

VGN:

Minie Eising

KD MZ:

- Van 4 naar 2 profielen gegaan
- Na de zomer kunnen scholen ermee aan de slag

Mbo-certificaten:

- 2 mbo-certificaten geaccrediteerd op dit moment
- Er zijn meerdere aanvragen voor mbo certificaten V-ig, Verpleegkunde en MZ3
- Sommige op het oude KD gebaseerd, vanwege tempo niet erg, certificaten zijn makkelijker aan te passen later

Subsidieregelingen:

STAP regeling: [STAP-budget](#) | [Leven Lang Ontwikkelen](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Iedere burger in Nederland Vanaf 18 jaar heeft recht op een opleidingsbudget van € 1000, per jaar. Bekostigde opleidingstrajecten staan in het STAP register, hierin zijn ook de mbo-certificaten opgenomen. De regeling gaat in per 1 maart 2022.

Subsidie praktijkleren derde leerweg. [Ministerie van SZW werkt aan nieuwe subsidieregeling Praktijkleren in derde leerweg](#) | [SBB \(s-bb.nl\)](#)

Subsidie Innovatieve stagevormen voor de zorg is in de maak (63 miljoen). Ministeries VWS en OCW werken op dit moment aan de regeling. De regeling gaat gelden in 2022.

Leg uit bijeenkomst mbo-certificaten: feiten en fabels, in samenwerking met SBB op 2 februari 2022 9.30- 11.30 uur. Binnenkort komt hierover meer informatie op de website van VGN

App leven lang ontwikkelen. Hierop wordt informatie geplaatst met nieuwe ontwikkelingen, bijeenkomsten maar is ook bedoeld om vragen te stellen en met elkaar in contact te komen. Meld je aan via Ronella Bleijenburg 06- 51178620

Philadelphia:

Cynthia Rochat

Willeke Waterman

Aspirant Leerling periode:

Doel: Onderzoeken of er een match is met de organisatie, de werkplek, de doelgroep en de werkzaamheden. Bedoeld als oriëntatie voor beide partijen.

Duur: 3 maanden boven formatief als aspirant leerling met de bevoegdheden van assistent, met intentie dit om te zetten naar LAO

Inhoud: Programma dat wekelijks is ingevuld met welkom en onboarding, kennismaken met de verschillende disciplines, kennismaken met de visie van de organisatie, etc...

Na 6-7 weken een tussenevaluatie en assessment om talenten van deelnemer in kaart te brengen. De deelnemer wordt gematcht met een locatie die, op basis van verkennende gesprekken, aansluit bij de competenties van de aspirant leerling. Blijkt dat zo te zijn, dan blijft de deelnemer ook als leerling op die locatie. Als er toch sprake is van mismatch dan gaan we op zoek naar een andere plek.

Kwalificatie: beroepskwalificatie of deelcertificaten.

Bevoegdheden: assistent begeleider. Verantwoordelijkheden zijn risico, vasthouden aan bovenformatie

Samenwerking: NCVB Nationaal consortium voor bedrijfsopleidingen (onderdeel van ROC Tilburg)

Vraag:	Antwoord:
Hoe krijg je mensen voor 3 maanden binnen? Lukt dat?	Ja dat lukt, het zijn vaak mensen die al besloten hebben in de zorg te gaan. Het inzoomen op de match en de aandacht die er daarvoor is, maakt dat mensen het voelen als een kans. Mensen zijn op zoek naar een nieuwe uitdaging of in between jobs.
Heb je kandidaten betrokken om te bepalen wat nodig is?	Student heeft veel kandidaten geïnterviewd om op te halen wat mensen tijdens de aspirant periode belangrijk vinden. Daaruit is meer aanbod ontstaan om de periode te vullen met handvatten. Echt gezien worden, meegenomen worden, een assessment doen zijn allemaal onderdelen die belangrijk zijn om talentgericht te werken. We zijn nog aan het onderzoeken om het assessment vooraf of tijdens het traject te doen.
Zou het een idee zijn om iemand bijv. 1 dag mee te laten lopen tijdens hun huidige baan om te oriënteren?	Dat hebben wij niet gedaan. We hebben wel met de coronabanen gewerkt om mensen te laten oriënteren.
Welk salaris krijgt een aspirant bij jullie?	In 30.6 en 35.4 is de richtlijn, de manager mag hiervan afwijken. Er wordt niet gekeken naar ervaring en levensjaar. Dit hebben we gedaan omdat er veel wildgroei was.
Hoe hebben jullie alle werkbegeleiders goed geïnformeerd?	Voornamelijk gaat dit via de coördinatoren BPV. Dat is een team van 12 en die coachen en trainen de werkbegeleiders.
Is er een bepaalde norm die jullie hanteren? Leerlingen/werkbegeleider	Er is geen norm maar de coördinatoren BPV kijken hierin mee. 4 uur per leerling/per maand voor een werkbegeleider. Bij een contract van 36 uur dit gaat dus naar rato.
Hoe zit het met de bekostiging? Doet elke regio dit zelf?	Nu bijv. gestart met een project zij-instroom in regio Noord-west. Die regio neemt hiervoor de kosten voor hun rekening.
Bij de sollicitatieprocedure doen jullie allerlei activiteiten, welke?	In Amsterdam laatst een dagdeel gehad met kandidaten die al geselecteerd waren op brieven. Er waren 21 mensen. Managers zorg waren daarbij en werkbegeleider en PB-ers. Er was een algemene intro. Daarna gingen mensen in groepjes langs verschillende personen voor speed-dates. Casussen werden voorgelegd. Ze moesten pitches voorbereiden, er is informatie over de opleiding. Daarna hebben ze een dienst meegedraaid.
Kan het programma gedeeld worden?	Als het af is voor publicatie zal het via Minie gedeeld worden.
Hoeveel mensen stromen door naar een opleiding?	Nog geen cijfers
Bied je ook nog iets individueels aan naar kandidaten?	Ja, het hele leertraject is gericht op het individu. De werkbegeleider en de coördinator BPV zijn hierop gericht. Er worden leerdoelen geformuleerd en er wordt gekeken naar ieders talenten.
Hoe ziet het inwerkprogramma eruit?	We werken met weekprogramma's. Hierin komen o.a. de volgende aspecten aan bod: ○ Kennis maken met collega's en doelgroep ○ Bekend raken met de visie van de organisatie en zorgvisies ○ volgen van e-learning VGN academy ○ Hoe werkt ECD ○ Hoe rapporteren we

	- o beroepshouding, wat verwachten we. - o Assessment met als resultaat leerdoelen.
Je hebt als organisatie wel volume nodig om flexibeltraject te kunnen doen	Ja. Wij hebben dat volume. Starten 5 a 6 keer per jaar een opleiding.
Hoe lang is LAO van kracht?	Tot wanneer iemand zijn diploma haalt of tot iemand stopt met de opleiding.
Wanneer kies je voor BBL en wanneer voor aspirantperiode?	Elke zij-instromer start met aspirantperiode. Soms zit iemand zo op z'n plek dat je al eerder een leerarbeidsovereenkomst aangaat.
Soms kunnen teams de benodigde begeleiding niet bieden vanwege beperkte capaciteit	Met name bij intensieve zorg is dit een hele klus. We komen veel creatieve oplossingen tegen om een werkbegeleider te koppelen aan een aspirant. Tip: clusterbegeleiding.
Gaan aspiranten na 3 maanden naar een andere locatie?	Aspiranten blijven bij een goede match op de locatie. Bij mismatch zoeken we naar een beter passende plek. Per deelnemer wordt gekeken wat het beste past.
Overplaatsing	Overplaatsing na 1,5 jaar. Voorkeur voor overplaatsen na 2 jaar. Als overplaatsing niet mogelijk is, stageplekken aanbieden. Bij voorkeur binnen de organisatie, mogelijk samenwerken met collega instellingen.

Pluryn:

Christine Zwarts

Vraag en urgentie:

- We moeten mensen afwijzen, die waarschijnlijk wel geschikt zijn, maar niet aan de huidige gestelde (diploma)eisen voldoen
- Deelnemers (vaak met aanpalend hbo- of mbo-diploma) willen wel leren, maar niet een heel diploma traject

Aanpak:

- Breed draagvlak creëren op probleem en stakeholders bij elkaar zetten in een werkgroep
- 1 aanjager/aanpakker die voor het traject verantwoordelijk is
- Goed inventariseren en onderzoeken
- Voor aanpalend opgeleide mensen mogelijkheden onderzoeken wat kan
- HBO: bouwstenen
- MBO: certificaten
- Gedragen notitie gemaakt, goedgekeurd door de RVB.

Uitgangspunt:

- sollicitanten met aanpalend diploma voorrang (zoals CIOS, SW, fysiotherapie)

Vraag:	Antwoord:
Wat doe je met kennis die is opgedaan bij stages of andere ervaringen?	Zover zijn we nog niet. We wegen wel alles mee.
Maak je gebruik van interne trainers voor intern leeraanbod?	Nee. We gaan voor kwalificeren. Aanvullend kan in het arrangement wel intern leeraanbod zitten.
Hoe is een certificaat samengesteld? Doe je dat met een opleider?	Het beoogde certificaat is een mbo-certificaat (leereenheid of keuzedeel) met civiel effect. Wij bepalen wie welk mbo-certificaat moet behalen, de opleider geeft het certificaat af.
Hoe kijk je naar de toekomst dat we nog steeds werken aan kwaliteit van zorg?	Moet het diploma altijd leidend zijn? Moeten we niet meer kijken naar competenties? Het zegt wat over dat het onderwijs in het land onder druk staat. Pluryn zet voorop dat er kwaliteit van zorg moet zijn. Ongekwalificeerd aan het bed is niet de bedoeling, maar een basiskwalificatie is mogelijk voldoende. Uiteindelijk minimaal niveau 3 uiteindelijk.
Als niveau meer een uitgangspunt is dan een diploma waarom dan toch het hele diploma als uitgangspunt nemen?	Als je kapper bent geweest zijn je sociale vaardigheden niet voldoende. Voor die kandidaten is het hele diploma nodig om het vak te kunnen doen. Het is anders voor aanpalend opgeleide.
Hoe worden leerlingen ingeschaald en welk contract krijgen ze?	Een jaarcontract als assistent begeleider met studieovereenkomst, 1 schaal onder de schaal waarvoor je leert.
Is het aan te raden om het onderwijs vanaf het begin te betrekken?	Wij hebben ervoor gekozen om het op een later moment te doen, omdat het nog onzeker was of we konden gaan starten. We moeten zuinig zijn met onze tijd. Je kan ook eerder met verkennende gesprekken starten: wat kunnen jullie voor ons betekenen? Hoe ziet dat eruit? Zijn er restricties? Dat geeft een beeld of je iets voor elkaar kan betekenen.
Jullie hebben een lijst met diploma's. Hoe bepaal je wat iemand er nog naast moet doen?	Wij hebben een overzicht van kwalificaties voor begeleider C en persoonlijk begeleider: met welke opleiding mag je die functie wel of niet doen. Dit hebben we samen met recruitment en de teammanager in kaart gebracht. We willen van alle aanpalende opleidingen een stroomschema maken: als je dit diploma hebt, dan is dat certificaat passend. We hebben een competentiescan laten maken voor begeleider C en Persoonlijk Begeleider, die we als testselectie kunnen gaan inzetten (vergelijkbaar met TMA). Op basis van de uitkomsten en de diploma's die iemand al heeft behaald, zien we wat iemand al beheerst en wat nog ontwikkeld moet worden. Daar maken we een traject op maat voor, zodat iemand gekwalificeerd aan de slag kan. Geen EVC-traject.

Waar baseer je de competenties op die iemand beheerst?	Dat gaat dieper dan alleen een testje doen. Het gaat ook om de werkervaring. De test is een middel. Op basis daarvan ga je het gesprek met elkaar aan.
Hebben jullie een EVC-toetsing?	Nee. Wij kijken wat er nodig is om iemand vakbekwaam te krijgen. We bieden een leer arrangement.
loop je vast op leereenheden die niet gecertificeerd zijn?	Het helpt wel als alle onderdelen die nodig zijn gecertificeerd zijn.
Zijn onderwijsinstellingen betrokken bij het vraagstuk?	Nee, deze zijn niet betrokken in het voortraject. Wel in een later stadium.
Onderwijsaanbod	Flexibel onderwijs is gewenst, meerdere instroommomenten per jaar.
Hoe krijg je de organisatie zo ver dat de diploma-eisen worden losgelaten?	Ik heb een notitie geschreven. Dus er is een goed onderliggend document waarin staccato is uitgelegd wat de problemen zijn, de mogelijke oplossingen en wat daarvoor nodig is. Hierbij is HR en zijn Recruiters betrokken zodat we op basis van data de notitie hebben opgesteld. Het akkoord van de RvB was voor ons noodzakelijk om aan de slag te gaan.
Locatiemanagers houden veelal vast aan traditionele diplomatrajecten. Hoe ga je daarmee om?	We doen niks wat niet mag. In de functiewaarderingssystematiek staat niets over het soort diploma dat iemand moet hebben, alleen over het opleidingsniveau. Conform de bandbreedte die FWG ons biedt, werken we met gekwalificeerd personeel.
Hoe ga je om met oudere diploma's (bijvoorbeeld uit 1993)?	Vaak kunnen deze krachten het werk weer vrij vlot oppakken met de bij- en nascholing die we aanbieden. Zo zorgen we dat deze medewerkers snel up to date zijn.
Is er een overzicht van welke leereenheden passend/verplicht zijn bij welke doelgroep?	SBB heeft een inspiratiekaart: https://www.s-bb.nl/bedrijven/laat-u-inspireren/

Sherpa:

Elise Nieuwhof

Carrière Switchers

Doel: aansluiten bij leerwensen van mensen die op de vloer staan

Kerngroep: HR, Recruitment en Opleiden (ism ROC Landstede)

Aanpak: Disciplines bij elkaar brengen en geregeld met elkaar casuïstiek bespreken

Methode:

- actieleren, over de brug lopen terwijl je eraan werkt
- Carrierswitchers als aparte groep naast BBL benoemen.
- Leerspecialist adviseert een route door de certificaatleren heen
- Bij de start wordt gekeken samen met de deelnemer waar deze past (meelopen bij verschillende doelgroepen, films, tma analyse etc). Op welk niveau wil je werken, welke leereenheden, mbo-certificaten passen daarbij (maatwerk)

Uitgangspunten:

- De Zorgdirectie neemt eigenaarschap op actieleren
- Iedere vacature is een leerplek!
- Start met ervaren beginners (zowel school als carriereswitchers)

Split level leren:

- verschillende niveaus door elkaar heen. Kijk naar motivatie en ervaring van kandidaten en pas daarop het niveau aan (kan dus variëren).
- Praktijk gestuurd leren

Vraag:	Antwoord:
Gaat iedereen een maatwerk route doen?	Als iemand nog geen startkwalificatie heeft gehaald ga je een normale BBL route doen. Er is een definitie gemaakt van wat een startkwalificatie is. (MBO of HBO-Propedeuse)
Hoe start je met het bepalen van de split level eenheden?	Per kandidaat kijken we naar de functie en waar iemand interesse naar heeft. TMA wordt ingezet om startniveau en talent in kaart te brengen. Het niveau van de eerste eenheid is uitgangspunt voor de overige eenheden.
Zie je niet dat mensen niet onder hun niveau willen leren?	We doen dit in gesprek met de kandidaat, wat iemand wil met welk onderwerp. Ook in samenspraak met de manager en wat die als kans ziet.
Intern naar een andere werkplek, kan je dan ook een bouwsteen doen op een ander niveau?	Ja dat kan, het is nu op de instroom gebouwd maar het idee is om dit ook voor de doorstroom te gebruiken.
Hebben jullie ook nagedacht om dit vorm te geven in een traineeship naast de eenheden?	Alles gaat in gesprek. Als iemand een vraag heeft waar een programma voor is, dan doen we dat. Maar als iemand graag een erkend deel wilt voor zijn LLO portfolio dan kan dat ook. Het is niet in beton gegoten.
De grootste winst zit in het behoud van iemand, daar wil je best ver voor gaan. Hoe heb je dat voor elkaar gekregen?	De kosten van de ZZP-ers zijn zo hoog dat er veel draagvlak is om hier wat aan te doen. Daarnaast op de openstaande vacatures.

Hoe schaal je de opmaat routes in?	Inschalen op 1 schaal onder de schaal waarvoor wordt opgeleid. Ervaring en opleiding geven beweging binnen de schaal om hoger of lager in te schalen in de periodiek.
Als ze het niet halen in een jaar?	Wordt individueel besproken en wordt eventueel verlengd waar dat aanleiding geeft.
Jullie zijn met vier mensen gestart, welk niveau hebben zij?	Allemaal mbo 4. Dat was onze eerste focus. Gaandeweg merkten we dat het vloeibaar werd, keken we ook naar niveau 3 en inmiddels ook naar niveau 2.
Gemeentes vragen om diploma's in contractonderhandelingen. Hoe gaan jullie hiermee om?	Dit traject kan alleen als je niet aan een specifiek diploma moet voldoen. Het lukt bijvoorbeeld niet bij verpleegkundigen.
Zijn de carriereswitchers op verschillende locaties werkzaam gedurende een jaar	Nee, want uitgangspunt is het behalen van vakbekwaamheid in 1 jaar
Is er ook weerstand bij managers om deze kandidaten aan te nemen?	De inschaling bij nieuwe niet volledig bekwame medewerkers is vrij hoog en dat roept nog vragen op bij managers, want de kandidaat kan al veel en is aan het leren terwijl die al snel de volwaardige taken gaat doen. Deze nieuwe manier van kijken (paradigma shift) vraagt aandacht en gesprek.
Hoe geven jullie TMA vorm?	TMA is een bestaand instrument. De recruiters hebben een TMA-licentie en doen een TMA met elke kandidaat die gaat studeren.
Hoe komen de kandidaten bij jullie binnen?	Sherpa werft heel breed en zoekt actief naar carriereswitchers. Dat blijven we doen. Maar we gaan nu ook voor hele specifieke doelgroepen en locaties werven. De specifieke eigenschappen van die groepen benoemen we in de vacature, zodat we kandidaten werven die passen op die specifieke plek.
Hoe ga je om met de contracten voor zij-instromers? Zij laten alles achter zich. Wat nou als na drie maanden blijkt dat er geen match is?	We hebben veel vacatures. Als de match er bij de ene locatie/groep niet is, plaatsen we de kandidaat op een andere locatie/groep. We weten dat zij-instromers, juist omdat ze alles achter zich laten, de motivatie hebben om er een succes van te maken. We doen er alles aan om iemand niet kwijt te raken.
Hoe moeten we dit verhaal zien in relatie tot behoud van de medewerkers in de ghz?	Dit is een goed systeem om mensen binnen te krijgen, maar ook een instrument om mensen te behouden. Doordat we nu de motivatie binnen de hele organisatie hebben om split level te organiseren, kunnen we medewerkers bijvoorbeeld elk

	jaar een certificaat aanbieden ikv een leven lang leren.
Worden uiteindelijk alle leereenheden verzilverd in een diploma?	Als iemand dat wil, moet diegene nog wel vakken als Rekenen, Engels, Nederlands, etc, doen. En anders certificeren we alleen het beroepsdeel.
Split Level leren: is er een overzicht van welke certificaten bij welk niveau horen?	Ja, op de site van SBB