



De reis van de zorgtalent.

Waaier voor het begeleiden van studenten

Gebaseerd op de 8 inzichten van Actiz



WGV

ZORG+

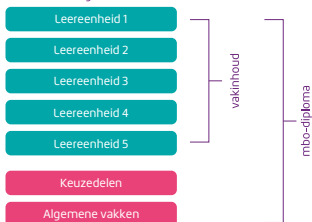
WELZIJN

ZHZ

Ook jij bent een Zorgtalent!

Eigenlijk zijn we allemaal Zorgtalenten maar we hebben mensen die (op)nieuw in de zorg komen werken en niet de gehele mbo-opleiding hoeven te volgen deze naam gegeven. Door officiële mbo-certificaten (leereenheden) te volgen is de Zorgtalent in staat om delen van de zorg uit te voeren.

Voorbeeld verzorgende-IG of MZ 3



Men moet dan niet denken aan taakgericht werken zoals we dat voorheen deden maar we bouwen zo een integraal team op waar zij onderdeel van zijn. Dit brengt voor iedereen verandering met zich mee. We noemen dat ook wel de 3N's; noodzakelijk, nuttig en nieuw. We weten allemaal dat anders opleiden noodzakelijk en nuttig is voor onze toekomstige zorg maar hoe ga je om met deze nieuwe personeelsinzichten. Actiz beschrijft al mooi in het eerste inzicht¹ dat herintreders en zij-instromers met hun andere uitgangssituatie voor meer diversiteit in de personeelssamenstelling van de organisatie zorgen. Daarbij is facilitering middels een maatwerk contract en loopbaanperspectief nodig en vraagt om een houding van 'Hoe maken we het mogelijk', in plaats van 'Het kan niet, want...'.

En wat betekent dit voor de nieuwe Zorgtalenten? De (zorg) wereld is nu eenmaal onderhevig aan verandering en we willen door middel van deze waaier jou als begeleider van de Zorgtalenten een goede richting geven terwijl we ook wel weten dat je al begeleidingsvaardigheden bezit. Zie het als een aanvulling waarbij je op jouw werkplek het gesprek kan aangaan. Want Herintreders en zij-instromers geven allemaal aan dat (weer) werken in de zorg een diepgekoesterde wens is (tweede inzicht). Een wens die door de krapte op de arbeidsmarkt, wervingscampagnes, en de privé-context bewust in vervulling kan gaan.

¹Actiz sept 2021; Branchevereniging van zorgorganisatie verpleeghuiszorg, zorg thuis, revalidatie en herstel en jeugd – De reis naar de ouderenzorg. De do's en don'ts om zij-instromers en herintreders te verwelkomen in de zorg.

WGV

ZORG+

WELZIJN

ZHZ

In het voortraject hebben de meeste nieuwe Zorgtalenten al in de praktijk meegelopen. En dat stimuleerde enorm om de interesse om te zetten naar actie om (weer) te gaan werken in de zorg.

Herintreders en zij-instromers beschikken over een andere uitgangspositie dan starters. Focus op specifieke functie- en diploma-eisen sluit op voorhand groepen belangstellenden uit. Het waarderen van de andere ervaring is belangrijk om een gevoel van welkom te geven.

En dat hebben we gedaan in het voortraject. Iedere nieuw Zorgtalent heeft een talentscan gemaakt waarin hij/zij de eigen talenten in beeld heeft gebracht op basis van het mbo-certificaat. Deze scan zal de basis zijn voor jouw begeleiding waarbij we natuurlijk de capaciteiten niet uit het oog hebben verloren. Want bij een officiële erkende opleiding zijn kennis en vaardigheden ook van belang. Met elkaar gaan we de reis aan, wetende dat de Zorgtalent een onbekende reis gaat maken en een reisleader, met verstand van zaken nodig heeft. Zo creëren we samen werkplezier.

Warm welkom en begeleiding op maat is cruciaal

Herintreders en zij-instromers zijn vaak of beperkt bevoegd of voelen zich ondanks bevoegdheid niet meer voor alle handelingen bekwaam. Een goed inwerkprogramma, maatwerkbegeleiding en een periode van boven formatieve inzet is van cruciaal belang om de nieuwe instroom door de eerste periode heen te helpen en te begeleiden naar vakbekwaamheid en werkplezier. De Zorgtalent is voor een bepaalde tijd boventallig en binnen de regio zal iedere organisatie zijn eigen inwerkprogramma hebben. In het begin zal de Zorgtalent nog veel instructie nodig hebben maar zal al snel komen met eigen leervragen waar de begeleiding op afgestemd wordt. We noemen dit ook wel situationeel begeleiden².

² Paul Hersey & Kenneth Blanchard

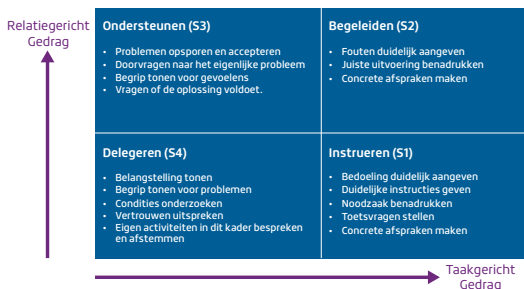
WGV

ZORG+

WELZIJN

ZHZ

In het kort komt het neer op:



STERKscan voor jouw talent

De STERKscan is een digitaal instrument dat uitnodigt tot nadenken over wie jij bent, als mens én als professional. Wat is jouw lijfspreuk, jouw gouden zin? Dit geldt niet alleen voor de Zorgetalent maar ook voor jou als begeleider. Jouw kernkwaliteiten als begeleider komen aan de orde en je krijgt antwoorden op welke leercultuur bij belangrijk vindt. De STERKscan en de daarbij behorende ontwikkelgesprekken zorgen dat de student passende ontwikkelstappen blijft zetten, met een beter beeld van zichzelf als mens én professional. Voor jou als werkbegeleider word je ook in de gelegenheid gesteld om de STERKscan te maken. Wat is er niet mooier om ook open te blijven staan voor ontwikkeling. Dit wordt ondersteunt door waarderende intervisiebijeenkomsten. De ontwikkelgesprekken worden gevoerd vanuit een positief kritische grondhouding. Er wordt uitgegaan van de kwaliteiten en talenten van iedere professional, wat aansluit bij de principes van positieve psychologie³. Bij waarderende intervisie staat juist hetgeen gelukt is centraal. Door uit te gaan van energie, kracht en kansen bereiken groep en inbrenger sneller een perspectief op mogelijkheden, in plaats van onmogelijkheden. Deze aanpak komt vanuit de 'appreciative inquiry (ai)'⁴, waarop ook de STERKscan is gebaseerd.

Zo komen we snel op het volgende inzicht van Actiz waarin de leercultuur vanuit die positiviteit wordt benaderd.

³Seligman M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

⁴ <https://www.davidcooperrider.com/ai-process/>

WGV

ZORG+

WELZIJN

ZHZ

Collega's, cultuur & acceptatie

Herintreders en zij-instromers worden op de werkplek vaak benaderd als leerlingen en gezien hun leeftijd en (andere) ervaring voelt dat voor hen niet altijd goed. Tegelijkertijd voelen ze zich ook vaak ongemakkelijk (vooral in de inwerkfase) met betrekking tot wat collega's vanwege hun leeftijd mogelijk van hen verwachten en waar zij nog niet altijd aan kunnen voldoen. Ze geven aan moeite te hebben met het feit dat zoveel zaken van 'bovenaf' worden opgelegd. Zij hebben behoefte aan een vast en betrokken aanspreekpunt in of dicht bij het team.

En gelukkig ben jij er dan!

Wanneer we praten over een leercultuur dan hebben we het over een cultuur in de organisatie die leren en ontwikkelen van alle medewerkers in de organisatie stimuleert. Een cultuur met een open communicatie, dagelijkse feedback en zelfreflectie die ervoor zorgen dat ieder individu zichzelf kan ontwikkelen. Dat vraagt misschien ook wat aanpassing in de begeleiding en van de aansturing door het gehele managementteam, die uiteraard binnen een leercultuur zelf ook bezig is met de eigen ontwikkeling.

En daarom zijn we allemaal Zorgtalenten!

Professionele ontwikkeling en persoonlijke groei

Herintreders en zij-instromers vinden het belangrijk mee te denken over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Als begeleider inspireer je de Zorgtalent om zelf de regie te nemen over hun ontwikkeling en dat ze zo aan hun toekomst in de zorg kunnen werken.

Professionele ontwikkeling is één manier om tot persoonlijke groei te komen. Samenwerken, communiceren en reflecteren helpt de Zorgtalent om het zelfvertrouwen op te krikken. Het is dus belangrijk dat je als begeleider ook waarde hecht aan jouw ontwikkeling en op zoek gaat naar meerdere wegen om te begeleiden zoals het situationeel begeleiden.

Tot slot

Gebruik deze waaier af en toe als reminder. Want begeleiden is en blijft een proces waarbij jij als persoon een belangrijke schakel bent.

WGV

ZORG+

WELZIJN

ZHZ