



zorgTalent. **maakt het verschil**

Evaluatie na implementatie van de
stapsgewijze aanpak eerste jaar

Flexibel opleiden met MBO-certificaten Regio Zuid-Holland-Zuid

zorgenwelzijnzhz.nl

WGV
ZORG+
WELZIJN
ZHZ

Carla Stam, externe projectleider, WGV Zorg en Welzijn ZHZ

2 mei 2023

zorgenwelzijnhz.nl

WGV
ZORG+
WELZIJN
ZHZ

Inleiding

De projectgroep heeft van januari t/m juni gewerkt aan het document 'stapsgewijze aanpak van flexibel opleiden met mbo-certificaten' voor werkgevers binnen het domein zorg en welzijn (Zuid-Holland Zuid). De eerste pilotgroep is in november 2022 gestart met als mbo-certificaat 'Individuele zorg verlenen (C0053).

De doelstelling van het project is:

Het implementeren en evalueren van de pilot flexibel opleiden met mbo-certificaten gedurende een jaar en stapsgewijze aanpak borgen naar structurele aanpak flexibel opleiden binnen de regio Zuid-Holland Zuid. De implementatie en evaluatie van de pilot is eind mei 2023 afgerond. De borging voor structurele aanpak is in december 2023 afgerond.

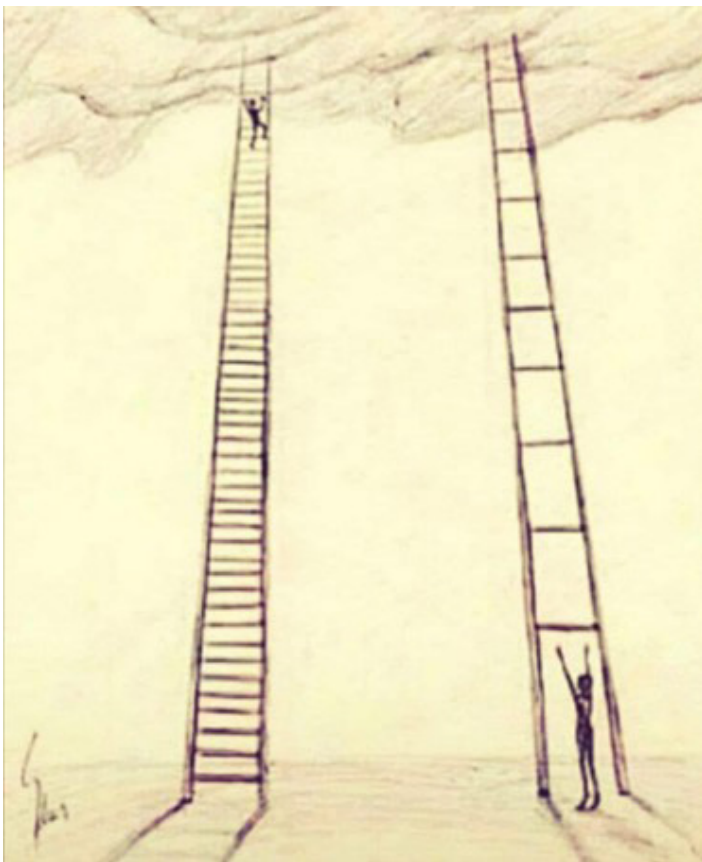
In deze evaluatie wordt per item uit het document 'de stapsgewijze aanpak' geëvalueerd. Door dialogische gesprekken is deze evaluatie tot stand gekomen, in het oog houdend dat de structurele aanpak voor de mbo-certificaten binnen de regio nog niet is afgerond. Kijkend naar de prenttekening hieronder is de projectgroep op 1/3 van de ladder gekomen maar voor structurele aanpak, om de mbo-certificaten een plek binnen het strategisch personeelsbeleid te voorzien, is een vervolgproject noodzakelijk. Daarvoor kan de stapsgewijze aanpak van januari 2023 als uitgangspunt dienen.

De stapsgewijze aanpak (versie januari 2023) kent een aantal items waar in deze evaluatie dieper op ingegaan wordt. Ten eerste de keuze van de mbo-certificaten, daarna het draagvlak en de communicatie, de plek binnen het functiehuis, de werving en selectie, programma van eisen voor opleidingsorganisaties, begeleiding en leercultuur en de businesscase.

En natuurlijk niet te vergeten dat de projectgroep veel voldoening en plezier heeft beleefd om aan dit project te werken. Zonder hun enthousiasme, doorzettingsvermogen en af en toe lef, zouden we nu geen Zorgtalent opgeleid hebben die met veel enthousiasme werken binnen de regio.

Op naar de volgende stap.

Carla Stam- van Kollenburg
Externe projectleider



bron: niet bekend

Inhoudsopgave

Inleiding	pag. 3
Hoofdstuk 1 Keuze mbo-certificaten.....	pag. 5
Hoofdstuk 2 Draagvlak en communicatie.....	pag. 8
Hoofdstuk 3 Plaats binnen het functiehuis en inschaling	pag. 9
Hoofdstuk 4 Werving en selecteren.....	pag. 10
Hoofdstuk 5 (PvE) Programma van eisen voor opleidingsorganisaties.....	pag. 11
Hoofdstuk 6 Begeleiding en leercultuur	pag. 12
Hoofdstuk 7 Businesscase.....	pag. 14
Hoofdstuk 8 Algemene ervaringen	pag. 15
Bijlage 1. Kostenoverzicht.....	pag. 17

1. Keuze mbo-certificaten

De reden waarom flexibel opleiden door middel van mbo-certificaten van belang is binnen de regio is op drie aspecten gebaseerd.

1. De zorgvragers hebben recht op verantwoorde zorg voor nu en de toekomst in een veranderende maatschappij.
2. Flexibel opleiden is een landelijke trend waarbij talentgericht werken zijn intrede heeft gedaan. Dat houdt in dat mensen die binnen zorg en welzijn willen werken ook met levenservaring (lees talenten) waardevol kunnen zijn binnen de zorgverlening.
3. Het tekort aan huidig en zeker toekomst personeel, vraagt om een strategische keuze om niet alleen diplomagericht op te leiden maar ook inzet van anders opgeleide medewerkers te omarmen (zie schema hoofdstuk 6). Dit kunnen intern opgeleiden medewerkers/vrijwilligers of mantelzorgers zijn of zoals binnen dit project gekozen voor medewerkers die formele landelijke erkende mbo-certificaten behalen.

Hoe de mbo-certificaten zijn opgebouwd is te vinden op de website van RegioPlus¹

Zoals in de inleiding al vermeld is de eerste pilot in november 2022 gestart met als mbo-certificaat 'Individuele zorg verlenen (C0053) op niveau 3. Het is een bewuste keuze geweest om met dit certificaat te starten. Mede omdat het een onderdeel is van de verzorgende-IG niveau 3 en dat de behoefte aan niveau 3 opgeleide professionals groot is binnen de regio. Een tweede groep start in april 2023.

Naast dit mbo-certificaat zijn er vele andere mbo-certificaten die een oplossing zijn binnen het personeelsbeleid. Zoals bij Regioplus al zichtbaar was zijn er vele keuzemogelijkheden. Om binnen de regio een toekomstbestendige keuze te maken is er in oktober 2022 door middel van een enquête uitvraag gedaan aan zorgorganisaties met de vraag waar in de toekomst behoefte aan is en welke ontwikkelingen zij zien. Hieruit kwam een top 6 waar in februari 2023 een verdiepingsoverleg is geweest met zorgverleners uit zowel de ouderenzorg als de gehandicaptenzorg.

Hieruit kwam naar voren dat in de toekomst meerder mbo-certificaten van belang worden:

Toekomstige mbo-certificaten

- K1145² Leren omgaan met onbegrepen gedrag
- C0033 Ondersteunen bij wonen en welbevinden niveau 2
- C0039 Individuele basiszorg verlenen niveau 2
- C0052 Creëren van een optimale woon- en leefomgeving voor de zorgvrager niveau 3
- C0025 Ondersteuning thuis niveau 2
- K0780 Belevingsgericht werken (nog niet gekoppeld aan zorg en welzijn)

Binnen de pilot hebben we ook gemerkt dat de Zorgtalent graag verder willen leren terwijl we juist willen stimuleren dat het werken met één of meerdere certificaten ook een meerwaarde heeft voor de zorgvraag. Omdat 'certificaat denken' nieuw is, is de valkuil om weer terug te gaan naar het oude bekende 'diplomatrajecten'.

¹ <https://regioplus.nl/wat-we-doen/leren/flexibilisering-beroepsonderwijs-volwassenen/>

² Mbo certificaten beginnend met een K zijn keuzedelen gekoppeld aan een kwalificatie. Mbo certificaten beginnend met een C zijn certificeerbare onderdelen van een kwalificatie. Beide leiden toe naar een erkende mbo-certificaat.

Bij de start van dit traject waren alle mbo-certificaten van de verzorgende IG opleiding nog niet erkend. Op dit moment is dat wel het geval. Er is gekozen voor de C0053. Echter kwamen tijdens het traject vragen vanuit de organisaties of de werkprocessen die betrekking hebben op organisatie- en professiegebonden taken (kerntaak 2) in de eerste 4 maanden al gedaan moeten worden. Mede omdat huidige zorgverleners zich afvragen of dit na 4 maanden opleiding reëel is om te vragen aan nieuwe medewerkers.

Het huidige certificaat zou dan eventueel naast het certificaat C0054 kunnen staan waarin alleen kerntaak 1 centraal staat.

In onderstaand schema is dit uitgewerkt. Besluitvorming kan in een strategisch overleg gevoerd worden omdat ook invloed heeft op de doorlopende leerlijn die nu is gecreëerd met de verzorgende IG opleiding.

Individuele zorg verlenen	C0053	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	Het gaat om het uitvoeren van zorg-/begeleidingstaken , het afstemmen van de zorgverlening met alle betrokkenen en een kwaliteitsverbetering voorstellen aan het team
		C1-K1-W1 Voert zorg-/begeleidingstaken uit (Zorgverlener)	
		C1-K1-W2 Stemt zorgverlening af met alle betrokkenen (Organisator)	
		Kerntaak C1-K2 Werken aan organisatie- en professiegebonden taken (deels)	
		C1-K2-W1 Zorgt voor professionele ontwikkeling (Reflectieve EBP professional)	
		C1-K2-W2 Draagt bij aan goede kwaliteit van zorg (Professional en kwaliteitsbevorderaar)	
Basis voor deskundige zorg	C0054	Kerntaak C1-K1 Bieden van zorg en ondersteuning (deels)	De gezondheidstoestand en het welbevinden zijn ingeschat en veranderingen zijn besproken met de zorgvrager en/of het sociale netwerk.
		C1-K1-W1 Onderkent de gezondheidstoestand op somatisch en psychosociaal gebied (Gezondheidsbevorderaar)	Passende dag invulling of dagbesteding en het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk. Ondersteunt de zorgvragers bij persoonlijke verzorging, activiteiten van het dagelijks leven, opname van voeding en vocht, uitscheiding, uiterlijke verzorging, mobiliteit en waak- en slaapritme.
		C1- K1-W2 Voert zorg-/begeleidingsactiviteiten uit (Zorgverlener)	

1.1. Resultaten eerste groep Zorgtalent

Tijdens de werving en selectie hebben 62 mensen interesse getoond en daadwerkelijk 47 mensen zich aangemeld. In het onderstaand schema is het verloop zichtbaar gemaakt



Helaas konden de 5 wachten niet geplaatst worden omdat er nog geen opleidingsplaatsen waren. Door in gesprek te gaan met alle zorgorganisaties binnen de alliantie hebben we voor de tweede groep 30 opleidingsplaatsen beschikbaar. Het nut en noodzaak van flexibel opleiden is aanwezig en de eerste verhalen over het werken met de Zorgtalent waren dusdanig positief dat andere organisaties hier ook voor gekozen hebben. Dat het project nog valt onder de alliantiegelden en dat regionaal denken verhoogd is heeft ook een rol gespeeld dat er meer opleidingsplaatsen zijn voor deze Zorgtalenten.

Tijdens de opleiding



1.2 Resultaten tweede groep Zorgtalent

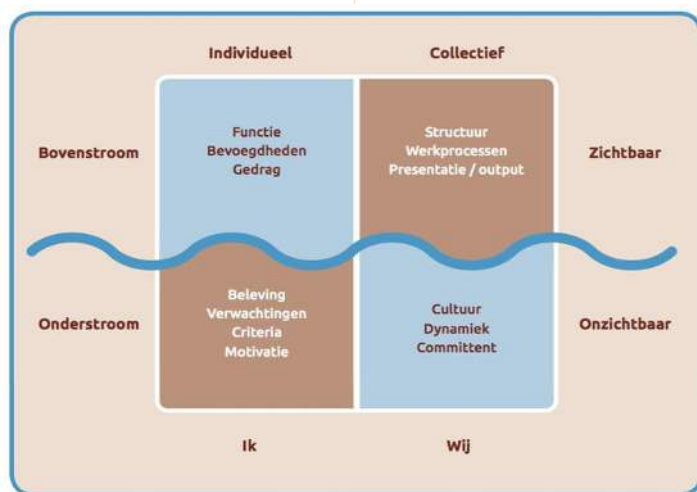


In een volgende evaluatie zal het schema 1.2 verder worden ingevuld.

2. Draagvlak en communicatie

We kennen allemaal de uitspraak; 'onbekend maakt onbemind'. Binnen het project was iedereen wel overtuigd van de nut en noodzaak van 'anders' opgeleide medewerkers maar dat het nieuw is, is binnen dit project ook meegenomen. We noemden dat met andere woorden de onderstroom waarin beleving, verwachtingen, cultuur en dynamiek meespelen binnen een verandering. En dat is nog niet afgerond en verdient nog aandacht binnen de teams. Als project hebben we geconcludeerd dat dit op verschillende manier aandacht behoeft:

1. Rol van de praktijkopleider binnen de leercultuur ondersteunen.
2. Zorgtalent als marketingstrategie inzetten
3. Continue communicatieplan over de waarde van de Zorgtalent zonder teniet te doen aan de huidige zorgverleners.



In de stapsgewijze aanpak staan suggesties en adviezen om dit binnen de regio en de eigen organisatie vorm te geven.

Door gesprekken met zowel bestuurders als HR en opleiders staan de regionale zorgorganisaties open om de Zorgtalent te ontvangen en op te leiden.

Een belangrijk item voor draagvlak is om helderheid te krijgen over wat iemand wel en niet mag/kan binnen de zorgverlening. En die verwarring zit niet bij de ADL-zorg en welzijnsactiviteiten maar veel meer in de verpleegtechnische vaardigheden en verantwoordelijkheden tijdens een werkdag. Dat is dan ook de reden dat mogelijk

certificaat C0054 beter aansluit bij de behoefte (zie hoofdstuk 1). Echter sluit dan de doorlopende leerlijn van de verzorgende IG dan niet meer aan zoals dat nu bij ROC Da Vinci College is afgestemd.

Het zou in deze fase van het project helpend zijn om een overzicht te bieden (visual) als praatpapier om inzicht te verschaffen.

Denk ook aan een Toolkit waarbij opleiders het gesprek met de zorgmanagers en zorgverleners kunnen aangaan.

Ook Actiz (2022)³ beschrijft in Bekwaam is bevoegd: tien principes voor een toekomstige arbeidsmarkt in de ouderenzorg dat andere ervaringen van grote waarde in de zorg zijn. Het centraal stellen van bekwaamheden betekent dat er vooral gekeken wordt naar deze competenties in plaats van alleen de behaalde diploma's. Op die manier ontstaat een groter potentieel aan nieuwe medewerkers.

³ <https://www.actiz.nl/bekwaam-bevoegd-tien-principes-voor-een-toekomstige-arbeidsmarkt-de-ouderenzorg>

3. Plaats binnen het functiehuis

Om de plaats binnen het huidige functiehuis te bepalen is gebruik gemaakt van functieprofielen om toe te lichten en waarvoor medewerkers met een mbo-certificaat ingezet kunnen worden. De profielen volgen het format dat in het kader van functiewaardering.

Echter vraag contractering om maatwerk

Herintreders en zij-instromers zorgen met hun andere uitgangssituatie voor meer diversiteit in de personeels-samenstelling van de organisatie. Facilitering middels maatwerk contractering en loopbaanperspectief is nodig en vraagt om een houding van 'Hoe maken we het mogelijk'. In plaats van 'Het kan niet, want..'

Dit is echt nog een onderdeel wat binnen de regio verder uitgewerkt moet worden. Het huidige mbo-certificaat is ingedeeld maar als er keuzes worden gemaakt om met meerder mbo-certificaten te werken zal maatwerk op zijn plaats zijn. Omdat men landelijk nog geen keuzes heeft gemaakt is wel lef nodig om dit binnen de regio vorm te geven en een dynamisch functiehuis te creëren.

Het denken in ontwikkelpaden en bekwaamheden (Actiz 2022) ^{4/5} leidt tot een andere en meer flexibele personeelssamenstelling. Functies kunnen zo veel meer worden toegespitst op de persoonlijke voorkeuren van medewerkers en het werk dat gedaan moet worden. Dit betekent dat iedereen die zich kan en wil ontwikkelen, aan de slag kan gaan en daarin eigen ontwikkelpaden kan kiezen. Hierdoor zullen de functiegebouwen in de zorg veel meer variatie krijgen. In de praktijk betekent dit dat er veel meer verschillende functies en brugfuncties gaan ontstaan, die ook onderling met elkaar verband houden.

Een voorbeeld van De Blije Borgh hierin

Assistent zorg en welzijn	HZW	HZW +	Verzorgende Basis (C0053)	VIG	EVV	VP
20	25	30	30	35	40	45

⁴ <https://www.actiz.nl/bekwaam-bevoegd-tien-principes-voor-een-toekomstige-arbeidsmarkt-de-ouderenzorg-principe-3>

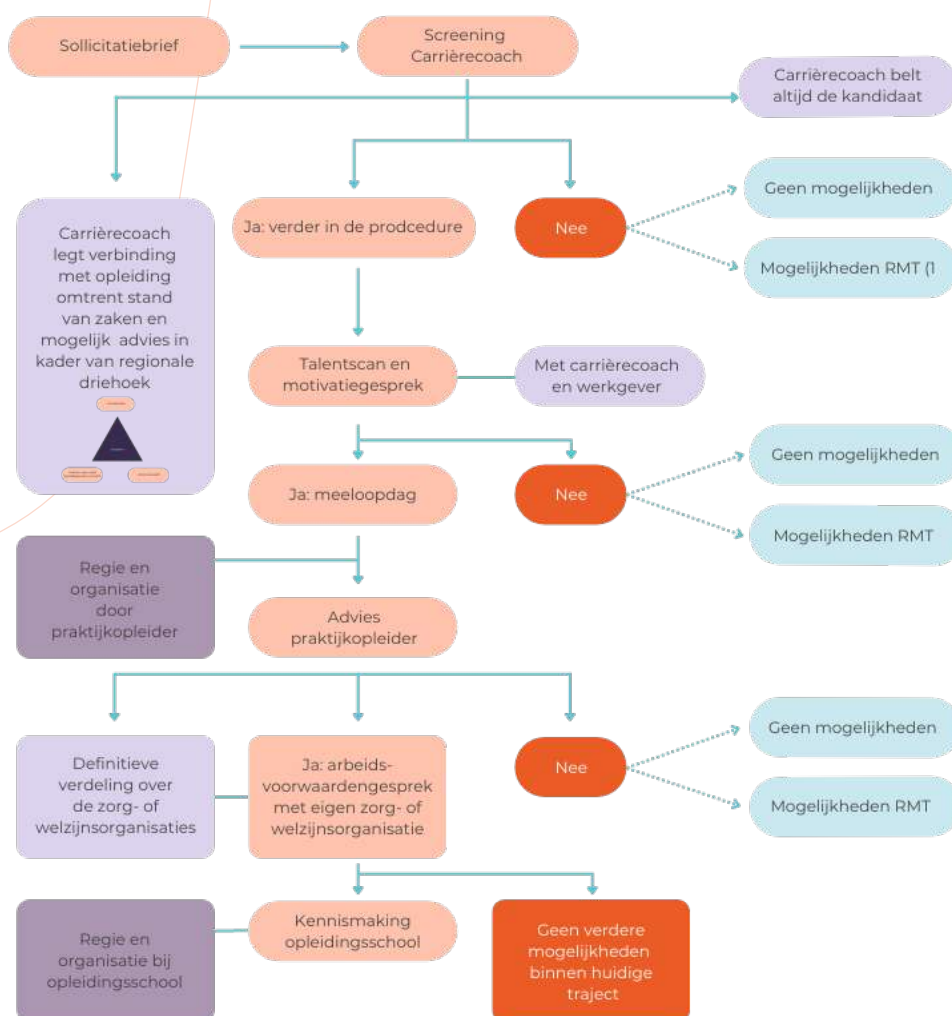
⁵ <https://www.awvn.nl/dienstverlening/ontwikkelpaden/>

4. Werving en selecteren

De werving is door middel van een regionale campagne opgezet via de Werkgeversvereniging ZHZ. Vanuit dit centrale coördinatiepunt zijn teksten, social media en foto's verspreid.

De opgezette selectieprocedure blijkt vooral goed te werken door de inzet van de carrièrecoach die op de hoogte is van de wensen en mogelijkheden en de toekomstige zorgtalent match met het werkveld. Deze onderstaande procedure kan dan ook blijven bestaan.

Stroomschema selectie



[1] RMT = Regionaal Mobiliteitsteam

5. (PvE) Programma van eisen voor opleidingsorganisaties

Het is goed om in de toekomst na te denken hoe het onderwijs nog praktijkgerichter ingevuld kan worden. Echter zijn de eerste stappen op de ladder gezet, is er een goede dialoog en wederzijdse afstemming. Flexibiliteit dat de school naar het werkveld komt is nog niet goed van de grond gekomen. Studenten zijn iedere week nog fysiek op de schoollocatie mede omdat de faciliteiten die nodig zijn, zoals Wifi, niet goed geborgd kunnen worden. Daarnaast zijn de verplaatsingen die door studenten gedaan moeten worden ook niet efficiënt. Studenten hebben dit zelf niet als belastend ervaren omdat zij het groepsgevoel en het zich student mogen voelen, ook waardeerden. Zij kennen namelijk nog niet dat het onderwijs meer praktijkgericht is ingevuld.

Binnen de regio vindt afstemming plaats met alle regionale ROC's waarin de toekomst van flexibel opleiden wordt besproken. Als er nieuwe mbo-certificaten aangeboden gaan worden is afstemming wel van belang. De eerste groepen worden door ROC Da Vinci verzorgd en in de afgelopen tijd is ook gewerkt aan de doorlopende leerlijn naar de verzorgende IG. Dit heeft geresulteerd dat het huidige mbo-certificaat 'individuele zorg verlenen' geïntegreerd aangeboden kan worden. Dus er zijn zeker stappen gezet waarbij onderwijsontwikkeling wel doorgang moet blijven houden in samenwerking met de praktijk.

Momenteel wordt veel gesproken over een skillsgerichte arbeidsmarkt waarbij een skillsgericht opleidingsbeleid zijn intrede doet. Kijkend naar aanwezige skills zal ook het vrijstellen van onderwijs en examinering ingeregeld moeten gaan worden.

Tijdens de dialoog met de studenten is de tendens dat zij een enorme belangrijke zinvolle stap gezet hebben om binnen de ouderenzorg te gaan werken. Zij ervoeren het 4 maanden traject wel als zwaar waarbij vooral het sociale netwerk echt achter hun keuze moest gaan staan. Opnieuw leren-leren, een zorgberoep leren verkennen en daarbij onregelmatige diensten, maakte dat het zwaar was, maar wel de moeite waard. Echter is het advies om nogmaals goed te kijken of alle ontwikkelingsgerichte opdrachten noodzakelijk zijn om tot examinering over te gaan. Maatwerk zou ook hierin gefaciliteerd kunnen worden.

Het Programma van eisen wat is opgesteld kan verder onveranderd blijven in deze fase van het project.



6. Begeleiding en leercultuur

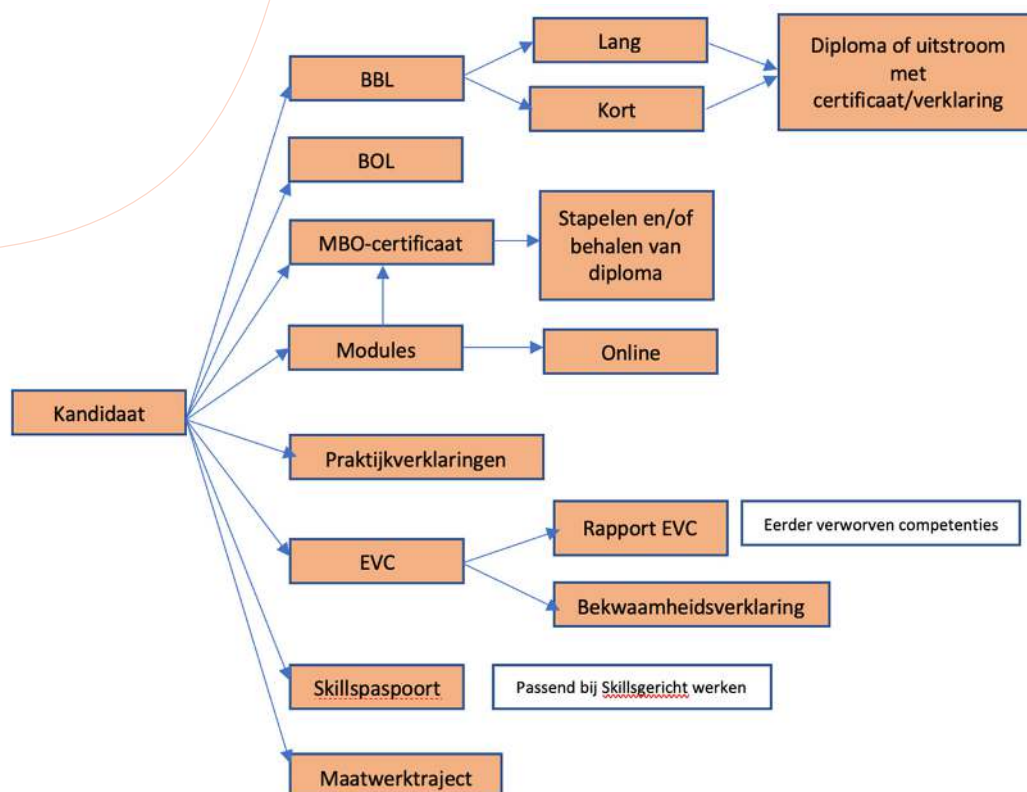
Begeleiding speelt een cruciale rol om studenten te onboarden en te behouden. Er is ingezet op de begeleiding waarbij vooral de leercultuur, op basis van waardierend leren, zijn intrede heeft gedaan. Echter dit vraagt om nog meer verdieping om het project te borgen.

Persoonlijke ontwikkelpaden, bekwaamheden en leercultuur (Actiz 2022), worden naast intercollegiale reflectie en toetsing belangrijker dan ooit. Begeleiding op de werkvloer, met elkaar meekijken en van elkaar leren gaat de basis vormen van het werk. Dit betekent dat zorgprofessionals veel meer de rol van coach krijgen en met elkaar de dialoog gaan voeren omtrent begeleiden, afstemmen met alle formele- en informele zorgverleners rondom de zorg- en welzijnstaken.

Deze cultuurverandering vraagt om de inzet van een (carrière)coach die samen met afdelingen de veranderende leercultuur begeleid. Nogmaals dit is echt curciaal voor de borging en de vervolgtrajecten.

Er is ook een veranderende context zoals de beschikbare bezetting, wisselingen van werkbegeleiders en de nog onbekende leerroute. Werkbegeleiders maar ook praktijkopleiders zijn hierin zoekende. Het hele project moet nu nog landen. De carrièrecoach heeft een grote rol gespeeld in de begeleiding van de studenten en begeleiders. Zij heeft vanaf het begin contact met alle betrokkenen en overziet welke (extra) begeleiding nodig is en stuurt op de leercultuur. Belangrijk is wederom dat deze functie behouden blijft om goed zicht te houden op welke mogelijkheden de kandidaat in de toekomst heeft.

Naast de mbo-certificaten kunnen kandidaten in de toekomst nog flexibeler keuzes maken. De carrièrecoach heeft hier inzicht in en kan op die manier met de zorgorganisaties leerpaden ontwikkelen.



Kijkend naar het model van situationeel begeleiden (wat we als uitgangspunt nemen) is in oktober met veel enthousiasme gestart met de eerste groep. We noemen dit ook wel Situationeel begeleiden level 1. Hierin zag je veel bereidheid, enthousiasme en het belang van dit traject. Een aantal werkbegeleiders en team hebben vragen en onduidelijkheden waarbij zij ondersteuning nodig hebben. In het situationeel begeleiden is het van belang dat begeleiders, in een veranderend opleidingsbeleid, niet in een ontgoochelingsfase terecht komen. Praktijkopleiders hebben dit goed opgepakt en hierin hun rol gepakt. Zij zijn bij uitstek de functionarissen die signaleren, veranderingen kunnen initiëren en de begeleidingsstijl kunnen aanpassen. De praktijkopleiders zijn ook diegene die teamleiders adviseren hoe zij dit kunnen faciliteren. Echter de carrièrecoach heeft het totale overzicht en kan hierin de praktijkopleiders adviseren.

Tijdens de evaluatie zijn verschillende adviezen gegeven om een begeleiding te waarborgen. Denk aan een leerafdeling, studenten op 1 afdeling centreren of binnen de wijk een "huis van de wijk" oprichten.

De gesprekken binnen de driehoek van carrièrecoach, docent en begeleiders in de praktijk worden als zinvol ervaren. Echter de boventaligheid is essentieel geweest zodat de studenten de ruimte kregen om het nieuwe beroep te leren kennen. Om in de toekomst flexibilisering van kandidaten goed te begeleiden blijft boventaligheid essentieel.

zorgTalent.  maakt het verschil

7. Businesscase

In de toekomst zal het project geborgd moeten worden binnen de organisaties zonder ondersteuning van Zorgkantoren. Het heeft enorm geholpen dat er investeringsgeld vrijgemaakt zijn.

Binnen het project zijn vragen gekomen of opleiden met mbo-certificaten duurder is dan een totale opleiding. Daarom hebben we de kosten op een rijtje gezet als voorbeeld om het gesprek aan te gaan. Mede omdat we juist stimuleren dat mensen niet meer hele opleidingen nodig hebben om aan de zorgvraag te voldoen.

In bijlage 1 is het kostenoverzicht opgenomen, rekening houdend dat dit project met ROC Da Vinci wordt uitgevoerd. Er kunnen dus variabelen ontstaan als er andere keuzes gemaakt worden in de toekomst. Binnen het kostenoverzicht zijn de verletkosten, begeleidingskosten en opleidingskosten opgenomen. Het dringende advies is om de boventalligheid van twee maanden aan te houden en tevens de (carrière)coach, voor twee dagen per week, in te zetten om organisaties te ondersteunen bij de veranderende leercultuur. De kosten zijn:

Inzet Carrièrecoach uitgaande van 2 dagen per week tot eind 2024 ⁶	€ 2.500 x 18 maanden	€ 45.000
---	----------------------	----------

Als men uitgaat van 60 studenten per jaar dan zijn de kosten per student € 750,-

⁶ Uitgaande van 18 maanden, gerelateerd aan hbo-niveau en landelijke tendens. CAO VWT FWG 50

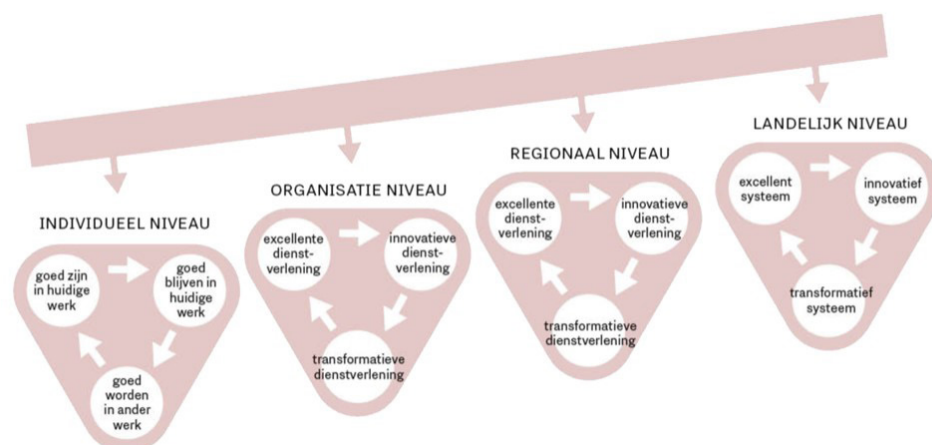
8. Algemene ervaringen

Binnen het project is de Werkgeversvereniging Zuid Holland Zuid een verbindende factor geweest wat als positief wordt ervaren door de zorgorganisaties. Signalen uit het werkveld worden opgepikt en gebundeld tot een (mogelijk) advies. De systematiek van de mbo-certificaten is geïmplementeerd maar verdient verdieping en verbreding.

Toekomst op de ladder en adviezen

Denkend aan de ladder dan zijn de eerste treden gezet naar flexibilisering van het onderwijs en begeleiden. Het blijft voor de toekomst een ontwikkelpunt om in de toekomst te voldoen aan in- en doorstroom en behoud van nieuwe medewerkers.

De regionale samenwerking is omarmt en op verschillende niveaus heeft men elkaar nodig om van duurzame ontwikkeling een succes te maken. Een regelmatige uitwisseling van kennis en ervaring tussen de niveaus is daarom belangrijk. Hoe meer we in staat zijn om duurzaam ontwikkelen op individueel, organisatie-, regionaal en landelijk niveau op elkaar te laten aansluiten, des te beter het in de praktijk vorm krijgt.



Het verbinden van de beleidsaanpak op 4 niveaus (Bron: Boer ea. 2019)

Een integrale aanpak vraagt dus om een goed samenspel tussen het individuele, organisatie, regionale en landelijke niveau (Boer ea., 2019). Op individueel niveau om mensen zowel in staat te stellen goed te worden én te blijven in hun werk, als door te groeien naar ander werk waaraan behoefte is. Optimalisering van de individuele levensloop vraagt om transformatie op organisatieniveau, waar sprake moet zijn van innovatie en excellentie van de dienstverlening. Op regionaal niveau gaat het om dezelfde aspecten van transformatie, innovatie en excellentie in de samenwerking, om te komen tot een samenhangend aanbod van diensten. Op landelijk niveau gaat het om de transformatie, innovatie en ontwikkeling van excellente systemen op het terrein van het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt.

⁶ Uitgaande van 18 maanden, gerelateerd aan hbo-niveau en landelijke tendens. CAO VVT FWG 50

Boer, Stuivenberg en Timmerman (2019) benoemen in hun onderzoek 'Samen werken aan perspectief, de volgende stap in duurzaam ontwikkelen' de volgende aandachtspunten.

1. Het gaat niet alleen om de toegang tot voldoende stageplaatsen en de financiering daarvan, maar ook om het aanbieden van kwalitatieve hoogwaardige begeleiding en duidelijke rolverdeling tussen school, werkveld en student.
2. Investeer in het expliciteren, documenteren, valideren en legitimeren van leerresultaten waar in de beroepspraktijk behoefte aan is. Dit is niet alleen van belang voor professionalisering van studenten en docenten, maar ook voor de verdere ontwikkeling en om- en bijscholing van volwassenen die al over belangrijke kennis en kunde beschikken. Het verschil tussen beschikbare en benodigde competenties is in essentie de scholingsvraag.
3. Zet bij in op een scala aan instrumenten, variërend van het aanspreken van nog niet-benutte vaardigheden, meer uren werken, het anders begeleiden van studenten en zij- instromers, en de omzetting van BOL/dagstudenten in BBL/Werken-Leren, ook gedurende het schooljaar. Dit draagt direct bij aan de zorgcapaciteit. Met een samenhangende aanpak kunnen lerende organisaties in staat worden gesteld om te voorzien in hun kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte.



Bijlage 1

Kostenoverzicht

4 maanden traject per student voor zij- en doorstroom

Kostenoverzicht	Bedragen
Studiegeld, inclusief studiemateriaal	€ 1.600,--
Selectieproces en carrièrecoach 4 maanden	€ 800,--
Verletkosten ⁷ 16 collegedagen verzorgende basis fwg 30	€ 2.218,11
Begeleidingskosten ⁸ € 25,13 x 24 wkn x 2 uur	€ 1.206,24
Subtotaal kosten zonder salariskosten	€ 5.824,35
Subsidie	
Praktijkleren ⁹ na rato dus schatting	- € 1.350
Totale kosten	€ 4.474,35

1 ½ jaar traject BBL per student

Kostenoverzicht	Bedragen
Collegegeld ¹⁰	€ 1.248,--
Studiemateriaal	€ 391,--
Studiemateriaal keuzedelen	€ 150,--
Selectieproces ¹¹	€ 236,--
Verletkosten 60 collegedagen verzorgende IG fwg 35	€ 8.767,20
Begeleidingskosten ¹² € 25,13 x 72 wkn x 2 uur	€ 3.618,58
Maatwerkkosten	€ 500,--
Totale kosten zonder salariskosten	€ 14.910,79
Subsidies	
Praktijkleren ¹³ na rato, dus schatting	- € 2.300,--
Stagefonds ¹⁴ na rato, dus schatting	- € 3.300,--
Totale kosten	€ 9.310,79

⁷ Uitgaande van inschaling van verzorgende basis in FWG 30-zij-instroomperiodiek is er sprake van een uurloon van € 13,33 en € 2.085,77 op fulltime basis. Hierboven komen de werkgeverslasten (30%)

⁸ Bij een werkbegeleider is uitgegaan van FWG 35/max (veel ervaren verzorgenden zitten in het eind van de schaal of zijn EVV-er en zitten in FWG 40) met een huidig uurloon van € 19,33. Met werkgeverslasten komt dit op € 25,13 per uur.

⁹ <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren-derde-leerweg>
Uitgaande van 6 maanden stageovereenkomst

¹⁰ Opgesteld vanuit kosten ROC Da Vinci College

¹¹ Hierin zijn de kosten van de carrièrecoach zoals in het 4 maanden traject nog niet in opgenomen

¹² Bij een werkbegeleider is uitgegaan van FWG 35/max (veel ervaren verzorgenden zitten in het eind van de schaal of zijn EVV-er en zitten in FWG 40) met een huidig uurloon van € 19,33. Met werkgeverslasten komt dit op € 25,13 per uur.

¹³ <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren#voortzetting-subsidieregeling-praktijkleren>

¹⁴ <https://www.dus-i.nl/subsidies/stagefonds-zorg>