

Werken aan beroepsvitaliteit van startende mbo zorgprofessionals binnen een ouderenzorgorganisatie

Patty Veen, docent onderzoeker

(Alfa-college, De Hoven,
Kenniscentrum Zorginnovatie,
Hogeschool Rotterdam)

7-10-2026



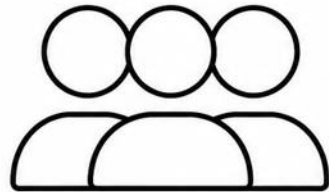
De Hoven



Toekomstmakers

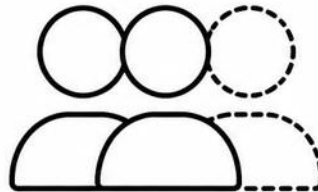
Gezond leren werken gedeelde verantwoordelijkheid van onderwijs en werkgevers

Amplitie



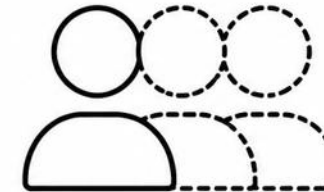
Gericht op alle medewerkers

Preventie



Gericht op medewerkers die tot een risicogroep behoren

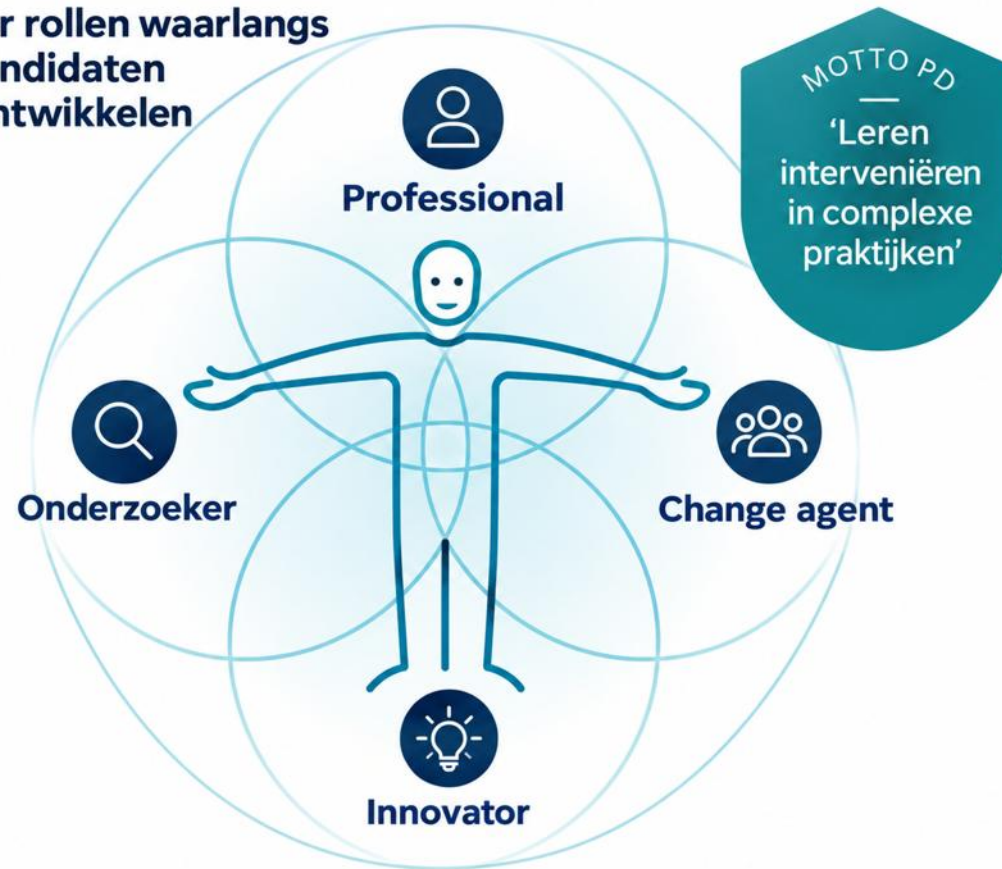
Curatie



Gericht op medewerkers met problemen of ziekten

Professional Doctorate (PD)

De vier rollen waarlangs
PD-kandidaten
zich ontwikkelen



Gezondheid en welzijn startende mbo zorgprofessionals



PROFESSIONAL
DOCTORATE
GEZONDHEID
& WELZIJN



Vitale doorlopende student-medewerkersreis





De Hoven

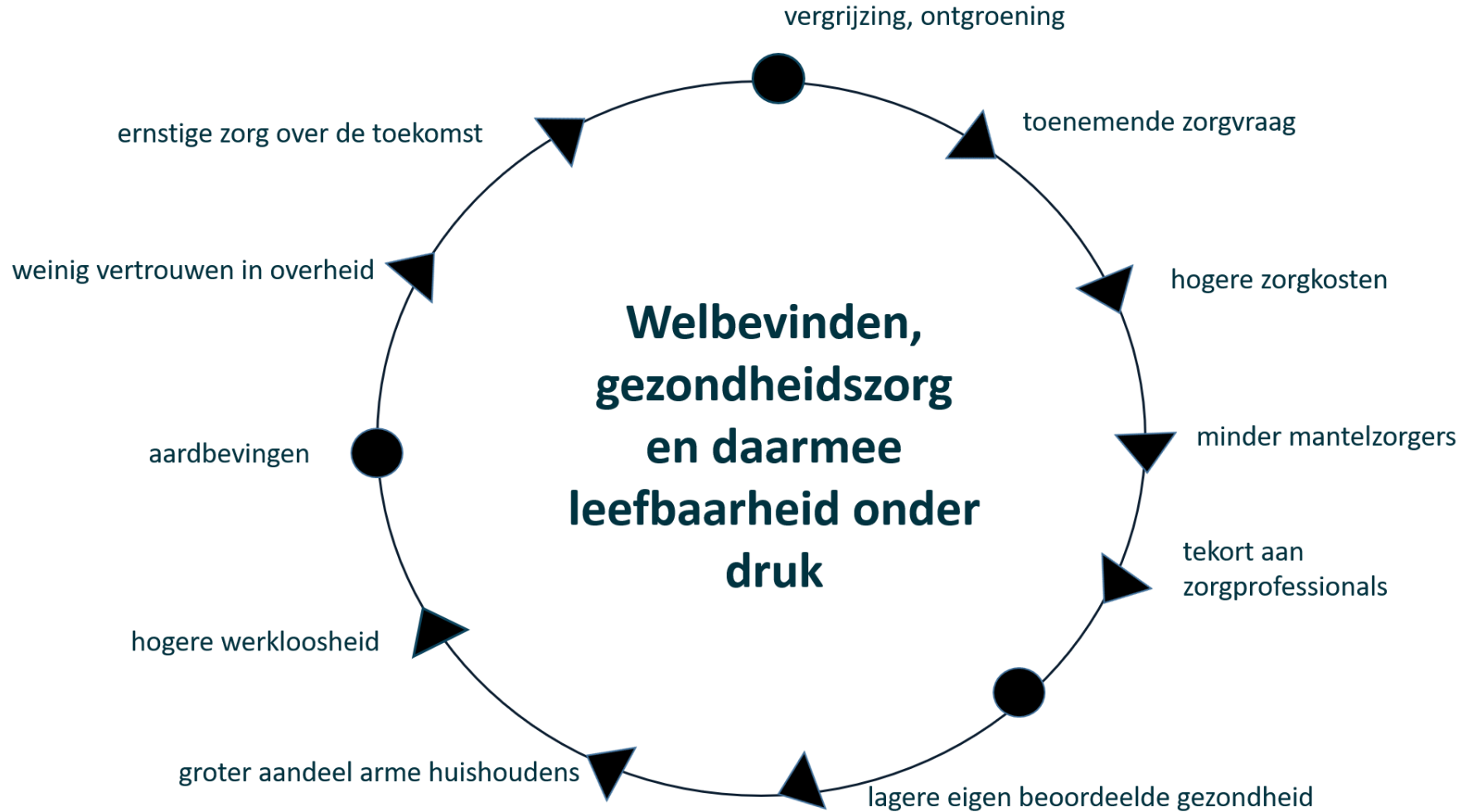


Wij vertellen ons verhaal

Ouderenzorg Noord-Groningen

- 6 Locaties
- Ruim 600 Cliënten
- 800 FTE, 1000 plus medewerkers





MBO Zorgonderwijs en praktijk



Onderwijs



- Beroepsvitaliteit geen structureel en herkenbaar onderdeel van opleidingen (vakmensen opleiden).



- In het onderwijs wordt de pijn niet gevoeld, o.a. van de kosten van het verzuim.



- Onvoldoende kennis over beroepsvitaliteit bij begeleiders.



Geen urgentie



Praktijk (De Hoven)



- Veel versnippering, processen niet op elkaar afgestemd (voorbeeld Onboarding – HR en Opleidingendienst).



- Medewerker niet op 1 (voorbeeld fysieke arbeidsbelasting).



- Er mist kennis en competenties binnen zorgorganisaties om beroepsvitaliteit structureel op te nemen in beleid en te vertalen naar interventies.



Wel urgentie, geen verandervermogen



MBO Zorgonderwijs en praktijk



Onderwijs



- Beroepsvitaliteit geen structureel en herkenbaar onderdeel van opleidingen (vakmensen opleiden).



- In het onderwijs wordt de pijn niet gevoeld, o.a. van de kosten van het verzuim.



- Onvoldoende kennis over beroepsvitaliteit bij begeleiders.



Geen urgentie



Praktijk (De Hoven)



- Veel versnippering, processen niet op elkaar afgestemd (voorbeeld Onboarding – HR en Opleidingendienst).



- Medewerker niet op 1 (voorbeeld fysieke arbeidsbelasting).



- Er mist kennis en competenties binnen zorgorganisaties om beroepsvitaliteit structureel op te nemen in beleid en te vertalen naar interventies.



Wel urgentie, geen verandervermogen

Voorbeelden PD



Vernieuwde aanpak begeleiding startenden (onboarding)

Van losse activiteiten naar een samenhangende, vitale onboarding voor BBL-leerlingen, met aandacht voor begeleiding, reflectie en duurzame inzetbaarheid.



Versnippering met losse initiatieven naar doorlopende lijn

Inzicht in versnippering (o.a. rondom fysieke belasting) en eerste stappen naar een doorlopende leer- en ondersteuningslijn van onderwijs naar werkveld.



Samenwerking organiseren in lerende netwerken

Onderwijs, zorgorganisaties en andere partners verbinden in regionale en landelijke netwerken om samen te leren, ontwikkelen en implementeren.



Beroepsvitaliteit verankerd in kwalificatiedossiers

Beroepsvitaliteit is opgenomen in de kwalificatiedossiers voor Verzorgende IG en Verpleegkunde, waardoor duurzame inzetbaarheid structureel onderdeel wordt van het mbo-zorgonderwijs.



Whitepaper

Beroepsvitaliteit

Duurzaam vitaal in je beroep,
nu en in de toekomst

Een werkbare definitie, inzichten en handvatten
voor onderwijs, praktijk en professionalisering
in het mbo.



Landelijk Netwerk
Beroepsvitaliteit
mbo



WERKBARE DEFINITIE

Beroepsvitaliteit verwijst naar het vermogen van professionals om duurzaam veerkrachtig, gemotiveerd en energiek te functioneren binnen hun beroepscontext, en daarbij om te gaan met én gebruik te maken van fysieke, mentale en sociale uitdagingen en stimulansen die van invloed zijn op hun functioneren.



REFLECTIEVRAAG

'Wat heb ik nodig om mijn (toekomstige) beroep vitaal, gezond en duurzaam uit te voeren?'





Actielijn 1 — Gedeelde basis

Ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal, definitie en minimale standaard voor beroepsvitaliteit in het mbo, zodat instellingen van elkaar kunnen leren zonder dat alles hetzelfde hoeft te zijn.



Actielijn 2 — Gezamenlijk leren en ontwikkelen

Verzamelen en delen van good practices per beroepsdomein. Elke deelnemende instelling draagt bij aan één domein, zodat de last gespreid wordt en de opbrengst gezamenlijk is.



Actielijn 3 — Implementatie en borging

Ondersteunen van instellingen bij het verankeren van beroepsvitaliteit in curricula en schoolcultuur. Inclusief het ontwikkelen van handvatten voor docenten en begeleiders.



Actielijn 4 — Beleid en lobby

Gezamenlijk optrekken richting MBO Raad en SBB brancheorganisaties, werkgevers en andere werkveldpartners om beroepsvitaliteit structureel te verankeren in kwalificatiedossiers, onderwijsbeleid en de beroepspraktijk.

Het netwerk zet zich in voor een grotere rol van beroepsvitaliteit binnen stages en andere vormen van praktijkleren, waaronder de professionalisering van praktijkopleiders, werkbegeleiders en stagebegeleiders. Het netwerk spreekt daarbij als collectief, niet als losse instellingen.



Workshop

Eerste bevindingen

Wat zien we tot nu toe in de praktijk?



Verandervermogen in organisaties

Wat helpt en wat belemmert?



Twee casussen

Voorbeelden uit de praktijk



Hoe is dit bij jullie?

Uitwisseling en reflectie. Welke overeenkomsten en verschillen zien jullie in je eigen organisatie?



Praktische tools

Voor beroepsvitaliteit in onderwijs en begeleiding



Beroepsvitaliteit is geen nice-to-have, maar een must-have voor goed vakmanschap, sectoroverstijgende inzetbaarheid en de toekomstbestendigheid van onze arbeidsmarkt!





**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers