

Werkagenda Onderwijs – Werkveld 2021–2025 (Versie juli 2021)

Inleiding

Voor u ligt de Werkagenda Onderwijs - Werkveld voor Oost-Nederland¹. De werkagenda is een meerjaren agenda met thema's die concreet worden uitgewerkt door focusgroepen, waarin zorg- en onderwijsinstellingen samenwerken.

Per jaar worden drie thema's opgepakt. Uitgangspunt is om aan te sluiten bij goede initiatieven en deze zichtbaar te maken.

In ieder thema is er aandacht vanuit 'Anders Werken' een initiatief voor sociale en technologische innovatie, zodat we "minder handen aan het bed nodig hebben".

Generator en verspreiding goede voorbeelden

De werkwijze van de focusgroepen richt zich op slagkracht en daadkracht en hoe dit via goede voorbeelden versneld een olievlekwerking krijgt in Oost-Nederland. Het Strategisch Overleg vraagt extra aandacht voor radicale veranderingen die in deze tijd noodzakelijk zijn.

De werkagenda richt zich op het verder ontwikkelen van het studentenonderwijs en onderwijs voor het leven lang ontwikkelen binnen instellingen, zoals deze binnen de huidige context gelden qua eisen en kansen. Bijeen brengen van de innovatieve doorbraken zorgt ervoor dat we van elkaar leren.

Het arbeidstekort en de afname van instroom in de komende jaren is een vraagstuk waar diverse programma's zich op richten, maar dit valt buiten deze werkagenda. Er volgt wel nader onderzoek over het thema internationale instroom. Dit sluit aan bij de toegenomen interesse van buitenlandse studenten voor de Nederlandse zorg- en welzijnsopleidingen. Daarmee biedt het een groeiende kans op instroom binnen de Nederlandse zorg.

Achtergrond

De werkagenda is een uitwerking van:

- a. De adviezen van de commissie Doekle Terpstra genaamd 'Werken in de zorg' (zie laatste pagina document). Deze adviezen richten zich op onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen.
- b. De adviezen van het nieuwe rapport van de SER "Aan de slag voor de zorg". Het is belangrijk om mensen te motiveren en vast te houden die in de zorg willen werken. De adviezen richten zich op een mooie loopbaan, ruimte voor opleiding en ontwikkeling en zeggenschap over het eigen werk (zie: [Aan de slag voor de zorg: een actie-agenda voor de zorgarbeidsmarkt \(ser.nl\)](#) of "[Aan de slag voor de zorg" wil ruimte voor de zorgprofessional | SER](#))
- c. Onze eigen regiopunten uit het Beleidsoverleg van de directeuren onderwijs en HR managers/hoofden opleidingen van de onderwijs- en zorginstellingen in Oost-Nederland. De input is verzameld vanuit het beleidsoverleg², het strategisch overleg en vanuit de diverse (sub)regionale overleggen op tactisch en operationeel niveau.
- d. De Onderwijsvisie Oost-Nederland; een gezamenlijk initiatief van het onderwijs-, zorg- en welzijnswerkveld en is vastgesteld op 3 maart 2021 door het Strategisch Overleg Onderwijs Werkveld Oost-Nederland.
- e. De nieuwe inzichten opgedaan gedurende de Covid-periode.

Betrokken organisaties bij de totstandkoming van zowel de Onderwijsvisie alsook de werkagenda zijn:

Mbo's: Alfa College, Aventus, Deltion College, Graafschap College, Hoornbeeck College, Landstede, Menso Alting en ROC van Twente

Hbo's: HAN, Saxion, VIAA en Windesheim

Werkveld: WGV Zorg en Welzijn (namens alle aangesloten instellingen)

¹ Dit zijn de arbeidsmarktregio's Zwolle, Stedendriehoek incl Noord-Veluwe, Twente en de Achterhoek.

² Dit is de nieuwe naam voor het bestuurlijk overleg, dit ivm verwarring met de naam strategisch overleg.

Uitgangspunten

Executiekraacht

- *De focusgroepen starten met het ontwikkelen van een visie en het bijeen brengen van goede voorbeelden uit de regio's en het land. Daarnaast is de gewenste output Smart en concreet geformuleerd. Executiekraacht staat centraal: van "denken naar doen". Uitgangspunten hierin zijn proeftuinen en regelluwe ruimte om zaken uit te proberen.*
 - *In ieder thema is er aandacht voor sociale en technologische innovatie vanuit het 'Anders Werken', zodat we 'minder handen aan het bed nodig hebben'. Dit is een apart thema en vormt integraal een onderdeel van elk vraagstuk.*
 - *Cruciaal is het (adaptieve en dienend) leiderschap binnen de instellingen, zoals het SER advies aangeeft.*
 - *De thema's hebben onderlinge samenhang en de uitwerking vindt plaats in de focusgroepen.*
-

1. Meer kiezen voor zorg en welzijn

A. Meer investeren in ketengericht opleiden

Dit betreft het bevorderen van de in- en doorstroom tussen functies en opleidingsniveaus.

B. Meer investeren in het opleiden van zij-instromers (zodat mensen kunnen overstappen van de ene sector naar de andere)

Er zijn veel zij-instromers beschikbaar. Het is van belang dat deze groep snel wordt opgeleid en dat zij snel instromen in de zorg- en welzijnssector. Tot op heden zijn dit veelal lastige trajecten. Door meer en anders te kijken naar competenties en functieprofielen, verbeteren en versnellen we deze trajecten, zonder in te boeten op de benodigde competenties op de werkvloer.

C. Meer investeren in omscholing van zorg- en welzijnspersoneel

Kijken naar beroepsgroepen uit de eigen sectoren waar nog wel een "buffer" of overschot is aan opgeleid personeel.

D. Meer investeren in onbenut potentieel

Hierbij valt te denken aan contracturen-uitbreiding, andere invulling van werkinhouden en zorg en welzijn opgeleide professionals die buiten de sector zijn gaan werken. .

E. Oplossen van problemen van voldoende stageplekken en werkbegeleiding

Naast de krapte voor de reguliere studenten is er ook een tekort aan stage- en werkplekken voor zij-instromers. Door het oplossen van deze tekorten kunnen er veel meer mensen instromen in zorg- en welzijnsopleidingen en uiteindelijk in het werkveld.

Toelichting

Het tekort aan personeel is nu al één van de belangrijkste uitdagingen waar medewerkers en organisaties in de zorg mee te maken hebben. Het gaat vooral om tekorten aan verzorgenden, verpleegkundigen (mbo en hbo), specialistisch verpleegkundigen en een aantal medisch specialismen, zoals de specialist ouderengeneeskunde en psychiater of een tekort aan huisartsen (in enkele regio's). Voldoende bekwame en tevreden medewerkers is van essentieel belang voor goede toegankelijkheid, kwaliteit van zorg en ondersteuning.

Het opleiden in functies binnen de zorg- en welzijnsketen, mogelijkheden voor zijinstroom, omscholing en specifieke doelgroepen zijn thema's die steeds meer worden opgepakt. De specifieke doelgroepen groeien, zeker gezien de corona-effecten. Door deze ontwikkelingen beter zichtbaar te

maken, leidt dit tot meer en een gerichtere instroom in de opleidingen. Het gaat er om de ontwikkelingen te delen, samen verder uit te werken en vooral ook uit te dragen.

Een belangrijke voorwaarde voor voldoende instroom in het onderwijs is de beschikbaarheid van voldoende stageplaatsen in het werkveld. Het werkveld heeft in de toekomst met name behoefte aan meer instroom in verpleegkundige opleidingen (NLQF 3 t/m 6). Daarnaast moet er een oplossing komen voor het gebrek aan stageplaatsen voor doktersassistenten. En ook andere, niet genoemde zorg- en welzijnsopleidingen vormen een onderdeel in de afstemming van vraag en aanbod. De problematiek rond de (beperkte) begeleidingscapaciteit in instellingen is een duidelijk knelpunt en wordt aangepakt in combinatie met begeleiding vanuit het onderwijs. Tevens is het belangrijk dat de zorg- en welzijnsinstellingen aandacht hebben voor het leerklimaat en het werkklimaat waarin de young professionals hun carrière starten. Op deze manier wordt voorkomen dat ze snel na hun diplomering de zorgsector verlaten.

Er zijn inmiddels al goede voorbeelden in de regio, zoals de samenwerking Vechtdal, de Sallandse Praktijkleerroute, de Wijkleercentra in de Achterhoek, de Spark-centra, WijkLink, Leerafdelingen, Top College, Verbrede Leerpaden, Care Academy Veluwe en anderen³.

Acties

Om bovenstaande te realiseren, worden de volgende acties ingezet:

1. Aanbod en toekomstig aanbod onderwijsinstellingen regio breed in kaart brengen.

Er wordt een overzicht gemaakt van alle opleidingen die de onderwijsinstellingen in de regio aanbieden.

2. Het koppelen van een aantal grote werkgevers aan een aantal onderwijsinstellingen (in projectvorm) om opleidingsvragen voor de langere termijn in kaart te brengen.

De opbrengst van deze inventarisatie vormt de basis voor een systeem van leven lang ontwikkelen, waarmee ook andere zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen langdurige trajecten kunnen ontwikkelen. Nieuwe opleidingsmogelijkheden, technieken en inzichten die in de Covid periode zijn ontstaan maken eveneens hiervan onderdeel uit.

3. Een aanvalsplan met concrete acties voor het oplossen van onvoldoende stageplekken en werkbegeleiding.

Naast gangbare oplossingen komen tevens alternatieven voor stage- en werkbegeleiding aan bod, zoals:

- de ontwikkeling van een vaardighedencentrum;
- digitale simulatie (met mogelijk ondersteuning van TNO).
- van individuele naar groepsbegeleiding;
- taakbrigades gericht op leren op de werkvloer;
- digitale begeleiding op afstand variërend van begeleiding via Google-glass in de thuiszorg tot chirurgen die opereren onder begeleiding van hun hoogleraren op afstand.

³ Voor een breed overzicht zie de publicatie vanuit de WGV: Hybride samenwerkingsvormen voor beroepspraktijkvorming Oost Nederland (3-3-2021)

2. *Anders Leren in Zorg en Welzijn, onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen*

A. Meer investeren in hybride leervormen / Docent-professionals; hybride zorgprofessionals/docenten

1. Meer hybride leervormen en afstandsleren

Inmiddels zijn er veel initiatieven op het vlak van hybride leren en leren op afstand in het werkgebied. Daar liggen kansen voor eigentijds onderwijs en leren.

2. Meer docent-professionals; hybride zorgprofessionals/docenten

Hybride zorgprofessionals/docenten zijn voorbeelden hoe onderwijs en werkveld bij elkaar komen. Professionals uit het werkveld die deels onderwijs verzorgen en docenten die de werkvloer op gaan brengen samen een verrijking van het zorg vak.

Toelichting

In Oost-Nederland blijven de zorg- en welzijnssector en het onderwijs op elkaar aansluiten en ontwikkelen deze samen verder bij veranderende beroepen. Er wordt op deze manier flexibel ingespeeld op vragen die leven en op het ontstaan van andersoortige beroepen. Een thema hierin is 'van zorg en welzijn naar de integratie van gezondheidszorg en welzijn'. Daarnaast worden nieuwe modaliteiten van professionaliteit in het sociale domein onderzocht.

Acties

1. Verzamelen en delen van voorbeelden hybride leervormen en afstandsleren

Door van elkaar te leren wordt de kwaliteit en aansluiting tussen onderwijs en werkveld verder bevorderd. Zo is er tijdens de COVID-periode veel ervaring opgedaan in het afstandsleren. Dergelijke ervaringen worden verzameld, gedeeld en verder ontwikkeld.

2. Meer inzetten op de docent-professionals; hybride zorgprofessionals/docenten

Deze werkagenda wil inzetten op de groei van het aantal hybride docenten in deze regio. Er loopt inmiddels een pilot in de regio Zwolle. Alle ervaringen vormen input voor een regio brede uitrol als deze ontwikkeling meerwaarde biedt.

B. Meer investeren in het versterken van instellingen als lerende organisatie

Door inzet van hybride zorgprofessionals/docenten krijgen instellingen in de sector een impuls als lerende organisatie. Tevens is het van belang te investeren in een goed leerklimaat binnen instellingen.

Toelichting

Organisaties dienen zich continu te ontwikkelen om bij te blijven met de ontwikkelingen in de zorgvragen. Om deze groei te stimuleren, is er binnen de vorige werkagenda (2016-2020) een adviesgroep aangesteld voor dit thema. Deze adviesgroep blijft actief. Terugkoppeling van de inzichten en adviezen uit deze adviesgroep vindt plaats tijdens het Beleidsoverleg.

Acties

Instellingen als lerende organisatie.

Ook op dit thema komt een inventarisatie van praktijkervaringen die een goed voorbeeld zijn van een lerende organisatie. Er is in deze inventarisatie ook aandacht voor organisaties waar het begeleiden

van studenten status heeft, waar kwetsbaar opstellen een waarde is en waar een Raad van Bestuur voorbeeldgedrag laat zien. De ervaringen worden binnen de regio gedeeld en initiatieven worden verder ontwikkeld.

3. Anders werken in zorg en welzijn, behouden van zorg- en welzijnsprofessionals

- A. We gaan meer investeren om de verschuiving te bewerkstelligen van diplomagericht naar competentiegericht kijken naar functies.**
- B. Professionals willen meer invloed hebben op vakontwikkeling binnen hun instellingen. Dit draagt bij aan het behoud van medewerkers voor zorg en welzijn en het onderwijs kan hierin een interessante rol spelen.**

Toelichting

Doel is het beter aan laten sluiten van het werken in de zorg bij de wensen en behoeften van medewerkers. De juiste zorg op de juiste plek verlenen. Medewerkers doen waarvoor zij zijn opgeleid, zonder overbodige administratieve lasten en het werk is goed te combineren met de thuissituatie.

Technologie en innovatie worden waar mogelijk ingezet om het werk van de medewerker te verlichten. Op deze manier blijft het werk leuk en wordt hoge werkdruk en ziekteverzuim tegengegaan. Met behulp van jobcarving en taakherschikking ontstaan kansen op banen voor mensen die nu nog op afstand staan van de arbeidsmarkt en kansen voor instroom vanuit het PRO VSO onderwijs. Dit onder de noemers Meer, Beter en Anders.

Een voorbeeld is het vormen van leercommunities en leergemeenschappen bestaande uit o.a. studenten, professionals en docenten. Ook een initiatief zoals WijkLink draagt hierin bij. Daarnaast is het belangrijk dat BOL-ers en BBL-ers leren werknemer te zijn. Zij gaan verplichtingen aan en ontwikkelen een werkhouding. Door hier aandacht aan te besteden kan vervroegde uitstroom wellicht voorkomen worden.

Acties

1. Van diplomagericht naar competentiegericht leren en werken

Binnen de regio start een onderzoek hoe deze verandering gerealiseerd kan worden met behulp van landelijke trends. Daarnaast worden mogelijkheden voor het invoeren van 'rollen' op basis van talenten onderzocht, net als het compacter maken van leertrajecten. Op deze manier wordt de nieuwe instroom op een bepaald niveau eerder inzetbaar.

2. Rol van onderwijs bij vakontwikkeling binnen de instellingen

Veel zorgprofessionals willen zich verdiepen en verbreden in het eigen vak, dit is belangrijk voor het behoud van zorg- en welzijn medewerkers. Hoe het onderwijs een rol kan spelen in deze vakontwikkeling wordt onderzocht en men komt met concrete aanbevelingen.

4. Anders werken in zorg en welzijn door sociale en technologische innovatie

- A. Er komt een gezamenlijke visie voor het ontwikkelen van nieuwe beroepen waarbij positieve gezondheid en zorgtechnologie een vast onderdeel zijn. Er wordt een koppeling gemaakt met een onderwijsprogramma.
- B. Er is een gezamenlijke visie nodig over het nieuwe type medewerker.
- C. Implementatie van de reeds ontwikkelde visies in het huidige onderwijsmateriaal.

Toelichting

Hoe blijven veranderende beroepen in de sector aansluiten op het onderwijs en het opleiden in de regio? Hoe wordt dit in gezamenlijkheid ontwikkeld? Hoe kan het onderwijs flexibel inspelen op vragen die nu leven? Er komen andersoortige beroepen en er vindt een verschuiving plaats van zorg en welzijn naar integratie van gezondheidszorg en welzijn. Nieuwe modaliteiten van professionaliteit in het sociale domein worden onderzocht.

Cross-overs naar nieuwe beroepen in de zorg en het sociale domein.

Vanuit het onderwijs, in samenwerking met het werkveld, zijn er meerdere initiatieven om in te spelen op de verschuiving. Voorbeelden zijn de minor verbindende wijkprofessional, vitaliteitsbegeleider, post-hbo Langer thuis wonen, Social Work zorg en hbo-V Zorg en Technologie. Deze ontwikkelingen worden de komende jaren uitgebreid en dragen bij aan de nieuwe beroepen.

Nieuwe beroepen en een nieuw type medewerker

Mede als gevolg van de steeds complexere zorg- en welzijnsvragen verandert het werk van de zorg- en welzijnsprofessionals. Tevens is het werken vanuit positieve gezondheid (breder naar gezondheid kijken) belangrijk. Verder is de integratie van gezondheidszorg en welzijn, c.q. het leven meer terug laten komen in het werk en dus in het onderwijs, van belang. Deze veranderingen dragen bij aan de regionale samenwerking om het competentieprofiel vanuit het onderwijs aan te laten sluiten op het werkveld.

Een voorbeeld van een samenwerking in deze categorie is Ambacht Oost (Academie Mens en Maatschappij van Saxion en College voor Mens en Maatschappij van ROC van Twente). Werkveld en onderwijs (h)erkennen dat er nieuwe perspectieven op professionaliteit in zorg en welzijn nodig zijn. Er wordt verder gekeken dan de standaardoplossingen en er wordt ruimte gecreëerd voor het ontplooiën van een gezamenlijk zoek- en leerproces.

Zorg technologische innovatie

Vanuit het Beleidsoverleg wordt aangesloten bij bestaande netwerken omtrent zorgtechnologie. In lijn met deze netwerken gaat men de implementatie in het curriculum en de bij- en nascholing (leven lang leren) in het werkveld aanjagen. Er wordt ook aansluiting/ input gezocht bij andere sectoren als economie en logistiek.

Acties

1. Samen een visie ontwikkelen op de nieuwe beroepen met inzet van positieve gezondheid en zorgtechnologie en een koppeling maken met het benodigde onderwijsprogramma.
2. Samen een visie formuleren over het nieuwe type medewerker (hoe ziet deze eruit, wat heeft men nodig, wat is de leerstijl).
3. De al ontwikkelde visies vanuit de zorg technologie omzetten in 30% van het lesmateriaal van zowel niveau 3, 4 als 5.

5. Worst-case-scenario

Wij realiseren ons dat er binnen een aantal jaren ernstige tekorten ontstaan op arbeidsmarkt, binnen de zorg en bij specifieke zorgfuncties. Daarom moet er een worst-case-scenario komen. Via krachtenbundeling, samenwerking en daadkracht ontstaat een plan met daarin concrete maatregelen die getroffen kunnen worden.

Van werkagenda naar realisatie met de inzet van focusgroepen

Het Strategisch Overleg heeft deze werkagenda vastgesteld en heeft advies gegeven over prioritering. Bovengenoemde actiepunten worden de komende jaren opgepakt in Focusgroepen. In 2021 worde de eerste drie thema's aangepakt met verdere uitrol in de volgende jaren. De omvang van de focusgroep is mede afhankelijk van het onderwerp en bijvoorbeeld ook van de mogelijkheid van deskresearch. Verder vormen ervaringen en goede voorbeelden in de verschillende regio's een belangrijke input voor de Focusgroepen.

Lopende initiatieven die we blijven volgen

1. *Allyoucanlearn.eu*

Dit RIF-project loopt inmiddels 4 jaar. Men kijkt momenteel hoe dit project naar een hoger niveau getild kan worden. Aventus is penvoerder en heeft alle partijen nodig voor het vervolg. Onderzocht wordt of de volgende periode weer in een RIF ondergebracht kan worden (met 1 tussenliggend niet door RIF gefinancierd jaar), of dat de huidige RIF-periode opgerekt wordt naar 5 jaar.

2. *Onderzoek lectoren/practoren, kennis en kunde ontsluiten voor elkaar*

Er zijn steeds meer platforms waar lectoren deel van uitmaken, er is in de regio echter minder behoefte om regelmatig in te zetten op deze vorm van ontmoeting. Men blijft inzetten op het ontsluiten van de kennis en kunde van de lectoren en practoren naar het werkgebied. Lectoren en practoren worden ingezet op specifieke thema's als interprofessioneel samenwerken of zorgtechnologie. Daarnaast wordt jaarlijks het overzicht van lectoraten en practoraten in de regio vernieuwd.

3. *Onderwijs voorwaardelijke afstemming en ontwikkeling*

De geformeerde werkgroepen blijven actief en komen thematisch of op agenda bij elkaar en zorgen voor efficiencywinst en meer eenduidigheid op onderwijs voorwaardelijk vlak.

4. *WijkLink*

Wij streven ernaar om ultimo 2022 van WijkLink een dekkend netwerk te maken voor onderwijs (mbo en hbo) en zorginstellingen in Oost-Nederland. Het doel is dat 30% van de welzijnsinstellingen is aangehaakt. Een volgende stap voor WijkLink is het stimuleren van interprofessioneel samenwerken en leven lang ontwikkelen. Het betreft een netwerk voor meer verbinding tussen de cliënt/(wijk)bewoner, zorg/welzijnsorganisaties en gemeentes op wijkniveau. In het verlengde hiervan ligt versterking van het professioneel leiderschap van zorg- en welzijn medewerkers en het onderwijs. Dit geldt ook voor de positionering van de wijkteams en samenwerking met intramurale teams, sociale wijkteams, voorliggende voorzieningen en mantelzorgers.

Samenvatting Adviezen Commissie Doekle Terpstra ikv Onderwijs en Leren

- Geef concreet invulling aan meerjarige verbintenissen tussen zorg en onderwijs
- Neem de hybride leraar als norm
- Pak als publiek bekostigd onderwijs de handschoen op ten aanzien van leven lang ontwikkelen
- Pak de ruimte in opleiden en kwalificeren
- Benader opleiden en leren als integraal onderdeel van het werk

Naast deze aanbevelingen wordt ook gewerkt vanuit de pijlers geformuleerd door de commissie:

- Meer kiezen voor zorg en welzijn
- Anders leren in zorg en welzijn, onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen
- Anders werken in zorg en welzijn, behouden van zorgprofessionals
- Anders werken in zorg en welzijn, sociale en technologische innovatie.