Een publicatie van WGV zorg en welzijn

Niet opnieuw beginnen, maar slimmer doorgaan

Van ZorgStart naar ZorgMove: samen verder bouwen aan zij-instroom in Twente

Drie jaar lang konden mensen die een overstap naar zorg en welzijn overwogen terecht bij ZorgStart Twente. Om zich te oriënteren, te ontdekken welk werk bij hen past en ondersteuning te krijgen bij de stap naar een opleiding, leerwerkplek of baan. Eind 2026 stopt de subsidie voor ZorgStart. Maar daarmee verdwijnt niet wat er in die jaren is opgebouwd. Onder de nieuwe naam ZorgMove krijgt de regionale aanpak een vervolg. Niet één-op-één hetzelfde, maar verder ontwikkeld op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren. Waarom is het belangrijk om juist nu door te gaan? En waarom zouden zorg- en welzijnsorganisaties aanhaken, ook als zij op dit moment misschien nog helemaal niet staan te springen om zij-instromers? We vragen het Carolijn van Wesemael, projectleider ZorgStart Twente.

Eerst even terug. Wat heeft drie jaar ZorgStart Twente gebracht?
“Voor mij zit de belangrijkste opbrengst erin dat we in drie jaar tijd een regionale route hebben opgebouwd voor mensen die interesse hebben in zorg en welzijn, maar niet precies weten waar ze moeten beginnen. Dat zijn vaak mensen die je niet vanzelf met een reguliere vacature bereikt. Ze willen misschien wel iets in zorg of welzijn doen, maar hebben nog geen passend diploma, kennen de verschillende werkvelden onvoldoende of weten simpelweg nog niet welke mogelijkheden er zijn. Dat we die mensen weten te bereiken, zie je ook terug in de cijfers. In drie jaar tijd meldden honderden mensen zich bij ZorgStart (zie kader). Een deel vond uiteindelijk een plek in zorg en welzijn, via een baan of leerwerktraject. Maar minstens zo waardevol is wat we in die drie jaar hebben geleerd over wat werkt in de oriëntatie, begeleiding en matching van zij-instromers. Die ervaringen vormen nu een belangrijke basis voor ZorgMove.”

Tevens zien we dat zij-instromers erg gemotiveerd zijn en andere kennis levenservaring en vaardigheden met zich meebrengen. Dit versterkt de zorgteams met nieuwe perspectieven en kwaliteiten. Ook sluit deze grotere diversiteit in het team aan bij de diversiteit van de clientpopulatie.

Als er een bruikbare aanpak ligt, waarom stopt ZorgStart dan?
“Eigenlijk is het simpel: niet de behoefte stopt, maar de subsidie. ZorgStart was vanaf het begin een tijdelijk gefinancierd project. Vanaf 2027 valt die financiering weg. Dan kun je zeggen: we stoppen ermee. Maar dan laten we óók alles los wat we de afgelopen jaren met elkaar hebben opgebouwd en geleerd. Dat zou echt zonde zijn.” Daarom wordt gewerkt aan ZorgMove: een structurelere regionale aanpak die voortbouwt op ZorgStart. Werkende onderdelen blijven behouden en tegelijkertijd wordt de aanpak verder ontwikkeld. In de plannen staan onder meer een vernieuwde oriëntatiemodule, extra online voorlichting, persoonlijke begeleiding en matching. “Wat mij betreft beginnen we dus niet opnieuw. We gaan juist slimmer door.”



Dus ZorgMove is niet simpelweg ZorgStart met een andere naam?
“Nee, zeker niet. De afgelopen jaren hebben ons ook laten zien wat beter kan. Bijvoorbeeld in de matching en in hoe we kandidaten voorbereiden. Maar ook in hoe we kijken naar skills en naar de mogelijkheden binnen verschillende organisaties. Die lessen willen we meenemen.” Dat betekent bijvoorbeeld dat kandidaten straks eerst een regionale oriëntatieroute doorlopen en informatie krijgen over zorg en welzijn, de verschillende sectoren en aangesloten organisaties. Waar nodig volgt persoonlijke begeleiding. Vervolgens wordt gerichter gekeken naar de stap richting opleiding, werk of een werkgever. Ook thema's als skillsgericht werken en behoud krijgen een plek in de doorontwikkeling. “En soms is de uitkomst van zo'n oriëntatie ook dat iemand ontdekt: zorg en welzijn is toch niets voor mij. Dat klinkt misschien niet als resultaat, maar ook dát is waardevol. Je hebt liever dat iemand een bewuste keuze maakt voordat diegene aan een opleiding of baan begint.”

ZorgStart in cijfers

1.046 aanmeldingen

693 intakes

192 matches, waarvan **172** in zorg en welzijn

99 kandidaten stroomden rechtstreeks door naar een reguliere arbeidsplaats

70 startten een BBL-leerwerktraject

81% van de instroom had opleidingsniveau mbo 2 of hoger

berekend maatschappelijk rendement: **€ 560.000** per jaar

Resultaten van januari 2024 tot en met september 2026.



Organisaties kunnen toch ook gewoon zelf zij-instromers werven?
“Natuurlijk. ZorgMove moet de eigen werving ook helemaal niet vervangen. Het is een extra route daarnaast. Juist voor mensen die nog niet zover zijn dat ze rechtstreeks op een vacature reageren.” En door de samenwerking met Gemeente, Werkcentrum en Onderwijs kunnen we putten uit een grotere kandidatenpool. Daar zit volgens Carolijn van Wesemael ook de kracht van een regionale aanpak. ZorgMove ontlast Z&W organisaties in deze algemene oriëntatie. “Als iedere organisatie zelf algemene voorlichting geeft, kandidaten helpt oriënteren en de eerste vragen beantwoordt, doen we in Twente heel veel dingen dubbel. Daar is over het algemeen ook niet voldoende tijd voor tijdens de sollicitaties. De focus ligt daarin vooral op de eigen sector en eigen organisatie. Een gemiste kans, want wellicht dat de kandidaat in een andere sector wel goed zou passen”. Een deel kun je veel slimmer samen organiseren. Kandidaten oriënteren zich eerst breed en komen daarna gerichter bij organisaties terecht. De voorgestelde aanpak maakt daarom gebruik van gezamenlijke voorzieningen wat de aanpak veel efficiënter maakt dan als iedereen dit voor zichzelf doet. Denk aan voorzieningen zoals een ‘Leer Management Systeem’, een oriëntatiemodule, voorlichting, communicatie en trajectbegeleiding. De eigen werving en selectie van organisaties blijft daarnaast gewoon bestaan.

Maar niet iedere organisatie heeft evenveel kandidaten uit ZorgStart gekregen. Waarom zou je dan toch meedoen?
“Dat snap ik als vraag. Het directe resultaat van zo'n regionale aanpak is niet voor iedere organisatie ieder jaar hetzelfde. De ene organisatie ontvangt meerdere passende kandidaten, de andere misschien weinig. En er zijn ook organisaties waar de arbeidsmarktkrapte op dit moment minder wordt gevoeld of waar zij-instroom nog geen grote rol speelt.” Juist daarom moeten we volgens Carolijn van Wesemael ZorgMove niet alleen bekijken als een extra wervingskanaal voor de vacatures van vandaag. “Je investeert niet alleen voor je eigen organisatie. We investeren met elkaar in een regionale voorziening. Zodat er een route ligt waarmee we mensen buiten onze sector kunnen bereiken, interesseren, voorbereiden en begeleiden. Misschien heb jij die vandaag minder hard nodig dan een andere organisatie. Maar als de arbeidsmarkt verder aantrekt en de behoefte groter wordt, wil je niet dán pas beginnen met het bouwen van zo'n infrastructuur.” Dat vooruitkijken en investeren in de toekomstige, eigen en regionale personeelsvoorziening, is nadrukkelijk onderdeel van de businesscase. De toenemende arbeidsmarktkrapte is een van de redenen om de bestaande samenwerking en werkwijze niet verloren te laten gaan.

En wat vraagt dat van organisaties?
“Vooral dat we dit ook echt sámen willen doen. Een regionale route werkt alleen als organisaties zich eraan verbinden. Niet alleen financieel, maar bijvoorbeeld ook door mogelijkheden voor instroom te bieden, kennis vanuit de praktijk te delen en mee te denken over wat kandidaten nodig hebben.” In de huidige uitwerking hebben zorg- en welzijnsorganisaties dan ook verschillende rollen, van het beschikbaar stellen van instroomplekken en praktijkbegeleiding tot het delen van communicatie en deelnemen aan de regionale samenwerking. Voor trajectbegeleiding en matching worden verschillende uitvoeringsvarianten uitgewerkt. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid is belangrijk, benadrukt Carolijn van Wesemael. “Een zij-instromer die zich voor de sector meldt, hoeft niet per se bij mijn organisatie te passen. Misschien is een andere organisatie of een ander werkveld veel logischer. Als we regionaal kijken, kunnen we talent beter vasthouden voor zorg en welzijn als geheel. Daar hebben we uiteindelijk allemaal iets aan.”

Waarom is juist nú het moment om aan te haken?
“Omdat er al veel ligt. We hebben drie jaar ervaring opgedaan. We weten inmiddels beter wat werkt, waar de meerwaarde zit én wat beter moet. Dat is wat anders dan opnieuw een project vanaf de tekentafel beginnen.” En daarbij kijkt Carolijn van Wesemael nadrukkelijk verder dan de personeelsvraag van vandaag. “Misschien staat zij-instroom bij jouw organisatie vandaag niet bovenaan de agenda. Dat kan. Maar we weten ook dat de arbeidsmarkt niet vanzelf ruimer wordt. En dat we uiteindelijk allemaal moeten kijken hoe we talent kunnen herkennen en passend in kunnen zetten". Bijvoorbeeld door skillsgericht te werven, taken en functies anders te organiseren en gebruik te maken van modulair opleiden, ontstaan meer mogelijkheden om kandidaten passend te plaatsen. Deze ontwikkelingen zijn we in Twente met elkaar in gang aan het zetten en gaan we verder uitbouwen. Juist daarom is het goed om nu samen te zorgen dat er een stevige basis ligt én blijft voor het aantrekken van zij-instromers. Zodat we niet opnieuw hoeven te beginnen wanneer straks de behoefte aan extra personeel nóg groter wordt, maar kunnen opschalen wat er al staat.

"ZorgMove kan alleen een regionale voorziening worden als we die ook regionaal dragen. Daarom hoop ik dat organisaties niet alleen kijken naar wat het ze morgen oplevert, maar ook naar wat we met elkaar willen organiseren voor de arbeidsmarkt van de komende jaren.”

“Je bouwt samen iets op voor de arbeidsmarkt in Twente. Zodat we, als de druk verder toeneemt, niet vanaf nul hoeven te beginnen maar een aanpak hebben die staat en die we kunnen opschalen.”



Carolijn van Wesemael
Projectleider ZorgStart Twente