# **Inwonergroep Scholing**

**Voorstel A: Plant het zaadje ‘Kennismaking met de Zorg’ en enthousiasmeer de jeugd via scholing**

A1. Organiseer kennismaking met de Zorg spelenderwijs via de ‘poppendokter’ voor basisschoolkinderen groepen 1 & 2

In de praktijk zien we bij jonge kinderen veel meisjes beroepen als zuster, dokter of verpleegster uitbeelden of noemen als hun droombaan. Dit wordt zelfs gestimuleerd door speelgoed zoals een dokterskoffertje. Hoe mooi is het als we deze dromen en de passie bij de jongste generatie stimuleren en helpen te verwezenlijken?

De kinderen gaan als onderdeel van het thema zorg, of in de week van de zorg langs bij het ADRZ/Zorgsaam of een andere zorginstelling. Tijdens het bezoek krijgen de kinderen een rondleiding door het ziekenhuis, uitleg over gezondheid en ziek zijn en nemen de kinderen hun pop/knuffel mee die ze mogen verzorgen en genezen. Kinderen maken zo op een laagdrempelige manier kennis met het ziekenhuis en de zorg die daar aan patiënten wordt geboden. De pilot is eventueel uit te breiden voor de kinderopvang naar bijvoorbeeld ouderenzorg.

Viazorg kan dit opnemen in het programma als uitbreiding van het project toeleiden. Hiermee vergroot Viazorg de doelgroep van middelbare scholieren en zorginstromers tot de jongste doelgroep om het ‘zaadje’ op tijd te planten.

A2. Organiseer tijdens #Ontdekdezorgweek gastlessen op de Zeeuwse basisscholen en maak gebruik van het bestaande lespakket over de Zorg voor basisscholen

De huidige #Ontdekdezorgweek is gericht op met name de middelbare scholieren die een vervolgopleiding moeten kiezen. Door eerder het zaadje te planten, kun je kinderen tijdig enthousiasmeren om te kiezen voor de zorg, waardoor de zorg aantrekkelijk is als sector.

Laat kinderen op basisscholen zien tijdens gastlessen waar de zorg om draait en hoe mooi het vak Zorg en Welzijn is. Idealiter worden deze gastlessen op locatie bij een zorgaanbieder gegeven worden. Hierbij kan gedacht worden aan een ziekenhuis, maar ook een medisch centrum waarbij de verschillende beroepen in de zorg aan bod kunnen komen. De bestaande lespakketten voor de basisscholen ‘[aan jou hebben we wat](https://lesmateriaal.aanjouhebbenwewat.nl/module/primair-onderwijs/#/)’ kunnen voor de basisscholen als extra pakket worden gegeven. Dit lespakket kan door ViaZorg aangeboden worden aan de scholen welke door hen worden uitgevoerd.

ViaZorg kan hierbij een coördinerende rol spelen door vraag en aanbod voor deze gastlessen op basisscholen of op locatie aan elkaar te matchen. Ook deze past binnen het huidige programma van toeleiden en zou een toevoeging zijn op de huidige focus.

A3. Zorg voor voldoende (snuffel) stageplekken voor scholieren en biedt via één Zeeuwse Zorgstage portal aan

Maak snuffelstages voorscholieren zichtbaar op de website van de organisatie zodat leerlingen deze makkelijk kunnen vinden. De snuffelstages geven de leerlingen een nog beter beeld van de zorg. Om verdere druk op de medewerkers in de zorg zelf te voorkomen, kunnen recent gepensioneerden medewerkers een uitkomst bieden in de begeleiding van de stagiairs. Zij kunnen als geen ander vertellen over hoe mooi het vak daadwerkelijk is en ze hierin begeleiden/coachen.

De (snuffel)stage portal kan als een extra landingspagina toegevoegd worden aan de Zeeuwse wervingspagina ZZ.nl. Hierdoor wordt gebruik gemaakt van de huidige infrastructuur en zijn investeringen minimaal. Tevens is de koppeling met deze website al bekend bij de Zeeuwse zorgaanbieders en is implementatie eenvoudiger. Viazorg kan als eigenaar van ZZ.nl dit oppakken en uitvoeren.

A4. Enthousiasmeer de jeugd in het middelbaar onderwijs met het bestaande lespakket ‘[Aan jou hebben we wat](https://aanjouhebbenwewat.nl/)’

Er is een afname van het aantal jongeren die voor een zorgopleiding kiest (van 2.940 in 2019 naar 2.860 in 2021). Deze daling is zichtbaar met name in het MBO. Voor het HBO (30) en WO (40) stijgen de aantallen studenten[[1]](#footnote-1). Door op middelbare op tijd aandacht te geven aan het vak Zorg en Welzijn, kunnen jongeren tijdig een keuze maken voor deze fantastische sector.

Het lessenpakket ‘Aan jou hebben we wat’ is al ontwikkeld. Deze is bij navraag alleen niet bekend bij scholen, maar ze zouden het wel graag willen oppakken. In combinatie met #Ontdekdezorgweek kun je jongeren naar het Dare2Care festival trekken en aandacht besteden aan het vak van Zorg en Welzijn. Viazorg kan deze taak oppakken als onderdeel van het programma opleiden en toeleiden.

**Voorstel B: Geef talent in de zorg een kans en behoud jongeren die voor een opleiding in de zorg kiezen**

B1. Creëer arbeidsplaatsen voor mensen die door eerder verworven competenties (EVC) capabel zijn om in de zorg te werken zonder een volledig diploma en middels skills paspoorten of deelcertificaten

Het uitgangspunt waar wij naar streven is het creëren van kansen en mogelijkheden ter ondersteuning in de zorg. Praktijkgerichte leerlingen die niet volledig ‘meekunnen’ in de theoretische vakken zoals rekenen en Nederlands zijn bij voorbaat niet ongeschikt om in de zorg te werken. Door gebruik te maken van de talenten van deze leerlingen en hen de benodigde vaardigheden aan te leren die relevant zijn voor zorgmedewerkers kan een deel van de krapte in de zorg opgevuld worden. Daarnaast is er ook een groep statushouders die al een vergelijkbare achtergrond heeft in de zorg, maar nu in Nederland niet of moeilijk aan bod komt. Deze groep, die al over de kennis, vaardigheden en ervaring als zorgmedewerker beschikt, zou in de huidige situatie onderaan de ladder moeten beginnen. Dit kan ervoor zorgen dat deze stap minder snel of niet genomen wordt. Ook al beheerst deze groep de taal wat minder en is meer begeleiding nodig, is het een gemiste kans om deze groep niet in te zetten.

Bij het gebruik maken van EVC trajecten kunnen medewerkers met een deelcertificaat of skill paspoort eerder aan de slag. Hierdoor is de drempel om in te stromen lager en kun je als werkgever nieuwe medewerkers via flexibele leerlijnen verder opleiden om breder in te zetten. Dit zorgt voor motivatie bij deze studenten en werkgever heeft tijdens de opleidingsperiode al een ‘helpende hand’ in huis.

De actie ligt bij deze actie bij zowel de werkgever als de opleider. De opleider zal het aanbod van de opleidingen verder moeten modulair maken waarbij zorg instromers sneller opgeleid zijn. Van werkgevers wordt gevraagd op een andere manier te kijken naar de huidige functieprofielen om het mogelijk te maken de instroom te vergroten voor jongeren en zorg instromers met een (gedeeltelijke) MBO 2 startkwalificatie.

B2. Zorg voor extra goede begeleiding van studenten tijdens stages door middel van oud- zorgmedewerkers/ buddy/coach om uitval te voorkomen.

Tijdens opleidingen en met name tijdens stages draaien, mede door de krapte in de zorg, stagiairs vaak snel zelfstandig mee. Voor met name de jongere student kan dit een te grote stap zijn van de opleiding naar het bijvoorbeeld zelf moeten wassen van ouderen. Deze grote overgang kan nadelige gevolgen hebben voor de student en kan tot uitval leiden en ertoe leiden dat studenten voor een totaal ander vakgebied gaan kiezen. Het hebben van een specifieke leerafdelingen kan tijdens stages uitkomst bieden om een veilige leeromgeving te bieden. Echter blijkt in de praktijk dat medewerkers die uit een leerafdeling komen, hierna relatief vaker uitvallen op reguliere afdelingen.

Deze hogere uitval is er bij de gehele groep afgestudeerde en ‘beginnende’ zorgmedewerkers (in de eerste drie jaar). Door hier meer begeleiding aan te bieden in de vorm van buddy programma’s of coaching kan uitval voorkomen worden. De werkgever zijn hierbij verantwoordelijk om de juiste begeleiding van stagiairs te organiseren. Fluenz kan hierbij als stagebureau een adviserende rol spelen door best practices actief te delen tussen organisaties.

B3. Bied woonruimte aan studenten/jongeren bij zorginstellingen zodat studenten in Zeeland blijven en ze tijdens hun verblijf kunnen helpen op de locatie.

In verschillende steden wordt woonruimte in een zorginstelling met succes aangeboden aan studenten. Dit met als doel om de eenzaamheid bij ouderen te verkleinen, de zorg te ontzorgen en de student woonruimte te bieden en financieel wat te steunen door minder huur te vragen. Het heeft dus meerdere voordelen. Succesverhalen zijn onder andere behaald bij; Connect Generations, Humanitas in Deventer, De Saffier in Utrecht en Vreedenhoff in Arnhem.

Zelf hebben we als inwonergroep Scholing contact gezocht met een nieuw te bouwen zorginstelling in Middelburg genaamd September. Wij hebben de vraag voorgelegd of het mogelijk is om ook woonruimte te bieden aan studenten in de nieuw te bouwen zorginstelling. We kregen een enthousiaste reactie kregen we terug en blijkt dat onze contactpersoon binnen September een vergelijkbaar iets heeft op mogen zetten in Arnhem. Zij gaat deze vraag bespreken met de directie.

**Voorstel C: Blijf gediplomeerde zorgverleners continue ontwikkelen**

C1. Bied zorgopleidingen in Zeeland in delen aan en promoot deze als werkgever om werken en leren makkelijker te combineren.

Ontwikkel in de samenwerking tussen opleiders en werkgevers een onderwijssysteem waarbij de drempel om continue bij te leren lager wordt voor de huidige zorgmedewerkers. De druk op de zorgmedewerkers is erg hoog, medewerkers moeten langer inzetbaar blijven en kunnen op basis van ervaringen in de praktijk vaak makkelijker bepaalde nieuwe competenties leren. Hierdoor zorg je als werkgever voor een continue doorstroom van goed zorgpersoneel welke middels flexibele leerlijnen. Een bijkomend voordeel is dat medewerkers langer gebonden blijven aan je organisatie omdat ze voldoende kansen krijgen om door te ontwikkelen en je zorg kan bieden met goed opgeleid personeel.

De actie ligt hiervoor bij de opleiders om het mogelijk te maken in de onderwijspakketten. De werkgevers spelen hier ook een rol in, door medewerkers te stimuleren om continue te blijven ontwikkelen.

C2. Organiseer een jaarlijkse workshop over technologische ontwikkelingen in de zorg om innovatie in de zorg te stimuleren en de druk in de zorg te verlichten.

De zorg veranderd en de druk op de zorg zal helaas verder toe gaan nemen in de komende jaren. Techniek en innovatie kan hier voor een deel een uitkomst in bieden. Hierbij moet je als werkgever je medewerkers tijdig meenemen in de nieuwste ontwikkelingen, om hen voor te bereiden hierop en ‘angst’ voor de techniek te verminderen. Daarom is ons voorstel om een workshop of seminar te organiseren bedoeld voor medewerkers in de zorg. Deze is mogelijk aanvullend op de al bestaande initiatieven van het e-health netwerk, de nieuwe leerweg Medewerker & Techniek (HZ) en de zorgbus.

Omdat de HZ de kennis al heeft in verband met de nieuwe leerweg vragen we de HZ hier als opleider de trekker rol op te pakken en dit in nauwe samenwerking met de werkgevers te organiseren.

C3. Stimuleer doorgroeimogelijkheden in de zorg voor specialistische vervolgopleidingen.

Het is heel erg lastig om personeel vanuit specialistische vervolgopleidingen aan te trekken binnen Zeeland. Dit omdat veel van deze opleidingen buiten de provincie zijn, en studenten daar dan vaak blijven.

Daarom, in lijn met voorstel C1, vragen we de werkgevers om specialistische vervolgopleidingen mogelijk te maken en extra te stimuleren bij het huidige personeel. Door middelen (tijd, reiskosten, etc) te vergoeden, wordt het voor de medewerkers die willen groeien makkelijker gemaakt om het te doen. Omdat medewerkers tijdens de opleiding in dienst blijven, zullen ze na de opleiding weer volledig terugkeren bij de eigen werkgever. Werkgevers zijn de trekkers met betrekking tot dit beslispunt.

**Voorstel D: Stimuleer werkgevers, zorgopleidingen, zorgverleners en studenten voor een betere samenwerking voor een betere zorg**

D1. Organiseer voor pas afgestudeerde zorgmedewerkers terugkomdagen om ervaringen met oud-klasgenoten te delen en uitval te voorkomen.

Zoals beschreven in punt B2 is er noodzaak om te investeren in meer begeleiding tijdens de opleiding. Tijdens opleidingen en met name tijdens stages draaien, mede door de krapte in de zorg, stagiairs vaak snel zelfstandig mee. Voor met name de jongere student kan dit een te grote stap zijn van de opleiding naar het bijvoorbeeld zelf moeten wassen van ouderen.

Ons voorstel is dat Fluenz in samenwerking met de opleiders terugkomdagen organiseert met oud stagiairs waarbij ze ervaringen kunnen delen en elkaar weer eens spreken na het afronden van de opleiding. Hierdoor blijft er een link met de opleiding en andere oud klasgenoten. Voor werkgevers en opleiders heeft het daarnaast een extra voordeel. Werkgevers hebben medewerkers die met nieuwe ideeën terugkomen op de werkvloer. Opleiders krijgen inzicht in hoe ze de opleiding verder kunnen aanpassen op de steeds veranderende praktijk.

D2. Maak tijdelijke uitwisseling via stages tussen Zeeuwse zorgorganisaties eenvoudiger voor een betere doorstroming en om als zorgmedewerkers van elkaar te kunnen leren.

Om de problemen in de Zeeuwse zorg & welzijn sector op te lossen is samenwerken over de eigen organisatiegrenzen heen belangrijk. Een voorstel hiervoor is om medewerkers en nieuwe talenten aantrekkelijkere opties te bieden om zichzelf verder te ontwikkelen binnen de sector. Ons voorstel hierbij is om ‘tijdelijke’ uitwisseling middels stages of traineeships mogelijk te maken tussen organisaties. Hiermee help je medewerkers die toe zijn aan een nieuwe uitdaging of omgeving in hun oriëntatie naar iets anders. Door medewerkers hierin te ondersteunen, zal de betrokkenheid bij de organisatie en sector verder vergroot worden, en blijven medewerkers vitaal in de sector. Werkgevers zijn hierbij de partij die dit moet oppakken, waarbij het bestaande forum met de HR-adviseurs van de verschillende organisaties het forum is om dit te bespreken.

D3. Leg contact met organisaties buiten de provincie om te leren en kennis te delen om de zorg te optimaliseren.

De voorstellen die we als inwonergroep Scholing in de afgelopen maanden hebben opgesteld zijn deels op basis van eigen kennis en ervaring maar met name geïnspireerd op succesvolle initiatieven binnen en buiten de zorg. Dit voorstel is daarom een vraag aan de Zeeuwse Zorg Coalitie en alle deelnemers hiervan om te blijven kijken naar nieuwe en succesvolle initiatieven. Niet enkel in de zorg maar kijk ook naar andere sectoren zoals de techniek en IT. Hoe gaan zij om met de grote vraag naar personeel, en hoe zijn zij bezig met opleiden, begeleiden en het veranderen van hoe het werk wordt gedaan.

1. Cijfers via: [AIB Viazorg dashboard 3.0 - AIB Viazorg home 3.0 (arbeidsmarktinbeeld.nl)](https://viazorg.arbeidsmarktinbeeld.nl/) [↑](#footnote-ref-1)