

Young Sherpa: voor en door jonge zorgmedewerkers

In 2021 besloot gehandicaptenzorgorganisatie Sherpa dat het tijd was voor actie. Teveel jonge collega's gaven aan dat zij twijfelden over het werk. Onderzoek legde de 'haarscheurtjes' binnen de organisatie bloot. Tijd voor actie: Young Sherpa werd opgericht. Deze groep enthousiaste jonge zorgmedewerkers zet zich in voor het behoud van hun jonge collega's. Lef en anders denken worden aangemoedigd - door de jongeren zelf, maar ook door het bestuur. Dit heeft positieve impact op de organisatiecultuur en zorgt ervoor dat jonge medewerkers gehoord en gezien worden. Zo is Sherpa een plek waar jongeren graag willen blijven werken.

Jonge medewerkers behouden

Er is veel winst te behalen als het gaat om het behouden van jonge zorgmedewerkers. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de monitor ['Gezond werken in de zorg'](#) van IZZ uit 2022. De cijfers liegen er niet om: van de medewerkers jonger dan 36 jaar denkt ongeveer de helft (49%) er wel eens over om bij een andere organisatie (51%) of buiten de zorg (49%) te gaan werken. Jonge zorgmedewerkers verzuimen ook vaker en langer dan voorheen.

Voor Sherpa zijn dit herkenbare uitkomsten. In 2021 meldden steeds meer jonge medewerkers zich bij de HR-adviseur. Ze twijfelden over hun toekomst bij Sherpa, waarbij zaken als werkdruk, werkplezier, ontwikkeling, erkenning en waardering belangrijke thema's waren. Dezelfde thema's kwamen ook naar voren in het onderzoek ['Jouw Verhaal, Onze Zorg'](#) (JVOZ, genomineerd voor de Impactmakerprijs 2021). Hier werkte Sherpa samen met werkgeversorganisatie Utrechtzorg en zorgorganisaties Reinaerde, AxionContinu en QuaRijn.

Young Sherpa houdt de organisatie op de hoogte van de laatste trends en ontwikkelingen binnen de zorgwereld. Hierdoor kunnen jongeren zich beter ontwikkelen en kunnen ze een bijdrage leveren aan de organisatie.

Haarscheurtjes aanpakken

Sherpa durfde zich in dit onderzoek open te stellen voor de eerlijke, soms confronterende verhalen van medewerkers. De gevonden thema's (zaken als werkdruk, waardering en arbeidsvoorwaarden) werden gedefinieerd als 'haarscheurtjes' die later kunnen leiden tot een breuk. Daar [ging Sherpa mee aan de slag](#). Jonge

medewerkers werden bij elkaar gebracht en Young Sherpa was geboren!

De groep is gestart met een aantal enthousiaste jonge aanjagers. Zij begonnen met het organiseren van evenementen voor jonge collega's, zodat zij elkaar konden ontmoeten. Deze jongeren en hun verhalen werden vervolgens verbonden met beleidsmakers binnen Sherpa. Zo kregen de jongeren een eigen stem bij de organisatievraagstukken en richting het bestuur.

Ruimte om het echt anders te gaan doen

Het uitgangspunt van Young Sherpa is om jongeren bij elkaar te brengen, naar hun verhalen te luisteren en het zo samen 'anders' te gaan doen binnen de organisatie. De knelpunten en behoeften werden in kaart gebracht, en er kwam perspectief op echte verandering doordat de organisatie liet zien dat Young Sherpa serieus genomen wordt. Onder meer door het creëren van ruimte om twee medewerkers acht uur per week in te zetten als projectmedewerker van Young Sherpa. Maar de focus ligt niet alleen op de jongeren, maar juist op de verbinding zoeken tussen de verschillende generaties en het contact stimuleren tussen medewerkers en managers/directie.

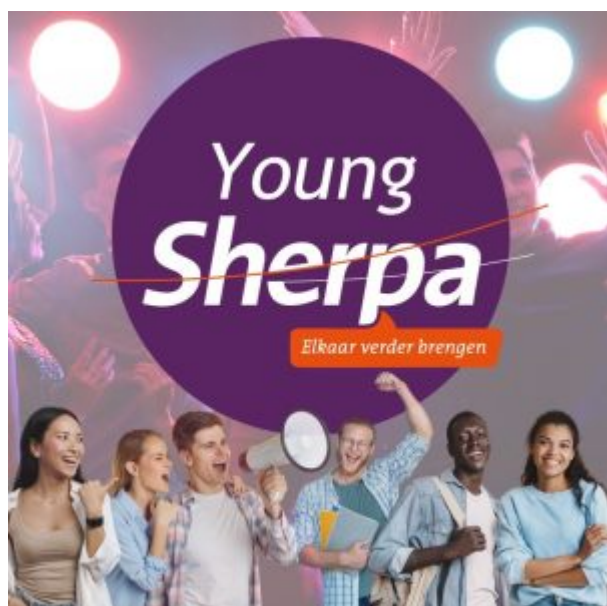
De groep wordt vanaf het begin aangemoedigd rebels te zijn. Zelfs de bestuurder gaf dit persoonlijk aan en hoopte dat de groep op een schurende en eigenzinnige manier aan de slag ging. Dit zorgt voor een frisse, innovatieve aanpak met lef. Young Sherpa doet wat zij denken dat het beste is voor (Young) Sherpa, en kleurt daarbij graag buiten de lijntjes.



Wat is de impact van Young Sherpa?

Blik op de toekomst: de plannen voor het komende jaar

Het ambitieuze Young Sherpa gaat 'gewoon' door met vernieuwen en kleuren buiten de lijntjes. Zo wil de groep een G en Z panel oprichten dat de organisatie zal adviseren als een soort moderne en bijtijdse ondernemingsraad. Maar ook meer contactmomenten organiseren en de (interne) communicatie beter afstemmen op de jonge medewerkers. Ook de onboarding van nieuwe medewerkers zal een speerpunt worden.



Beluister de Falend Vooruit podcast met Maaïke Wieggers, specialistisch begeleider- ambulant autismeteam en coördinator Young Sherpa.

Actie Leer Netwerk · Falend Vooruit met Maaïke Wieggers over het behoud van jonge medewerkers

Interessante artikelen:

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Guus Woering.

Guus Woering

youngsherpa@sherpa.org