is echt heel klein. Ik denk dat groter dan 10 man echt wel een leidinggevende nodig heeft."	In kleine teams (max. 10 man) zijn zelfsturende teams fijn. Overleggen over het rooster. Maar geen leidinggevende die iemand ergens op aanspreekt. In grotere teams is een leidinggevende nodig.
16	"Ligt er aan wat voor team je hebt. Als je een team hebt dat goed op elkaar inspeelt en inspraak heeft, dan kan je het beste met het team oplossen. Maar als je van dat haantjesgedrag hebt, om het zo maar te zeggen, dan is een leidinggevende wel belangrijk. Maar ik vind dat je als team op elkaar moet kunnen bouwen dus dan moet je ook met elkaar kunnen overleggen. Als jij een goedlopend team hebt dan kan je het makkelijk met elkaar af. Je hebt ook vergaderingen en dan bespreek je het eens in de zoveel tijd."	Ligt aan het team. Team dat goed op elkaar inspeelt en inspraak heeft, dan onderling. Team met haantjesgedrag dan liever een leidinggevende.
17	"Ik denk onderling dat je gewoon afsprekt van wat ga jij doen of wat zou ik doen en dat je dan gewoon een beetje kan overleggen ja." "Ja dat doen wij nu eigenlijk altijd wel in de ochtend bijvoorbeeld bij de zorg. Dan is het altijd nou van naar wie ga jij toe? Naar wie zal ik gaan? Of ik ben gisteren al naar die geweest dan ga ik vandaag naar die. Dus het is wel... Ja je overlegt eigenlijk meestal wel eventjes."	Liefst onderling afspreken wie wat doet, overleggen, prettig.
18	"Hmmm. Van allebei wat denk ik. Hier roosteren ze zelf per team en ik denk dat dat beter is dan wanneer een iemand voor alle afdelingen het rooster maakt. Maar de leidinggevende is dan wel verantwoordelijk."	Allebei, zelfsturend team voor rooster, leidinggevende verantwoordelijk
Slotconclusie: De respondenten (13 van de 19 respondenten) werken het liefst in zelfsturende teams, maar wel op voorwaarde dat het kleine teams zijn waar iedereen inspraak heeft en waar geen haantjesgedrag zich voordoet. Als dat wel zo is, dan hebben ze liever een leidinggevende die eindverantwoordelijk is, eventueel gecombineerd met een zelfsturend team. De leidinggevende moet dan wel iemand zijn uit de praktijk, zodat hij of zij weet wat het werk inhoudt. De respondenten vinden de zelfsturende teams fijn omdat het onderling overleggen fijn is, je verantwoordelijkheid krijgt en het zorgt voor meer (zelfgekozen) ontwikkeling.		

SCHEMA 32 TOPIC: REISTIJD		
R.	Tekstfragment	Label(s)
2	"De reisafstand denk ik. Dat is heel belangrijk. En mocht het ver zijn dat je er wel vergoeding voor krijgt. Bij Zorgbalans doen ze dat wel." "Ik reis nu 10 minuten, maar liever niet langer dan 30 minuten."	maximaal 30 minuten reizen.

3	“Ja ik doe er nu gewoon een uur over om hier te komen. Dat vind ik wel ietsjes te lang.” “Met de auto is het een halfuur dan kan het nog, maar ja ik heb nog geen auto.” “... Driekwartier is ook wel goed. Maar een uur is wel ja net aan.”	Uur is te lang, 45 minuten maximaal.
4	“Ik vind, maar dat komt straks denk ik ook aan bod, de afstand belangrijk.” “Ja met de scooter, met de auto, met de bus bereikbaar en ja dat vind ik zelf heel erg prettig.” “Nou ja het ligt... Het komt een beetje dat mijn vriend en ik hebben samen één auto en hij werkt in het ziekenhuis in Den Haag wat niet te bereiken is zonder auto, dus als hij vrij is heb ik de auto en dan met de auto vind ik een halfuur geen probleem, maar het moet eigenlijk gewoon met de scooter bereikbaar zijn. Het liefst willen we gewoon één auto houden, omdat het gewoon een hoop geld scheelt. Dus een halfuurtje met de scooter. “	Met de auto of scooter half uur. Wel op scooter-afstand.
5	“Ik hoop later met de auto te kunnen en dan zou ik wel maximaal een half uur met de auto willen rijden. Als de baan heel leuk is.”	Half uur met de auto max.
7	“Nou het liefst maximaal een halfuurtje eigenlijk.” “Ik ben nu toevallig op de fiets. Dat is ook een halfuurtje fietsen, maar als het met de auto een halfuurtje is, is het ook niet erg.”	Maximaal half uur, auto of fiets
9	“Ik heb er nu zelf voor gekozen om in Zandvoort te gaan werken. Dat is een half uur reizen. IJmuiden is 15 minuten reizen en dat vind ik wel prettiger.”	15 minuten prettig.
10	“Het liefst zou ik gewoon op de fiets ernaartoe kunnen, maar ja toch wel maximaal driekwartier. Dat vind ik al best wel ver zeg maar.”	Maximaal drie kwartier, liefst op fiets
12	“Mij maakt het niet zo heel veel uit, Ik zou niet langer dan een uur in de auto gaan zitten om te werken. Maar in deze sector is dat ook niet zo logisch. Er zijn veel opties in de buurt. “	Maakt niet uit, niet langer dan uur
14	“... maar zeg maar een half uur rijden dan is het prima.”	Half uur reizen is prima.
16	“Als het de moeite waard is, dan vind ik die afstand niet erg.” “Ligt echt aan de baan zelf. De plek is belangrijker. Als ik daarvoor een uur met de auto moet reizen, dat is dan maar zo.”	Maakt niet uit, plek is belangrijker
19	“Maximaal 30 minuten.”	Maximaal 30 minuten
Slotconclusie: De meerderheid van de respondenten (6 van de 11 respondenten) reist liever niet langer dan 30 minuten naar het werk. Voor twee andere respondenten is 45 minuten toch wel de maximale reistijd. Voor sommigen is de reistijd niet van belang: de werkplek is immers veel belangrijker.		