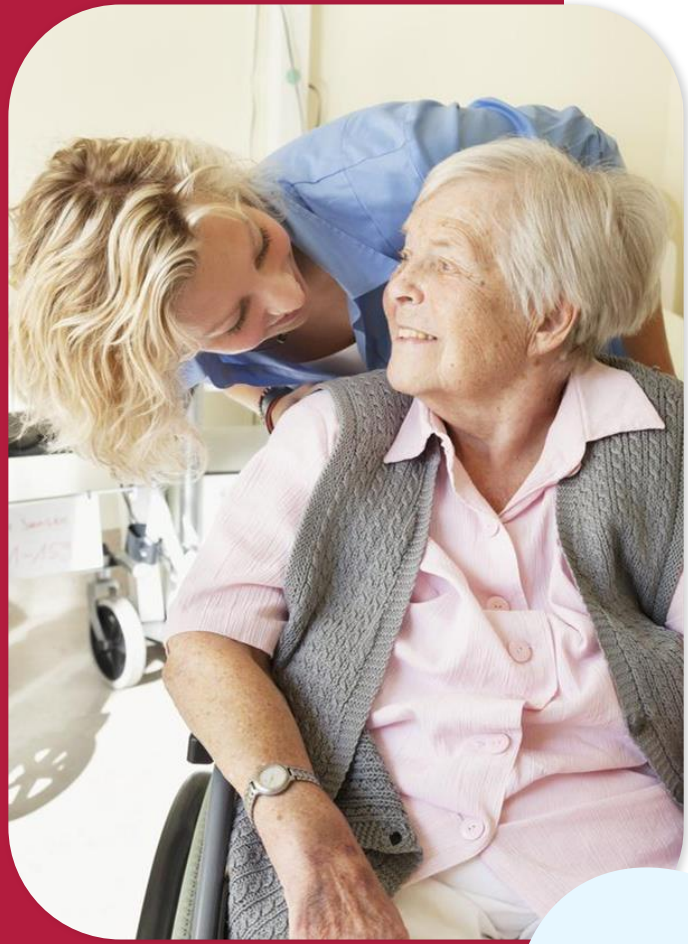
Instroom en opleiden

November 2021

WGV
ZORG+ WELZIJN
ZUID-HOLLAND ZUID



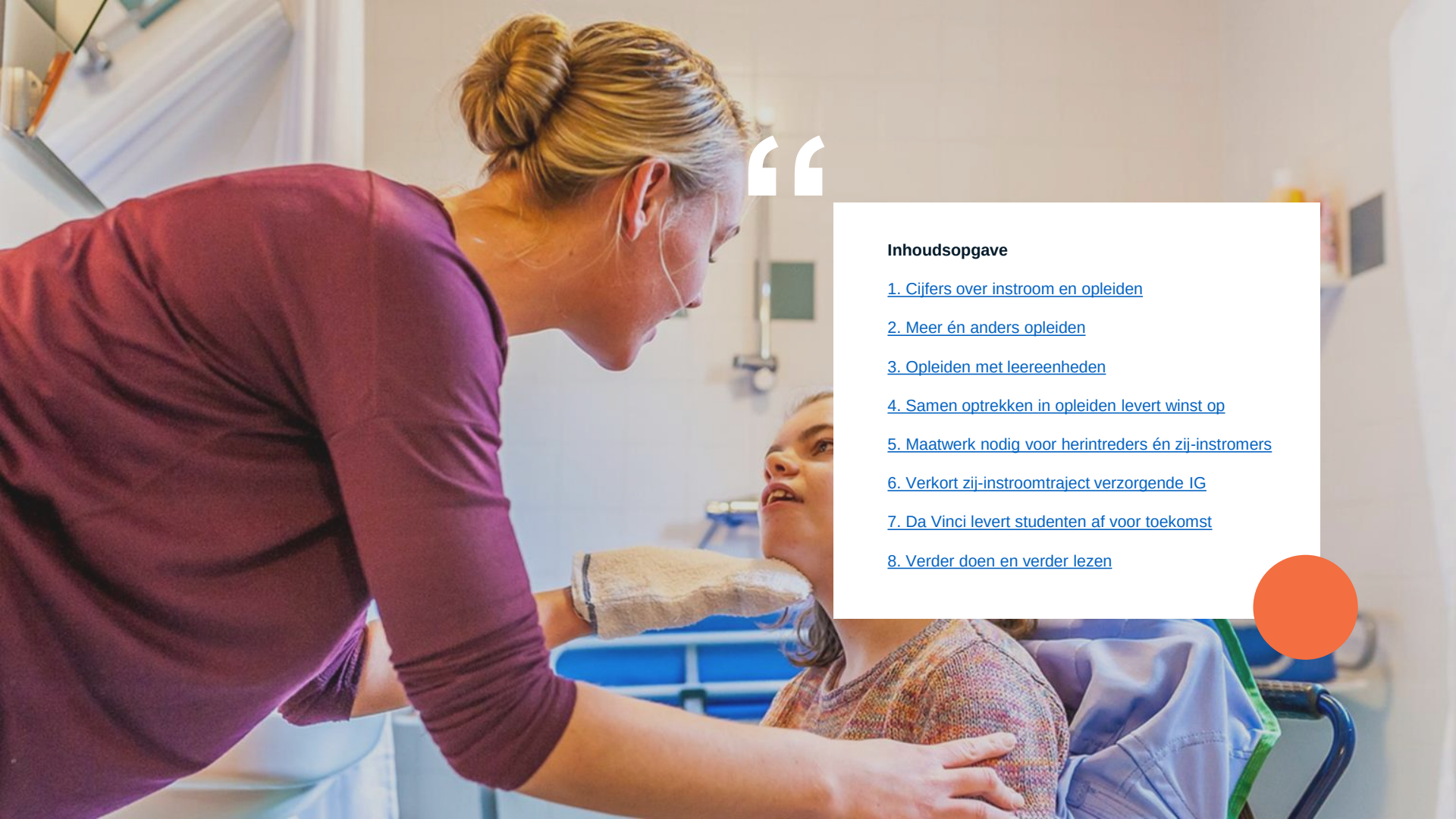
Voorwoord

“Mijn collega heeft in de ICT gewerkt en is vorig jaar bij ons in het team gestart met de opleiding tot begeleider in de ouderenzorg. Over een half jaar rond hij zijn laatste deelcertificaat af. Op school leerde hij over een bewegings-app voor cliënten, waarmee je cliënten op afstand kunt begeleiden. Hij stelde voor om dit ook in ons team in te zetten, hoe handig! Net heb ik die app gebruikt voor mevrouw S., zodat zij zelfstandig door de buurt kan wandelen. Vroeger liepen we wel eens door de halve buurt om haar te zoeken, maar nu heb ik meer tijd over voor andere cliënten. Door de kennis van mijn collega en het vlotte teambesluit heeft deze cliënt er nu al profijt van. Ik wil zelf ook wel een lesmodule rondom innovatie volgen!”

Medewerkers en zij-instromers die regie kunnen en durven te nemen, zijn de medewerkers van de toekomst. Deze publicatie rondom ‘Instroom en Opleiden’ gaat over anders opleiden, met het oog op een skills gerichte arbeidsmarkt en aandacht voor competenties en ervaring. Hoe helpt regionale samenwerking jouw organisatie verder en hoe benut je het potentieel het beste? We bespreken hoe je studenten kunt voorbereiden op de beroepspraktijk en hoe belangrijk een leven lang leren is voor medewerkers in zorg en welzijn. Ga je mee de toekomst in?

Veel leesplezier / inspiratie!

Hartelijke groet,
WGV ZHZ



Inhoudsopgave

1. Cijfers over instroom en opleiden

2. Meer én anders opleiden

3. Opleiden met leereenheden

4. Samen optrekken in opleiden levert winst op

5. Maatwerk nodig voor herintreders én zij-instromers

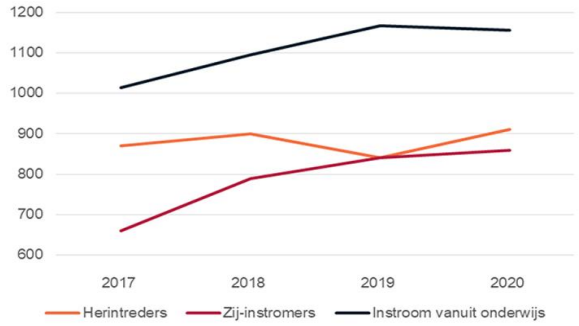
6. Verkort zij-instroomtraject verzorgende IG

7. Da Vinci levert studenten af voor toekomst

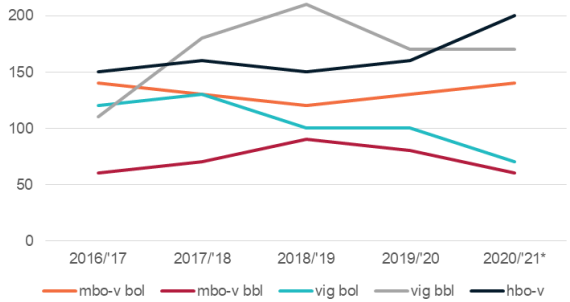
8. Verder doen en verder lezen

Cijfers instroom en opleiden Zuid-Holland Zuid

Waar komt instroom in zorg en welzijn vandaan?
Verdeling instroom blijft stabiel: 40% vanuit onderwijs en 60% herintreders en zij-instromers.

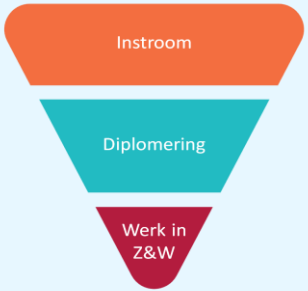


Instroom onderwijs voor tekortfuncties
Hbo-v en mbo-v bol in 2020-2021 iets populairder dan vorig schooljaar; andere opleidingen voor tekortfuncties ontvingen evenveel of minder studenten.



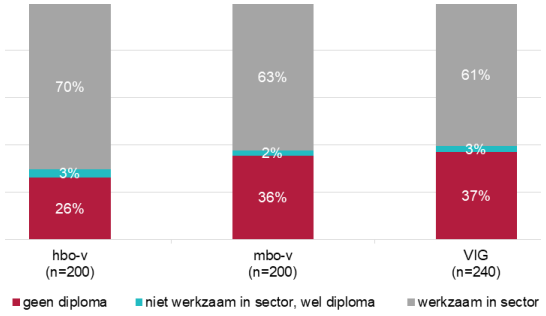
Opleidings- en sectorrendement heeft impact op arbeidsmarkt

Het proces vanuit onderwijs toont: het aantal studenten (instroom), met diploma (opleidingsrendement) en baan in zorg en welzijn (sectorrendement).



Verzorgende IG bol-leerweg	Verzorgende IG bbl-leerweg	Mbo-v bol-leerweg	Mbo-v bbl-leerweg	Hbo-v voltijd	Hbo-v duaal
100	100	100	100	100	100
54	82	58	80	62	76
51	79	56	77	58	76

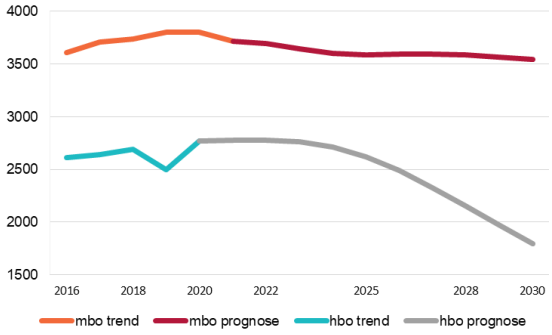
Opleidings- en sectorrendement verschilt per opleiding
Verwachte omvang van instroom uit onderwijs voor tekortfuncties (schooljaar '20/21).



Zuid-Holland Zuid krijgt in 2030 te maken met een tekort van 4.000 werknemers (bij ongewijzigd beleid).

- Het tekort stijgt na 2025 naar verwachting sneller dan in de eerstkomende jaren. Dit geeft ruimte om nu én in de komende periode maatregelen te nemen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Denk o.a. aan innovatie, aanpak verzuim, inzet op behoud, ontwikkelen toekomstgerichte vaardigheden en verhogen eigen regie.
- De grootste tekorten doen zich voor bij de zorgberoepen verzorgende-IG, mbo-v en hbo-v.
- Inzet op het afstuderen én het aantrekkelijk houden van de sector zijn cruciaal. Ook begeleiding op de werkvloer blijft een belangrijk aandachtspunt.

Trend en prognose voor mbo- en hbo-opleidingen Z&W
Volgens de prognose daalt het aantal studenten. In 2020-2030 neemt ook het aantal 10-19 jarigen met 6% af. Beschikbaar potentieel wordt daarmee schaarser.



Centraal Bureau voor de Statistiek

**Alle gegevens zijn afkomstig van het CBS; bewerkt door WGV ZHZ.*

SectorplanPlus: subsidieregeling voor bij- en nascholing

Met deze meerjarige subsidie wil het Ministerie van VWS een impuls geven aan opleidingsactiviteiten. Dit komt voort uit de grote tekorten aan gekwalificeerd personeel in de sector. De subsidie is van 2017-2022 beschikbaar voor werkgevers in Zorg en Welzijn. In deze regio coördineert WGV ZHZ SectorplanPlus.

Top-6 gesubsidieerde beroepsopleidingen in ZHZ	Aantal
Verzorgende-IG niveau 3	700
Mbo-Verpleegkundige niveau 4	357
Verpleegkundige (6 HBO)	162
Helpende Zorg & Welzijn niveau 2	128
Opleiding Verzorgende-IG en maatschappelijke zorg	78
Social Work (6 HBO)	21

Meer én anders opleiden

Naast meer moeten we ook anders gaan opleiden. Nieuwe wegen verkennen en regionale samenwerkingsverbanden laten ontstaan, tussen zorgorganisaties onderling en met onderwijsorganisaties. Cruciaal bij de nieuwe manier van opleiden is een warm welkom met voldoende begeleiding en aandacht. Hoe doe je dat ondanks tekorten op de werkvloer?

In dit thema-artikel vind je ter inspiratie enkele voorbeelden van toekomstgericht opleiden, afkomstig van collega-werkgeversverenigingen in andere regio's.

Versterken leer- en werkklimaat met speciale klassen

Zij-instromers met verschillende kwalificatieniveaus (helpende zorg en welzijn, verzorgende IG en mbo-verpleegkundige) starten met hetzelfde verkorte opleidingstraject. Afhankelijk van het niveau worden extra leeractiviteiten aangeboden. Deelnemers leren over elkaars functie en begrijpen hoe ze elkaar kunnen versterken. Ook geeft het hen meer inzicht in doorgroeimogelijkheden (ZorgZijnWerkt).

Anders begeleiden door veranderende werkcontext én vergroten van de instroom

• Inwerkcoach: het eerste aanspreekpunt voor studenten. Hij of zij begeleidt zowel de praktische zaken als de persoonlijke kant in het werk, zoals de impact van nieuwe indrukken (VBZ KAM).

• Peercoaching: begeleiding van eerstejaarsstudenten door ouderejaarsstudenten die de training ‘Methodische werkbegeleiding’ hebben gevolgd. Een peercoach biedt ondersteuning op de werkvloer, geeft feedback en wijst de weg in studiemateriaal en lessystemen (VBZ KAM).

• Senior werkbegeleider als mentor: maak gebruik van de kennis en expertise van ervaren medewerkers. Het biedt de senior uitdaging, wat in het algemeen een positief effect heeft op uitval. Een ander doel is het beperken van de uitstroom van de nieuwkomers (Transvorm).

Werkplekleren: kennis toepassen en onderhouden

• Wijkleercentra: omdat in de toekomst meer zorg in de wijk wordt geleverd, ontstaan er steeds meer wijkleercentra. Mbo-2-leerlingen krijgen hier scholing en leveren niet-geïndiceerde zorg in de wijk, zoals sociaal contact of het ontlasten van mantelzorgers. Zowel studenten als kwetsbare inwoners worden begeleid naar grotere zelfredzaamheid (o.a. SIGRA).

Interprofessioneel leren voor integrale en effectievere zorg (met en van elkaar leren)

• Breder kijken naar competenties en vaardigheden: de inzet van studenten met een opleiding bewegingsagogie of fysiotherapie kan van meerwaarde zijn voor cliënten, vanwege een andere kijk en benadering (VBZ KAM).

• Breder opleiden door uitwisselingsstages: bbl- en duaal leerlingen krijgen een externe stage binnen een andere deelsector aangeboden, waardoor zij een breder worden opgeleid (SIGRA).

Meer weten? Felie van der Geer brengt je graag in contact met de betreffende organisatie.

Opleiden met ‘leereenheden’

Het initiatief kwam van een aantal zorgorganisaties in de regio Amersfoort-Eemland*. Zij zochten een projectleider om vanuit het werkveld en het mbo-onderwijs kleine stukjes scholing te ontwikkelen, bijvoorbeeld voor ‘Medicatie’ of ‘Helpende Plus’, en deze landelijk te laten erkennen. Dit soort scholing werd tot dat moment door elke werkgever afzonderlijk verzorgd. Het verzoek kwam terecht bij Erna Laclé, projectleider bij zowel werkgevers- organisatie Utrechtzorg als RegioPlus. Zij was meteen enthousiast, en niet zonder reden (zie rechts).

Binnen bestaande structuren

De projectgroep startte met leereenheden voor het volwassenberoepsonderwijs in de VVT en GHZ, om deze vervolgens te testen in een pilot. Erna: “De pilot in Amersfoort loopt vanaf 2018 en omvat zes zorg- en drie mbo-onderwijsorganisaties. Ook in Eindhoven en Rotterdam zijn pilots gestart. Leereenheden worden bijvoorbeeld al toegepast in ziekenhuizen, en in de kinderopvang vindt verkenning plaats voor assistent-beroepen. Voorop staat dat het een toevoeging moet zijn voor de sector en past binnen de bestaande structuren. Wij ontwikkelen de inhoudelijke kant van de leereenheid vanuit de beroepspraktijk en het onderwijs bepaalt de vorm. De pilots hebben geleid tot een landelijke structuur van leereenheden. Inmiddels worden zeven leereenheden afgesloten met een landelijk mbo-certificaat en voor twintig leereenheden loopt een aanvraag voor een mbo-certificaat.”

“Ik zag direct de voordelen en een koppeling met zij-instromers. Zonder een volledig mbo-traject te volgen, zouden zij sneller inzetbaar zijn. Bovendien wordt eerder duidelijk of werken in de zorg past bij de zij-instromer. Een kansrijk project dus! Vanuit het netwerk in Amersfoort-Eemland vormden we een projectgroep waarbij ook landelijke partijen zoals ActiZ en CINOP aansloten. We gingen aan de slag met leereenheden: ‘stukjes opleiding’ stapelen tot een mbo-diploma. Anders dan bij eerder ontwikkeld modulair opleiden zijn deze leereenheden landelijk erkend. ”

Erna Laclé, projectleider bij Utrechtzorg en RegioPlus

Behoud en doorstroom
Volwassenen – zij-instromers en zorgmedewerkers – die binnen de pilots een leereenheid volgen, kunnen direct aan de slag. Erna: “De versnelde instroom is een groot voordeel, maar behoud en doorstroom van zorgmedewerkers is net zo belangrijk. Een veelgehoorde reden bij uitstroom is gebrek aan uitdaging of persoonlijke ontwikkeling. Het volgen van een nieuwe opleiding om door te stromen is tijdsintensief. Opleiden via leereenheden werkt drempelverlagend. De pilot heeft ook een aantrekkingskracht: medewerkers raken enthousiast van ervaringen van collega’s en willen ook een leereenheid behalen.”

Op weg naar een skillsgerichte arbeidsmarkt
De pilot laat ook zien waar hobbels in het systeem zitten, zoals een ‘star’ functiehuis en zorgverzekeraars die alleen handelingen vergoeden op basis van een volledig mbo-diploma. Erna: “Vanuit RegioPlus zijn we hierover landelijk in gesprek met de ministeries VWS, OC&W en SZW, de inspectie, zorgverzekeraars en vakbonden. Ook op de werkvloer liepen we tegen praktische problemen aan zoals de vraag hoe iemand in te roosteren. Ook daarin denken we mee door het delen van good practises uit andere zorgorganisaties. Het oplossen van knelpunten is onderdeel van de voortgaande beweging die nodig is om in de toekomst kwalitatief goede zorg te blijven leveren.” Erna ziet de leereenheden als een belangrijke tussenstap richting een skillsgerichte arbeidsmarkt in de zorg, voor iedereen en met scholing op maat. “Daarvoor moeten zorgorganisaties ruimte creëren en taken herschikken naar wat medewerkers kunnen en willen. Hen de kans geven om zich te ontwikkelen of tussen branches en sectoren te bewegen. Dat vraagt om lef en creativiteit. Niet wachten tot een nieuw functiehuis, maar in samenwerking knelpunten oplossen en van andere regio's leren.”

** Het begon met een beweging vanuit brancheorganisaties om het onderwijs ‘op te knippen’ in losse certificeerbare eenheden. In dezelfde periode kwam van een aantal zorgorganisaties in de regio Amersfoort-Eemland het verzoek om vanuit het werkveld en het mbo-onderwijs kleine stukjes scholing te ontwikkelen.*

Lees meer hierover op de website van RegioPlus. Of neem contact op met jouw regionale mbo-organisatie of met Erna Laclé.

Samen optrekken in opleiden levert winst op

Sinds 2017 trekken verschillende regionale VVT organisaties samen op in het opleiden van medewerkers. Dit heeft geleid tot een groot zij-instroomproject, maar ook tot het regionaal gezamenlijk inkopen van opleidingen. Wat leveren deze samenwerkingen op?

Samenwerking leidt tot het zij-instroomproject
Zij-instromers zijn de belangrijkste bron van nieuwe medewerkers in de zorg. Toch blijkt het voor deze groep lastig om in te stromen. Met financiële ondersteuning van het Zorgkantoor hebben verschillende VVT-organisaties in 2020 de handen ineengeslagen om deze zij-instromers binnen te halen. Samen met opleider NCOI is een nieuw verkort leerwerktraject ontwikkeld waarmee de drempel is verlaagd voor talentvolle kandidaten die de overstap naar de zorgsector willen maken. En met succes; in januari 2022 start een tweede lichting zij-instromers met dit traject! In een versnelde opleiding van 18 maanden worden de leerlingen in zeven organisaties klaargestoomd tot verzorgende IG, mét baangarantie.

Het voordeel van leerlingen uit verschillende organisaties is dat iedereen eigen casuïstiek meebrengt vanuit hun werkpraktijk. Door uitwisseling hiervan doen leerlingen kennis op van elkaar. Zij leren om met een open blik naar casuïstiek te kijken en zichzelf af te vragen: waarom doe ik wat ik doe? Dit leidt tot sterke zelfreflectie en bredere kennis. Stephanie is in 2020 gestart met de opleiding, zij vertelt in een interview in dit themanummer over haar ervaringen.

Gezamenlijke inkoop van opleidingen via SVOZ
Een andere samenwerking vindt plaats op specialistische vervolgopleidingen in de VVT. Tien regionale VVT organisaties kopen gezamenlijk opleidingen in, zoals Eerst Verantwoordelijk Verzorgende en Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatrie. Vanaf 2021 worden deze opleidingen verzorgd door SVOZ. In oktober 2021 zijn 64 medewerkers gestart met een vervolgopleiding!

De WGV ZHZ heeft dit proces tot inkoop begeleid. Samenwerking in het algemeen, maar vooral ook in opleiden is van belang om de continuïteit van zorg te waarborgen. Onze regio kent veel kleine tot middelgrote zorgorganisaties; voor hen is schaalvergroting het grote voordeel van gezamenlijke inkoop. Klassen worden sneller gevuld waardoor opleidingen eerder kunnen worden aangeboden.

Daarnaast hebben opleidingsadviseurs baat bij samenwerking omdat zij bijvoorbeeld ontdekken hoe andere organisaties vergelijkbare vraagstukken aanpakken. En samen hebben de zorgorganisaties korte lijntjes met de onderwijsinstelling om ontwikkelingen en trends te vertalen naar de inhoud van het onderwijs.

Het gezamenlijk opleiden heeft tot nu toe de focus gehad op de VVT. De WGV ZHZ is benieuwd of in andere branches ook de behoefte leeft om hierin samen op te trekken. Zie jij kansen? Neem contact op met Hanneke Visser.

Maatwerk nodig voor herintreders én zij-instromers

De tekorten op de zorgarbeidsmarkt hebben ook een positief bijeffect. Steeds meer werkenden uit andere sectoren willen hun steentje bijdragen en overwegen een overstap naar de zorgsector. Dit is ook te zien in de regio Zuid-Holland Zuid. Via Sterk in je Werk kunnen zij hierover advies vragen. De kans is groot dat zij daarna aan tafel schuiven bij loopbaanadviseur Maaike de Bruijn. Zij legt uit hoe we deze mensen op een goede manier in onze zorgsector aan het werk krijgen.

“De verwachting is dat in de nabije toekomst een op de vier mensen uit de beroepsbevolking in de zorgsector moet werken om dezelfde kwaliteit van zorg te bieden. Dat geeft eigenlijk al aan hoe belangrijk het is dat we het potentieel van herintreders en zij-instromers zo effectief mogelijk benutten.” Het is een bijzondere doelgroep volgens Maaike: “Wat zij met elkaar delen is dat zij in deze fase van hun loopbaan vooral kiezen met hun hart. Iets willen betekenen voor een ander en een bijdrage leveren aan de maatschappij weegt voor hen zwaarder dan salaris en aanvullende arbeidsvoorwaarden.”

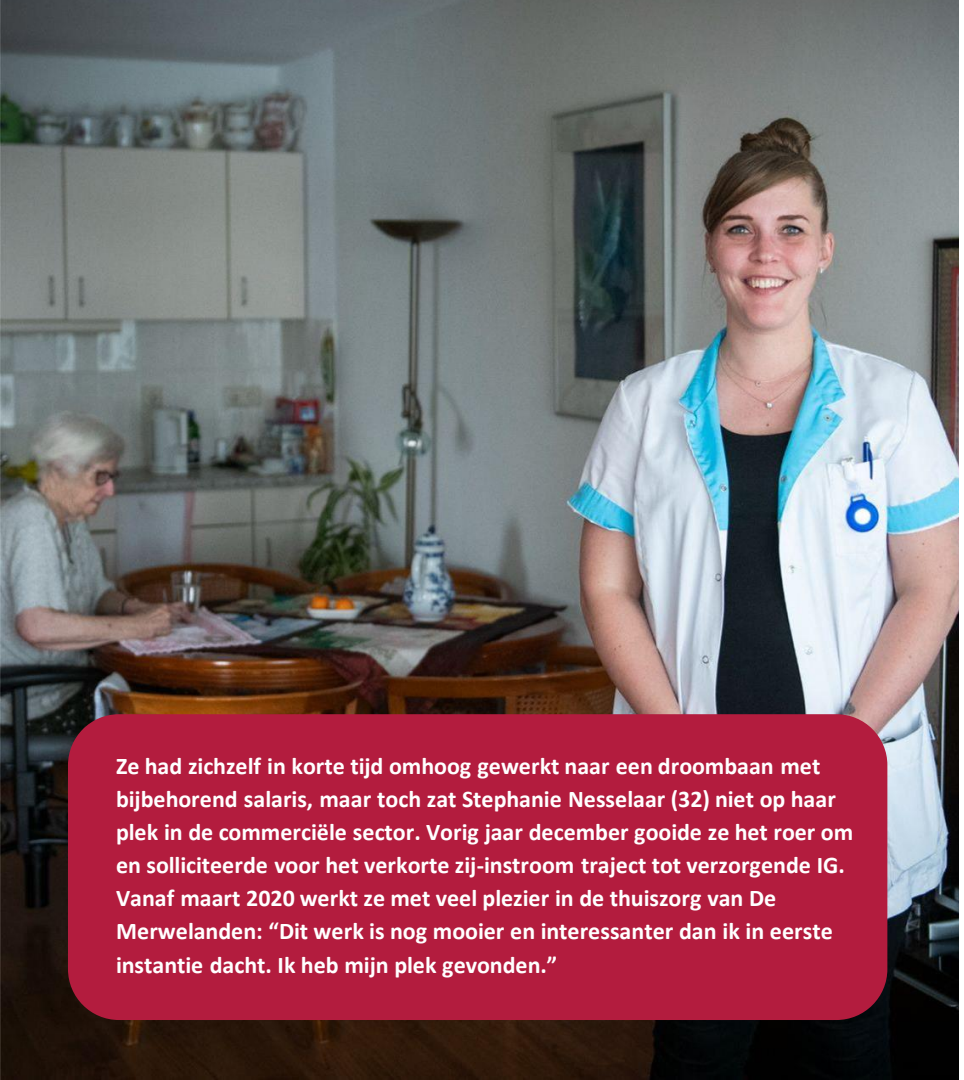
Wegwijs maken en verwachtingen managen

De zorg is niet de makkelijkste sector voor oriëntatie op een carrièreswitch. Maaike: “Het speelveld is breed qua branches, doelgroepen en functies. De opleidingseisen zijn vanwege de wetgeving streng en talrijk. Ik informeer de kandidaten over verschillende richtingen, verwijs naar websites en vertel over leerwerktrajecten in de regio. Het is belangrijk is dat zij een goed beeld van de werkelijkheid hebben, zodat zij bewust kiezen.“

Maatwerk nodig voor herintreders én zij-instromers

Maatwerk trajecten
Voor herintreders bieden werkgevers verschillende maatwerktrajecten, die uitgaan van al opgedane competenties en ervaring. Daarmee kunnen zij via een verkort leerwerktraject relatief snel aan de slag. Voor zij-instromers betekent een baan in de zorg nog vaak ‘onderaan’ beginnen. Maaike: “Bij mbo-functies, en zeker bij hbo-functies in bijvoorbeeld verpleegkunde of jeugdzorg, ontbreekt het aan verkorte leerwerktrajecten. Voor veel potentiële zij-instromers is het niet haalbaar om vier jaar lang een fulltime leerwerktraject te volgen. De vraag naar maatwerk is groot: de enkele keer dat een zorgorganisatie zo’n traject aanbiedt, zit de inschrijving direct vol.”

Creativiteit, samenwerken, maatwerk
Volgens Maaike ligt er een belangrijke opdracht voor de regio om aan de toekomstige zorgvraag te voldoen: “Met elkaar kunnen wij het zij-instromers makkelijker maken om over te stappen naar de zorg. Zo bieden zorgcao’s de ruimte om af te wijken van het leerlingensalaris en ligt er een grote kans bij het invullen van de vraag naar verkorte leerwerktrajecten op mbo- en hbo-niveau. Er is creativiteit, samenwerking en maatwerk nodig om het potentieel van herintreders en zij-instromers te benutten. Loopbaanadviseurs zijn graag de schakel die de vraag op het aanbod aansluiten. Afstemming tussen zorgorganisaties en de loopbaancoaches is essentieel. Hoe eerder wij weten welk leerwerktraject binnen welke organisatie mogelijk is, hoe sneller en beter wij de juiste mensen kunnen doorverwijzen.”



Ze had zichzelf in korte tijd omhoog gewerkt naar een droombaan met bijbehorend salaris, maar toch zat Stephanie Nesselaar (32) niet op haar plek in de commerciële sector. Vorig jaar december gooide ze het roer om en solliciteerde voor het verkorte zij-instroom traject tot verzorgende IG. Vanaf maart 2020 werkt ze met veel plezier in de thuiszorg van De Merwelanden: “Dit werk is nog mooier en interessanter dan ik in eerste instantie dacht. Ik heb mijn plek gevonden.”

Verkort zij-instroomtraject verzorgende IG

Stephanie had als zestienjarige al affiniteit met de zorg, maar het duurde nog eens zestien jaar voor ze er definitief ging werken. “Ik liep stage in een verpleeghuis, maar was er eigenlijk nog niet klaar voor. Werken in de zorg is een grote verantwoordelijkheid waarvoor je stevig in je schoenen moet staan. Ik besloot de zorg links te laten liggen en koos voor de studie Marketing & Communicatie. Al snel groeide ik door naar accountmanager. Tijdens mijn zwangerschap kwam ik erachter dat ik niet goed op mijn plek zat. Ik wisselde van werkgever en van sector. Mijn werkgevers waren tevreden, maar zelf was ik niet gelukkig. Via een loopbaancoach van Sterk in je Werk ontdekte ik de ouderenzorg en besloot me daarop verder te oriënteren.”

Een uitdagend traject

Stephanie zag in dezelfde periode de oproep voor het zij-instroomtraject tot verzorgende IG. “Het was een verkort traject met veel uitdaging. Ik solliciteerde en deed een test om te kijken of ik de opleiding en het werk aan kon. Ik werd aangenomen en mocht starten met de opleiding!”

Moe maar voldaan

Zij-instromers werken wekelijks minimaal 24 uur, waarvan vier uur op school. Stephanie: “In anderhalf jaar moeten we negenhonderd werkuren draaien. Ik heb bewust gekozen voor 28 uur op de werkvloer, naast vier uur school en huiswerk. Door goed te plannen, heb ik ook voldoende tijd voor mijn gezin. Mijn vriend steunt me in mijn keuze, wel leveren we er financieel op in. Tegenover het lagere salaris en onregelmatig werk, staat echter dat ik constant getriggerd en geprikkeld word. Iedere dag is anders. Ik ga weer met plezier naar mijn werk en kom tevreden en voldaan thuis.”

Leren omgaan met emoties

Stephanie startte de opleiding in een lastige tijd. ”Er overleden veel cliënten aan het coronavirus of de gevolgen daarvan, zoals eenzaamheid. Dat was pittig. Toch heb ik mezelf in die periode juist goed leren kennen. Ik dacht dat ik een stuk emotioneler was. Natuurlijk deed het me veel, maar ik leerde ook om het achter me te laten zodra ik naar huis ging. Soms heb ik wel moeite met ouderen die eenzaam zijn of niet meer willen. Daar probeer ik me voor in te zetten.”

Zelfstandigheid

Na een inwerkperiode mocht Stephanie zelfstandig aan het werk. Ze heeft op de achtergrond nog contact met begeleiders van school en De Merwelanden. “Zelfstandig op pad gaan was in het begin wel spannend. Als je op een afdeling zit, is er altijd een collega in de buurt, maar in de thuiszorg werken je collega’s op afstand. Je wordt dus uitgedaagd om eerst zelf na te denken. Natuurlijk kan je wel om hulp vragen als het nodig is of bellen met je begeleiders.” Stephanie zou inmiddels niet anders meer willen. “De verantwoordelijkheid en uitdaging passen bij me. In de toekomst hoop ik nog door te leren. In dit werk ben ik gelukkig.”

Meer weten over het verkorte zij-instroomtraject? Neem contact op met Hanneke Visser.

“Hoe beter studenten zijn voorbereid op de beroepspraktijk, hoe duurzamer ze inzetbaar zijn. En hoe groter hun bijdrage aan de noodzakelijke vernieuwing in de zorg.”

Da Vinci College

Da Vinci College levert studenten af voor de zorg van de toekomst

Het onderwijs beweegt mee met de veranderende zorg- praktijk. Innovatie speelt een belangrijke rol binnen de opleidingen van het ROC Da Vinci College.

“Vanaf 2016 werd het gedachtegoed ‘positieve gezondheid’ geïntroduceerd en begonnen wij breder op te leiden”, vertelt Gabriëlla Timmer, sectordirecteur Gezondheidszorg & Welzijn. Naast gezondheidszorgvaardigheden werden communicatieve en verzorgingsvaardigheden prominenter binnen de opleidingen. “De maatschappij stimuleert mensen om steeds meer de regie te nemen over hun leven en langer thuis te blijven wonen. Maar we hebben ook te maken met groeiende tekorten op de arbeidsmarkt. Dat maakt innovatie in de zorgpraktijk noodzakelijk.” Daarom is het Da Vinci College bezig met vernieuwing van zowel de inhoud als de vorm van de opleidingen.

De juiste skills

“Digitale cliëntendossiers, beeldschermzorg, medicijndispensers en gezondheidsapps zijn voorbeelden van de snelle ontwikkeling van technologie”, vertelt Celia Tuijnman, manager Zorginnovatie. “Het is de taak van het onderwijs om ervoor te zorgen dat studenten over skills beschikken voor de zorg van de toekomst. Onvoldoende digitale vaardigheid verhoogt het risico op uitval in het werk. Op school willen we onze studenten veilig leren werken met nieuwe (zorg)technologie.”

Vernieuwing brengen

Andersom werkt het ook zo. Celia: “Er zijn volop technologische innovaties die nog onvolledig benut worden. Studenten kunnen het vernieuwingsproces op de werkvloer versnellen wanneer zij de juiste competenties hebben om innovatie goed in te zetten. ”Een voorbeeld is robot Tessa die een rol krijgt binnen de opleiding. “Tessa kun je inzetten tegen eenzaamheid bij kwetsbare cliënten. Zij brengt structuur in de dag. Studenten leren ermee werken en nemen deze kennis mee naar de praktijk.”

Korte opleidingstrajecten

“We verzorgen ook delen van mbo-opleidingstrajecten”, legt Gabriëlla uit. “Met het mbo-certificaat en praktijkleren op maat of een praktijkverklaring maken we mensen sneller en breder inzetbaar. We bedenken samen met de zorginstelling welk traject past bij de behoefte en wensen van de organisatie.” Zo speelt Da Vinci ook in op actuele uitdagingen.

Nieuwe initiatieven

“Samenwerking op het gebied van positieve gezondheid, netwerkzorg en Leven Lang Ontwikkelen is cruciaal om te kunnen vernieuwen”, benadrukt Celia. “In 2021 hebben het Da Vinci College, de gemeente Dordrecht en het Albert Schweitzer ziekenhuis de handen ineengeslagen. We richten het Zorginnovatiecentrum in, een fysieke ruimte waar we zorginnovatie aanjagen en verbindingen leggen.” Ook gaan Celia en Gabriëlla binnenkort op ‘roadshow’. “Met bestuurders van regionale zorginstellingen en degenen die verantwoordelijk zijn voor zorginnovatie gaan we in gesprek. We verkennen wat we voor elkaar kunnen betekenen en kijken vooruit om gezamenlijk stappen te zetten.”

Verder doen

- Het programma Strategisch Sterk als ondersteuning voor werkgevers om hun organisatie toekomstbestendig te maken en medewerkers daarin te begeleiden. In januari 2022 bieden wij een 2-daagse training toekomstgericht ontwikkelen aan.
- De Ontdekdezorg week in maart 2022: het moment waarop werkgevers hun deuren openen om herintreders en zij-instromers te informeren.
- Middelbare scholen kunnen via het online platform ‘Zorg Jij?’ gastlessen, klassenbezoeken, stages en meeloopdagen aanvragen om verbinding te zoeken met regionale zorg- en welzijnsorganisaties.

Verder lezen

- De Wever: al lekker in je vel vanaf je stage - FWG Progressional People
- Hoe kunnen we samen carrièreswitchers opleiden tot hbo-verpleegkundigen?
- Actieplan behoud van stages en leerbanen
- Inspiratiekaart bij- en omscholing via mbo voor kansrijke beroepen (zorg&welzijn vanaf p.5)
- Innovatieve vormen van stagebegeleiding (verkenning overheid)
- Onderzoek onder starters en herintreders in Zorg en Welzijn (rapport 2021)
- De reis naar de ouderenzorg (ActiZ)

Meer data is te vinden op onze website
Home | Zorg+Welzijn (arbeidsmarktinbeeld.nl)

Bedankt!

Na het lezen van deze publicatie nog vragen? Neem contact op door te mailen naar info@zorgenwelzijnzhz.nl.

WGV
ZORG+ WELZIJN
ZUID-HOLLAND ZUID

*In deze publicatie is gebruik gemaakt van beelden van Shutterstock, Pexels, Unsplash, Slidesgo en Flaticon.