



COLUMN ANNET VAN ZON

Bonus

Een leuke sollicitant zit tegenover me en vraagt wat ik haar te bieden heb om haar over de streep te trekken bij ons te komen werken. Het is mij duidelijk dat ze niet de prachtige uitdaging van het werken met de jongeren bedoelt, of het geboden salaris met groeimogelijkheden. Enigszins verbouwereerd besef ik dat ze uit is op een bonus. Bij andere organisaties kreeg ze reischeques aangeboden, een opleiding of een veel hogere inschaling. Ik begrijp haar wel. Zich bewust van haar marktwaarde, maakt ze gebruik van haar goede onderhandelingsvaardigheden en assertiviteit. Competenties die we graag in huis hebben.

Een paar dagen later kom ik Marjolein tegen. Zij werkt al jarenlang bij ons in een dagbehandelingsgroep, maar ze heeft behoefte aan iets minder stress. Daarom stelden we een *job swap* voor met iemand bij een organisatie voor kinderopvang die op zoek is naar meer uitdaging. 'Heb je het al gehoord, de ruil is gelukt!', zegt ze stralend. Het komende half jaar gaan beide werknemers met behoud van hun opgebouwde arbeidsrechten aan de slag bij hun nieuwe werkgever. Als het bevalt, wordt de ruil definitief. Inmiddels is er bij meer medewerkers animo voor deze vorm van duurzame inzetbaarheid over de grenzen van organisaties heen.

Twee voorbeelden van een trend die ik signaleer. De slag om de professional is in volle hevigheid losgebarsten. De krapte op de arbeidsmarkt is al voelbaar. En dit is nog maar het begin, dus we moeten iets doen om werknemers binnen te krijgen en te behouden. Vandaar de campagne 'Ik zorg', waarvoor vakmensen in heel Nederland prachtig zijn gefotografeerd, zoals onze medewerkers Simone en Yaïr. Op die manier promoten we het werken in de zorg, in de hoop hiervoor nieuwe mensen te enthousiasmeren. Het is geen dag te laat om hierin gezamenlijk op te trekken als werkgevers en (toekomstige) werknemers, financiers en opleidingsinstituten. En vooral níet tegen elkaar op te bieden met cadeaus en welkomssonussen. Over de muren van de organisaties heen kijken biedt meer mogelijkheden voor vitaal vakmanschap.

'ER KWAMEN TE VEEL EMOTIES NAAR BOVEN'

Mario van Tiggelen, leidinggevende bij Almata Ossendrecht: 'Wij hadden in het verleden een jeugdzorgwerker in dienst die ervaring had met het geven van bokslessen. Wij hebben die lessen een tijdje aangeboden. We hadden geen behandeldoel, het was een sportonderdeel waar jongeren hun energie kwijt konden. Maar wat wij zagen was dat tijdens het boksen heel veel emoties en onderliggende problematiek naar boven kwam. Jongeren gingen huilen of waren onrustig op de leefgroep na zo'n les. Je zou daarop kunnen aansluiten met therapie, maar dat was onze doelstelling niet. We hebben ook wel positieve ervaringen gehad, bij onrustige jongeren met ADHD bijvoorbeeld, die zich tijdens zo'n les echt konden ontladen. Toch hebben we de bokslessen niet voortgezet toen de medewerker bij ons wegging. We gaan nu zwemmen of een rondje lopen met onze jongeren. Dat maakt minder emoties los.'

Schols adviseert om goed na te gaan waar de agressie vandaan komt. Komt die uit de persoon zelf of meer vanuit een (criminele) groep? 'Met boksen kun je alleen het individu beïnvloeden', verklaart hij. 'Boks therapie is geen wondermiddel en altijd een aanvulling op andere interventies. Hoe meer problemen de jongere heeft, hoe meer de begeleiding vergt van de trainer.'

Volgens Lagendijk is een vechtsportinterventie niet voor iedere jongere de oplossing. 'Ten eerste moeten ze iets hebben met vechtsport. Verder is van belang dat ze kunnen luisteren en een relatie willen opbouwen met de trainer. Bij de ene jongere kan vechtsport agressie beteugelen of helpen om zich zekerder te voelen op straat; bij anderen, met een kort lontje en weinig empathisch vermogen, werkt het als een rode lap op een stier.'

Het NIVM geeft cursussen, onder meer voor jeugdzorgwerkers die binnen hun instelling bokstrainingen willen aanbieden als agressieregulatie- of weerbaarheidstraining: nivm.nl/opleiding.

Annet van Zon is voorzitter van de raad van bestuur van Entrea Lindenhout.