



# Nieuw zorgtalent.

Flexibel opleiden met MBO-certificaten  
Regio Zuid-Holland Zuid

Stapsgewijze aanpak voor implementatie - versie 2

[zorgenwelzijnzhz.nl](http://zorgenwelzijnzhz.nl)

WCV  
**ZORG+**  
**WELZIJN**  
ZHZ

## In samenwerking met:

Henk van Gemert, Het Spectrum  
Jose van Beek, PZC Dordrecht  
Erica Roskam, PZC Dordrecht  
Seda van Straalen, Da Vinci College  
Elles de Wal, De Merwelanden  
Anja van der Voet, De Merwelanden  
Jennifer van Oorschot, Humanitas DMH  
Dick-Jan de Rover, ASVZ  
Saskia Hendriks, Humanitas DMH  
Carla Stam, externe projectleider, WGV Zorg en Welzijn ZHZ

15 januari 2023

[zorgenwelzijnzhz.nl](https://zorgenwelzijnzhz.nl)

WGV  
**ZORG+**  
**WELZIJN**  
ZHZ

# Voorwoord

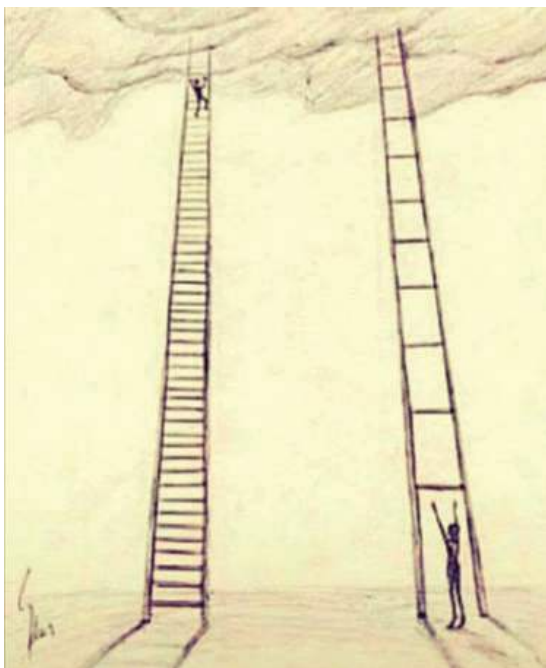
'We kennen allemaal wel het spreekwoord 'grote stappen snel thuis'. Maar in de loop van mijn leven kwam ik er al snel achter dat bij thuiskomst niet iedereen meer aangehaakt was. Veranderingen kosten nu eenmaal tijd en als je wat wilt bereiken, zijn inzichtelijke - en behapbare - stappen belangrijk om iedereen mee te nemen'. Dit was de openingszin van de eerste versie en daar sta ik nog steeds achter. En zo is ook gewerkt in de projectgroep die de stapsgewijze aanpak voor flexibel opleiden heeft vormgegeven. De eerste stap is gezet en in november 2022 is de eerste groep van Zorgtalenten gestart.

Deze stapsgewijze aanpak past ook binnen onze regio. Bijgaande illustratie zegt al genoeg: kleine stapjes leiden naar succes. Binnen de projectgroep is goed naar deze stappen gekeken en door voortschrijdend inzicht zijn we erachter gekomen dat flexibel opleiden niet alleen met mbo-certificaten mogelijk is maar dat men ook een Zorgtalent is als je het zij-instroom traject volgt wat 1 ½ jaar duurt.

Flexibilisering van onderwijs blijft nuttig en noodzakelijk. Het helpt mensen die de overgang naar de zorg willen maken, het maakt de drempel lager. Maar het helpt ook om aan de zorgvraag te blijven voldoen. Met dit project willen we inzichtelijk houden hoe je stapsgewijs naar flexibel opleiden kunt overgaan en daarbij men oog houdt voor de inzet van huidige en nieuwe medewerkers.

De eerste stappen op de ladder zijn gezet en we hopen met deze versie de volgende stap te kunnen gaan zetten. Maar vooral de positieve ontwikkeling en enthousiasme van de zorgtalenten die met plezier onze zorgvragers willen ondersteunen blijft de drive om hiermee verder te gaan.

Wardy Doosje  
Bestuurder  
Werkgeversvereniging Zuid-Holland Zuid



bron: niet bekend

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	pag. 5
<b>Hoofdstuk 1</b> Keuze mbo-certificaten.....	pag. 6
<b>Hoofdstuk 2</b> Draagvlak en communicatie .....	pag. 7
<b>Hoofdstuk 3</b> Plaats binnen het functiehuis en inschaling .....	pag. 10
<b>Hoofdstuk 4</b> Werving en selecteren.....	pag. 11
<b>Hoofdstuk 5</b> (PvE) Programma van eisen voor opleidingsorganisaties .....	pag. 14
<b>Hoofdstuk 6</b> Begeleiding en leercultuur.....	pag. 15
<b>6.1</b> Coachend begeleiden.....	pag. 16
<b>6.1.1</b> Rollen voor de praktijkopleider.....	pag. 16
<b>6.1.2</b> Rollen voor de werk/ leerlingbegeleider.....	pag. 16
<b>Hoofdstuk 7</b> Businesscase .....	pag. 19
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1. Functienaam verzorgende basis C0053.....	pag. 21
Bijlage 2. Lijst vaardigheden ADL.....	pag. 23
Bijlage 3. Concept vacature Verzorgende Basis C0053.....	pag. 25
Bijlage 4. Voorbeeld uitwerking van de items hoofdstuk 4 werving en selectie van mbo-certificaat ondersteuning individuele zorg C0053 .....	pag. 28
Bijlage 5. Functie carrièrecoach .....	pag. 30
Bijlage 6. Conceptbegroting gericht op C0053 Individuele zorg niveau 3 .....	pag. 32

# Inleiding

Flexibilisering betekent dat je niet alles kan vastleggen in richtlijnen. Flexibilisering betekent ook niet dat je alles los moet laten. Binnen het opleiden van medewerkers staat immers de kwaliteit op de voorgrond. Als je aan kwaliteit wil blijven werken, is het van belang om de juiste stappen te zetten om tot flexibilisering te komen.

Als werkgeversvereniging Zuid-Holland Zuid willen we met deze stapsgewijze aanpak richting geven aan flexibilisering van het onderwijs door middel van mbo-certificaten. Een mbo-certificaat is een onderdeel van een beroepsopleiding waarbij de medewerker bevoegd en bekwaam is om een aantal vaardigheden voor cliënten/bewoners uit te voeren. Als medewerkers dit beheersen heeft het als voordeel dat huidige medewerkers ondersteund worden in hun werk. Voor nieuwe medewerkers is het volgen van een mbo-certificaat een eerste stap met de mogelijkheid om nog meer mbo-certificaten te behalen of zelfs het gehele beroepsgerichte diploma. Deze nieuwe medewerkers worden in deze stapsgewijze aanpak Zorgtalenten genoemd. Binnen het traject Zorgtalenten zal een splitsing gemaakt worden in een 4 maanden traject en een 1 ½ jaar traject waarin de gehele opleiding verzorgende IG wordt gevolgd. Deze stapsgewijze aanpak gaat over het 4 maanden traject waarin het mbo-certificaat individuele zorgverlening, niveau 3, centraal staat.

Binnen flexibel opleiden blijft voorop staan dat medewerkers de juiste vaardigheden hebben om cliënten/bewoners goed te begeleiden. Flexibel opleiden met mbo-certificaten is één van de pijlers voor strategisch personeelsbeleid vergt samenwerking met de betrokken zorg- en welzijnsorganisaties, opleidingsscholen en niet te vergeten (nieuwe) medewerkers.

Door het behalen van officiële landelijke mbo-certificaten kan talenten-gericht werken gerealiseerd worden. Men kan een officieel mbo-certificaat behalen door middel van

1. Certificeerbare leereenheid
2. Keuzedeel

Deze stapsgewijze aanpak is toepasbaar op alle mbo-certificaten maar in de bijlagen zal specifiek één leereenheid (Individuele zorgverlening niveau 3) voor zij- en doorstromers uitgelicht worden. Het kan ook naast andere flexibele routes gelegd worden om binnen de regio tot een gezamenlijk uitwerking te komen.

In de stapsgewijze aanpak komen verschillende facetten aan de orde. Ieder kent het nut en de noodzaak van flexibel opleiden. Aangezien het nieuw is, geeft deze stapsgewijze aanpak richting waarbij de zorg- en welzijn-organisatie zelf beslissingen neemt in het kader van de strategische personeelsplanning en veranderstrategie. Naast de kansen voor duurzame inzetbaarheid, zal flexibel opleiden ook het leven lang ontwikkelen stimuleren. Voor een succesvol resultaat is focus van belang. Er is dan ook gekozen om te werken met een projectleider die het gehele project coördineert en carrièrecoach die vanaf het begin de Zorgtalent begeleidt en adviseert en een schakelrol heeft tussen de Zorgtalent, het onderwijs en de praktijk.

Aan deze stapsgewijze aanpak hebben opleiders en HR(D)-adviseurs gewerkt. De regionale opleidingsscholen en medewerkers binnen de zorg- en welzijnsorganisaties hebben meegedacht. Tevens zijn adviesraden en OR geraadpleegd om tot een breed gedragen opzet te komen.

# 1. Keuze mbo-certificaten

Er bestaan binnen de mbo-beroepsopleidingen (zorg en welzijn) mbo-certificaten, zodat flexibel opleiden mogelijk gemaakt kan worden. Zoals in de inleiding al aangegeven, kan je een mbo-certificaat behalen door het volgen van een leereenheid of een keuzedeel. Dit zijn **losstaande onderdelen van een opleiding** die het zelfstandig uitvoeren van een aantal werkzaamheden mogelijk maken. Anders dan bij het eerder ontwikkelde modulair opleiden zijn deze leereenheden/keuzedelen **landelijk erkend met een mbo-certificaat** en zij kunnen **naar behoefte gestapeld** worden tot een volwaardig mbo-diploma. Volwassenen die een leereenheid/keuzedeel volgen, kunnen direct aan de slag in het werkgebied waarvoor ze zijn opgeleid. Werkgevers weten precies welke kwaliteiten zij in huis halen als ze iemand met een mbo-certificaat aannemen. Van diploma- en taakgericht opleiden naar **maatwerk** en talentgericht werken!

Al deze leereenheden zijn terug te vinden op de site van [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl) Op basis van organisatiedoelen kunnen de mbo-certificaten aangevuld worden met gerichte bij- en nascholingen die afgestemd kunnen worden met de opleidingsorganisaties of interne academies. Gezien de huidige maatschappelijke ontwikkelingen, op gebied van personeelsbeleid, is talentgerichte inzet en flexibel opleiden niet meer weg te denken.

De **duur van de opleiding** voor een mbo-certificaat varieert van 2 tot 9 maanden, afhankelijk van de inhoud, complexiteit en niveau.

De opleiding wordt aangeboden via de **derde leerweg**, waarin dezelfde wettelijke kwaliteitseisen voor het onderwijs en de examinering gelden. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de uitvoering. Bovendien wordt met de student een onderwijs- en praktijkovereenkomst afgesloten en wordt de beroepspraktijkvorming uitgevoerd in een **erkend leerbedrijf**. Na het afronden van het mbo-certificaat wordt dit toegevoegd aan het register Dienst Onderwijs Uitvoering (DUO).

In paragraaf 4 'werving en selectie' wordt aangegeven hoe je vooraf de kwaliteiten van een (nieuwe) medewerker kan bepalen. De **al aanwezige kwaliteiten en talenten** kunnen invloed hebben op de keuze van het mbo-certificaat zodat er een goede mix ontstaat tussen inzetbaarheid, haalbaarheid en plezier in leren en werken.

Deze manier van opleiden is vrij nieuw, en vereist daarom goede communicatie om draagvlak binnen de organisatie te creëren. De implementatie van flexibel opleiden kost **tijd** maar ook **leef**. Deze stapsgewijze aanpak helpt een organisatie om het ook daadwerkelijk te gaan doen.

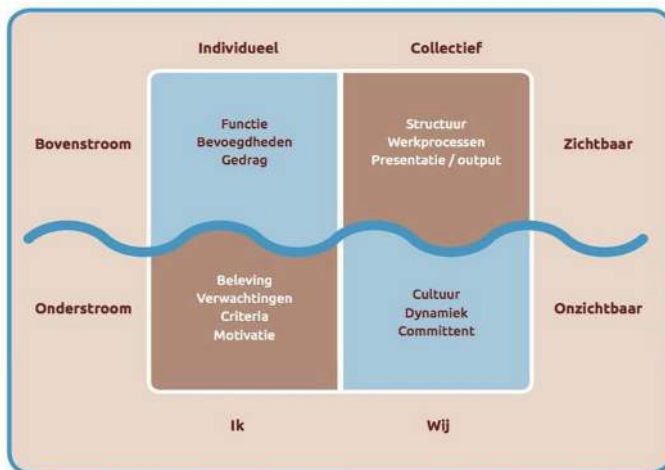
De stapsgewijze aanpak is vooral gericht op de regionale samenwerking en regionaal aanbod maar is ook toepasbaar voor incompany-trajecten.

**zorgTalent.**  **MAAKT HET VERSCHIL**

## 2. Draagvlak en communicatie

Zoals al aangegeven zal iedereen het nut en de noodzaak van flexibel opleiden zien. Omdat het opleiden en inzetten van medewerkers met mbo-certificaten nieuw is, is het creëren van draagvlak belangrijk. Het inzicht dat flexibel opleiden bijdraagt aan de kwaliteit van de zorgverlening, de huidige medewerkers ondersteuning krijgen en dat zorgvragers de zorg krijgen die ze verdienen, is een belevingsgericht verhaal wat van invloed is op de acceptatie om met diverse functies te gaan werken.

Naast alle processen, functies en rollen, ook wel de bovenstroom genoemd, is aandacht voor belevingen/overtuigingen en bewuste keuzes van belang voor het draagvlak. Binnen verandermanagement wordt dit ook wel de onderstroom genoemd. Deze twee moeten goed met elkaar in verbinding staan.



Op landelijk niveau worden webinars gegeven en publicaties uitgebracht. Belangrijk is dat deze landelijke ontwikkelingen binnen de regio gestalte krijgen. In de communicatie zal er rekening gehouden moeten worden met; het nut en de noodzaak van flexibel opleiden; het belang voor alle betrokkenen, inclusief de zorgvrager en diens naasten en; hoe flexibel opleiden in relatie tot strategisch personeelsbeleid omarmd wordt.

Dit kan op verschillende manieren en de afdeling Public Relations (PR) vazal hierover advies kunnen geven. Hieronder staan een aantal suggesties om binnen organisaties/regio verder uit te werken.

1. **Intern het verhaal** vertellen over nut en noodzaak van de mbo-certificaten. Dit kan door middel van een story-telling, interview, podcast, flyers of posters. Maak het zichtbaar dat flexibel opleiden, met mbo-certificaten, de koers is die ingeslagen is.
2. **Rondetafelgesprekken op strategisch niveau** helpen om een goed beeld te krijgen van de visie op flexibel onderwijs en de inzet van de mbo-certificaten binnen uw eigen organisatie. Hiervoor zijn naast de visie op de toekomstige functiebenamingen/profielen (bijlage 1) ook de expertise van de huidige medewerkers van belang. Rondetafelgesprekken kunnen nuttig zijn, met daarbij de onderstaande richtinggevende vragen.

Strategische vragen over zorg en welzijn over de inzet van medewerkers met een mbo-certificaat
Hoe verandert naar verwachting de zorgvraag in de toekomst?
Wat wil de organisatie in de toekomst aan bewoners kunnen bieden?
Op welke gebieden wil de organisatie zich in de toekomst profileren?
Wat betekent de veranderende zorgvraag en het beoogde zorgaanbod voor de organisatie?
Wat betekent de veranderende zorgvraag en het beoogde zorgaanbod voor de manier van werken en de inzet van de medewerkers?
Hoe kunnen zorg- en welzijnsmedewerkers bijdragen aan het realiseren van flexibel opleiden?
Welke zorgverleners wil de organisatie in de toekomst inzetten? En waarvoor?
Waarom is onderscheid tussen diploma- en mbo-certificering nodig?
Welk onderscheid wil de organisatie tussen diploma- en mbo-certificering maken, gelet op zaken als verantwoordelijkheid, taken, rollen en competenties?
Hoe wil de organisatie de beoogde veranderingen realiseren?

Betrek hierin ook de OR, adviesraden en andere belanghebbenden.

#### 1. **Rondetafelgesprekken betrokken medewerkers**

Steeds meer mensen, ook met een ander werkverleden of al wat ouder, kiezen voor de zorg. Het is gebruikelijk om dan te kiezen voor een meerjarige opleiding. Er zijn echter verschillende oorzaken waardoor mensen daar niet voor kunnen, willen of gaan kiezen. Tijden veranderen en toch willen we allemaal deskundige en leuke collega's om de zorg en verpleging aan onze bewoners en cliënten te kunnen geven. De zorgvraag van mensen die langdurige zorg nodig hebben in de thuiszorg, verpleeg huizen of andere langdurige zorgvoorzieningen, wordt groter en complexer.

Vragen aan huidige medewerkers
Zijn er taken en activiteiten, ten behoeve van bewoners, die door meer mensen kunnen worden uitgevoerd als je weet dat je bewoners wel dezelfde kwalitatieve zorg krijgen?
Als er met meer vrijwilligers en welzijnsassistenten de bewoners een fijne dag gegeven kan worden, hoe kan dit dan georganiseerd worden?
Zouden bepaalde zorg- en welzijnsvoorzieningen gestopt kunnen worden en op een ander manier gegeven kunnen worden?
Is er onderscheid in het werk tussen diploma's en leereenheden nodig?
Welk onderscheid kan gemaakt worden als het gaat om taken die gedaan worden voor zorgvragers? Denk hierbij aan rollen, verantwoordelijkheden en competenties.
Zou je zelf kunnen meehelpen om die veranderingen te realiseren? Zo ja, hoe?
Als jij kon kiezen om de organisatie hiervoor te veranderen, hoe zou je dat dan doen?



2. Binnen de zorg- en welzijnsorganisaties zijn de **praktijkopleiders/leerling en werkbegeleiders** van cruciaal belang omdat zij qua inhoud de mbo-certificaten kennen en een rol kunnen spelen in de vertaling naar de praktische uitvoering. Zij krijgen binnen flexibel opleiden echter een andere rol (coach), maar vanuit hun huidige functie zijn zij prima in staat om vorm te geven aan de praktische uitvoering. In de bijlage hebben we bewust gekozen om de huidige naamgeving te behouden, voor herkenbaarheid, maar de rol van coach te beschrijven. Hierdoor is de rol van coach in de huidige structuur inpasbaar.
3. Maak van het strategisch personeelsbeleid, waaronder flexibel opleiden door middel van mbo-certificaten, een **vast agendapunt** bij ieder (bestuurlijk) overleg.
4. Voor **regionaal draagvlak** zijn er mogelijkheden om; een maandelijkse mailing vanuit Werkgevers Vereniging Zuid-Holland Zuid te versturen; publicaties in regionale kranten over nut en noodzaak van flexibel opleiden en; publicaties via en met de regionale- en particuliere onderwijsorganisaties af te stemmen.
5. De verspreiding via de jaarlijkse **regionale en landelijke acties** en daarbij studenten of medewerkers het verhaal te laten vertellen, is een kanaal wat bijdraagt voor draagvlak
6. Afstemming en samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam (**RMT**) die vanuit hun expertise ook aandacht besteden aan zij-instromers.
7. Het uitvoeren van een pilot binnen de regio helpt om draagvlak te creëren en **succesverhalen** te delen.



### 3. Plaats binnen het functiehuis

Om een goed beeld te vormen van de verschillen in deskundigheid helpen functieprofielen om toe te lichten en waarvoor medewerkers met een mbo-certificaat ingezet kunnen worden. De profielen volgen het format dat in het kader van functiewaardering wordt gebruikt en bestaan uit de volgende onderdelen:

- Kern van de functie
- Plaats in de organisatie
- Taakgebieden
- Uitwerking taakgebieden in kernactiviteiten
- Functie-eisen, vaardigheden en verantwoordelijkheden (kennis, zelfstandigheid, sociale vaardigheid, risico's, verantwoordelijkheden en invloed, uitdrukkingsvaardigheden, bewegingsvaardigheden, oplettendheid.

Organisaties hebben een eigen format die hiervoor gebruikt kan worden. In bijlage 1 is het mbo-certificaat 'individuele zorgverleners' op niveau 3 uitgewerkt, waarbij regionaal gekozen is om de naam 'Verzorgende Basis (C0053)' als naam te hanteren, totdat landelijk een andere naam wordt gekozen. Organisaties hebben zelf de huidige fwg-inschalingen vastgelegd. De projectgroep heeft echter zorgvuldig gekeken naar een nieuwe functie 'Verzorgende Basis' en in bijlage ... is een functieprofiel met bijbehorende inschaling voorgesteld, uitgaande van officieel erkende mbo-certificaten.

Flexibele inzet van personeel wordt niet alleen regionaal omarmd maar binnen de Taskforce<sup>1</sup> (januari 2022) vraagt de Taskforce het kabinet om in gesprek te gaan met zorgverzekeraars over de experimenteerruimte en wat zorgverzekeraars zelf kunnen doen om de flexibele inzet van personeel mogelijk te maken. Deze uitspraak biedt ruimte voor de fwg-inschaling maar vraagt ook lef en eigenaarschap om dit op te pakken.

Regionale afstemming kan bijdragen voor overeenkomsten met financiers. Echter de vraag of de contractpartner vindt dat er altijd een diploma moet zijn, daarover kunnen bestuurders in gesprek gaan. Contractpartners zijn niet altijd op de hoogte dat voor een aantal taken/functies certificering ook voldoende kan zijn.

#### **Contractering: vraagt om maatwerk**

Herintreders en zij-instromers zorgen met hun andere uitgangssituatie voor meer diversiteit in de personeelssamenstelling van de organisatie. Facilitering middels maatwerk contractering en loopbaanperspectief is nodig en vraagt om een houding van 'Hoe maken we het mogelijk'. In plaats van 'Het kan niet, want..'

Actiz: 1 van de 8 belangrijke inzichten

<sup>1</sup> Brief aan Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners Datum: 21 januari 2022

## 4. Werving en selecteren

De ervaring leert dat werving en selectie belangrijk is voor het slagen van flexibele opleidingstrajecten. Voor zowel de organisatie als voor de student is het van belang om goede keuzes te maken. Vooral voor de nieuwe medewerker die een carrière-switch maakt is een goede screening van belang. Zo zorg je voor intrinsieke motivatie, betrokkenheid en succesverhalen. En natuurlijk geldt dit ook voor huidige medewerkers die willen bij- en doorscholen.

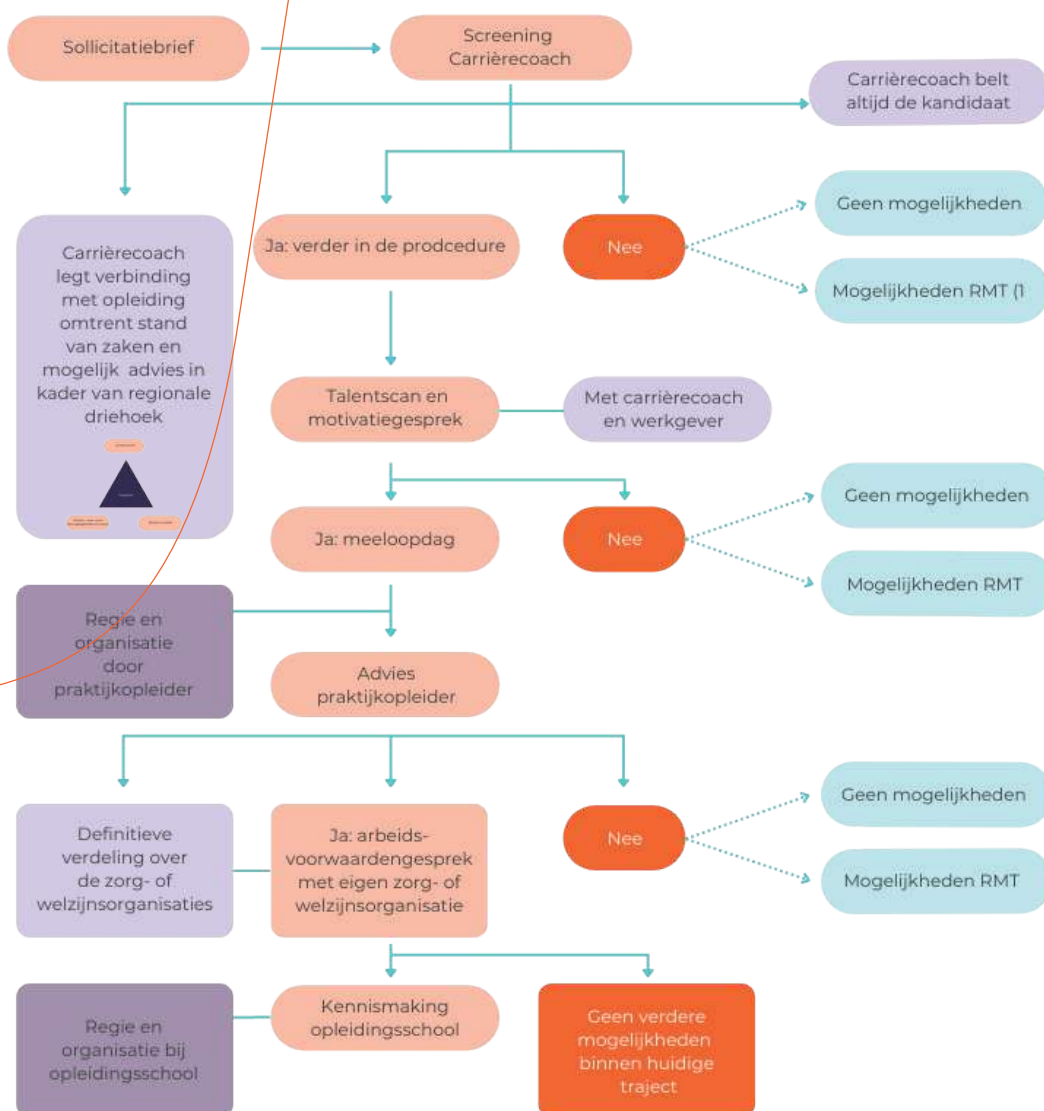
Door de regionale aanpak is de keuze voor centrale inschrijving geen verrassing zijn. Echter zal een gestructureerde projectplanning noodzakelijk zijn waarbij een projectleider wordt aangesteld die het project coördineert en vanuit een van de organisaties komt. De projectleider zal dan ook vroeg in het project aangesteld moeten worden. Werving en selectie zijn onderdelen van het project en voordat de werving en selectie in gang gezet kan worden zal binnen de organisatie/regio een aantal besluiten genomen moeten worden:

- Welk mbo-certificaat bieden we in dit project aan?
- Welke zorg- en of welzijnsorganisaties hebben opleidingsplaatsen?
- Hoe is de inschaling voor dit mbo-certificaat?
- Hoe lang is de voorwerk/inwerkperiode?
- Welke opleidingsorganisatie gaat dit mbo-certificaat aanbieden (plan van eisen hoofdstuk 5)?
- Wat zijn de kosten per student?
- Wat zijn de vooropleidingseisen?
- Welke talenten hebben de kandidaten nodig voor dit mbo-certificaat?
- Waar is de leslocatie en wat zijn de lestijden?
- Wanneer vindt de informatiebijeenkomst plaats?
- Bij welke carrièrecoach kunnen de kandidaten terecht bij vragen?
- Hoe verloopt het inschrijfproces?

**Een projectplanning** bestaat uit de werving, selectie en inschrijving. In bijlage 3 is opgenomen hoe bovenstaande vragen beantwoord zijn voor het mbo-certificaat C0053 'individuele zorgverlener', waaronder de functienaam Verzorgende Basis (C0053) is gekoppeld.

1. Voorbereiding  
Maken van de vacature voor de functie van Zorgtalent met desbetreffende opleiding met mbo-certificaat.  
Bepalen op welke kanalen /platforms deze wordt gepubliceerd.  
Organiseren van een inspiratiebijeenkomst in samenspraak met organisatie, opleidingsorganisatie en carrière-coach.
2. Werving  
Plaatsen van de vacature op de uitgekozen kanalen/platforms
3. Selectie  
Om de selectie regionaal vorm te geven is het onderstaande stroomschema ontwikkeld waarbij de doorlooptijd bepaald wordt door de projectleider in samenwerking met desbetreffende organisaties.

## Stroomschema selectie



(1) RMT = Regionaal Mobiliteitsteam

#### 4. Opleiding

Na de kennismaking zullen de studenten ingeschreven worden waarbij de studentenlogistiek van desbetreffende opleidingsorganisatie gevolgd wordt.

1. Weer werken in de zorg: **een wens die weer in vervulling kan gaan.**  
Herintreders en zij-instromers geven allemaal aan dat (weer) werken in de zorg een diep gekoesterde wens is. Een wens die door de krapte op de arbeidsmarkt, wervingscampagnes en de privé-context bewust in vervulling kan gaan.
2. Oriëntatie: **meelopen & sfeer proeven.**  
Meelopen in de praktijk met potentiële collega's die daar plezier en tijd voor hebben, stimuleert enorm om de interesse om te zetten naar actie om (weer) te gaan werken in de zorg.
3. Obstakel van formaat: **BIG-herregistratie**  
Het halen van de BIG-herregistratie is een serieus obstakel. Zowel financieel als qua studie-inspanning vergt het veel van geïnteresseerden. Dat kan anders, en wordt door een aantal zorgorganisaties ook erkend en opgepakt.
4. Solliciteren: **waarderen andere ervaringen.**  
Herintreders en zij-instromers beschikken over een andere uitgangspositie dan starters. Focus van werkgevers op specifieke functie- en diploma-eisen sluit op voorhand groepen belangstellenden uit. Het waarderen van de andere ervaring is belangrijk om een gevoel van welkom te geven.

*Actiz heeft 8 inzichten beschreven die de reis van de student, als zij-instromer, aantrekkelijk maakt. In Hoofdstuk 3 en 4 zijn de eerste vijf inzichten al beschreven*

## 5. (PvE) Programma van eisen voor opleidingsorganisaties

Flexibele opleiding vraagt niet alleen van de praktijk een aanpassing maar ook voor opleidingsorganisaties. Bij de ontwikkeling van het onderwijsprogramma zullen de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt meegenomen worden alvorens het onderwijsprogramma samengesteld kan worden. De uitvoering kan zowel bij bekostigde als niet-bekostigde onderwijsorganisaties komen te liggen.

Wat de regio verwacht is opgenomen in een korte PvE en kan voorgelegd worden aan de opleidingsorganisaties. Zij kunnen dan een presentatie verzorgen hoe zij het onderwijs samen met de zorg-, of welzijnsorganisatie vormgeven met daarin de volgende criteria:

1. Aan te bieden mbo-certificaat en opleidingsduur;
2. Aantrekkelijke innovatieve content;
3. Hybride leerprincipes;
4. Mobile Learning mogelijkheden;
5. Mogelijkheden gepersonaliseerde leerroutes op basis van talentontwikkeling;
6. Manier van samenwerking met de praktijk en te bieden ondersteuning in de begeleiding;
7. Benutten van expertise binnen de zorg- en welzijnsorganisaties;
8. Onderwijsprogramma in relatie tot de arbeidsmarkt;
9. Doorstroommogelijkheden na het mbo-certificaat;
10. Aanvraagprocedure STAP-budget;
11. Inrichting Derde Leerweg;
12. Mogelijkheden Eerder verworven competenties (EVC) en een ingericht vrijstellingenbeleid examinering op basis van EVC;
13. Mogelijkheden Eerder verworven kwalificaties (EVK) en een ingericht vrijstellingenbeleid op examinering basis van EVK;
14. Visie op toekomstbestendig en wendbaar opleiden is zichtbaar, waarbij de vertaling naar leven lang ontwikkelen wordt gemaakt;
15. Inzichtelijk en aantrekkelijk kostenoverzicht (groepsgewijs en gepersonaliseerd);

Tegelijkertijd is er ook aandacht voor de wijze waarop werkgevers werkplekken geschikter kunnen maken voor het opleiden en integreren van nieuwe Zorgtalenten. Naast het volgen van onderwijs worden studenten zo snel mogelijk met de werkpraktijk geconfronteerd, waarin ze bijgestaan worden door hun werk- en/of leerlingbegeleider die de rol van coach op zich neemt. Er zou gesteld kunnen worden dat het traject, wat de Zorgtalenten volgen, meer gekenmerkt wordt door een goede 'werkcultuur' dan door 'een schoolse cultuur'. Opleidingsorganisaties hebben dus goede kennis en verbinding nodig met hetgeen de organisaties vragen.

## 6. Begeleiding en leercultuur

Doordat wendbaarheid en flexibilisering vanzelfsprekende elementen zijn, is er al gesproken over een dusdanige leer- en werkcultuur waarbij de Zorgtalent zich kan ontwikkelen tot een professional. De begeleiding speelt hierin een cruciale rol. De huidige zorgverleners zullen ondersteunt moeten worden om coachvaardigheden ontwikkelen naast hun specifieke expertise, die ook nodig blijft.

Voor de begeleiding beschrijft Actiz het heel treffend:

### **Aan het werk: warm welkom en begeleiding op maat**

Herintreders en zij-instromers zijn vaak of beperkt bevoegd en voelen zich ondanks bevoegdheid niet meer of nog niet voor alle handelingen bekwaam. Een goed inwerkprogramma, maatwerk begeleiding en een periode van bovenformatieve inzet is van cruciaal belang om de nieuwe instroom door de eerste periode heen te helpen en te begeleiden naar vakbekwaamheid en werkplezier.

### **Zeggenschap**

Herintreders en zij-instromers geven aan meer zeggenschap te willen hebben over roostering, opleidingen en een goede werk-privé balans. Ze vinden het belangrijk **mee te denken over hun persoonlijke- en professionele ontwikkeling.**

Binnen de regio onderschrijven wij een bovenformatieve periode van 2 maanden om voor zowel het Zorgtalent als voor de begeleider tijd en ruimte te creëren voor het inwerken en het begeleiden naar vakbekwaamheid. Het kijken naar nieuwe vormen van begeleiden is wel van belang. Het aantal opleidingsplaatsen kan door meer begeleidingscapaciteit verhoogd worden. Binnen de projectgroep wordt onderzocht hoe dit vorm te geven. Denkend aan leerwoningen, inzet extra werkbegeleiding en technologische begeleidingsmethodieken.

### **Collega's, cultuur & acceptatie**

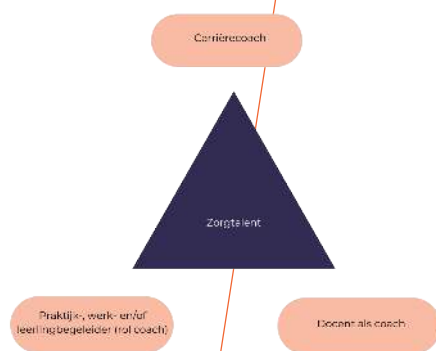
Herintreders en zij-instromers worden op de werkvloer vaak benaderd als leerlingen en gezien hun leeftijd en (andere) ervaringen voelt dat voor hen niet goed. Tegelijkertijd voelen ze zich ook vaak ongemakkelijk (vooral in de inwerkfase) met betrekking tot wat collega's vanwege hun leeftijd mogelijk van hen verwachten en waar zij nog niet altijd aan kunnen voldoen. Ze geven aan moeite te hebben met het feit dat zoveel zaken van 'bovenaf' worden opgelegd. Ze hebben behoefte aan **een vast en betrokken aanspreekpunt in of dichtbij het team.**

*Actiz: 1 van de 8 belangrijke inzichten*

In hoofdstuk 2 werd al beschreven dat binnen veranderingen rekening gehouden moet worden met de cultuur, de dynamiek en het commitment, ook wel de 'wij-onderstroom' genoemd. De leercultuur is zo'n onderstroom die het vaste aanspreekpunt (carrièrecoach) kan monitoren. Bij flexibilisering van het onderwijs heeft de projectgroep ervoor gekozen om te werken binnen de Driehoek. Dit is geen nieuw fenomeen maar is binnen praktisch gemaakt door middel van het beschrijven van rollen. Zowel de carrièrecoach, de praktijk-, werk- en/of leerlingbegeleider en docent zullen binnen de leercultuur een belangrijk coachende rol spelen in de begeleiding van het Zorgtalent.

## 6.1 Coachend begeleiden

De begeleiding van een Zorgtalent wordt ingevuld vanuit de structuur die in de organisatie geldt. Nadrukkelijk wordt de lijn gevolgd die Actiz in de 8 inzichten heeft benoemd om het zorgtalent daarin goed te faciliteren. In de driehoek die geldt bij flexibel opleiden is de leerlingbegeleider/werkbegeleider en praktijkopleider een van de drie facetten.



Figuur 1 De Driehoek bij flexibel opleiding, april 2022 projectgroep

### 6.1.1 Rollen voor de praktijkopleider

De rol van praktijkopleider zal grotendeels gelijk zijn als bij reguliere leerlingen. Wel kunnen we nu al zeggen dat bij de selectie van kandidaten de praktijkopleider zal uit moeten gaan van het uitgangspunt: 'hoe maken we het voor deze kandidaat mogelijk'...! Daarnaast kan, afhankelijk van de invulling van het leerprogramma, de praktijkopleider een directere rol krijgen in het praktijkleren op de locatie en de leercultuur stimuleren.

### 6.1.2 Rollen voor de werk/leerlingbegeleider

Voor de werk/leerlingbegeleider bestaan er drie rollen:

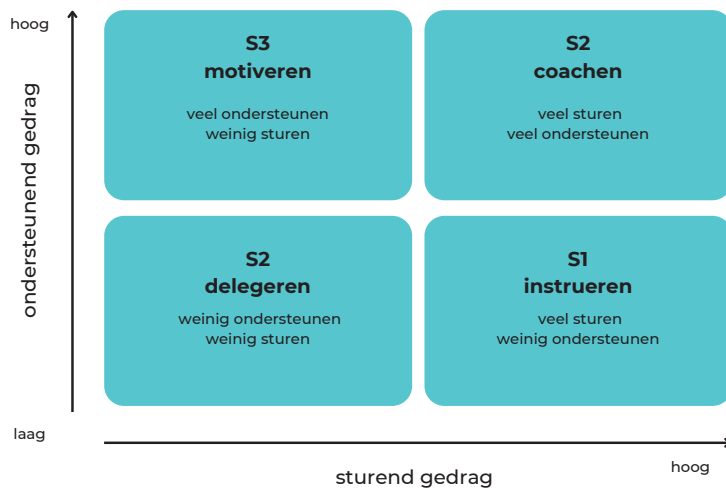
1. De professional > de voorbeeldfunctie/wat wordt verwacht van een zorgtalent/creëren van leermomenten.
2. De coachend begeleider > ondersteunt het leerproces in de praktijk waarbij de stijl van begeleiden aansluit bij het zorgtalent.
3. De beoordelaar > beoordeelt het leerproces en de opdrachten op de resultaten.

#### Inhoud van de rollen

1. Als professional richt de werkbegeleider zich op de randvoorwaarden voor het leren in de praktijk op werkplekniveau. De professional geeft het goede voorbeeld en laat waar nodig zien wat er verwacht wordt van het Zorgtalent. De professional creëert leersituaties waarin de lerende leerdoelen kan behalen passend bij de leereenheid en het individuele zorgtalent.

2. Coachend begeleiden is een doelgerichte activiteit waarin de werkbegeleider het Zorgtalent volgt in de leercyclus. De professionele en persoonlijke ontwikkeling van de lerende staat centraal. Door maatwerk (met behulp van een persoonlijk activiteitenplan) geeft de werkbegeleider ondersteuning. De begeleidingsstijl (Blanchard 2000) is afhankelijk van de opleiding, de leerfase en de leerstijl van het Zorgtalent.





De werkbegeleider sluit hierop aan en richt zich door middel van coachende begeleiding op het doelgericht ondersteunen van de te behalen leer- en werkonderdelen. Adviseren en motiveren zijn tevens aspecten van coachend begeleiden. Het is belangrijk dat de werkbegeleider communiceert met de collega's over het leerproces van de student, zodat deze ook goed op de hoogte zijn. Regelmatig overleg over het leerproces van de student met de praktijkopleider is hier ook een onderdeel van.

3. In de rol van beoordelaar richt de werkbegeleider zich op de waardering van het resultaat van het zorgtalent. De beoordelaar stelt met behulp van het ontwikkelingsgerichte opdrachten behorend bij de leereenheid behaalde resultaten vast. Leidend zijn de hiervoor gestelde eisen van de leereenheid. De examinering wordt niet door de werkbegeleider gedaan maar door een onafhankelijke examinerator uit de organisatie.

*Activiteiten van de werk/leerlingbegeleider; deze zijn voor elke organisatie anders van omvang en van toekenning. De genoemde activiteiten moeten gezien worden als kader.*

- Introduceert de lerende op de werkplek
- Ondersteunt de lerende bij het op- en bijstellen van planning voor de duur van de leereenheid
- Draagt vakkennis en vaardigheden over
- Creëert een optimale leeromgeving
- Optimaliseert de randvoorwaarden waarbinnen de lerende leert
- Zet de lerende aan tot (verdere) zelfontplooiing en zelfsturing
- Geeft inzicht in de voortgang van de lerende en beoordeelt het leerproces en opdrachten
- Werkt aan eigen begeleidingsvaardigheden.

Doordat het Zorgtalent al aanwezige talenten heeft, is een open mind en afstemming op het ontwikkelniveau essentieel. Dit vraagt dus vanuit de driehoek een goede dialoog waarbij het Zorgtalent zeggenschap heeft over zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Men kan niet verwachten dat in deze veranderende begeleiding iedere begeleider/docent de rol van coach al optimaal heeft ontwikkeld. Ook hierin zal gefaciliteerd dienen te worden. Om dit regionaal te organiseren kan er met en van elkaar geleerd worden. Binnen de regionale samenwerking kan dit gefaciliteerd worden door **aan te bieden:**

1. één-daagse workshop 'coachend begeleiden' voor praktijk-, werk- en/of leerlingbegeleiders
2. webinar voor teamleiders omtrent leercultuur binnen flexibel opleiden
3. waarderende intervisie-bijeenkomsten en werken vanuit eigen talenten
4. regionale waaier: 8 inzichten voor coachend begeleiden gebaseerd op Actiz

Binnen de regio onderkent men de nut en noodzaak van het flexibel opleiden, echter ziet men ook dat de begeleidingscapaciteit een aandachtspunt is. Het gaat er niet om dat de medewerkers niet willen begeleiden maar de huidige onderbezetting vraagt al veel van de huidige medewerkers en regionaal te onderzoek te doen naar andere begeleidingsmethodieken.



## 7. Businesscase

De business case is een hulpmiddel bij de besluitvorming om het voorgenomen besluit voor de inzet van mbo-certificaten binnen de regio financieel inzichtelijk te maken. Het nut en de noodzaak van flexibilisering van het onderwijs in de regio is, binnen het strategisch personeelsbeleid, al een bekend fenomeen. Door de krapte op de arbeidsmarkt is adequate financiering en regelgeving die aansluit bij flexibel opleiden een belangrijke stimulans in de realisatie<sup>2</sup>.

Binnen deze business case zal een indicatie gegeven worden van de kosten en baten. Deze zal door de eigen organisatie nog doorgerekend moeten worden. In bijlage (..) is een specifiek traject uitgewerkt maar dit zal voor ieder traject opnieuw ingevuld dienen te worden. Dit is afhankelijk van het aan te bieden mbo-certificaat. Voor 2023 streeft men regionaal naar de inzet van de transitiegelden op de volgende onderdelen:

- Wervingskosten
- Informatiebijeenkomsten met carrièrecoach, zorgverlener en manager
- Carrièrecoach voor regio
- Persoonlijke talentscan
- Opleidingskosten mbo-certificaat
- Bovenformatieve periode van 2 maanden
- Begeleidingskosten huidige medewerkers

### Facultatief

- Inzet externe begeleider
- Onderzoek naar andere vormen van begeleiden

<sup>2</sup> <https://cinop.nl/webinars/3-originele-manieren-van-opleiden-in-een-krappe-arbeidsmarkt/>

Bijlagen

# Nieuwe zorgtalenten

Flexibel opleiden met  
MBO-certificaten  
regio Zuid-Holland Zuid

Stapsgewijze aanpak voor implementatie

[zorgenwelzijnzhz.nl](https://zorgenwelzijnzhz.nl)

WGV  
**ZORG+**  
**WELZIJN**  
ZHZ

# Bijlage 1

## Functienaam Verzorgende Basis (C0053)

### Doel van de functie

Het bieden van persoonlijke zorg en begeleiding zoals vastgelegd in het individueel cliëntenplan met als doel het in stand houden en/of bevorderen van de kwaliteit van leven van cliënten.

### Plaats in de organisatie

De verzorgende basis (C0053) ontvangt leiding van de teamleider en kan op basis van gelijkwaardigheid zorginhoudelijke aanwijzingen en richtlijnen krijgen van collega's die betrokken zijn bij de zorg- en dienstverlening.

### Resultaatgebieden

1. Het verzorgen en begeleiden van cliënten binnen wonen, welzijn en zorg
2. Het maken van afspraken met cliënten, verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders over de dagelijkse zorg/begeleiding en dienstverlening
3. Het signaleren van veranderingen ten behoeve van de ADL (algemeen dagelijks levensverrichtingen) en het behouden van de eigen regie
4. Het afstemmen van de zorg/begeleiding dienstverlening en met collega's en gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen

### Taken

1. Voert de in het plan beschreven activiteiten uit.
2. Zorgt ervoor dat de zorgvragers en het sociale netwerk zoveel mogelijk zelf kunnen doen en vult waar nodig aan.
3. Ondersteunt de zorgvragers bij het voeren van de regie bij wonen en stimuleert of activeert waar nodig.
4. Helpt bij praktische zaken, ontwikkelen van vaardigheden, het realiseren van een passende daginvaling of dagbesteding en het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk.
5. Ondersteunt de zorgvragers bij persoonlijke verzorging<sup>3</sup>, activiteiten van het dagelijks leven, opname van voeding en vocht, uitscheiding, uiterlijke verzorging, mobiliteit en waak- en slaapritme.
6. Houdt het welbevinden van de zorgvragers in de gaten en voorkomt zoveel mogelijk complicaties en ongemakken.
7. Betreft het sociale netwerk bij de begeleiding van de zorgvragers.
8. Let op overbelasting van de zorgvragers en het sociale netwerk en bespreekt zo nodig een andere taakverdeling.
9. Biedt in voorkomende gevallen palliatieve en terminale ondersteuning.
10. Indien nodig past ze in overleg het gebruik van technologische hulpmiddelen toe.
11. Coördineert de verzorging rondom de zorgvragers (primaire proces).

### Gezichtspunten

#### Kennis

Afgeronde leereenheid tot basiszorg op niveau 3. Voor de uitvoering van de zorgtaken (in handelen en gedrag) worden eisen gesteld aan kennis en ervaring met het praktijkveld en de werkprocessen en de betekenis van zingevingsgericht werken. Ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg dienen te worden gevolgd en vakkennis en geleerde vaardigheden dienen te worden onderhouden.

<sup>3</sup> Lijst handelingen persoonlijke verzorging als bijlage toegevoegd

### **Zelfstandigheid**

Binnen vastgestelde richtlijnen en gemaakte afspraken worden werkzaamheden zelfstandig verricht. Een proactieve houding is nodig bij het maken van beslissingen en het onder toezicht van de verzorgenden, begeleiders en EVV-er en binnen de afspraken van het individueel cliëntenplan stellen van prioriteiten met inachtneming van wet- en regelgeving waardoor kwaliteit, continuïteit en eenduidigheid gewaarborgd zijn.

### **Sociale vaardigheden**

Sociale vaardigheden als tact, geduld, stimuleren, motiveren en inlevingsvermogen zijn vereist bij de omgang met zorgvragers, belangenbehartigers, mantelzorgers en medewerkers.

### **Risico's, verantwoordelijkheden en invloed**

Verantwoordelijkheid wordt gedragen over de persoonlijke zorg- en dienstverlening zoals dat is vastgelegd in het individueel cliëntenplan. Er is risico op het veroorzaken van materiele schade bij het omgaan met materialen van de organisatie en het inefficiënt inplannen van de tijd.

### **Uitdrukkingsvaardigheid**

Heldere mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het uitdragen van cliëntinformatie en het verrichten van eenvoudige administratieve handelingen.

### **Bewegingsvaardigheid**

Bewegingsvaardigheid is nodig voor het werken met de computer, bij het uitvoeren van voorbehouden en risicovolle handelingen en bij het gebruik van hulpmiddelen evenals tilactiviteiten.

### **Oplettendheid**

Oplettendheid is van belang ten aanzien van de kwaliteit van de zorgverlening, het welbevinden van zorgvragers en het beoordelen van veranderingen in de lichamelijke-, geestelijke- en sociale toestand van zorgvragers om tijdig te kunnen signaleren. Oplettendheid is vereist voor de veiligheid van zorgvragers en collega's.

### **Overige functie-eisen**

- Ordelijk en systematisch werken is van belang bij de persoonlijke zorg- en dienstverlening van cliënten.
- Gevoel voor het menselijk lichaam is vereist bij het verzorgen van zorgvragers
- Integriteit is vereist bij het omgaan met vertrouwelijke informatie van zorgvragers en om algemene, professionele, sociale en ethische normen en waarden te handhaven.
- Een representatief voorkomen en gedrag is van belang in de omgang met zorgvragers, belangenbehartigers en met andere zorgverleners.

### **Inconveniënten**

Fysieke belasting kan plaatsvinden door het veelvuldig tillen, bukken, staan en lopen. Psychische belasting kan plaatsvinden, onder andere ten gevolge van confrontatie met het lijden van zorgvragers, piekbelasting en werkdruk. Bezwarende werkomstandigheden ontstaan door het in aanraking komen met onaangenaam aandoende materialen. Er is risico op persoonlijk letsel door de fysiek belastende werkzaamheden en door het mogelijk onaangenaam gedrag van zorgvragers.

# Bijlage 2

## Lijst vaardigheden ADL

C0053
<b>Handelingen persoonlijke zorg</b>
Toepassen handhygiëne
Zorgvrager aankleden op stoel
Zorgvrager aankleden met lichamelijke beperking
Aantrekken van (steun)kousen, open teen, gesloten teen
Zorgvrager volledig wassen in bed
Zorgvrager wassen bij de wastafel of in bad
Zorgvrager onder de douche wassen
In bed haren wassen
<b>Handelingen Uiterlijke Verzorging</b>
Mondzorg/ gebitszorg
Verzorgen van ogen (Bril, contactlenzen of kunstoog)
Verzorgen oren en gehoorapparaat
Verzorgen van nagels
Gezicht scheren
Make-up aanbrengen/ verzorgen haar
<b>Eten en drinken</b>
Metten en wegen
Ondersteunen bij eten en drinken
Ondersteunen bij eten en drinken bij zorgvragers die liggende of halfzittende houding hebben
<b>Uitscheiding</b>
Ondersteuning bij de uitscheiding
Ondersteek of urinaal geven
Incontinentiemateriaal toepassen
Helpen bij opgeven sputum
Helpen bij braken

<b>Mobiliteit</b>
Ondersteunen bij lopen
Verplaatsen in bed zonder hulpmiddel
Verplaatsen in bed met hulpmiddel
Transfers zonder hulpmiddel
Transfers met hulpmiddel
Ondersteunen bij het vinden van een geschikte lichaamshouding
Omgaan met rolstoel
<b>Bedden verzorgen</b>
Bedden verschoneren of opmaken zonder zorgvrager
Bed verschoneren of opmaken met zorgvrager
Hulpmiddelen toepassen in bed
<b>Complicaties van bedrust voorkomen</b>
Voorkomen van smetten
Voorkomen van decubitus
Toepassen van wisselligging
<b>Vitale functies en lichaamstemperatuur</b>
Ademhaling opnemen
Polsslag opnemen
Lichaamstemperatuur opmeten



# Bijlage 3

## Vacature Verzorgende Basis met mbo-dertificaat (C0053)

**Ben jij tussen de 23 en 65 jaar en sta jij te popelen om het roer om te gooien? Wil je een overstap maken naar de zorg en welzijn, maar hik je aan tegen drie jaar lang een opleiding volgen? Zorgtalent biedt jou een unieke kans om te werken en leren tegelijk en mbo-certificaten te halen. Maak het verschil in iemands dag door een lach te toveren op het gezicht van een bewoner met een grapje, of door een luisterend oor te bieden, te helpen met opstaan, aankleden, eten en drinken, of door iemands nagels te lakken. Ook iets voor jou? Meld je aan voor zorgtalent! De opleiding start begin april 2023. Aanmelden kan tot uiterlijk woensdag 1 februari.**

### Hoe kan jij snel gaan werken in de zorg?

Het halen van een regulier mbo-diploma voor de zorg duurt op zijn minst twee jaar en meestal zelfs drie jaar. Wij kunnen ons voorstellen dat jij daar als zij-instromer of doorstromer tegenop ziet. Daarom kan je als zorgtalent een nieuw traject volgen, waarbij je mbo-certificaten behaalt. Het behalen van zo'n certificaat duurt ongeveer 16 weken. Dit maakt het aantrekkelijk voor zij-instromers om snel aan de slag te gaan bij zorg- en welzijnsorganisaties.

Het eerste mbo-certificaat betreft Verzorgende Basis. De opleiding is ideaal als kennismaking met het beroep en richt zich op onderdelen uit de mbo-opleiding Verzorgende IG. Hierin staat het ondersteunen en bieden van individuele zorg centraal. Afhankelijk van je (voor)opleiding en werkervaring ga je in gesprek met zorg- en welzijnsorganisaties en krijg je bij een wederzijdse klik een contract aangeboden. Je volgt vier maanden lang één dag in de week een opleiding en gaat tegelijkertijd betaald aan de slag bij een van de aangesloten zorgorganisaties.

### Wat houdt het werk van een Verzorgende Basis (C0053) in?

Na het behalen van het eerste certificaat kan je al ondersteuning geven bij de individuele zorgverlening. Je bent een Verzorgende Basis, waarbij je mensen ondersteunt die zichzelf (tijdelijk) niet kunnen verzorgen en hulp biedt bij ontspanning en zinvolle activiteiten. Denk aan hulp bij het opstaan, wassen, aankleden, eten en bij het doen van dagelijkse verrichtingen.

Je bent daarnaast aanspreekpunt en coördineert de afspraken met de bewoners, verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders over de dagelijkse zorg, begeleiding en dienstverlening. Daarnaast signaleer je mogelijke veranderingen in de dagelijks verrichtingen. Hierbij is het belangrijk dat cliënten zo veel mogelijk de eigen regie behouden en zelf keuzes mogen maken en kunnen beslissen.

### Wie zijn wij?

Zorgtalent is een samenwerking van zorgorganisaties uit de regio – verenigd in de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid – en het Da Vinci College in Dordrecht, dat de opleidingen verzorgt.

### Hoe ziet de opleiding eruit?

Tijdens de landelijke erkende opleiding van 16 weken staat bewonersgericht denken en doen centraal. Je pakt zelf de regie en je leermomenten sluiten aan bij de wensen en behoeften van de bewoners. Je volgt één dag in de week een opleiding en daarnaast werk je minimaal 20 uur in de week als Verzorgende Basis bij een van de zorgorganisaties van Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Zuid-Holland-Zuid. Het draait niet zozeer om het diploma van de vooropleiding, maar meer om je meegebrachte talent. Na succesvolle afronding van het traject van 16 weken ontvang je het mbo-certificaat.

De opleiding bestaat uit drie modules:

- Module 1: Je voert zorg- en begeleidingstaken uit
- Module 2: Je stemt zorgverlening af met alle betrokkenen
- Module 3: Je zorgt voor professionele ontwikkeling & draagt bij aan goede kwaliteit van zorg

Op je werkplek word je begeleid en gecoacht door jouw werkbegeleider, in samenwerking met de praktijkbegeleider en de docenten van school. Daarnaast krijg je ondersteuning van een carrièrecoach die je coacht om je doelen te behalen.

Als je verder wilt leren, kan je starten met een nieuw mbo-certificaat. Maar dit hoeft niet. Je kunt ook prima als Verzorgende Basis blijven werken. Soms zijn er namelijk omstandigheden waarin het prettig is om niet vast te zitten aan een lang opleidingstraject. Bijvoorbeeld als het thuis heel hectisch is. Of misschien heb je geen zin om verder te leren. Maar als je de smaak te pakken hebt, kan je zelfs voor het mbo-niveau-3-diploma Verzorgende IG (Individuele Gezondheidszorg) gaan. Hier hebben wij een speciaal verkort traject voor van anderhalf jaar, waarbij je leert en werkt tegelijkertijd.

#### **Wie ben jij?**

- Jij bent een herintreder, zij-instromer, doorstromer of werkzoekende en bent bereid het roer om te gooien;
- Je hebt een hart voor de zorg en maakt graag het verschil in iemands dag;
- Je bent een enthousiaste teamspeler die positief is ingesteld;
- Je bent klantgericht en een echt mensen-mens;
- Je ontwikkelt graag nieuwe talenten, maar een volledig opleidingstraject vormt een te groot struikelblok;

#### **Daarnaast...**

- ben je bereid om minimaal 20-24 uur per week te werken en leren;
- heb je een goede beheersing van de Nederlandse taal;
- kan je zelfstandig werken en pak je graag de regie;
- ben je bereid onregelmatig te werken;
- kan je omgaan met digitale leermiddelen en ben je in het bezit van een pc of laptop.

#### **Wat bieden wij jou?**

- Een kans om te werken binnen een prachtige werkomgeving
- Een opleiding betaald door de werkgever
- Werken en leren tegelijk: je doet 1 dag in de week een opleiding en past de theorie meteen toe in de praktijk, waardoor je een snellere leercurve hebt
- Baangarantie: je krijgt een contract voor ca 20-24 uur per week voor de duur van de opleiding, met zicht op een vast contract
- Marktconform salaris en goede arbeidsvoorwaarden in overeenstemming met de betreffende CAO
- Begeleiding door een carrièrecoach

#### **Kom kennismaken op een van de inspiratieavonden**

Bij de deelnemende zorg- en welzijnsorganisaties komen een flink aantal leerwerkplekken beschikbaar in de regio. Wil jij kennismaken en meer informatie? Kom dan naar één van de inspiratieavonden.

[button] Meld je aan voor de inspiratieavond

### Direct aanmelden voor de opleiding?

Direct aanmelden voor de opleiding kan via de button 'Ik heb interesse'. Hier vind je de aangesloten zorgorganisaties die een leerwerkplek beschikbaar hebben. Geef aan waarom jij deze opleiding wilt volgen en upload jouw cv. Je kunt op deze plek ook gelijk jouw top-3 doorgeven van organisaties waarvoor je graag zou willen werken. Waar mogelijk proberen we je bij de organisatie van jouw voorkeur in te delen.

De opleiding start [ ] 2023. Aanmelden kan tot uiterlijk [ ]!

[Button] Ik heb interesse

### Wat zijn de stappen na de aanmelding?

#### Stap 1

Na je aanmelding maken wij een eerste selectie en neemt de carrièrecoach contact met je op voor een telefonische kennismaking. Samen wordt gekeken of je een mbo-certificaat op niveau 3 zou kunnen behalen.

#### Stap 2

Je maakt een Talentscan en voert een kennismakingsgesprek met de werkgever. Tijdens de Talentscan beantwoord je vragen, zodat jij jouw eigen talent en passie kan ontdekken. Dit geeft ons een goed beeld op welke manier wij jou kunnen helpen om de juiste stappen te zetten.

#### Stap 3

Bij positieve afronding ontvang je een uitnodiging voor een meeloopdag. Op deze manier ervaar je hoe het is om in de zorg te werken en kan je gelijk de sfeer ervaren.

#### Stap 4

Als laatste vindt er een gesprek plaats met de werkgever voor afstemming over je salaris, werkuren en contract. Daarnaast maak je kennis met de opleider.

### Heb je vragen?

Kom naar een inspiratieavond, ga naar [www.zorgenwelzijnwerkt.nl/zorgtalent](http://www.zorgenwelzijnwerkt.nl/zorgtalent) of mail naar [carrierecoach@zorgenwelzijnzhz.nl](mailto:carrierecoach@zorgenwelzijnzhz.nl).



# Bijlage 4

Voorbeeld uitwerking van de items hoofdstuk 4 werving en selectie van mbo-certificaat ondersteuning individuele zorg, code C0053.

## **Inventariseren opleidingsplaatsen**

Vanuit de projectgroep zal er een inventarisatie plaatsvinden voor het aantal opleidingsplaatsen bij de zorg- en welzijnsorganisaties. De inventarisatie vindt plaats voorafgaand aan het werven van de studenten.

## **Inschaling leerling**

Afhankelijk van de (voor)opleiding en werkervaring wordt de leerling ingeschaald bij de organisatie waar een arbeidscontract wordt aangeboden. De deelnemende organisaties volgen hierin ieder hun eigen arbeidsvoorwaardenbeleid voor zij-instromers.

## **Deelnemende organisaties**

Onderstaande organisaties nemen deel aan dit traject

- 
- 
- 

## **Opleidingskosten voor student**

Kosten opleiding € 1.640,- per student (inclusief leermiddelen).

## **Leertraject**

De leereenheid omvat drie modules die elk worden afgerond met een examen/examens:

1. Zicht op zorg (negen lesdagen) Het programma omvat het observeren, signaleren en rapporteren van de gezondheidstoestand op somatisch en psychosociaal gebied. Ook de hiervoor benodigde kennis van anatomie en ziektebeelden is opgenomen in het programma. Verder worden de theorie en vaardigheden aangeboden die nodig zijn voor het bieden van persoonlijke verzorging. Er wordt één dagdeel besteed aan het programmaonderdeel 'Kwaliteit en deskundigheid'. Het leertraject wordt afgesloten met het examen 'Zicht op zorg'.

2. Begeleiden in de VVT (twee lesdagen) Het leertraject omvat twee lesdagen en het via zelfstudie werken aan portfolio-opdrachten gericht op het voorlichten, begeleiden en ondersteunen van cliënten. De zelfstudie is drie tot zes uur per week. Het leertraject wordt afgesloten met een examen.

3. Reageren in een crisissituatie en Werken aan kwaliteit en deskundigheid (vier lesdagen) Het programma 'Reageren in een crisissituatie' omvat het omgaan met acute zorgsituaties en omgaan met onbegrepen gedrag. Het leertraject wordt afgesloten met het examen 'Reageren in een crisissituatie'. Het programma 'Werken aan kwaliteit en deskundigheid' omvat kwaliteitszorg, het toepassen van wet- en regelgeving en het doen van een praktijkgericht onderzoek gericht op het optimaliseren van de zorg. Verder werken deelnemers aan hun eigen deskundigheid. Het leertraject wordt afgesloten met het examen 'Werken aan kwaliteit en deskundigheid'. Voorwaarde deelname: Examen 'Zicht op zorg' en het examen 'Voorlichten, begeleiden en ondersteunen' zijn behaald.

### **Opleidingseisen**

- Het Zorgtalent is bij voorkeur 20 uur per week werkzaam in de zorg, waarbij de taken die horen bij het certificaat worden uitgevoerd of geleerd. 16 uur werkzaam in de zorg is het minimum.
- Het Zorgtalent is minimaal twee weken in dienst bij een werkgever, of werkzaam als stagiair of vrijwilliger.
- Het Zorgtalent is minimaal 23 jaar, een herintreder, zij-instromer of werkzoekende, en wil instromen in de zorg zonder een volledig opleidingstraject hoeven te volgen of
- Een medewerker helpende zorg en welzijn en zij wil doorstromen, zonder de intentie om op korte termijn een volledig opleidingstraject te willen volgen.
- Het Zorgtalent heeft minimaal een vmbo-diploma kader of de voorloper hiervan.

### **Skills kandidaten**

- Probleemoplossend vermogen en kritisch denken;
- Samenwerken;
- Aanpassingsvermogen en om kunnen gaan met verandering;
- Proactiviteit en ondernemerschap;
- Effectieve schriftelijke en mondelinge communicatie;
- Vaardig met digitale leermiddelen en in het bezit van een PC of laptop.

### **Leslocatie en lestijden**

Nog te bepalen.

# Bijlage 5

## Carrièrecoach (FWG 50)

### **Doel van de functie**

Het begeleiden en ondersteunen van potentiële nieuwe medewerkers bij hun vragen over hun loopbaan waarbij zij hun carrière met succes willen en kunnen omzetten naar de sector zorg en welzijn.

### **Plaats in de organisatie**

De carrièrecoach ontvangt leiding van de projectverantwoordelijke binnen de werkgeversorganisatie ZHZ.

### **Resultaatgebieden**

- Het in kaart brengen van de wensen en mogelijkheden van de zorgtalenten.
- Het koppelen van de informatie over de zorgtalenten en hun wensen aan de opleidings- en functiemogelijkheden.
- Het bespreken van de informatie met het zorgtalent en de betrokken zorg- en/of welzijnsorganisatie.
- Samen met het zorgtalent een plan uitstippelen in afstemming met de zorg- en/of welzijnorganisatie.
- Het mede organiseren van informatiebijeenkomsten.
- Het plannen en coördineren van de sollicitatie tot de aanname in afstemming met HR en Opleidingen van de zorg- en welzijnsorganisatie en de verantwoordelijke van de opleidingsorganisatie.
- Het beantwoorden van vragen omtrent carrièreverandering naar zorg en welzijn tijdens het traject.
- Levert een bijdrage aan de content ten behoeve van de marketing.

### **Gezichtspunten**

#### **Kennis**

De functie vereist een hbo denk- en werkniveau en ervaring met coachen. Kennis van de zorg en welzijnssector en affiniteit met zorg- en dienstverlening.

#### **Zelfstandigheid**

Geeft binnen het project en de planning zelfstandig uitvoering aan de werkzaamheden. Initiatief, creativiteit, vindingrijkheid en buiten de kaders durven denken zijn van belang bij het denken en zoeken naar mogelijkheden bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Kan terugvallen op de projectleider.

#### **Sociale vaardigheden**

Voor het samenwerken met de verschillende betrokken partijen en het coachen van de zorgtalenten zijn tact, geduld, kunnen luisteren, klantgerichtheid, enthousiasme en het kunnen motiveren van zorgtalenten vereist.

#### **Risico's, verantwoordelijkheden en invloed**

Verantwoordelijkheid voor de uitvoering van activiteiten qua planning en resultaten. Er is kans op (im)materiële schade bij de uitvoering van werkzaamheden waar het gaat om onvoldoende voortgang, verbinding en resultaat.

### **Uitdrukkingsvaardigheid**

Uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden zijn vereist bij het onderhouden van diverse contacten op alle niveaus en het opstellen van voortgangsinformatie en teksten.

### **Bewegingsvaardigheid**

Bewegingsvaardigheid is nodig bij het werken met computers.

### **Oplettendheid**

Oplettendheid is vereist bij het overzicht houden en bewaken van de voortgang van activiteiten. Dient alert te zijn op verstoringen in de processen.

### **Overige functie-eisen**

- Volharding, geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het coördineren van activiteiten.
- Systematiek en ordelijkheid zijn van toepassing bij het plannen, coördineren en realiseren van de acties.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist in verband met het omgaan met vertrouwelijke gegevens.
- Er worden eisen gesteld aan voorkomen en/of gedrag bij de contacten met zorgtalenten en de betrokken zorg- en/of welzijnsorganisaties.

### **Inconveniënten**

Psychische belasting treedt op door piekbelasting bij activiteiten en het coördineren en bewaken van de voortgang van verschillende acties.

**zorgTalent.**



**maakt het  
verschil**

**maakt het  
verschil**

# Bijlage 6

## Concept begroting (versie december 2022), uitgaande van 15 studenten met alle kosten in opgenomen mbo-certificaat (C0053)

Onderdelen	Kosten	Totaal
Werving regionaal per groep (uitgaande van 15 deelnemers)		€ 15.000,00 <sup>4</sup>
3 Informatiebijeenkomsten inclusief betrokkenen	€ 600	€ 1.800,00
Selectie talentscan inclusief gesprek (STERK-scan)	€ 278 x 15 =	€ 4.170,00
Arbeidsvoorwaardengesprek	€ 50 x 15 =	€ 750,00
Mbo-certificaat (C0053) opleiding	€ 1.600 x 15 =	€ 24.000,00
Begeleiding werkbegeleiders <sup>5</sup> (verletkosten)	€ 24,40 x 24 wkn x 2 uur x 15 =	€ 17.568,00
Inzet Carrièrecoach uitgaande van 2 dagen per week tot eind 2023 <sup>6</sup>	€ 2.500 x 18 maanden	€ 45.000,00
Training coachvaardigheden per groep inclusief Talentscan	15 x talentscan + 1 dag training	€ 5.670,00
Regionale waaier coachende begeleiding	15 x € 15	€ 225,00
Intervisiebijeenkomsten Coaches (driehoek)	4 x 2 uur	€ 1.000,00
2 maanden boventaligheid	€ 4.680,11 <sup>7</sup>	€ 70.201,65
Totale kosten per groep		€ 188.759,65
Per student		€ 12.583,97
<b>Facultatief</b>		
Externe begeleider 4 maanden	Per uur <sup>8</sup>	€ 24,40
Andere begeleidingsvormen/mogelijkheden	Nog bepalen	Nog bepalen

<sup>4</sup> Stelpost, moet nog verder berekend worden

<sup>5</sup> Bij een werkbegeleider is uitgegaan van FWG 35/max (veel ervaren verzorgenden zitten in het eind van de school of zijn EVV-er en zitten in FWG 40) met een huidig uurloon van € 18,77. Met werkgeverslasten komt dit op € 24,40 per uur.

<sup>6</sup> Uitgaande van 18 maanden, gerelateerd aan hbo-niveau en landelijke tendens. CAO VWT FWG 50

<sup>7</sup> Uitgaande van inschaling van verzorgende basis in FWG 30-zij-instroomperiodiek is er sprake van een uurloon van € 12,94 en € 2.025,02 op fulltime basis. Uitgaande van een werkweek van 28 uur met 4 uur doorbetaalde leestijd, totaal 32 uren, wordt het parttime percentage: 88,89%. 2 maanden x 88,89% x € 2.025,02 = € 3.600,08 x werkgeverslasten (globaal 30%) = € 4.680,11 per leerling.

<sup>8</sup> Uitgaande van FWG 35 inclusief werkgeverslasten



Subsidiemogelijkheden	Inkomsten	Totaal
Transitiegelden		€ 180.000
Subsidie studietoelating <sup>9</sup>	€ 278 x 7 =	€ 1.946
STAP-budget <sup>10</sup>	€ 1.000 x 7 =	€ 7.000
RMT-subsidie <sup>11</sup>	€ 1.600 x 5 =	€ 8.000
Subsidie praktijkleren <sup>12</sup>	€ 1.080 x 15 =	€ 16.200
Subsidie aanpak jeugdwerkloosheid <sup>13</sup>	€ 3.000 per student x 5 carrièrecoach	€ 15.000
SectorplanPlus	€ 2.000 per student	€ 30.000

- Subsidieregeling SectorplanPlus: organisaties kunnen deze subsidie inzetten voor derde leerweg en subsidieert de kosten van inkoop en volgen van de opleiding. Reken op een subsidie van circa € 800 (50% van de werkelijke kosten kunnen worden gesubsidieerd) en mogelijk nog wat meer indien een organisatie ook lesuren gaat verantwoorden. Maximale subsidie is € 2.000. Subsidie blijft actief t/m augustus 2023 en mogelijk ook nadien
- Subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg: in te zetten specifiek voor derde leerweg en subsidieert de begeleidingskosten. Maximale subsidie bedraagt € 2.700 bij periode van 40 weken verzorgen van de praktijkplaats. Deze regeling blijft in ieder geval actief t/m 2023

Samenloop tussen SectorplanPlus en Praktijkleren in de derde leerweg is toegestaan.

De regelingen hieronder kunnen niet ingezet worden al zit er bij het Stagefonds mogelijk nog iets in de pijplijn wat belangrijk is om te volgen:

- Subsidieregeling Stagefonds: is uitgesloten voor de derde leerweg. Er komt naar verwachting nog wel een toevoeging in het stagefonds voor bepaalde pilots rondom innovatieve stages.

<sup>9</sup> Rekening houden dat 7 deelnemers de subsidie ontvangen. Als de deelnemer een (onlangs) gediplomeerde student is dan kosteloze uitvoering. (Einddatum: eind 2023)

Als de deelnemer een medewerker van een bedrijf is dan kosteloze uitvoering kosteloos via DVC. Wel een bijdrage van de werkgever per student a € 70,00 euro vrij van btw (einddatum: eind 2023)

Vallen de deelnemers niet in bovengenoemde doelgroep dan zijn de kosten per deelnemer € 278,00 euro vrij van btw

<sup>10</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/stap-budget> Rekening houdend dat 7 deelnemers hiervoor in aanmerking komen.

<sup>11</sup> Uitgaande dat 5 deelnemers hiervoor in aanmerking komen. RMT = Regionaal Mobiliteitsteam De RMT's zijn opgezet om mensen te ondersteunen die een plaats zoeken op de huidige arbeidsmarkt. Hieronder vallen ook schoolverlaters die vanaf 2020 zijn afgestudeerd en nog geen passend werk (hebben) kunnen vinden. Ook voor tussentijds uitstromende (eventueel niet gediplomeerde studenten) kan een RMT perfectief bieden. Is geldig tot december 2023

<sup>12</sup> <https://www.rvo.nl/subsidie-en-financieringswijzer/subsidieregeling-praktijkleren-de-derde-leerweg>

<sup>13</sup> Uitgaande dat 5 deelnemers hiervoor in aanmerking komen. Als de deelnemers allemaal onder de 27 jaar zijn en de werkgevers dit willen, dan kunnen we een plan bij de gemeente indienen in het kader van "aanpak jeugdwerkloosheid" en dan kan het gehele traject kosten Sterkscan, kosten opleidingstraject (mbo-certificaat), kosten coaching on the job, jobcoach(mentor)...mogelijk gesubsidieerd worden. We achten de kans groot dat het verzoek gehonoreerd wordt. In principe gaat het om deelnemers uit de regio. Dit heeft dus invloed op de wervingsstrategie, namelijk onder de 27 jaar.