



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Regionale Zorgacademie biedt baangarantie en loopbaan in de regio



Niet alleen een opleiding en een gegarandeerde baan in de ouderenzorg, maar ook een loopbaan in de regio. Dat is de insteek van de Regionale Zorgacademie in het Gooi, de Vechtstreek en Almere. De zij-instromer krijgt een contract en opleiding bij de ene organisatie en loopt stage bij een of twee van de andere VVT-organisaties. In september start de eerste lichting.

Anders opleiden in de regio

In veel regio's werken steeds meer zorgorganisaties samen om nieuwe en huidige medewerkers te binden, boeien en behouden voor de ouderenzorg. Ook het opleiden van instromers en doorstromers gaat daarbij flink op de schop. Opleiden en ontwikkelen verschuift van de schoolbanken naar leren op de werkvloer. In de serie 'Anders opleiden' nieuwe en meer ervaren praktijkvoorbeelden uit verschillende regio's.

Net als in de rest van het land ziet de VVT-sector in het Gooi en omgeving tekorten ontstaan door vergrijzing van inwoners en verloop van personeel. De belangstelling om in de ouderenzorg te werken neemt toe, maar wie er affiniteit mee heeft, loopt niet meer warm voor acht uur per week in de schoolbanken. Anders opleiden is het devies. Daarom starten zes kleine en vijf grote ouderenzorgorganisaties in de regio gezamenlijk met ‘werkplek-leren’ en kijken daarbij over de grens van hun eigen organisatie heen. Met in eerste instantie als doelgroep de carrièreswitcher en zij-instromer die aan de slag willen als verzorgende IG, maar later ook mensen die willen werken in de verpleegkundige en welzijnszorg.



Gezamenlijk opleiden

De VVT-organisaties staan voor stevige uitdagingen. Regionale samenwerking is nodig om de vraagstukken van nu en straks het hoofd te bieden. De Regionale Zorgacademie is een van de concrete projecten die de Regionale Zorgvisie van de zorgorganisaties ontwikkelt.

Als organisaties in de ouderenzorg slaan de elf de handen ineen en omarmen de visie op leren en ontwikkelen. Ingrid Tromp (foto) is programmaleider van de Regionale Zorgacademie en is werkzaam bij de aangesloten Vivium Zorggroep.

Over het doel van de academie zegt Ingrid: ‘We zien de Zorgacademie als een kweekvijver. Door samen op te leiden krijgen we schaalvergroting en maken we een efficiencyslag. Naast wat we individueel al doen aan opleiden bieden we hiermee een antwoord op de vraag in de toekomst.’

Omdat we gezamenlijk en gelijkwaardig opleiden maakt het straks niet meer uit waar je werkt.



Van elkaar leren

Nena van der Pas (foto), vanuit HilverZorg betrokken als opleidingsadviseur, vult aan: 'Als je vanuit het opleiden kijkt, maakt het straks niet meer uit waar je werkt. Dat komt omdat we gezamenlijk en gelijkwaardig gaan opleiden en we tijd en aandacht hebben om bij elkaar te werken en van elkaar te leren. Netwerken is dan niet meer voorbehouden aan bestuurders of beleidsmakers, want medewerkers gaan zelf ook een netwerk opbouwen en veel breder leren dan nu. Samen bereiken we meer. We kijken niet vanuit een concurrentiepositie, maar gaan gezamenlijk voor duurzame inzetbaarheid van de medewerker.'

Loskomen van bestaande patronen

Welke hobbels komen ze in de aanloop naar de start tegen? Beiden schieten in de lach: 'Welke niet?', vraagt Nena, 'Ik ben dol op samenwerken, maar tussen willen en kunnen zit veel. Als zorgorganisatie heb je allemaal je eigen identiteit, maar onderaan de streep is er de wil om met elkaar samen te werken. Nu moeten we het nog gaan doen.'

Ingrid ziet het als een organisch traject: 'Het is belangrijk om los te kunnen komen van bestaande patronen en een beetje te dromen. Samen hebben we gekeken hoe we zo goed mogelijk antwoord kunnen geven op de wensen van de zij-instromers. Nu we bij de uitvoering aankomen zien we terechte en praktische vragen op tafel komen, vooral over hoe je alles op elkaar aansluit. In september moet tachtig procent staan, twintig procent ontwikkel je door.'

Leer- en loopbaanplan

Direct na de zomer van 2021 gaat de eerste groep van twintig mensen van start, in november begint de

tweede groep. De manier van opleiden is volgens de Zorgacademie vernieuwend: volledig praktijkgestuurd en modulair. Ingrid legt uit hoe dat er concreet uitziet: ‘We gaan werken met een trechtervormig leer- en loopbaanplan. Als beginnend zorgprofessional stroom je aan de bovenkant van die trechter in. In die trechter doorloop je je loopbaanpad op jouw tempo en aangepast aan jouw manier van leren. De leermodules kun je stapelen tot certificaten, waarvan de optelsom in ongeveer achttien maanden tot een volwaardige opleiding op niveau 3 kunnen leiden. Je kunt de opleiding verkorten of wanneer je het nodig hebt juist vertragen, afhankelijk van wat je aan ervaring meebrengt. Verder kun je doorstromen naar een hoger niveau of specialiseren in de breedte.’

Praktijk is sturend

Praktijkgestuurd leren gaat verder dan het al gangbare praktijkleren, vertelt Nena. ‘We gaan uit van praktijksituaties en bouwen de lessen daaromheen. De opleidingsadviseurs en praktijkcoaches van onze organisaties worden de katrekkers en laten zich adviseren door de onderwijspartners. Daarmee maken we de praktijk sturend. Er is ruimte voor vernieuwende lessen in digitale vaardigheden en zorgadministratie en er komt een nieuwe leerlijn met het stageprogramma van drie maanden en de netwerkgedachte.’ Bijkomend voordeel is volgens Ingrid dat de zij-instromer veel sneller en zelfstandiger inzetbaar is op de werkvloer.

Loopbaan in de regio

Dit najaar starten de veertig zij-instromers niet alleen hun baan, maar ook hun loopbaan in de ouderenzorg. Programmaleider Ingrid Tromp: ‘Nu leidt die leer- en loopbaantrechter hen op tot een baan op niveau 3, maar op termijn kun je je loopbaan doorlopen naar niveau 4 en 5. We zullen steeds meer met modules gaan werken, die straks ook openstaan voor bestaande medewerkers die zich willen ontwikkelen en verdiepen.’

Nieuwe medewerkers behouden

De Regionale Zorgacademie richt zich op behoud van nieuwe medewerkers voor de regio. Het belang van de regio komt vóór het individuele belang. Een zij-instromer in dienst van de ene organisatie die liever gaat werken voor de organisatie waar hij of zij stage heeft gelopen, kan in principe de overstap maken. Opleidingsadviseur Nena van der Pas: ‘Oprecht is die wil er. Praktisch gezien kan het lastig zijn en kijken we naar compensatie en hoe we dat uitwisselen.’ ‘Deels is dat zo,’ voegt Ingrid toe, ‘maar we nemen verrekening van opleiding ook nu van elkaar over, omdat je die persoon wil behouden voor de ouderenzorg.’

Brede begeleidingsschil

Bij instroom van nieuwe medewerkers en studenten is goede begeleiding regelmatig een knelpunt. Daarom wil de Zorgacademie de manier van begeleiden van de zij-instromers verbreden. Ingrid Tromp: 'We willen een expertschil beschikbaar stellen waar ze uit kunnen kiezen. En meer regie bij de zij-instromer neerleggen, die kan aangeven op welk moment hij of zij een begeleider nodig heeft en of dat dezelfde persoon moet zijn.'

Instromers willen niet meer aan de hand meegenomen worden.

Begeleiding van ouderejaars

Naast de bestaande werkbegeleiding gaat de Zorgacademie het netwerk van de lerende uitbreiden. 'We kijken ook naar andere vormen. Zoals leerlocaties waarin een team van studenten gezamenlijk verantwoordelijk is voor het leren. Een tweede- of derdejaars kan prima een eerstejaars begeleiden', legt Nena van der Pas uit, 'Je moet kijken naar behoeften van de student. We zien instromers veranderen. Ze willen niet meer aan de hand meegenomen worden. Mbo'ers krijgen al lessen aangeboden die flexibel, praktijkgericht en modulair zijn ingericht.'

Continue instroom

De programmaleider en opleidingsadviseur denken dat de Zorgacademie een kansrijk initiatief is. Ingrid Tromp: 'Je moet een aantal jaren uittrekken voor de doorontwikkeling. Maar ik geloof hierin als passend antwoord op wat zij-instromers zoeken. Voor nu ben ik tevreden als de continue instroom voldoende is om het natuurlijk verloop op te vangen.'

Ambities heeft de Regionale Zorgacademie te over. Met als belangrijkste: de uitstroom van medewerkers tot onder de tien procent terugbrengen. En op termijn ook de samenwerking aangaan met andere opleidingsstagepartners in de zorg, zoals ziekenhuizen, de GGZ en VG-zorg. Maar vooral ook de Zorgacademie openstellen voor de verdere ontwikkeling van de huidige medewerkers van de elf zorgorganisaties.

De Regionale Zorgacademie kwam onder meer tot stand door de beschikbare transitiegelden, subsidiegelden vanuit bijvoorbeeld het Stagefonds Zorg en door ondersteuning vanuit Waardigheid en trots in de regio. Momenteel zijn de samenwerkende organisaties voor verdere financiering in gesprek met het Zorgkantoor en lopen de begrotingsbesprekingen voor 2022.

Door Anja Klein

Meer weten

- Lees over de samenwerkende organisaties in Gooi, Vechtstreek en Almere via [Baansprong](#). Geïnteresseerden voor de opleidingen van dit najaar kunnen zich via die website ook aanmelden.

- Lees meer artikelen over het [thema 'arbeidsmarkt'](#).
- Waardigheid en trots in de regio ondersteunt bij regionale samenwerking, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsmarktproblematiek. [Bekijk meer informatie over de ondersteuning van Waardigheid en trots in de regio.](#)

Dit artikel is verschenen in de serie Anders opleiden. Bekijk de andere delen in deze serie:

- [Praktijkexperts laten Drentse zorgmedewerker bewust leren](#)
- [Lefgozers: succesvol project voor zij-instromers in de ouderenzorg](#)
- [RAAK VVT Haaglanden: van eigen belang naar samen behouden](#)
- [Zeeuwse Praktijkroute wil jongeren warm maken voor ouderenzorg](#)
- [Waarde-vol onderwijs brengt school naar de werkplek](#)
- [Praktijkleerroute succesvol in Salland](#)

tags:

[Anders opleiden in de regio](#) (7), [Regio 't Gooi](#) (4), [SPOT ON campagne](#) (45)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (115)