



Ontwikkeldocument

Opleiden met MBO-certificaten
vanuit een integrale benadering

24 januari 2024

Titel	:	Opleiden met MBO-certificaten vanuit een integrale benadering
Instrumenteigenaar	:	ZorgScala
Bestemd voor	:	Deelnemende organisaties ZorgScala

Projectgroepleden : Martien van der Plas, Amarosa
: Denise Stam, Stichting Eykenburg
: Eline Huisman, Respect wonen – werken – welzijn
: Ursula Krugers, Oldael

Projectleider : Carla Stam van Kollenburg, extern

Datum : 24 januari 2024

Voorwoord

If you can dream it, you can do it!
(Walt Disney)

Onze droom is ingegeven door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de vergrijzing van onze samenleving. We zullen creatief en innovatief moeten zijn om ook in de toekomst nog goede en mooie zorg te leveren aan mensen die dit nodig hebben.

Het aantal volledig opgeleide beroepskrachten in de (ouderen)zorg zal verminderen terwijl de vraag naar zorg toeneemt. Dit vraagt om een andere kijk op opleiden en begeleiden van het beschikbare arbeidspotentieel.

In samenwerking met vier organisaties hebben we een mooie eerste stap gemaakt om onze droom waar te maken. We hebben gedroomd van een regionaal leerhuis waar werken, wonen en leren met elkaar in verbinding staan.

Het leerhuis zal er op korte termijn nog niet zijn, maar deze notitie biedt handvatten om op maat en flexibel op te leiden. We hebben het dan niet alleen over beroepskrachten, maar ook over mantelzorgers, verwanten en vrijwilligers.

Door anders op te leiden kunnen we makkelijker en laagdrempeliger mensen betrekken bij de zorg. Ik hoop dat dit een kleine bijdrage is om ook in de toekomst de zorg te kunnen blijven bieden.

Ook biedt het ontwikkeldocument handvatten om anders te werven en te selecteren. Daarnaast is er aandacht voor een professionele en mensgerichte begeleiding van degenen die in een leer- en ontwikkelproces zitten.

Ondertussen blijf ik doordromen van een Haagse regio waarin de (ouderen)zorg in gezamenlijkheid initiatieven neemt om zoals zorgsector aantrekkelijk te zijn voor mensen op de arbeidsmarkt en dat we deze mensen weten te blijven binden aan onze organisaties.

Langs deze weg wil ik, namens de leden van de stuurgroep, de betrokken opleiders van Amarosa, Stichting Oldael, Eykenburg en Respect wonen, zorg, welzijn danken voor hun grote inzet en hun mooie resultaat. Daarnaast wil ik Carla Stam bedanken voor haar inspirerende sturing van dit project.

Mede namens

Joep Janzing, HR-Manager Stichting Eykenburg en
André Zaal, HR-Manager Oldael en Amarosa

Harry Liemburg,

Manager HR Respect wonen – werken – welzijn tot 1 januari 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Aanleiding, doelstellingen werkwijze.....	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Doelstelling	7
1.3 Ontwikkelvraag	8
1.4 Wat zijn MBO-certificaten	8
1.5 Leeswijzer	8
Hoofdstuk 1: Aanleiding, doelstelling en MBO-certificaten	8
Hoofdstuk 2: Begrippen en integrale Benadering binnen leernetwerk.....	8
Hoofdstuk 3: Marketing, Werving en Aannee	9
Hoofdstuk 4: (Brug)functies en Plaats in het Functiehuis.....	9
Hoofdstuk 5: Onboarding	9
Hoofdstuk 6: Opleiding- en Begeleidingsmodel.....	9
Hoofdstuk 7: Rollen binnen het Leernetwerk.....	9
Hoofdstuk 8: Evaluatie en doorontwikkeling.....	9
Hoofdstuk 9: Implementatie.....	9
Hoofdstuk 2 Integrale benadering binnen een leernetwerk.....	10
2.1 Integrale benadering.....	10
2.2 Leernetwerk.....	10
2.3 Veranderkracht voor leernetwerk	11
2.4 Skillsgericht opleiden	11
2.5 Keuze voor de opleidingsorganisatie SVOZ.....	11
2.6 (Brug)functies binnen de eerste stap MBO-certificaten	12
Hoofdstuk 3 Formats voor marketing, werving en aanname met decentrale inzet	13
3.1 Marketing.....	13
3.2 Werving.....	13
3.3 Stroomschema voorbeeld oordeelvrij aannamebeleid	14
3.4 Intake en intakeformulier	15
3.5 Intake Aanmelding opleidingschool SVOZ.....	15
Hoofdstuk 4 Plaats binnen het functiehuis.....	16
4.1 Voorbeeld FWG-Bepaling van Helpende niveau 2 tot Verzorgende IG niveau 3.....	17
Hoofdstuk 5 Onboarding	18
Hoofdstuk 6 Opleiden en begeleiden	19
6.1 Opleidingsmodel.....	19

6.2	Begeleidingsmodel.....	19
6.3	Oordeelvrije benadering bij opleiden	19
6.4	Van Meester-Metgezel-principe naar coachend begeleiden.....	20
Hoofdstuk 7 Rollen en verantwoordelijkheden		21
7.1	Rollen en taken	21
7.1.1	Eindverantwoordelijke (leer)afdeling	21
7.1.2	Teamcoach/teamleider.....	21
7.1.3	Leercoach/werkbegeleider	21
7.1.4	Manager Leren en Ontwikkelen.....	22
7.2	Verantwoordelijkheden en onderstroom	22
7.3	Samenwerking opleidingen.....	22
7.4	Overleg en dialoog	22
7.5	Beoordelingscyclus en rol beoordelaar en examinator	22
Hoofdstuk 8 Evaluatie en doorontwikkeling MBO-certificaat		23
8.1	Regionaal niveau.....	23
8.2	Zorgorganisatie niveau	23
8.3	Studentniveau.....	23
Hoofdstuk 9 Implementatie en communicatie Q1 2024.....		24
9.1	Stappenplan	24
9.2	Communicatie intern voor draagvlak	25
Bijlagen		28
Bijlage 1 Folders SVOZ van de MBO-certificaten en globale taken.....		29
Bijlage 2 Programma van eisen voor opleidingsscholen.....		31
Bijlage 3 Leerroutes SVOZ, duur en kosten.....		32
Bijlage 4 MBO-certificaten Verzorgende IG in schema		33
Bijlage 5 Voorbeeld vacaturetekst.....		35
Bijlage 6 Must haves Verzorgende Basis.....		36
Bijlage 7 Profiel leercoach/werkbegeleiding		37

Hoofdstuk 1 Aanleiding, doelstellingen werkwijze

1.1 Aanleiding

Onze maatschappij verandert voortdurend en er ontstaan nieuwe benaderingen van leren en onderwijs. In de regio Den Haag is dit niet anders. Een trend die opkomt, is dat mensen steeds vaker op zoek zijn naar flexibele en op maat gemaakte leertrajecten in plaats van traditionele, langdurige diploma's.

Er zijn verschillende redenen voor deze veranderingen in het onderwijsaanbod waarom binnen de regio gekozen wordt om erkende MBO-certificaten (paragraaf 1.4) aan te gaan bieden voor nieuwe collega's of collega's die zichzelf willen (door)ontwikkelen:

1. Snel veranderende arbeidsmarkt: In een wereld waarin technologie en de arbeidsmarkt snel ontwikkelt, hebben mensen behoefte aan continue bij- en omscholing om relevant te blijven op de arbeidsmarkt.
2. Digitalisering en technologie: Het internet en digitale technologie stellen mensen in staat om op afstand te leren, waardoor flexibiliteit en toegankelijkheid toenemen.
3. Behoeftte aan praktische vaardigheden: Werkgevers waarderen vaak specifieke vaardigheden en ervaring meer dan formele diploma's. Mensen richten zich daarom op het verwerven van praktische, direct toepasbare kennis.
4. Levenslang leren: Het idee van een eenmalige educatie die resulteert in een levenslange carrière is aan het vervagen. Mensen omarmen levenlang ontwikkelen en willen hun vaardigheden blijven ontwikkelen gedurende hun hele loopbaan.
5. Alternatieve leervormen: Naast traditioneel onderwijs zijn er nu tal van alternatieve leermogelijkheden, zoals online cursussen, workshops en micro-credential-programma's, waaronder de MBO-certificaten.
6. Focus op zorg- en welzijnsactiviteiten: Mensen willen specifieke activiteiten behalen en zijn meer geneigd om zich te concentreren op het leren van specifieke vaardigheden die hen direct helpen in hun carrière binnen zorg en welzijn.

Deze verschuivingen in de onderwijsvoorkeuren laten de behoefte aan een meer flexibele, op vaardigheden gebaseerde benadering van leren zien. Het is belangrijk voor onderwijsorganisaties en werkgevers om zich aan te passen aan deze veranderingen en innovatieve leermogelijkheden te ondersteunen.

Diploma-trajecten worden uiteraard niet uitgesloten, maar het uitgangspunt is de werkplek. Daarbij is de vraag welke zorg- en welzijnstaken zijn belangrijk? Zou het niet mooi zijn, als op basis daarvan leertrajecten, ontwikkeltrajecten, praktijkverklaringen, certificaten, losse MBO-certificaten en andere scholingsmogelijkheden worden ontwikkeld? Studenten kunnen dan die onderdelen volgen die passen bij hun skills, ambities en interesses. Ook mantelzorgers en vrijwilligers kunnen zo de kans krijgen om onderdelen te volgen.

Daardoor wordt er binnen de regio nadrukkelijk ingespeeld op het leren en ontwikkelen in de praktijk en bouwen we gezamenlijk aan een zorggemeenschap van formele en informele zorg, die op een goede wijze inspeelt op de zorgvragen van de Haagse regio. Een omslag in het denken over leren en ontwikkelen in de praktijk door te werken is daarvoor noodzakelijk.

Daarnaast was de intentie om het aspect wonen voor nieuwe collega's, die een opleiding volgen, te integreren. Dit is niet alleen aantrekkelijk voor werkzoekenden, maar hierdoor zou nog meer vormgegeven kunnen worden aan het leernetwerk omdat het ook een woonnetwerk wordt. Echter is het onderdeel wonen nu nog niet meegenomen omdat nog uitgezocht moet worden hoe dit aansluit op de wet- en regelgeving en de beschikbaarheid van woonvoorzieningen. Het sluit niet uit dat dit in een later stadium opgepakt kan worden.

Dit ontwikkeldocument is tot stand gekomen met vier kartrekkers van ZorgScala op basis van een ingediend projectvoorstel 2022 (Oldael, Respect Zorg, Stichting Eykenburg, Amarosa). ZorgScala is een samenwerking van 12 ouderenzorgorganisaties in Haaglanden die door de HR-managers wordt geïnformeerd over de vorderingen. De uitwerking van dit ontwikkeldocument zal stapsgewijs plaatsvinden en steeds gemonitord en geëvalueerd worden voor verdere ontwikkeling van de MBO-certificaten. De start van dit document is vooral gericht op de MBO-certificaten van de Verzorgende IG-opleiding, die vertaald zijn naar twee (brug)functies, naast de al reeds bestaande functies.

- Helpende plus en;
- Verzorgende basis met doorgroei naar Verzorgende IG.

Helpende Zorg en Welzijn Niveau 2	Helpende Plus Niveau 2	Verzorgende Basis Niveau 3	Verzorgende IG Niveau 3
Met diploma Helpende Zorg en Welzijn niveau 2	Helpende Zorg en Welzijn diploma met keuzedeel mbo 2 Helpende Plus Of Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - Helpende Plus SVOZ	Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - C0106 Verpleegtechnisch handelen - C0109 Zorgplan ontwikkelen Of Verzorgende (oude diploma's)	Beroepsgericht Verzorgende IG Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - C0054 Basis voor deskundige zorg - C0055 Regievoering en vakontwikkeling in de zorg - C0106 Verpleegtechnisch handelen - C0109 Zorgplan ontwikkelen Diplomagericht Verzorgende IG - Extra algemene vakken en keuzedelen

Men kan dus op meerdere manieren tot een (brug)functie komen. Echter wordt in onderstaand schema wel helder waar de verantwoordelijkheden liggen.

De functies Helpende (Plus) op niveau 2 hebben aansturing nodig
De functie Verzorgende basis op niveau 3 kan de bijbehorende taken zelfstandig uitvoeren
De functie Verzorgende IG (beroepsgericht en diplomagericht) op niveau 3 kunnen de taken zelfstandig uitvoeren en geven hieraan verdieping op basis van kwaliteitszorg, regievoering en vakontwikkeling

Binnen ZorgScala zijn het afgelopen jaar meerdere projecten gestart waaronder het oriëntatietraject waarbij mensen die in de zorg willen werken kunnen kennismaken met het vak. Ook vanuit het oriëntatietraject kunnen mensen deelnemen aan een opleiding met MBO-certificaten.

1.2 Doelstelling

Het primaire doel van de ouderenzorg is het verlenen van uitstekende zorg. Dit kan alleen wanneer de ouderenzorg over voldoende en kwalitatief personeel beschikt. Om dit te realiseren worden, naast de collega's die opgeleid worden naar een diploma, ook mensen aangetrokken die opgeleid willen worden voor een deel van de opleiding, ook wel erkende MBO-certificaten genoemd. Dit ontwikkeldocument beschrijft de integrale benadering die decentraal uitgevoerd kan worden, waarin flexibilisering van onderwijs in de praktijk in combinatie met goede begeleiding centraal staat.

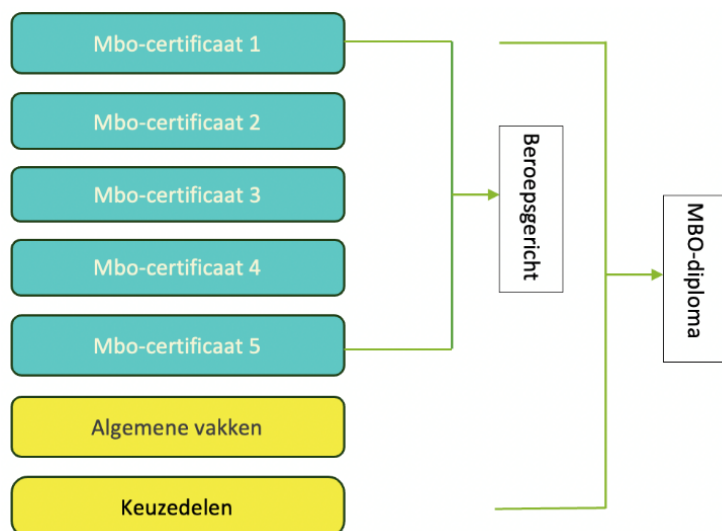
1.3 Ontwikkelvraag

Ontwikkel een decentraal flexibel leerconcept met MBO-certificaten waarbij de aangesloten zorgorganisaties de volgende uitgangspunten hanteren:

1. Gezamenlijke formats voor marketing, werving en aanname met decentrale inzet;
2. Advies FWG-inschaling van de (brug) zorggerelateerde functieprofielen met decentrale besluitvorming;
3. Studenten die MBO-certificaten gaan volgen aanmelden bij de gekozen opleidingsschool SVOZ;
4. Gezamenlijk begeleiders/coaches opleiden via een oordeelvrije manier van begeleiden op een afdeling waar het leerklimaat optimaal is of een afdeling die bereid is hieraan te werken;
5. Teamleiders ondersteunen in een oordeelvrije manier van leidinggeven binnen flexibel opleiden.

1.4 Wat zijn MBO-certificaten

Het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) in Nederland biedt verschillende opleidingen aan op verschillende niveaus. Naast het behalen van een volledig diploma op een bepaald niveau, is het ook mogelijk om deelcertificaten, ook wel MBO-certificaten genoemd, te behalen. Een MBO-certificaat wordt uitgereikt wanneer een student succesvol een bepaald onderdeel van een opleiding heeft afgerond. Het behalen van MBO-certificaten geeft studenten de mogelijkheid om zich te specialiseren of bepaalde vaardigheden aan te tonen zonder de volledige opleiding te hoeven voltooien. Deze certificaten zijn waardevol op de arbeidsmarkt, omdat ze aantonen dat iemand specifieke kennis en vaardigheden bezit voor het beroep. Ze kunnen ook dienen als opstap naar het behalen van een volledig MBO-diploma als de student later besluit om de rest van de opleiding te voltooien.



1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 1: Aanleiding, doelstelling en MBO-certificaten

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding om te gaan opleiden met MBO-certificaten besproken, de doelstelling van het project en er wordt ingegaan op wat MBO-certificaten precies zijn. Dit vormt de basis voor het leernetwerk wat essentieel is om gezamenlijk op te leiden.

Hoofdstuk 2: Begrippen en integrale Benadering binnen leernetwerk

Hier worden belangrijke begrippen geïntroduceerd die relevant zijn voor het leernetwerk. De integrale benadering binnen het leernetwerk wordt uitgelegd, waarbij de samenhang tussen verschillende elementen wordt belicht.

Hoofdstuk 3: Marketing, Werving en Aanname

Dit hoofdstuk behandelt de processen met betrekking tot marketing, werving en aanname binnen het leernetwerk. Het legt uit hoe nieuwe collega's worden aangetrokken en geselecteerd die via MBO-certificaten worden opgeleid.

Hoofdstuk 4: (Brug)functies en Plaats in het Functiehuis

Hier wordt ingegaan op de verschillende (brug)functies binnen het leernetwerk en hoe deze functies passen in het bredere functiehuis. Het geeft inzicht in de organisatiestructuur en taken van verschillende functies. Waarbij de inspiratie is opgedaan bij de beroepsgroep Actiz.

Hoofdstuk 5: Onboarding

Dit hoofdstuk behandelt het onboardingproces voor studenten binnen het leernetwerk. Er wordt ingegaan op hoe nieuwe studenten worden ingewerkt en zich welkom gaan voelen in het leernetwerk.

Hoofdstuk 6: Opleiding- en Begeleidingsmodel

Hier wordt het opleiding- en begeleidingsmodel besproken, waarbij begeleiden en de oordeelvrije benadering naar de nieuwe collega's toe een rode draad vormt binnen de integrale benadering. Tevens wordt hier een brug gelegd naar de trainingen en workshops die gehouden gaan worden in 2024.

Hoofdstuk 7: Rollen binnen het Leernetwerk

Het ontwikkeldocument beschrijft ook de verschillende rollen binnen het leernetwerk. Dit biedt een samenvatting van de belangrijkste verantwoordelijkheden en functies die worden behandeld in de voorgaande hoofdstukken.

Hoofdstuk 8: Evaluatie en doorontwikkeling

Na de implementatie en evaluatie van dit traject wordt ingegaan op de noodzakelijke doorontwikkeling om in de toekomst aan de vraag van de Haagse Ouderenzorg te kunnen voldoen.

Hoofdstuk 9: Implementatie

In Q1 van 2024 zal de voorbereiding van de implementatie van het leerconcept uitgewerkt worden en met de zorgorganisaties binnen ZorgScala besproken worden. In dit hoofdstuk wordt deze voorbereiding uiteengezet met daarbij de trainingen voor leercoaches, begeleiders en teamleiders om deze oordeelvrije manier te gaan omarmen.

In de [bijlagen](#) worden allerlei achterliggende documenten gepresenteerd die kunnen helpen bij de implementatie binnen de eigen zorgorganisaties.

Hoofdstuk 2 Integrale benadering binnen een leernetwerk

In dit hoofdstuk zullen de begrippen binnen de integrale benadering uiteengezet worden.

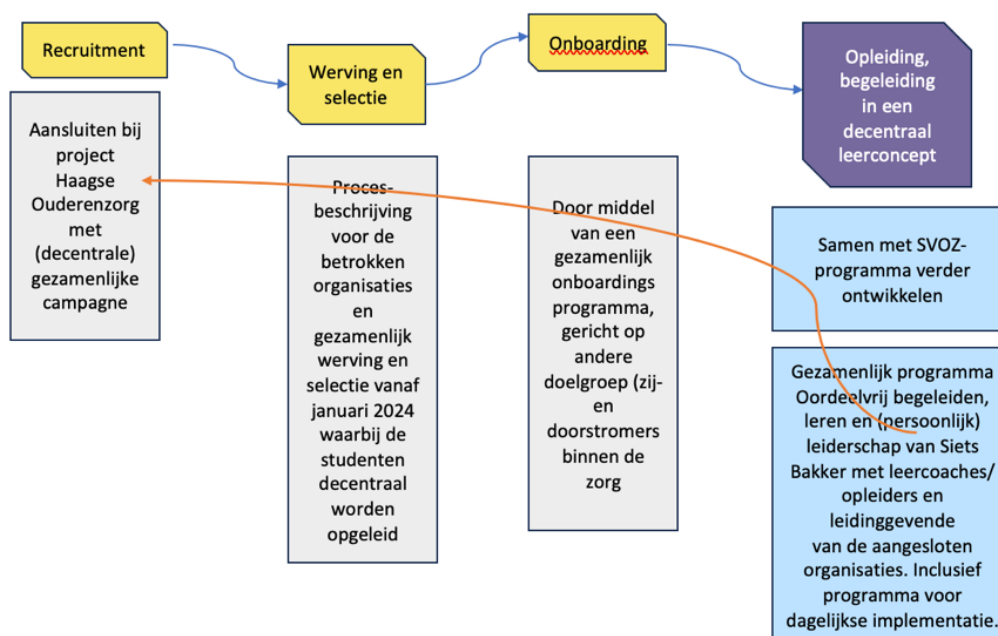
2.1 Integrale benadering

Vanuit een integrale benadering werken professionals met elkaar samen en de processen, werkwijze en expertise worden op elkaar afstemmen om tot een gezamenlijk plan, voor de student die een MBO-certificaat volgt, te komen. Opleiden en begeleiden kan namelijk niet losgekoppeld worden van het aannamebeleid tot aan een goede onboarding.

In onderstaand schema is zichtbaar gemaakt, in de paars en blauw gekleurde vlakken, wat de opdracht is en dat een voortraject belangrijk is om vanuit een oordeelvrije manier het toekomstbestendig te maken.

In dit document wordt per onderdeel een advies voor implementatie beschreven.

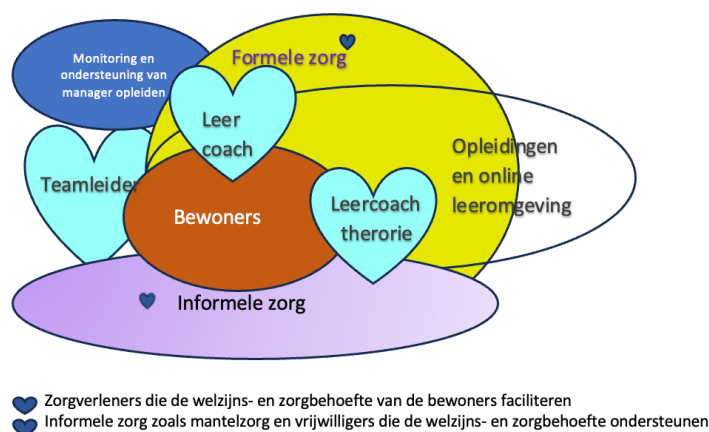
Integrale benadering flexibel opleiden door middel van mbo-certificaten



2.2 Leernetwerk

Een leernetwerk wordt gevormd door een zich ontwikkelende combinatie van individuen met dezelfde interesse op een bepaald gebied. Ze hebben een bepaalde relatie en werken aan een gemeenschappelijk doel. Binnen een zorgafdeling/woonvorm is dat het verzorgen van de bewoner. Formele en informele zorgverleners wisselen ervaringen uit en zijn met elkaar op zoek naar nieuwe inzichten binnen de zorgafdeling/woonvorm. De Teamleider en leercoaches zijn ervaren en brengen dit over aan de studenten. Maar ook zij zullen nieuwe dingen leren, samen met de informele en formele zorgverleners. De opleider geeft inhoud aan wat er geleerd wordt op basis van de behoefte van het leernetwerk. Het figuur op de volgende pagina toont hoe het leernetwerk van dit project er uit ziet. Het laat in een oogopslag zien dat iedereen met elkaar in verbinding staat, een netwerk vormt.

Schematische weergave leernetwerk



2.3 Veranderkracht voor leernetwerk

Het gaat binnen het leernetwerk om andere opleidingsvormen en nieuwe collega's te omarmen, die vanuit een oordeelvrije manier van begeleiden en leidinggeven, een andere cultuur met zich meebrengt. Het veranderen is niet eenvoudig. Daarvoor is intentie tot het veranderen van het gedrag nodig. Deze intentie wordt beïnvloed door drie aspecten:

1. De eigen houding ten aanzien van flexibel opleiden met behulp van MBO-certificaten;
2. Sociale druk vanuit de teams die ervaren wordt in combinatie met het belang dat iemand hecht aan de mening van anderen;
3. De verwachting om bepaalde verandering en gedrag te kunnen uitvoeren (randvoorwaardelijk).

2.4 Skillsgericht opleiden

Om een succesvolle (leer)afdeling vorm te geven, is het belangrijk om het leeraanbod aan te laten sluiten op de taken die daadwerkelijk voorkomen op een afdeling zodat er skillsgericht wordt opgeleid. De doelstelling is echter niet om alle taken van een afdeling te vertalen naar het leeraanbod. Wanneer de taken bekend zijn, is het belangrijk om te kijken of deze vertaald kunnen worden naar bestaande MBO-certificaten in het onderwijs of dat dit verder ontwikkeld moet worden. In dit document is vooral ingezoomd op de (brug)functies en welke taken zij kunnen gaan vervullen als:

1. Helpende plus via MBO-certificaten
2. Verzorgende basis via MBO-certificaten

Zoals in de aanleiding beschreven kan men op verschillende manier komen tot een (brug)functie. In dit document worden de hierboven beschreven functies uitgewerkt. In [bijlage 1](#) zijn de folders opgenomen van SVOZ waarin deze functies concreter zijn beschreven.

In hoofdstuk 6 wordt ingezoomd op de begeleidingsstijl, passende bij deze integrale benadering.

2.5 Keuze voor de opleidingsorganisatie SVOZ

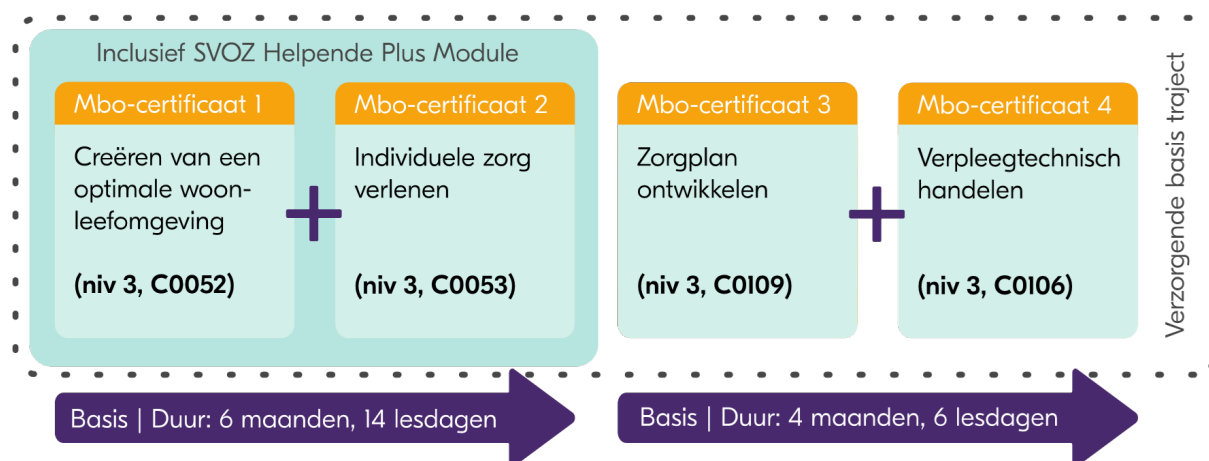
Binnen dit project is momenteel gekozen voor de opleidingsorganisatie SVOZ. Voordat een goed besluit hierover genomen kon worden, heeft de projectgroep met verschillende opleidingsorganisaties gesproken op basis van een vooraf opgesteld Plan van Eisen (PvE). Het PvE is terug te vinden in [bijlage 2](#).

Zowel de inhoudelijk schriftelijke- en mondelinge rapportage, de mate van flexibiliteit, de doorstroommogelijkheden, de innovatieve content en de financiële haalbaarheid hebben de doorslag gegeven om dit project met SVOZ samen te gaan ontwikkelen. In deze integrale aanpak zal SVOZ de opleidingsorganisatie zijn waarmee de MBO-certificaten in de vorm van twee (brug)functies uitgewerkt zijn. De kennisdeling hieromtrent zal door SVOZ gedaan worden met de andere onderwijsorganisaties binnen de regio.

2.6 (Brug)functies binnen de eerste stap MBO-certificaten

Er zijn verschillende mogelijkheden om functies binnen het leernetwerk te creëren met MBO-certificaten. Omdat werken met MBO-certificaten voor vele zorgorganisaties nog nieuw is, wordt er binnen dit project gekozen om een eerste stap te zetten. Namelijk MBO-certificaat op niveau 3 die kan uitstromen op het niveau van Helpende Plus of van Verzorgende Basis. De uitwerking voor MBO-certificaten met een drempelloze instroom zou nog meer perspectief bieden voor potentieel nieuwe medewerkers in de zorg. Hieronder is het schema tot verzorgende basis met uitstroom na 6 maanden als Helpende Plus vormgegeven.

Afbeelding: Verzorgende basis met uitstroom na 6 maanden als Helpende Plus



Verzorgende beroepsgericht (startbekwaam) naar Verzorgende IG

Mocht men na de functie van Verzorgende basis willen doorstuderen dan kan dit in het versnelde traject, wat resulteert na 5 maanden in het gehele beroepsgerichte vak (paragraaf 1.4) of nog extra 4 maanden op tot het diploma Verzorgende IG te komen.



In [bijlage 3](#) is de uitgebreide beschrijving van SVOZ opgenomen inclusief de opleidingskosten en in [bijlage 4](#) de inhoud van de MBO-certificaten. Tevens zijn op de website van SBB de uitgebreide inhoud terug te vinden [MBO-certificaten Verzorgende IG](#).

Hoofdstuk 3 Formats voor marketing, werving en aanname met decentrale inzet

3.1 Marketing

Binnen een regionale aanpak voor flexibel onderwijs is het advies om marketing herkenbaar op te zetten. Mensen die in de zorg willen werken willen weten waar ze op kunnen solliciteren, wat ze kunnen verwachten omtrent flexibel onderwijs. Dus vooraf moeten deze zaken goed uitgewerkt zijn.

Marketing is daarbij de eerste stap naar een nieuwe baan. Het advies om hier goed op in te zetten en aan te sluiten bij het gekozen marketingbureau en het programma 'kom werken binnen de Haagse Ouderenzorg'. Contacten met die projectgroep zijn gemaakt en verwachtingen besproken. Echter is dit project nog niet zover dat zij kunnen starten en zal binnen dit traject een lightversie gemaakt, waaronder een format vacaturetekst (zie [bijlage 5](#))

3.2 Werving

De individuele organisaties zijn verantwoordelijk voor het werven van studenten voor de eigen zorgorganisatie/ (leer)afdeling. Zorgscala zal ook bijdragen aan de recruitment en werving van de medewerkers en studenten door hun programma "kom werken binnen de Haagse Ouderenzorg". De studenten worden dan voorgedragen voor een Klik-gesprek¹ met de zorgorganisatie/(leer)afdeling. Werving en aanname zijn onderdelen van het project en voordat de werving en aanname in gang gezet kan worden zal binnen de eigen organisatie een aantal besluiten/voorbereidingen genomen moeten worden:

- Welk mbo-certificaat bieden we aan wie aan?
- Waar hebben we opleidingsplaatsen?
- Hoe is de inschaling voor dit mbo-certificaat en/of (brug)functie?
- Werken we met een inwerkperiode en hoe lang is de voorwerk/inwerkperiode?
- Wat zijn de kosten per student? (zie [bijlage 3](#))
- Wat zijn de vooropleidingseisen?
- Welke talenten hebben de kandidaten nodig voor dit mbo-certificaat?
- Waar is de leslocatie en wat zijn de lestijden? (zie [bijlage 1](#))
- Houden we een informatiebijeenkomst?
- Bij welke coach/opleider/praktijkopleider kunnen de kandidaten terecht bij vragen?
- Hoe verloopt het inschrijfproces? (zie [bijlage 3](#))

1. Voorbereiding:

- Maken van de vacature voor de functie van verzorgende basis met desbetreffende opleiding met MBO-certificaat.
- Bepalen op welke kanalen /platforms deze wordt gepubliceerd. Afstemming met het regionale oriëntatietraject.
- Organiseren van een inspiratiebijeenkomst in samenspraak met zorgorganisatie en SVOZ.

2. Werving:

- Plaatsen van de vacature op de uitgekozen kanalen/platforms

3. Aanname

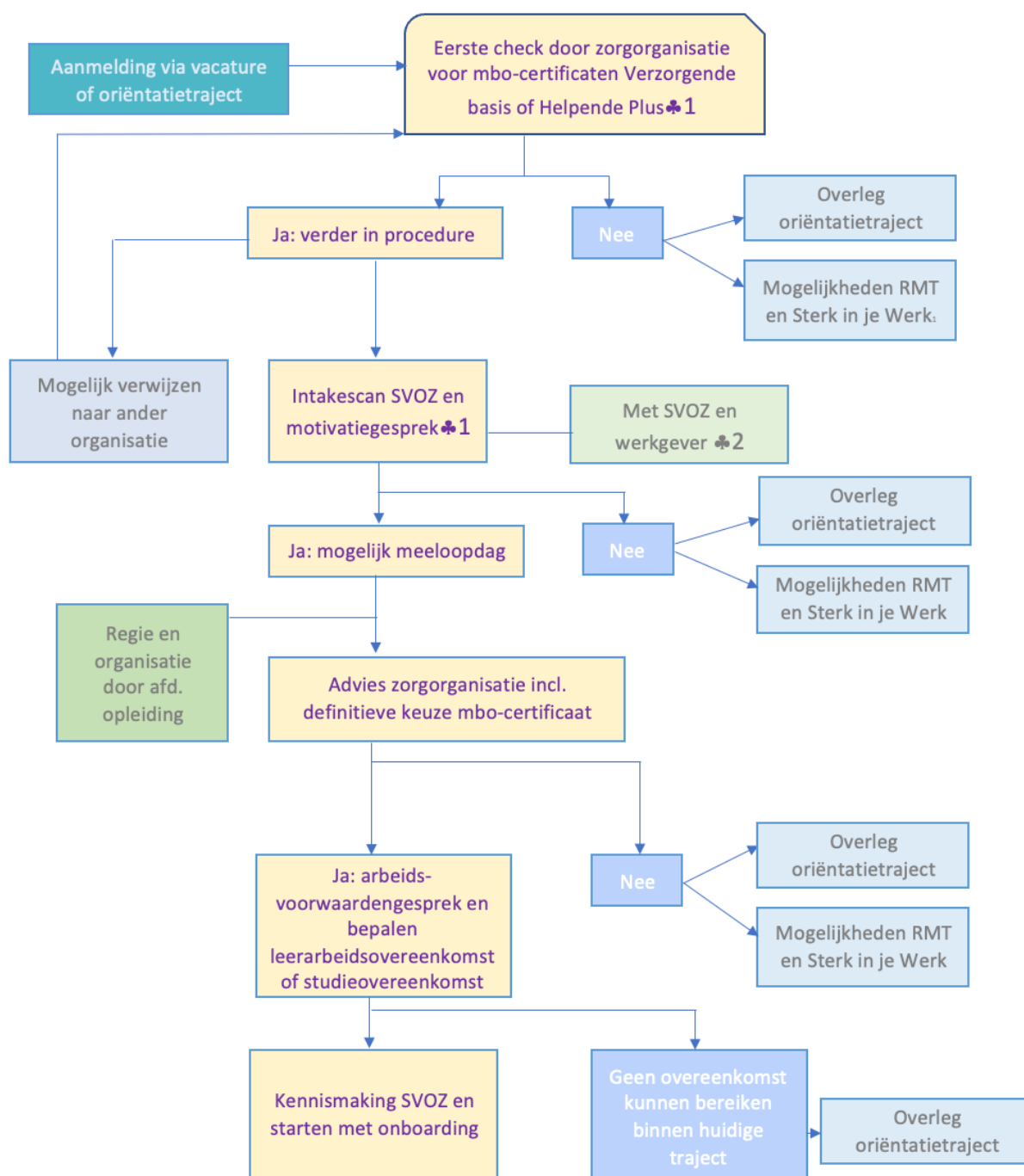
- Omdat de aanname decentraal vorm is gegeven is het onderstaande stroomschema ontwikkeld waarbij de doorlooptijd bepaald wordt door de desbetreffende organisaties.

4. Opleiding

- Na de kennismaking zullen de studenten ingeschreven worden waarbij de studentenlogistiek van SVOZ (paragraaf 3.4) gevolgd wordt

¹ Klik-gesprek is een gesprek tussen opleider, teamleider om te bepalen of de kandidaat binnen de zorgorganisatie zou kunnen passen. Hier kan een meeloopdag uit voortkomen. Vanuit het oriëntatietraject kunnen kandidaten ook een KLIK-gesprek voeren.

3.3 Stroomschema voorbeeld oordeelvrij aannamebeleid



RMT: <https://www.hoewerktnederland.nl/onderwerpen/hulp-in-de-buurt-de-regionale-mobiliteitsteams/vind-je-regionale-mobiliteitsteam>

of contact Remco van Schaik: r.vanschaik@jamesloopbaan.nl

Sterk in je Werk: <https://www.sterkinjewerk.nl>

♣1 doel: Zorgen dat je de beste kandidaat aanneemt, zonder dat persoonskenmerken die voor de functie irrelevant zijn (onbewust) meewegen.

Door je aannameproces aan te passen is het makkelijker om het effect van je eigen vooroordelen te verminderen tijdens de aanname. Welke interventies dragen bij aan een objectieve aannameprocedure?

- Een eerste aanname op basis van een cv en/of een motivatiebrief, of vanuit het oriëntatietraject blijkt in de praktijk uiterst gevoelig te zijn voor het oproepen van vooroordelen jegens mensen die bijvoorbeeld niet perfect Nederlands kunnen schrijven of spreken. Door het opstellen van **Must haves** (zie [bijlage 6](#)), kan objectiever gekeken worden naar aanname. Terwijl het streven naar oordeelvrij en gelijke kansen essentieel zijn, zijn er situaties waarin bepaalde aannames of beoordelingen nodig kunnen zijn voor specifieke functies of taken. Dat is bij de Verzorgende basis ook het geval om verwachtingen helder te krijgen en teleurstellingen te voorkomen.
- Na de eerste aanname vinden vaak gesprekken plaats. Een moment waarop het aanlokkelijk is om de persoon met wie je de beste klik hebt de voorkeur te geven. Terwijl je juist niet iemand wil aannemen op basis van gevoel, maar ook weloverwogen redenen wil formuleren die gebaseerd zijn op feiten. Door gestructureerd te interviewen, met een set vaste vragen, komt de focus meer op de kandidaat te liggen, in plaats van op de onderlinge klik.

♣2 Plaats van intakecan en motivatiegesprek, binnen het aannamebeleid, wordt bepaald door de zorgorganisatie zelf.

3.4 Intake en intakeformulier

De ervaring leert dat werving en aanname belangrijk is voor het slagen van flexibele opleidingstrajecten omdat we veelal te maken hebben met mensen die een carrière-switch maken. Voor zowel de organisatie als voor de student is het van belang om goede keuzes te maken voor het leertraject. Vooral voor deze nieuwe medewerker, die een carrière-switch maakt, is een goede intake van belang. Zo zorg je voor intrinsieke motivatie, betrokkenheid en het maken van de juiste keuze. En natuurlijk kan een intake ook aanvullend zijn voor huidige medewerkers die willen bij- en doorscholen. De opleidingsschool SVOZ heeft hiervoor een instrument ontwikkeld als basis voor een oordeelvrijgesprek waarbij vooral naar talenten wordt gekeken. Bij onvoldoende talenten voor de functie zal met de kandidaat gekeken worden welke carrièrestappen wel genomen kunnen worden. De ontwikkelpunten die uit de talentscreening naar voren komen, zullen worden omgezet in leerdoelen waar de medewerker direct aan werkt onder begeleiding van zijn of haar leercoach/begeleider.

3.5 Intake Aanmelding opleidingsschool SVOZ

Door de decentrale aanpak is een centrale inschrijving voor de opleiding wel noodzakelijk. De manager opleiden zal dan ook vroeg in de integrale aanpak in contact komen met de opleidingsschool SVOZ om het proces van inschrijving voorspoedig te laten verlopen.

Hoofdstuk 4 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:

1. Kern van de functie
2. Plaats in de organisatie
3. Taakgebieden
4. Uitwerking taakgebieden in kernactiviteiten
5. 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. Via deze formats kunnen de (brug)functies van Verzorgende basis en Helpende Plus (via MBO-certificaten) uitgewerkt worden, waarbij regionaal het advies is om de namen 'Verzorgende Basis' en 'Helpende Plus' te hanteren, totdat landelijk een andere naam wordt gekozen. Organisaties hebben zelf de huidige FWG-inschalingen vastgelegd. De projectgroep heeft zorgvuldig gekeken naar een nieuwe functies en een voorstel gedaan voor de fwg-inschaling, uitgaande van officieel erkende MBO-certificaten. Flexibele inzet van personeel wordt niet alleen regionaal omarmd maar binnen de Taskforce² (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. Ook Actiz omarmt deze vorm van contractering.

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

² Brief aan Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners Datum: 21 januari 2022

4.1 Voorbeeld FWG-Bepaling van Helpende niveau 2 tot Verzorgende IG niveau 3

Helpende Zorg en Welzijn Niveau 2	Helpende Plus Niveau 2	Verzorgende Basis Niveau 3	Verzorgende IG Niveau 3
Met diploma Helpende Zorg en Welzijn niveau 2	Helpende Zorg en Welzijn diploma met keuzedeel mbo 2 Helpende Plus Of Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - Helpende Plus SVOZ	Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - C0106 Verpleegtechnisch handelen - C0109 Zorgplan ontwikkelen Of Verzorgende (oude diploma's)	Beroepsgericht Verzorgende IG Certificaten niveau 3 - C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving - C0053 Individuele zorg verlenen - C0054 Basis voor deskundige zorg - C0055 Regievoering en vakontwikkeling in de zorg - C0106 Verpleegtechnisch handelen - C0109 Zorgplan ontwikkelen Diplomagericht Verzorgende IG - Extra algemene vakken en keuzedelen
25	25 + 2 periodieken of 30	30 + 2 periodieken of 35	Beroepsgericht Verzorgende IG 35 Diplomagericht Verzorgende IG 35 + 2 periodieken of 40

Hoofdstuk 5 Onboarding

Bij het inwerken van nieuwe medewerkers, vooral degenen die een carrièreswitch maken, is een gestructureerd en effectief onboardingproces van essentieel belang. Het legt niet alleen de basis voor een succesvolle samenwerking, maar het helpt ook bij het maximaliseren van de betrokkenheid en behoud op de lange termijn. In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste aspecten van onboarding voor nieuwe medewerkers bespreken, met de nadruk op goede communicatie en het mogelijk maken van voorwerken.

1. Aangepaste onboardingsprogramma's
 - Identificeer de specifieke behoeften van nieuwe collega's die flexibele opleidingstrajecten volgen en pas het onboardingprogramma hierop aan.
 - Zorg voor een duidelijke uitleg van de werkcultuur, waarden en doelstellingen om de nieuwe medewerker snel in de bedrijfscultuur te integreren.
2. Communicatie als basis
 - Houd open communicatielijnen vanaf het begin. Zorg voor duidelijke verwachtingen en leg de organisatiedoelen, werkcultuur en verwachtingen uit. En dat dit wederzijds is.
 - Moedig vragen aan en bied regelmatige feedback om het aanpassingsproces te vergemakkelijken.
3. Individuele begeleiding
 - Wijs een coach/werkbegeleider toe aan elke nieuwe collega om hen te begeleiden en ondersteunen.
 - Organiseer regelmatige een-op-een-gesprekken om te peilen hoe de nieuwe collega zich voelt en om eventuele wensen en verwachtingen te bespreken.
4. Voorwerken of oriënteren mogelijk maken:
 - Overweeg een voorwerk- of oriëntatieperiode waarin nieuwe collega's kunnen kennismaken met hun taken en verantwoordelijkheden voordat ze officieel beginnen. Het regionale oriëntatietraject is hier geschikt voor.
 - Bied toegang tot relevante trainingsmaterialen, handboeken en bedrijfshulpmiddelen om voorbereiding te vergemakkelijken.
5. Training en ontwikkeling
 - Bied de opleidingsmogelijkheden aan om de specifieke vaardigheden en kennis van nieuwe collega's te versterken.
 - Stel een duidelijk pad voor professionele groei en ontwikkeling op.
6. Evalueren en aanpassen
 - Houd regelmatige evaluatiesessies om de voortgang van nieuwe collega te bespreken en aanpassingen aan het inwerkproces te maken indien nodig.
 - Luister naar feedback en pas het onboardingprogramma aan op basis van ervaringen en suggesties.

Een doordacht onboardingproces voor nieuwe collega's legt de basis voor een succesvolle werkervaring. Door goede communicatie, individuele begeleiding en de mogelijkheid voor voorwerken mogelijk te maken, vergroot je de kans dat nieuwe collega's zich snel aanpassen en bijdragen aan het succes van de ouderenzorg. Blijf flexibel en pas het proces aan op basis van feedback en behoeften.

Om in de toekomst dit efficiënt te laten verlopen wordt het advies gegeven om de integrale benadering via een onboarding-app vorm te geven.

Hoofdstuk 6 Opleiden en begeleiden

6.1 Opleidingsmodel

De ouderenzorg kent zeer praktijkgerichte zorgberoepen. Om die reden worden de opleiding en de praktijk dicht bij elkaar gebracht. Deze wijze van leren wordt in beeld gebracht door het model van Jennings (2012). Dit betekent dat 70% geleerd wordt op de werkplek, 20% tussen studenten onderling en 10% op school. Men noemt dat ook wel het 'Werkplekleren'. Dit houdt in dat studenten voornamelijk leren op hun eigen werkplek.



6.2 Begeleidingsmodel

Doordat in dit project wendbaarheid en flexibilisering vanzelfsprekende elementen zijn, wordt er gesproken over een dusdanige leer- en werkcultuur waarbij de nieuwe medewerker zich kan ontwikkelen tot een professional. De begeleiding speelt hierin een cruciale rol met als uitgangspunt de oordeelvrij begeleiding en leidinggeven.

6.3 Oordeelvrije benadering bij opleiden

De term "oordeelvrije benadering bij opleiden" verwijst naar een onderwijsfilosofie waarbij de nadruk ligt op het creëren van een leeromgeving en leernetwerk waarin studenten vrij zijn van oordelen en kritiek, zodat ze zich optimaal kunnen concentreren op hun leerproces. Het doel is om een positieve en ondersteunende omgeving te bieden waarin fouten worden gezien als kansen om te leren en waar feedback constructief en opbouwend is.

Belangrijke kenmerken van een oordeelvrije benadering bij opleiden kunnen zijn:

1. Positieve feedback: In plaats van zich te concentreren op fouten, wordt de nadruk gelegd op het benoemen van sterke punten en successen. Dit helpt studenten hun zelfvertrouwen op te bouwen en moedigt een positieve houding ten opzichte van leren aan.
2. Constructieve feedback: Als er correcties of verbeteringen nodig zijn, wordt feedback op een constructieve manier gegeven. Het doel is om studenten te begeleiden bij het begrijpen van fouten en hen te helpen groeien in hun vaardigheden.
3. Open communicatie: Studenten moeten zich vrij voelen om vragen te stellen, zorgen te uiten en hun gedachten te delen zonder angst voor negatieve beoordelingen. Dit stimuleert een open en collaboratieve leeromgeving.
4. Fouten als leermogelijkheden: Fouten worden niet gezien als mislukkingen, maar eerder als natuurlijke stappen in het leerproces. Ze bieden waardevolle leermogelijkheden en kansen voor verbetering.
5. Gelijkwaardigheid: De relatie tussen docenten en studenten wordt gekenmerkt door gelijkwaardigheid. Dit bevordert een sfeer van wederzijds respect en begrip.

Door een oordeelvrije benadering te volgen, kunnen opleiders de motivatie en betrokkenheid van studenten vergroten, angst voor fouten verminderen en een gunstig leerklimaat creëren voor effectief leren. Het is belangrijk op te merken dat deze benadering niet betekent dat er geen normen of verwachtingen zijn, maar eerder dat het leren centraal staat in een ondersteunend leernetwerk.

Begin 2024 wordt gestart met de trainingen voor de teams die studenten met MBO-certificaten gaan begeleiden. De training bevat verschillende onderdelen waarbij dagelijkse- en teamgewoontes- en

regels vanuit de cultuur en systeem benaderd worden. Dit in relatie tot communicatie en verwelkomen van de nieuwe collega. De methodiek 'Rake Vragen' van Siets Bakker wordt hierbij geïntroduceerd. Met als doel open communicatie en vrijuit vragen mogen stellen aan elkaar. Deze training zal gecombineerd worden met een trainingsdag(delen) van SVOZ waarbij de MBO-certificaten centraal staan en de daarmee samenhangende manier van begeleiden en examineren.

6.4 Van Meester-Metgezel-principe naar coachend begeleiden

Studenten die geen ervaring hebben in de zorg worden in eerste instantie begeleid volgens het Meester-Metgezel-principe³. Dit betekent dat een begeleider het voordoet en dat studenten het daarna zelf kunnen doen. Na deze eerste periode verandert een begeleider de aanpak en gaat deze verder volgens coachend begeleiden. Dit betekent dat de begeleider alleen ingrijpt op het moment dat de student er niet meer uit komt. De student heeft een actieve rol in het leer- en werkproces waardoor de student zelfstandig werkzaamheden uitvoert. Coachend begeleiden heeft volgens de volgende voordelen:

- Vergroot zelfstandigheid en vertrouwen in eigen bekwaamheid
- Studenten leren zelf redenerend handelen
- Vergroot de kwaliteit van de werkrelatie tussen de studenten en het personeel⁴.

³ <https://doon.nu/blog/2015/8/14/leren-innoveren-volgens-het-meester-gezel-principe>

⁴ Verpleging en verzorging: beschrijven van praktijkvoorbeelden - ZonMw Digitale Publicaties

Hoofdstuk 7 Rollen en verantwoordelijkheden

7.1 Rollen en taken

Het project rondom de (leer)afdeling kan decentraal worden uitgevoerd. Dit zorgt er wel voor dat de inrichting van de (leer)afdeling verschillende rollen kent binnen flexibel opleiden met MBO-certificaten. Daar waar we voorheen spraken over teamleider en werkbegeleider zal dit veel meer een coachende rol gaan worden. Het advies is dan ook om de benamingen anders vorm te geven:

Rol
Eindverantwoordelijke (leer)afdeling
Teamcoach (teamleider)
Leercoach (werkbegeleider)
Praktijkopleider en/of manager opleiden

7.1.1 Eindverantwoordelijke (leer)afdeling

De eindverantwoordelijkheid van (leer)afdeling ligt bij de meeste zorgorganisaties bij een manager Zorg. De manager faciliteert de leeromgeving waarin medewerkers kunnen groeien en leren zonder angst voor negatieve beoordelingen.

Dit kan betekenen dat de eindverantwoordelijke ervoor moet zorgen dat de leerafdeling beleid en praktijken implementeert die de nadruk leggen op ondersteuning, begeleiding en het stimuleren van een positieve leercultuur, waarbij fouten als leermogelijkheden worden beschouwd. Het is belangrijk dat de eindverantwoordelijke de visie op leren en ontwikkelen in lijn houdt met de oordeelvrije benadering.

7.1.2 Teamcoach/teamleider

Teamcoach ondersteunen in een oordeelvrije manier op strategisch niveau binnen flexibel opleiden. De teamleider heeft naast het aandachtsgebied opleiden en ontwikkelen ook andere rollen binnen het leernetwerk. Echter benaderen we in dit gedeelte alleen de rol binnen oordeelvrij- en flexibel opleiden.

De teamleider is hierin faciliterend en randvoorwaardelijk. Uitgaande van oordeelvrij leidinggeven en coachen binnen een leernetwerk staat het gezamenlijk leren centraal waarbij interactie, dialoog en toekomstgericht sleutelwoorden zijn. In onderstaand schema zie je dit terug in de transformationele strategie. Echter sluiten we andere leiderschapstijlen niet uit, maar streven we naar de rechterkant van het spectrum (ontwikkelen, ondervinden en ontdekken).

Machtsstijl	Planmatige stijl	Onderhandelingsstijl	Programmatistische stijl	Leerstijl	Transformationele stijl
Doordrukken	Doorzetten	Doorgronden	Ontwikkelen	Ondervinden	Ontdekken
Sturing door top Doelgericht Positiemacht Inzet controllers Lineair proces Macht en dwang Commanderen	Initiatief bij top Oplossingsgericht Expertmacht Inzet consultants Lineair proces Overreden Overtuigen	Meerdere actoren Resultaatgericht Positionele macht Tijdelijke coalities Interactief proces Onderhandelen Uitwisselen	Reflectief Probleemgericht Verleidingsmacht Input professie Zoekproces Participatie Begeleiden	Actief & reflectie Transitiegericht Informeel macht Inbreng leraren Circulair proces Actiegericht leren Faciliteren	Interactief Toekomstgericht Visionaire macht Gezamenlijke rol Cyclisch proces Gezamenlijk leren Dialoog en conflict

Tabel 1: leiderschaps- en begeleidingsstijlen

7.1.3 Leercoach/werkbegeleider

De Leercoach coacht de studenten en heeft contact met de praktijkopleiders betreffende operationele en tactische zaken. De leercoaches hebben zowel affiniteit met de bewoners als met andere studenten. Zij werken operationeel mee wanneer de situatie daarom vraagt. Wanneer er bijvoorbeeld veel nieuwe studenten instromen, zullen de operationele werkzaamheden op dat gebied groter zijn, dan wanneer de studenten zich al verder hebben kunnen ontwikkelen.

De leercoach ontvangt ondersteuning m.b.t. het begeleiden van de studenten vanuit de teamcoach/teamleider. De leercoach heeft de workshop/opleiding oordeelvrij coachen gevolgd. Het opleidingsniveau van de leercoach ligt tussen niveau 3 t/m 6.

De Leercoach is eerste aanspreekpunt bij vragen en aandachtspunten van de studenten. De leercoach helpt de studenten met het aanleren van handelingen, taken, maar ook met het uitvoeren van opdrachten. Het voorbeeld profiel van de leercoach is toegevoegd in [bijlage 7](#)

7.1.4 Manager Leren en Ontwikkelen

De Manager Leren en Ontwikkelen (MLO) is strategisch verantwoordelijk voor de opleidingen. Dit is binnen een aantal zorgorganisaties een bestaande functie voor de (leer)afdelingen. Zij faciliteren het bevorderen van een oordeelvrije aanpak bij begeleiding en beoordeling, en zorgen ervoor dat leercoaches adequaat getraind en gefaciliteerd worden.

7.2 Verantwoordelijkheden en onderstroom

De verantwoordelijkheden die nu al binnen de zorgorganisaties zijn beschreven kunnen blijven bestaan bij het flexibel opleiden met MBO-certificaten (bovenstroom). Echter vraagt het een open mind voor mensen die al skills bezitten waarbij verantwoordelijkheid genomen wordt om echt anders te gaan kijken. Dit is essentieel voor het verwelkomen voor deze nieuwe doelgroep binnen de zorg. Hier komen twee culturen bij elkaar en wordt er van de verschillende mensen gevraagd om vooral naar de eigen onderstroom te kijken. In hoofdstuk 9.1 wordt dieper ingegaan op de onder- en bovenstroom binnen communicatie en het creëren van draagvlak.

7.3 Samenwerking opleidingen

Doordat de werkplek een essentieel onderdeel is van het onderwijs, ontstaat een innige samenwerking tussen de opleider en de werkplek of wel de zorg rondom de bewoners. Daarnaast is voor een praktijkgerichte leerroute aan te raden om door de deelnemende organisaties ook gastlessen te laten verzorgen. Op die manier wordt het onderwijs en de praktijk ook geïntegreerd. De wijze en mate waarin dit geïntegreerd wordt door SVOZ, is bespreekbaar en in ontwikkeling.

7.4 Overleg en dialoog

Het is belangrijk om met elkaar in contact te zijn en de studenten en ontwikkelde leerroute/visie goed te blijven monitoren. Het advies is om de eigen overlegstructuren te bekijken en af te vragen of het deze nog voldoet aan de oordeelvrije manier van begeleiden en flexibel opleiden met behulp van de MBO-certificaten.

7.5 Beoordelingscyclus en rol beoordelaar en examinator

De studenten op de (leer)afdelingen volgen de beoordelingscyclus, zoals is opgesteld in het BPV-beleidsplan van de eigen organisatie. Deze is onder andere gekoppeld aan de minimale eisen die vanuit de subsidies gesteld worden. Want MBO-certificaten zijn ook erkende opleidingen die aan de eisen van onderwijsinspectie moeten voldoen.

In de rol van coach/beoordelaar richt de werkbegeleider zich op de waardering van het resultaat van de nieuwe collega met behulp van het ontwikkelingsgerichte opdrachten, behorend bij het MBO-certificaat. Leidend zijn de hiervoor gestelde eisen van het mbo-certificaat.

De examinering wordt niet door de werkbegeleider gedaan maar door een onafhankelijke examinator uit de organisatie.

Daarbij zijn wekelijks dialogen met studenten van belang. Wanneer hier acties uit voort vloeien, kan gewerkt worden aan de ontwikkelvraag.

Hoofdstuk 8 Evaluatie en doorontwikkeling MBO-certificaat

Dit hoofdstuk richt zich op de evaluatie en doorontwikkeling van flexibel opleiden binnen de regio op drie niveaus: regionaal, binnen zorgorganisaties en op het niveau van de student. Door een integrale benadering toe te passen, wordt beoogd de effectiviteit en relevantie voor de zorg te vergroten. Dit vraagt om een doorontwikkeling in 2024 om hier onder andere onderzoek naar te doen.

8.1 Regionaal niveau

1.a. Evaluatie

- Analyse van veranderingen kwaliteit van zorg binnen de regio bij flexibel opleiden
- Identificatie van tekorten en overschotten aan personeel.
- Monitor de opkomende trends en (technologische) ontwikkelingen in de gezondheidszorg en onderwijs.

1.b. Doorontwikkeling van regionale samenwerking:

- Stimulering van samenwerking tussen onderwijsorganisaties SVOZ, ROC Mondriaan en MBO-Rijnland en zorgorganisaties.
- Implementatie van meer flexibele leertrajecten op niveau 2 en 4 die aansluiten op regionale behoeften en oriëntatietraject.
- Oprichting van een continue feedbackloop om snel te reageren op veranderende omstandigheden.
- Gezamenlijke marketing, werving en aanname.

8.2 Zorgorganisatie niveau

2.a. Evaluatie

- Beoordeling van de effectiviteit van huidige opleidingsprogramma's binnen zorgorganisaties.
- Identificatie van de behoefte aan bijscholing en specialisatie binnen het personeelsbestand.
- Meten van de tevredenheid van medewerkers met het opleidingsaanbod gericht op MBO-certificaten.

2.b. Doorontwikkeling van MBO-certificaten

- Implementatie van flexibele roosters en opleidingsaanbod.
- Bevordering van een cultuur van levenslang leren en professionele ontwikkeling.
- Integratie van technologische hulpmiddelen om afstandsonderwijs en e-learning te faciliteren.

8.3 Studentniveau

3.a. Evaluatie

- Analyse van de leervoorkeuren en behoeften van individuele studenten.
- Evaluatie van de mate van flexibiliteit in het huidige curriculum.
- Beoordeling van de ervaringen van studenten tijdens stages en praktijkervaringen.

3.b. Doorontwikkeling van persoonlijke leertrajecten:

- Aanbieden van individuele begeleiding en loopbaanadvies.
- Faciliteren van keuzemogelijkheden en specialisaties binnen het opleidingsprogramma.
- Integratie van reflectieve praktijken om zelfgestuurd leren te bevorderen.

Door een geïntegreerde benadering van evaluatie en doorontwikkeling op de verschillende niveaus kan flexibel opleiden met MBO-certificaten effectiever worden vormgegeven. Het streven is om een dynamisch opleidingssysteem binnen de regio te creëren dat niet alleen voldoet aan de huidige behoeften, maar ook voorbereid is op toekomstige veranderingen binnen de gezondheidszorg.

Hoofdstuk 9 Implementatie en communicatie Q1 2024

9.1 Stappenplan

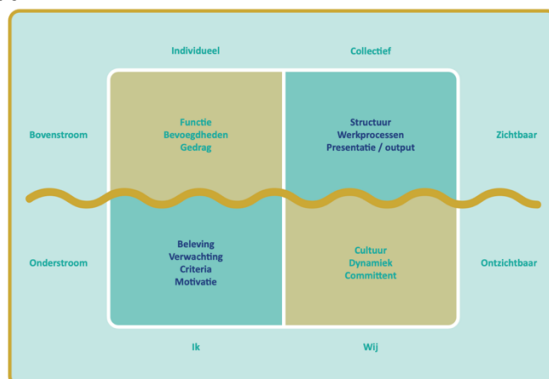
Hieronder is weergegeven welke stappen nog nodig zijn voor daadwerkelijke implementatie.

Januari 2024 t/m maart 2024	jan				feb				mrt			april	
	1	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25
1. recruitment													
gezaamenlijk verhaal													
tekst gezamenlijke werving													
vacature-teksten													
plaatsing vacature tekst, gezamenlijk													
a. social media													
b. kranten													
c. regio TV benaderen													
d. via post SVOZ													
2 aanname													
uitvoering selectieprocedure													
a. talentscan verfijnen													
b. inplannen gezamenlijke inspiratieavonden /middagen													
c. meeloop dagdelen plannen													
d. uitvoering stroomschema met de kandidaten													
- planning gesprekken													
- arbeidsvoorwaardengesprekken													
3. onboarding													
voorstel onboarding													
maken onboarding inclusief oordeelvrije module en tekstueel													
verfijnen													
4. oordeelvrije benadering													
Marjolijn T gesprekken met de individuele organisaties													
met organisaties bespreken welke stappen gezet gaan worden													
meelezen en advies in alle producten													
training begeleiders en teamleiders													
5. curriculum verfijnen SVOZ													
doorontwikkeling													
programma 6 mbo-certificaten lanceren en vieren													
inplannen uitleg prove2move binnen zorgorganisaties													
Communicatie intern													
MT-teams op de hoogte brengen van deze ontwikkeling													
IOR en clientraad													
Teams waar de studenten komen begeleiden in oordeelvrije benadering													
- Carla kan gevraagd worden om ergens bij te zijn													
- stuurvragen staan in het document 1													
MBO certificaten (erkend) en waarde binnen de regio													
Cultuurverandering en uitdragen met uitgangspunten Actiz													
Teams zoeken die ervoor open staan													
Start opleiding april 2024													

9.2 Communicatie intern voor draagvlak⁵

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.



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. 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 belanghebbende

⁵ Op basis van notitie Werkgeversvereniging Zuid Holland Zuid flexibel opleiden (jan 2023)

3. **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, verpleeghuizen 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?

4. Binnen de zorg- en welzijnsorganisaties zijn de **praktijkopleiders/studenten 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.
5. Maak van het strategisch personeelsbeleid, waaronder flexibel opleiden door middel van MBO-certificaten, een **vast agendapunt** bij ieder (bestuurlijk) overleg.
6. Voor **regionaal draagvlak** zijn er mogelijkheden om; een maandelijkse mailing vanuit Werkgevers Vereniging ZWconnect 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.
7. 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.
8. Afstemming en samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam (**RMT**) en Sterk in je Werk, die vanuit hun expertise ook aandacht besteden aan zij-instromers.
9. Het uitvoeren van een pilot binnen de regio helpt om draagvlak te creëren en **succesverhalen** te delen.



Bijlagen

Opleiden met MBO-certificaten
vanuit een integrale benadering

Bijlage 1 Folders SVOZ van de MBO-certificaten en globale taken

Deze zijn ook terug te vinden op de website van SVOZ

www.svoz.nl



**Zorgmedewerkers
sneller beschikbaar**

Voor liefdevolle zorg in regio Haaglanden,
het kan!

Zorg
Scala

SVOZ
opleidingen in de zorg

Wie net zolang actief is in de zorg als de ZorgScala-organisaties en SVOZ snapt dat de personele uitdagingen groot zijn. Met de stijgende zorgvraag en de krappe arbeidsmarkt lijkt er ook geen simpele oplossing. Het vergt lef en actief samenwerken om te kijken hoe we beschikbare en nieuwe zorgmedewerkers zo snel mogelijk kunnen kwalificeren om hun werk in uw regio goed en verantwoord te doen.

SVOZ is marktleider en geaccrediteerd specialist in gecertificeerde mbo-zorgopleidingen. We hebben in onze onderwijspraktijk duizenden zorgprofessionals opgeleid en begeleid naar een duurzame carrière in de zorg. We gebruiken een gezonde mix van klassikaal leren, online leren en praktijkleren en zijn onderscheidend in het op maat maken van opleidingen. Onze docenten zijn mensen uit de praktijk en specialisten in hun vak. Wij kijken voortdurend hoe opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling zo effectief mogelijk kan worden ingezet om de kwaliteit van zorg en de uitvoeringskracht van de zorgorganisaties in uw samenwerkingsverband te vergroten.

Klaar voor competentiegericht opleiden?

Een vraag die wij onszelf, maar ook in gesprekken met ZorgScala en andere opdrachtgevers continu stellen, is of het echt nodig is het gehele leerprogramma van de mbo-opleiding helpende (niveau 2) en verzorgende IG (niveau 3) te doorlopen voordat je mag starten in de zorg.

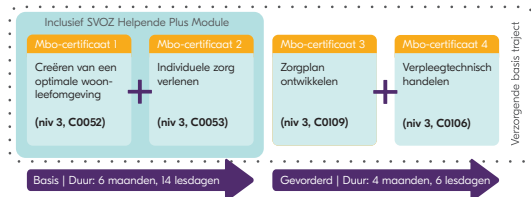
En alhoewel we sterk zijn in gehele diplomatrajecten, denken wij dat de werkplek voor beroepsopdrachten de belangrijkste leerplek is. De omstandigheden en uitdagingen van nu vergen een creatieve en innovatieve kijk op het ontwikkelen van mensen en een verschuiving van traditionele leren naar competentiegericht leren. Zorgmedewerkers zijn in toenemende mate op zoek naar flexibele en op maat gemaakte modules in plaats van langdurige diploma-reizen. Ze volgen die onderdelen die passen bij hun skills, ambities en interesses. Ook mantelzorgers en vrijwilligers kunnen zo de kans krijgen om onderdelen te volgen.

Competentiegericht leren legt de nadruk op het ontwikkelen van specifieke vaardigheden en kennis die direct relevant zijn voor de beroepspraktijk. Zorgorganisaties die openstaan voor deze manier van opleiden en medewerkers op deze manier bekwaam en bevoegd maken, profiteren direct van een voorsprong in beschikbare zorgcapaciteit. De ZorgScala-organisaties worden nog meer dan nu een magneet op de regionale arbeidsmarkt. Een oplossing die wij als particuliere opleider snel en als een van de eerste in Nederland faciliteren.



Verzorgende Basis en SVOZ Helpende Plus: versneld bekwaam en bevoegd

We hebben het verzorgende IG-curriculum, dat normaal twee tot drie jaar duurt, verkort en opgedeeld in praktijkgerichte modules. Doordat uw medewerkers delen van de verkorte opleiding afronden in modules zijn ze sneller inzetbaar. SVOZ heeft in de basisfase de inhoud van de Helpende+ curriculum toegevoegd. Hierdoor ontvangen de deelnemers naast de mbo-certificaten ook het SVOZ-certificaat Helpende+.



Na 6 maanden: uitstroom naar SVOZ Helpende Plus mogelijk!

Als medewerkers na het traject van verzorgende basis willen doorleren voor verzorgende basis startbekwaam en/of voor verzorgende IG dan kan dit in het versnelde traject. Dit traject presenteren wij hieronder: na 5 maanden zijn uw medewerkers startbekwaam als verzorgde basis IG en met nog vier extra maanden leiden wij uw medewerkers op tot gediplomeerd verzorgende IG. Na in totaal 15 maanden zijn alle beroepsgerichte mbo-certificaten voor de VIG afgerond.



Betere slagingspercentages,
hogere cijfers



Op maat te maken en
incompany te organiseren



Intensieve en persoonlijke begeleiding;
minder uitval en veel interactie



Snel en flexibel reageren
op (lokale) veranderingen

Investering

In onderstaande tabel presenteren wij de lesuren, de doorlooptijd, het aantal lesdagen en de opleidingskosten per module.

		Duur	Lesdagen	Kosten per klas	Kosten per med.
Basis	Mbo-certificaat: Creëren van een optimale woon- leefomgeving (niveau 3, C0052)	3 maanden	8	€ 12.800	€ 711,11
	Mbo-certificaat: Individuele zorg verlenen (niveau 3, C0053)	3 maanden	6	€ 9.600	€ 533,33
Gevorderd	Mbo-certificaat: Zorgplan ontwikkelen (niveau 3, C0109)	2 maanden	3	€ 4.800	€ 266,67
	Mbo-certificaat: Verpleeg-technisch handelen (niveau 3, C0106)	2 maanden	3	€ 4.800	€ 266,67
Startbekwaam	Mbo-certificaat: Basis voor deskundige zorg (niveau 3, C0054)	1 maand	3	€ 4.800	€ 266,67
	Mbo-certificaat: Regievoering en vakontwikkeling in de zorg (niveau 3, C0055)	4 maanden	8	€ 12.800	€ 711,11
Verzorgende IG	Nederlands: Rekenen: Burgerschap: Keuzedeelen:	24 uur 24 uur 8 uur 16 uur	4 maanden 9	€ 14.400	€ 800

De investering in particulier zorgonderwijs met stapelbare en verkorte modules betaalt zich direct uit in de versnelde beschikking over bekwame zorgprofessionals. Meer professionals komen beschikbaar als helpende en verzorgende basis en meer van hen blijven gemotiveerd om verder te leren tot bijvoorbeeld verzorgende IG.



Wilt u meer informatie?
Neem dan contact op met **Yvette Dettingmeijer**

yvette.dettingmeijer@svaz.nl
06 36 24 96 06



Verkorte leerroutes; sneller 'gekwalificeerde handen aan het bed'



In lijn te brengen met eigen opleidingsprogramma's



Compacte klassen; persoonlijke aandacht voor uw medewerkers



Snel en flexibel reageren op (lokale) veranderingen

Bijlage 2 Programma van eisen voor opleidingsscholen

Wat de regio verwacht is opgenomen in een Programma van Eisen (PvE)

- Aan te bieden MBO-certificaat en andere opleidingsvormen en opleidingsduur zowel zorg- als welzijns gerelateerde MBO-certificaten;
- Aantrekkelijke innovatieve content;
- E-learning mogelijkheden en samenwerking met bestaande e-learning van de zorgorganisaties;
- Hybride leerprincipes en ondersteunende leercontent;
- Leerprincipe is gericht op situationeel begeleiden en de ontwikkelingsstadia;
- Mobile Learning mogelijkheden;
- Mogelijkheden gepersonaliseerde leerroutes op basis van talentontwikkeling;
- Manier van samenwerking met de praktijk en te bieden ondersteuning in de begeleiding;
- Benutten van expertise binnen de zorg- en welzijnsorganisaties;
- Uitgaan van zorg- en welzijnsactiviteiten;
- Onderwijsprogramma in relatie tot de arbeidsmarkt;
- Doorstroommogelijkheden na het mbo-certificaat of andere modules;
- Inrichting Derde Leerweg en daar waar mogelijk BBL;
- Mogelijkheden Eerder verworven competenties (EVC) en Eerder verworven kwalificaties (EVK) en een ingericht vrijstellingenbeleid examinering op basis van EVC, EVK en gevolgde modules;
- Visie op toekomstbestendig en wendbaar opleiden is zichtbaar, waarbij de vertaling naar leven lang ontwikkelen wordt gemaakt;
- Inzichtelijk en aantrekkelijk kostenoverzicht (groepsgewijs en gepersonaliseerd)
- Aandacht voor de wijze waarop zorgorganisaties werkplekken geschikter kunnen maken voor het opleiden zodat het een integrale benadering wordt waarbinnen ieder zijn rol pakt.

Bijlage 3 Leerroutes SVOZ, duur en kosten

		Duur	Lesdagen	Kosten per klas	Kosten per med.
Basis	Mbo-certificaat: Creëren van een optimale woon- leefomgeving (niveau 3, C0052)	3 maanden	8	€ 12.800	€ 711,11
	Mbo-certificaat: Individuele zorg verlenen (niveau 3, C0053)	3 maanden	6	€ 9.600	€ 533,33
Gevorderd	Mbo-certificaat: Zorgplan ontwikkelen (niveau 3, C0109)	2 maanden	3	€ 4.800	€ 266,67
	Mbo-certificaat: Verpleeg-technisch handelen (niveau 3, C0106)	2 maanden	3	€ 4.800	€ 266,67
Startbekwaam	Mbo-certificaat: Basis voor deskundige zorg (niveau 3, C0054)	1 maand	3	€ 4.800	€ 266,67
	Mbo-certificaat: Regievoering en vakontwikkeling in de zorg (niveau 3, C0055)	4 maanden	8	€ 12.800	€ 711,11
Verzorgende IG	Nederlands: 24 uur Rekenen: 24 uur Burgerschap: 8 uur Keuzedelen: 16 uur	4 maanden	9	€ 14.400	€ 800

Bijlage 4 MBO-certificaten Verzorgende IG in schema

MBO-certificaat	C-nr.	Inhoud werkprocessen	Voordelen voor zorgorganisaties
Zorgplan ontwikkelen	C0109	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning	Ondersteunings- en zorgplan ontwikkelen in samenwerking met zorgvrager en netwerk
		C1-K1-W1 Onderkent de gezondheidstoestand op somatisch en psychosociaal gebied (Gezondheidsbevorderaar)	
		C1-K1-W2 Draagt mede zorg voor het individuele plan van de zorgvrager (Zorgverlener)	
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	Eigen deskundigheid en bevorderen en bewaken kwaliteit
		Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional) , C1-K2-W1	
Creëren van een optimale woon- en leefomgeving voor de zorgvrager	C0052	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	Creëren van een optimale woon- en leefomgeving voor de zorgvrager (met name in de ouderenzorg) centraal staat. Het gaat om het adviseren en instrueren over preventie, communicatie met de betrokkenen, reageren op onvoorziene en crisissituaties
		C1-K1-W1 Adviseert en instrueert over preventie (Gezondheidsbevorderaar).	
		C1-K1-W2 Communiceert met de zorgvrager en het sociale netwerk (Communicator)	
		C1- K1-W3 Reageert op onvoorziene en crisissituaties (Organisator)	
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	Eigen ontwikkeling en collega's, studenten en vrijwilligers ondersteunen Samengewerkt met formeel en informeel betrokkenen. Ketenzorg
		C1-K2-W1 Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional)	
		C1-K2-W2 Werkt samen met andere beroepsgroepen in de keten (Samenwerkingspartner)	
Individuele zorg verlenen	C0053	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	Het gaat om het uitvoeren van zorg-/begeleidingstaken , het afstemmen van de zorgverlening met alle betrokkenen
		C1-K1-W1 Voert zorg-/begeleidingstaken uit (Zorgverlener)	
		C1-K1-W2 Stemt zorgverlening af met alle betrokkenen (Organisator)	
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	
		C1-K2-W1 Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional)	
		C1-K2-W2 Draagt bij aan goede kwaliteit van zorg (Professional en kwaliteitsbevorderaar)	
Verpleegtechnisch handelen	C0106	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	Verpleegtechnische handelingen en kritisch op eigen ontwikkeling
		C1- K1-W1 Voert verpleegtechnische handelingen uit (Zorgverlener)	
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	
		C1-K2-W1 Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional)	

MBO-certificaat	C-nr.	Inhoud werkprocessen	Voordelen voor zorgorganisaties
Basis voor deskundige zorg	C0054	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	De gezondheidstoestand en het welbevinden zijn ingeschat en veranderingen zijn besproken met de zorgvrager en/of het sociale netwerk .
		C1-K1-W1 Onderkent de gezondheidstoestand op somatisch en psychosociaal gebied (Gezondheidsbevorderaar)	
		C1- K1-W2 Voert zorg-/begeleidingsactiviteiten uit (Zorgverlener)	Passende daginvulling of dagbesteding en het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk. Ondersteunt de zorgvragers bij persoonlijke verzorging, activiteiten van het dagelijks leven, opname van voeding en vocht, uitscheiding, uiterlijke verzorging, mobiliteit en waak- en slaapritme.
Regievoering en vakontwikkeling in de zorg	C0055	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	De gezondheidstoestand en het welbevinden zijn ingeschat en veranderingen zijn besproken met de zorgvrager en/of het sociale netwerk .
		C1-K1-W1 Onderkent de gezondheidstoestand op somatisch en psychosociaal gebied (Gezondheidsbevorderaar)	
		C1-K1-W2 Adviseert en instrueert over preventie (Gezondheidsbevorderaar)	Voorlichting en advies
		C1- K1-W3 Voert zorg-/begeleidingsactiviteiten uit (Zorgverlener)	De activiteiten zijn volgens plan en met inachtneming van wet- en regelgeving uitgevoerd.
		C1-K1-W4 Communiqueert met de zorgvrager en het sociale netwerk (Communicator)	Communicatiebenaderingen
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	Eigen ontwikkeling en collega's, studenten en vrijwilligers ondersteunen
C1-K2-W1 Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional)			

Bijlage 5 Voorbeeld vacaturetekst

Geen diploma & direct aan de slag in de zorg?

Of

Mooie Kans & Werk wat ertoe doet!

Heb jij nog geen zorg en welzijn diploma, maar wil je wel een baan waar je er bent voor anderen?

[Naam van jouw organisatie] biedt jou de kans om direct aan de slag te kunnen binnen de ouderenzorg. Zo kan je direct iets gaan betekenen voor een ander en via losse MBO-certificaten persoonlijk verder groeien in dit mooie vak!

En het allermooiste wij betalen jouw scholing & ontwikkeling.

Dus gelijk money maken & maatschappelijk impact geven (*A variant*)

Of

Ben jij klaar voor iets nieuws, de ouderenzorg biedt volop nieuwe kansen. (*B variant*)

Twijfel je toch nog?

- [Inloopavonden benoemen van jouw organisatie](#)
- [Informatie opvragen via \[jouw contactgegevens\]](#)

Ben je al overtuigd?

- [Sollicitatie button of gegevens vermelden](#)

[Overige gegevens vermelden](#)

Bijlage 6 Must have's Verzorgende Basis

Terwijl het streven naar oordeelvrij en gelijke kansen essentieel is, zijn er situaties waarin bepaalde aannames of beoordelingen nodig kunnen zijn voor specifieke functies of taken. Dat is bij de Verzorgende basis ook het geval om verwachtingen helder te krijgen en teleurstellingen te voorkomen. Het vinden van een evenwicht tussen objectiviteit en realisme is belangrijk om met onderstaande **must have's** rekening te houden.

- 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.

Bijlage 7 Profiel leercoach/werkbegeleiding

Verantwoordelijkheden

Verantwoordelijk voor de begeleiding en advisering van studenten bij hun leertraject, studievoortgang en competentieontwikkeling op een waarderende en oordeelvrije manier. De leercoach doet dit zodanig dat de kandidaat in toenemende mate zelf zijn leertraject en leerproces vormgeeft. Hierbij bewaakt de leercoach dat de student aan het einde van een leertraject alle in het (kwalificatie)dossier en andere vastgesteld kwaliteitscriteria heeft doorlopen.

- Handelt daarbij volgens afgestemde kaders, stemt de leeractiviteiten af met collega's, leidinggevend en studenten en verwijst door wanneer nodig.
- Verantwoordelijk voor het goed verlopen van de communicatie tussen de zorgorganisatie, de opleidingsschool en de student.
- Overlegt en werkt samen met de teamleider/coach

Kernactiviteiten

- Begeleiden bij het oriënteren op en plannen van het leertraject van de lerende.
- Didactisch coachen van het ontwikkel- en leerproces van de lerende.
- Monitoren, evalueren beoordelen en registreren van het ontwikkel- en leerproces in het leermanagementsysteem.
- Begeleiden bij het zelfstandig leren in de praktijk (dagcoach).

Kennis

- Van leren reflecteren.
- Met betrekking tot basiscommunicatie.
- Met betrekking tot coachingstechnieken.
- Met betrekking tot zelfregulatie en leerstrategieën.
- Van de eigen persoon (kwaliteiten, overtuigingen...)

Vaardigheden

- Leerbevorderende feedback geven voor ontwikkeling van de professionele beroepshouding en identiteit van de lerende.
- Leerbevorderende vragen stellen via de systematiek Rake Vragen van Siets Bakker.
- Positief bekrachtigen.
- De lerende stimuleren tot reflecteren.
- Monitoren van de individuele voortgang van de lerende.

Houding

- Oordeelvrije basishouding.
- Nieuwsgierig.
- Kwetsbaar durven opstellen en fouten zien om van te leren.
- Persoonsontwikkeling als uitgangspunt nemen.
- Flexibel zijn.