

CARRIÈRESWITCHERS KIEZEN VOOR HBO- VERPLEEGKUNDE

EEN KANS VOOR WERKGEVERS?

- Wat maakt de begeleiding van carrièreswitcher anders?
- Carrièreswitchen is niet voor watjes
- Tools en tips voor begeleiders
- Buurtzorg: "Gewoon beginnen!"
- Van timmerman naar hbo-verpleegkundige

OPEN UP
NEW
HORIZONS.

HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
SWITCHEN VAN CARRIÈRE IS NIET VOOR WATJES	4
CARRIÈRESWITCH HBO-V DEELTIJD: HET PROJECT	6
RESULTATEN WERKGROEPEN	7
CARRIÈRESWITCHERS BRENGEN FRISSE BLIK EN LEVENSERVARING MEE	8
DE GGZ IS VOOR CARRIÈRESWITCHERS EEN WELOVERWOGEN KEUZE	10
ER ZIJN PARELTJES ONDER LOODGIETERS, METSELAARS EN STUKADOORS	12
EEN OPEN MINDSET IS NODIG	14
HET LEERPLAN	16
DO'S EN DON'TS ARBEIDSVOORWAARDEN CARRIÈRESWITCHERS	19
GEEF RUIMTE OM TE LEREN!	20
NIET EINDELOOS PRATEN, GEWOON DOEN!	22
BEKIJK HET EENS VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE ANDER	24
GEREEDSCHAPPEN EN ONDERSTEUNING BIJ WERKPLEKLEREN	26
LEERWERKPLEK AANBIEDEN? STARTEN ALS DEELTIJDSTUDENT VERPLEEGKUNDE?	27
DEELNEMENDE ORGANISATIES	28

COLOFON

COÖRDINATIE

Mirjam Peters

INTERVIEWS

Lieke Lange

BEELD

Beeldbank HAN

(EIND)REDACTIE

Annelies Achterberg
Judith Touw

VORMGEVING

Emotion

Copyright © 2020. HAN University of Applied Sciences.

Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt, op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden in deze uitgave. De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen is niet verantwoordelijk voor handelingen van derden welke mogelijk voortvloeien uit het lezen van deze uitgave.

VOORWOORD

Hoe kunnen we samen carrièreswitchers opleiden tot hbo-verpleegkundigen? Dat is de centrale vraag in het project 'Carrièreswitch hbo-v'. Door de Coronacrisis is deze vraag actueler dan ooit. Het project is een samenwerking van de HAN University of Applied Sciences en zorgorganisaties in de regio. Samen hebben wij de afgelopen jaren al heel wat kennis en ervaring opgedaan. Die delen we graag in dit magazine.



Wat kun je in dit magazine verwachten?

Je leest allereerst over het project 'Carrièreswitch hbo-v'. Wat is de aanleiding en het doel van dit project? Wat zijn de mogelijkheden en obstakels voor carrièreswitchers en zorgorganisaties die leerwerkplekken (kunnen) bieden? Wat heeft de projectgroep al ontwikkeld?

Hoe kijkt de lector van de HAN naar carrièreswitchers? Wat zijn de ervaringen van zorgorganisaties met deze bijzondere groep? Managers en werkbegeleiders van zorgorganisaties waar we mee samenwerken komen aan het woord. Hoe interessant of uitdagend vinden zij het om zij-instromers een leerwerkplek te bieden? Welke investering vraagt dit van hen? En wat levert het op?

Zowel beginnende als afgestudeerde carrièreswitchers vertellen hun persoonlijke verhaal. Wat was hun motivatie om het roer om te gooien? Hoe redden zij het in de praktijk? Wat levert het hen op?



**ANDERE WERKERVARING EN LEVENSV
ERVARING ZIJN VAN GROTE MEERWAARDE
VOOR TOEKOMSTIGE VERPLEEGKUNDIGEN!**

Ook vind je in dit magazine praktische informatie over het opleidingsprogramma hbo-v deeltijd, arbeidsvoorwaarden en tools en tips voor werkbegeleiders.

Ken je iemand die zich wil omscholen tot hbo-verpleegkundige? Speciaal voor hen hebben we de toelatingseisen en links naar verdere informatie zoals advies over vrijstellingen en opleidingskosten opgenomen.

Samenwerking met zorgorganisaties

Het project 'Carrièreswitch hbo-v' laat een krachtige samenwerking zien tussen de HAN University of Applied Sciences en zorgorganisaties. Laat u inspireren door de zorgorganisaties in deze magazine om net als hen ook carrièreswitchers op te gaan leiden tot hbo-verpleegkundige. Om zo het hoofd te kunnen bieden aan het tekort aan verpleegkundigen op hbo-niveau in de regio Arnhem/Nijmegen.

Er zijn al veel zorgorganisaties die carrièreswitchers opleiden tot hbo-verpleegkundige. Een aantal van deze organisaties komt aan het woord in dit magazine. Een compleet overzicht vind je achter in dit magazine.

We wensen je veel leesplezier!

Namens de projectgroep 'Carrièreswitch hbo-v',
Femke Donderwinkel (projectleider en coördinator deeltijd hbo-v)





SWITCHEN VAN CARRIÈRE IS NIET VOOR WATJES

DOOR MARIAN ADRIAANSEN

Associaties bij het woord zij-instromer

Binnen de zorg zijn zij-instromers een betrekkelijk nieuw verschijnsel, aangewakkerd door toenemende tekorten op de arbeidsmarkt. Wij noemen deze zij-instromers vaak carrièreswitchers, omdat een nieuwe carrière een beloftevolle toekomst in zich heeft. De term 'zij-instromer' heeft meer weg van een gemiste afslag die je eerder had kunnen nemen.

In het onderwijs stromen al langer zij-instromers in. Niet altijd loopt het goed met hen af. Zij klagen over slechte begeleiding, over de geringe vergoeding die ze ontvangen terwijl de hypotheek van hun huis doorloopt en over een zware belasting door de combinatie van studie en thuissituatie. Een enkeling had voor de switch een



**DE MOTIVATIE VAN EEN ZIJ-INSTROMER
WIJKT NIET AF VAN DIE VAN EEN 18-JARIGE
VOORINSTROMER: ZE WILLEN MENSEN
HELPEN EN VAN BETEKENIS ZIJN**

topbaan als bestuursvoorzitter en een auto met chauffeur. Dan is het toch even wennen als docent in opleiding. Het voornaamste probleem voor deze voormalige bestuursvoorzitter was het verlies van de professionele identiteit met nog geen nieuwe identiteit voorhanden, behalve die van beginner. Ze heeft wel gediend als voorbeeld voor mensen die een carrièreswitch overwogen en in hun huidige baan de eigen fiets als vervoermiddel gebruikten.

Rolmodellen ter inspiratie

Misschien dat we in de zorg prinses Laurentien als rolmodel kunnen verleiden om zich bij de opleiding hbo-v als carrièreswitcher aan te melden. Wellicht heeft ze recht op vrijstellingen, omdat ze zich eerder bezig heeft gehouden met laaggeletterdheid en kinderparlementen. Ook zij kan als voorbeeld dienen voor minder beroemde, maar wel gemotiveerde zij-instromers. Zoals voor de advocaat die na enkele jaren strafrecht geen energie meer krijgt van haar werk. Voor de bankmedewerker die vooral afgerekend wordt op het aantal transacties dat hij heeft gedaan bij gefortuneerde klanten. En voor de meubelmaker die geen inspiratie meer heeft voor een nieuw ontwerp. Gewone mensen, zoals jij en ik. Hun motivatie wijkt niet af van die van een 18-jarige voorinstromer: ze willen mensen helpen en van betekenis zijn. Ze hebben beelden over hun werkomgeving die zij ontleen aan ervaringen van hun eigen familie televisieseries als 'Tygo in de psychiatrie' (NPO 3) en de artikelen in de media.

(Levens)ervaring telt

Carrièreswitchers worden vooraf op een weegschaal gezet om hun competenties vast te stellen. Want meestal zijn ze goed in abstract denken, overzien ze een situatie en raken niet snel in paniek. Dat komt van pas in de verpleegkunde. Ze hebben hetzelfde verlangen als jonge studenten: zo snel mogelijk een aantal verpleegtechnische vaardigheden beheersen. Dat levert de zekerheid op dat je erbij hoort en je je loopbaan als professional daadwerkelijk bent begonnen.



Fotograaf Rob Grielen



COLLEGA'S VINDEN DAT CARRIÈRE-SWITCHERS EERST MAAR EENS GEWOON MET PATIËNTEN MOETEN LEREN OMGAAN

Betweterige types?

Zij-instromers hebben soms de neiging om zich met het beleid van de afdeling te bemoeien. Uit eigen beweging willen ze best een aantal verbeter suggesties geven die in hun ogen gemakkelijk in te voeren zijn. Daar zitten hun nieuwe, zeer ervaren, collega's niet altijd op te wachten. Die collega's vinden dat de carrièreswitcher eerst maar eens gewoon met patiënten moet leren omgaan en zich de routines van de afdeling eigen moet maken. Het socialisatieproces begint zo vanaf de allereerste dag.

Werkbegeleiding is ook niet voor watjes

Begeleiders van carrièreswitchers wacht een schone taak met als basis: het bieden van een veilige en vruchtbare leeromgeving. Werkbegeleiders moeten balanceren tussen het fungeren als rolmodel, het geven van duidelijke instructies, het discussiëren over afdelingsregels en het stimuleren van eigen initiatief. Naar mijn mening is de begeleiding van carrièreswitchers evenmin voor watjes. Maar goede werkbegeleiding leidt wel tot een toename van waardevolle collega's die met plezier en vakmanschap het beroep van verpleegkundige leren.

Marian Adriaansen is in 2008 gepromoveerd op het onderwerp 'Onderwijs in Palliatieve Zorg'. Naast lector Innovatie in de Care bij de HAN is zij hoofdredacteur van het vakblad TvZ en lid van de redactieraad van het wetenschappelijk tijdschrift Verpleegkunde. Daarnaast is Marian lid van het bestuur van NVG-KNOWS (Vereniging voor Gerontologie) en lid van de Raad van Toezicht van Zorggroep Elde Maasduinen.

CARRIÈRESWITCH HBO-V DEELTIJD: HET PROJECT

Dat is een vraag die (potentiële) carrièreswitchers ons steeds vaker stelden op een HAN Open Dag. Het antwoord op zo'n terechte vraag kent veel facetten en willen we als projectgroep graag samen beantwoorden met zorgorganisaties uit de regio. Daarom startte de HAN samen met zorginstellingen in de regio in 2018 het project 'Carrièreswitch hbo-v deeltijd'.

Een stukje geschiedenis

De HAN University of Applied Sciences biedt sinds enige jaren met succes de vierjarige opleiding hbo-v deeltijd aan. Deze opleiding is ontworpen naar het opleidingsprofiel Bachelor of Nursing 2020 (BN2020). Hierin ligt het accent op de generalistische



IK KAN GEEN GESCHIKTE LEERWERKPLEK IN DE VERPLEEGKUNDE VINDEN. HOE KAN DAT NU, ER IS TOCH EEN TEKORT AAN MENSEN IN DE ZORG?

beroepsuitoefening. Dat wil zeggen dat de hbo-verpleegkundige met deze opleiding aan de slag kan in alle sectoren van de zorg. Inmiddels leidt de HAN zo'n 600 deeltijdstudenten ieder jaar op die werkzaam zijn in tientallen organisaties. Het aantal carrièreswitchers stijgt ieder jaar.

Om te kunnen starten met deze vierjarige hbo-v deeltijd, is een geschikte leerwerkplek vereist. Voor studenten die al werkzaam zijn in een zorg- of welzijnsorganisatie is dat vaak geen probleem. Voor carrièreswitchers ligt dit anders. Zij hebben meestal geen werkervaring in de zorg- en welzijnssector. Wel hebben zij veelal een hbo- of wo-opleiding afgerond in een andere richting.

Als carrièreswitchers zich willen omscholen tot verpleegkundige, dan moeten zij zelf op zoek naar een geschikte leerwerkplek. Op sollicitaties volgt echter vaak een afwijzing, vaak met als motivatie dat relevante ervaring ontbreekt. Ook zijn er zorgorganisaties die uitsluitend trajecten aanbieden op andere opleidingsniveaus, zoals mbo-niveau en die sluiten niet aan op het opleidings-, werk-, en denkniveau van de carrièreswitcher. De switcher komt voor de impasse te staan: of zich gaan inzetten op een niet-passend opleidingsniveau (met eveneens minder passend carrièreperspectief) of het werken in de zorg voor gezien houden. Gezien de (te verwachten) tekorten aan hbo-verpleegkundigen geen wenselijke zaak.

Vanuit deze maatschappelijke onwenselijkheid heeft het lectoraat Duurzame Zorg van de HAN een projectvoorstel ontwikkeld. Tijdens de kick-off bijeenkomst in juli 2018 zijn drie werkgroepen gevormd, bestaande uit pioniers van zorgorganisaties en opleiders van de hbo-v deeltijd. De werkgroepen zijn met de volgende drie hoofdvragen aan de slag gegaan:

1. Hoe zit het met de arbeidsvoorwaarden van deze carrièreswitchers? Wat moet er geregeld worden?
2. Wat vraagt het van de leerwerkplek om carrièreswitchers adequaat op te leiden?
3. Hoe kan het onderwijsprogramma goed aansluiten op de leerbehoeften van doelgroep carrièreswitchers en op de verwachtingen van de zorgorganisatie?

De student met werk- en levenservaring

**Opleiden van
carrièreswitchers tot
hbo-verpleegkundigen**

**De hbo-opleiding
met flexibel maatwerk**

**De praktijk met uitdagende,
geschikte werkplekken**



RESULTATEN WERKGROEPEN

In november 2019 zijn de resultaten gepresenteerd van de werkgroepen van het project 'Carrièreswitch hbo-v deeltijd'.

1. Arbeidsvoorwaarden: Do's en Don'ts

Vanuit de werkgroep Arbeidsvoorwaarden zijn de 'Do's en Don'ts' geformuleerd op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Je vindt ze op pagina 19.

2. Competentiescan en leernetwerkanalyse

Carrièreswitchers vormen een duidelijk andere doelgroep dan schoolverlaters omdat zij werk-, studie-, en levenservaring meenemen. De werkgroep Leerwerkplek heeft dan ook een CanMEDSscan ontwikkeld om de beginsituatie van de carrièreswitcher helder in beeld te brengen. Competenties en specifieke ontwikkelbehoeften vormen de start voor een gericht ontwikkelplan. De focus van de CanMEDSscan ligt op competenties die verworven zijn door eerdere opleidingen en/of ervaringen. Bijvoorbeeld de competentie 'klantcontact' door werkervaring in een supermarkt. Lees meer over deze CanMEDSscan op pagina 26.

Ook is een leernetwerkanalyse ontwikkeld. Hiermee brengt de carrièreswitcher het concrete leernetwerk op de werkplek in kaart en wordt gestimuleerd dit optimaal te benutten.

3. Maatwerkprogramma voor carrièreswitcher

De werkgroep Opleidingen heeft een maatwerkprogramma gemaakt voor de eerste 8 weken van de deeltijdopleiding hbo-v. De carrièreswitchers kunnen daarmee 3 dagen per week opleiding volgen in plaats van 1 dag. Daarbij werken ze 1 à 1½ dag per week mee in de praktijk.

In dit 3-daagse opleidingsprogramma van 8 weken, is er ruimte om veel te oefenen en langer stil te staan bij de basisbeginselen van het verpleegkundig beroep.

De intentie van het maatwerkprogramma is dat de carrièreswitcher sneller van toegevoegde waarde voor de zorgorganisatie is. Met het maatwerkprogramma hopen we ook tegelijkertijd het zelfvertrouwen van de carrièreswitcher te bevorderen.

4. Kennisdelen

Aankomend jaar organiseert de werkgroep dekkennissessie om van en met elkaar te leren. Wil je meedoen aan een kennissessie over arbeidsvoorwaarden voor carrièreswitchers?



Meer informatie

Meer weten over de resultaten van de werkgroepen en wat jouw opties als zorgorganisatie zijn? Dat kan! Laat ons weten wat je wilt: een afspraak (online, fysiek of telefonisch), een workshop, een online kennissessie of een mix hiervan. Mail ons: deeltijdhbov@han.nl.

CARRIÈRESWITCHERS BRENGEN FRISSE BLIK EN LEVENSERVARING MEE

ELLEN VOGEL AAN HET WOORD / SINT MAARTENSKLINIEK

Vanuit wens en idee naar mogelijkheid

Het was een idee van onze verpleegkundig specialist in de Sint Maartenskliniek om te gaan werken met carrièreswitchers. Voor mijzelf was de trigger dat een jonge, startende fysiotherapeut van onze unit neurorevalidatie had aangegeven graag de switch naar verpleegkundige te willen maken. Zij wilde zich laten omscholen, maar hoe regel je dit in de praktijk? Een voltijdse opleiding volgen is geen optie voor iemand die vaste lasten heeft en gewend is aan een salaris. Daarbij, een fysiotherapeut heeft kennis die goed te gebruiken is in een opleiding Verpleegkunde. Zou het niet leuk zijn als onze fysiotherapeut via een verkort traject verpleegkundige kon worden?

Fotograaf Dennis Vloedmans

Carrièreswitchers, waarom?

Voor de unit neurorevalidatie in de Sint Maartenskliniek waren er meerdere redenen om te starten met carrièreswitchers.

- **Regieverpleegkundigen**, hbo-v opgeleid, hebben we hard nodig nu de zorg steeds complexer wordt.
- Switchers nemen een **andere achtergrond** en **frisse blik** mee. Dat past in een lerende organisatie als de onze, waarin nadrukkelijk aandacht is voor een veilig leerklimaat. Kenmerkend voor de unit neurorevalidatie is de interdisciplinaire aanpak en teamwerk. Kennis van buiten naar binnen halen vinden we belangrijk. Een switcher met levenservaring en een andere bril, past daar prima tussen.
- **Mooie aanvulling van de leeftijdsopbouw.** Daar zorgen de carrièreswitchers voor. We leiden immers veel jonge leerlingen op, van 18 tot circa 25 jaar. De uitstroom onder dertigers en veertigers neemt toe. We hebben veel ervaren verpleegkundigen die ouder zijn dan 50. Zij-instromers zitten qua leeftijd precies tussen de jonge en oudere ervaren verpleegkundige in.
- **Maatschappelijke verantwoordelijkheid.** Die verantwoordelijkheid hebben wij als kliniek. We willen een bijdrage leveren aan het personeelstekort in de gehele zorgsector. Als één van de oplossingen het opleiden van zij-instromers is, dan doen we dat. Vooralsnog kunnen wij onze vacatures opvullen, maar dat kan veranderen in de toekomst.



ZOU HET NIET LEUK ZIJN ALS ONZE FYSIOTHERAPEUT VIA EEN VERKORT TRAJECT VERPLEEGKUNDIGE KAN WORDEN?

Succesvolle wervingsactie

De vacature voor carrièreswitchers is geplaatst op de website van de Sint Maartenskliniek en gedeeld op LinkedIn. Daar hebben we heel wat reacties op gekregen met verrassend goede brieven. Bijvoorbeeld van een docent biologie en een fysiotherapeut.

Ellen Vogel is leidinggevende van de unit neurorevalidatie in de Sint Maartenskliniek. Ellen is haar carrière gestart als fysiotherapeut gespecialiseerd in de ontwikkeling van kinderen. Ze heeft gewerkt als kwaliteitsfunctionaris en als trainer en adviseur in de gezondheidszorg en het speciaal onderwijs. Naast haar werk heeft ze een MBA. Sinds 2009 geeft ze bevlogen leiding aan de unit neurorevalidatie van de Sint Maartenskliniek.



REGIEVERPLEEGKUNDIGEN HEBBEN WE HARD NODIG NU DE ZORG STEEDS COMPLEXER WORDT

Fotograaf Dennis Vloedmans

Na de eerste selectieronde hebben sollicitanten een ochtend meegelopen. We zijn onder de indruk van de goede vragen die ze stelden. Na een zorgvuldige eindselectie hebben we samen met de dwarslaesierevalidatie 3 carrièreswitchers aangenomen in februari en 2 switchers in september 2020. In september 2020 hebben we opnieuw twee leerwerkplekken aangeboden. Uit ervaring weten we dat werk- en levenservaring van mensen met een loopbaan buiten de zorg een bijzonder pluspunt kan zijn voor onze patiënten en collega's.

Carrièreswitchers begeleiden, hoe dan?

Alles staat of valt bij een goede begeleiding en de lerende cultuur van de afdeling. Natuurlijk is het voor ons ook experimenteren, maar we gaan samen het avontuur aan. Eén hbo-verpleegkundige is de vaste begeleider van de hbo-v deeltijd studenten

Tijdens bijeenkomsten met andere werkbegeleiders op de HAN, wisselen we ervaringen uit. Wat werkt wel en wat werkt niet? Ook horen we op zo'n bijeenkomst wat er in een leermodule aan de orde gaat komen en wat er van ons wordt verwacht. De 'Maartensacademie' ondersteunt ons bovendien met woord en daad.

De carrièreswitchers in de Sint Maartenskliniek vormen een team. Dan kunnen ze samen opdrachten doen voor de opleiding. Daarnaast krijgen ze een kijkje in de keuken van de andere afdelingen.

Ik ben enthousiast over de CanMEDSscan. Daarmee weten carrièreswitchers vanaf hun start wat hun sterke en zwakke punten zijn en wat ze willen leren. Daarnaast beginnen we met intervisie op basis van de methodiek processiegericht werken. Het carrièreperspectief voor de switchers is regie-verpleegkundige, daar leiden we hier de mensen voor op.

Advies aan andere organisaties

Wil je met carrièreswitchers aan de slag? Ga dan eerst met het eigen verpleegkundig team in gesprek. Een traject met zij-instromers vraagt maatwerk en samen experimenteren. We krijgen in de toekomst te maken met een personeelstekort. Mijn ervaring is dat verpleegkundigen inzien dat we moeten opleiden voor de toekomst. Nogmaals: naar mijn idee is goede begeleiding heel belangrijk. Dus blijf met elkaar in contact.

In de unit neurorevalidatie van de Sint Maartenskliniek werken meer dan **100 zorgprofessionals** aan het vergroten van de kwaliteit van leven van revalidanten. Zij zetten zich in voor mensen met de meest uiteenlopende diagnoses op neurologisch gebied.

De unit neurologie staat voor: **interdisciplinair, vraaggericht, resultaatgericht** en **efficiënt werken op hoog niveau**. Samen met 4 teamcoördinatoren steunt Ellen de professionals in hun belangrijke werk.



DE GGZ IS VOOR CARRIÈRESWITCHERS EEN WELOVERWOGEN KEUZE

AAN HET WOORD SANDY JANSSEN EN
CHRIS HARTMAN / PRO PERSONA EN POMPESTICHTING

Steeds meer mensen bij de GGZ van buiten de zorg

Vanuit Pro Persona en de Pompestichting leiden wij al een paar jaar studenten op met een andere vooropleiding dan mbo Verpleegkunde. Veel studenten die wij aannemen als lerend werkende, hebben een opleiding SPH of MWD (samen het huidige Social Work). Hierdoor hebben ze al ervaring in een zorggerelateerde setting.



VOLOP CARRIÈREMOGELIJKHEDEN VOOR DE SWITCHERS!

De afgelopen jaren zien wij een toename in arbeidsvragen uit andere hoeken. Enthousiaste kandidaten die graag in de GGZ willen werken, maar geen ervaring hebben in de zorg- of welzijnssector. Deze mensen hebben wel een arbeidsverleden in een andere sector en beschikken over levenservaring. Voor het werken in de GGZ is dat zeker een meerwaarde!

Wij merken dat carrièreswitchers vaak zorgvuldig hebben nagedacht over hun 'switch'. De GGZ is voor hen een welbewuste keuze. Dat waarderen wij. Mensen met een sterke motivatie voor het werkveld hebben wij graag in onze organisatie. Carrièreswitchers vormen een waardevolle groep die extra welkom is in een periode waarin zorgpersoneel soms lastig te krijgen is.

Hoe kan deze groep zonder ervaring in de zorg goed starten?

Wat is er minimaal nodig om de carrièreswitcher een goede basis te geven? Allereerst een basis van waaruit hij of zij zich verder kan ontwikkelen tijdens lerend werken bij Pro Persona en de Pompestichting. Samen met de HAN en andere instellingen hebben we daar naar gekeken.

Vanuit deze basis kan de student zich verder ontwikkelen. Gedurende de eerste 8 opleidingsweken loopt de student 1 dag per week stage binnen onze organisatie. Hierdoor maakt deze alvast kennis met het werken in de GGZ. De aangeboden theorie op de opleiding kan de student daardoor direct koppelen aan de praktijk. Tijdens de contextdagen gaan de studenten op bezoek bij verschillende zorgorganisaties. Zo zorgen we ervoor dat de student breder leert kijken dan alleen de psychiatrie.

Na deze periode van 8 weken, gaat de student 1 dag per week naar de opleiding en leert en werkt 3 tot 4 dagen in de praktijk. De eerste weken staat de student als extra boven de normale bezetting. Daardoor kan de student zoveel mogelijk zien en ervaren op een afdeling. Tijdens de opleiding doorloopt de student 3 tot 4 verschillende afdelingen binnen Pro Persona of de Pompestichting. Zo krijgt de zorgprofessional in opleiding een breed beeld van de mogelijkheden in de psychiatrie.

Volop carrière mogelijkheden

Na het behalen van het hbo-diploma Verpleegkunde is er genoeg carrièreperspectief binnen Pro Persona en de Pompestichting. Gediplomeerde verpleegkundigen kunnen aan het werk in de verschillende klinieken (opname open/gesloten, NAH,



**WIJ ZIEN EEN TOENAME VAN ENTHOUSIASTE KANDIDATEN
UIT ANDERE HOEKEN DIE GRAAG IN DE GGZ WILLEN WERKEN**



multi complexe zorg, ouderenzorg, forensische psychiatrie, verschillende FACT en IHT teams, etc.). Ook kunnen zij hun studietraject voortzetten met de opleiding Sociaal Psychiatrie Verpleegkundige of de masteropleiding tot Verpleegkundig Specialist. Genoeg carrièremogelijkheden dus voor de switchers!

Werkbegeleiding

Elke student krijgt 1 of 2 werkbegeleiders, afhankelijk van de grootte van het team of wisseldiensten. Buiten de werkbegeleider is er per locatie een praktijkopleider aan de student gekoppeld die het proces van de student volgt en de werkbegeleiders coacht.

Per leerjaar is er een introductiegesprek, tussenevaluatie en eindevaluatie met de student, de werkbegeleiders(s) en de praktijkopleider. De voortgang van de student wordt hierin besproken. Tijdens het allereerste gesprek zal via de CanMEDSscan de beginsituatie van de student besproken worden. Wat kan hij/zij al door eerder werk en levenservaringen(kwaliteiten)? En waar dienen de extra leer-vragen te liggen? Overigens, niet alleen de werkplekbegeleider, maar het hele team begeleidt de student bij allerlei (be)handelingen.

Ons advies? Openstaan en CanMEDSscan

Aan andere organisaties zouden wij willen adviseren: zoek een afdeling die openstaat voor mensen met veel werk en levenservaring, zonder relevante ervaring in de zorg. Verder is het belangrijk de CanMEDSscan te gaan gebruiken zodat er een goede aansluiting is met de beginsituatie van de student. Ook al heeft iemand geen zorggerelateerde werkervaring, iedere student beschikt over een pakket aan tools en ervaringen. Die kunnen, slim ingezet, van grote meerwaarde zijn!



Sandy Janssen, praktijkopleider verpleegkundigen bij Pro Persona. Sandy is 20 jaar geleden gestart als verpleegkundige in de GGZ. Ongeveer 9 jaar geleden maakte ze de overstap naar de functie van praktijkopleider.



Chris Hartman, opleider verpleegkundigen en sociaal psychiatisch verpleegkundige bij Pro Persona. Chris is van oorsprong verpleegkundige en seksuoloog.



ER ZIJN PARELTJES ONDER LOODGIETERS, METSELAARS EN STUKADOÓRS

**JURGEN JAGERS OVER ZIJN CARRIERESWITCH:
VAN TIMMERMAN NAAR VERPLEEGKUNDIGE / GGZ OOST BRABANT**

Ik vind mensen leuker

Na de vakopleiding ben ik gaan werken als timmerman. Eerst in loondienst en daarna vanuit mijn eigen zaak. Op een zondagavond zei ik tegen mijn vrouw dat ik er klaar mee was. Het vak van timmerman is prachtig, maar ik vind mensen leuker. Haar reactie was: "Dan moet je iets anders gaan doen".

Ik had een jong gezin en ging op zoek naar een betaalde werkplek. Toen hoorde ik van vrienden enthousiaste verhalen over GGZ Oost-Brabant. Ik heb gesolliciteerd. Dat is nu alweer 11 jaar geleden en ik werk er nog steeds met veel plezier.



**HET GROOTSTE DEEL VAN DIT WERK
DOE JE MET JE HART. DE REST IS KENNIS
EN VAARDIGHEDEN**

Toen ik mij ging omscholen, heb ik eerst de mbo-opleiding Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen gedaan. Daarna ben ik begonnen aan mijn deeltijdopleiding hbo Verpleegkunde. De combinatie van een jong gezin en een fulltime baan was best zwaar. Toch ben ik nooit met tegenzin naar de opleiding gegaan. Ik hoop binnenkort mijn diploma te halen. Daarna wil ik me verdiepen in autisme en/of verder te studeren voor verpleegkundig specialist. Ik heb wel geleerd dat ik op basis van kennis de zorg beter vorm kan geven.

Momenteel werk ik met adolescenten met autisme. Deze doelgroep heeft behoefte aan structuur. Die bieden we hen in het programma. Het leuke is dat we ook veel samen klussen. Mijn timmerachtergrond komt dus goed van pas!

Welke tips heb je voor anderen?

Voor anderen die de switch willen maken, heb ik het advies: "Gewoon doen!" Het grootste deel van dit werk doe je met je hart. De rest is kennis en vaardigheden, die kun je leren. Je hart neem je altijd mee, daar hoeft je niets voor te doen. Daarnaast adviseer ik anderen: onderhandel goed over je salaris bij je indiensttreding.



Richting de HAN adviseer ik om flexibeler om te gaan met deadlines. Ik ben 36 en dat is toch anders dan als je 18 bent. Maak het pasklaar voor de iets oudere student en biedt maatwerk.

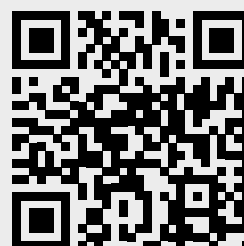


DE COMBINATIE VAN EEN JONG GEZIN EN EEN FULLTIME BAAN IS BEST ZWAAR

Tegen HR-managers zeg ik: "Doen! Er zitten echt pareltjes onder loodgieters, metselaars of stukadoors. Zorg voor een aantrekkelijke overgangsregeling. Laat zien hoe mooi de zorg is en haal mensen uit andere beroepen binnen".

Jurgens Jagers is persoonlijk begeleider GGZ Oost-Brabant. Ooit was hij timmerman. Na een mbo-opleiding in de zorg- en welzijn, heeft hij de zomer van 2020 zijn hbo-v deeltijd met succes afgerond.

Bekijk Jurgens verhaal





EEN OPEN MINDSET IS NODIG

AAN HET WOORD WENDY DEN HARTOG-WIERSMA OVER HAAR STAP VAN BIOLOOG NAAR VERPLEEGKUNDIGE / VILENTE

Hoe ben je ertoe gekomen om hbo Verpleegkunde te gaan doen?

Na het afronden van mijn universitaire opleiding Biologie heb ik 7 jaar in een laboratorium gewerkt. Ik merkte dat ik niet meer helemaal op de juiste plek zat. Inhoudelijk was het leuk werk maar



HET IS WENNEN MAAR OOK SUPERLEUK OM WEER EEN OPLEIDING TE VOLGEN

ik miste de ontwikkelingsmogelijkheden. Ik wil graag nieuwe dingen leren en me verder ontwikkelen. Ik dacht niet meteen aan een carrièreswitch, maar ik kon simpelweg geen baan vinden waar ik enthousiast van werd.

Op de website van de HAN las ik over het project Carrièreswitch hbo-v. Ik nam contact op met de HAN en na een gesprek heb ik de Open Dag bezocht. Daar sprak ik met een heel positieve en enthousiaste deeltijdstudent. Zij gaf mij het laatste zetje. In september 2019 ben ik begonnen met de deeltijdopleiding hbo-v. Het was en is een fikse investering, maar Verpleegkunde is iets waar ik mezelf in herken en waar perspectief in zit.

Heb je veel opzij moeten zetten om de overstap te maken?

Mijn omgeving reageerde positief. Uiteraard heb ik het goed besproken met mijn partner, want we hebben twee jonge dochters. Dat is soms best plannen in combinatie met mijn onregelmatige werk. Mijn man steunt mij er zeker in. Gelukkig is hij als ondernemer flexibel in zijn uren en kunnen we de opvang van kinderen samen

regelen. Daarnaast hebben we een netwerk dat meewerkt.

Mijn (schoon)ouders passen bijvoorbeeld ook op. En soms moet je gewoon keuzes maken in wat je wel of niet kunt. Ik sport veel, maar heb afgesproken met mijn team dat ik niet altijd met de wedstrijden kan meedoen. Als ik op zaterdag moet werken, is een wedstrijd niet haalbaar. Per week bekijk ik mijn agenda en stel ik prioriteiten. Het is druk maar het is wel te doen.

Hoe bevalt de opleiding?

Op mijn werkplek en bij de HAN word ik breed opgeleid. Dat is een bewuste keuze. Eerst wil ik werkervaring opdoen in de verpleging en ervaren wat het werk inhoudt. Daarna kun je nog altijd verder kijken en je eventueel verdiepen.

De groep medestudenten vind ik heel leuk. Mensen hebben diverse achtergronden en we werken bij verschillende zorgorganisaties. Ik werk in de ouderenzorg, maar sommigen werken in de verslavingszorg. De onderlinge chemie is ontzettend leuk.

Het is wennen maar ook superleuk om weer een opleiding te volgen. Een hogere beroepsopleiding is ook anders dan een universitaire studie. Bij een vak als anatomie merk ik dat ik meer inhoudelijke bagage heb dan andere studenten. Dat is voor mij persoonlijk een voordeel.

Was het moeilijk om een relevante werkplek te vinden?

Als je wilt beginnen aan de deeltijdopleiding Verpleegkunde heb je een (leer)werkplek nodig in de zorg. Maar hoe kwam ik daaraan? Vanuit het project Carrièreswitch hbo-v was er een lijst beschikbaar met partnerinstellingen. Deze organisaties werken samen met de HAN, maar er was geen garantie dat er een leerwerkplek vacant



**NA EEN PAAR MAANDEN ERVAAR IK DAT IK AL VEEL
KAN TOEVOEGEN AAN DE ZORG VOOR CLIËNTEN**



was. Ik heb al deze zorgaanbieders een bericht gestuurd. Het was lastig. Sommige instellingen dachten er wel over na, maar waren weinig concreet in hun aanbod. Ik had hier ook begrip voor omdat ik geen enkele achtergrond in verzorging of verpleging had. Voor zorgorganisaties is het een forse investering. Uiteindelijk kon ik aan de slag bij Vilente, een aanbieder in de ouderenzorg. Ik ben blij dat ik deze kans heb gekregen.

Welke tips heb je voor anderen?

Ik adviseer mensen die een switch willen maken een open mindset te hebben bij het zoeken naar een leerwerkplek. Het vinden van zo'n plek is niet makkelijk en je maakt het jezelf onmogelijk als je bijvoorbeeld alleen op een ambulance wilt werken. Vraag een kennismakingsgesprek aan bij een organisatie. Soms kun je een dag meelopen, dan krijg je een goed beeld van het mooie vak van verpleegkundige.



**IK ADVISEER POTENTIËLE SWITCHERS EN
ZORGORGANISATIES OPEN TE STAAN VOOR
NIEUWE MOGELIJKHEDEN**

Daarnaast is een open mindset ook belangrijk voor de zorgorganisatie. Iedere sollicitant kan een potentieel geschikte kandidaat zijn. Mensen willen een vak leren en zijn supergemotiveerd. Ook al hebben ze een andere studie gedaan, ze leren heel snel. Ik ben nog maar een paar maanden aan de slag en ervaar dat ik al veel kan toevoegen aan de zorg voor cliënten.

Wendy den Hartog-Wiersma is leerling verpleegkundige bij Vilente. Ze heeft Biologie gestudeerd in Groningen en werkte jaren als onderzoeker in een laboratorium. In september 2019 maakte ze de overstap naar de deeltijdopleiding hbo-v.



HET LEERPLAN

BIJ EERSTE MODULE KEUZE UIT 1- OF 3-DAAGS OPLEIDINGSPROGRAMMA

Modulair systeem en mogelijke vrijstellingen

De opleiding hbo-v deeltijd aan de HAN is opgebouwd uit modules. De carrièreswitcher start in module 1 en kan op basis van ervaring in aanmerking komen voor vrijstellingen. Voor een eerste inschatting van de vrijstellingen kan de student via de website van de HAN een adviesgesprek aanvragen.

Eerste 8 weken keuze: 1 of 3 dagen per week opleiding

Bij module 1 in de eerste 8 weken, kunnen studenten kiezen voor een 3-daags of 1-dags opleidingsprogramma. Na de eerste 8 weken is de opleiding voor iedereen 1 dag per week. Alle deeltijdstudenten volgen dan 1 dag opleiding en werken en leren minimaal 20 uur per week op de leerwerkplek.

Wat is het verschil tussen het 3-daagse en het 1-dags programma?

In het 3-daagse programma worden onderdelen van het vaardigheidsonderwijs en de verpleegkundelessen uitgebreider en uitvoeriger besproken. Studenten krijgen extra medische kennis aangeboden en hebben meer gelegenheid om basisvaardigheden te oefenen.

Verder maken de deeltijd-studenten in het 3-daagse opleidingsprogramma kennis met de verschillende beroepenvelden. Via praktijkdagen in verschillende zorgorganisaties, de zogenaamde 'contextdagen', ontwikkelen carrièreswitchers een breder verpleegkundig beroepsbeeld. Onder andere met thema's die passen bij een bepaald werkveld.

Wanneer het 3-daagse programma volgen?

We adviseren studenten om de eerste 8 weken het 3-daagse programma te volgen als ze:

- nog geen werkervaring hebben in de zorg
- nog geen vooropleiding hebben in zorg of welzijn
- geen vooropleiding hebben op minimaal niveau mbo-4
- graag een brede kijk willen krijgen op het verpleegkundige beroep
- verpleegkundige vaardigheden vaker willen oefenen

VASTE VOLGORDE MODULES



MODULE:

DE UITVOERENDE VERPLEEGKUNDIGE

- Verpleegkundige en medische kennis A
- Kennismaken met het verpleegkundig beroep
- Verlenen van zorg

MODULE:

DE ORGANISERENDE VERPLEEGKUNDIGE

- Verpleegkundige en medische kennis B
- Bevorderen van gezondheid
- Organiseren van zorg

PROPEDEUSE!



MODULE: DE ZORGPROFESSIONAL

- Afstemming van de zorg
- De verpleegkundige als rolmodel

FLEXIBEL TE VOLGEN MODULES



MODULE: KRITISCH DENKEN

- Kritisch denken binnen het verpleegkundig proces
- Deskundigheidsbevordering



MODULE: VERPLEEGKUNDIG LEIDERSCHAP

- Patiënt Empowerment
- Toepassen van EBP
- Kwaliteit en veiligheid



MODULE: GEZONDHEID BEVORDEREN

- Gezonde leefstijl
- Preventieve groepsinterventie



MODULE: ZORGINNOVATIE IN DE PRAKTIJK

- Beeldvorming en ontwikkeling van de verpleegkunde
- Onderzoeksbijdrage leveren tbv kwaliteit van zorg



MINOR VERBREDEND OF VERDIEPEND KEUZE ONDERWIJS

- De Oncologische zorgvrager
- Sociale psychiatrie
- Samen, innoveren met en in de wijk! Aan Welzijn en Gezondheid
- Gerontologie en geriatrie in de praktijk
- Leiderschap in zorg en dienstverlening
- Vrije minor

BACHELOR!



DO'S EN DON'TS ARBEIDSVOORWAARDEN CARRIÈRESWITCHERS

WAT MOET JE VOORAF REGELEN ALS JE EEN CARRIÈRESWITCHER IN DIENST WIL NEMEN?

Onderwerp	Ons advies
Beleid carrièreswitchers	Het advies is om beleid te maken specifiek gericht op carrièreswitchers. Vaak blijkt dat er meer ruimte in de cao is dan verwacht. Vergeet niet de ondernemingsraad te betrekken.
Salaris	De meeste organisaties werken met een leerlingsalaris, dat is iets boven het minimumloon. Houd er rekening mee dat carrièreswitchers gewend zijn aan een salaris en vaste lasten hebben. Soms is er bij leidinggevend onderhandelingsruimte. Denk na hoeveel ruimte de sollicitant krijgt om te onderhandelen. Nadeel is dat degene die goed kan onderhandelen vaak een hoger salaris krijgt. In de cao VVT (Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg) is er een garantieregeling (art. 3.17). Sommige organisaties schalen een schaal lager in dan de reguliere inschaling.
Contract	Geef een leerarbeidsovereenkomst van vier jaar met mogelijkheid tot een half jaar uitloop. Zorg dat je een mogelijkheid houdt tot tussentijdse beëindiging. Werken met jaarcontracten kan ook. Nadeel vormen de beperkingen die de Wet Flexibiliteit en Zekerheid met zich meebrengt. Voordeel is dat je makkelijker afscheid kunt nemen als een carrièreswitcher niet goed functioneert.
Aantal uren	Vanuit de HAN is de eis dat de student minimaal 20 uur per week werkt. Hierbij is de vergoeding van studietijd belangrijk. Het maakt veel uit voor de carrièreswitcher of de lestijd al dan niet wordt betaald. Een gedeelte van de opdrachten dient onder werktijd worden uitgevoerd. In de zorg is het gebruikelijk om parttime te werken. Waarom is dit de norm? Veel verpleegkundigen in opleiding (vooral jongeren en mannen) willen graag 32 of 36 uur werken. Kaart dit aan.
Vergoeding opleiding en tijd	De meeste organisaties vergoeden 100% van de opleiding bij een leerwerkplek. Bij de HAN merken wij dat er veel verschillen zijn in vergoeding van tijd. De ene verpleegkunde in opleiding krijgt 8 uur lestijd vergoed de andere 2 uur. Denk hierover na. Een vergoeding van 100% is uiteraard wenselijk.
Terugbetalingsregeling	Alle zorgorganisaties hebben een terugbetalingsregeling bij voortijdige beëindiging van de leerarbeidsovereenkomst door de student. Bedenk of een terugbetalingsregeling noodzakelijk is. Dit kan (potentiële) studenten afschrikken.
Overeenkomst na opleiding	Voor carrièreswitchers is het aantrekkelijk als ze een baangarantie krijgen na het succesvol afronden van hun opleiding. Evenals carrièreperspectief binnen de zorgorganisatie en mogelijkheden tot groei en verdere ontwikkeling (zie ook de interviews met carrièreswitchers in dit magazine).



GEEF RUIMTE OM TE LEREN

PAULINE ARTS-DE WITT VERTELT HOE ZIJ ZORGORGANISATIES STIMULEERT OM AAN DE SLAG TE GAAN MET SWITCHERS / ZZG ZORGGROEP

Zorgvuldig afwegen

Bij ZZG zorggroep is de afgelopen jaren een aantal hbo-v carrièreswitchers gestart. Voor het aannemen van een switcher gaan we niet over een nacht ijs. Je gaat een langdurig opleidings-traject aan met mensen en je moet de tijd maken om een leerling goed te begeleiden. Daarnaast is het belangrijk dat er formatie-ruimte is binnen het team. We maken deze afweging zorgvuldig, want we willen waarmaken wat we beloven.

Meteen de praktijk in

Wat mij opvalt als begeleider is dat leerlingen snel de wijk in gaan. Wijkverpleegkundige is een ontzettend mooi en afwisselend vak en natuurlijk leer je het meest in de praktijk, maar ik merk dat het werk veel impact heeft. Een leerling van ZZG schrok bijvoorbeeld van de complexiteit van de wondverzorging in de wijk. Een goede

inwerkperiode is noodzakelijk, voor de inhoud van het werk en omdat je in het begin moeilijk kunt 'duiden' wat je ziet.

Nieuwe opleidingsprogramma

Ik vind het een goede zaak dat deeltijdstudenten de opleiding nu kunnen starten met 3 dagen opleiding en 1 dag werken in de praktijk. Door de contextdagen gaan ze onder begeleiding bij diverse zorgorganisaties kijken. Dan zien ze de breedte van het vak van verpleegkundige en de verschillende werkvelden.

Geef ruimte en tijd

Mijn advies naar andere organisaties? Heb geduld! Dit geldt voor de leerling, werkbegeleider en de opleiding. Soms gaat alles met zo'n vaart dat leerlingen te weinig ruimte krijgen om het geleerde eigen te maken in zijn of haar beroepspraktijk. Leerlingen moeten zich



realiseren dat een vak leren tijd kost. Maar voor de HAN is dit ook van toepassing. De ene module is nog niet afgerond of de studenten moeten alweer snel naar de volgende module. Het leren van het mooie vak van verpleegkundige kost tijd, geef ze ruimte om te leren.



**WE MAKEN DEZE AFWEGING ZORGVULDIG,
WANT WE WILLEN WAARMAKEN WAT
WE BELOVEN**



**HEB GEDULD! EEN VAK LEREN KOST TIJD.
VOOR LEERLINGEN ÉN ORGANISATIES**



Fotograaf Dennis Vloedmans

Pauline Arts-de Witt is

wijkverpleegkundige en werkbegeleider in een zelfsturend team bij ZZG zorggroep. Pauline was een vaste deelnemer van de projectgroep 'Carrièreswitchers'. Daarnaast is ze bij V&VN ambassadeur voor de wijkverpleegkundigen. Regelmatig blogt ze over haar werk als wijkverpleegkundige.

Lees de blog van Pauline:





NIET EINDELOOS PRATEN, GEWOON DOEN

ANNE ELSINGHORST OVER HAAR ERVARINGEN
MET CARRIÈRESWITCHERS / BUURTZORG WIJCHEN

Gewoon beginnen

Anne vertelt: "Hoe we bij Buurtzorg zijn gestart met carrière-switchers? We zijn gewoon begonnen. Bij Buurtzorg praten we niet oeverloos, maar we doen het. Mijn regio-coach had al ervaring met een zij-instromer en was daar heel enthousiast over. Wij hadden overigens geen vacaturruimte. Maar de kandidaten overtuigden mij.



**ALS JE ER ZOVEEL VEILIGHEID VOOR
OPGEEFT, DAN MOET JE ONTZETTEND
GEMOTIVEERD EN GEDREVEN ZIJN**

Ik was enorm onder de indruk van het feit dat mensen zo'n compleet nieuwe uitdaging aandurven. Als je er zoveel veiligheid voor opgeeft, dan moet je ontzettend gemotiveerd en gedreven zijn. Zelf werk ik de helft van mijn tijd als wijkverpleegkundige en dan begeleid ik leerlingen. De andere helft van mijn tijd besteed ik aan overkoepelende taken."

De juiste match vinden

Als we een sollicitatiebrief voor een leerwerkplek ontvangen, gaan we op zoek naar een team waarbij we denken dat dit zal passen van beide kanten. Daarna gaat iemand meelopen om de sfeer te proeven en wederzijdse verwachtingen te bespreken. Voor de teams leg ik er de nadruk op dat het echt een ander soort student is. Een zorgvuldige aanpak is heel belangrijk. Door de zij-instromers gaat er een andere wind waaien. Ze nemen een rugzak mee, die heel verfrissend kan zijn.

Buurtzorg leidt de switchers op voor de mooie functie van wijkverpleegkundige. De deeltijdopleiding van de HAN sluit goed aan op het werken in de wijk. We streven er naar dat er in ieder Buurtzorgteam twee of drie hbo verpleegkundigen werken. Ieder team van Buurtzorg is opgebouwd uit drie hbo-verpleegkundigen. Voor indiceren is niveau 5 of 6 noodzakelijk, dus de functie-inhoud is ook op hbo-niveau.



DOOR DE ZIJ-INSTROMERS GAAT ER EEN ANDERE WIND WAAIEN

Werken op niveau en loopbaanmogelijkheden

In de toekomst komen er steeds meer nieuwe hbo-taken bij. Nu komen de teams er nog te weinig aan toe. Denk aan een preventieproject samen met het sociale domein. Daarnaast zijn er voor switchers carrièremogelijkheden zoals wondverpleegkundige of casemager dementie.



EEN ZORGVULDIGE AANPAK IS HEEL BELANGRIJK



Fotograaf Milou van Helden

Anne Elsinghorst is wijkverpleegkundige bij Buurtzorg Wijchen. Als blogzuster schrijft ze over haar ontmoetingen in de wijk, zie blogzuster.nl. Ook is Anne enthousiast ambassadeur voor het werven van carrière-switchers voor Buurtzorg.



BEKIJK HET EENS VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE ANDER

SABINE UITSLAG OVER HAAR BLIK OP CARRIÈRESWITCHERS

Leerling met een dijk van een cv

Sabine blikt terug: "Ik was 25 en hoofd opleidingen in een grote GGZ instelling in de jaren 90. Ik was gewend dat er veel jonge jongens en meiden kwamen solliciteren voor een interne



CARRIÈRESWITCHERS ZIJN ECHT ANDERS, ZE KOMEN IETS HALEN EN VEEL BRENGEN

opleidingsplek. Op een dag zat er een dame voor me met een cv waar je 'u' tegen zegt. Ze had een hoge functie bij een bank. Ze was klaar met het oppervlakkige geld verdienen en wilde van betekenis zijn. Ik was zeer enthousiast maar ook vond ik het best spannend. Immers: hoe gedijt zij in het schoolse systeem?

Spannend, iemand met eigen mening opleiden

Ik kan me herinneren dat met name de afdelingshoofden van de instelling het best spannend vonden. Ze waren gewend om jonge mensen te begeleiden. Die kun je nog vormen en kneden. En ieder jaar komt er een nieuwe groep. Maar een carrièreswitcher heeft een eigen opvatting en mening. Die brengt zoveel levenservaring mee. Die kan je niet zo makkelijk meer vormen. Het is echt anders; ze komen niet alleen iets halen maar ook zoveel brengen. Je daar voor openstellen is wellicht even wennen maar zo waardevol.

Het is goed om je dat te realiseren als je carrièreswitchers gaat begeleiden.

Iedereen een eigen perspectief

Het valt mij op dat iedereen vanuit zijn eigen perspectief kijkt naar de vraagstukken in de zorg. Ik heb in bijna alle functies gewerkt dus ik ken de diverse perspectieven. Als docent verbaasde ik me over de handelwijze van zorgorganisaties. Er kwam zoveel talent van school. Waarom werden ze niet met open armen ontvangen? Daarna ging ik werken als hoofd opleidingen en schrok me een ongeluk van 50 studenten die voor de deur staan en een goede stageplek moeten krijgen. Scholen hebben hun eigen lesritme met vaste vakantie, maar als zorgorganisatie heb je behoefte aan flexibiliteit. Ga er maar aan staan om in een keer 50 stagiaires te plaatsen. Later zag ik als politica en bestuurder weer een ander perspectief. Iedereen kijkt met zijn eigen bril naar de realiteit.

Werkplezier, winst en glans

Als er personeelstekorten zijn, dan is de neiging om te beheersen en te controleren. Niet doen! Het echte probleem pak je dan niet aan. Werkplezier, daar gaat het om. Mensen willen werken bij instellingen die kleur bekennen. Kruip in de huid van een ander. Kom tot een relatie. Het mooiste instrument ben je zelf. Wees een verbinder. Heb zelfvertrouwen. Door te leren wie jij als mens bent en wat je talenten zijn, kun je ook andere mensen helpen om zichzelf te leren kennen. Dat is het allermooiste wat je een ander



kunt geven. De winst en glans in een organisatie ligt in persoonlijke contact in het klein. De grootsheid zit hem in kleine dingen.

Inleven in de ander

Ben jij bereid om je echt in te leven in de werkelijkheid van een ander? Het lijkt cliché, maar we zijn veel te druk met onze eigen positie en het resultaat. Je bent vaak zelf onderdeel van een knellend systeem. Zie het als een cocon, breek los en wordt een vlinder. Laat het systeem los en ga mee met de flow. Het begint met passie, geloof en vertrouwen in elkaar.



**KRUIP IN DE HUID VAN EEN ANDER. KOM TOT RELATIE.
WEES VERBINDER. HEB ZELFVERTROUWEN.
HET MOOISTE INSTRUMENT BEN JE ZELF**

Kun je jouw ego opzijzetten en nadenken wat de ander beweegt? Iedereen heeft een eigen perspectief en draagt een eigen bril. Zet elkaars brillen op en start de revolutie! En maak vooral heel veel plezier.

Sabine Uitslag is directeur Werkplezier, politica, gezondheidswetenschapper, verpleegkundige en dagvoorzitter. Haar functienaam is 'Chief Inspiration Officer' van Werkplezier in de zorg. Sabine heeft brede ervaring in de zorg: van verpleegkundige, tot docent, opleider en MT-lid. Ze kreeg nationale bekendheid als CDA-Tweede Kamerlid uit Twente, met een eigen achterban. In 2010 werd ze met voorkeurstemmen gekozen. Daarnaast is ze regelmatig op televisie te zien en maakt ze een theatershow over klein geluk in de zorg.

GEREEDSCHAPPEN EN ONDERSTEUNING BIJ WERKPLEKLEREN

Hoe help je als werkbegeleider de carrièreswitcher zo zacht mogelijk te landen op de werkplek? En hoe begeleid je op maat? Werkbegeleiders staan er niet alleen voor. De HAN biedt gereedschappen en ondersteuning. We noemen een paar mogelijkheden.

Werkbegeleidersbijeenkomsten

De HAN start ieder semester met een werkbegeleiders-bijeenkomst (BIG-geaccrediteerd). Alle werkbegeleiders die een student in een van de opleidings-modules begeleiden krijgen een uitnodiging voor deze bijeenkomst. Er is informatie over de module en over de begeleiding. Iedereen kan vragen stellen en ervaringen uitwisselen. Er zijn keuze-workshops over verschillende onderwerpen.



GOEDE WERKBEGELEIDING LEIDT TOT TOENAME VAN WAARDEVOLLE COLLEGA'S DIE MET PLEZIER EN VAKMANSCHAP HET BEROEP VAN VERPLEEGKUNDIGE LEREN.

Werkbegeleidershandleiding per module

Voor iedere module van de hbo-v deeltijdopleiding is een handleiding voor de werkbegeleider. Daarmee krijgt de werkbegeleider op detailniveau informatie over de module en adviezen rondom de begeleiding. In de handleiding staat de behandelde lesstof, de beoogde resultaten van het werkpleklernen, begeleidingstips, begeleidingstools, de tentameneisen en de praktijkwaardering.

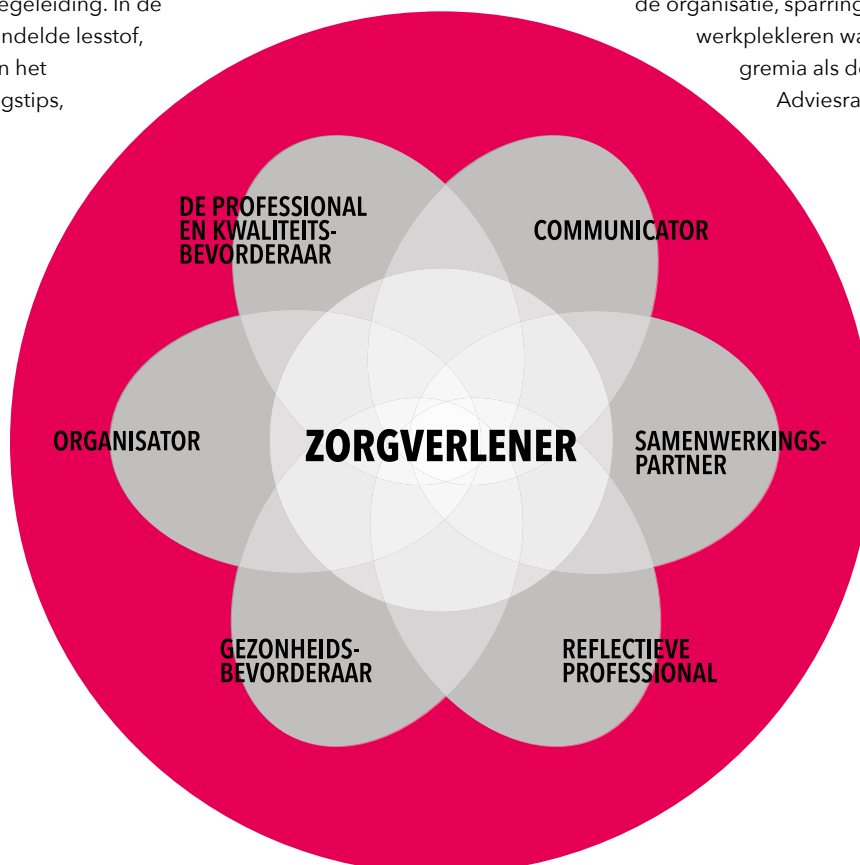
De werkbegeleidershandleidingen staan op het informatieportaal van de HAN. Wel werkbegeleider en nog geen toegang tot het informatieportaal? Geef het door via deeltijdhbov@han.nl.

CanMEDSscan

De CanMEDSscan is een begeleidingstool waarmee de carrièreswitcher eerdere opleidingen, opgedane werkervaring en levenservaring inventariseert. De scan geeft een goed beeld van wat iemand al in huis heeft aan competenties en waar de accenten moeten komen te liggen bij de ontwikkeling tot hbo-verpleegkundige. Over de CanMEDS-rol 'de reflectieve EBP-professional' krijgt de verpleegkundige in opleiding bijvoorbeeld de vragen: Op welke manier heb je je tot op heden ontwikkeld binnen een werksituatie? Welke persoonlijke eigenschappen hielpen hierbij en welke werkten belemmerend?

Leernetwerkanalyse

Hiermee brengt de carrièreswitcher het leernetwerk op de werkplek in kaart en wordt gestimuleerd dit netwerk te verstevigen en uit te breiden. Zo bouwt de verpleegkundige in opleiding aan een stevig netwerk van personen die ondersteuning bieden bij het leren, zoals: rolmodellen in de organisatie, sparringpartners, degene die het werkpleklernen waardeert en interessante gremia als de Verpleegkundige Adviesraad (VAR).



De 7 CanMEDSrollen van de hbo-verpleegkundige

PRAKTISCHE INFORMATIE

LEERWERKPLEK AANBIEDEN? STARTEN ALS DEELTIJDSTUDENT VERPLEEGKUNDE

Heb je als organisatie de keuze gemaakt om één of meerdere werkplekken te creëren voor carrièreswitchers? Of wil je starten met de deeltijdopleiding hbo-v aan de HAN? Een goede keuze! Hier vind je wat praktische zaken.



Subsidiemogelijkheden

De subsidiekaart voor Zorg en Welzijn geeft een overzicht van relevante subsidies voor werkgevers voor initiële op-, bij- en nascholing, instroom en behoud werknemers en innovaties. Bekijk de subsidiekaart:

www.zorgzijnwerkt.nl/de-subsidiekaart.html



Loopbaancoaching

Hoe vind ik een leerwerkplek en waar? Hoe kan ik mij het beste presenteren? Past die werkplek wel bij mij? Talloze vragen waar carrièreswitchers tegenaan lopen en waar ook jij als organisatie te mee maken krijgt. Goed om te weten. De omscholvers kunnen met hun zoektocht en vragen terecht bij de coaches van Sterk in je Werk. Geheel kosteloos. Meer informatie: www.sterkinjewerk.nl.



Toelating

De toelatings- en instapen voor de deeltijdopleiding hbo Verpleegkunde zijn:

1. Eén van de onderstaande diploma's
 - havodiploma (alle profielen)
 - vwo-diploma (alle profielen)
 - mbo-diploma niveau 4
 - getuigschrift van een bacheloropleiding
 - getuigschrift van een masteropleiding
2. Een relevante leerwerkplek voor minimaal 20 uur per week

Meer informatie over toelating vind je op:

han.nl/opleidingen/hbo/verpleegkunde/deeltijd.

Via de website van de HAN kun je een persoonlijk adviesgesprek aanvragen.



Studieloopbaanbegeleiding

Iedere student die de opleiding hbo-v deeltijd start, krijgt een studieloopbaanbegeleider toegewezen. Een studieloopbaanbegeleider is een studiecoach die de student begeleidt en waar nodig helpt. De student kan met alle studieregelateerde vragen bij hem of haar terecht.



Contactdocent voor organisatie

Een organisatie waar meerdere studenten van de deeltijdopleiding hbo-v een leerwerkplek hebben, heeft een vaste contactdocent van de HAN. Deze contactdocent is vaak degene die de meeste studenten bij deze organisatie begeleidt. De docent is het eerste aanspreekpunt voor de organisatie en onderhoudt de contacten met de organisatie over algemene zaken.



Kosten

Wanneer iemand al eerder een bachelor- of masteropleiding heeft afgerond, kan het zijn dat de student instellingscollegegeld moet betalen. Check de voorwaarden in de collegegeldwijzer op de website van de HAN: han.nl/studeren/onderwijs/collegegeld.



Interesse? Meer informatie!

Mail ons: deeltijdhbov@han.nl. We nemen zo snel mogelijk contact met je op.

PARTNERS IN PROJECT CARRIERESWITCHERS_

zo thuis als
maar kan | de waalboog

ALLERZORG
SPECIALIST IN ZORG THUIS ::

BUURTZORG



DrieGasthuizenGroep
Zorgzaam en gastvrij sinds 1246



Thuiszorg Groot Gelre
DrieGasthuizenGroep | Zorgzaam en gastvrij sinds 1246



Vilente



ZZG zorggroep

Radboudumc



Pompestichting
Forensische psychiatrie



Sint Maartenskliniek

Pro Persona
geestelijke gezondheidszorg

**OPEN UP
NEW HORIZONS.**
HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES