

Tussenstand SectorplanPlus

Rapportage
Uitgebracht in opdracht van RegioCoöp
Amersfoort, 16 november 2018

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
T 033 – 479 20 20
info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl



Inhoud

| | | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------|
| 1. Inleiding | 1 | |
| 1.1 Aanleiding | 1 | |
| 1.2 Doel en opzet van het SectorplanPlus | 1 | |
| 1.3 Leeswijzer | 3 | |
| 2. Deelname aan het SectorplanPlus | 5 | |
| 2.1 Inleiding | 5 | |
| 2.2 Kenmerken aanvragers | 5 | |
| 2.3 Kenmerken deelnemers | 7 | |
| 3. Kwalificerend beroepsonderwijs | 10 | |
| 3.1 Inleiding | 10 | |
| 3.2 Beroepsbegeleidende leerweg mbo | 10 | |
| 3.3 Duale opleidingen hbo | 15 | |
| 4. Trainen, opleiden en ontwikkelen | 18 | |
| 4.1 Inleiding | 18 | |
| 4.2 Training en opleiding (lange trajecten) | 18 | |
| 4.3 Training en ontwikkeling (middellange trajecten) | 25 | |
| 4.4 Training en ontwikkeling (kortdurende trajecten) | 33 | |
| Bijlage I | Tijdslijn SectorplanPlus | 42 |
| Bijlage II | Landelijke verdeling SectorplanPlus | 44 |

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn wordt een groot tekort aan personeel verwacht. Door de toenemende vergrijzing neemt de vraag naar (complexere) zorg toe. Tegelijkertijd bereikt een aanzienlijk deel van het personeel zelf de pensioengerechtigde leeftijd. Zonder extra maatregelen op de arbeidsmarkt is de verwachting dat **het tekort aan professionals zorg en welzijn de komende jaren kan oplopen tot tussen de 100.000 en 125.000 personen.**

Om op deze tekorten in te spelen hebben veertien regionale werkgeversorganisaties zorg en welzijn, samenwerkend in RegioPlus-verband, het SectorplanPlus opgesteld. Voor het SectorplanPlus heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) **voor de periode van 2017-2021 een meerjarige subsidie gereserveerd van in totaal 320 miljoen euro.** Deze subsidie is bedoeld om werkgevers zorg en welzijn een extra impuls te kunnen laten geven aan (scholings)activiteiten, primair gericht op het realiseren van nieuwe instroom.

De middelen die gereserveerd zijn voor het SectorplanPlus komen gefaseerd – in een viertal tijdvakken – beschikbaar. Eind 2017 en voor de zomer van 2018 zijn de eerste twee tijdvakken 'opengesteld'. Het eerstkomende (derde) tijdvak gaat op 3 december 2018 open. Eind 2019 volgt het vierde en laatste tijdvak.

RegioCoöp, de coöperatie van de veertien regionale werkgeversorganisaties zorg en welzijn, die de organisatie rond de uitvoering en verantwoording van het SectorplanPlus verzorgt, heeft Bureau Bartels gevraagd een rapportage op te stellen op basis van de ervaringen tot nu toe. Dit om een verdiepend inzicht te krijgen in de aard van de (scholings)activiteiten die werkgevers zorg en welzijn opzetten vanuit het SectorplanPlus. Als ook om – op basis van de nu beschikbare informatie – input te genereren voor mogelijke tussentijdse bijstellingen waar het gaat om de inhoud en uitvoering van de volgende (twee) tijdvakken. In deze rapportage zetten we de uitkomsten van dit onderzoek uiteen. Hiermee geven we ook direct een tussenstand weer van de voortgang en uitvoering van het SectorplanPlus.

1.2 Doel en opzet van het SectorplanPlus

Het SectorplanPlus heeft als belangrijkste doel om via het verlenen van subsidies een extra impuls te geven aan de opleidingsinspanningen van de sector zorg en welzijn. Met het oog op de oplopende tekorten aan personeel wordt zo getracht nieuwe mensen aan te trekken en mensen voor de sector te behouden. Via het SectorplanPlus zetten werkgevers hiervoor extra in op (scholings)activiteiten.

Het oorspronkelijk geformuleerde doel is om gedurende de looptijd van het totale plan **minstens 170.000 (scholings)activiteiten uit te voeren.** Met een totaal van (ruim) 135.000 aangevraagde trajecten in de eerste twee tijdvakken, lijkt het SectorplanPlus daartoe op weg. Wel is de verwachting dat het werkelijk aantal uitgevoerde (scholings)activiteiten in de praktijk (iets) naar beneden zal worden bijgesteld. Dit vanwege het feit dat met het gereserveerde bedrag van 80 miljoen euro voor het eerste tijdvak circa 89% van de aangevraagde trajecten tot uitvoering kan komen. Daarnaast is het mogelijk dat een deel van de aangevraagde (scholings)activiteiten door onvoorziene omstandigheden, zoals uitval van medewerkers of het niet afronden van een

opleiding, niet in zijn geheel tot uitvoering wordt gebracht. Dit betekent dat we later in de tijd de werkelijke realisatie van de (aangevraagde) trajecten van het SectorplanPlus kunnen vaststellen.

Activiteiten SectorplanPlus

In de periode 2017-2021 kunnen werkgevers zorg en welzijn zich tijdens verschillende tijdvakken intekenen om voor subsidie in aanmerking te komen. Via het SectorplanPlus kunnen zij aanvragen indienen voor **vijf typen (scholings)activiteiten** die ook wel beter bekend staan als de activiteiten A tot en met E. Daarbij gaat het om:

- kwalificerend beroepsonderwijs: mbo beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (activiteit A);
- kwalificerend beroepsonderwijs: hbo duaal (activiteit B);
- training en opleiding lang (minimaal 16 dagen) (activiteit C);
- training en ontwikkeling middellang (5 tot 16 dagen) (activiteit D);
- training en ontwikkeling kortdurend (tot 5 dagen) (activiteit E).

Op alle vijf de (scholings)activiteiten kunnen aanvragen worden ingediend, tussentijds worden verschoven en gerealiseerd tot het maximumbedrag (het trekkingsrecht) dat een werkgever voor de uitvoering toegezegd heeft gekregen. Hierbij hebben de activiteiten A en B betrekking op **kwalificerend beroepsonderwijs**. Dat wil zeggen dat zij zich richten op mbo-trajecten via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en duale hbo-trajecten voor nieuwe instromers en zittende medewerkers – die bijvoorbeeld via opscholing kunnen doorstromen in de eigen organisatie of daarbuiten binnen het werkveld of de sector. De activiteiten C t/m E focussen zich op **training, opleiding en ontwikkeling**. Deze activiteiten zijn eveneens geschikt voor het trainen en ontwikkelen van praktijk- en werkbegeleiders om de nieuwe instroom te kunnen begeleiden.

Doelgroepen

Met behulp van de subsidie van het SectorplanPlus kunnen werkgevers zorg en welzijn de aangevraagde (scholings)activiteiten inzetten voor **vier doelgroepen**. Het kan gaan om:

- nieuwe instromers: dit zijn medewerkers die bij de start van een (scholings)activiteit maximaal één jaar in dienst zijn bij de aanvragende werkgever;
- praktijk- en werkbegeleiders: om de nieuwe instroom goed te kunnen begeleiden;
- zittende medewerkers: zij kunnen een BBL-traject derde leerweg, een opleiding hbo duaal, een deeltijdtraject of een Associate Degree (AD) volgen. Zo bevorderen zij ook de doorstroom in de eigen organisatie.
- met ontslag bedreigde medewerkers: via bijvoorbeeld (bij)scholing kan getracht worden om hen te behouden voor de sector.

Werkgevers zorg en welzijn die het SectorplanPlus benutten dienen altijd de uitgangspunten van de **Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT)** te onderschrijven. Door dit te doen nemen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid om (in de regio) voldoende medewerkers zorg en welzijn op te leiden, te behouden en optimaal in te zetten. Via de RAAT worden namelijk acties om tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan gebundeld. Ook wordt een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn nagestreefd, waarin de landelijke arbeidsmarktagenda voor ouderenzorg is meegenomen. Vanuit de RAAT werken werkgevers langs diverse actielijnen/thema's aan de uitvoering van regionale afspraken.¹ Het SectorplanPlus levert hieraan een bijdrage.

¹ De Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten kennen diverse actielijnen, waaronder een verhoging van de instroom- en opleidingscapaciteit, het positief beïnvloeden van de loopbaankeuze, de verbetering van het opleidingsrendement, het vergroten van opleidingsmogelijkheden, het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving/klimaat en – in een deel van de RAAT's – aandacht voor innovatie.

Aanvraagprocedure

De werkgevers die een aanvraag indienen voor (scholings)activiteiten dienen actief te zijn in de sector zorg en welzijn en direct te worden bekostigd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz), de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) of de Wet publieke gezondheid (Wpg).

Op het moment dat werkgevers een aanvraag indienen maken zij gebruik van het webportal SABA. Hierop registeren zij zich (maken een account aan), vullen een aantal basisgegevens in en nemen kennis van het Programma van Eisen. Na afloop van de uitgevoerde (scholings)activiteiten verloopt de verantwoording eveneens via datzelfde webportal.

Aanvragen tweede tijdvak op het niveau van de arbeidsmarktregio

In tegenstelling tot het eerste tijdvak (waarin dit landelijk plaatsvond), vinden de aanvragen vanaf het tweede tijdvak plaats op het niveau van de arbeidsmarktregio (of regio's) waarin een werkgever actief is.² Hierbij worden 28 arbeidsmarktregio's onderscheiden.

De regionale werkgeversorganisaties voeren voor de arbeidsmarktregio's in hun werkgebied de coördinatie op de aanvraag, uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten. Hiervoor hebben zij **regionale projectleiders voor het SectorplanPlus aangesteld** die voor werkgevers het eerste aanspreekpunt vormen rondom algemene en inhoudelijke vragen.

Na de toetsing van de subsidieaanvragen door de regionale projectleiders worden alle aanvragen uit de arbeidsmarktregio's op landelijk niveau verzameld en aangeleverd bij het ministerie van VWS. Het ministerie analyseert de aanvragen en stelt de subsidie binnen een tijdvak vast. Het SSC voert de controlewerkzaamheden uit op de verantwoordingsdocumenten die door werkgevers zijn ingevoerd in SABA. Na controle door de externe accountant dient RegioCoöp de einddeclaratie in bij het ministerie van VWS met het verzoek tot een definitieve vaststelling van de subsidiebijdrage.

1.3 Leeswijzer

In deze rapportage geven we een tussenstand weer van de voortgang van het SectorplanPlus. Dit op basis van de aanvragen uit het eerste en tweede tijdvak die respectievelijk eind 2017 en voor de zomer van 2018 zijn opengesteld.

Hierbij zijn de uitkomsten in de volgende hoofdstukken gebaseerd op een geverifieerd databestand van SABA dat in samenwerking met Wecreate Consulting – die als uitvoerende partij betrokken is bij de controlewerkzaamheden en verantwoording van de (scholings)activiteiten van het SectorplanPlus in SABA – op de **peildatum van 1 oktober 2018** is vastgesteld. Daarnaast is gesproken met het bestuur van RegioCoöp en heeft op 1 november 2018 een bijeenkomst plaatsgevonden met de regionale projectleiders van de RAAT en deels ook SectorplanPlus. Tevens zijn enkele goede voorbeelden in beeld gebracht van werkgevers zorg en welzijn die de subsidie van het SectorplanPlus benutten. Hun eerste ervaringen met de (scholings)activiteiten staan integraal in deze rapportage verwerkt.

² Daarbij is het zogeheten 'groeps criterium' van toepassing. Dit betekent dat alle ondernemingen die behoren tot een groep maximaal een aanvraag per arbeidsmarktregio kunnen indienen.

In de volgende hoofdstukken presenteren we de resultaten van het tussentijdse onderzoek naar het SectorplanPlus. In schema 1.1 is deze opbouw gevisualiseerd.

Schema 1.1 Opbouw rapport



In **hoofdstuk 2** geven we allereerst inzicht in de landelijke deelname aan het SectorplanPlus. Hierbij brengen we de kenmerken van de aanvragende werkgevers en deelnemers in beeld. Vervolgens zoomen we in **hoofdstuk 3** in op de activiteiten A en B van het SectorplanPlus die gericht zijn op kwalificerend beroepsonderwijs. In **hoofdstuk 4** staan de trainings-, opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten centraal (activiteiten C t/m E). We sluiten in **hoofdstuk 5** af met de conclusies en enkele bouwstenen voor de komende tijdvakken van het SectorplanPlus.

In deze rapportage spreken we overigens (gemakshalve) telkens over aanvragers en deelnemers. Hieronder verstaan we onder aanvragers de organisaties die een of meerder aanvragen voor het SectorplanPlus hebben ingediend. Bij deelnemers gaat het over de begrote (scholings)activiteiten waarvoor subsidie is aangevraagd.

Verder merken we op dat in deze rapportage de uitkomsten in de schema's niet altijd (exact) optellen tot 100%. Dit komt door afronding en doordat werkgevers en deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen. De verdeling naar grootteklasse is gebaseerd op de aangeleverde formatiegegevens van werkgevers in SABA. Deze data zijn niet nader gecontroleerd/geverifieerd. Tot slot merken we op dat voor de leesbaarheid alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

2. Deelname aan het SectorplanPlus

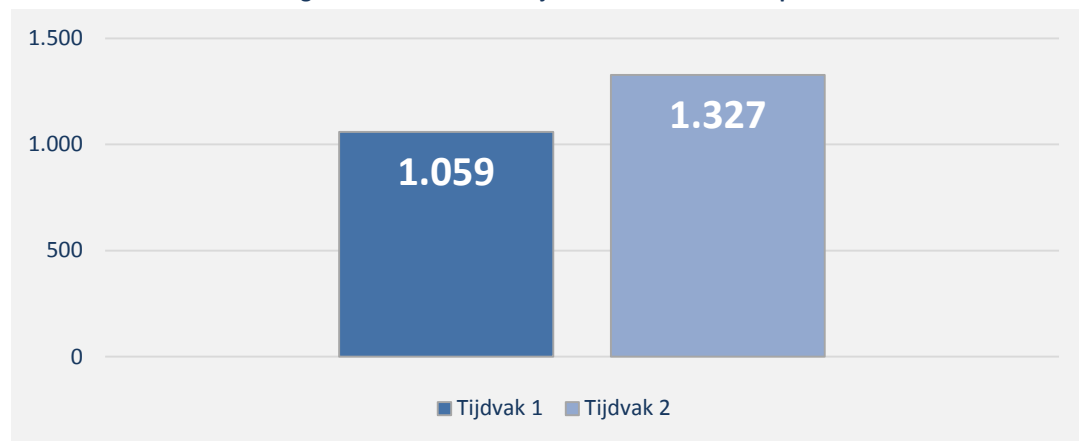
2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de deelname aan het SectorplanPlus centraal. In paragraaf 2.2 kijken we naar de werkgevers in zorg en welzijn die een aanvraag hebben ingediend. Daarna zoomt paragraaf 2.3 in op de deelnemers (medewerkers in zorg en welzijn).

2.2 Kenmerken aanvragers

Tijdens de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus zijn in totaal **bijna 2.400 aanvragen door werkgevers zorg en welzijn ingediend**. In onderstaand schema is dit weergegeven.

Schema 2.1 Aantal aanvragers in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Het merendeel van de werkgevers heeft zowel in tijdvak 1 als 2 een aanvraag ingediend. Daarnaast dienden werkgevers die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn, in het tweede tijdvak voor elke regio apart een aanvraag in.

Kijken we naar het aantal unieke werkgevers dat in het eerste en/of tweede tijdvak een aanvraag indiende, dan komt de teller uit op 1.312. **Deze werkgevers vertegenwoordigen circa driekwart van de werkgelegenheid in de sector**. Hun formatie komt uit op 674.183 fte.

Aanvragers naar regio

In de navolgende schema's 2.2 t/m 2.4 staat een aantal kenmerken uitgewerkt van de werkgevers die met succes een aanvraag hebben ingediend. Daarbij staan de karakteristieken weergegeven voor beide tijdvakken van het SectorplanPlus en is de N – ofwel het aantal aanvragers voor het eerste tijdvak – gebaseerd op 1.059 en voor het tweede tijdvak op 910.

In schema 2.2 is allereerst zichtbaar dat **de verdeling van de aanvragen vrij synchroon loopt met de omvang van de 14 regionale werkgeversorganisaties** die lid zijn van RegioCoöp. Dit betekent dat vanuit de werkgeversorganisaties met de grootste werkgebieden – waaronder ZorgpleinNoord (de drie noordelijke provincies), Transvorm (Noord-Brabant) en WGV Zorg en Welzijn (Overijssel en een deel van Gelderland) – eveneens de meeste aanvragen komen.

Schema 2.2 Verdeling aanvragers naar regio in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Naam regio | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------|---------------------|-------------------|
| Care2Care | 42 (4%) | 35 (4%) |
| deRotterdamseZorg | 58 (5%) | 60 (7%) |
| SIGRA | 89 (8%) | 70 (8%) |
| Transvorm | 147 (14%) | 128 (14%) |
| Utrechtzorg | 107 (10%) | 89 (10%) |
| VBZ Voor Betere Zorg | 31 (3%) | 30 (3%) |
| Viazorg | 34 (4%) | 20 (2%) |
| WGV Zorg en Welzijn | 136 (13%) | 114 (13%) |
| WGV Zorg en Welzijn ZHZ | 21 (2%) | 23 (3%) |
| WZW | 95 (9%) | 73 (8%) |
| Zorg aan Zet | 68 (6%) | 64 (7%) |
| ZorgpleinNoord | 136 (13%) | 110 (12%) |
| ZorgZijn Werkt | 80 (8%) | 79 (9%) |
| Zowelwerk | 15 (1%) | 15 (2%) |
| Totaal | 1.059 (100%) | 910 (100%) |

Nota bene: door afrondingsverschillen tellen de percentages niet altijd precies op tot 100%.

Aanvragers naar werkveld

Verder valt in schema 2.3 op dat in beide tijdvakken *ruim 2 op de 5 aanvragen uit de verpleging, verzorging en thuiszorg komt*. Tegelijk doen ook andere werkvelden zorg en welzijn een wezenlijke aanspraak op (de middelen van) het SectorplanPlus.

Schema 2.3 Verdeling aanvragers naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 5% | 6% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 9% | 10% |
| Gehandicaptenzorg | 12% | 13% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 41% | 50% |
| Welzijn | 4% | 5% |
| Jeugdzorg | 6% | 8% |
| Eerstelijnszorg | 26% | 12% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 6% | 10% |

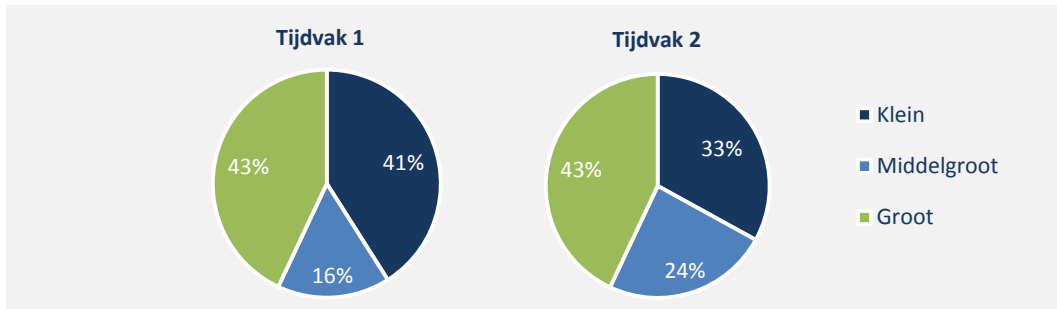
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Zichtbaar is ook dat in het eerste tijdvak relatief veel aanvragen uit de eerstelijnszorg komen (26%). In het tweede tijdvak is het aantal aanvragen (met 12%) uit dit werkveld minder hoog. Daar komt bij dat inmiddels duidelijk is dat meerdere eerstelijnsorganisaties hun (scholings)activiteiten niet gaan uitvoeren. Het gaat vaak om kleine organisaties, zoals huisartsenpraktijken, tandartspraktijken en apotheken die de uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten niet in verhouding vinden staan tot de hoogte van het subsidiebedrag.

Aanvragers naar grootteklasse

Naar grootteklasse zien we in schema 2.4 dat ruim twee vijfde van de aanvragen in beide tijdvakken vanuit grote organisaties heeft plaatsgevonden (met een formatie groter of gelijk aan 250 fte).

Schema 2.4 Verdeling aanvragers naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

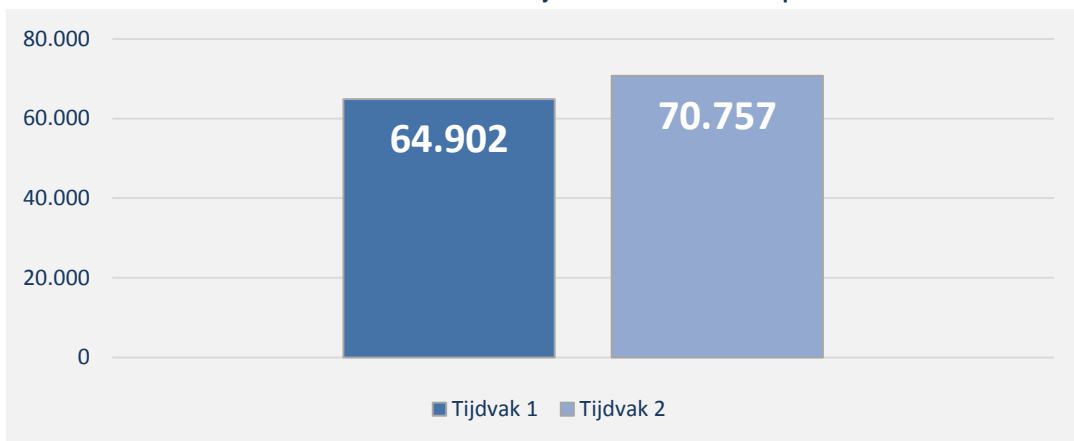


In het tweede tijdvak nam het aantal aanvragen vanuit middelgrote organisaties (50 t/m 249 fte) toe, terwijl het aantal aanvragen vanuit kleine organisaties (<50 fte) terugliep.

2.3 Kenmerken deelnemers

Tijdens de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus hebben werkgevers zorg en welzijn voor **bijna 136.000 deelnemers** een aanvraag ingediend (zie onderstaand schema).

Schema 2.5 Aantal deelnemers in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus*



* Voor T1 gaat het om aangevraagde aantallen die nog naar beneden bijgesteld worden, omdat het gereserveerde bedrag voor de uitvoering lager is.

Kijken we naar de herkomst, dan valt in schema 2.6 op dat bijna **60 procent van de deelnemers afkomstig is uit de verpleging, verzorging en thuiszorg** (de VVT). Eerder stelden we al vast dat vanuit dit werkveld de meeste aanvragen zijn gedaan. Verder is op basis van de aanvragen zichtbaar dat de verdeling naar werkveld tussen beide tijdvakken niet sterk uiteenloopt. Naast de VVT valt 20 procent toe te delen aan de gehandicaptenzorg en 10 procent aan de geestelijke gezondheidszorg. Daarnaast komt 10 procent van de deelnemers uit de ziekenhuizen³. Ook wordt het SectorplanPlus ingezet voor andere werkvelden, waaronder welzijn, jeugdzorg en eerstelijnszorg.

³ Voor de ziekenhuizen gaat het om deelnemers uit de UMC's en de algemene en categorale ziekenhuizen. Hier werkt landelijk 24% van de medewerkers in zorg en welzijn. Voor het SectorplanPlus geldt dan ook dat hun deelnemerspercentage uit (met bijna 10%) als vrij hoog kan worden beschouwd. Zeker omdat de algemene en categorale ziekenhuizen met de zogeheten Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuiszorg (KiPZ) al beschikken over een 'eigen' – in grote lijnen vergelijkbare – subsidieregeling.

Schema 2.6 Deelnemers naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 10% | 9% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 11% | 12% |
| Gehandicaptenzorg | 20% | 19% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 59% | 59% |
| Welzijn | 5% | 9% |
| Jeugdzorg | 10% | 15% |
| Eerstelijnszorg | 5% | 6% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 7% | 9% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Activiteiten

Met de subsidie uit het SectorplanPlus kan een extra impuls worden gegeven aan activiteiten op het vlak van kwalificerend beroepsonderwijs en langdurende, middellange en korte trajecten voor het trainen, opleiden en ontwikkelen van medewerkers. In onderstaand schema staat de verdeling van het aantal deelnemers over deze activiteiten (A t/m E) weergegeven.

Schema 2.7 Verdeling deelnemers over activiteiten in eerste twee tijdvakken SectorplanPlus

| Activiteit | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Beroepsonderwijs mbo (A) | 12.907 (20%) | 12.169 (17%) |
| Beroepsonderwijs hbo (B) | 2.492 (4%) | 2.589 (4%) |
| Training en opleiding lang (C) | 3.439 (5%) | 5.136 (7%) |
| Training en ontwikkeling middellang (D) | 4.735 (7%) | 6.229 (9%) |
| Training en ontwikkeling kort (E) | 41.329 (64%) | 44.634 (63%) |
| Totaal | 64.902 (100%) | 70.757 (100%) |

In schema 2.7 is een vrij gelijke verdeling over beide tijdvakken zichtbaar. Daarbij bestaat, alles bij elkaar opgeteld, ruim 20 procent van de activiteiten uit kwalificerend beroepsonderwijs en bijna 80 procent uit trajecten voor het trainen, opleiden of ontwikkelen van medewerkers.

Doelgroepen van de activiteiten

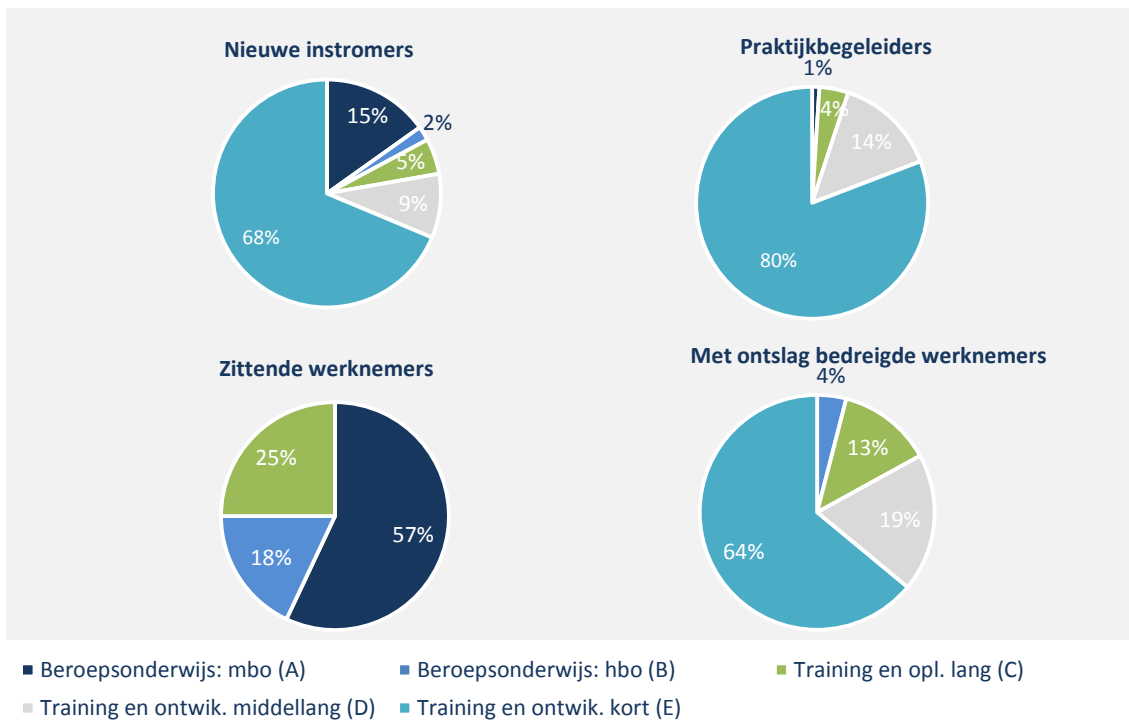
De activiteiten (A t/m E) van het SectorplanPlus kunnen worden ingezet voor vier doelgroepen. Uit schema 2.8 valt op te maken dat **de meeste deelnemers bestaan uit nieuwe instromers**. Dit is in lijn met het een belangrijk focuspunt van het SectorplanPlus, te weten het bevorderen van nieuwe instroom om de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten aan personeel te beperken.

Schema 2.8 Verdeling deelnemers naar doelgroep in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Doelgroep | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|
| Nieuwe instromers | 42.628 (66%) | 50.608 (72%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 10.781 (17%) | 12.084 (17%) |
| Zittende medewerkers | 9.863 (15%) | 7.390 (10%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 1.630 (3%) | 675 (1%) |
| Totaal | 64.902 (100%) | 70.757 (100%) |

Indien we verdiepend kijken, dan valt voor de grootste doelgroep van **nieuwe instromers** op dat het in tijdvak 1 en 2 respectievelijk gaat het om (bijna) 43.000 en 51.000 deelnemers. Zoals we ook in schema 2.9 zien, is voor het grootste deel van hen subsidie aangevraagd voor activiteit E. Dit betreft kortdurende trainingen van maximaal 5 dagen die zeer geschikt zijn om (zij-)instromers de benodigde kennis en vaardigheden aan te leren die benodigd zijn om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn. Daarnaast zijn vele duizenden nieuwe instromers aan de slag gegaan met activiteiten op het vlak van kwalificerend beroepsonderwijs (mbo BBL of hbo duaal).

Schema 2.9 Deelname van de doelgroepen aan de vijf typen activiteiten het SectorplanPlus*



* De verdeling van de vier doelgroepen over de vijf (scholings)activiteiten is gebaseerd op de verzamelde gegevens voor het tweede tijdvak. Voor het eerste tijdvak zijn deze gegevens indertijd niet vastgelegd.

In schema 2.8 is ook zichtbaar dat in tijdvak 1 en 2 telkens ruim 10.000 **praktijk-/werkbegeleiders** worden geschoold. Daarbij gaat het veelal om kortdurende trainingen (activiteit E). Verder valt op dat het aantal aanvragen voor **zittende medewerkers** terugloopt van 15 procent (een kleine 10.000) in tijdvak 1 naar 10 procent (iets minder dan 7.400) in tijdvak 2. De zittende medewerkers maken uitsluitend – zie schema 2.9 – gebruik van kwalificerend beroepsonderwijs (activiteiten A en B) en lange trajecten voor training en opleiding (activiteit C) om de doorstroom te bevorderen.

Tot slot zien we dat de doelgroep van **met ontslag bedreigde medewerkers** in beide tijdvakken beperkt is en terugloopt. Voor deze groep zijn – zie schema 2.9 – met name aanvragen ingediend voor kortdurende en in beperktere mate (middel)lange trajecten. Het aantal aanvragen voor deze groep op kwalificerend beroepsonderwijs is (zeer) beperkt.

3. Kwalificerend beroepsonderwijs

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de kenmerken van het kwalificerend beroepsonderwijs dat in aanmerking komt voor subsidie uit het SectorplanPlus. In paragraaf 3.2 gaan we eerst in op de karakteristieken van de aanvragende werkgevers en deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg mbo (activiteit A van het SectorplanPlus). Gevolgd in paragraaf 3.3 door de kenmerken van de duale hbo-opleidingen (activiteit B).

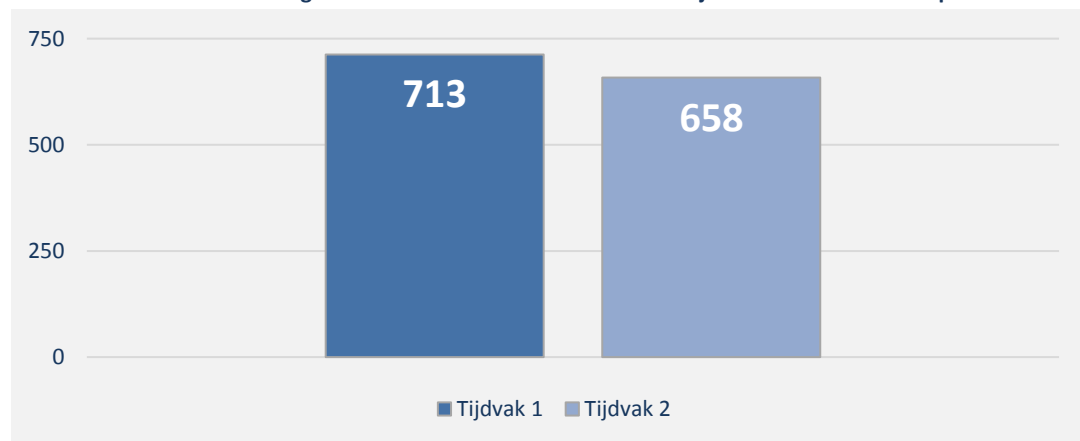
Hierbij merken we overigens alvast op dat de deelnemers aan het kwalificerend beroepsonderwijs – de beroepsbegeleidende leerweg mbo (BBL) en de duale opleidingen hbo – altijd minimaal zes maanden dienen deel te nemen aan een opleiding. Ook gaat het in alle gevallen om zittende of nieuwe medewerkers met een dienstverband van ten minste 24 uur per week. Wanneer aan deze eisen wordt voldaan, kan gebruik worden gemaakt van een subsidie voor scholing van maximaal 5.000 euro. Indien sprake is van een dienstverband van minder dan 24 uur komen zittende of nieuwe medewerkers in aanmerking voor subsidie voor activiteit C ofwel de lange trajecten voor training en opleiding die we in het volgende hoofdstuk uitlichten. Een volledige lijst van kwalificerende opleidingen die in aanmerking komen voor subsidie staat op: www.sectorplanplus.nl.

3.2 Beroepsbegeleidende leerweg mbo

Kenmerken aanvragers

Voor de beroepsbegeleidende leerweg mbo (beter bekend als activiteit A) zijn tijdens de eerste twee tijdvakken 1.371 aanvragen gehonoreerd (zie schema 3.1).

Schema 3.1 Aantal aanvragen voor activiteit A in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Gelijk aan het weergegeven beeld in het vorige hoofdstuk zijn de meeste aanvragers op activiteit A – zie schema 3.2 – afkomstig uit de verpleging, verzorging en thuiszorg. Op afstand volgt de gehandicaptenzorg die met circa 15% van de aanvragen in beide tijdvakken een tweede plaats inneemt. Met kort daarop de geestelijke gezondheidszorg die (circa) 10% van de aanvragen voor haar rekening neemt.

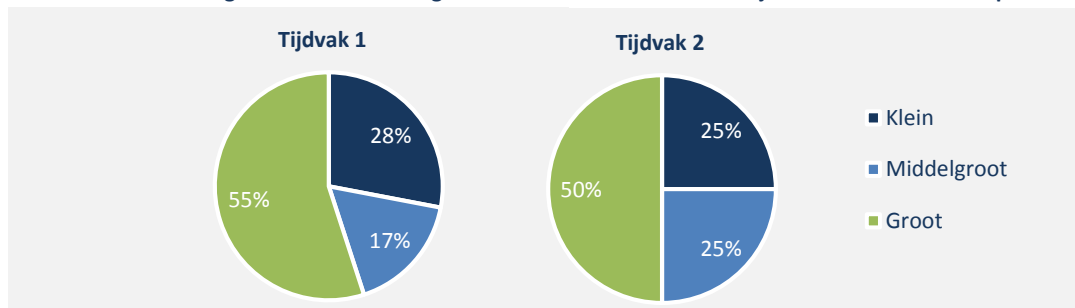
Schema 3.2 Aanvragers activiteit A naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 6% | 6% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 8% | 9% |
| Gehandicaptenzorg | 14% | 15% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 58% | 64% |
| Welzijn | 4% | 4% |
| Jeugdzorg | 4% | 4% |
| Eerstelijnszorg | 10% | 4% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 8% | 7% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Kijken we naar de verdeling van de aanvragers naar grootteklasse, dan is zichtbaar dat de meeste aanvragen – zeker in tijdvak 1 – afkomstig zijn vanuit grote organisaties. Schema 3.3 geeft dit weer.

Schema 3.3 Aanvragers activiteit A naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

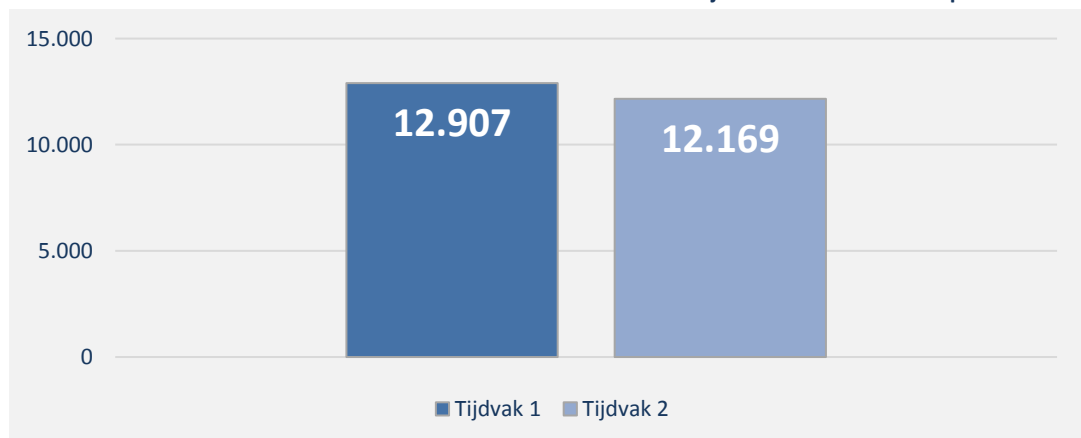


Verder blijkt uit bovenstaand schema dat in beide tijdvakken (circa) een kwart van de aanvragen op activiteit A kan worden toegeschreven aan kleine organisaties. De overige aanvragen, in het laatste tijdvak een kwart van het totaal, zijn door middelgrote organisaties ingediend.

Kenmerken deelnemers

Van de bijna 136.000 deelnemers aan de vijf verschillende typen (scholings)activiteiten in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus, starten 25.000 deelnemers ofwel 18% (op termijn) met de beroepsbegeleidende leerweg mbo (BBL). In schema 3.4 staan de deelnemersaantallen voor de opeenvolgende tijdvakken voor deze activiteit weergegeven.

Schema 3.4 Aantal deelnemers voor activiteit A in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Gelijk aan de eerder besproken verdeling over de werkvelden van de aanvragende werkgevers, zien we voor de deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg mbo (BBL) in schema 3.5 dat de meesten afkomstig zijn uit de verpleging, verzorging en thuiszorg. In beide tijdvakken betreft dit circa driekwart van alle deelnemers aan activiteit A. Op afstand gevolgd door de gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Daarnaast is zichtbaar dat het deelnemerspercentage uit andere werkvelden aan de beroepsbegeleidende leerweg BBL beperkt is. Dit geldt bijvoorbeeld voor de eerstelijnszorg en overige zorg die weliswaar redelijk wat aanvragen hebben ingediend, maar dit door hun beperkte(re) organisatieomvang vaak niet voor heel veel deelnemers hebben gedaan.

Schema 3.5 Deelnemers activiteit A naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 7% | 5% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 6% | 8% |
| Gehandicaptenzorg | 21% | 20% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 72% | 77% |
| Welzijn | 3% | 4% |
| Jeugdzorg | 3% | 5% |
| Eerstelijnszorg | 3% | 3% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 5% | 4% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Kijken we nu naar de typen deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg mbo (BBL) – op basis van de beschikbare gegevens die hierover zijn verzameld in (uitsluitend) het tweede tijdvak van het SectorplanPlus – dan blijkt uit schema 3.6 dat de meeste deelnemers aan activiteit A bestaan uit nieuwe instromers (maximaal één jaar in dienst) en zittende medewerkers. In het laatste geval gaat het om medewerkers die ter bevordering van de doorstroom in hun organisatie een BBL-traject derde leerweg of een deeltijdtraject (gaan) volgen. Slechts in enkele gevallen gaat het bij activiteit A van het SectorplanPlus ook om praktijk- en werkbegeleiders (die de opleiding tot praktijkopleider in de zorg op mbo-niveau 4 volgen) of om met ontslag bedreigde medewerkers.

Schema 3.6 Deelnemers activiteit A naar doelgroep in het tweede tijdvak van het SectorplanPlus

| Doelgroep | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Nieuwe instromers | 7.800 (64%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 147 (1%) |
| Zittende medewerkers | 4.198 (34%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 24 (~0%) |
| Totaal | 12.169 (~100%) |



Zorgpartners Midden-Holland

Vluchtelingen aan de slag in de Midden-Hollandse zorg

Statushouders en andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen graag werken en de zorg komt personeel tekort. Een lokaal werk- en scholingsproject moet de nood van beide partijen lenigen. Margriet Vaessen, hoofd opleidingen bij Zorgpartners Midden-Holland, vertelt ons meer over dit mooie project.

Zorgpartners Midden-Holland

Bij Zorgpartners Midden-Holland werken drieduizend medewerkers, verspreid over veertien locaties in de regio Gouda. De organisatie biedt verpleeghuiszorg met specialisaties op het vlak van revalidatie, visuele beperkingen en Korsakov. Op het vlak van nieuwe zorgprofessionals opleiden heeft de organisatie een vlucht genomen. Drie jaar geleden werden er zeventig (mbo- en hbo-) opleidingsplekken aangeboden, inmiddels is dit uitgegroeid tot 144 plekken. Margriet Vaessen: 'Extra opleidingsplekken betekent veel nieuwe toekomstige collega's met daarbij ook extra kosten. Door de extra middelen vanuit SectorplanPlus konden we die verdubbeling in opleidingsplekken beter realiseren.'

Instroom van statushouders en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Binnen deze 144 opleidingsplekken richt de organisatie zich ook op een bijzondere groep mensen. Deze groep bestaat uit statushouders en andere mensen met een afstand tot arbeidsmarkt. Margriet Vaessen: 'Bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kun je denken aan iemand met een verslavingsverleden of een tienermoeder zonder werkervaring en/of met geringe scholing. Voor dit speciale opleidingsproject werken we intensief samen met mboRijnland en de gemeenten Gouda, Alphen aan de Rijn en Reeuwijk/ Woerden. 'In de regio is op initiatief van het mboRijnland het Centrum Innovatief Vakmanschap (CIV) opgericht en waarvoor subsidie vanuit de overheid is toegekend. Een pact tussen mbo-onderwijs, instellingen en gemeenten om ook rond andere zorg- en onderwijsprojecten samen op te trekken. Het traject mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is als project opgenomen in het CIV, waardoor de mogelijkheid bestaat om het curriculum aan te passen zodat dit beter aansluit op de beginsituatie van de deelnemers.

Meer en beter samenwerken

Elke partij heeft een eigen rol in de samenwerking rond het bijzondere opleidingsproject. Margriet Vaessen: 'Zorgpartners Midden-Holland heeft samen met het mboRijnland en de gemeenten op een voorlichtingsbijeenkomst over het opleidingsproject gehouden. Omdat gemeenten weten wie aanspraak maken op een bijstandsuitkering, zijn deze mensen gericht benaderd. Na de bijeenkomst hebben veertig geïnteresseerden zich aangemeld voor de toelatingsprocedure.' Deze procedure heeft de nodige voeten in aarde, zodat uiteindelijk een selecte groep aspirant-leerlingen overblijft. Margriet Vaessen: 'Allereerst is er een assessment

afgenomen om iemands motivatie te bepalen en een inschatting van diens leerbaarheid te maken. Na deze strenge selectie volgt een voortraject in de vorm van een interne stage en extra ondersteuning bij taal- en rekenvaardigheden. Als ook dit traject goed is doorlopen, kan iemand daadwerkelijk bij ons instromen'. De kleine groep die overblijft, vormt een apart klasje bij mboRijnland. Door de kleinschaligheid is er vanuit docenten meer (noodzakelijke) aandacht en ondersteuning. De meerprijs van de kleinschalige opleiding ten opzichte van de reguliere opleidingen legt de zorginstelling zelf bij.

Dankbaar en gemotiveerd

Op 21 september 2018 is het eerste klasje van tien mensen gestart met de verzorgende IG (niveau 3) opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De leerlingen zijn erg enthousiast over het werken met oudere mensen. Margriet Vaessen: 'Zo vertelde een van de leerlingen dat haar de kans is geboden, die ze altijd al gewild had. Ook is de hoge motivatie kenmerkend voor elk van de leerlingen en zijn ze over het algemeen heel dankbaar. In de stage merkten we dat er wel wat kleine aanloopprobleempjes waren. Zo moesten sommige leerlingen nog wennen aan de regels van op tijd komen en vraagt het werken met digitale systemen en de taal extra aandacht. Volgend jaar evalueren we dit project en bekijken we óf en wanneer er met een tweede groep gestart wordt.'

Meer praktijk-/ werkopleiders nodig

Door de verdubbeling van het totaal aantal opleidingsplekken, is er een tekort aan extra opleiders op de werkvloer. Margriet Vaessen: 'Om die nieuwe aanwas van leerlingen goed te kunnen begeleiden op de afdeling, leiden we nu dus extra werk- en mogelijk ook praktijkbegeleiders op. Zij helpen leerlingen zich sneller thuis te laten voelen op een afdeling en ze brengen hen eigenaarschap bij. Door SectorplanPlus konden we tegemoetkomen in het opleiden van extra werkopleiders.'

#ikzorg en oriëntatiebanen

Ook de komende tijd blijft SectorplanPlus relevant, bijvoorbeeld met oog op oriëntatiebanen. In november start de landelijke publiekscampagne 'Ik zorg' om meer mensen te interesseren in de zorg. Deze campagne is een onderdeel van het brede arbeidsmarktprogramma Werken in de zorg van het ministerie van VWS. Margriet Vaessen: 'Als er straks door de Ik zorg-campagne zich mensen melden voor een oriëntatiebaan, zijn ze bij ons welkom én ligt ons kennismakingsplan al klaar. We vragen hier dan ook subsidie voor aan via SectorplanPlus.'

Belangrijkste leerervaringen 'bijzondere leerlingen'

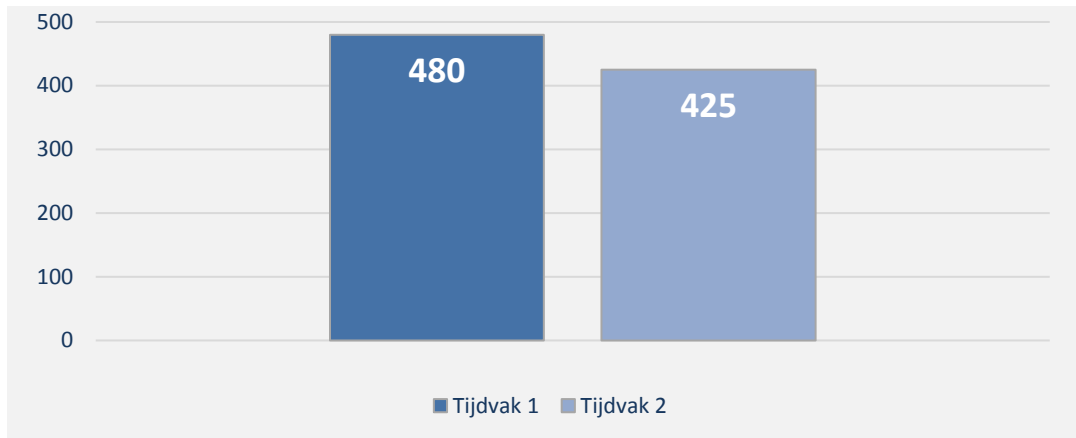
- Grondige voorselectie van aspirant-leerlingen is belangrijk om uitval te voorkomen (zoals mate van motivatie, groeimogelijkheden, leerbaarheid);
- Werk als zorginstelling nauw samen met het lokale mbo-onderwijs en gemeenten;
- Om draagvlak binnen de organisatie te vergroten, betrek je alle medewerkers erbij via interne communicatie. Deze leerlingen hebben meer begeleiding nodig en dit vergt een toelichting op de afdeling.

3.3 Duale opleidingen hbo

Kenmerken aanvragers

Naast het kwalificerend beroepsonderwijs op mbo-niveau, kunnen via het SectorplanPlus eveneens aanvragen worden ingediend voor duale hbo-trajecten (beter bekend als activiteit B). Tijdens de eerste twee tijdvakken zijn, alles bij elkaar opgeteld, 905 aanvragen gehonoreerd (zie schema 3.7).

Schema 3.7 Aantal aanvragen voor activiteit B in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Gelijk aan activiteit A van het SectorplanPlus (het kwalificerend beroepsonderwijs op mbo-niveau) geldt eveneens voor activiteit B (het kwalificerend beroepsonderwijs op hbo-niveau) dat de meeste aanvragen vanuit de verpleging, verzorging en thuiszorg zijn ingediend. In beide tijdvakken is ongeveer de helft van de aanvragen uit dit werkveld afkomstig. Op afstand volgen de andere werkvelden die in de meeste gevallen elk ongeveer 1 op de 10 aanvragen vertegenwoordigen – welzijn, jeugdzorg en overige zorg uitgezonderd.

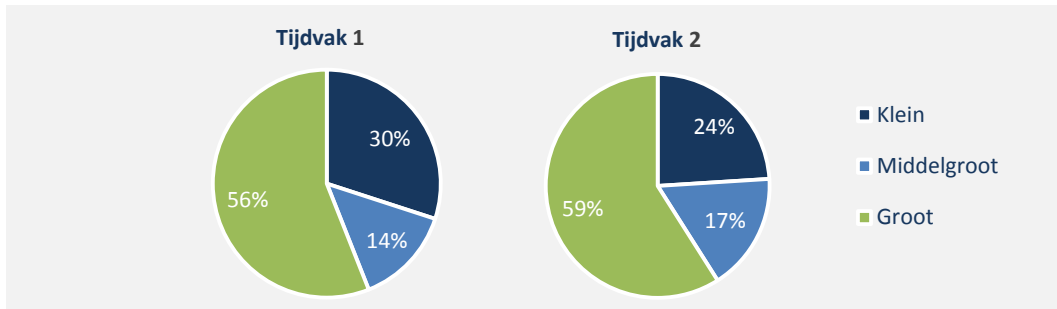
Schema 3.8 Aanvragers activiteit B naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 9% | 11% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 13% | 12% |
| Gehandicaptenzorg | 13% | 12% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 46% | 53% |
| Welzijn | 5% | 5% |
| Jeugdzorg | 5% | 7% |
| Eerstelijnszorg | 24% | 11% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 2% | 4% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Voor wat betreft de verdeling van de aanvragers naar grootteklasse, hebben de grotere organisaties (met minimaal 250 fte) de overhand. Zij vertegenwoordigen bijna 60 procent van alle aanvragen voor de duale opleidingen op hbo-niveau. Daar staat tegenover dat iets minder dan een derde en respectievelijk een kwart van de aanvragen voor deze subsidiabele (scholings)activiteit in tijdvak 1 en 2 zijn ingediend door kleine organisaties (met minder dan 50 fte). De overige aanvragen zijn door middelgrote organisaties gedaan. In schema 3.9 is deze verdeling naar organisatieomvang in een oogopslag weergegeven.

Schema 3.9 Aanvragers activiteit B naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

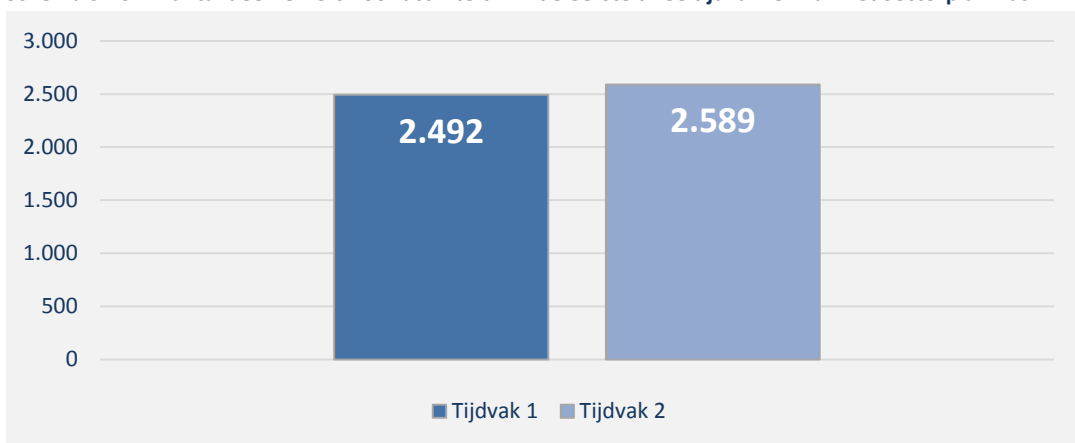


Kenmerken deelnemers

Op het vlak van kwalificerend beroepsonderwijs (activiteit A en B van het SectorplanPlus) is in de eerste twee tijdvakken voor ruim 25.000 deelnemers een aanvraag ingediend ten behoeve van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL-traject) op mbo-niveau.

Daarnaast maakt schema 3.10 inzichtelijk dat voor nog eens ruim 5.000 deelnemers met succes aanvragen zijn ingediend voor een duaal traject op hbo-niveau. Hiermee komt het totaal aantal (beoogde) deelnemers aan het kwalificerend beroepsonderwijs ongeveer een jaar na de start van het SectorplanPlus uit op circa 30.000 deelnemers.

Schema 3.10 Aantal deelnemers voor activiteit B in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



In schema 3.11 zien we dat ruim twee op de vijf deelnemers aan de duale hbo-trajecten uit de verpleging, verzorging en thuiszorg komen. Ruim een kwart kan worden toegerekend aan de ziekenhuizen waar de laatste jaren ook steeds meer behoefte is aan voldoende (nieuw) personeel op een hoger (hbo-)opleidingsniveau. Hierbij vertegenwoordigen de enkele tientallen ziekenhuizen die een aanvraag hebben ingediend (door hun grote omvang) een naar verhouding groot aantal deelnemers aan de duale trajecten. Op enige afstand gevolgd door de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg die ieder goed zijn voor circa een op de zes deelnemers aan deze trajecten.

Schema 3.11 Deelnemers activiteit B naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 22% | 23% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 17% | 18% |
| Gehandicaptenzorg | 18% | 16% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 43% | 44% |
| Welzijn | 4% | 6% |
| Jeugdzorg | 7% | 8% |
| Eerstelijnszorg | 9% | 6% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 7% | 8% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

De deelnemers aan een duaal hbo-traject zijn nieuwe instromers of zittende medewerkers. Grosso modo vertegenwoordigen beide groepen ieder de helft van het totaal aantal deelnemers aan activiteit B van het SectorplanPlus. In schema 3.12 is dit zichtbaar op basis van de verdiepende gegevens die hierover zijn verzameld in het tweede tijdvak.

Schema 3.12 Deelnemers activiteit B naar doelgroep in het tweede tijdvak van het SectorplanPlus*

| Doelgroep | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|---------------------|
| Nieuwe instromers | 1.164 (45%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 56 (2%) |
| Zittende medewerkers | 1.366 (53%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 3 (~0%) |
| Totaal | 2.589 (100%) |

* De verdeling van de vier doelgroepen over de vijf (scholings)activiteiten is gebaseerd op de verzamelde gegevens voor het tweede tijdvak. Voor het eerste tijdvak zijn deze gegevens indertijd niet vastgelegd.

Bij de nieuwe instromers gaat het in het geval van de duale hbo-opleidingen om deelnemers die maximaal een jaar in dienst zijn. Bij de zittende medewerkers staat de doorstroom naar een andere en/of hogere functie centraal. Hiervoor nemen zij deel aan een duale hbo-opleiding, een deeltijd-traject of een Associate Degree (AD). Slechts in enkele gevallen gaat het bij de deelnemers aan deze activiteit (B) van het SectorplanPlus ook om praktijk- en werkbegeleiders of met ontslag bedreigde medewerkers.

4. Trainen, opleiden en ontwikkelen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op activiteiten van het SectorplanPlus (C t/m E) die zich richten op de training, opleiding en ontwikkeling van medewerkers zorg en welzijn. Hierbij gaat het zowel om lange, middellange als korte trajecten die we in de navolgende paragrafen (4.2 tot en met 4.4) van dit hoofdstuk bespreken.

Voor deze (scholings)activiteiten (C, D en E) is sprake van een subsidie op basis van de daadwerkelijk gemaakte subsidiabele kosten. Hieronder vallen de verletkosten van de deelnemer, de loonkosten van de interne docent en de externe kosten van een opleidingsleverancier die de uitvoering van een traject kan verzorgen. Hierbij komen de maximale vergoedingen (per traject) voor activiteit C uit op 2.000 euro, voor activiteit D op 750 euro en voor activiteit E op 500 euro.

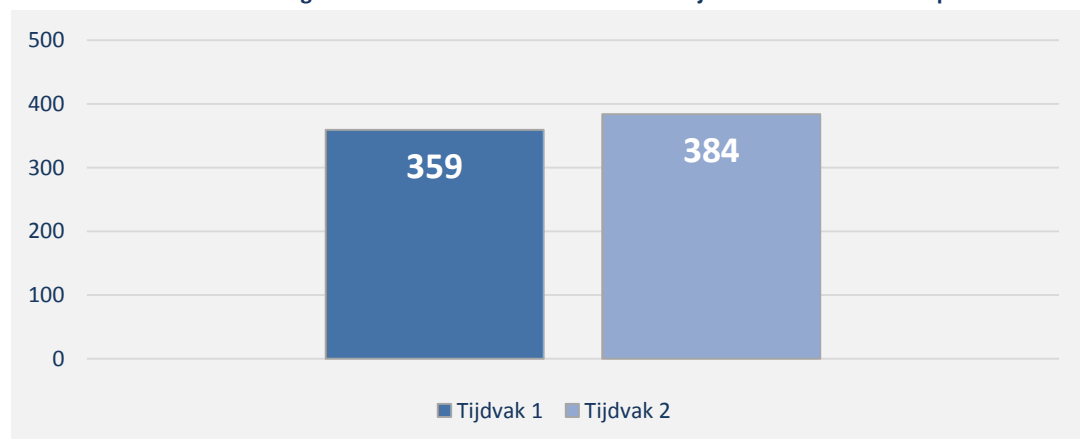
4.2 Training en opleiding (lange trajecten)

De lange trainings- en opleidingstrajecten (die bekend staan als activiteit C) kennen een minimale duur van 16 dagen. In het vorige hoofdstuk brachten we al naar voren dat deze lange trajecten voor training en opleiding in het bijzonder bedoeld zijn voor (nieuwe of zittende) medewerkers met een arbeidscontract van minder dan 24 uur. Door hun relatief kleine arbeidscontracten komen deze (nieuwe) medewerkers niet in aanmerking voor een subsidie voor kwalificerend beroepsonderwijs ofwel activiteiten A en B uit het SectorplanPlus, maar wel voor langere trainingen en opleidingen gericht op vakinhoudelijke en beroepsvormende (bij)scholing om hun kennis en vaardigheden (door) te ontwikkelen. Dit stelt hen in staat om kwalificaties en registraties voor hun vakgebied te behalen. Voor deze lange trajecten (activiteit C) geldt in vergelijking tot het kwalificerend beroepsonderwijs van het SectorplanPlus (activiteit A en B) wel een lager maximum subsidiebedrag van 2.000 euro voor een periode van maximaal twee jaar.

Kenmerken aanvragers

Tijdens de eerste twee tijdvakken zijn bijna 750 aanvragen voor activiteit C gehonoreerd. In schema 4.1 staat dit weergegeven.

Schema 4.1 Aantal aanvragen voor activiteit C in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



De meeste aanvragen voor activiteit C zijn ingediend vanuit de verpleging, verzorging en thuiszorg. Hieronder valt eveneens de verpleeghuiszorg waarvoor in het SectorplanPlus een belangrijk deel van de beschikbare middelen bestemd is. Het aantal aanvragen uit andere werkvelden van zorg en welzijn is beperkt en is in het tweede tijdvak vooral vanuit de eerstelijnszorg afgenomen. Dit betreft vaak kleinere organisaties waarvoor, zoals eerder geconstateerd, de uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten niet altijd in verhouding staan tot de omvang van de subsidie.

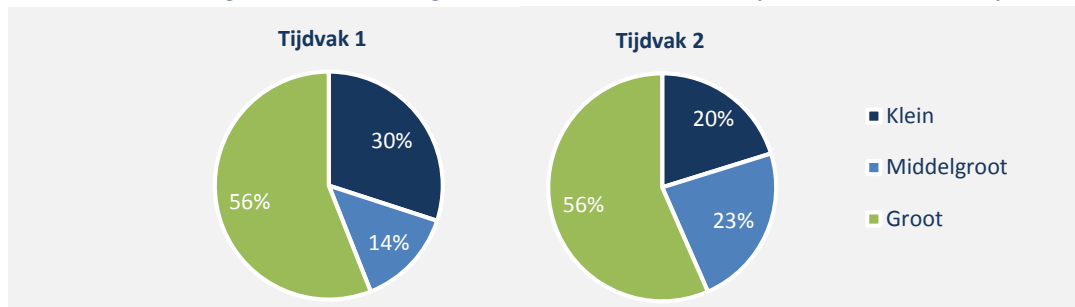
Schema 4.2 Aanvragers activiteit C naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 7% | 8% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 7% | 8% |
| Gehandicaptenzorg | 10% | 12% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 44% | 56% |
| Welzijn | 4% | 4% |
| Jeugdzorg | 5% | 8% |
| Eerstelijnszorg | 20% | 8% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 8% | 10% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Naar grootteklasse is zichtbaar dat de meeste aanvragers van de lange trajecten voor training en opleiding in zowel tijdvak 1 als 2 bestaan uit grote organisaties. Daarnaast valt in het onderstaande schema op dat het aantal kleine organisaties dat een aanvraag in tijdvak 2 indiende afnam, terwijl het aantal middelgrote organisaties recht evenredig steeg. Ook hier zien we onder meer de daling van het aantal (kleinere) eerstelijnszorgorganisaties terug.

Schema 4.3 Aanvragers activiteit C naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

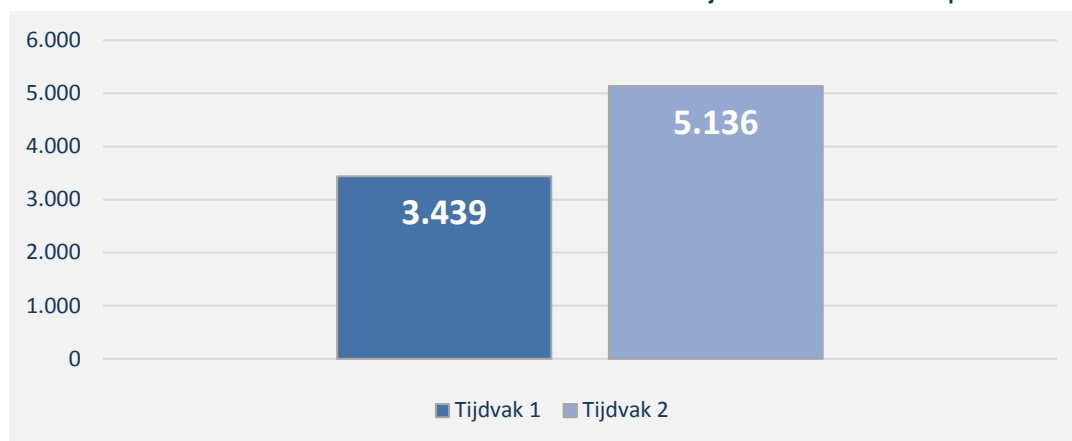


Kenmerken deelnemers

Voor de 136.000 deelnemers aan de vijf verschillende typen (scholings)activiteiten in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus stelden we in het vorige hoofdstuk al vast dat er meer dan 30.000 deelnemen aan kwalificerend beroepsonderwijs (activiteit A en B).

Voor de overige (ruim) 105.000 deelnemers uit de zorg en welzijn is subsidie aangevraagd voor een grote diversiteit aan trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten. Hiervan hebben – getuige de uitkomsten in schema 4.4 – ruimschoots 8.500 (geplande) trainingen en opleidingen een langdurend karakter (van minimaal 16 dagen).

Schema 4.4 Aantal deelnemers voor activiteit C in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Zeker in het tweede tijdvak domineert de VVT: bijna 70 procent van de deelnemers komt uit dit werkveld. In de overige werkvelden zien we dat het aantal deelnemers aan de langdurige trainingen en opleidingen tussen tijdvak 1 en 2 stijgt (welzijn, jeugdzorg en overige zorg), daalt (geestelijke gezondheidszorg en eerstelijnszorg) of gelijk blijft (de ziekenhuizen).

Schema 4.5 Deelnemers activiteit C naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 7% | 7% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 11% | 6% |
| Gehandicaptenzorg | 13% | 11% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 58% | 69% |
| Welzijn | 4% | 6% |
| Jeugdzorg | 7% | 13% |
| Eerstelijnszorg | 9% | 7% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 10% | 15% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

De deelnemers aan de langdurige trainingen en opleidingen bestaan voor het merendeel uit nieuwe instromers met een aanstelling van minder dan 24 uur per week. Hieronder vallen ook relatief veel herintreders die via deze trajecten zich de actuele kennis en benodigde vaardigheden om te werken in de sector weer eigen proberen te maken (bijvoorbeeld via een derde leerweg). Ook bestaat ruim een derde van de deelnemers uit zittende medewerkers die zich willen (door)ontwikkelen en bepaalde kwalificaties en (beroeps)registraties trachten te behalen.

Schema 4.6 Deelnemers activiteit C naar doelgroep in het tweede tijdvak van het SectorplanPlus*

| Doelgroep | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|---------------------|
| Nieuwe instromers | 2.755 (54%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 464 (9%) |
| Zittende medewerkers | 1.826 (36%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 91 (2%) |
| Totaal | 5.136 (100%) |

* De verdeling van de vier doelgroepen over de vijf (scholings)activiteiten is gebaseerd op de verzamelde gegevens voor het tweede tijdvak. Voor het eerste tijdvak zijn deze gegevens indertijd niet vastgelegd.

Daarnaast bestaat – zie schema 4.6 – ongeveer 1 op de 10 deelnemers uit praktijk- en werkbegeleiders die via de langdurende trajecten intensief worden (of zijn) getraind om zowel een bijdrage te leveren aan de nieuwe instroom als het behoud van medewerkers voor de sector volgens de laatste (werk)standaarden en onderwijsmethodieken. Voor het leeuwendeel maken deze praktijk- en werkbegeleiders echter met behulp van de subsidie van het SectorplanPlus gebruik van middellange en korte trajecten (activiteit D en E). Dit beeld zien we terugkomen in de uitkomsten in de volgende paragrafen. Hetzelfde geldt voor het kleine aantal deelnemers aan activiteit C dat met ontslag wordt bedreigd. Hoewel hun aantallen niet groot zijn, maken zij vaker gebruik van middellange en korte trajecten om zich verder te bekwamen, zodat zij behouden kunnen blijven voor de eigen organisatie, het werkveld of in ieder geval voor de sector zorg en welzijn.



Elver

Hybride-leren in de Achterhoek: school komt naar Elver

Meer mensen laten kiezen voor de zorg is belangrijk om tekorten tegen te gaan. Makkelijk gezegd, maar hoe trek je (zij-)instromers aan in je zorgorganisatie? In de Achterhoek slaan zorgorganisatie Elver en ROC Graafschap de handen ineen om meer op te leiden. Over de mooie opbrengst van deze samenwerking vertelt Wil Nelis, opleidingsadviseur bij Elver, ons meer.

Elver

Bij Elver wonen zo'n 500 cliënten met een (ernstig) verstandelijke beperking. Soms is er bij hen ook sprake van moeilijk verstaanbaar gedrag, lichamelijke- en/of psychiatrische problemen. Een uitdagende en diverse doelgroep waar 1300 medewerkers (indirect) zorg aan bieden. Wil Nelis: 'Om in de toekomst ook voldoende zorg te kunnen bieden, moeten meer medewerkers opgeleid worden. De traditionele vorm van BBL paste ons én de zij-instroomdoelgroep niet zo goed. Ons alternatief: een hybride manier van leren op locatie! Door de middelen van SectorplanPlus kunnen we bovendien op grotere schaal opleiden.'

Hybride leren

Samen met het Graafschap College is gezocht naar manieren van onderwijs die beter aansluiten bij zij-instromers. Voor deze wat oudere doelgroep vormt een traditionele opleidingsduur van drie jaar vaak een drempel. Wil Nelis: 'Samen met het Graafschap is een vorm van intern opleiden en maatwerk ontwikkeld. Dit betekent dat alle leerlingen gezamenlijk in een klas starten en na tien weken de docent het opleidingsniveau (3 of 4) bepaald. Hoe het traject er vervolgens uitziet, is ook maatwerk. Zo bieden we bijvoorbeeld ook versnelde leertrajecten aan van anderhalf tot twee jaar. Een ander verschil met traditioneel opleiden is dat we op onze locatie opleiden. Elke dinsdag komen docenten vanuit het Graafschap College hier onderwijs verzorgen. Daarnaast geven ook medewerkers van Elver (op aanvraag) lessen aan de leerlingen. Als er vanuit de lesgroep vragen zijn over autisme, omdat ze hier in het dagelijks werk tegenaanlopen, kan onze orthopedagoog een gastles over autisme geven. Dit zorgt in verschillende opzichten voor een optimale aansluiting tussen praktijk en onderwijs. We benutten onze eigen kennis beter, de leerlingen krijgen toegespitst praktijkonderwijs en de praktijkbegeleiders kunnen makkelijk de docent benaderen bij vragen of problemen.'

Instroom werven

Zonder een vacature te plaatsen, oogstte Elver maar liefst ruim honderd geïnteresseerden voor zo'n opleidingsplek. Wil Nelis: 'Onze wervingscampagne bestond uit mond-tot-mondreclame over het scholingsinitiatief en online campagne via Facebook. Medewerkers van Elver sloten een tijdje gesprekken in eigen kring af met 'als je trouwens nog een zus of nicht kent die interesse heeft in de zorg, dan is de nieuwe lesgroep misschien wel wat voor haar!' Dit leidde ertoe dat ruim honderd geïnteresseerden de voorlichtingsbijeenkomst hebben bezocht. Met deze grote groep zijn ter plekke speeddates gehouden en dit leidde tot een selectie kandidaten voor sollicitatiegesprekken. Wil Nelis: 'Afgelopen februari is de eerste lesgroep van 25 leerlingen maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4) gestart en in november start onze tweede lesgroep. De wervingscampagne is zo'n succes, dat we nog steeds veel aanmeldingen ontvangen!'

Leerervaringen hybride leren

- Creëer draagvlak onder personeel door nut, noodzaak en enthousiasme uit te dragen over het scholingstraject;
- Een goede samenwerking met de mbo-onderwijsinstelling is cruciaal om tot maatwerkopleidingen te komen, afgestemd op de eigen zorgorganisatie;
- Maak een goede selectie van gemotiveerde kandidaten;
- Blijf betrokken bij medewerkers op de werkvloer die de nieuwe aanwas moeten begeleiden en biedt hen hier (voldoende) extra begeleidingsuren voor.

The logo for Elver, featuring the word 'elver' in a lowercase, sans-serif font. The letters are colored in a gradient from light blue on the left to green on the right.



TWB Thuiszorg

Met doorlopende leerlijnen tekorten in de zorg tegengaan

Standaard een tekort van 40 fte aan zorgmedewerkers en vacatures bieden geen soelaas. Dit is de realiteit van TWB Thuiszorg en vele andere zorgorganisaties. Bij de thuiszorgorganisaties besloten ze via nieuwe aanpakken de tekorten tegen te gaan: een combinatie van doorlopende leerlijnen, zij-instroom en opscholing. Ruud Dijkers, lid van de Raad van Bestuur bij TWB Thuiszorg, licht dit verder toe.

TWB Thuiszorg

West-Brabant is een sterk vergrijsde regio waarbinnen TWB Thuiszorg haar diensten levert. De hoofdtak bestaat uit thuiszorg, maar daarnaast biedt de organisatie ook jeugdgezondheidszorg in de vorm van consultatiebureaus voor nul tot vier jarigen. Opgeteld werken er goed tweeduizend medewerkers voor de organisatie. Ruud Dijkers: 'Traditionele manieren van werving en selectie helpen ons niet uit de brand. Omdat ons tekort aan zorgpersoneel nijpend is, moeten we nieuwe manieren van werven en opleiden bedenken. De subsidie van SectorplanPlus helpt om op grotere schaal medewerkers op te leiden, en dat is dus broodnodig.'

Van helpende naar verzorgende C

Om tekorten van verzorgende IG (niveau 3) te ondervangen, biedt de organisatie opscholing aan voor personeel met een helpende (niveau 2) achtergrond. Ruud Dijkers: 'Anderhalf jaar geleden begonnen we de interne opleiding verzorgende C vorm te geven. Dit jaar zijn de eerste drie lesgroepen met twintig kandidaten gestart. Medewerkers die een helpende (niveau 2) opleiding hebben, bieden we interne scholing tot verzorgende C aan. Deze opleiding is landelijk niet meer

erkend, maar bevindt zich tussen de helpende (niveau 2) en verzorgende IG (niveau 3) in. Een groot deel van de leerprocessen komt overeen met die van verzorgende IG. Medewerkers krijgen intern en op hun eigen tempo scholing aangeboden van ongeveer zes à zeven maanden. De uitkomst is een echte win-winsituatie: wij kunnen meer personeel voor complexere zorg inzetten, en het personeel gaat er in loon en verantwoordelijkheid op vooruit!

Van huishouding naar ADL-assistent

Als personeel met een helpende opleiding hogerop klimmen, ontstaan er nieuwe tekorten voor helpenden. Hier heeft de organisatie een slim plan voor bedacht. Ruud Dijkers: 'We werven medewerkers voor de huishouding en bieden hen interne scholing aan voor ADL-assistent. Deze opleiding heeft in leerprocessen overlap met de opleiding helpende niveau 2, maar zit daar qua eindtermen net onder. Opnieuw is het opleidingstraject intern en op de persoon toegespitst, maar ditmaal duurt de opleiding ongeveer vier maanden. Als medewerkers eenmaal de smaak te pakken hebben, kunnen ze met een paar extra leerprocessen alsnog het diploma van helpende halen. Dit geldt ook voor de verzorgende C die de laatste competenties voor verzorgende IG willen behalen. Voor ongeveer de helft van de medewerkers zien we dat ze hier gebruik van maken.'

Toekomst

De afgelopen jaren bood TWB Thuiszorg zo'n 50 à 75 opleidingsplekken per jaar aan. Met de middelen van SectorplanPlus wordt het volume nu opgevoerd naar tweehonderd jaarlijkse opleidingsplekken. Ook worden vanuit de subsidie meer praktijkbegeleiders opgeleid. Ruud Dijkers: 'We zijn nog maar recent begonnen met deze nieuwe manieren van (doorlopend) opleiden. Voor de toekomst willen we erkenning (accreditering) van onze opleidingen onderzoeken. Ook blijven we op diverse manieren personeel voor de thuiszorg werven. Omdat onder reguliere hbo-v studenten de thuiszorg niet zo'n aantrekkelijk imago heeft, bieden we meer stageplekken aan studenten van Avans Hogeschool. Ook werken we samen om de competentieprofielen van verpleegkundigen van niveau 4, 5 en 6 goed aan te laten sluiten bij onze organisatie. We hebben hiervoor een samenwerkingsconvenant getekend met Avans. Breed (blijven) werven en opleiden is ons uitgangspunt.'

Belangrijkste leerervaringen

- Ga voor praktijkgestuurd onderwijs met leerprocessen;
- Verlaag studierempels door maatwerktrajecten (versneld, op eigen tempo, doorlopende leerlijnen);
- Regel de opleiding intern en maak gebruik van expertise van andere medewerkers (zoals hbo-v'ers).



4.3 Training en ontwikkeling (middellange trajecten)

De middellange trainings- en ontwikkelingstrajecten (beter bekend als activiteit D) kennen een duur van 5 tot 16 dagen met een maximum subsidiebedrag van 750 euro per traject. Deze middellange trajecten worden – evenals de korte trajecten (activiteit E) van het SectorplanPlus die we in de volgende paragraaf bespreken – vooral ingezet voor nieuwe instromers, praktijk- en werkbegeleiders als ook (zij het tot nu toe in beperkte mate) voor met ontslag bedreigde medewerkers.

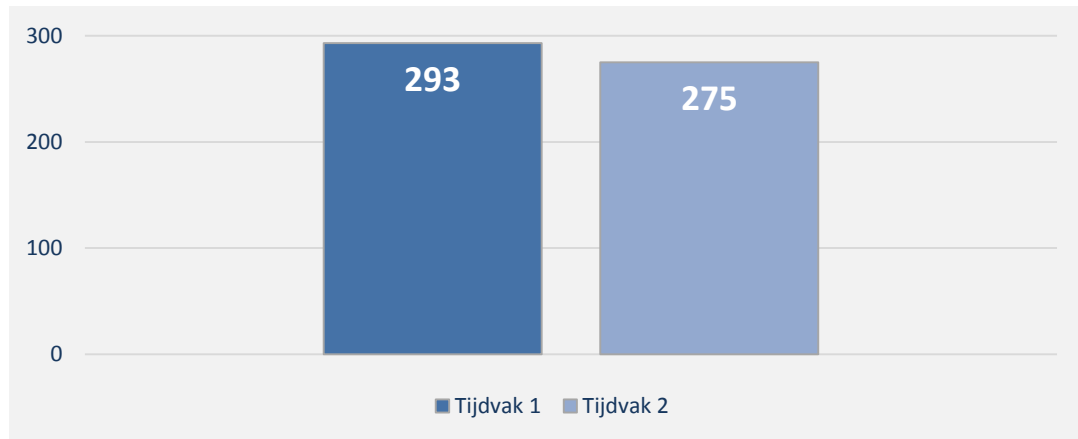
De focus van de middellange trajecten ligt op de nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn. Via de trajecten leren (nieuwe) medewerkers hoe ze de (veranderende) werkwijzen en taken in het werkveld het beste kunnen uitvoeren. In dit licht wordt met de middellange trajecten bijvoorbeeld ingezet op:

- (in)werkprogramma's voor samenwerking en klantgericht werken om een snelle en juiste inzet van medewerkers te bevorderen;
- vakinhoudelijke verdieping van kennis (bijvoorbeeld van dementie, geriatric en diabetes) en vaardigheden (zoals omgaan met bepaald soort gedrag);
- (aanstaande) leiderschapsvaardigheden of zelfleiderschap binnen (of aan) zorgteams;
- het toerusten van (nieuwe) praktijk- en werkbegeleiders om instromers te kunnen begeleiden volgens nieuwe (werk)standaarden en actuele en toekomstige onderwijsmethodieken;
- het certificeren van werkervaring.

Kenmerken aanvragers

Tijdens de eerste twee tijdvakken zijn bijna 570 aanvragen voor de middellange trajecten van het SectorplanPlus (activiteit D) gehonoreerd. In schema 4.7 staat dit weergegeven.

Schema 4.7 Aantal aanvragen voor activiteit D in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



De helft van de aanvragen voor activiteit D is afkomstig uit de verpleging, verzorging en thuiszorg. Daarnaast is – zeker gezien de omvang van deze sectoren – een redelijk groot deel van de aanvragen voor middellange trajecten vanuit de eerstelijnszorg en jeugdzorg ingediend. Dit houdt verband met het feit dat de nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn (waarop activiteit D in het bijzonder is gericht) zich ook in sterke mate voordoen in deze werkvelden. Zo heeft de eerstelijnszorg meer taken gekregen en is van zowel nieuwe instromers als praktijk- en werkbegeleiders extra vakinhoudelijke kennis vereist van bijvoorbeeld ziektebeelden als dementie, geriatric en diabetes als ook van nieuwe werkmethoden om mensen zoveel mogelijk in hun eigen wijk of buurt te kunnen behandelen dan wel (waar nodig) gericht door te verwijzen. De jeugdzorg heeft op haar beurt in de

afgelopen jaren een transitie (en transformatie) van het werk doorlopen met de komst van de Jeugdwet (per 2016). Dit vereist een andere manier van werken in het werkveld van zorg voor jeugd, waarin ook diverse organisaties uit de geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg actief zijn. De middellange trajecten van het SectorplanPlus kunnen hiervoor worden ingezet.

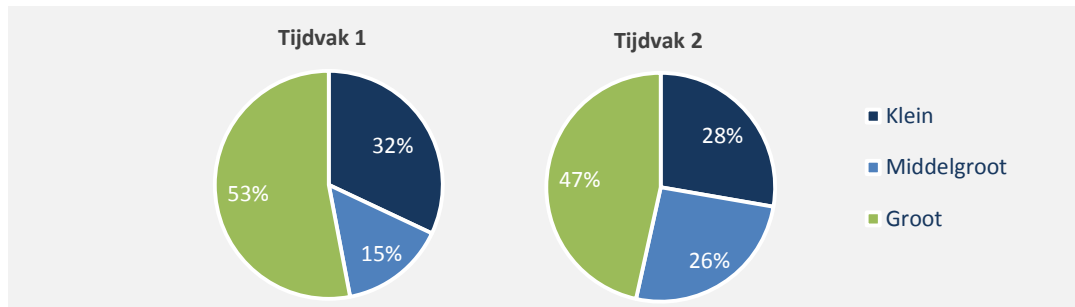
Schema 4.8 Aanvragers activiteit D naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 5% | 5% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 9% | 10% |
| Gehandicaptenzorg | 12% | 11% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 48% | 52% |
| Welzijn | 4% | 7% |
| Jeugdzorg | 9% | 13% |
| Eerstelijnszorg | 22% | 15% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 8% | 7% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Kijken we verder naar de verdeling van de aanvragers naar grootteklasse, dan is voor activiteit D zichtbaar dat veel aanvragen ook afkomstig zijn van kleine en middelgrote organisaties. Dit is onder meer in lijn met het aantal aanvragen uit de (vaak kleinere) eerstelijnsorganisaties en jeugdzorg.

Schema 4.9 Aanvragers activiteit D naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

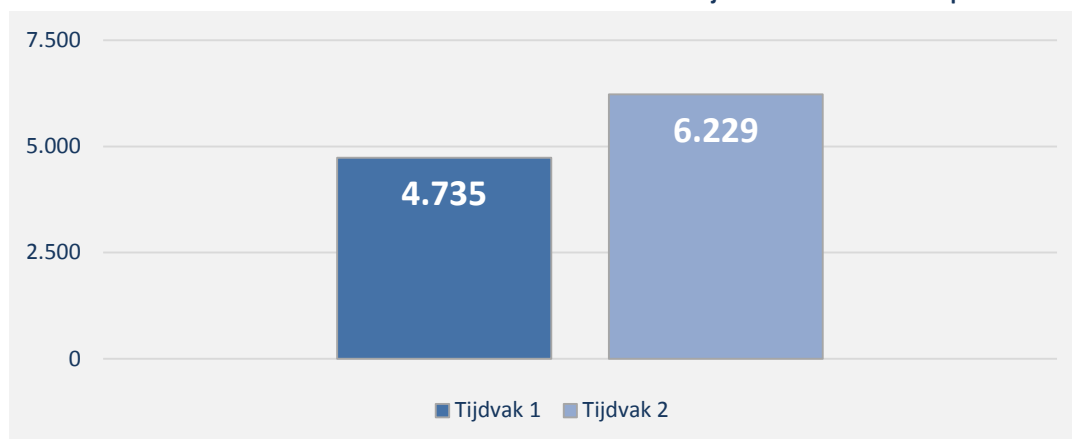


Kenmerken deelnemers

In schema 4.10 is zichtbaar dat voor (bijna) 11.000 deelnemers uit de zorg en welzijn in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus een middellang trainings- of ontwikkelingstraject van 5 tot 16 dagen is gehonoreerd.

In zowel tijdvak 1 als 2 gaat het bij achtereenvolgens 40% tot nagenoeg 50% van de middellange trajecten om deelnemers uit de VVT (zie schema 4.11). Daarnaast komen veel deelnemers uit de jeugdzorg of gehandicaptenzorg. Zoals eerder naar voren kwam, helpen de middellange trajecten van het SectorplanPlus daar vooral nieuwe instromers en praktijk- en werkbegeleiders om zichzelf de (vele) veranderingen in dit werk(veld) eigen te maken dan wel goed te begeleiden.

Schema 4.10 Aantal deelnemers voor activiteit D in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Ook vanuit de eerstelijnszorg zijn, zoals we eerder zagen, veel aanvragen ingediend. Door de beperkte omvang van deze organisaties is het aantal deelnemers uit dit werkveld in vergelijking tot bijvoorbeeld het werkveld van de langdurige zorg niet opvallend groot. Dat het aantal deelnemers uit de jeugdzorg hier wel hoog uitkomt, heeft vooral te maken met het feit dat veel deelnemers zowel werkzaam zijn bij een organisatie die in de jeugdzorg actief is als in de gehandicaptenzorg of de geestelijke gezondheidszorg. Hierdoor zien we in schema 4.11 veel overlap van medewerkers en tellen de percentages aanzienlijk hoger op dan 100%.

Schema 4.11 Deelnemers activiteit D naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 18% | 4% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 6% | 8% |
| Gehandicaptenzorg | 28% | 22% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 40% | 48% |
| Welzijn | 4% | 8% |
| Jeugdzorg | 11% | 23% |
| Eerstelijnszorg | 6% | 8% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 3% | 13% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

De middellange trainings- en ontwikkelingstrajecten zijn in de eerste tijdvakken vooral ingezet voor nieuwe instromers en praktijk- en werkbegeleiders. In schema 4.12 is dit zichtbaar.

Schema 4.12 Deelnemers activiteit D naar doelgroep in het tweede tijdvak van het SectorplanPlus*

| Doelgroep | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|---------------------|
| Nieuwe instromers | 4.356 (70%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 1.746 (28%) |
| Zittende medewerkers | 0 (0%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 127 (2%) |
| Totaal | 6.229 (100%) |

* De verdeling van de vier doelgroepen over de vijf (scholings)activiteiten is gebaseerd op de verzamelde gegevens voor het tweede tijdvak. Voor het eerste tijdvak zijn deze gegevens indertijd niet vastgelegd.

De bovenstaande deelname aan activiteit D van het SectorplanPlus strookt met eerdere uitkomsten in deze paragraaf. Deze middellange trajecten zijn vooral geschikt om (zij)instromers in een

werkveld of de sector bekend te maken met nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn. Ook kan hen worden geleerd hoe de gevraagde (nieuwe) taken in het werkveld het beste kunnen worden uitgevoerd.

Daar staat tegenover dat de middellange trajecten van het SectorplanPlus (vooral nog) niet gericht zijn op zittende medewerkers (enkele met ontslag bedreigde medewerkers uitgezonderd). Dit in tegenstelling tot het kwalificerend beroepsonderwijs (activiteit A en B) en de langdurige trainingen en opleidingen (activiteit C) die we eerder in deze rapportage behandelden.

"Toen ik de advertentie zag van Van Neynsel
maakte mijn hart een sprongetje"



Stichting Van Neynsel

Van werken bij de bank naar werken in de zorg met SP+

'Genoeg mensen die binnen de zorg aan de slag willen, als zorginstellingen maar flexibeler gaan opleiden.' Deze prikkelende stelling komt van Nancy Boere, medewerker Werving en Selectie bij Van Neynsel. Deze zorgorganisatie is dit jaar begonnen met nieuwe manieren van opleiden. Samen met collega Jeroen van Wanrooij, HR-adviseur, geeft Nancy een inkijkje in deze scholingsprojecten.

Van Neynsel

In Den Bosch en Vught biedt Van Neynsel (intramuraal) zorg aan ouderen en voor een klein deel biedt de organisatie ook thuiszorg. Er zijn zo'n duizend medewerkers in dienst. Nancy Boere: 'Onze visie bestaat eruit dat we het welbevinden van onze bewoners willen vergroten. Toen we vanuit onze nieuwe aanpak een vacature plaatste, stonden er geen specifieke opleidingseisen in. Wel riepen we kandidaten met de juiste sociale vaardigheden op te reageren. Zo zoeken we gericht medewerkers met een zorghart die van nature onze visie uitdragen. De overige benodigde zorgcompetenties en vaardigheden kunnen ze via een persoonlijk opleidingstraject aanleren. In dat laatste zit de crux.'

Oriëntatiebanen

Het was medio mei 2018 toen Nancy Boere de vacature plaatste voor oriëntatiebanen. In korte tijd stroomden 120 reacties binnen. Nancy Boere: 'We organiseerden een voorlichtingsbijeenkomst voor de veertig kansrijkste kandidaten met aansluitend een speeddate met onze zorgmanagers. Twintig mensen zijn vervolgens daadwerkelijk drie maanden binnen onze organisatie aan de slag gegaan.' Jeroen van Wanrooij: 'Voordat kandidaten met de oriëntatiebaan starten, is er in de eerste week een interne stoomcursus voor specifieke basisvaardigheden in de zorg (ADL, persoonlijke hygiëne, houding en tiltechnieken) en de missie en visie van Van Neynsel. Na deze introductie zijn de nieuwe medewerkers, boventalig en onder begeleiding, mee gaan werken in de zorg waardoor zij zich een goed beeld konden vormen van het werk'.

Maatwerk

Met de helft van deze oriëntatiekandidaten is een werken-leren contract gesloten voor de (BBL-)opleidingen Helpende niveau 2 of Verzorgende IG niveau 3. Nancy Boere: 'De achtergronden van deze kandidaten zijn heel divers, ze werken bij een bank, callcenter, komen uit de zorg of hebben een achtergrond in hospitality. Terug in de schoolbanken is dan een flinke stap. Jeroen van Wanrooij: 'Voor deze doelgroep vormt een traditionele opleiding van drie of vier jaar een drempel. Een aanbod op maat waarbij een versneld traject tot de opties behoort, is dan de oplossing. Voor de instelling hebben zij-instromers ook een grote meerwaarde. Ze houden ons scherp, doordat ze met een frisse blik naar onze organisatie kijken en vragen stellen vanuit hun eigen kennis en achtergronden. Als je bij een callcenter werkt, heb je een ander beeld van een klant. Wat betekent dat in relatie tot onze visie waarin we het welbevinden van bewoners (klanten) willen vergroten? De eerste evaluatie van de oriëntatiebanen is net geweest en het gemiddelde cijfer van de kandidaten voor het proces was een 8'.

BBL-opleidingen

Er wordt gezocht naar andere manieren van opleiden, maar dat gaat niet ten koste van de meer traditionele opleidingsplekken. Net als voorgaande jaren biedt Van Neynsel nu ook weer BBL-trajecten aan. Jeroen van Wanrooij: 'Een bovengrens hanteren we niet voor instroom van BBL-plekken, want ons uitgangspunt is dat er voldoende werk in de zorg is. Als een goede kandidaat zich dus aandient, krijgt deze altijd een werken-lerenplek aangeboden. Door SectorplanPlus is dit financieel ook haalbaar.'

Opscholing vast personeel

Naast het opleiden van medewerkers voor de zorg, vindt er in de organisatie ook opscholing voor vast personeel plaats. Omdat de complexiteit van de zorg toeneemt, krijgen vaste medewerkers met een niveau 1 zorgopleiding extra scholing aangeboden. Jeroen van Wanrooij: 'Met elke ADL-assistent (niveau 1) hebben we persoonlijk gesproken of ze een opleiding tot helpende niveau 2

willen volgen. Hierbij kijken we gericht naar welke competenties iemand al heeft en wat diegene nog nodig heeft. We zoeken naar maatwerk in het opleiden én een particuliere opleider komt een jaar lang een dag per week lesgeven op locatie. Een beetje dus zoals de inservice-opleiding van vroeger. Er is veel belangstelling voor opscholen en deze maand [november, red.] gaat het project van start.

SP+ nu en de toekomst

Dankzij de extra middelen uit SectorplanPlus kon op deze schaalgrootte geëxperimenteerd worden met oriëntatiebanen én verschillende opleidingsvormen. Jeroen van Wanrooij: 'Bovendien kon door de subsidie snellere besluitvorming plaatsvinden over meer mensen opleiden. Normaal dient jaarlijks via de begrotingscyclus geld voor opleiden vrijgemaakt te worden. Nu kon de organisatie slagvaardiger te werk gaan. Als deze maand de landelijke publiekscampagne 'Ik zorg' start, stelt onze stichting opnieuw oriëntatiebanen ter beschikking. Ook onderzoeken we nu intern of en hoe we alle vaste medewerkers kunnen faciliteren in hun professionele ontwikkeling. Met maatwerkopleidingen willen we hun professionaliteit vergroten en dit komt de kwaliteit van zorg ten goede. De subsidies van SectorplanPlus blijven daarmee relevant als aanvulling op onze eigen middelen.'

Leerervaringen anders opleiden

- Met een mandaat van het bestuur om nieuwe manieren van opleiden te ontwikkelen (in lijn met de visie), kun je slagvaardiger te werk gaan;
- Ga aan de slag met nieuwe vormen van opleiden en wacht niet af;
- Communiceer goed over welke medewerkers er komen;
- Door mogelijkheden vanuit SP+ en wijzigingen in de cao VVT is er intern meer draagvlak voor oriëntatiebanen (met hogere salariering).





Lyvore

Anders werven: kansen voor zij-instromers

Schaarste op de arbeidsmarkt noopt tot creatiever werven en opleiden. Dat ondervonden ze ook bij Lyvore. 'Iedereen vist in dezelfde vijver van medewerkers, we moeten inventief zijn.' Petra Adelaar, opleidingsadviseur, vertelt over enkele mooie (wervings)initiatieven waarbij ze vanuit de organisatie betrokken is.

Lyvore

Voor thuiszorg en verpleeghuiszorg kun je in Amersfoort, Soest(erberg) en Baarn bij Lyvore terecht. Dagelijks zetten ongeveer dertienhonderd medewerkers zich in voor ouderen met diverse gezondheidsproblemen, zoals dementie. Petra Adelaar: 'We proberen het welbevinden van ouderen te vergroten om waardevol ouder te worden. Dit is de rode draad in onze directe zorg en dus ook bij het werven en opleiden van nieuwe medewerkers.'

Zij-instroom

Voldoende zorgmedewerkers vinden is een moeilijk punt. Petra Adelaar: 'Uit onze strategische personeelsplanning blijkt vooral een toekomstig tekort aan gekwalificeerde zorgmedewerkers. Die tekorten moeten we zien te voorkomen, maar traditionelere manieren van werven leveren weinig op. Aan de ene kant speelt dit verhaal van tekorten, maar aan andere de kant valt ons de belangstelling van zij-instromers op. Dit zijn gemotiveerde mensen die de overstap naar de zorg willen maken, maar de juiste opleidingsachtergrond missen. Beide ontwikkelingen verbinden we met elkaar in onze instapcursus.'

Instapcursus

Vanuit de regeling SectorplanPlus was het voor de organisatie mogelijk een instapcursus voor zij-instromers te ontwikkelen. Petra Adelaar: 'Eerst legden we ons oor te luister bij de verschillende teams en andere betrokkenen in de organisatie. Zij hebben immers goed zicht op de (minimale) benodigde basisvaardigheden zodat zij-instromers snel inzetbaar zijn. Toen is gezocht naar de goede vorm voor de cursus. In een traject van vijf dagdelen passeren de belangrijkste onderwerpen. We beginnen met de kern, onze visie op goede zorg voor ouderen. Daarna gaan we praktisch aan de slag met lessen over hoe je iemand wast en aankleedt, hulp biedt bij het eten, mondzorg verleent en ondersteunt bij transfers [begeleiden van een beweging, red.]. Steeds volgt na de theorie een praktijkopdracht. Een voorbeeld hiervan is dat je je verdiept in het leefplan van een oudere. Als alle onderwerpen in de cursus behandeld zijn, volgt er een eindtoets waarbij ze een certificaat kunnen behalen.'

Van instapper naar BBL'er

Vorig jaar april is de eerste grote lesgroep van twaalf deelnemers gestart. Petra Adelaar: 'Een officiële vacature was er niet, maar via-via kregen we namen van geïnteresseerden. Daar zijn we vervolgens mee in gesprek gegaan om te bepalen wie geschikt is voor onze cursus. Motivatie speelt een grote rol, maar ook of iemand (minimaal) een niveau 2 opleiding aankan. Met een BBL-tool kan dat laatste vastgesteld worden. Van deze twaalf geselecteerde deelnemers hebben er tien de cursus succesvol doorlopen. De cursus positief afronden is ook een voorwaarde om door te stromen naar een interne BBL-plek. Van deze tien deelnemers doen er nu zeven een helpende-opleiding, twee een verzorgende IG-opleiding en één wacht totdat modulair opleiden start. Sinds april 2018 starten we in principe elke maand met een nieuwe lesgroep voor de instapcursus. Onze selectieprocedure is op basis van voortschrijdend inzicht wel aangepast. Met alle geïnteresseerde kandidaten gesprekken voeren kost simpelweg te veel tijd. Daarom organiseren we nu tweemaal per maand een voorlichtingsbijeenkomst van een uur. Als mensen na de bijeenkomst gemotiveerd zijn voor de cursus, kunnen ze zich bij ons aanmelden. Met deze mensen volgen dan gerichte gesprekken voor deelname aan de cursus. We zien de cursus als nuttig voortraject voor een BBL-plek. Sommige deelnemers ontdekken dat werken in de zorg fysiek of psychisch toch te belastend is. Of dat een meer begeleidende rol hen beter past dan een zorginhoudelijke functie. Dat kun je beter tijdig in een voortraject ontdekken dan pas tijdens de BBL-opleiding.'

Modulair opleiden

Om zij-instromers en vaste medewerkers scholing op maat te geven, zoekt Lyvore naar nieuwe manieren van opleiden. Het staat nog in de kinderschoenen, maar samen met mbo-onderwijsinstellingen, andere zorginstellingen, Utrechtzorg en Actiz wordt vormgegeven aan 'modulair opleiden'. Petra Adelaar: 'Bij modulair opleiden bied je opleidingsmodules aan die toegespitst zijn op de persoon. Een zij-instromer heeft bijvoorbeeld al kennis uit een andere opleiding en werkervaring. Je bepaalt welke competenties, vaardigheden en kennis iemand al heeft en wat aanvullend nodig is. Hierdoor zijn medewerkers sneller inzetbaar. Een module volgen kan in eigen tempo en is beter behapbaar dan het volgen van een volledige opleiding. Dat geldt ook voor vaste medewerkers die zich door scholing verder willen ontwikkelen, maar dit naast hun baan en gezin doen.' Lyvore onderzoekt de mogelijkheden van SectorplanPlus om deze volgend jaar te benutten voor de kosten van modulair opleiden.

Woonmedewerkers

Anticiperen op de toekomst doet de organisatie ook door trajecten voor woonmedewerkers vorm

te geven. Deze groep medewerkers biedt ondersteuning op woonlocaties, gericht op het welbevinden van ouderen. Petra Adelaar: 'De vraag naar deze medewerkers neemt toe, en in de toekomst willen we hier met (meer) opleidingstrajecten op inspelen. Ondertussen zijn we dit jaar voor vaste woonmedewerkers gestart met cursussen gericht op (aangenamer) wonen, welzijn en zinvolle dagbesteding van ouderen.'

Werkbegeleiders via SectorplanPlus

Omdat Lyvore nu jaarlijks meer (diverse) medewerkers opleidt, zijn binnen de teams extra werkbegeleiders nodig. Petra Adelaar: 'Om deskundig te kunnen begeleiden is intern een training voor werkbegeleiders ontwikkeld. De training duurt drie dagdelen waarbij het laatste dagdeel in samenwerking met ROCMN is gegeven. Er blijven nog veel nieuwe collega's nodig, dus deze investering is het waard!'

Leerervaringen

- Maak gebruik van expertise uit je eigen organisatie om de instapcursus te ontwerpen;
- Via een voorlichtingsbijeenkomst kun je efficiënter zij-instromers informeren en werven;
- Match kandidaten en locatie aan elkaar wat betreft voorkeuren (kandidaat: afstand woon-werkverkeer/ aantal uren en locatie: iemand die goed binnen het team/de locatie past);
- Communiceer met de teams wat ze van zij-instromers na de instapcursus kunnen verwachten.



4.4 Training en ontwikkeling (kortdurende trajecten)

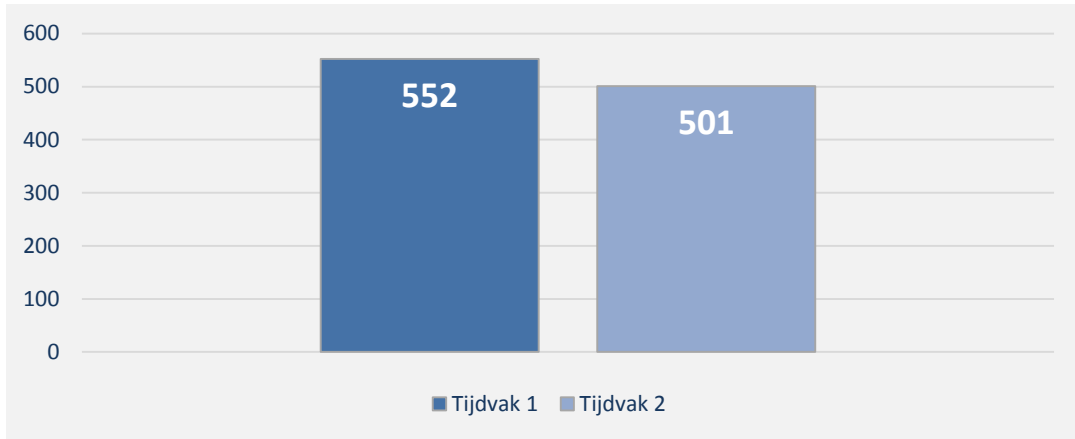
De kortdurende trainings- en ontwikkelingstrajecten – die binnen het SectorplanPlus bekend staan als activiteit E – kennen een duur van (minimaal) drie uur en maximaal vijf dagen. Voor deze trajecten is een maximum subsidiebedrag van 500 euro per deelnemer gereserveerd. Gelijk aan de middellange trajecten (zie de vorige paragraaf) worden deze trajecten vooral ingezet voor nieuwe instromers, praktijk- en werkbegeleiders en met ontslag bedreigde medewerkers om (beter) in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn. In tegenstelling tot de middellange trajecten, ligt de nadruk hierbij vooral op het trainen en ontwikkelen van 'soft skills', waaronder persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden worden verstaan. Voorbeelden van activiteiten die binnen de kortdurende trajecten van het SectorplanPlus passen zijn:

- digitale vaardigheden, waaronder interactieve zorgcommunicatie als e-consults en zorgcommunities, werken met zorgportalen, EPD's, mobiele zorgapplicaties, serious gaming, domotica, sensortechnologie en robotica;
- persoonlijke vaardigheden, zoals houding en gedrag, flexibiliteit op de werkvloer, communicatie en andere manieren van werken (bijvoorbeeld meer keten- of wijkgericht);
- vakinhoudelijke vaardigheden om het kennisniveau te verhogen, zoals kennis van dementie, geriatrie, diabetes en omgaan met gedragsproblematiek;
- het toerusten van (nieuwe) praktijk- en werkbegeleiders om instromers volgens nieuwe (werk)standaarden en actuele en toekomstige onderwijsmethodieken te begeleiden;
- het certificeren van werkervaring.

Kenmerken aanvragers

Tijdens de eerste twee tijdvakken zijn ruim 1.000 aanvragen voor de kortdurende trajecten van het SectorplanPlus (activiteit E) gehonoreerd. In het onderstaande schema is dit uiteengezet.

Schema 4.13 Aantal aanvragen voor activiteit E in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Ook bij deze activiteit geldt dat de meeste aanvragen afkomstig zijn uit de verpleging, verzorging en thuiszorg (zie schema 4.14). Op afstand gevolgd door organisaties uit de gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en overige werkvelden in de zorg en welzijn.

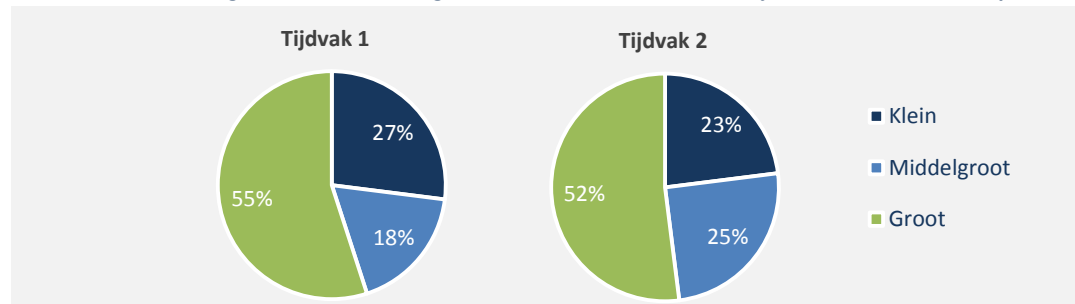
Schema 4.14 Aanvragers activiteit E naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 5% | 6% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 12% | 12% |
| Gehandicaptenzorg | 13% | 13% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 49% | 54% |
| Welzijn | 6% | 5% |
| Jeugdzorg | 7% | 9% |
| Eerstelijnszorg | 16% | 7% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 6% | 8% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Naar grootteklasse is sprake van ongeveer een 50/50-verdeling. In die zin dat circa de helft van de aanvragen afkomstig is van grote organisaties en de andere helft is ingediend door middelgrote (een kwart) of kleine organisaties (iets minder dan een kwart).

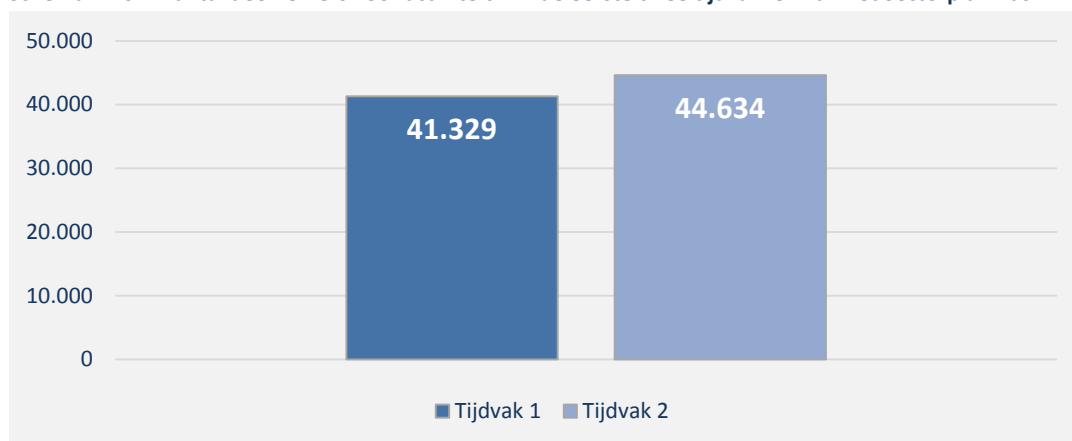
Schema 4.15 Aanvragers activiteit E naar grootteklasse in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Kenmerken deelnemers

Bij de deelnemers(aantallen) valt op dat de ruim 1.000 aanvragen voor de kortdurende trajecten betrekking hebben op (afgerond) 86.000 deelnemers. Zetten we dit af tegen het totaal aantal van 105.000 deelnemers aan de trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten – ofwel activiteit C, D en E van het SectorplanPlus die in dit hoofdstuk centraal staan – dan zijn de korte trajecten goed voor een (deelnemers)aandeel van 80 procent. De overige 20 procent van deze trajecten is van lange of middellange duur. Daarnaast brachten we in het vorige hoofdstuk al naar voren dat nog eens ruim 30.000 deelnemers via het SectorplanPlus deelnemen aan kwalificerend beroepsonderwijs.

Schema 4.16 Aantal deelnemers voor activiteit E in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus



Voor de kortdurende trajecten geldt dat het deelnemersveld uit de werkvelden in zorg en welzijn min of meer gelijk is samengesteld als bij de middellange trajecten die zich eveneens inzetten op het (beter) kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen in zorg en welzijn. Zo zien we in schema 4.17 dat de meeste deelnemers uit de verpleging, verzorging en thuiszorg komen, maar dat de jeugdzorg (zeker gezien de kleine omvang van dit werkveld) als ook de gehandicaptenzorg en, zij het op enige afstand, de geestelijke gezondheidszorg redelijk vertegenwoordigd zijn. Deze werkvelden hebben allemaal te maken met veranderingen in het werk waarop ook de korte trajecten van het SectorplanPlus gericht zijn om de soft skills van medewerkers zorg en welzijn te verbeteren en een (kwaliteits)impuls te geven. Dit geldt uiteraard ook voor andere werkvelden van zorg en welzijn waar vakinhoudelijke veranderingen plaatsvinden, digitalisering (meer) zijn intrede doet en de samenwerking en manier van werken (op/tussen afdelingen, in de wijk of in de keten) aan verandering onderhevig is. De korte trajecten bieden hier een keuzevrijheid aan werkgevers en medewerkers om de kwaliteit van (en het werken in) de sector naar een hoger plan te tillen.

Schema 4.17 Deelnemers activiteit E naar werkveld in de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus

| Werkveld | Tijdvak 1 | Tijdvak 2 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Ziekenhuizen | 9% | 11% |
| Geestelijke gezondheidszorg | 12% | 13% |
| Gehandicaptenzorg | 19% | 20% |
| Verpleging, verzorging en thuiszorg | 58% | 56% |
| Welzijn | 6% | 11% |
| Jeugdzorg | 12% | 18% |
| Eerstelijnszorg | 4% | 7% |
| Overige zorg (bijv. ambulancezorg) | 7% | 9% |

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Evenals de middellange trainingen (van 5 tot 16 dagen) die we in de vorige paragraaf hebben belicht, laat schema 4.18 ook zien dat de korte trainingen (tot 5 dagen) voornamelijk zijn ingezet voor instromers en (nieuwe) praktijk- en werkbegeleiders.

Schema 4.18 Deelnemers activiteit E naar doelgroep in het tweede tijdvak van het SectorplanPlus*

| Doelgroep | Tijdvak 2 |
|-----------------------------------|----------------------|
| Nieuwe instromers | 34.533 (77%) |
| Praktijk-/werkbegeleiders | 9.671 (22%) |
| Zittende medewerkers | 0 (0%) |
| Met ontslag bedreigde medewerkers | 430 (1%) |
| Totaal | 44.634 (100%) |

* De verdeling van de vier doelgroepen over de vijf (scholings)activiteiten is gebaseerd op de verzamelde gegevens voor het tweede tijdvak. Voor het eerste tijdvak zijn deze gegevens indertijd niet vastgelegd.

Daarnaast geldt dat enkele honderden met ontslag bedreigde medewerkers de subsidie van het SectorplanPlus aanwenden voor kortdurende trainingen. Verhoudingsgewijs gaat het echter om een klein aantal medewerkers in vergelijking tot de tienduizenden nieuwe instromers en duizenden praktijk- en werkbegeleiders die deze korte trainingen (gaan) volgen.



La Providence

Medewerkers langer aan je zorgstelling verbinden? Het kan!

Ouderen komen tegenwoordig pas in aanmerking voor een zorgindicatie als er al veel gezondheidsproblemen spelen. Op zorgmedewerkers wordt daardoor ook een groter appél gedaan. Voor instellingen de uitdaging om personeel te behouden, maar hoe doe je dat? En wat kan SectorplanPlus hierin betekenen? Bij La Providence zijn scholingsinitiatieven gestart die inhaken op deze hedendaagse ontwikkelingen. Carla van Zanten, bestuurder bij La

Providence, licht een aantal mooie initiatieven toe.

La Providence

In Noord-Limburg vinden we het kleinschalige wooncentrum van La Providence. Dit wooncentrum heeft ruimte voor (maximaal) 121 ouderen met een indicatie voor verzorging, verpleging en/of begeleiding. De zorg wordt er geboden door 275 medewerkers. Carla van Zanten: 'Dat we als kleine organisatie nog steeds zelfstandig zijn, heeft ook voordelen. Door de schaalgrootte kennen alle medewerkers elkaar en is het contact persoonlijker.'

Tevreden medewerkers, tevreden bewoners

De missie van La Providence bestaat eruit dat ze tevreden medewerkers nastreeft. Carla van Zanten: 'Er bestaat een positieve relatie tussen de tevredenheid van medewerkers en bewoners. Als medewerkers tevreden zijn, geldt dat ook voor onze ouderen. We proberen daarom ook goed voor onze medewerkers te zorgen. Dat doen we door het geven van een presentje na de drukke zomerperiode, samen te dineren rond kerst, maar ook door het aanbieden van scholing. Met scholing faciliteer je de ontwikkeling van medewerkers en kun je soms bijvoorbeeld voorkomen dat er ontslagen vallen voor medewerkers uit bepaalde functiegroepen.'

Kwalificerende scholing

Het intern doorstuderen van medewerkers heeft het afgelopen jaar een flinke vlucht genomen. Carla van Zanten: 'Toen ik twee-en-een-half jaar geleden aantrad, deden welgeteld vier medewerkers een beroepsbegeleidende opleiding (BBL). Dit jaar worden maar liefst achttien medewerkers via een BBL-opleidingsplek opgeleid. Volgend jaar doen we er zelfs nog een schepje bovenop en willen we in totaal zo'n 26 opleidingsplekken realiseren. Een groot deel volgt de scholing om een hoger opleidingsniveau te behalen. Dit betekent dat medewerkers met een helpende niveau 2 achtergrond doorstromen naar de opleiding tot verzorgende IG niveau 3. Voor de verzorgende IG's geldt dat ze een opleiding tot verpleegkundige niveau 4 volgen. Daarnaast hebben we ook een behoorlijk aantal nieuwe leerlingen. Dankzij SectorplanPlus kunnen we nu op grotere schaal medewerkers (hoger) opleiden.'

Kortdurende training

Naast volledige opleidingen, bestaan er binnen SectorplanPlus ook mogelijkheden voor kortdurende trainingen. Carla van Zanten: 'Dit jaar zijn we gestart met de korte training 'medicatie toedienen' voor medewerkers in de functie van helpende. Medicatie verstrekken is voorbehouden aan verzorgende IG's of verpleegkundigen, maar dankzij de training mogen helpenden dit ook. Hierdoor kunnen ze beter tegemoetkomen aan de complexere zorg. Dit jaar zijn de eerste achttien medewerkers gestart met de medicatie-training. Een enkeling heeft nu de smaak te pakken van het leren en gaat zelfs een volwaardige niveau 3 opleiding volgen.'

Met ontslag bedreigde medewerkers

Toch is er ook een groep medewerkers die de huidige complexe zorg niet voldoende kunnen bijbenen. Een hogere opleiding is voor hen ook niet altijd haalbaar. Carla van Zanten: 'Dit zien we vooral bij zorghulpen en (sommige) helpenden van niveau 1 en 2. We bieden hen cursussen aan zodat ze zich kunnen omscholen tot 'medewerker leefplezier'. In deze cursussen leer je bijvoorbeeld omgaan met dementie en slikproblemen. Bij deze nieuwe functie gaat het vooral om toezicht en leuke dingen doen met ouderen en zo de kwaliteit van leven te vergroten. Je kunt hierbij denken aan koken voor/met ouderen, maar ook even iemands hand vasthouden of snoezelen [een

kalmerende activiteit voor mensen met vergevorderde dementie, red.]. Leefplezier van ouderen vergroten is ook in lijn met de Els Borst Lezing door Joris Slaets*, hoogleraar ouderengeneeskunde en verbonden aan de Leyden Academy. Hij gaat ervan uit dat als je het leefplezier van ouderen vergroot, ze ook minder zorg nodig hebben. Met oog op de personele tekorten in de zorg dus een win-winsituatie.' Dit jaar zijn vanuit het project en onderzoek van hoogleraar Slaets de eerste twaalf medewerkers begonnen met deze omscholing binnen La Providence.

Werkbegeleiders

Nu de zorgorganisatie op verschillende manieren veel medewerkers opleidt, vraagt dit ook om (extra) begeleiders op de werkvloer. Carla van Zanten: 'Om aan de toegenomen vraag van begeleiders op de werkvloer te kunnen voldoen, leiden we hiervoor nu meer medewerkers op. Voorgaande jaren waren dit er gemiddeld twee, dit jaar zitten we al op zes werkbegeleiders-in-opleiding.'

Samen doen is krachtiger

Bij verschillende scholingsactiviteiten trekt La Providence samen op met andere zorg- en onderwijsinstellingen uit de regio en werkgeversvereniging Zorg aan Zet. Carla van Zanten: 'Samen proberen we manieren te bedenken om tekorten in de zorg tegen te gaan (RAAT), meer mensen in te laten stromen in opleidingen en hoe opleidingsplekken efficiënter te benutten. Met verschillende instellingen in de regio kijken we hoe we een BBL-klas gevuld krijgen, en doen dan gericht een aanvraag via SectorplanPlus.'

Leerervaringen

- Biedt verschillende scholingsmogelijkheden aan, passend bij de mogelijkheden van medewerkers;
- Door samen te werken met andere zorginstellingen, onderwijs en WGV kun je onder meer efficiënter opleiden;
- Benut regelingen zoals SectorplanPlus om je eigen visie over kwaliteit van zorg verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld medewerker leefplezier om leefplezier te vergroten).

* Interesse in de hele lezing? Kijk dan op: https://www.ceg.nl/uploads/publicaties/5e_Els_Borst_Lezing.pdf



5. Conclusies

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste conclusies samen. Deze conclusies zijn gebaseerd op de weergegeven tussenstand van het SectorplanPlus die in deze rapportage is gepresenteerd.

5.2 Samenvattende conclusies

Op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn wordt een groot tekort aan personeel verwacht. Door de vergrijzing neemt de vraag naar (complexere) zorg toe. Tegelijk bereikt een aanzienlijk deel van het personeel zelf de pensioengerechtigde leeftijd. Zonder extra maatregelen op de arbeidsmarkt is de verwachting dat **het tekort aan professionals zorg en welzijn eind 2022 kan oplopen tot tussen de 100.000 en 125.000 personen.**

Om op deze (verwachte) tekorten in te spelen hebben veertien regionale werkgeversorganisaties zorg en welzijn, samenwerkend in RegioPlus-verband, het SectorplanPlus opgesteld. Voor het SectorplanPlus heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) **voor 2017-2021 een meerjarige subsidie gereserveerd van in totaal 320 miljoen euro.** Deze subsidie is bedoeld om werkgevers zorg en welzijn een extra impuls te kunnen laten geven aan (scholings)activiteiten, primair gericht op het realiseren van nieuwe instroom.

Tussenstand SectorplanPlus: activiteiten en deelnemers

Tijdens vier tijdvakken kunnen werkgevers in zorg en welzijn zich intekenen om voor subsidie op vijf typen (scholings)activiteiten in aanmerking te komen. Hierbij heeft een deel van deze activiteiten betrekking op **kwalificerend beroepsonderwijs**, waarbij via beroepsbegeleidende leerwegen (BBL) en duale hbo-trajecten nieuwe instromers worden opgeleid en zittende medewerkers gelegenheid krijgen om – via bijvoorbeeld een derde leerweg – door te stromen binnen hun eigen organisatie, het werkveld of de sector.

Een ander deel van de activiteiten van het SectorplanPlus heeft betrekking op lange, middellange en kortdurende **trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten.** Deze trajecten worden onder meer ingezet voor het ontwikkelen van digitale, persoonlijke en vakinhoudelijke vaardigheden van medewerkers, zodat zij hun werk efficiënter en (kwalitatief) beter kunnen uitvoeren. Ook kan het werk door een gerichte inzet van technologie en ICT, meer kennis en vaardigheden als ook tijd voor de patiënt of cliënt aantrekkelijker en uitdagender worden gemaakt.

Het SectorplanPlus biedt geen 'keurslijf'. De uitkomsten in deze rapportage en goede voorbeelden van werkgevers laten zien dat er veel ruimte is voor creativiteit en innovatie om via de subsidiabele (scholings)activiteiten te werken aan het indammen van de (verwachte) tekorten in de sector, het voorkomen van uitval en aan anders (slimmer) werken. Zonder hier compleet te willen zijn, vormen de instroomtrajecten (die bijvoorbeeld gericht zijn op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en nieuwe doelgroepen als statushouders), hybride leeromgevingen. Illustraties hiervan zijn de opzet van oriëntatiebanen om kennis te maken met de diverse werkvormen in de sector.

Werkgevers van uiteenlopende werkvelden, en uit het hele land, kunnen aanspraak maken op de middelen van het SectorplanPlus om uiteenlopende (scholings)activiteiten te starten. Aan het einde

van de openstelling van de eerste twee tijdvakken van het SectorplanPlus hebben **ruim 1.300 werkgevers zorg en welzijn** dit ook gedaan. Zij vertegenwoordigen bijna driekwart van de werkgelegenheid in de sector. Door deze werkgevers zijn in de eerste twee tijdvakken 2.400 aanvragen ingediend voor een bedrag van (bij elkaar opgeteld) 170 miljoen euro.

Deze aanvragen hebben betrekking op **bijna 136.000 beoogde deelnemers uit de zorg en welzijn**. Hiermee ligt het SectorplanPlus op koers. Het doel is namelijk om de komende jaren minstens 170.000 professionals te scholen. Van deze deelnemers heeft momenteel bijna 60 procent betrekking op de VVT. Daarnaast wordt ook vanuit andere werkvelden een wezenlijk beroep gedaan op het SectorplanPlus.

Bij de aanspraak op de middelen ervaren vooral kleinere organisaties knelpunten. Het gaat dan vaak om kleine organisaties, zoals huisartsenpraktijken, tandartspraktijken en apotheken die de uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten niet in verhouding vinden staan tot de hoogte van het subsidiebedrag. Het is van belang – zo stellen eveneens verschillende regionale projectleiders die dagelijks betrokken zijn bij de Sectorplannen en/of soms ook de RAAT – om voor deze organisaties de drempel te verlagen (zie de kansen voor de toekomst verderop).

SectorplanPlus: een substantiële scholingsimpuls

Het SectorplanPlus speelt in op actuele (arbeidsmarkt)thema's in zorg en welzijn en geeft een substantiële scholingsimpuls. Zo draagt het SectorplanPlus bij aan het **verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit**. In de eerste twee tijdvakken hebben ruim 25.000 deelnemers een aanvraag ingediend voor een BBL-traject en (nog eens ruim) 5.000 deelnemers voor een duaal hbo-traject. Daarbij gaat het om (leerwerk)trajecten waarbij direct nieuwe medewerkers beschikbaar komen om de tekorten aan personeel in zorg en welzijn 'te dempen'.

Ook vergroot het SectorplanPlus de **opleidingsmogelijkheden**. In de eerste twee tijdvakken is voor ruim 105.000 deelnemers in zorg en welzijn een subsidie aangevraagd voor een grote diversiteit aan trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten. Daarvan is 80 procent kortdurend en kent 20 procent van deze trajecten een (middel)lang karakter. Het SectorplanPlus kan zo bijdragen aan de doorstroommogelijkheden en biedt gelegenheid om voldoende praktijk- en werkbegeleiders op te leiden (die de nieuwe instroom kunnen begeleiden). Zo is voor tijdvak 1 en 2 beoogd om ruim 10.000 praktijk- en werkbegeleiders te scholen.

Kansen voor de toekomst

Ondanks deze eerste resultaten, bestaan voor de toekomst mogelijkheden om in samenspraak met het ministerie van VWS de scholingsimpuls van het SectorplanPlus te vergroten. Hierbij bestaan vooral de volgende kansen:

- **zorg voor ontschotting tussen de werkvelden**, bijvoorbeeld door werkgevers meer gezamenlijk te laten opleiden en de middelen van het SectorplanPlus niet langer strikt te verdelen tussen de verpleeghuiszorg en de andere werkvelden van zorg en welzijn;
- **verlaag de administratiedruk voor kleinere organisaties bij de uitvoering en verantwoording**. Het aantal aanvragen van kleine zorg- en welzijnsorganisaties is in het tweede tijdvak op vier van de vijf (scholings)activiteiten van het SectorplanPlus (licht) gedaald. Daarnaast is het aantal aanvragen voor kwalificerend beroepsonderwijs (activiteit A en B van het SectorplanPlus) vanuit met name de eerstelijnszorg in het tweede tijdvak (sterk) teruggelopen. Het gaat dan vaak om kleine organisaties, zoals huisartsenpraktijken, tandartspraktijken en apotheken die de

uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten niet in verhouding vinden staan tot de hoogte van het subsidiebedrag. Mogelijk dat in de volgende tijdvakken voor deze kleine organisaties gewerkt kan worden met een voucherregeling of iets vergelijkbaars;

- **stimuleer kortere en modulaire opleidingen.** Het SectorplanPlus biedt een stimulans aan werkgevers en onderwijsinstellingen om (gezamenlijk) nieuwe opleidingsvormen te starten en opleidingen sneller en efficiënter uit te voeren. Mede omdat voor een subsidiabele periode van maximaal twee jaar een subsidie wordt geboden. Hoewel werkgevers de subsidie voor een langere opleidingsperiode, van bijvoorbeeld drie of vier jaar, kunnen gebruiken is het van belang om te bevorderen dat werkgevers inzetten op kortere, modulaire opleidingen voor (zij)instromers om eerder de tekorten aan personeel in te dammen;
- **stel trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten meer open voor zittende medewerkers.** Van de middellange en korte trajecten (activiteit D en E) kunnen medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn geen gebruikmaken. In het kader van behoud, duurzame inzetbaarheid en het voorkomen of verminderen van ziekteverzuim lijkt het echter voor de hand te liggen om deze trajecten eveneens voor zittende medewerkers open te stellen. Ook hiermee wordt namelijk een bijdrage geleverd aan het verminderen van de tekorten in de sector;
- **zet de middelen (deels) ook in voor begeleidingsuren van praktijk- en werkbegeleiders.** Via het SectorplanPlus worden praktijk- en werkbegeleiders geschoold. Om ervoor te zorgen dat zij de nieuwe instroom voldoende kunnen begeleiden, dient overwogen te worden om een deel van de middelen beschikbaar te stellen voor (wekelijkse) begeleidingsuren van deze (toekomstige) praktijk- en werkbegeleiders. Dit door de werkuren die zij besteden aan de begeleiding van nieuwe instromers (deels) te compenseren;
- **zet de middelen deels in voor professionalisering van de ambassadeurs die actief zijn rondom voorlichting en imagocampagnes op scholen.** Het is van belang dat de instroom in de voor zorg en welzijn relevante opleidingen wordt vergroot. Hiervoor worden ambassadeurs uit de sector zelf ingezet bij de (beroeps)voorlichting en imagocampagnes op scholen. Vanuit de regionale projectleiders van de RAAT en/of het SectorplanPlus is naar voren gebracht dat het kan helpen om deze ambassadeurs te trainen, zodat zij beter (professioneler) zijn toegerust om een bijdrage te leveren aan de (gewenste) vergroting van de opleidingscapaciteit.

Bijlage I Tijdlĳn SectorplanPlus

In deze bijlage staan aan de hand van een tijdlĳn de belangrijkste momenten in de totstandkoming en realisatie van het SectorplanPlus weergegeven.

22 maart 2017

RegioCoöp verzorgt tijdens een werkbezoek van toenmalig staatssecretaris Van Rijn een presentatie om te laten zien wat met de regionale sectorplannen zorg is uitgevoerd in het kader van de regeling cofinanciering sectorplannen van het ministerie van SZW.

April - augustus 2017

Overleg RegioCoöp met VWS over de opzet van een nieuw plan langs een vergelijkbare methodiek van de regionale sectorplannen gericht op de opleiding van nieuwe beroepskrachten. Dit om de dreigende tekorten in zorg en welzijn terug te dringen.

24 augustus 2017

Indiening van de subsidieaanvraag SectorplanPlus bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

Augustus - november 2017

Vorbereiding en uitvoering SectorplanPlus. RegioCoöp zet een projectorganisatie op in de vorm van een Shared Service Center (SSC). Ook richt zij op landelijk niveau het digitale aanvraag- en verantwoordingsportal SABA op. Tevens worden afspraken gemaakt met de 14 regionale werkgeversorganisaties (die lid zijn van RegioCoöp) over de inzet van regionale projectleiders. Daarbij wordt een AO/IC opgesteld en een externe accountant aangetrokken. In het kader van rechten en plichten worden afspraken tussen partijen uitgewerkt en juridisch vastgesteld.

13 november 2017

Toekenning van de subsidieaanvraag van het SectorplanPlus door het ministerie van VWS aan RegioCoöp. Voor de gehele periode van het SectorplanPlus (2017 tot en met 2021) reserveert het ministerie 325,5 miljoen euro. Daarvan is 320 miljoen euro bestemd voor scholing en 5,5 miljoen voor overhead- en uitvoeringskosten. Het bedrag voor de scholing komt gefaseerd beschikbaar. Voor het eerste tijdvak van eind 2017 wordt in eerste instantie 30 miljoen euro vrijgemaakt.

21 november 2017

RegioCoöp publiceert het Programma van Eisen op www.sectorplanplus.nl.

22 november 2017

Openstelling aanvraagportal eerste tijdvak. Sluiting op 5 december 2017.

19 december 2017

Omdat het eerste tijdvak van het SectorplanPlus ruimschoots wordt overtekend, besluit het ministerie van VWS om het gereserveerde subsidiebedrag voor (scholings)activiteiten te verhogen van 30 miljoen euro naar 80 miljoen euro. Hiermee kan naar schatting 89% van de aangevraagde (scholings)activiteiten uit dit eerste tijdvak gesubsidieerd worden.

Op 14 maart 2018 presenteert het kabinet het actieprogramma 'Werken in de Zorg' aan de Tweede Kamer. Via dit programma streeft het kabinet langs drie actielijnen – meer kiezen voor de zorg, beter leren in de zorg en anders werken in de zorg – dat de personeelstekorten in 2022 naar nul gaan of daar dichtbij. De regio staat centraal. Via de (28) Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten dient concreet invulling te worden gegeven aan de actielijnen. In relatie tot de RAAT is het SectorplanPlus van grote importantie: via de maatregelen van het SectorplanPlus kan de komende jaren een substantiële scholingsimpuls aan de sector worden gegeven.

1 mei 2018

Openstelling aanvraagportal tweede tijdvak. Sluiting op 15 juni 2018. Evenals het eerste tijdvak wordt ook het tweede tijdvak van het SectorplanPlus overtekend.

1 juni 2018

Openstelling portal voor verantwoording eerste tijdvak.

8 oktober 2018

Bekendmaking van het besluit van het ministerie van VWS om het gereserveerde subsidiebedrag voor (scholings)activiteiten te verhogen van 80 miljoen euro naar 90 miljoen euro en alle aanvragen van werkgevers zorg en welzijn te honoreren.

1 november 2018

Openstelling portal voor verantwoording tweede tijdvak en migratie SABA naar SABA Next Level.

3 december 2018

Geplande openstelling aanvraagportal derde tijdvak.

1 december 2019

Geplande openstelling aanvraagportal vierde (en laatste) tijdvak.

Bijlage II Landelijke verdeling SectorplanPlus

