

# CARRIÈRESWITCHERS KIEZEN VOOR HBO- VERPLEEGKUNDE



Ga jij ook  
voor een zij-  
instromer?

OPEN UP  
NEW  
HORIZONS.

HAN UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES

# INHOUDSOPGAVE



**ZIJ-INSTROMERS  
BRENGEN FRISSE  
BLIK EN LEVENS-  
ERVARING MEE**

**04**

**WAAROM GAAN  
VOOR EEN ZIJ-  
INSTROMER?**

**06**

**WAAROM KIEZEN  
VOOR EEN HBO-  
GESCHOOLDE  
VERPLEEGKUNDIGE?**

**09**

**WAAROM KIEZEN  
VOOR DE HAN?**

**10**

**CARRIÈRESWITCH  
HBO-V DEELTIJD:  
HET PROJECT**

**13**

**GEREEDSCHAPPEN  
EN ONDERSTEUNING  
BIJ WERKPLEKLEREN**

**16**

**LEERWERKPLEK  
AANBIEDEN? OF  
ZELF STARTEN ALS  
DEELTIJDSTUDENT  
VERPLEEGKUNDE** **18**

**WELKE TRAJECTEN  
BIEDT DE HAN?** **20**

**FASTSWITCHERS  
OPLEIDEN?** **22**



**FASTSWITCHERS  
MATCHEN** **24**

**BEST PRACTICES** **26**

**ADVIEZEN & TIPS** **34**



# ZIJ-INSTROMERS BRENGEN FRISSE BLIK EN LEVENSERVARING MEE

Ellen Vogel aan het woord - Sint Maartenskliniek

## Vanuit wens en idee naar mogelijkheid

Het was een idee van onze verpleegkundig specialist in de Sint Maartenskliniek om te gaan werken met zij-instromers. Voor mijzelf was de trigger dat een jonge, startende fysiotherapeut van onze unit neurorevalidatie had aangegeven graag de switch naar verpleegkundige te willen maken. Zij wilde zich laten omscholen, maar hoe regel je dit in de praktijk? Een voltijdse opleiding volgen is geen optie voor iemand die vaste lasten heeft en gewend is aan een salaris. Daarbij, een fysiotherapeut heeft kennis die goed te gebruiken is in een opleiding Verpleegkunde. Zou het niet leuk zijn als onze fysiotherapeut via een verkort traject verpleegkundige kon worden?

## Zij-instromers, waarom?

Voor de unit neurorevalidatie in de Sint Maartenskliniek waren er meerdere redenen om te starten met zij-instromers.

- **Regieverpleegkundigen**, hbo-v opgeleid, hebben we hard nodig nu de zorg steeds complexer wordt.
- **Instromers nemen een andere achtergrond en frisse blik mee.** Dat past in een lerende organisatie als de onze, waarin nadrukkelijk aandacht is voor een veilig leerklimaat. Kenmerkend voor de unit neurorevalidatie is de interdisciplinaire aanpak en teamwerk. Kennis van buiten naar binnen halen vinden we belangrijk. Een zij-instromer met levenservaring en een andere bril, past daar prima tussen.
- **Mooie aanvulling van de leeftijdsopbouw.** Daar zorgen de zij-instromers voor. We leiden immers veel jonge leerlingen op, van 18 tot circa 25 jaar. De uitstroom onder dertigers en veertigers neemt toe. We hebben veel ervaren verpleegkundigen die ouder zijn dan 50. Zij-instromers zitten qua leeftijd precies tussen de jonge en oudere ervaren verpleegkundige in.
- **Maatschappelijke verantwoordelijkheid.** Die verantwoordelijkheid hebben wij als kliniek. We willen een bijdrage leveren aan het personeelstekort in de gehele zorgsector. Als één van de oplossingen het opleiden van zij-instromers is, dan doen we dat. Vooralsnog kunnen wij onze vacatures opvullen, maar dat kan veranderen in de toekomst.

## Succesvolle wervingsactie

De vacature voor zij-instromers is geplaatst op de website van de Sint Maartenskliniek en gedeeld op LinkedIn. Daar hebben we heel wat reacties op gekregen met verrassend goede brieven. Bijvoorbeeld van een docent biologie en een fysiotherapeut.

Na de eerste selectieronde hebben sollicitanten een ochtend meegelopen. We zijn onder de indruk van de goede vragen die ze stelden. Na een zorgvuldige eindselectie hebben we samen met de dwarslaesierevalidatie 3 zij-instromers aangenomen in februari en 2 in september 2020. In september 2020 hebben we opnieuw twee leerwerkplekken aangeboden. Uit ervaring weten we dat werk- en levenservaring van mensen met een loopbaan buiten de zorg een bijzonder pluspunt kan zijn voor onze patiënten en collega's.

## Zij-instromers begeleiden, hoe dan?

Alles staat of valt bij een goede begeleiding en de lerende cultuur van de afdeling. Natuurlijk is het voor ons ook experimenteren, maar we gaan samen het avontuur aan. Eén hbo-verpleegkundige is de vaste begeleider van de hbo-v deeltijd studenten.

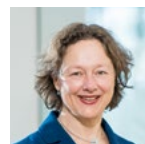
Tijdens bijeenkomsten met andere werkbegeleiders op de HAN, wisselen we ervaringen uit. Wat werkt wel en wat werkt niet? Ook horen we op zo'n bijeenkomst wat er in een leermodule aan de orde gaat komen en wat er van ons wordt verwacht. De 'Maartensacademie' ondersteunt ons bovendien met woord en daad.

De zij-instromers in de Sint Maartenskliniek vormen een team. Dan kunnen ze samen opdrachten doen voor de opleiding. Daarnaast krijgen ze een kijkje in de keuken van de andere afdelingen.

Ik ben enthousiast over de CanMEDSscan. Daarmee weten zij-instromers vanaf hun start wat hun sterke en zwakke punten zijn en wat ze willen leren. Daarnaast beginnen we met methodische intervisie. Het carrièreperspectief voor de instromers is regieverpleegkundige, daar leiden we hier de mensen voor op.

## Advies aan andere organisaties

Wil je met zij-instromers aan de slag? Ga dan eerst met het eigen verpleegkundig team in gesprek. Een traject met zij-instromers vraagt maatwerk en samen experimenteren. We krijgen in de toekomst te maken met een personeelstekort. Mijn ervaring is dat verpleegkundigen inzien dat we moeten opleiden voor de toekomst. Nogmaals: naar mijn idee is goede begeleiding heel belangrijk. Dus blijf met elkaar in contact.



**Ellen Vogel** is leidinggevende van de unit neurorevalidatie in de Sint Maartenskliniek. Ellen is haar carrière gestart als fysiotherapeut gespecialiseerd in de ontwikkeling van kinderen. Ze heeft gewerkt als kwaliteitsfunctionaris en als trainer en adviseur in de gezondheidszorg en het speciaal onderwijs. Naast haar werk heeft ze een MBA. Sinds 2009 geeft ze bevlogen leiding aan de unit neurorevalidatie van de Sint Maartenskliniek.

In de unit neurorevalidatie van de Sint Maartenskliniek werken meer dan **100 zorgprofessionals** aan het vergroten van de kwaliteit van leven van revalidanten. Zij zetten zich in voor mensen met de meest uiteenlopende diagnoses op neurologisch gebied.

De unit neurologie staat voor: **interdisciplinair, vraaggericht, resultaatgericht** en **efficiënt werken op hoog niveau**. Samen met 4 teamcoördinatoren steunt Ellen de professionals in hun belangrijke werk.

# WAAROM GAAN VOOR EEN ZIJ-INSTROMER?

## Zij-instromers opleiden hoe dan?

Om goede begeleiding te bieden aan zij-instromers die worden opgeleid tot hbo-verpleegkundigen binnen jouw zorgorganisatie, kunnen de volgende stappen worden genomen:

- **Toewijzen van ervaren begeleiders/mentoren:** Zorg voor ervaren verpleegkundigen binnen de organisatie die als begeleiders of mentoren fungeren voor de zij-instromers. Deze begeleiders moeten goede communicatie- en coaching vaardigheden hebben en in staat zijn om de zij-instromers te ondersteunen tijdens hun leerproces.
- **Individuele begeleidingstrajecten:** Pas het begeleidingstraject aan op de individuele behoeften en leerstijlen van de zij-instromers. Zorg voor regelmatige een-op-een gesprekken om de voortgang te bespreken, eventuele zorgen of uitdagingen te identificeren en passende ondersteuning te bieden.
- **Structuur en duidelijke verwachtingen:** Bied zij-instromers een duidelijke structuur en heldere verwachtingen met betrekking tot hun opleidingstraject. Maak afspraken over het leerplan, de benodigde competenties en de te behalen mijlpalen. Dit helpt hen om doelgericht te werken en een gevoel van vooruitgang te ervaren.
- **Klinische praktijkervaring:** Zorg ervoor dat zij-instromers voldoende mogelijkheden hebben om hun klinische praktijkervaring op te doen. Moedig hen aan om actief deel te nemen aan verschillende zorgsituaties en bied ondersteuning en feedback tijdens hun praktijkervaring.
- **Regelmatige feedback en evaluatie:** Geef regelmatig constructieve feedback aan de zij-instromers om hun groei en ontwikkeling te bevorderen. Evalueer hun competenties en vaardigheden op een objectieve manier en identificeer gebieden waarin ze kunnen verbeteren. Dit helpt hen om gericht te werken aan hun professionele groei.

- **Ondersteunende leermiddelen en middelen:** Zorg voor geschikte leermiddelen en middelen die de zij-instromers ondersteunen in hun leerproces. Dit omvat toegang tot relevante literatuur, educatieve programma's, simulatieapparatuur en andere leermiddelen die hun begrip en toepassing van verpleegkundige kennis en vaardigheden bevorderen.
- **Open communicatie en feedbackcultuur:** Creëer een open communicatiecultuur waarin zij-instromers zich comfortabel voelen om vragen te stellen, zorgen te uiten en om hulp te vragen. Stimuleer ook een feedbackcultuur waarin zij-instromers en begeleiders feedback kunnen geven en ontvangen om continu leren en verbeteren te bevorderen.

Door deze maatregelen toe te passen, kan jouw zorgorganisatie een ondersteunende en gestructureerde omgeving creëren waarin zij-instromers effectief kunnen worden begeleid en zich kunnen ontwikkelen tot competente en zelfverzekerde hbo-verpleegkundigen.



## Randvoorwaarden

Wanneer zorgorganisaties besluiten om hoogopgeleide zij-instromers op te leiden tot hbo-verpleegkundigen, zijn er enkele belangrijke randvoorwaarden waarmee rekening moet worden gehouden:

- **Samenwerking met onderwijsinstellingen:** Het is essentieel om samen te werken met erkende onderwijsinstellingen die gespecialiseerd zijn in het opleiden van zij-instromers tot hbo-verpleegkundigen. Dit zorgt voor een gestructureerd en kwalitatief hoogstaand opleidingsprogramma dat voldoet aan de geldende normen en eisen.
- **Opleidingsfaciliteiten en -middelen:** Zorgorganisaties moeten voldoende faciliteiten en middelen beschikbaar stellen om het opleidingsproces te ondersteunen. Dit omvat bijvoorbeeld geschikte klaslokalen, simulatieapparatuur, studiematerialen en toegang tot relevante literatuur en technologie.
- **Erkennen van eerdere kwalificaties en ervaring:** Het is belangrijk dat zorgorganisaties de eerdere kwalificaties en ervaring van zij-instromers erkennen en benutten. Dit kan betekenen dat er mogelijkheden zijn voor vrijstellingen of verkorte opleidingstrajecten, waardoor de zij-instromers hun vaardigheden en kennis kunnen aanvullen met specifieke verpleegkundige competenties.
- **Begeleiding en ondersteuning:** Hoogopgeleide zij-instromers hebben mogelijk behoefte aan extra begeleiding en ondersteuning tijdens het opleidingsproces. Zorgorganisaties moeten zorgen voor ervaren praktijkbegeleiders of mentoren die hen kunnen begeleiden, ondersteunen en feedback kunnen geven tijdens hun klinische praktijkervaring.
- **Flexibele werkregelingen:** Het combineren van werk en opleiding kan uitdagend zijn voor zij-instromers. Zorgorganisaties moeten flexibele werkregelingen overwegen, zoals aangepaste werktijden, studieverlof en de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen binnen de organisatie, om zij-instromers in staat te stellen hun opleiding succesvol te voltooien.
- **Loopbaanperspectieven en groeimogelijkheden:** Het is belangrijk dat zorgorganisaties duidelijke loopbaanperspectieven en groeimogelijkheden bieden aan hoogopgeleide zij-instromers. Dit kan hen motiveren om zich verder te ontwikkelen binnen de organisatie en biedt een stimulans om hun kennis en vaardigheden toe te passen in toekomstige leiderschaps- of gespecialiseerde functies.

Door rekening te houden met deze randvoorwaarden kunnen zorgorganisaties een gunstig klimaat creëren voor het opleiden van hoogopgeleide zij-instromers tot hbo-verpleegkundigen, wat bijdraagt aan het succesvolle verloop van het opleidingsprogramma en de verdere ontwikkeling van deze waardevolle zorgprofessionals.

## Waarom zou een zorgorganisatie zij-instromers opleiden tot verpleegkundige?

Zorgorganisaties kunnen ervoor kiezen om zij-instromers op te leiden tot verpleegkundigen om verschillende redenen:

- **Invullen van personeelstekorten:** De zorgsector kampt vaak met tekorten aan gekwalificeerd verpleegkundig personeel. Het opleiden van zij-instromers biedt de mogelijkheid om deze tekorten aan te vullen en te voorzien in de groeiende behoefte aan verpleegkundigen.
- **Diversificatie van het personeelsbestand:** Het opleiden van zij-instromers vergroot de diversiteit binnen het personeelsbestand van de zorgorganisatie. Zij-instromers brengen verschillende achtergronden, vaardigheden en perspectieven met zich mee, wat kan leiden tot een verrijking van het team en een bredere benadering van patiëntenzorg.
- **Verhogen van het opleidingsniveau:** Door zij-instromers op te leiden tot verpleegkundigen wordt het algehele opleidingsniveau van het verpleegkundig personeel verhoogd. Dit kan leiden tot een verbeterde kwaliteit van zorg en betere patiëntenuitkomsten.
- **Investeren in duurzame personeelsontwikkeling:** Het opleiden van zij-instromers tot verpleegkundigen is een investering in duurzame personeelsontwikkeling. Deze werknemers kunnen doorgroeien naar leidinggevende posities, gespecialiseerde functies of andere verantwoordelijke rollen binnen de organisatie. Dit helpt bij het behouden van talent en het opbouwen van een sterke en competente verpleegkundige workforce.
- **Maatschappelijke betrokkenheid en inclusiviteit:** Het opleiden van zij-instromers biedt kansen voor maatschappelijke betrokkenheid en het bevorderen van inclusiviteit.



**"HIER KRIJG IK  
DE RUIMTE"**



# WAAROM KIEZEN VOOR EEN HBO-GESCHOOLDE VERPLEEGKUNDIGE?

Een hbo-verpleegkundige biedt meerwaarde in de praktijk door een diepgaande kennis van de verpleegkunde, analytisch en kritisch denkvermogen, en het vermogen om evidence based practice toe te passen. Ze hebben een brede kijk op complexe zorgsituaties, kunnen problemen identificeren en effectieve interventies plannen. Daarnaast zijn ze getraind in leiderschap, coördinatie en het bevorderen van samenwerking binnen het team. Hbo-verpleegkundigen begrijpen het belang van preventie, gezondheidsbevordering en het gebruik van wetenschappelijk bewijs om de zorgkwaliteit te verbeteren. Hun inzet draagt bij aan betere zorgresultaten, bevordering van welzijn en innovatie in de verpleegkundige praktijk.

## Inzetbaarheid van de hbo-verpleegkundige

Waar de mbo-verpleegkundige zelfstandig handelingen uitvoert en vooral werkt in situaties met geplande en voorspelbare zorg, is een hbo-verpleegkundige inzetbaar in zorgsituaties die onvoorspelbaar en complex zijn. Een hbo-verpleegkundige heeft daarnaast ook een overstijgende regisseursrol. Die rol omvat het hele zorgproces met taken als het indiceren en organiseren van zorg, evidence based practice, klinisch redeneren, coachen, praktijkgericht onderzoek en klinisch leiderschap.

## Deze vooroordelen zijn ongegrond

Soms bestaat er een beeld van een hbo-geschoolde verpleegkundige dat geen recht doet aan de praktijk. Enkele voorbeelden:

- **"Theoretisch en minder praktisch"**: Er bestaat soms de perceptie dat hbo-verpleegkundigen meer gericht zijn op theoretische kennis en minder praktische vaardigheden hebben in vergelijking met mbo-verpleegkundigen. Dit vooroordeel suggereert dat hbo-verpleegkundigen mogelijk minder bekwaam zijn in het direct verzorgen van patiënten.

- **"Te ambitieus of overgekwalificeerd"**: Er wordt soms gedacht dat hbo-verpleegkundigen te ambitieus zijn of overgekwalificeerd voor bepaalde taken in de verpleegkunde. Dit vooroordeel kan ertoe leiden dat hun competenties en potentieel niet volledig worden erkend, waardoor ze beperkt worden in hun rol en verantwoordelijkheden.
- **"Niet empathisch genoeg"**: Er heerst soms het idee dat hbo-verpleegkundigen zich meer richten op technische aspecten van de zorg en minder empathisch zijn ten opzichte van patiënten. Dit vooroordeel suggereert dat hun nadruk op evidence based practice en klinische redenering kan leiden tot een gebrek aan emotionele betrokkenheid bij patiënten.
- **"Minder geschikt voor directe patiëntenzorg"**: Er kan de misvatting zijn dat hbo-verpleegkundigen beter geschikt zijn voor leidinggevende, beleidsmatige, management- of onderzoeksfuncties dan voor directe patiëntenzorg. Dit vooroordeel minimaliseert hun vermogen om hoogwaardige zorg te bieden en veronderstelt dat ze beter op hun plaats zijn in andere aspecten van de gezondheidszorg.

Deze vooroordelen zijn ongegrond. HBO-geschoolde verpleegkundigen zijn gekwalificeerde professionals met een brede kennisbasis, analytisch denkvermogen en leiderschapsvaardigheden, die een cruciale rol spelen bij het verlenen van kwaliteitszorg en het bevorderen van positieve uitkomsten voor zorgvragers.

# WAAROM KIEZEN VOOR DE HAN?

## Studeren op maat

Indien een student al een relevante vooropleiding heeft of al dagelijks bezig is in de zorg dan is er veel ruimte voor flexibiliteit!



## Een prikkelende leeromgeving

De student wordt geprikkeld, uitgedaagd en ontwikkelt een kritisch onderzoekende houding. We stimuleren de student om ervaringen in te zetten. Zo doen ze niet alleen kennis op maar leren we ook van hun expertise uit een ander werkveld.



## De HAN staat dichtbij de student

We staan als HAN dichtbij de student en kijken en denken met hem of haar mee. We hebben de ervaring van een grote opleiding met focus op kleinschaligheid. De wensen van de student zetten we centraal.



## Uitwisseling tussen onderwijs en praktijk

Wij stemmen continu af met het werkveld, waardoor de student relevant en up-to-date onderwijs krijgt. Wat de studenten leren op de opleiding kunnen ze direct toepassen in de praktijk.



## Weet waar je aan toe bent!

De student krijgt een vaste lesdag in de week met een vaste tutor gedurende het hele semester. Daarnaast krijgt de student een leercoach die hem of haar gedurende de hele opleiding begeleidt. Zo weet de student altijd waar hij of zij aan toe is en zo wordt het mogelijk gemaakt om werken in de zorg te combineren met een opleiding.





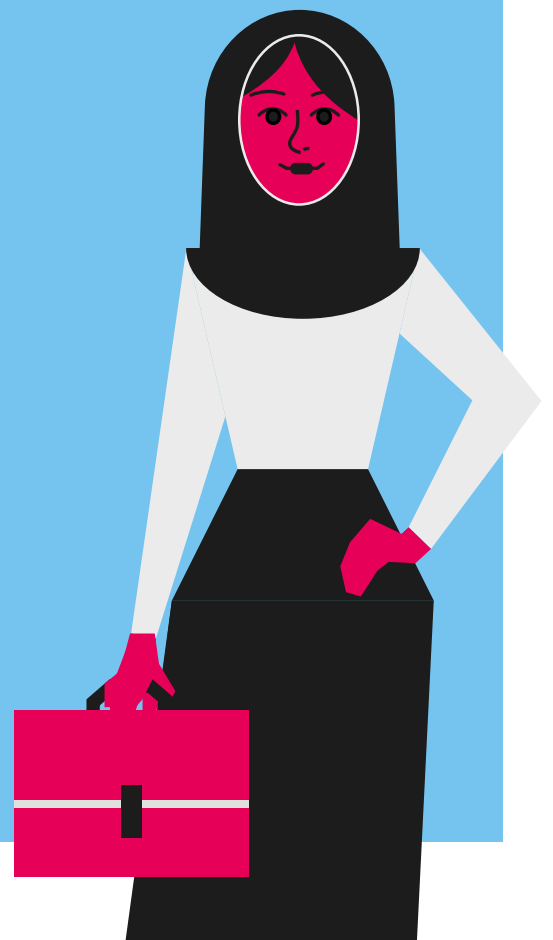
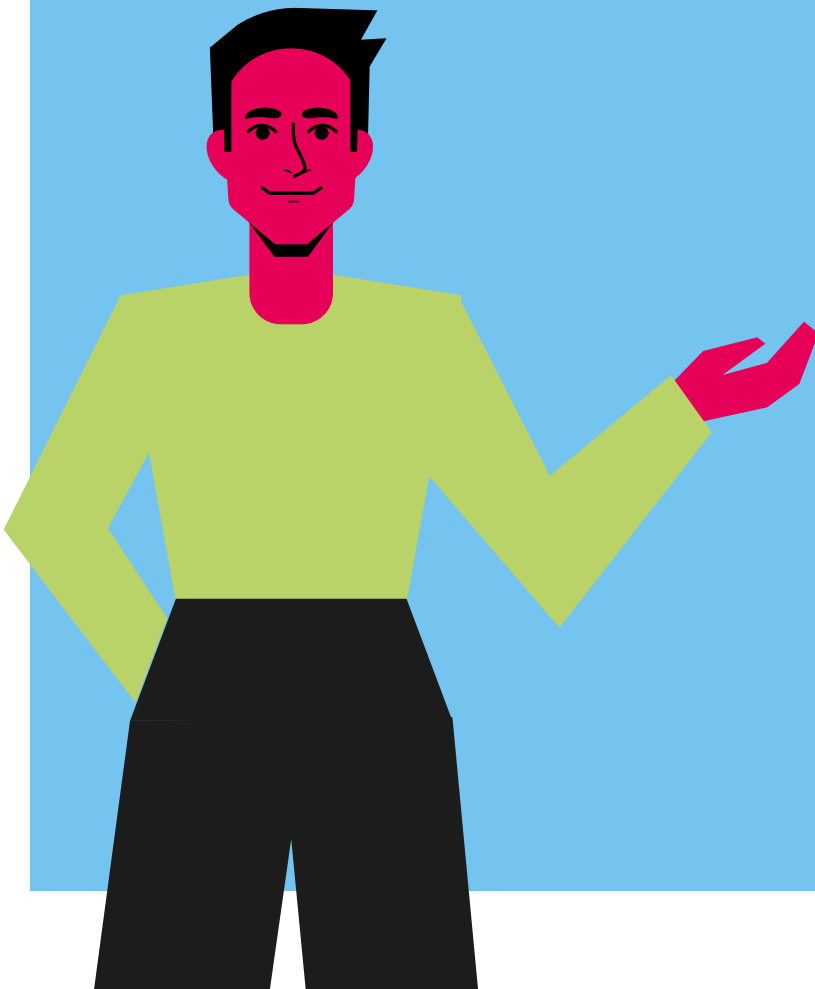
De HAN is al meer dan 5 jaar actief in het opleiden van zij-instromers. Binnenkort studeert de 1000e student af met een diploma behaald aan onze deeltijdopleiding hbo-verpleegkunde en daar zijn we trots op! De hbo-v deeltijd werkt in regionale en landelijke projecten aan het opleiden van zij-instromers en is binnen diverse projecten ook katrekker. We durven te experimenteren en te leren, zo blijkt bijvoorbeeld uit het opleiden van nieuwe doelgroepen (denk aan statushouders). We betrekken het werkveld al sinds het begin bij ons curriculum voor zij-instromers en hebben intensief contact met werkbegeleiders en praktijkopleiders. We organiseren bijeenkomsten en trainingen voor werkbegeleiders en vragen onze werkveldadviescommissie om feedback. We spreken onze studenten regelmatig en vinden hun ervaringen erg belangrijk. We evalueren ons onderwijs. Dit doen we niet alleen na afloop, maar ook gedurende het studiejaar. Wij staan voor laagdrempelig contact en grote betrokkenheid.

**De student met werk- en  
levenservaring**

**OPLEIDEN VAN  
ZIJ-INSTROMERS TOT  
HBO-VERPLEEGKUNDIGEN**

**De hbo-opleiding met  
flexibel maatwerk**

**De praktijk met uitdagende,  
geschikte werkplekken**



# CARRIÈRESWITCH HBO-V DEELTIJD: HET PROJECT

**"IK KAN GEEN GESCHIKTE LEERWERKPLEK IN DE VERPLEEGKUNDE VINDEN. HOE KAN DAT NU, ER IS TOCH EEN TEKORT AAN MENSEN IN DE ZORG?"**

**Dat is een vraag die (potentiële) zij-instromers ons steeds vaker stelden op een HAN Open Dag. Het antwoord op zo'n terechte vraag kent veel facetten en wilden we als projectgroep graag samen beantwoorden met zorgorganisaties uit de regio. Daarom startte de HAN samen met zorginstellingen in de regio in 2018 het project 'Carrièreswitch hbo-v deeltijd'.**

## **Een stukje geschiedenis**

De HAN University of Applied Sciences biedt sinds enige jaren met succes de vierjarige opleiding hbo-v deeltijd aan. Deze opleiding is ontworpen naar het opleidingsprofiel Bachelor of Nursing 2020 (BN2020). Hierin ligt het accent op de generalistische beroepsuitoefening. Dat wil zeggen dat de hbo-verpleegkundige met deze opleiding aan de slag kan in alle sectoren van de zorg. Inmiddels leidt de HAN zo'n 600 deeltijdstudenten ieder jaar op die werkzaam zijn in tientallen organisaties. Het aantal zij-instromers stijgt ieder jaar.

Om te kunnen starten met deze vierjarige hbo-v deeltijd, is een geschikte leerwerkplek vereist. Voor studenten die al werkzaam zijn in een zorg- of welzijnsorganisatie is dat vaak geen probleem. Voor zij-instromers ligt dit anders. Zij hebben meestal geen werkervaring in de zorg- en welzijnssector. Wel hebben zij veelal een hbo- of wo-opleiding afgerond in een andere richting.

Als zij-instromers zich willen omscholen tot verpleegkundige, dan moeten zij zelf op zoek naar een geschikte leerwerkplek. Op sollicitaties volgt echter vaak een afwijzing, vaak met als motivatie dat relevante ervaring ontbreekt. Ook zijn er zorgorganisaties die uitsluitend trajecten aanbieden op andere opleidingsniveaus, zoals mbo-niveau en die sluiten niet aan op het opleidings-, werk-, en denkniveau van de zij-instromer. De

instromer komt voor de impasse te staan: of zich gaan inzetten op een niet-passend opleidingsniveau (met eveneens minder passend carrièreperspectief) of het werken in de zorg voor gezien houden. Gezien de (te verwachten) tekorten aan hbo-verpleegkundigen geen wenselijke zaak.

Vanuit deze maatschappelijke onwenselijkheid heeft het lectoraat Duurzame Zorg van de HAN een projectvoorstel ontwikkeld. Tijdens de kick-off bijeenkomst in juli 2018 zijn drie werkgroepen gevormd, bestaande uit pioniers van zorgorganisaties en opleiders van de hbo-v deeltijd. De werkgroepen zijn met de volgende drie hoofdvragen aan de slag gegaan:

1. Hoe zit het met de arbeidsvoorwaarden van deze zij-instromers? Wat moet er geregeld worden?
2. Wat vraagt het van de leerwerkplek om zij-instromers adequaat op te leiden?
3. Hoe kan het onderwijsprogramma goed aansluiten op de leerbehoeften van doelgroep zij-instromers en op de verwachtingen van de zorgorganisatie?

# Resultaten werkgroepen

In november 2019 zijn de resultaten gepresenteerd van de werkgroepen van het project 'Carrièreswitch hbo-v deeltijd'.

## Arbeidsvoorwaarden

De meeste organisaties werken met een leerlingsalaris. Dat is iets boven het minimumloon. Houd er rekening mee dat zij-instromers gewend zijn aan een salaris en vaste lasten hebben. Soms is er bij leidinggevendend onderhandelingsruimte. Denk na hoeveel ruimte de sollicitant krijgt om te onderhandelen. Nadeel is dat degene die goed kan onderhandelen vaak een hoger salaris krijgt. In de cao VVT (Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg) is er een garantieregeling (art. 3.17). Sommige organisaties schalen een schaal lager in dan de reguliere inschaling.

## Competentiescan en leernetwerkanalyse

Zij-instromers vormen een duidelijk andere doelgroep dan schoolverlaters omdat zij werk-, studie-, en levenservaring meenemen. De werkgroep Leerwerkplek heeft dan ook een CanMEDSscan ontwikkeld om de beginsituatie van de zij-instromer helder in beeld te brengen. Competenties en specifieke ontwikkelbehoeften vormen de start voor een gericht ontwikkelplan. De focus van de CanMEDSscan ligt op competenties die verworven zijn door eerdere opleidingen en/of ervaringen. Bijvoorbeeld de competentie 'klantcontact' door werkervaring in een supermarkt.

Ook is een leernetwerkanalyse ontwikkeld. Hiermee brengt de zij-instromer het concrete leernetwerk op de werkplek in kaart en wordt gestimuleerd dit optimaal te benutten.

## Maatwerkprogramma voor zij-instromer

Zij-instromers starten met de module oriënterende verpleegkundige (de eerste module van de propedeuse). Ze hebben een vaste lesdag per week. Daarnaast kunnen ze gebruik maken van extra lesmateriaal om in overleg met de werkbegeleider extra vaardigheden te oefenen, kennis te maken met verschillende werkvelden of aanvullende ondersteuning te krijgen. Zo kunnen ze hun opleidingsprogramma afstemmen op hun studie-, werk- en leerervaringen. Daarnaast werken en leren ze minimaal 20 uur per week op de leerwerkplek.

## Kennisdelen

Regelmatig organiseert de HAN informatiesessies rondom het thema zij-instromers.

## Meer informatie



Wil je meer weten over de resultaten van de werkgroepen? Of wil je weten wat de mogelijkheden voor jouw zorgorganisatie zijn? Dat kan!

Laat ons weten wat je wilt: een afspraak (online, fysiek of telefonisch), een workshop, een online kennissessie of een mix hiervan. Mail ons: [deeltijdhbov@han.nl](mailto:deeltijdhbov@han.nl).





## Waar staan we nu?

Inmiddels hebben wij ruim ervaring opgedaan met zij-instromers en hebben we veel evaluaties met het werkveld gedaan. Dit zorgt voor continue optimalisatie van de werving en selectie, de instroom en het opleiden. Tevens besteden wij aandacht aan de begeleiding van deze doelgroep op de werkvloer. We stemmen veel af met werkbegeleiders en praktijkopleiders. We nemen deel aan het landelijke project FastSwitch. Daarbij is er veel aandacht voor de matching tussen kandidaat en werkgever alsook aandacht voor een zachte landing van de student zowel in de praktijk als tijdens de opleiding. We werken nu met leercoaches die intensieve begeleiding tijdens de eerste fase van de opleiding verzorgen. De studenten maken de eerste twee jaar kennis met het verpleegkundige beroep en de professionele identiteit, daarnaast doen zij veel kennis op over het verpleegkundig proces, verpleegkundige zorgverlening, medische en verpleegtechnische kennis en vaardigheden en sociale, reflectieve en communicatieve vaardigheden. Het werken in diverse werkgroepen levert een mooie uitwisseling van kennis, ervaring en expertise op.

Daarnaast is er ook veel aandacht voor het welzijn van de student en het bewaken van de balans tussen werk, studie en privé. In afstemming met het werkveld kijken wij naar de diverse systeemhobbels. We hebben geleerd dat het werken met zij-instromers vraagt om maatwerk. Hoe kunnen we al voor de start van de opleiding afstemmen en verwachtingen uitspreken.

Onze drie doelgroepen zij-instromers: carrièreswitchers, fastswitchers en statushouders. Voor elk van deze doelgroepen bieden wij extra ondersteuning in de vorm van leercoaching, taalondersteuning, extra lesonderdelen en begeleiding bij het doorlopen van een verkort/versneld opleidingstraject.

# GEREEDSCHAPPEN EN ONDERSTEUNING BIJ WERKPLEKLEREN

Hoe help je als werkbegeleider de zij-instromer zo zacht mogelijk te landen op de werkplek? En hoe begeleid je op maat? Werkbegeleiders staan er niet alleen voor. De HAN biedt gereedschappen en ondersteuning. We noemen een paar mogelijkheden.

## Werkbegeleidersbijeenkomsten

De HAN start ieder semester met een werkbegeleidersbijeenkomst (BIG-geaccrediteerd). Alle werkbegeleiders die een student in een van de opleidingsmodules begeleiden krijgen een uitnodiging voor deze bijeenkomst. Er is informatie over de module en over de begeleiding. Iedereen kan vragen stellen en ervaringen uitwisselen. Er zijn keuze-workshops over verschillende onderwerpen.

## Werkbegeleidershandleiding per module

Voor iedere module van de hbo-v deeltijdopleiding is een handleiding voor de werkbegeleider. Daarmee krijgt de werkbegeleider op detailniveau informatie over de module en adviezen rondom de begeleiding. In de handleiding staat de behandelde lesstof, de beoogde resultaten van het werkplekleren, begeleidingstips, begeleidingstools, de tentameneisen en de praktijkwaardering.

De werkbegeleidershandleidingen staan op het informatieportaal van de HAN. Wel werkbegeleider en nog geen toegang tot het informatieportaal? Geef het door via [deeltijdhbov@han.nl](mailto:deeltijdhbov@han.nl).

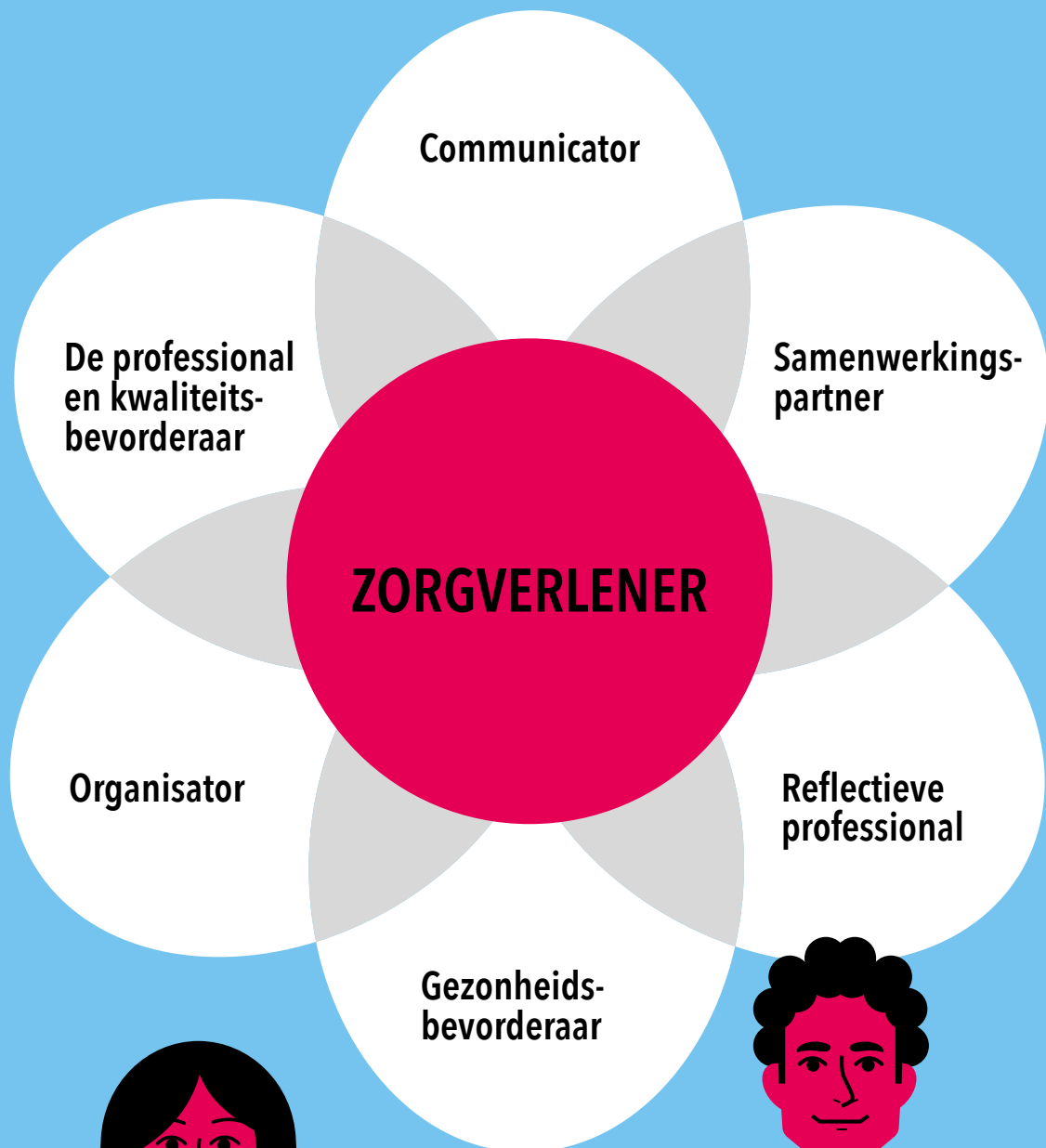
## CanMEDSscan

De CanMEDSscan is een begeleidingstool waarmee de zij-instromer eerdere opleidingen, opgedane werkervaring en levenservaring inventariseert. De scan geeft een goed beeld van wat iemand al in huis heeft aan competenties en waar de accenten moeten komen te liggen bij de ontwikkeling tot hbo-verpleegkundige. Over de CanMEDS-rol 'de reflectieve EBP-professional' krijgt de verpleegkundige in opleiding bijvoorbeeld de vragen: Op welke manier heb je je tot op heden ontwikkeld binnen een werksituatie? Welke persoonlijke eigenschappen hielpen hierbij en welke werkten belemmerend?

## Leernetwerkanalyse

Hiermee brengt de zij-instromer het leernetwerk op de werkplek in kaart en wordt gestimuleerd dit netwerk te verstevigen en uit te breiden. Zo bouwt de verpleegkundige in opleiding aan een stevig netwerk van personen die ondersteuning bieden bij het leren, zoals: rolmodellen in de organisatie, sparringpartners, degene die het werkplekleren waardeert en interessante gremia als de Verpleegkundige Adviesraad (VAR).





# LEERWERKPLEK AANBIEDEN? OF ZELF STARTEN ALS DEELTIJDSTUDENT VERPLEEGKUNDE?

Heb je als organisatie de keuze gemaakt om één of meerdere werkplekken te creëren voor zij-instromers? Of wil je zelf starten met de deeltijdopleiding hbo-v aan de HAN? Een goede keuze! Hier vind je wat praktische zaken.



## Subsidiemogelijkheden

De Sociaal Economische Raad houdt een overzicht bij van mogelijke subsidieregelingen.

Meer informatie vind je op:

[han.nl/studeren/scholing-voor-werkenden/kennismaken-en-oriënteren/voordelen-voor-werkgevers/](https://han.nl/studeren/scholing-voor-werkenden/kennismaken-en-oriënteren/voordelen-voor-werkgevers/)



## Loopbaancoaching

Hoe vind ik een leerwerkplek en waar? Hoe kan ik mij het beste presenteren? Past die werkplek wel bij mij? Talloze vragen waar zij-instromers tegenaan lopen en waar ook de organisatie mee te maken krijgt. Goed om te weten! De omscholers kunnen met hun zoektocht en vragen terecht bij de coaches van Sterk in je Werk. Geheel kosteloos. Meer informatie: [sterkinjewerk.nl](https://sterkinjewerk.nl).



## Toelating

De toelatings- en instapeisen voor de deeltijdopleiding hbo Verpleegkunde zijn:

1. Eén van onderstaande diploma's
  - havo-diploma (alle profielen)
  - vwo-diploma (alle profielen)
  - mbo-diploma niveau 4
  - getuigschrift van een bacheloropleiding
  - getuigschrift van een masteropleiding
2. Een relevante leerwerkplek voor minimaal 20 uur per week
3. Indien je niet in het bezit bent van een diploma kun je de 21+ toets doen

Meer informatie over toelating vind je op:

[han.nl/verpleegkunde-deeltijd](https://han.nl/verpleegkunde-deeltijd)

Via de website van de HAN kun je ook een persoonlijk adviesgesprek aanvragen.



## Studieloopbaanbegeleiding

In de eerste fase van de opleiding krijgt de student intensieve begeleiding door een leercoach. In kleine groepjes wordt gewerkt aan de opleiding en de persoonlijke en professionele ontwikkeling. De studieloopbaanbegeleider neemt bij aanvang van de opleiding contact op voor een intakegesprek. Hier sluiten zowel student als werkbegeleider bij aan. Tijdens dit gesprek kunnen er afspraken gemaakt worden over de begeleiding en wederzijdse verwachtingen uitgesproken worden. Ook kan de studieloopbaanbegeleider vragen van de werkbegeleider beantwoorden. Een vaste studieloopbaanbegeleider is gedurende de gehele opleiding aan de student verbonden en kan bij vragen, problemen of onduidelijkheden altijd benaderd worden.



## Contactdocent voor organisatie

Een organisatie met meerdere studenten van de deeltijdopleiding hbo-v heeft een vaste contactdocent van de HAN. Deze contactdocent is vaak degene die de meeste studenten bij deze organisatie begeleidt. Deze docent is het eerste aanspreekpunt voor de organisatie en onderhoudt de contacten met de organisatie over algemene zaken.



## CanMEDSscan

Dit is geen verplicht maar een optioneel instrument dat door sommige organisaties wordt gebruikt om de startsituatie van een student in kaart te brengen. Overleg met de studieloopbaanbegeleider hoe dit instrument het beste ingezet kan worden als je hier meer over wilt weten.



## Kosten

Wanneer iemand al eerder een bachelor- of masteropleiding heeft afgerond, kan het zijn dat de student instellings-collegegeld moet betalen. Kijk voor meer informatie op: [han.nl/studeren/onderwijs/collegegeld](https://han.nl/studeren/onderwijs/collegegeld).

## Interesse? Meer informatie!

Mail ons: [deeltijdhbov@han.nl](mailto:deeltijdhbov@han.nl).

We nemen zo snel mogelijk contact met je op. Voor potentiële zij-instromers hebben wij ook een brochure.

# WELKE TRAJECTEN BIEDT DE HAN?



**Gediplomeerd mbo-verpleegkundige?**

**Ja! Het betreft een  
doorstromer**

**2 tot 2,5 jaar  
opleidingsduur**

**Nee. Het betreft een zij-instromer.**

**Is deze HBO-/WO-opgeleid?**

**Ja! Dan betreft het  
een FastSwitch-er**

**3,5 tot 3 jaar  
opleidingsduur**

**Nee. Dan is het een  
CarriereSwitch-er**

**3,5 tot 4 jaar  
opleidingsduur**

**HAN**

# FASTSWITCHERS OPLEIDEN?



**Deze groep zij-instromers heeft een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Door eerdere ervaring met studeren is er vaak een hoge mate van zelfsturend vermogen.**

We zien dat deze groep studenten zich de lesstof regelmatig sneller eigen maakt. FastSwitchers starten samen met andere zij-instromers in de propedeuse (er is geen aparte 'FastSwitch groep'). Vaak zijn deze studenten in staat om al in een vroeg stadium van de opleiding te versnellen. Ook hebben zij afhankelijk van hun vooropleiding mogelijk recht op vrijstellingen. Daarnaast zien we dat deze groep studenten vaker kiest voor leerwegaafhankelijk toetsen (LOT).

Met bovenstaande kan de duur van de opleiding aanzienlijk verkort worden. Er wordt daarom ook gesproken over het FastSwitch-traject. Dit betreft het individuele traject dat een FastSwitch-student doorloopt. Dit traject wordt vastgesteld in overleg tussen student, werkbegeleider en studieloopbaanbegeleider. Het gaat hierbij vaak om een verkorte of versnelde route. Een goede balans tussen ontwikkeling in de praktijk en het doorlopen van de studie in een verhoogd tempo is van groot belang. Vrijstellingen of versnellen wordt bij deze studenten standaard besproken. Het staat studenten echter vrij om, in overleg met de werkgever, te kiezen voor het reguliere opleidingstempo.

# Wat draagt een hoogopgeleide zij-instromer bij in de zorgorganisatie?

Het opleiden van hoogopgeleide zij-instromers tot hbo-verpleegkundigen kan verschillende voordelen opleveren voor zorgorganisaties:



## Verhoging van het opleidingsniveau

Door hoogopgeleide zij-instromers op te leiden tot hbo-verpleegkundigen verhoogt de zorgorganisatie het algehele opleidingsniveau van het verpleegkundig personeel. Dit kan leiden tot een verbeterde kwaliteit van zorg en betere patiëntenuitkomsten.



## Verbreding van kennis en vaardigheden

Hoogopgeleide zij-instromers brengen vaak een waardevolle achtergrond en ervaring mee vanuit andere vakgebieden. Door hen op te leiden tot hbo-verpleegkundigen wordt hun bestaande kennis aangevuld met diepgaande verpleegkundige kennis en vaardigheden. Dit kan leiden tot een bredere expertise en een verrijking van het zorgteam.



## Diversiteit en interdisciplinaire samenwerking

Zij-instromers brengen diversiteit in het zorgteam door hun verschillende achtergronden en perspectieven. Dit kan leiden tot een versterkte interdisciplinaire samenwerking en een bredere benadering van patiëntenzorg. Het bevorderen van een diverse en inclusieve werkomgeving kan ook de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers vergroten.



## Wervingsvoordeel en personeelstekorten aanpakken

Het opleiden van hoogopgeleide zij-instromers tot hbo-verpleegkundigen biedt zorgorganisaties de mogelijkheid om personeelstekorten aan te pakken en te voorzien in de groeiende behoefte aan hoogopgeleide verpleegkundigen. Dit kan dienen als een wervingsvoordeel en de zorgorganisatie aantrekkelijk maken voor potentiële werknemers.



## Duurzame personeelsontwikkeling

Door zij-instromers op te leiden tot hbo-verpleegkundigen investeert de zorgorganisatie in duurzame personeelsontwikkeling. Deze werknemers kunnen doorgroeien naar leidinggevende posities, gespecialiseerde functies of andere verantwoordelijke rollen binnen de organisatie. Dit helpt bij het behouden van talent en het opbouwen van een sterke en competente verpleegkundige workforce.



# FASTSWITCHERS MATCHEN

De FastSwitch hbo-v werkt met het Match & Go proces. Dit proces is onderverdeeld in twee fasen. In de Match-fase gaat de student zich oriënteren en stelt zijn of haar wensen en behoeften af op die van de opleiding en werkgever. In de Go-fase gaat de student leren en werken. De FastSwitch hbo-v begeleidt hen bij iedere stap in dit proces.

## De 5 stappen van het Match & Go proces in de sector zorg:





## Wil jij aan de slag met zij-instromers?

Neem vrijblijvend eens contact met ons op via [deeltijdhbov@han.nl](mailto:deeltijdhbov@han.nl)  
Of kijk op: [han.nl/verpleegkunde-deeltijd](http://han.nl/verpleegkunde-deeltijd)

## Wil je zelf starten als deeltijdstudent verpleegkunde?

Vraag de brochure voor studiekeizers aan door te mailen naar: [deeltijdhbov@han.nl](mailto:deeltijdhbov@han.nl)





BEST PRACTICES

# **NIET EINDELOOS PRATEN, GEWOON DOEN**

**Anne Elsinghorst over haar ervaringen  
met zij-instromers / buurtzorg Wijchen**

## Gewoon beginnen

Anne vertelt: "Hoe we bij Buurtzorg zijn gestart met zij-instromers? We zijn gewoon begonnen. Bij Buurtzorg praten we niet oeverloos, maar we doen het. Mijn regio-coach had al ervaring met een zij-instroomer en was daar heel enthousiast over. Wij hadden overigens geen vacatureruimte. Maar de kandidaten overtuigden mij. Ik was enorm onder de indruk van het feit dat mensen zo'n compleet nieuwe uitdaging aandurven. Als je er zoveel veiligheid voor opgeeft, dan moet je ontzettend gemotiveerd en gedreven zijn. Zelf werk ik de helft van mijn tijd als wijkverpleegkundige en dan begeleid ik leerlingen. De andere helft van mijn tijd besteed ik aan overkoepelende taken."

## De juiste match vinden

Als we een sollicitatiebrief voor een leerwerkplek ontvangen, gaan we op zoek naar een team waarbij we denken dat dit zal passen van beide kanten. Daarna gaat iemand meelopen om de sfeer te proeven en wederzijdse verwachtingen te bespreken. Voor de teams leg ik er de nadruk op dat het echt een ander soort student is. Een zorgvuldige aanpak is heel belangrijk. Door de zij-instromers gaat er een andere wind waaien. Ze nemen een rugzak mee, die heel verfrissend kan zijn.

Buurtzorg leidt de instromers op voor de mooie functie van wijkverpleegkundige. De deeltijdopleiding van de HAN sluit goed aan op het werken in de wijk. We streven er naar dat er in ieder Buurtzorgteam twee of drie hbo-verpleegkundigen werken. Ieder team van Buurtzorg is opgebouwd uit drie hbo-verpleegkundigen. Voor indiceren is niveau 5 of 6 noodzakelijk, dus de functie-inhoud is ook op hbo-niveau.

## Werken op niveau en loopbaanmogelijkheden

In de toekomst komen er steeds meer nieuwe hbo-taken bij. Nu komen de teams er nog te weinig aan toe. Denk aan een preventieproject samen met het sociale domein. Daarnaast zijn er voor instromers carrièremogelijkheden zoals wondverpleegkundige of casemager dementie.

## "DOOR DE ZIJ-INSTROMERS GAAT ER EEN ANDERE WIND WAAIEN"



**Anne Elsinghorst** is wijkverpleegkundige bij Buurtzorg Wijchen. Als blogzuster schrijft ze over haar ontmoetingen in de wijk, zie [blogzuster.nl](http://blogzuster.nl). Ook is Anne enthousiast ambassadeur voor het werven van zij-instromers voor Buurtzorg.



BEST PRACTICES

# BEKIJK HET EENS VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE ANDER

Sabine Uitslag over haar blik op zij-instromers

## Leerling met een dijk van een cv

Sabine blikt terug: "Ik was 25 en hoofd opleidingen in een grote GGZ instelling in de jaren 90. Ik was gewend dat er veel jonge jongens en meiden kwamen solliciteren voor een interne opleidingsplek. Op een dag zat er een dame voor me met een cv waar je 'u' tegen zegt. Ze had een hoge functie bij een bank. Ze was klaar met het oppervlakkige geld verdienen en wilde van betekenis zijn. Ik was zeer enthousiast maar ook vond ik het best spannend. Immers: hoe gedijt zij in het schoolse systeem?"

## Spannend, iemand met een eigen mening opleiden

Ik kan me herinneren dat met name de afdelingshoofden van de instelling het best spannend vonden. Ze waren gewend om jonge mensen te begeleiden. Die kun je nog vormen en kneden. En ieder jaar komt er een nieuwe groep. Maar een zij-instromer heeft een eigen opvatting en mening. Die brengt zoveel levenservaring mee. Die kan je niet zo makkelijk meer vormen. Het is echt anders; ze komen niet alleen iets halen maar ook zoveel brengen. Je daar voor openstellen is wellicht even wennen maar zo waardevol. Het is goed om je dat te realiseren als je zij-instromers gaat begeleiden.

## Iedereen een eigen perspectief

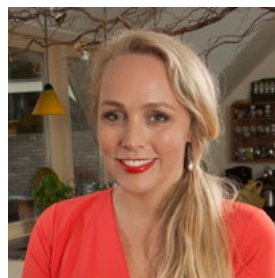
Het valt mij op dat iedereen vanuit zijn eigen perspectief kijkt naar de vraagstukken in de zorg. Ik heb in bijna alle functies gewerkt dus ik ken de diverse perspectieven. Als docent verbaasde ik me over de handelswijze van zorgorganisaties. Er kwam zoveel talent van school. Waarom werden ze niet met open armen ontvangen? Daarna ging ik werken als hoofd opleidingen en schrok me een ongeluk van 50 studenten die voor de deur staan en een goede stageplek moeten krijgen. Scholen hebben hun eigen lesritme met vaste vakantie, maar als zorgorganisatie heb je behoefte aan flexibiliteit. Ga er maar aan staan om in een keer 50 stagiaires te plaatsen. Later zag ik als politica en bestuurder weer een ander perspectief. Iedereen kijkt met zijn eigen bril naar de realiteit.

## Werkplezier, winst en glans

Als er personeelstekorten zijn, dan is de neiging om te beheersen en te controleren. Niet doen! Het echte probleem pak je dan niet aan. Werkplezier, daar gaat het om. Mensen willen werken bij instellingen die kleur bekennen. Kruip in de huid van een ander. Kom tot een relatie. Het mooiste instrument ben je zelf. Wees een verbinder. Heb zelfvertrouwen. Door te leren wie jij als mens bent en wat je talenten zijn, kun je ook andere mensen helpen om zichzelf te leren kennen. Dat is het allermooiste wat je een ander kunt geven. De winst en glans in een organisatie ligt in persoonlijk contact in het klein. De grootsheid zit hem in kleine dingen.

## Inleven in de ander

Ben jij bereid om je echt in te leven in de werkelijkheid van een ander? Het lijkt cliché, maar we zijn veel te druk met onze eigen positie en het resultaat. Je bent vaak zelf onderdeel van een knellend systeem. Zie het als een cocon, breek los en word een vlinder. Laat het systeem los en ga mee met de flow. Het begint met passie, geloof en vertrouwen in elkaar. Kun je jouw ego opzijzetten en nadenken over wat een ander beweegt? Iedereen heeft een eigen perspectief en draagt een eigen bril. Zet elkaars brillen op en start de revolutie! En maak vooral heel veel plezier.



### Sabine Uitslag

is directeur Werkplezier, politica, gezondheidswetenschapper, verpleegkundige en dagvoorzitter. Haar functienaam is 'Chief Inspiration Officer' van Werkplezier in de zorg. Sabine heeft brede ervaring in de zorg: van verpleegkundige, tot docent, opleider en MT-lid. Ze kreeg nationale bekendheid als CDA-Tweede Kamerlid uit Twente, met een eigen achterban. In 2010 werd ze met voorkeurstemmen gekozen. Daarnaast is ze regelmatig op televisie te zien en maakt ze een theatershow over klein geluk in de zorg.



BEST PRACTICES

# GEEF RUIMTE OM TE LEREN

Pauline Arts-de Witt vertelt hoe zij zorgorganisaties stimuleert om aan de slag te gaan met instromers - ZZG Zorggroep

## Zorgvuldig afwegen

Bij ZZG zorggroep is de afgelopen jaren een aantal hbo-v zij-instromers gestart. Voor het aannemen van een instromer gaan we niet over een nacht ijs. Je gaat een langdurig opleidingstraject aan met mensen en je moet de tijd maken om een leerling goed te begeleiden. Daarnaast is het belangrijk dat er formatie-ruimte is binnen het team. We maken deze afweging zorgvuldig, want we willen waarmaken wat we beloven.

## Meteen de praktijk in

Wat mij opvalt als begeleider is dat leerlingen snel de wijk in gaan. Wijkverpleegkundige is een ontzettend mooi en afwisselend vak en natuurlijk leer je het meest in de praktijk, maar ik merk dat het werk veel impact heeft. Een leerling van ZZG schrok bijvoorbeeld van de complexiteit van de wondverzorging in de wijk. Een goede inwerkperiode is noodzakelijk, voor de inhoud van het werk en omdat je in het begin moeilijk kunt 'duiden' wat je ziet.

## Geef ruimte en tijd

Mijn advies naar andere organisaties? Heb geduld! Dit geldt voor de leerling, werkbegeleider én de opleiding. Soms gaat alles met zo'n vaart dat leerlingen te weinig ruimte krijgen om het geleerde eigen te maken in zijn of haar beroepspraktijk. Leerlingen moeten zich realiseren dat een vak leren tijd kost. Maar voor de HAN is dit ook van toepassing. De ene module is nog niet afgerond of de studenten moeten alweer snel naar de volgende module. Het leren van het mooie vak van verpleegkundige kost tijd, geef ze ruimte om te leren.

**"HEB GEDULD! EEN VAK  
LEREN KOST TIJD.  
VOOR LEERLINGEN  
ÉN ORGANISATIES"**



**Pauline Arts-de Witt**

is wijkverpleegkundige en werkbegeleider in een zelfsturend team bij ZZG zorggroep. Pauline was een vaste deelnemer van de projectgroep 'Zij-instromers'. Daarnaast is ze bij V&VN ambassadeur voor de wijkverpleegkundigen. Regelmatig blogt ze over haar werk als wijkverpleegkundige.



BEST PRACTICES

# DE GGZ IS VOOR ZIJ-INSTROMERS EEN WELOVERWOGEN KEUZE

Aan het woord Sandy Janssen en Chris Hartman - Pro Persona en  
Pompestichting



## Steeds meer mensen bij de GGZ van buiten de zorg

Vanuit Pro Persona en de Pompestichting leiden wij al een paar jaar studenten op met een andere vooropleiding dan mbo-verpleegkunde. Veel studenten die wij aannemen als lerend werkende, hebben een opleiding SPH of MWD (samen het huidige Social Work). Hierdoor hebben ze al ervaring in een zorggerelateerde setting.

De afgelopen jaren zien wij een toename in arbeidsvragen uit andere hoeken. Enthousiaste kandidaten die graag in de GGZ willen werken, maar geen ervaring hebben in de zorg- of welzijnssector. Deze mensen hebben wel een arbeidsverleden in een andere sector en beschikken over levenservaring. Voor het werken in de GGZ is dat zeker een meerwaarde!

Wij merken dat zij-instromers vaak zorgvuldig hebben nagedacht over hun 'switch'. De GGZ is voor hen een welbewuste keuze. Dat waarderen wij. Mensen met een sterke motivatie voor het werkveld hebben wij graag in onze organisatie. Zij-instromers vormen een waardevolle groep die extra welkom is in een periode waarin zorgpersoneel soms lastig te krijgen is.

## Hoe kan deze groep zonder ervaring in de zorg goed starten?

Wat is er minimaal nodig om de zij-instromers een goede basis te geven? Allereerst een basis van waaruit hij of zij zich verder kan ontwikkelen tijdens lerend werken bij Pro Persona en de Pompestichting. Samen met de HAN en andere instellingen hebben we daar naar gekeken.

Vanuit deze basis kan de student zich verder ontwikkelen. Gedurende de eerste 8 opleidingsweken loopt de student 1 dag per week stage binnen onze organisatie. Hierdoor maakt deze alvast kennis met het werken in de GGZ. De aangeboden theorie op de opleiding kan de student daardoor direct koppelen aan de praktijk. Tijdens de contextdagen gaan de studenten op bezoek bij verschillende zorgorganisaties. Zo zorgen we ervoor dat de student breder leert kijken dan alleen de psychiatrie.

Na deze periode van 8 weken, gaat de student 1 dag per week naar de opleiding en leert en werkt 3 tot 4 dagen in de praktijk. De eerste weken staat de student als extra boven de normale bezetting. Daardoor kan de student zoveel mogelijk zien en ervaren op een afdeling. Tijdens de opleiding doorloopt de student 3 tot 4 verschillende afdelingen binnen Pro Persona of de Pompestichting. Zo krijgt de zorgprofessional in opleiding een breed beeld van de mogelijkheden in de psychiatrie.



**Sandy Janssen**, praktijkopleider verpleegkundigen bij Pro Persona. Sandy is 20 jaar geleden gestart als verpleegkundige in de GGZ. Ongeveer 9 jaar geleden maakte ze de overstap naar de functie van praktijkopleider.

## Volop carrièremogelijkheden

Na het behalen van het hbo-diploma Verpleegkunde is er genoeg carrièreperspectief binnen Pro Persona en de Pompestichting. Gediplomeerde verpleegkundigen kunnen aan het werk in de verschillende klinieken (opname open/ gesloten, NAH, multi complexe zorg, ouderenzorg, forensische psychiatrie, verschillende FACT en IHT teams, etc.). Ook kunnen zij hun studietraject voortzetten met de opleiding Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige of de masteropleiding tot Verpleegkundig Specialist. Genoeg carrièremogelijkheden dus voor de instromers!

## Werkbegeleiding

Elke student krijgt 1 of 2 werkbegeleiders, afhankelijk van de grootte van het team of wisseldiensten. Buiten de werkbegeleider is er per locatie een praktijkopleider aan de student gekoppeld die het proces van de student volgt en de werkbegeleiders coacht.

Per leerjaar is er een introductiegesprek, tussenevaluatie en eind-evaluatie met de student, de werkbegeleiders(s) en de praktijkopleider. De voortgang van de student wordt hierin besproken. Tijdens het allereerste gesprek zal via de CanMEDSscan de beginsituatie van de student besproken worden. Wat kan hij/zij al door eerder werk en levenservaringen(kwaliteiten)? En waar dienen de extra leervragen te liggen? Overigens, niet alleen de werkplekbegeleider, maar het hele team begeleidt de student bij allerlei (be)handelingen.

## Ons advies? Openstaan en CanMEDSscan

Aan andere organisaties zouden wij willen adviseren: zoek een afdeling die openstaat voor mensen met veel werk en levenservaring, zonder relevante ervaring in de zorg. Verder is het belangrijk de CanMEDSscan te gaan gebruiken zodat er een goede aansluiting is met de beginsituatie van de student. Ook al heeft iemand geen zorggerelateerde werkervaring, iedere student beschikt over een pakket aan tools en ervaringen. Die kunnen, slim ingezet, van grote meerwaarde zijn!



**Chris Hartman**, opleider verpleegkundigen en sociaal psychiatrisch verpleegkundige bij Pro Persona. Chris is van oorsprong verpleegkundige en seksuoloog.

# VOOR ZORGVULDIGE WERVING EN SELECTIE IN SAMENWERKING MET DE HAN



Om de werving en selectie van zij-instromers in opleiding tot verpleegkundigen op een effectieve manier vorm te geven, kunnen de volgende aanpakken en praktijken worden overwogen:

## Gerichte wervingsstrategieën

Ontwikkel een gerichte wervingsstrategie om zij-instromers aan te trekken die geïnteresseerd zijn in een carrière in de verpleging. Dit kan onder meer het adverteren van vacatures op relevante platforms, het benutten van netwerken en het samenwerken met onderwijsinstellingen en arbeidsbemiddelingsbureaus om potentiële kandidaten te bereiken. Dit kan bijvoorbeeld via LinkedIn, de werkgeversorganisaties (WZW) of de hogeschool. Ook kun je studieadviseurs van de HAN informeren over vacatures en in sollicitatieteksten de termen zij-instromer, carrièreswitcher of fastswitcher expliciet benoemen.

## Duidelijke opleidingsvereisten en -voorwaarden

Communiceer duidelijk de opleidingsvereisten en -voorwaarden voor zij-instromers. Vermeld de benodigde kwalificaties, ervaring en vaardigheden die vereist zijn om in aanmerking te komen voor de opleiding. Dit helpt om kandidaten te filteren en degenen aan te trekken die voldoen aan de gewenste criteria.

## Selectieproces en beoordelingscriteria

Ontwikkel een gestructureerd selectieproces dat verschillende beoordelingscriteria omvat zoals: interviews, assessments, motivatiebrieven, referentiechecks en mogelijk zelfs simulatie-oefeningen. Hiermee kan de geschiktheid en motivatie van de zij-instromers worden geëvalueerd. Het gebruik van gestandaardiseerde beoordelingscriteria zorgt voor objectiviteit en vergelijkbaarheid tussen kandidaten. Ook kan een meeloop(middag) op een toekomstige werkplek of afdeling een waardevol onderdeel uitmaken van het selectieproces. Zo krijgen zowel de toekomstige collega's als de kandidaat een goed beeld.

## Competentiegericht interviewen

Maak gebruik van competentiegerichte interviewtechnieken om de vaardigheden, kennis en motivatie van de zij-instromers te beoordelen. Stel vragen die betrekking hebben op specifieke competenties die relevant zijn voor het beroep van verpleegkundige, zoals communicatievaardigheden, klinisch redeneren en teamwerk. Dit geeft inzicht in de geschiktheid van de kandidaat voor de opleiding. Het is ook mogelijk om competenties door middel van een talentenscan of competentietest voorafgaand aan de selectieprocedure in kaart te brengen. Overleg met je HR-adviseur. Een studieadviseur van de HAN kan hier ook in meedenken.

## Informatieverstrekking en oriëntatie

Zorg ervoor dat potentiële zij-instromers voldoende informatie krijgen over de organisatie, afdeling, het loopbaanperspectief en de verwachtingen van de kandidaat in zijn/haar functie alsook de invulling van het verpleegkundige beroep in de betreffende organisatie. Organiseer oriëntatiesessies of voorlichtingsbijeenkomsten waarin zij-instromers een realistisch beeld krijgen van het werk van een verpleegkundige en de uitdagingen en beloningen die ermee gepaard gaan.

## Zorg voor begeleiding en ondersteuning

Bied zij-instromers tijdens het selectieproces begeleiding en ondersteuning. Beantwoord vragen, verstrek informatie en geef hen de mogelijkheid om contact op te nemen met verpleegkundigen of andere professionals binnen de organisatie om meer te weten te komen over het beroep en de opleiding.

## Evaluatie en continue verbetering



Evalueer het wervings- en selectieproces regelmatig en verzamel feedback van zowel zij-instromers als het selectiepanel. Identificeer verbeterpunten en pas waar nodig aan.

# HAN.NL/ VERPLEEGKUNDE- DEELTIJD

## HANDIGE LINKS

<b>Aanmelden</b>	<a href="https://han.nl/aanmeldendeeltijd">han.nl/aanmeldendeeltijd</a>
<b>Adviesgesprek</b>	<a href="https://han.nl/adviesgesprek">han.nl/adviesgesprek</a>
<b>Open Avonden</b>	<a href="https://han.nl/openavond">han.nl/openavond</a>

## MEER VRAGEN?

<b>ASK HAN</b>
 (024) 353 05 00 (ook WhatsApp)
 <a href="mailto:ask@han.nl">ask@han.nl</a>