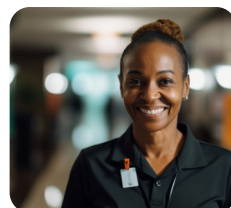


Anders opgeleiden in de ouderenzorg



Leeswijzer

Gaan jullie je organisatie versterken met anders opgeleiden? Dat vraagt aanpassing en anders organiseren in de teams en de organisatie. In dit document vind je reflectievragen, praktische tips en voorbeelden om aan de slag te gaan.

De inhoud is gemaakt door onderzoekers Anne Marie Weggelaar en Catharina van Oostveen en is een weergave van **literatuur en- bronnen**onderzoek, **semi-gestructureerde** interviews en een **co-creatie dag** (Ideeënlab) met mensen uit diverse zorgorganisaties.

Aanleiding

Om aan de vraag naar nieuwe medewerkers te voldoen, stromen nu binnen teams medewerkers in met een niet volledig (zorg)diploma (de anders opgeleide). Dat vraagt aanpassing en anders organiseren om deze medewerkers goed in te bedden in de organisatie.

De centrale vraag voor het actieonderzoek was: Hoe kunnen anders opgeleiden worden ingezet in de ouderenzorg?

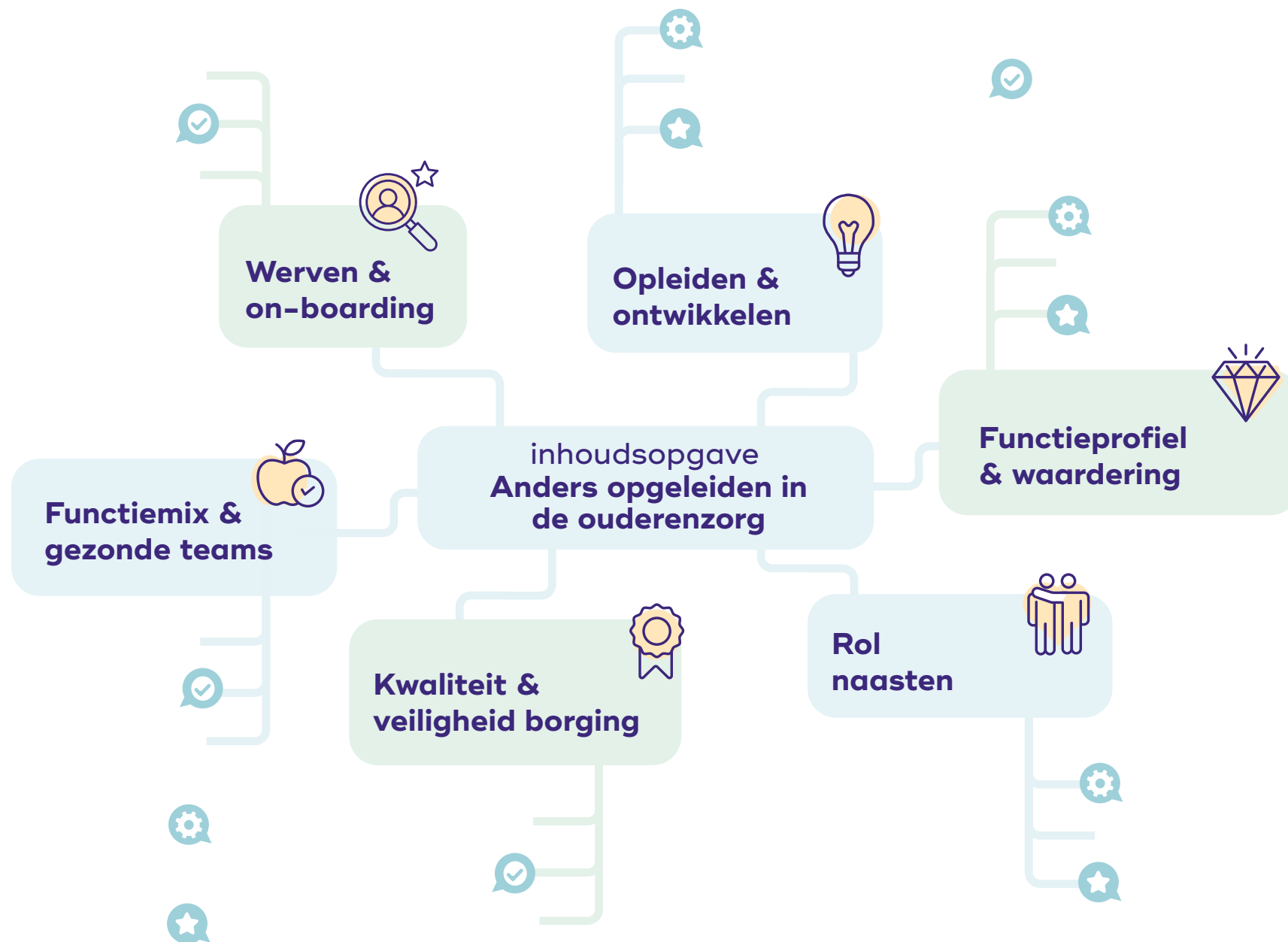
Wat bedoelen we met 'Anders opgeleide'

Een anders opgeleide is een (nieuwe) medewerker die geen standaard zorgdiploma heeft, maar vanuit een andere beroepsachtergrond, opleiding, levenservaring of leerroute instroomt in de langdurige zorg, en daar wordt opgeleid, begeleid en/of ingezet voor taken die passend zijn bij de eigen competenties, ervaring en motivatie.



Typen anders opgeleiden

- Ervaring uit een andere sector
- Internationale zorgprofessional
- Maatschappelijke stagiair / leerwerk-kandidaat
- Mantelzorger of ervaringsdeskundige



Werven en on-boardings



Vraagstukken en reflectievragen voor een organisatie

Hoe verschillen instroommotieven van anders opgeleiden ten opzichte van regulier opgeleide zorgprofessionals?

Hoe maak je aantrekkelijke vacatureteksten voor anders opgeleiden?

Welke wervingskanalen kun je gebruiken voor anders opgeleiden?

Hoe richt je een sollicitatieprocedure in voor anders opgeleiden?

Welke competenties zijn belangrijk en moet je tijdens de sollicitatieprocedure meenemen?

Welke persoonlijke kenmerken of werkervaringen voorspellen een succesvolle instroom van anders opgeleiden?

Waar ligt een grens voor het aannemen van een anders opgeleide?

Hoe kun je de instapdrempel verlagen zonder concessies te doen aan beoogde competenties?

Wat is belangrijk in het on-boarden van de anders opgeleide?

Hoe zorg je ervoor dat beide partijen snel kunnen besluiten of de baan passend is?

Werven en on-boardings



Tips voor werven

Werven via sociale media kanalen met een boodschap die aansluit bij de doelgroep:

- Sluit met de taal aan op de doelgroep (geen jargon, simpele woorden).
- Maak duidelijk wat je kunt verdienen in de zorg.
- Benoem welke taken / activiteiten de anders opgeleide gaat doen, waarvoor je geen opleiding nodig hebt, zodat duidelijk wordt dat een overstap naar de zorg haalbaar is.
- Geef aan dat je naast werken, onderdeel van jouw baan is dat je ook gaat leren en daarmee jezelf kunt ontwikkelen.

Competenties zoals klantgerichtheid, omgang met mensen en nieuwsgierigheid zijn heel belangrijk; mensen met ervaring in horeca, onderwijs, supermarkt/winkels, sport of klantcontactcentra leveren verrassende matches op.

Ga naar banenmarkten niet gericht op de zorgmedewerkers en schets daar een realistisch beeld over werken in de zorg. Laat anders opgeleiden het gesprek voeren met geïnteresseerden.

Werk samen met de gemeente en sociale diensten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten instromen in de zorg.

Zorg voor laagdrempelig eerste contact met de organisatie: bijvoorbeeld met alleen een online vragenlijst om je aan te melden of de mogelijkheid een open dag van de locatie te bezoeken.

Nodig anders opgeleiden uit om in hun netwerk reclame te maken voor een baan bij de organisatie en beloon hen voor hun bijdrage daaraan.

Breng de sfeer van de organisatie ([het is hier leuk om te werken!](#)) ([Thijmen schoorl](#)) over via sociale media door mensen van de organisatie – en bij voorkeur de anders opgeleide – zelf.

Tips voor on-boarden op de volgende pagina

Werven en on-boarding



Tips voor on-boarden

Zorg voor directe reactie vanuit de organisatie op het tonen van belangstelling vanuit de anders opgeleide (als dat lang duurt, niet professioneel overkomt, hen niet het gevoel van welkom geeft, haken zij af).

Laat een anders opgeleide eerst meelopen gedurende één dagdeel zodat duidelijk is wat het werk inhoudt.

Maak een persoonlijk on-boarding plan voor alle anders opgeleiden, zodat zij ondersteund worden bij het kennismaken met 'de andere wereld' waarin zij gaan werken. Anders opgeleiden hebben vaak andere leerstijlen en werkervaringen. Dat vraagt om maatwerk:

- Leg nieuwe taken uit door het voor te doen en visuele kaarten aan te bieden waarin het stap voor stap wordt uitgelegd.
- Koppel ze aan een mentor/buddy, waarmee ze samen werken de eerste weken (let op verschillen in generatie of achtergrond).

- Houd regelmatig formele en informele voortgangsgesprekken.
- Geef een vast aanspreekpunt vanuit de organisatie.
- Neem kleine signalen zeer serieus en probeer hiervoor samen oplossingen te vinden.

Zorg vooraf ("je moet de voedingsbodem rijp maken") en tijdens de on-boarding ook voor coaching van het team, want er ontstaan altijd dynamieken en oordelen wanneer anders opgeleiden in een team komen. Maak collega's bewust van hun rol in het welkom heten, waarderen en begeleiden van anders opgeleiden.

Werven en on-board



Inspirerende voorbeelden

Het [project Kleurrijke Zorg](#) van AxionContinu gericht op het vergroten van diversiteit en inclusie, waardoor jouw organisatie herkenbaar is voor mensen met een andere culturele achtergrond.

Het opzetten van een samenwerkingsverband met een asielzoekerscentrum voor stages en taalervaringsprojecten voor statushouders.

[Topsporters die naast hun sport-carrière](#) aan het werk gaan in de zorg, omdat zij al veel kennis hebben over gezonde leefstijl.

Het aanbieden van een 'tussenjaar' pakket: geld verdienen, zinvolle bijdrage aan de maatschappij bieden en nadenken over welke studie bij je past.

[Zorgmies](#) en [Saar aan Huis](#) die mantelzorgers een baan aanbieden, zodat zij betrokken blijven bij de zorg aan hun naasten en een betere werk-prive balans krijgen.

Stoppen met concurreren: [Zorgrunners](#) een project om gezamenlijk met andere zorgorganisaties, onderwijs en WZW in de regio te werven.

De [anders opgeleide legt uit](#) waarom zij [de overstap maakten](#) en wat deze overstap hen bracht.

Fokus biedt [online en fysieke 'meet and greet' koffiemomenten](#) waarop anders opgeleiden kunnen komen kennismaken en verkennen of een baan iets voor hen is.



Vraagstukken en reflectievragen voor de organisatie

In welke mate sluiten bestaande leer-werktrajecten aan bij de leerbehoeften van anders opgeleiden in de zorg?

Welke (verkorte of maatwerk) leertrajecten zijn nodig voor een veilige instroom?

Hoe combineren we werken en leren op een haalbare manier voor anders opgeleiden?

Welke rol kunnen teamleden spelen in het goed opleiden van anders opgeleiden?

Hoe zorgen we voor goede begeleiding, mentorschap of coaching voor de anders opgeleide?

Hoe benutten we de andere kwaliteiten die anders opgeleiden meebrengen voor de organisatie en het team?

Zijn er financiële regelingen of subsidies beschikbaar voor scholing van anders opgeleiden?

Welke loopbaan paden zijn er beschikbaar voor anders opgeleiden?

Opleiden en ontwikkelen



Tips

Betrek het hele team in het herverdelen van taken en leg uit welke bijdrage de nieuwe collega levert aan het grotere geheel, zodat zij begrijpen dat een anders opgeleide een andere en toegevoegde waarde heeft.

Breng samen met de anders opgeleide in kaart:

- wat kan iemand al (eerdere functies, levenservaring)
- welke competenties brengt de anders opgeleide mee (gastvrijheid, creativiteit, communicatievaardigheden)
- wat wil iemand leren
- [hoe leert iemand het liefst](#)

Gebruik dit als basis voor het maken van een persoonlijk leerpad, maar zorg wel voor duidelijke eindtermen.

Maak collega's bewust van hun rol in het begeleiden van anders opgeleiden door hen te wijzen op taalgebruik en eventuele vooroordelen. Investeer in de mentoren/buddies, zodat zij begrijpen dat anders opgeleiden andere vragen stellen, anders leren, en soms andere begeleiding nodig hebben.

Geef ruimte voor probleemgestuurd leren (anders opgeleide geeft zelf aan wat nodig is). Maak ontwikkeling zichtbaar, formuleer wanneer iets is behaald en stel een haalbaar doel. Laat voortgang zien aan het hele team, zodat duidelijk is wat iemand al wel zelfstandig kan en wat nog in ontwikkeling is.

Werk met kleine successen voor de anders opgeleiden, die je bij voorkeur met het hele team viert.

Zorg voor ontmoetingen tussen anders opgeleiden in verschillende fasen van hun opleidingstraject, zodat zij ervaringen kunnen delen, zich herkennen in elkaars verhalen en samen leren.

Meer tips op de volgende pagina

Opleiden en ontwikkelen



Tips

Zorg voor een cyclische afwisseling van theorie (korte, praktische blokken) en directe toepassing in de praktijk. Zo beklijft wat ze leren en is het leertraject relevant en de doelen behapbaar.

Gebruik filmpjes, praktijkvoorbeelden, rollenspellen, casussen en observatieopdrachten in plaats van dikke readers of abstracte theorie.

Maak het leerpad visueel (bijvoorbeeld poster met mijlpalen in kleurtjes), zodat de anders opgeleide de stand van zaken ziet en wanneer, hoe en met welk resultaat geleerd moet worden.

Benoem regelmatig dat onbekendheid normaal is; zeg niet “je mag altijd vragen stellen”, maar “je móet dingen vragen”.

Bespreek reflectief en waarderend de voortgang:
Wat werkte wel/niet? Waarom?

Niet iedere anders opgeleide leert in hetzelfde tempo; geef ruimte om te versnellen of te vertragen.

Gebruik een dagstart om samen af te spreken wie wat wil doen en wat wil leren vandaag.

Subsidies aanvragen is een ingewikkeld en administratief ingewikkeld proces. Centraliseer deze kennis in de organisatie, zodat het minder werk wordt.



Inspirerende voorbeelden

Regionaal anders opgeleiden opleiden en inzetten

[Opleiden & Ontwikkelen | De Zorgprofessionals van Morgen, Leiden we samen op.](#)

Patyna, Icare, Zorggroep Drenthe en bieden met [Opstap](#) een traject aan voor zij-instromers.

Collega in Opleiding ([CIO traject](#)) van De Wever

Samenwerking met ROC's en/of mbo's zorgt voor erkenning van behaalde 'modules' (Erkenning van Verworven Competenties) en dit kan leiden tot een erkend diploma.

Veel organisaties bieden ook interne opleidingen. Door samen te werken met partners uit de regio kan efficiëntie worden bereikt en krijgen interne opleidingen ook 'marktwaaarde' voor de anders opgeleide.



Vraagstukken en reflectievragen voor een organisatie

Hoe kom je tot een eerlijke waardering ten opzichte van initieel opgeleide collega's?

Welke functiebeschrijvingen zijn passend?

Wanneer kunnen anders opgeleiden een aantal werkzaamheden uitoefenen,
wanneer kan er sprake zijn van extra waardering/beloning?

Hoe worden eerder verworven competenties gewaardeerd
en wat is de (financiële) waarde daarvan in de zorg?

Hoe kun je transparant maken voor de anders opgeleide
wat de stappen zijn om extra salaris te krijgen?

Welke rol kunnen bandbreedte-functies spelen in plaats van
beroepsfuncties?

Functieprofiel en waardering



Tips

Start met het gesprek in teams voor draagvlak en bespreek hierin ook de waardering.

Beweeg bij het aanstellen van anders opgeleiden mee met salarisniveau van de anders opgeleide. Na het afronden van de opleiding wordt de anders opgeleide gewaardeerd in de functie.

Waardeer naar competenties, taken en verantwoordelijkheden in plaats van opleiding.

Onderzoek welke taken/ handelingen functieverzwaringen veroorzaken (welzijn & zorg) voor de functiewaardering.

Maak het functiehuis toekomstbestendig, met functiestraten voor het doorontwikkelen naar andere functies.

Maak het mogelijk dat vanuit functies voor anders opgeleiden doorontwikkeld kan worden naar generieke functies.

Minimaliseer functies, maar biedt wel variatie voor specifieke afdelingen.

Gebruik niet-traditionele zorgnamen als 'leefondersteuner' of 'blijmaker'.

Functieprofiel en waardering



Inspirerende voorbeelden

Lees meer over het verschil tussen een [functiebeschrijving](#) en een [competentieprofiel](#) Functiebeschrijving vs. competentieprofiel – FWG Progressional People

Wil je weten welke taken of handelingen functieverzwaring veroorzaken?
Gebruik dan het [stroomschema FWG van WZW](#).

Hoe rollen kunnen bijdragen aan flexibiliteit en talentontwikkeling
[Rollen en functies in de zorg – FWG Progressional People](#)

Functiemix en gezonde teams



Vraagstukken en reflectievragen voor een organisatie

Op welke manier kun je anders opgeleiden het beste inzetten ter ondersteuning van de dagelijkse zorg? Zijn teams daar wel klaar voor?

Welke verantwoordelijkheid hebben professionals ten aanzien van het (beperkt) handelen en/of bekwaam zijn van teamleden als anders opgeleiden?

Hoe houd je het overzicht welke medewerker wat mag / kan doen en hoe kan een optimaal rooster worden gemaakt?

Hoe kun je de kwaliteit van zorg bewaken als er meer verschillende typen zorgverleners aan het werk gaan en er meer taakgericht gewerkt wordt?

Functiemix en gezonde teams



Tips

Meer lef en moed en minder risico mijden.
Stop met 'wat als' denken.

Begin met te formuleren wat bewoners/cliënten nodig hebben en durf vanuit die vraag het anders te organiseren.

Ga met teams in gesprek over gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wees transparant over ieders kwaliteiten en hoe samen te werken op basis van een gezamenlijke visie.

De cliënt is het uitgangspunt, anders opgeleiden en professionals zijn ondersteunend aan eigen regie.

Inzicht in behoeften van afdelingen is noodzakelijk voor match van functies met competenties van anders opgeleiden.

Werf op samenstelling teams in plaats van functies als aanvulling team met professionals.

Zet anders opgeleiden in op rollen in plaats van functies (denk aan ondersteunen, uitvoeren of coördineren). Hierdoor kan meer ruimte ontstaan in samenstellen team.

Start met opleiden anders opgeleiden als 'Collega in Opleiding' in werkzaamheden die zij uiteindelijk gaan uitvoeren.

Funcziemix en gezonde teams



Inspirerende voorbeelden

Handreiking passende funcziemix;

[Passende funcziemix in het verpleeghuis](#)

Rooster applicaties [CATO](#) en [TONOS: apps met AI voor capaciteitsmanagement, plannen en roosteren in de langdurige zorg](#) > wat is in deze roosterapplicaties precies het voorbeeld?

Dat je ook de competenties en rollen in beeld hebt bij het roosteren?



Vraagstukken en reflectievragen voor een organisatie

Welke risico's lopen organisaties bij het inzetten van anders opgeleiden?

Zijn er voorwaarden (opleidingsniveau/basiskennis) of kan iedere anders opgeleide elke taak/ handeling aanleren en uitvoeren?
Wanneer zijn anders opgeleiden bekwaam voor een handeling?

Waar ligt de grens voor het aanleren van taken of handelingen aan anders opgeleiden, en hoe bewaken we die met elkaar?

Hoe worden anders opgeleiden op een passende manier ondersteund voor hun werk/functie?

Voldoet taakgericht werken in de praktijk om kwaliteit van zorg te kunnen blijven bieden?

Zijn huidige kwaliteitskaders toereikend?

Hoe kan het welbevinden en welzijn van een bewoner/cliënt gebruikt worden om de kwaliteit van de zorgverlening te beoordelen?

Kwaliteit en veiligheid borging



Tips

Uitgangspunt voor kwaliteit zijn de behoeften van cliënten en bewoners. Vanuit die behoefte redeneren wie welke zorg/ondersteuning kan bieden, te beginnen met naasten en informele zorgverleners. Zie naasten als onderdeel van het team/cirkel van de bewoner/cliënt.

Ga met teams, cliënten en bewoners in gesprek over wat kwaliteit is.

Voor het borgen van kwaliteit is maatwerk opleiden en begeleiden van de anders opgeleiden en de teams noodzakelijk.

Monitor de kwaliteit met data en de verhalen van cliënten, bewoners en teams.

Leren van wat goed gaat in de praktijk en van wat minder goed gaat.

Blijf in gesprek met zorgverzekeraars, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en de beroepsvereniging V&VN over de ontwikkeling van kwaliteitskaders.

Kwaliteit en veiligheid borging



Inspirerende voorbeelden

De inspectie biedt duidelijkheid over de rollen en taken van mantelzorgers, vrijwilligers en andere medewerkers in de zorg- en welzijnssector [Inzet personeel in de zorg | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#)

Meer informatie over het aanleren en uitvoeren van taken of handelingen vind je [hier](#)

Zorgprofessionals kunnen zelf hun bekwaamheid bepalen. Lees verder in het artikel Nursing geschreven door juristen van V&VN [Zelf als verpleegkundige je bekwaamheid bepalen?](#)
[Dit heb je nodig](#)



Vraagstukken en reflectievragen voor een organisatie

Hoe kunnen familie/informele zorgverleners bijdragen aan zorg en welzijn van cliënten en bewoners?

Hoe maken we familie en informele zorgverleners onderdeel van de transitie in de zorg naar meer welzijn?

De rol van naasten



Tips

Na de cliënt of bewoner is de informele zorg 'in the lead', daarna zet je techniek in voor extra ondersteuning en daarna pas professionals.

Investeer in een welkomstconsulent om mantelzorgers te betrekken en het samen doen van zorg en welzijn.

Organiseer familieavonden om familie te informeren.

Organiseer een Mantelzorgmarktplaats.

Biedt een Zorgdienstplicht aan. Dat is interessant voor jonge mensen die zoekende zijn naar de volgende stap.

Organiseer informele zorg uit de wijk zoals buurtwacht.

Stuur verhuiskaarten bij opname in het verpleeghuis. Wie verhuist er mee? Zodat het mantelzorgsysteem in tact blijft.

Omarm mantelzorgers bij overlijden familie voor blijvende betrokkenheid.

Maak Mantelzorgbonnen die gesponsord worden door bedrijven zoals bijvoorbeeld een buurtsuper voor gratis boodschappen of korting op diensten.

De rol van naasten



Inspirerende voorbeelden

Praat met collega's over de zorg van morgen met de toolkit van [Hoe Dan?](#), kosteloos te bestellen voor organisaties in de VVT.

De Hoe Dan?-gesprekskaarten zijn ook in te zien via de [Kletsapp](#).

Het programma Waardigheid en trots biedt verschillende handvatten voor het [Samenwerken met informele zorg](#)

Werkgevers uit de regio Groningen werken samen voor meer informele zorg [Hoe werken zorg- en welzijnsorganisaties samen met informele zorg? > ZorgpleinNoord](#)

Thebe activeert familie, vrienden en burens:
[Thebe mobiliseert informele zorg met Samenzorg-app](#)

Deze informatie wordt aangeboden door Over Morgen

Programma Over Morgen voert en voedt het gesprek over de toekomst van de zorg. Zorgorganisaties staan voor grote uitdagingen. Werkplezier. Medewerkers aan boord houden. Haalbare en betaalbare zorg. Ook straks. Hoe organiseren we dat? Als programma zoeken we baanbrekende ideeën, we verbinden initiatieven en ondersteunen zorgorganisaties. Dat doen we met kennis, campagnes en programma's voor zorgmedewerkers en zorgorganisaties.

Over Morgen is een initiatief van AO VVT, een samenwerkingsverband van werkgeversorganisaties ActiZ en Zorgthuisnl, en vakbonden FNV, CNV, Nu '91 en FBZ en wordt medegefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vanuit de subsidie Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU).



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid