

# Zij-instroomtrajecten

kansen, bevindingen en praktijkvoorbeelden



Deze publicatie staat geheel in het teken van zij-instroomtrajecten. Een onderwerp waar veel zorg- en welzijnsorganisaties, vanwege de grote tekorten, dagelijks mee bezig zijn.

Het blijkt, zeker sinds de coronacrisis, dat er voldoende animo is vanuit medewerkers in andere sectoren om in de zorg te komen werken. Vanaf het begin van de coronapandemie is de aandacht voor zij-instromers in de zorg toegenomen, omdat er een groot potentieel aan werkzoekenden beschikbaar kwam. Door middel van toekomstbestendige opleidingen wordt in Noord-Brabant al hard gewerkt aan het kunnen inspelen op de veranderende zorgvraag, mét bijbehorende uitdagende arbeidsmarkt vraagstukken.

Waar liggen kansen op het gebied van zij-instroomtrajecten? Wat is er al bekend over wat werkt en wat niet? In deze publicatie laten wij verschillende betrokkenen aan het woord over zij-instroomtrajecten, rondom relevante thema's, zoals werving, begeleiding en samenwerking. Deze praktijkvoorbeelden koppelen we aan bevindingen die uit onderzoeken naar voren komen. We hopen dat u geïnspireerd raakt door deze praktijkvoorbeelden uit Noord-Brabant en de rest van Nederland.

### **Definitie zij-instroomtraject**

Onder zij-instroomtrajecten verstaan we opleidingstrajecten voor personen die willen instromen binnen zorg en welzijn, waarbij ervaring en een opleiding in de zorg niet vereist is. Op basis van vooropleiding en eerder verworven competenties wordt een flexibel en passend opleidingstraject samengesteld, waarbij de kandidaten actief aan de gewenste condities willen voldoen om over te stappen naar de sector.

De onderzoeken waar in deze publicatie informatie uit wordt gedeeld zijn '**Succesvolle strategie zij-instromers**' door PWC (2019) en '**Inventariserend onderzoek zij-instroom**' door Rijnconsult (2020).

# Apothekersassistent? Ja, natuurlijk!



**Samen met de apothekersorganisaties in Zuid-oost-Brabant, het UWV, het Ik Zorg. Contactpunt en het Summa College heeft Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) een tweejarig zij-instroomproject voor apothekersassistenten opgezet om extra instroom te genereren voor de apotheekteams. Ook voor de coronacrisis kampte deze branche al met een tekort aan medewerkers.**

In de regio Eindhoven bleek na een inventarisatie veel animo voor het opleiden van bbl-ers. Apothekers waren er aanvankelijk van overtuigd dat het opleiden van bbl-ers duur en intensief is. Door goede informatieverstrekking over wervingsmethoden, gericht op competenties en het toelichten van subsidiemogelijkheden, waren de apothekers snel overtuigd.

## Gemotiveerde collega

Door het in dienst nemen van een zij-instromer die zich als bbl-er versneld laat omscholen tot apothekersassistent, krijgen apotheekteams er gemotiveerde collega's bij die het team per direct kunnen ondersteunen bij bijvoorbeeld logistieke taken. Zij gaan direct na aanvang van de opleiding aan het werk, waardoor ze snel van toegevoegde waarde zijn voor de apotheek.

Onder de zij-instromers die zich aanmelden, zijn onder andere kandidaten uit de zorg, zoals verpleegkundigen, maar ook uit de commerciële en financiële branche. Ze worden gescreend op hbo min werk- en denkniveau, omdat ze de opleiding versneld doorlopen.

## Screening

Bij het screenen, selecteren en werven van kandidaten voor het traject zijn diploma's niet leidend, maar wordt er geconcentreerd op eerder verworven competenties en denk- en werkniveau. De screening van kandidaten is uitgebreid om na te gaan of kandidaten in staat zijn een versnelde bbl-opleiding te doorlopen. Juist om de kans op een succesvolle match te vergroten en het afbreukrisico voor de apotheken laag te houden.

Bij het opleiden van bbl-leerlingen is er meer grip op de instroom in de praktijk. De leerlingen krijgen een arbeidsovereenkomst met een apotheker, waardoor vrijwel zeker is dat de leerling na de opleiding ook in de apotheek gaat werken. Apothekers investeren dus duurzaam in het eigen apotheekteam, in medewerkers die lang willen blijven.

## Apothekersassistent in regio Eindhoven

Op verzoek van SBA heeft Bureau Bartels onderzocht in welke regio's de grootste tekorten aan apothekersassistenten te verwachten zijn, nu of in de nabije toekomst. Daarbij is gekeken naar het effect van demografische ontwikkelingen op de uitstroom en krapte op de arbeidsmarkt. Regio Eindhoven bleek één van die regio's te zijn. Naar aanleiding van het onderzoek peilde Pauline Hoogerwerf (landelijk projectleider SBA) bij de apothekersverenigingen in Zuidoost-Brabant of zij open stonden voor het opleiden van zij-instromers.

Uit deze inventarisatie bleek er genoeg animo om apothekersassistenten in een bbl-traject te gaan opleiden. Bij SGE in Eindhoven zijn inmiddels 3 zij-instromers gestart.

Volgens SGE-apotheker Huber Kuijpers is de ondersteuning vanuit SBA een succes. "De uitgebreide voorselectie en screening en de informatie en ondersteuning rondom subsidies leveren veel tijdswinst op voor de apotheek. Dat maakt dit traject aantrekkelijk. Bovendien zijn de zij-instromers ontzettend gemotiveerd, ze kiezen heel bewust voor een baan in de apotheek."

*'Uiteindelijk valt of staat het succes van het wervingstraject met de bereidheid van apotheken om een leer-werkplek te bieden aan bbl-ers'*

*- Pauline Hoogerwerf (SBA projectleider)*

## Het wervingsproces in vier stappen

1. De apotheek plaatst zelf de vacature op de website van SBA. Reacties komen binnen bij de apotheker en de eerste selectie doet de apotheek zelf. Dit zorgt voor extra toewijding bij de apothekers. Vorig schooljaar plaatste SBA de vacatures en deden zij de eerste selectie. Ze hebben echter gemerkt dat het bewust kiezen voor opleiden door de apotheker bijdraagt aan het succes.
2. De geselecteerde kandidaten worden voorgedragen voor screening door SBA. De kandidaten krijgen een apotheek-assessment op maat. Hierin worden carrièrewaarden, competenties en het algemeen intelligentieniveau getoetst. Taal en rekenen zijn hier een belangrijk onderdeel van, omdat deze cruciaal zijn voor het uitoefenen van het vak van apothekers-assistent. Het assessment wordt geëvalueerd in een loopbaangesprek, waarin ook specifiek wordt ingegaan op de werk-privé balans. Zij-instromers zijn vaak volwassenen met kinderen. Het is dus erg belangrijk dat ze daar bewuste keuzes in maken.
3. De kandidaten die positief gescreend zijn, komen op gesprek in de apotheek en doen een snuffelstage.
4. Contract en opleiding starten door werkgever, kandidaat en opleider.

## Managen van verwachtingen

Rijnconsult voerde in opdracht van Instituut Gak een inventariserend onderzoek uit naar kansrijke initiatieven van zij-instroomtrajecten.

Één van de belangrijke uitkomsten: het managen van verwachtingen aan vraag- en aanbodzijde is een belangrijk criterium om zij-instromers te interesseren voor de sector en een succesvolle match tot stand te brengen. Wat verwacht de zij-instromer van de onbekende sector? Kloppen de bestaande beelden? Heeft men een reëel beeld van de eigen competenties? Maar weet de werkgever ook in te spelen op de behoeften en ambitie van de werkzoekende? Deze is bijvoorbeeld vaak al gewend aan een zekere mate van bestaanszekerheid en uitdaging en wil zich in toenemende mate bezig houden met betekenis en maatschappelijke waarden.

Ook het goed regelen van arbeidsvoorwaarden, salariswensen en promotiekansen bleek de slagingskans van de overstap groter te maken. Reisafstand, tijdsduur en kosten voor opleiding zijn voor zij-instromers voorwaardelijk om aan een traject te beginnen.

## Meer weten?

Neem contact op met Pauline Hoogerwerf, landelijk projectleider SBA, via [p.hoogerwerf@sbaweb.nl](mailto:p.hoogerwerf@sbaweb.nl) of met Huber Kuijpers, apotheker SGE, via [h.kuijpers@sge.nl](mailto:h.kuijpers@sge.nl)

# Switch to Care



**In de regio Rotterdam hebben diverse zorgorganisaties de handen ineen geslagen met werkgeversorganisatie deRotterdamseZorg en samen een verkort leer-/werk-traject voor hbo Verpleegkundige opgezet: Switch to Care.**

Deelnemende ziekenhuizen en zorgorganisaties zijn Maasstad Ziekenhuis, IJsselland Ziekenhuis, Ikazia, Van Weel Bethesda, Franciscus Gasthuis & Vlietland en Rijndam Revalidatie. Dit jaar sluit ook Antes, een GGZ-organisatie, aan. De Brederode Hogeschool is als opleider aan het traject verbonden. Het is een traject waarin regionaal gezamenlijk werven, selecteren en opleiden centraal staat. De intentie is om deelnemers aansluitend aan het leer-werktraject een vast contract aan te bieden bij één van de deelnemende ziekenhuizen.

## Drempel

Het traject duurt 2 jaar en 8 maanden en is bedoeld voor zij-instromers of carrièreswitchers met een hbo- of wo-diploma en aantoonbare werkervaring op minimaal hbo-niveau. Voorheen vormden het lange opleidingstraject en het lage salaris tijdens de opleiding voor hen vaak een drempel. Inmiddels volgen de eerste zij-instromers de opleiding en start een nieuwe klas met 20 leerlingen in oktober 2021. Animo is er voldoende: dit jaar waren er ruim 100 sollicitaties en maar 25 plekken.

Het succes zit onder andere in een gedegen voorselectie en duidelijkheid vooraf. In de werving wordt duidelijk gecommuniceerd over arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het voor de zij-instromer mogelijk om vooraf goed inzichtelijk te hebben wat het voor hem of haar betekent in tijdsinvestering en salaris.

## Zorgvuldige selectiefase

De selectiefase gebeurt heel zorgvuldig. Focus in de eerste gesprekken ligt vooral op competenties, het zijn immers kandidaten met werkervaring én levenservaring. Daarnaast wordt ingegaan op beeldvorming, verwachtingen van de zij-instromer op het beroep en de thuissituatie. Ook hiërarchie kan bijvoorbeeld een gespreksonderwerp zijn: als iemand eerst manager in de techniek was, moet diegene bereid zijn weer van vooraf aan te beginnen.

## Realistisch beeld

In het onderzoek van Rijnconsult werden bij 98% van de onderzochte zij-instroomtrajecten de behoeften van de zij-instromers opgehaald in de intakegesprekken, soms aangevuld met een stageperiode of oriëntatie op de werkvloer. Bij de meeste initiatieven werden er bovendien voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd om een juist beeld van het werk te schetsen voor de belangstellende zij-instromers. Dat blijkt nodig, omdat de inhoud van het werk niet altijd klopt met de verwachtingen van de zij-instromer.

Na de eerste selectie starten de deelnemers met een verplichte voorbereidende fase, waarbij ze alvast twee modules van de opleiding volgen: de module verpleegkunde en de module verpleegkundige basisvaardigheden. Deze modules worden aan het einde ook daadwerkelijk getoetst. Gedurende deze fase zijn er zes tot acht opleidings-, oefen-, en examendagen. De kandidaten volgen ook een stage van twee dagen. Het meelopen is één van de belangrijkste momenten, omdat het de zij-instromer inzicht geeft of het beroep echt aansluit bij zijn of haar beeldvorming. In de pilot van 2020 zijn er tijdens deze fase ook een aantal studenten afgevallen, omdat zij vooraf toch een ander beeld hadden van de rol van hbo-verpleegkundige.

Voor en na het meelopen, voeren deelnemers twee gesprekken met een coach om te toetsen of het beroep en het leer-werktraject echt bij hen past. De coachgesprekken zijn bedoeld om de deelnemers te ondersteunen bij de vaak toch ingrijpende carrièreswitch. Hierin wordt hen een spiegel voorgehouden, waarbij ook specifiek wordt ingegaan op wat het traject betekent voor de werk-privé balans.

## Begeleidingscapaciteit

Als uit de voorbereidende fase blijkt dat beide partijen ervan overtuigd zijn dat het traject passend is, komt de kandidaat met een leerarbeidsovereenkomst in dienst van één van de deelnemende ziekenhuizen of klinieken.

*'Een groot voordeel van het doorlopen van de twee modules is dat de kandidaten niet met twee linkerhanden starten en ze dus heel snel van toegevoegde waarde zijn voor het team'*

*- Miriam Maenhaut (projectleider deRotterdamseZorg)*

Dat er beperkt plekken aangeboden worden, heeft vooral te maken met de begeleidingscapaciteit. Zij-instromers worden dan wel sneller opgeleid, maar het vraagt veel en soms andere begeleiding. De begeleiders krijgen specifieke scholing aangeboden om de zij-instromers op maat te kunnen begeleiden. Het zijn vaak mensen met al veel werk- en levenservaring en dat vraagt om begeleiding die meer toegespitst is op het werk. Overigens kunnen deze zij-instromers naar verwachting veel sneller zelf studenten begeleiden als ze de opleiding eenmaal hebben afgerond. De ervaring tot nu toe is dat ze door werk- en levenservaring vaak snel verpleegkundig leiderschap tonen.

De deelnemende organisaties hebben gekozen om samen speciale salarisafspraken voor deze groep zij-instromers te creëren. Deze doelgroep heeft al werk- en levenservaring en een leerlingensalaris zou niet passend zijn. De afspraak is dat ze een salaris verdienen dat één schaal onder het niveau van de uiteindelijke functie ligt.

### Meer weten?

Neem contact op met Miriam Maenhaut, projectleider deRotterdamseZorg, via [\*\*\*miriam.maenhaut@drz-projecten.nl\*\*\*](mailto:miriam.maenhaut@drz-projecten.nl).



# Lefgozer



**Begeleiding is volgens Evert van Summeren, projectleider van het Lefgozer-traject, de sleutel tot succes. Lefgozer is een regionaal samenwerkingsverband in zowel Noordoost- als Zuidoost-Brabant, waarin VVT-organisaties samen de arbeidsmarktproblematiek aanpakken. In dit traject worden zij-instromers in 1,5 jaar opgeleid tot verzorgende IG.**

Sinds begin 2019 zijn al 350 Lefgozers gestart en de uitval is laag. Dat komt onder andere door het selectieproces. In de selectie wordt goed gekeken of het haalbaar is dat een Lefgozer succesvol de opleiding afrondt. Hierbij wordt rekening gehouden met de intrinsieke motivatie, het beeld dat een kandidaat heeft van werken in de zorg en de doelen en verwachtingen. Daarnaast wordt gekeken naar de privésituatie, want de afstemming met het thuisfront moet in een verkort traject stabiel zijn.

*'In deze coronatijd zien we ook veel aanmeldingen van mensen die financieel gedreven een overstap richting de sector willen maken. Maar in dit project zijn we echt op zoek naar Lefgozers in hart en hoofd'*  
– Evert van Summeren, projectleider Lefgozer

## Ik Zorg. Contactpunt

Een kwart van de aanmelders gaat daadwerkelijk van start. Vanwege de integrale aanpak van dit project, wordt de rest van de zij-instromers doorverwezen naar het Ik Zorg. Contactpunt. Dat deze versnelde opleiding niet past, wil niet zeggen dat er geen toekomst voor de kandidaat is binnen zorg en welzijn.

Het unieke aan dit traject is de aanpak: het traject start bij de werving en loopt door tot aan een daadwerkelijke baan. Er wordt nauw samengewerkt tussen opleiders, werkgevers, zij-instromers en coördinatie vanuit Lefgozer.

Lefgozer is gaandeweg opgebouwd. Op basis van de feedback van een pilotgroep bestaande uit mogelijke carrièreswitchers richting de zorg, is het proces ingericht. Zo bleken verkort opleiden, baan en beloning en begeleiding van groot belang. Dat zijn dan ook belangrijke pijlers binnen het Lefgozer-traject.

## Integrale aanpak

PWC heeft onderzoek gedaan naar kansrijke initiatieven voor zij-instromers. Uit dat onderzoek is gebleken dat het belangrijk is dat een zijinstroomtraject breed aangepakt wordt, waarbij zowel wordt gericht op het werven, de opleidingsfase en de plaatsingsfase. Dit kan ook zorgen voor een duurzamer resultaat van de overstap van de zij-instromer.

## Snel inspelen op opleidingsbehoefte

Het verkort opleiden gebeurt door particuliere opleider OPPStap. De kosten voor een particuliere opleider zijn, in vergelijking met een regionaal opleidingscentrum, hoger. De ervaring met deze particuliere opleider is dat de docenten heel goed meebewegen en inspelen op de behoefte van de klant. Tijdens de coronacrisis hebben zij bijvoorbeeld in hun opleidingsaanbod snel ingespeeld op de behoefte aan scholing rondom stervensbegeleiding. Binnen de cohorten van de zorgorganisaties kregen deelnemers namelijk veel met overlijdens te maken. De lessen van OPPStap waren binnen twee weken volledig digitaal, waardoor het onderwijs gewoon doorgang kon vinden. Inmiddels wordt ook met reguliere ROC's (waaronder het Summa College in Eindhoven) verkend wat de mogelijkheden tot verkort opleiden zijn.

Baan en beloning kennen binnen het project ook een positieve invulling: binnen de cao VVT is een uitzondering opgenomen voor zij-instromers. Er mag positief worden afgeweken van het leerlingssalaris als je als zij-instromer in dienst treedt als leerling werknemer. Hierdoor kan het salaris zoveel mogelijk aansluiten bij het huidige salaris. Bovendien geldt dat de zij-instromer een baangarantie krijgt met een vast contract.

## Persoonlijke begeleiding

Uit onderzoek van Rijnconsult komt naar voren dat persoonlijke begeleiding een belangrijke voorwaarde is om succesvol de overstap naar ander werk te maken. Veel werkgevers geven aan dat persoonlijke begeleiding niet in alle gevallen mogelijk is, omdat gekwalificeerde begeleiders ontbreken. Een persoonlijke coach kan daarin een oplossing vormen. Die kan bijsturen en de eventueel bijkomende behoeften tijdens het traject adresseren, zowel in het voortraject als tijdens de opleiding en stage.

## Carrièrecoach

Gedurende het traject is er persoonlijke begeleiding van een werkbegeleider, een groepsdocent en een carrièrecoach. Zij-instromers worden al vanaf de zogenoemde verleidingsfase ondersteund door deze coach. Overstappen naar een compleet ander werkveld is een spannend proces. Begeleiding vanaf het eerste contact is daarom erg belangrijk. De carrièrecoach is betrokken bij de selectie en toetst of de Lefgozer een realistisch beeld heeft van het werk en het traject.

De persoonlijke carrièrecoach loodst de zij-instromer door dat oriëntatieproces heen en monitort op de achtergrond hoe het met de opleiding gaat. Omdat de begeleiding vanuit de coach al vanaf dag één plaatsvindt, ontstaat een sterke vertrouwensband. Daardoor heeft de Lefgozer een veilige haven om alles waar hij/zij tegenaan loopt te bespreken.

Door de inzet van Lefgozers is de vacaturedruk verminderd en de werkdruk verlaagd, omdat er snel volledig gekwalificeerde collega's zijn gestart. De nieuwe medewerkers hebben door hun eerdere werk- en levenservaring een andere kijk op zaken, durven kritische vragen te stellen en zijn een frisse wind door de organisatie.

## Meer weten?

Neem contact op met Evert van Summeren, projectleider Lefgozer, via [\*\*evert@dinamikon.nl\*\*](mailto:evert@dinamikon.nl)

# Financiering

Er zijn veel financieringsbronnen om zij-instromers te begeleiden. Naast financiering vanuit kandidaat en werkgever, zijn er ook subsidiefondsen die door een groot aantal zij-instroominitiatieven benut worden. Veelal vanuit de overheid, maar ook vanuit de sector-gelden vanuit de cao en/of via O&O-fondsen.

Regioplus heeft een subsidiewijzer samengesteld met een overzicht van verschillende landelijke regelingen voor zorg en welzijn. Voor bbl-trajecten zijn verschillende subsidies beschikbaar, zoals bijvoorbeeld Stagefonds Zorg, subsidieregeling Praktijkleren en SectorplanPlus.

Vanuit onderzoek komen op het gebied van financiering een aantal zaken naar voren:

Uit het onderzoek van PWC wordt een eigen bijdrage van de zij-instromer sterk afgeraden, aangezien kandidaten al een forse tijdsinvestering moeten doen, die vergeleken kan worden met een financiële inleg. Opleidingstrajecten zijn vaak betaald, maar leveren per uur meestal minder op dan de eerdere baan van de kandidaat. Ook is de eigen bijdrage niet zo significant dat dit voor de opleider een belangrijke inkomstenbron is om bijvoorbeeld de opleiding van te betalen.

Uit het onderzoek van PWC blijkt dat een belangrijke reden dat initiatieven veelal op lokale schaal worden georganiseerd, voortkomt uit de lokale financieringsbronnen die gebruikt worden door de initiatieven. Er worden vaak veel tijd en financiële middelen gestoken in het oplossen van problemen, waarvoor een ander zij-instroominitiatief al een oplossing heeft gevonden. Het delen van kennis is dus van groot belang.

Het onderzoek van PWC wijst uit dat, om de match tussen werkgever en de zij-instromer duurzaam te maken, het van belang is om de kandidaat goed te informeren. Naast het beperken van een eventuele salarisdaling is het belangrijk om knelpunten in andere arbeidsvoorwaarden te bespreken. Bijvoorbeeld pensioen of andere praktische aandachtspunten. Wanneer voorlichting vooraf niet goed is, kan dit later tot teleurstellingen leiden.

Opvallend is dat geld niet als succesfactor wordt genoemd in het onderzoek van Rijnconsult. In bijna 100% van de gevallen betaalde de werkgever de kosten.

Bij 5% van de onderzochte initiatieven was sprake van een subsidie vanuit een derde partij (bijvoorbeeld opleidingsvouchers van het UWV of de subsidie voor een leer-werkplek). Als de subsidie wegvalt of er langdurige trajecten zijn om de financiering rond te krijgen, leidt dat af van het doel.

Uit het onderzoek van PWC blijkt wel dat een combinatie van financieringsbronnen meer zekerheid geeft voor het voortbestaan van een traject. Het voorkomt dat een succesvol initiatief wordt gestaakt door het wegvallen van steun uit een van de financieringsbronnen. Bovendien vergroot het betrokkenheid van de verschillende partijen.

Een groot deel van de zij-instroomtrajecten in het onderzoek van PWC geeft aan dat kandidaten zich niet laten weerhouden van instromen door het toekomstige salaris.

Een groot aantal initiatieven geeft aan dat er een overbruggingsfinanciering is tijdens de opleidingsfase, waardoor de kandidaat geen leerlingsalaris krijgt, maar een volwaardig loon.

# ROC Tilburg: flexibel bbl-leerlandschap



**Binnen het regulier bekostigde onderwijs is er steeds meer aandacht voor het individueel inrichten van vakscholing. Zo ook binnen het flexibel bbl-leerlandschap voor de opleiding verzorgende IG en mbo Verpleegkundige van ROC Tilburg.**

Vanuit het werkveld kwam vaak de vraag om het onderwijs meer op maat te maken en meer af te stemmen op de praktijk. Er was behoefte aan een snel traject waarin de werkplek centraal staat. Het liefst modulair, om flexibel te kunnen examineren. Voor alle bbl-ers, waaronder ook de zij-instromers.

De schoolse variant van opleiden sloot niet aan op wat het werkveld en de, vaak volwassen, bbl-studenten nodig hebben. Om die reden heeft ROC Tilburg ervoor gekozen om de bol- en bbl-varianten van elkaar te scheiden. Er is voor elke variant een eigen organisatie-eenheid gecreëerd, met aparte docententeams. De ervaring leerde namelijk dat als je dezelfde docenten inzet voor zowel de bol als de bbl, dezelfde invulling aan het onderwijs en de werkvormen wordt gegeven.

Door de werkplek continu mee te nemen in het onderwijs, merkt men ook dat er bij de docenten weer meer passie komt voor het beroep. Studenten komen met leervragen vanuit de werkplek naar school, waardoor studenten op maat kunnen leren.

## Opleidingstraject op maat

Uit het onderzoek van Rijnconsult blijkt dat het individueel inrichten van vakscholing een voorwaarde is om zij-instromers succesvol van werk naar werk te laten overstappen.

Werkzoekenden vinden het belangrijk om een aangepast traject op maat te krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de al verworven werkervaring en competenties. Tijdsduur en de kosten van de opleiding zijn belangrijke voorwaarden voor zij-instromers om deel te gaan nemen. Men wil snel aan de slag en is vaak niet bereid om een langdurig scholingstraject te volgen.

## Flexibel traject

In de opleidingen staan de 7 CanMEDS-rollen voor een verpleegkundige en verzorgende centraal. Per rol en dus module wordt door middel van een scan bepaald welke kennis en vaardigheden de student al beheerst. Dat vormt het uitgangspunt voor verdere ontwikkeling en verdieping. Het examen is het einddoel, de route en het tempo bepaalt de student, samen met de docent, werkbegeleider en een e-coach. Zij-instromers kunnen daardoor inspelen op het niveau en andere ervaring die zij al hebben opgedaan buiten de zorg. In het flexibele traject krijgen ze daar waar dat kan vrijstellingen op generieke onderdelen, doorlopen ze de generieke onderdelen zelfstandig en bepalen zelf wat nodig is om een onderdeel te behalen.

Een voordeel van het flexibel opleiden binnen ROC Tilburg is dat studenten wel de voordelen van leren in een groep kunnen ervaren, maar daarbinnen hun eigen route bepalen. Tijdens de opleiding worden studenten begeleid vanuit de zorgorganisatie en vanuit het onderwijs.

Uiteraard geldt: flexibel opleiden, maar wel binnen de kaders van het bekostigde onderwijs. Voordeel hiervan is dat het goedkoper is en niet afhankelijk van subsidies.

## Toekomstdromen

Toekomstdromen van Esmee Inklaar (opleidingsontwerper bbl (bedrijfsgerichte) opleidingen Zorg en Welzijn) en Marjella Adriaans (projectleider toekomstbestendig en flexibel BBL-leerlandschap Zorg en Welzijn) van ROC Tilburg:

- “Werving samen met de zorgorganisaties oppakken. Het werven ligt nu echt bij de werkgever, maar vanuit de gedachte ‘leren is werken en werken is leren’ kan het onderwijs daar met haar expertise over leren en ontwikkelen echt iets aan bijdragen.”
- “Het flexibel bbl-leerlandschap uitbreiden naar de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn, Maatschappelijke Zorg en Doktersassistent.”
- “De modules en dus verschillende rollen ook beschikbaar maken voor zorgmedewerkers die alleen op dat onderdeel een certificaat willen behalen. Als we daar ook daadwerkelijk een certificeerbare eenheid van maken, ontstaan ook menggroepen die van elkaar kunnen leren. Bbl-ers die het hele diplomatraject volgen en al gediplomeerde medewerkers die op een bepaald onderdeel een certificaat willen behalen.”

## Thebe en het flexibel bbl-landschap van ROC Tilburg

Binnen Thebe volgen een aantal zij-instromers de nieuw ingerichte bbl-opleiding van ROC Tilburg. Nienke Heeren, opleidingskundige bij Thebe, is enthousiast over de ontwikkeling van deze opleiding. De praktijk is leidend: de CanMEDs rollen krijgen invulling vanuit de praktijk. Dat deze rollen uit het hbo zijn overgenomen schept ook een duidelijkheid op de werkvloer: zowel hbo- als mbo-studenten zijn, weliswaar op een ander niveau, bezig met dezelfde rollen.

Voor de studenten is het fijn dat ze op eigen tempo de modules kunnen voltooien. Hierbij wordt gekeken naar wat iemand al kan én weet en wat diegene voor een bepaalde rol nog moet leren. Dit vraagt wel om bepaalde capaciteiten, waardoor dit soort onderwijs dan ook niet geschikt is voor elke student. Om die reden neemt Thebe een AMN-test (Assess, Manage, Navigate) af en bepaalt aan de hand daarvan of dit onderwijs passend is voor de student. De AMN-test geldt zowel voor interne als externe sollicitanten voor een bbl-opleiding (zij-instromer of niet). Hiermee wordt gekeken of iemand de juiste competenties heeft om deze opleidingsvorm te kunnen volgen. Iemand wordt dus, afhankelijk van de resultaten, niet direct afgewezen, maar kan bijvoorbeeld eerst een periode aan bepaalde doelen of competenties werken alvorens te starten of juist extra begeleiding krijgen tijdens de opleiding.

Het mooie aan de samenwerking in de nieuwe bbl-opleiding is dat op contactdagen de thema's worden ingevuld met expertise vanuit de praktijk. Een mooi doel voor de toekomst: nog intensievere samenwerking en afstemming tussen onderwijs en praktijk.

## Meer weten?

Neem contact op met Esmee Inklaar, opleidingsontwerper BBL (bedrijfsgerichte) opleidingen Zorg en Welzijn bij ROC Tilburg, via [einklaar@roctilburg.nl](mailto:einklaar@roctilburg.nl), Marjella Adriaans, projectleider toekomstbestendig en flexibel BBL-leerlandschap Z&W, via [madriaans@ncvbbedrijfsopleidingen.nl](mailto:madriaans@ncvbbedrijfsopleidingen.nl) of met Nienke Heeren, opleidingskundige bij Thebe, via [n.heijnen@thebe.nl](mailto:n.heijnen@thebe.nl).

# LandGoedLeren



**LandGoedLeren is het samenwerkingsverband van GGZ Westelijk Noord-Brabant, ASVZ, TanteLouise en SDW. Het aan deze samenwerking verbonden opleidingsinstituut is Curio. Een tekort aan goed personeel in de zorg maakte dat werkgevers elkaar opzochten. In zij-instromers zagen zij een kansrijke groep potentiële medewerkers. Het doel is om samen op te leiden voor de regio en zo te voorkomen telkens in dezelfde vijver te blijven vissen.**

Alle deelnemende organisaties hebben één of meerdere afdelingen op het landgoed in Halsteren. Studenten die de nieuwe deeltijdopleidingen mbo Verpleegkunde niveau 4 en verzorgende IG/Maatschappelijke Zorg niveau 3 gaan volgen, combineren daar theorie met praktijk. Ze worden breed opgeleid en maken kennis met verschillende branches (gehandicaptenzorg, ouderenzorg en de specialistische geestelijke gezondheidszorg).

## Interactie tussen onderwijs en praktijk

Uit het onderzoek van PWC komt naar voren dat het belangrijk is om vanuit het onderwijs continue de interactie met de werkgever op te zoeken, zodat de inhoud van de opleiding is afgestemd op de praktijk.

## Docenten op het landgoed

De docenten van Curio komen naar het landgoed en de studenten van de vier organisaties krijgen er les. Elke maand levert één van de instellingen een gastdocent aan. Dit kunnen collega's zijn, maar ook cliënten. Nu door corona digitaal, maar straks weer klassikaal. Zo staat elke maand een organisatie met een bepaalde expertise centraal in het onderwijs. Hierdoor wordt de beroepspraktijk van klasgenoten steeds concreter. Ook de uitwisselstages dragen hier aan bij. Elk schooljaar wisselen klasgenoten twee maanden van werkplek, waardoor de zij-instromer aan het einde van de opleiding elke landgoedpartner heeft kunnen ontdekken.

De manier van samenwerken is voor alle partijen en studenten van grote meerwaarde. Zorginstellingen dragen bij aan het leertraject door studenten in de praktijk te laten meedraaien en de manier van opleiden sluit beter aan op het werk. Juist deze manier van opleiden sluit aan bij de behoefte van volwassenen: als zij weer gaan studeren, willen ze niet de hele dag in de schoolbanken zitten, ver weg van de praktijk.

De zij-instromers hebben geen ervaring in de zorg, maar ze hebben wel veel ervaring als werknemer en levenservaring. Het zijn enthousiaste mensen die écht iets anders willen. Dat zie je terug in de houding naar het werk toe en hun motivatie.

*'De groep zij-instromers komt niet alleen halen, maar brengt ook opgedane werkervaring in andere sectoren en levenservaring mee'*

*- Ruud De Jong (praktijkopleider bij GGZ Westelijk Noord Brabant)*

## Deel van het team

Sinds covid-19 merkt het samenwerkingsverband dat de aanmeldingen toenemen, maar ook het aantal kandidaten dat financieel gedreven is. In de sollicitatiegesprekken gaan ze hier zorgvuldig op in. Mensen moeten intrinsiek gemotiveerd zijn om in de zorg te gaan werken en het moet een bewuste keuze zijn om te kiezen voor een opleiding in combinatie met werknemerschap.

Er zijn veel aanmeldingen, maar het aantal plekken is beperkt. Er moet in een zorgteam sprake zijn van een balans tussen ervaren professionals en mensen in opleiding, omdat de studenten deel uitmaken van een team. Ze zijn dus niet boventallig, maar zij-instromers hebben wat betreft zorgverlening helemaal geen ervaring. Het is dus van belang om die studenten goed te verdelen over bepaalde afdelingen van de organisatie. Bovendien is niet elke zorggroep geschikt voor eerstejaars zij-instromers. Om het succes te vergroten, wordt daar zorgvuldig naar gekeken.

Wat betreft begeleiding van de zij-instromers staat het inwerkschema voor het eerste half jaar concreet op papier. Men merkt dat het belangrijk is voor de zij-instromers zonder werkervaring binnen de zorg dat op deze manier het werken in de zorg heel gefaseerd aan bod komt.

Dat heeft tot nu toe goed gewerkt: het geeft houvast voor de werkbegeleiders en zij-instromers kunnen na het eerste half jaar goed evalueren of het écht een match is.

## Meer weten?

Neem contact op met Ruud de Jong, praktijkopleider GGZ Westelijk Noord-Brabant, via [r.dejong@ggzwnb.nl](mailto:r.dejong@ggzwnb.nl)



# MaasZorgWerkt



**MaasZorgWerkt is een samenwerking tussen drie partijen in de regio MooiMaasVallei: Dichterbij, Pantein en GGZ Oost-Brabant. Het doel is om meer mensen in de regio te enthousiasmeren, op te leiden en te behouden voor het zorgvak.**

Concreet werken ze samen aan het vinden en behouden van zorgtalent voor nu en in de toekomst. Een eerste activiteit binnen deze samenwerking is de in mei 2021 gestarte opleiding tot verpleegkundige niveau 4, speciaal voor mensen die de overstap willen maken naar de zorg.

Voor deze opleiding staat drie jaar in plaats van de gebruikelijke vier jaar. Elk jaar staat er een ander werkveld in de schijnwerpers. Studenten doen ervaring op in drie sectoren: zorg voor mensen met een verstandelijke beperking, de ouderenzorg én de geestelijke gezondheidszorg. Dit sluit ook aan op de zorg die steeds complexer wordt en waar steeds meer overlap tussen domeinen plaatsvindt. Zorg, gedrag en welzijn komen samen en dat vraagt om zorgprofessionals met kennis van meerdere werkvelden en met een breed blikveld. Na de opleiding kiezen studenten voor het werkveld en de werkgever die het beste bij hen past.

### Samenwerken in de regio

Uit het onderzoek van Rijnconsult blijkt dat samenwerken in de keten van werkgevers, opleiders en overheidsinstanties tot succesvolle trajecten leidt. Men moet elkaar weten te vinden en samen inzetten op succes om een traject te laten slagen. Daarbij is het belangrijk dat relaties worden aangegaan voor een langere periode met dezelfde personen. Korte lijnen, elkaar kennen en vertrouwen zijn belangrijk. Dat gaat regionaal gemakkelijker dan landelijk.

### Voorlichting op maat

Uit onderzoek van Rijnconsult komt naar voren dat voorlichting op maat, innovatief gebruik van social media en mond-tot-mond reclame het beste werken om zij-instromers te interesseren voor de sector. Voorlichting toegesneden op de doelgroep is daarbij bepalend voor succes.

### Aantrekkingskracht

Zij-instromers weten vaak wel dat ze iets in de zorg willen doen, maar niet precies in welk werkveld. Binnen MaasZorgWerkt kunnen ze dat ervaren. De aantrekkingskracht is dan ook dat zij-instromers kennis kunnen maken met drie zorgdomeinen. Bovendien is de kans groot dat de afgestudeerde leerlingen actief blijven binnen één van de drie zorgorganisaties. Ze kiezen aan het einde van opleiding waar ze willen werken, maar willen wellicht na een paar jaar ook eens een andere werkplek ervaren binnen MaasZorgWerkt.

Voor de werving is het samenwerkingsverband met een campagne op social media met video-materiaal naar buiten getreden. Door promotie op de MaasZorgWerkt-kanalen en de eigen kanalen van de zorgorganisaties werden veel mensen bereikt. Met resultaat: er is enorme belangstelling voor het initiatief. Vervolgens zijn online informatiesessies georganiseerd waarin zowel de praktijk, HR en iemand van het projectteam vertegenwoordigd waren. Uiteindelijk waren er meer dan 100 sollicitanten. Na de brievenselectie zijn persoonlijke gesprekken gevoerd, gevolgd door een talententest die werd uitgevoerd in samenwerking met opleider OPPstap. Daarna vond de definitieve selectie plaats.

## Gunstig arbeidsvoorwaardenpakket

Het concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket werkt goed: door de samenwerking tussen de partijen hebben zij op basis van hun drie cao's een arbeidsvoorwaardenpakket en arbeidsovereenkomst samengesteld, waarbij ze steeds voor de gunstigste optie kozen. De leerlingen worden verdeeld over de drie zorgorganisaties en sluiten met de zorgorganisatie waar zij het eerste jaar starten een leer-en arbeidsovereenkomst. Daarna worden ze van daaruit gedetacheerd naar de andere twee organisaties in het tweede en derde leerjaar. De voorwaarden van de cao die geldt bij het in dienst treden, blijft dus gedurende de gehele opleiding van kracht.

Het voordeel van opleider OPPstap is volgens het projectteam het maatwerk. Ze maakten een lesprogramma op maat voor de drie verschillende branches, met daarin aandacht voor innovatie, technologie en leiderschap.

Binnen de opleiding werken ze met werkplek leerdagen. Dat zijn lessen op locatie, waarbij opdrachten direct met de werkbegeleider, student en docent worden nabesproken. De praktijk is dus nauw betrokken bij het onderwijsprogramma. De opleiding is een reguliere bbl-opleiding, maar OPPstap wordt niet door de overheid gefinancierd. Er zijn wel wat subsidies waar deelnemende werkgevers aanspraak op kunnen maken, maar de opleiding is iets kostbaarder dan opleiden via een reguliere opleider. De deelnemers zijn echter door het verkorte traject ook sneller volledig inzetbaar.

## Competenties uit een eerder beroep

Het voordeel van het werken met zij-instromers is dat zij zowel werk- als levenservaring meebrengen vanuit een ander beroep. Competenties uit een eerder beroep, zoals klantvriendelijkheid, oog voor welzijn en uiterlijke verzorging en computervaardigheden, kunnen vaak ook in de zorg toegepast worden.

*'Één van de kandidaten heeft veel ervaring en kennis op het gebied van lifestyle. Ze brengt dat vanaf dag 1 al in de praktijk op haar werkplek'*

*– Rusalka Santing (lid projectteam MaasZorgWerkt)*

## Tastbare resultaten

Uit het onderzoek van PWC blijkt dat een grote meerderheid van de zij-instroomtrajecten geen duidelijke kpi's of tastbare resultaten heeft. Data zoals bijvoorbeeld het aantal deelnemers in het traject, de uitval tijdens het traject en het aantal duurzame plaatsingen, worden niet structureel bijgehouden. Hierdoor is het lastig om succes hard te maken of bij te sturen waar noodzakelijk.

Het samenwerken met drie organisaties kost veel tijd, maar levert ook veel op. Contacten die ontstaan in de verschillende werkgroepen worden ervaren als waardevol en er ontstaan ook interessante ideeën, zoals bijvoorbeeld het organiseren van mobiliteitsdagen om eens een kijkje bij de burens te kunnen nemen.

*'We zijn gestart met de opleiding tot verpleegkundige, maar in de toekomst willen we ook onderzoeken of het interessant is om voor meerdere functies gezamenlijk op te leiden. Door monitoring op resultaten en het slim gebruiken van beschikbare data kijken we naar verbeteringen. Vanuit de huidige opleiding werken we aan een business case die kan dienen als basis voor het vervolg'*

*– Rusalka Santing (lid projectteam MaasZorgWerkt)*

## Meer weten?

Neem contact op met Rusalka Santing, lid projectteam MaasZorgWerkt, via [r.santing@dichterbij.nl](mailto:r.santing@dichterbij.nl)

# Onderwijs op maat



**Zij-instromers kunnen zonder relevant zorgdiploma niet zomaar aan de slag. Voor medewerkers die willen doorstromen naar een andere functie, is een opleiding vaak een flinke belasting. Daarom ging Lyvore, een ouderenzorgorganisatie in regio Soest, Amersfoort en Baarn, in samenwerking met een aantal andere organisaties en de mbo's aan de slag om het beroepsonderwijs voor volwassenen beter te laten aansluiten bij hun wensen en leerbehoeften. 'Onderwijs op Maat' heet dit project.**

Lyvore vindt het belangrijk dat zorgmedewerkers een bij de visie passende beroepshouding en basiskennis hebben. Enerzijds in het belang van de cliënt en anderzijds vanuit de visie op ontwikkeling van medewerkers.

## Interessante doelgroep

Door de krapte op de arbeidsmarkt voor de functies verzorgende IG en verpleegkundigen niveau 4 hebben ze bij Lyvore nagedacht over de functiemix en taakverdeling binnen de teams. Waar liggen kansen om personeel te werven, kunnen andere niveaus worden binnengehaald en verder worden opgeleid?

Zij-instromers bleken daarbij een interessante doelgroep. Vanuit die gedachte ontstond de wens om

niet-zorg-opgeleide zij-instromers snel in te kunnen zetten binnen de teams en is het leren in leereenheden tot stand gekomen.

Er zijn, in samenspraak met onderwijs en praktijk, diverse leereenheden ontwikkeld. De leereenheid 'individuele zorg verlenen niveau 2' is op basis van de behoefte van het werkveld tot stand gekomen. Twee keer per jaar wordt een groep zij-instromers in 15 weken klaargestoomd tot aspirant zorgmedewerker. In deze module krijgen zij-instromers een eerste kennismaking met de zorg: er komen een aantal basisvaardigheden aan bod (wassen, uit bed halen en aankleden van cliënten bijvoorbeeld), ze krijgen basiskennis rondom ziektebeelden en gaan daarnaast ook direct boventallig in de praktijk aan de slag. Deze medewerkers ondersteunen de teams bij de dagelijkse verzorging, waaronder het ondersteunen bij wassen, aankleden en bij de maaltijd. Voor de leereenheden bestaan geen functiebeschrijvingen, dat is nog een punt ter uitwerking. Het plan: komen tot een profiel waarin de rollen die zij vervullen beschreven staan. Een taakbeschrijving is te weinig flexibel en gaat te weinig mee met de praktijk, terwijl men ook in de praktijk kennis verder kan vergroten.

## Leereenheid

Door te starten met bovengenoemde leereenheid zijn nieuwe zorgmedewerkers snel en steeds beter inzetbaar. Bovendien biedt het de organisatie ook de kans om alvast te kijken wat een deelnemer in huis heeft en wat een passende vervolgstap zou zijn. Vanaf de start weten de zij-instromers dat het de bedoeling is dat ze uiteindelijk toewerken naar een landelijk erkend diploma. Dat kan via een beroepsopleiding tot helpende of verzorgende IG, maar ook via het stapelen van diverse leereenheden. Samen met de deelnemer wordt bekeken welke route het beste aansluit bij de wensen, leerbehoefte en capaciteiten.

De leereenheden zijn een onderwijsvernieuwing waarmee studenten een opleiding voortaan in delen kunnen volgen. Deelnemers kunnen kiezen voor een leereenheid die aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling en situatie en kunnen direct aan de slag met het behaalde certificaat. Elke leereenheid heeft waarde en wordt afgesloten met een mbo-certificaat. Daarmee kan de zij-instromer steeds meer doen in de praktijk. Bovendien verdienen mensen met de afronding van een leereenheid een extra periodiek, waardoor ze ook in salaris groeien. Er zijn inmiddels meerdere leereenheden landelijk erkend.

*'Doordat de leereenheden landelijk erkend zijn, is het gemakkelijker om medewerkers te behouden voor de zorg. Ze hebben dan een bewijs waarmee ze ook bij een andere zorgorganisatie aan de slag kunnen en het is duidelijk wat iemands basis is'*

*- Petra Adelaar en Jeannet van Deuveren  
(opleidingsadviseurs Lyvore)*

### Opleiden op basis van certificaten

In het onderzoek van PWC komt als veelgemaakte fout de lengte van opleidingstrajecten als eis voor zij-instromers en beperkte flexibiliteit in lestijden, vakken en doorlooptijd naar voren. Maatwerk door korte modules, praktijkopleidingen en vakscholen kan helpen. Opleiden op basis van certificaten werkt goed, zodat men snel kan beginnen met een baan in een andere sector. Kwaliteitsborging blijft uiteraard essentieel.

## Interesse van medewerkers

Deze ontwikkeling is niet alleen voor zij-instromers interessant. Lyvore merkt ook dat medewerkers die al langer bij hen werken, geïnteresseerd waren. Zij wilden niet meteen een hele opleiding volgen, maar wel leren. Door de ontwikkeling van de leereenheden is die mogelijkheid er. Het traject wordt echter minder ingezet dan wenselijk, omdat het een derde leerwegtraject is. De kosten daarvan liggen vrij hoog en dat maakt het een grote kostenpost voor de organisatie.

In de praktijk wordt ervaren dat het erg belangrijk is om een zij-instromer langere tijd boventallig in te zetten. Het is nodig om voldoende ruimte te bieden en in gesprek te blijven over hoe het met iemand gaat en wat iemand nodig heeft. Lyvore heeft hier dan ook in geïnvesteerd.

## Teamcoaches

Er is veel geïnvesteerd in het betrekken van de teams. In het begin merkte men dat de teams erg vasthielden aan werving van geschoolde verzorgenden IG, omdat de tekorten op de werkvloer enorm merkbaar waren. Daarom is er geïnvesteerd in het bewust maken van teams van het belang om eigen mensen op te leiden. Hier zijn onder andere de teamcoaches voor ingezet. Zij hielpen de teams in het ontwikkelen van een andere denkwijze. Het was even schakelen, maar de teams zijn inmiddels veel bewuster van het feit dat er geen blik gediplomeerde verzorgenden opengetrokken kan worden.

De teams worstelden vooral met de vraag wat je een zij-instromer in de praktijk al precies kunt laten doen. Teams zijn inmiddels blij met de basiszaken die deze zij-instromers kunnen uitvoeren en zien ook dat deze groep juist in het contact met de patiënt een waardevolle bijdrage kan leveren. Tegelijkertijd brengen zij-instromers een schat aan ervaring en competenties mee die een mooie toevoeging zijn bij het werken met de cliënt en voor het team.

## Meer weten?

Neem contact op met Petra Adelaar of Jeannet van Deuveren, opleidingsadviseurs bij Lyvore, via [p.adelaar@lyvore.nl](mailto:p.adelaar@lyvore.nl)

# Diverse koplopers

**Het Actie Leer Netwerk verzamelt ook goede voorbeelden: organisaties die werken aan innovatieve oplossingen voor de personeelstekorten in zorg en welzijn. In de categorie zij-instroomtrajecten benoemen zij diverse koplopers.**

In het St. Antonius Ziekenhuis in Utrecht en Nieuwegein maken ze gebruik van buddy's in de zorg. Een initiatief om zorgverleners te ontlasten, zodat zij zich maximaal kunnen focussen op de (COVID-19) patiëntenzorg. De buddy's vinden het belangrijk om nuttig werk te doen in een sector die om extra handen staat te springen. Een aantal buddy's overweegt een carrièreswitch naar de zorg.

[Lees verder](#)

De initiatiefnemers achter Talent Academy West-Friesland zijn een cross-sectorale samenwerking aangegaan om de regionale arbeidsmarkttuitdagingen in de zorg, techniek, I(C)T en bouw het hoofd te bieden en gezamenlijk hbo-onderwijs in de regio te creëren. Door de samenwerking met Hogeschool InHolland aan te gaan is hoger onderwijs naar de regio gehaald, worden loopbaankansen voor huidige zorgmedewerkers gecreëerd en innovatieve op- en bijscholingsmogelijkheden ontwikkeld.

[Lees verder](#)

Summa Zorg leidt flexibel en op maat zij-instromers op, die nog geen ervaring hebben in de zorg. Na het eerste jaar hebben zij de mogelijkheid om te versnellen. Summa College stoomt ze op een vernieuwende manier klaar voor een loopbaan in de zorg. Door deze versnelde opleiding kunnen ze niet alleen snel in de zorg aan de slag, maar wordt ook hun werkervaring uit een andere branche op waarde geschat.

[Lees verder](#)

Het initiatief Op STAP biedt mensen met een bijstandsuitkering, statushouders, uitvallende leerlingen van ROC's en zij-instromers de kans om opgeleid te worden tot een baan in de zorg op mbo-niveau 1,2 of 3. Op STAP biedt mensen zonder werk een opleiding met begeleiding om te werken in de zorg. Zo ontstaat er een win-win situatie: het tekort in de zorg neemt af en de leerlingen hebben zicht op een arbeidscontract.

[Lees verder](#)

Transferpunt Zorg en Welzijn heeft als doel: innovatie op het gebied van duurzame in- en doorstroom van medewerkers voor de sector. Daarmee wil het ook uitstroom in een latere fase beperken. Er is een breed pakket aan tools, begeleiding en opleidingsaanbod op mbo- en hbo-niveau ontwikkeld om (zij-)instromers nauwkeurig te koppelen aan een passende functie in de zorg. Het Transferpunt onderscheidt zich door te koppelen op basis van de vaardigheden en motivatie van de werkzoekende.

[Lees verder](#)

Zeven zorginstellingen in Zwolle en omgeving werken samen om extra opleidingsplekken te creëren voor nieuwe zorgmedewerkers op niveau 3. Speciaal voor zij-instromers vanuit een uitkeringssituatie is een opleidingstraject op maat ontwikkeld. Het gaat om de combinatie-opleiding Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg (MZ).

[Lees verder](#)

Naast de in deze publicatie genoemde voorbeelden zijn er in de regio Noord-Brabant nog meer zij-instroomtrajecten te vinden. Meer weten? Neem contact op met de strategisch adviseur in uw regio via [transvorm.org/medewerkers](https://transvorm.org/medewerkers).