

# Zorgtalenten flexibel opleiden met mbo-certificaten

Veel mensen willen best overstappen naar werken in de zorg, maar het idee om weer jaren de schoolbanken in te moeten houden hen tegen. Daarom wordt (mede) ingezet op flexibel opleiden met gebruik van mbo-certificaten. Met als doel om “[Zorgtalenten](#)” te kunnen benutten en op te nemen in het zorg- en welzijnslandschap van nu. Met deze laagdrempelige, stapsgewijze aanpak van opleiden willen de samenwerkende partijen instroom en doorstroom van personeel in de zorg bevorderen.

## Zij-instromer kiest eigen traject

De (toekomstige) zorgverleners willen anders opgeleid worden, passend binnen de eigen persoonlijke omstandigheden en wensen. Om mensen naar de zorg te trekken en aan te sluiten bij de veranderende maatschappij, zijn de zorg- en welzijnsactiviteiten die nodig zijn rond de zorgvraag gekoppeld aan de wensen van (toekomstig) zorgpersoneel. Zij-instromers krijgen een gratis opleiding en gaan tegelijkertijd betaald aan de slag bij een van de zorgorganisaties in de regio.

Initiatiefnemers van het project zijn PZC Dordrecht, Het Spectrum en De Merwelanden. Al snel is die samenwerking uitgegroeid naar meerdere VVT- en twee Gehandicaptenzorgorganisaties om zo goed mogelijk aan de behoeften van de Zorgtalenten te voldoen. Om van elkaar te leren, en omdat mensen die in de zorg willen werken ook affiniteit hebben met welzijnsactiviteiten. Er wordt gekeken waar een Zorgtalent staat in zijn ontwikkeling en welke talent iemand met zich meebrengt. Met begeleiding en coaching worden zij toegeleid naar de juiste zorg- of welzijnssetting. De zij-instromer kiest zelf het traject, waaraan een mbo-certificaat gekoppeld is: basis (4 maanden) of niveau 3 Verzorgende IG (1,5 jaar).



# Uitgaan van successen

Er was binnen de organisaties al veel onderzoek gedaan waardoor de nut en noodzaak van flexibel en modulair opleiden al bekend was. Binnen de regionale overleggen van opleiders en HR is dit als speerpunt benoemd waarbij de bestuurders allen het belang hebben onderschreven.

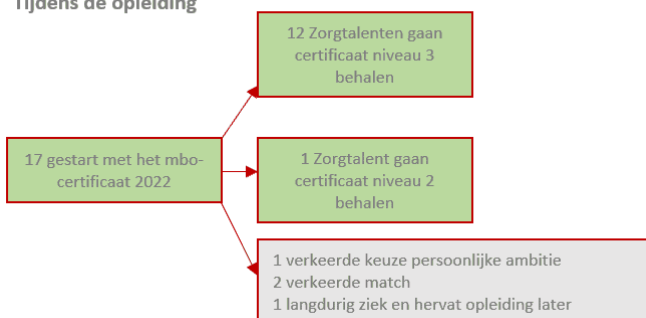
Vanaf het begin is er samengewerkt met vier VVT-zorgorganisaties en twee GHZ-organisaties. Vooral om met en van elkaar te leren, maar wetende dat mensen die in de zorg willen werken ook affiniteit hebben met de welzijnsactiviteiten. We hebben samengewerkt met bovenstaande organisaties maar zijn ook op zoek gegaan naar een organisatie die vanuit een instrument aantoonbaar is (nieuw) Zorgtalent staat in zijn ontwikkeling en welke talent iemand met zich meebrengt. Binnen de ontwikkeling hebben we gebruik gemaakt van de methodiek waarderend onderzoeken, ook wel AI Appreciative Inquiry. Dit is een veranderstrategie die uitgaat van het vergroten van successen in plaats focussen op wat er niet goed gaat.

# Zorgtalent groeit

Tijdens de werving en selectie hebben 62 mensen interesse getoond en daarvan hebben 47 mensen zich aangemeld om met de carrièrecoach in gesprek te gaan als eerste stap. In het onderstaand schema is het verloop zichtbaar gemaakt.



## Tijdens de opleiding



In april 2023 zijn wederom 12 deelnemers gestart bij wie meerdere organisaties betrokken zijn. In de eerste groep waren er vijf organisaties aangesloten, maar nu wilden meer zorgorganisaties betrokken zijn bij het traject.

Tevens is het project Zorgtalent uitgebreid, waarbij ook de zij-instromers als Zorgtalent kunnen meedoen. Hierdoor wordt het begrip Zorgtalent tevens een marketing- en wervingsstrategie.

## Tips en risico's

Interessant artikel:

[RTV Dordrecht: Nieuwe zorgtalenten moeten werkdruk verlagen; Barbara is één van hen](#)

[RTV Dordrecht: Hoe gaat het nu met zorgtalent Barbara?](#)

## Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Hanneke Visser

### Hanneke Visser

Projectleider

[06-43078161](tel:06-43078161)

[h.visser@zorgenwelzijnzhz.nl](mailto:h.visser@zorgenwelzijnzhz.nl)