



Inventarisatie Arbeidsmarktcommunicatie

augustus-november 2009

Uitgevoerd door:
Ackordera

In opdracht van:
De Driestroom



Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 2
2. Achtergrond 'Doorlichten & Verbeteren'	blz. 3
3. Aanbevelingen 'Doorlichten & Verbeteren'	blz. 4
4. Inventarisatie arbeidsmarktcommunicatie	blz. 12
5. Conclusie en aanbevelingen	blz. 34

1. Inleiding

Een voorloper van het huidige project 'ZoWijs', is het project 'Doorlichten en Verbeteren', welke is afgerond eind 2008. Vervolgens is per april 2009 het project 'ZoWijs' van start gegaan.

1.1 Achtergrond (Eindproduct 'Doorlichten & Verbeteren')

Bij een steeds krappere wordende arbeidsmarkt is het van belang om op het juiste moment, op de juiste wijze en op de juiste plek voldoende gemotiveerde medewerkers te werven. Hiervoor is het nodig dat mensen een reëel beeld hebben van de zorg voor mensen met beperkingen: hoe ziet de doelgroep eruit? Op basis van welke visie wordt ondersteuning geboden? Wat betekent dit voor de gevraagde competenties van medewerkers? En voor de branche: welke kenmerken van het werk spreekt welke mensen aan? Hoe bereiken we deze doelgroep van schoolverlaters, herintreders, zij-instromers? Hoe het ook zij, de instroom van nieuwe medewerkers zal, naast aandacht voor het behoud van medewerkers, de komende jaren een krachtige impuls moeten krijgen.

1.2 Beeldvorming vraagstelling

Vanuit de Driestroom is opdracht gegeven om een inventarisatie van de arbeidsmarktcommunicatie in beeld te brengen. Er is behoefte aan een duidelijk plan van aanpak ten behoeve van de regionale samenwerking op het gebied van 'Werving' tussen de zorgaanbieders en onderwijsinstellingen. Met name op het terrein van arbeidsmarktcommunicatie liggen hier nog kansen. De wervingsactiviteiten zullen in de toekomst vooral gericht zijn op jongeren, allochtonen en huisvrouwen.

In het projectplan "*Competent de toekomst in*" staan een aantal doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen komen voort uit aanbevelingen van de werkgroep "*Imago*" van het vorige regionale project van "*Doorlichten en Verbeteren*". Deze werkgroep, waar Ina Vermeij indertijd aan heeft deelgenomen, heeft een aantal aanbevelingen gedaan en deze moeten omgezet worden in concrete implementatietrajecten.

Enkele aanbevelingen/adviezen die uit het regionale project "*Doorlichten en Verbeteren*" voortkomen en die in het plan van aanpak 'inventarisatie en arbeidsmarktcommunicatie' terug zullen komen:

- Bestaand voorlichtingsmateriaal en activiteiten in andere regio's inventariseren
- Middelen Activiteiten van de VGN als brancheorganisatie waar het gaat om imago in kaart brengen
- Beoordeling van de kwaliteit van bestaand informatie en promotiemateriaal
 - Breng kansen en bedreigingen in kaart
 - Formuleer aanbevelingen voor de stuurgroep

2. Achtergrond ‘Doorlichten en Verbeteren’

Het project ‘Doorlichten en Verbeteren’ had als doel het verbeteren van de afstemming van het opleidingsaanbod op de opleidingsvraag vanuit de zorg voor mensen met beperkingen. Organisaties voor gehandicaptenzorg en beroepsonderwijs in de regio Arnhem- Nijmegen werken intensief samen aan een kwantitatief en kwalitatief goed personeelsaanbod. Medewerkers in de zorg voor mensen met verstandelijke, lichamelijke, zintuiglijke of meervoudige beperkingen worden geconfronteerd met maatschappelijke en zorginhoudelijke ontwikkelingen die een beroep doen op andere competenties dan voorheen.

Hoe deze competenties te verwerven, is een vraag waar gehandicaptenzorg en onderwijs gezamenlijk verantwoordelijkheid voor dragen. Maar niet alleen de kwaliteit, ook de kwantiteit is een punt van aandacht. Bij een steeds krappere wordende arbeidsmarkt is het van belang om op het juiste moment, op de juiste wijze en op de juiste plek voldoende gemotiveerde medewerkers te werven.

Hiervoor is het nodig dat mensen een reëel beeld hebben van de zorg voor mensen met beperkingen: Hoe ziet de doelgroep eruit? Op basis van welke visie wordt ondersteuning geboden? Wat betekent dit voor de gevraagde competenties van medewerkers? En voor de branche: welke kenmerken van het werk spreekt welke mensen aan? Hoe bereiken we deze doelgroep van schoolverlaters, herintreders, zij-instromers? Hoe het ook zij, de instroom van nieuwe medewerkers zal, naast aandacht voor het behoud van medewerkers, de komende jaren een krachtige impuls moeten krijgen.

De werkgroep ‘Werving’ in het project 'Doorlichten en Verbeteren' heeft destijds een inventarisatie gemaakt van de bestaande informatievoorziening en wervingsactiviteiten ten behoeve van een duurzame instroom van medewerkers in de gehandicaptenzorg. Op basis van het verzamelde materiaal zijn aanbevelingen geformuleerd ten aanzien van gezamenlijke wervingsactiviteiten en informatievoorziening van gehandicaptenzorg en beroepsonderwijs.

3. Aanbevelingen 'Doorlichten en Verbeteren'

(uit bijlage 'Notitie Werving D&V 24 mei 2007')

3.1 Informatievoorziening

In dit hoofdstuk worden de bestaande wervingsactiviteiten van beroepsonderwijs en gehandicaptenzorg besproken. Vervolgens worden bedreigingen en kansen benoemd en aanbevelingen geformuleerd.

Het beroepsonderwijs in de regio.

De ROC' s en het HBO beschikken over brochures waarin de opleidingen die ze aanbieden vermeld worden. In deze brochures wordt nauwelijks expliciet aandacht besteed aan de gehandicaptenzorg. Op de websites van de scholen worden opleidingen voor de gehandicaptenzorg vermeld. Wat opvalt is dat de branche niet nader wordt toegelicht.

Organisaties voor gehandicaptenzorg.

Er is veel en divers voorlichtingsmateriaal aanwezig bij de verschillende organisaties. Een groot deel is gericht op (potentiële) cliënten, een kleiner deel bevat specifieke informatie voor de (toekomstige) medewerkers en stagiairs. Pluryn Werkenrode Groep heeft bijvoorbeeld een brochure waarin gericht informatie wordt gegeven aan potentiële stagiairs. Per locatie wordt aangegeven welke doelgroep gebruik maakt van de dienstverlening en welke opleiding daarop aansluit.

Naast schriftelijk materiaal heeft iedere organisatie voor gehandicaptenzorg een website. Hierop is niet altijd de informatie te vinden die relevant is voor toekomstige medewerkers en/of studenten.

Philadelphia en Dichterbij hebben een DVD uitgebracht waarin de eigen ontstaansgeschiedenis en de verschillende cliëntgroepen in beeld worden gebracht. Ook deze DVD' s richten zich niet expliciet op toekomstig medewerkers en/of studenten.

3.2 Kansen, aandachtspunten en tips

De doelstelling van het project 'Doorlichten en Verbeteren' is te komen tot een betere samenwerking en afstemming tussen organisaties voor gehandicaptenzorg en het initieel beroepsonderwijs op regionaal niveau. Eenheid in de informatievoorziening en gezamenlijke wervingsactiviteiten zijn hierbij gewenst. Deze samenwerking biedt nieuwe kansen, maar ook een paar aandachtspunten en tips.

Kansen

- In de zorg voor mensen met beperkingen zijn er naast verschillen vooral veel overeenkomsten tussen de regionale organisaties voor gehandicaptenzorg. Dit geldt ook voor de relevante beroepsopleidingen in de regio. Hierdoor kan gebruik gemaakt worden van ieders deskundigheid en inzet hetgeen tevens tijd- en kostenbesparend werkt.
- Vanuit een samenwerkingsverband zijn er hierdoor meer mogelijkheden om het infomateriaal recent te houden en kan sneller worden ingesprongen op zorginhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen.
- Verdeling van tijd en kosten biedt mogelijkheden voor het verbeteren van brochures voor de doelgroep. Hierbij valt onder meer te denken aan de 'unique sellingpoints' van de gehandicaptenzorg, het 'up-to-date' en eigentijds houden van het materiaal.
- Een gezamenlijke website biedt mogelijkheden om informatie te verstrekken over de organisaties voor de gehandicaptenzorg, het werken voor en met mensen met beperkingen en de opleidingen die hiertoe passende opleidingstrajecten bieden.
- Verhoging van de effectiviteit bij ontwikkeling en verspreiding van informatiemateriaal evenals bij wervingsactiviteiten.

Aandachtspunten en tips

- Draag zorg voor een breed draagvlak met het oog op continuïteit in de activiteiten en verankering van het beleid.
- Maak goede afspraken over de financiering.
- Versterk de eigen concurrentiepositie door een optimale samenwerking tussen alle partijen (gehandicaptenzorg en onderwijs)
- Ontwikkel gezamenlijk eigentijdse brochures met het doel belangstellenden (potentiële medewerkers en stagiairs) op inspirerende wijze goed te informeren over het werken in de gehandicaptenzorg. De 'unique sellingpoints' zoals afwisseling in het werk, werken in een team maar toch zelfstandig etc. zouden hierbij benadrukt moeten worden evenals aandacht voor de diversiteit in doelgroepen, de aard van het werk, de gevraagde competenties en de toeleidende opleidingsmogelijkheden.
- Ontwikkel een gezamenlijke website waar alle informatie te vinden is over de (regionale) gehandicaptenzorg, de toeleidende opleidingsmogelijkheden, mogelijkheden voor maatwerktrajecten en loopbaanontwikkeling.
- Ontwikkel een DVD die gebruikt kan worden om de informatie te visualiseren voor studenten en toekomstige medewerkers, hen te informeren en enthousiasmeren

3.3 'Face to face' promotie

Naast activiteiten op het gebied informatievoorziening is 'face to face' promotie een belangrijk middel gebleken om nieuwe medewerkers aan te spreken. Zowel de scholen als de organisaties voor gehandicaptenzorg zijn op dit terrein actief. Vaak trekt men gezamenlijk op. In dit hoofdstuk komen bestaande initiatieven aan bod. Ook hier kansen, aandachtspunten en tips.

Het beroepsonderwijs in de regio

Jaarlijks zijn er diverse mogelijkheden tot 'face to face' promotie. Hierbij valt onder meer te denken aan de open dagen van de ROC' s en de HAN en de scholingsmarkten, maar ook aan de lessen tijdens de opleidingen. Organisaties voor gehandicaptenzorg kunnen hier een actief aandeel in hebben door aanwezig te zijn om geïnteresseerden te informeren en enthousiast te maken. Juist de diversiteit aan zorgaanbieders geeft mensen een completer beeld van het werken binnen de gehandicaptensector.

Up to date en uitnodigend promotiemateriaal is een hierbij een voorwaarde.

Organisaties voor gehandicaptenzorg

De organisaties voor gehandicaptenzorg hebben een belangrijke rol waar het gaat om werving. Jaarlijks vindt in maart de open dag voor de zorg plaats. We bevelen organisaties voor gehandicaptenzorg aan hun deuren op deze dag te openen. Dit vraagt om een gedegen organisatie, goed en aansprekend voorlichtingsmateriaal en om deskundige medewerkers die mensen weten te inspireren. Het is niet altijd mogelijk mensen overal een kijkje te laten nemen. Hier ligt dan ook een uitdaging voor medewerkers om op zoek te gaan naar creatieve oplossingen. Daarnaast verdient het aanbeveling de mogelijkheid te overwegen aan geïnteresseerde studenten de mogelijkheid te bieden om een dag mee te lopen.

(zie ook VMBO carrousel)

Gezamenlijke voorlichting en wervingsactiviteiten

Op het gebied van gezamenlijke wervingsactiviteiten is er een redelijk aanbod. Belangrijk is dat scholen maar ook organisaties zoals het CWI hiervan 'up to date' op de hoogte zijn. We zullen een aantal wervingsactiviteiten de revue laten passeren

- ❖ Promotieteams
- ❖ VMBO carrousel
- ❖ Scholing, banen en beroepenbeurs.
- ❖ Gastlessen
- ❖ Docentenstages.

Promotieteams

Voorheen waren er vanuit de Sectorfondsen Zorg en Welzijn diverse netwerkorganisaties in de regio's: 'ZorgaanBod' in de regio Arnhem- Nijmegen, 'Zorg Aan Zet' in de regio Limburg en 'Zorg & Werk' in de regio Veluwe, Apeldoorn en Harderwijk. Deze netwerken waren ondermeer actief op het gebied van werving. Zo werkte ZorgaanBod met promotieteams die actief waren binnen het basis- en voortgezet onderwijs. Speciaal hiervoor opgeleide medewerkers uit verschillende sectoren gaven tijdens hun bezoeken aan scholen een beeld van wat het werken binnen de sector inhoudt. Gezien de positieve resultaten van deze promotieactiviteiten en het feit dat deze netwerkorganisaties 'vrijwel' niet meer actief zijn, lijkt het gewenst dat de partners in 'Doorlichten en Verbeteren' dit initiatief gaan overnemen, maar dan specifiek gericht op de gehandicaptenzorg.

VMBO carrousel

De VMBO carrousel is een initiatief van de OVDB, kenniscentrum voor leren in de praktijk, VMBO scholen en zorgorganisaties. Op advies van een decaan kunnen mogelijk geïnteresseerde studenten een dag meelopen en een kijkje nemen binnen een zorgorganisatie. De deelnemende zorgorganisaties verzorgen zelf het programma. Het gaat hier om eind derdejaars en begin vierdejaars studenten binnen de opleidingen voor Zorg en Welzijn.

Scholing, banen en beroepenbeurs

'Zorg In Beeld' is een scholing- banen- en beroepenbeurs voor zorg en welzijn. Deze wordt jaarlijks in november in Arnhem georganiseerd. Zorgaanbieders en scholen presenteren zich hier. Het ROC Nijmegen organiseert ook jaarlijks een scholings- en beroepenmarkt, en ook deze vindt in november plaats. Hier presenteren alle sectoren en de diverse werkvelden zich.

In samenwerking met het CWI is er in 2005 voor het eerst een stage- en banenfestival georganiseerd. Dit is een landelijk initiatief waarbij op dezelfde datum op verschillende plaatsen in het land een dergelijk festival is, in deze regio in Arnhem en in Nijmegen. De dag is bedoeld voor jongeren die op zoek zijn naar een stageplaats en voor mensen van alle leeftijden die op zoek zijn naar een werkgever. Gedurende deze dag is er een informatie- en banenmarkt en er vindt een inhoudelijk debat plaats tussen het bedrijfsleven (inclusief zorgaanbieders) en onderwijs. Verder zijn er workshops voor bedrijven/instellingen, studenten en docenten en werkzoekenden.

In samenwerking met het CWI is er in 2005 voor het eerst een stage- en banenfestival georganiseerd. Dit is een landelijk initiatief waarbij op dezelfde datum op verschillende plaatsen in het land een dergelijk festival wordt gehouden, zo ook in de regio Arnhem en Nijmegen. De dag is bedoeld voor jongeren die op zoek zijn naar een stageplaats en voor mensen van alle leeftijden die op zoek zijn naar een werkgever. Gedurende deze dag is er een informatie- en banenmarkt en er vindt een inhoudelijk debat plaats tussen het bedrijfsleven (inclusief zorgaanbieders) en onderwijs. Verder zijn er workshops voor bedrijven/instellingen, studenten en docenten en werkzoekenden.

Gastlessen

Gastlessen verzorgd door werkvelddeskundigen op scholen zijn tevens een goede mogelijkheid om studenten kennis te laten maken met het beroep. In opdracht van de VGN zijn een paar jaar geleden trainingen ontwikkeld voor mensen uit het werkveld evenals mappen die bij de lessen gebruikt kunnen worden. Het meest geschikte moment hiervoor is het basisjaar van de opleiding: de gehandicaptensector wordt dan goed onder de aandacht gebracht waardoor een positieve keuze voor het werken in de gehandicaptenzorg gemakkelijker gemaakt kan worden door studenten.

Docentenstages

Stages van docenten binnen organisaties voor gehandicaptenzorg met als doel een beter en recenter beeld te krijgen van wat deze organisaties hun cliënten bieden en wat er verwacht wordt van de medewerkers blijken een positief effect te hebben op de beeldvorming van docenten. Dit heeft tevens een positief effect op de beeldvorming van studenten en de kwaliteit van het onderwijs.

3.4 Kansen, aandachtspunten en tips

De werkgroep signaleert diverse kansen.

Kansen:

- Goede voorlichting en promotie bevorderen de instroom, helpen het maken van een verkeerde beroepskeuze tegen te gaan evenals het vroegtijdig schoolverlaten.
- Mensen leren door te lezen, nog meer door ook te horen en te zien maar vooral door te doen. Wervingsactiviteiten richten zich dan ook bij voorbaat op al deze aspecten.
- Docentenstages en gastlessen leveren een belangrijke bijdrage aan kennis over de inhoud van het beroep. Dit zowel voor opleiders als voor studenten.
- Een goede samenwerking tussen organisaties voor gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs in de regio werkt tijd en kostenbesparend en levert een maximale input aan deskundigheid.
- Door een goede regionale samenwerking wordt het mogelijk de regionale kwantitatieve personeelsbehoefte in kaart te brengen. Dit biedt tevens de mogelijkheid de behoefte aan praktijkleerplaatsen op regionaal niveau in kaart te brengen en afspraken te maken over het aanbod aan praktijkleerplaatsen. Organisaties voor gehandicaptenzorg kunnen, indien gewenst, onderling afspraken maken over 'uitruil' in deze.

Aandachtspunten en tips:

Samenwerking vraagt een actieve inzet van alle betrokkenen, zowel vanuit de organisaties voor gehandicaptenzorg als vanuit het beroepsonderwijs. Gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt vraagt dit onderwerp serieuze aandacht. Samenwerking kan voor de deelnemende partijen aan 'Doorlichten & Verbeteren' echter ook veel meerwaarde opleveren. Het beeld over de gehandicaptenzorg wordt duidelijker, taken worden verdeeld en het werkt kostenbesparend. Er is voor gekozen om de verschillende activiteiten te verdelen over een aantal werkgroepen. De reden hiervoor is dat niet een paar mensen buitensporig belast worden maar de taken worden verdeeld over een grotere groep. Dit vraagt echter wel om een goede coördinatie en regie. Deze rol wordt toebedeeld aan de *coördinatiegroep*. Tot het moment dat deze werkgroep daadwerkelijk gaat functioneren neemt de werkgroep *Implementatie en coördinatie* deze rol waar.

Het verdient aanbeveling om een *coördinatiegroep* in te stellen. Deze werkgroep voert de regie over gezamenlijke wervingsactiviteiten en heeft tot taak:

- De activiteiten van de hiernavolgende werkgroepen te coördineren en af te stemmen.
- Het maken van een jaaroverzicht maakt een jaaroverzicht waarin per maand de activiteiten van de werkgroepen zijn beschreven.
- Het maken van een overzicht van het aantal medewerkers per organisatie dat nodig is voor de bemensing van de werkgroepen met daarbij een inschatting van het aantal uren dat men op jaarbasis denkt nodig te hebben
- Ieder jaar wordt in de maand mei een begroting opgesteld voor het komende voorjaar en voorgelegd aan de stuurgroep.
- Neemt besluiten over concept-voorstellen alvorens deze voor te leggen aan de stuurgroep

Het verdient aanbeveling een *oriëntatiegroep* samen te stellen van mensen uit organisaties voor gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs met als opdracht zich te oriënteren op:

- Bestaand voorlichtingsmateriaal en activiteiten in andere regio's
- Activiteiten van de VGN als brancheorganisatie waar het gaat om imago
- Instrumenten ter ondersteuning van het in kaart brengen van de regionale opleidingsbehoefte voor de gehandicaptenzorg en de daaraan gerelateerde behoefte aan praktijkleerplaatsen¹
- Coördinatiepunten voor BPV, hun mogelijkheden en beperkingen en de kansen om praktijkleerplaatsen optimaal te benutten
- Modellen voor het ontwikkelen van leerplaatsprofielen en het doen van aanbevelingen in deze.

¹ Dit punt wordt nog even geparkeerd. Het punt staat geagendeerd voor de stuurgroep D&V. Ook Calibris (voorheen OVDB) is bezig met het ontwikkelen van activiteiten/ instrumenten op dit gebied. Een handig document in deze is het boekje "Hoeveel ga ik opleiden?" een boekje wat is ontwikkeld door Prismant in opdracht van Transvorm. Utrecht, mei 2007.

Het verdient aanbeveling om een *promotiewerkgroep* samen te stellen van mensen uit organisaties voor gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs met als opdracht zorg te dragen voor:

- Het voorbereiden en vormgeven van open dagen
- Deelname aan scholings- en banenmarkten
- Deelname aan carrousel activiteiten
- Het aanbieden en coördineren van gastlessen
- Het coördineren van docentenstages.
- Bezoeken brengen aan scholen om studenten te informeren over de zorg voor mensen met beperkingen en hen te enthousiasmeren om zich verder te oriënteren op het beroep van medewerker gehandicaptenzorg.

Het verdient aanbeveling een *werkgroep informatiemateriaal* in samen te stellen van mensen uit organisaties voor gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs met als opdracht zorg te dragen voor:

- Beoordeling van de kwaliteit van bestaand informatie en promotiemateriaal.
- Het “laten” ontwikkelen en up-to-date houden van nieuw materiaal.

Het verdient aanbeveling om een *werkgroep doelgroepen* in te stellen. Immers, iedere doelgroep vraagt om een andere benadering. Middelbare scholieren, VMBO-ers maar in de toekomst zal gebruik ook gemaakt moeten worden van herintreders en zij-instromers wil de gehandicaptenzorg in voldoende mate kunnen voorzien in haar personeelsbehoefte.

Ook onze medelanders van buitenlandse afkomst vragen om extra aandacht. Steeds meer cliënten hebben een achtergrond die qua cultuur, normen, waarden en levensovertuiging afwijkt van de Nederlandse (West Europese) cultuur. Het verdient dan ook aanbeveling om te streven naar een personeelsopbouw die qua achtergrond evenredig is aan de samenstelling van de cliëntengroep .

De opdracht van de *werkgroep doelgroepen* is:

- Breng de doelgroepen in kaart die mogelijk relevant kunnen zijn voor de personeelsvoorziening in de gehandicaptenzorg.
- Breng per doelgroep de specifieke kenmerken en ‘unique sellingpoints’ in kaart.
- Oriënteer je op initiatieven die sinds 2000 hebben plaats gevonden met betrekking tot specifieke doelgroepen
- Breng kansen en bedreigingen in kaart
- Formuleer aanbevelingen voor de stuurgroep.

Bemensing van de werkgroepen

Het is voor de handliggend dat deze bestaat uit een evenredige vertegenwoordiging van organisaties voor gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs in de regio.

3.5 Samenvattend

Het project 'Doorlichten & Verbeteren' is een innovatief en belangrijk project.

Belangrijk omdat het inspeelt op de problematiek van de arbeidsmarkt zowel kwalitatief als kwantitatief. Kwalitatief lieten arbeidsmarkt en scholing voor de gehandicaptenzorg al geruime tijd te wensen over. Vraag en aanbod sloten onvoldoende op elkaar aan. Het kwantitatieve probleem wat zich laat voorspellen voor de komende jaren verhoogt de urgentie tot doelgerichte actie en (her) bezinning op taken en verantwoordelijkheden.

Innovatief omdat nog geen enkele regio in Nederland de stap heeft durven/ weten te zetten om onderlinge samenwerking te zien als een onmisbaar instrument in de versterking van de concurrentiepositie voor de deelnemende partijen en daar ook daadwerkelijk lering uit heeft getrokken.

De regio, maar ook de gehandicaptenzorg, loopt voorop in de ontwikkelingen. Uiteindelijk kan dit vooral leiden tot een goede, sterke positie op de arbeidsmarkt.

De *werkgroep werving* heeft zich bezig gehouden met het hoe en waarom van de zorg voor mensen met beperkingen. Wat is de uitdaging om hierin als professional te werken, wat is nodig en wat kunnen de resultaten zijn? Zij heeft zich niet bezig gehouden met de kwantitatieve opleidingsvraag en de ontwikkeling van leerplaatsprofielen zoals reeds vermeld in de inleiding. Wel adviseert zij de stuurgroep om een werkgroep in te stellen die dit nader gaat onderzoeken.

4. Inventarisatie arbeidsmarktcommunicatie

4.1 Inleiding

Aan de hand van een inventarisatieformulier zijn gegevens betreffende arbeidsmarktcommunicatie verkregen van de 7 organisaties die zijn aangesloten bij het project ZoWijs.

De volgende organisaties hebben meegewerkt aan de inventarisatie:

4.1.1 De Driestroom

4.1.2 Dichterbij

4.1.3 Plurn

4.1.4 Siza Dorp Groep

4.1.5 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

4.1.6 ROC Nijmegen

4.1.7 ROC Rijn IJssel

4.1.1 Inventarisatie De Driestroom

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen De Driestroom:

- Leerplaatsprofielen
- Gezamenlijke update van de notitie maken
- Regionale samenwerking

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Gebruik materiaal VGN		x
Gebruik ROC brochures	x	
Promotieactiviteiten		x

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Informatiemateriaal over beeld gehandicaptenzorg	x	
Vormgeving Open Dagen professionaliseren	x	
Gezamenlijke website	x	
DVD	x	
Gezamenlijke brochure	x	
Open dagen voor de zorg	x	
Database stageplaatsen	x	

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Wanneer	Doelgroep
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Open Dagen en Presentaties	VMBO-MBO opleidingen
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Open Dagen en Presentaties	VMBO-MBO opleidingen
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Open Dagen en Presentaties	MBO-MBO opleidingen
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	Ja	Open Dagen en Presentaties	VMBO-MBO opleidingen

Bovengenoemd materiaal van de VGN wordt gebruikt voor Open Dagen (MBO opleidingen) en bij presentaties (VMBO-MBO).

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Beurzen	Verschillend	Werknemers	Dienst P&O
Open Dagen	Verschillend	Leerlingen/Studenten	Dienst P&O

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Open Dagen bij ROC Nijmegen en ROC Rijn IJssel	November en februari	Dichterbij, Siza Dorp Groep, Pluryn

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?	Door wie?
Zorgbeurs Arnhem	November	Dienst P&O
Diverse banenbeurzen in de regio	Door het jaar	Dienst P&O
Promotieactiviteiten op scholen	Door het jaar	Promotiemedewerker

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

De Driestroom heeft 1 medewerker die 10 uur per maand kan besteden aan promotieactiviteiten.

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen	13
Stagiaires	90 (MBO en HBO)
Werknemers	Onbekend

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc)	Onbekend
Werknemers	Onbekend

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Geen suggesties.

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Dat is lastig te zeggen, dit hangt af van de te bereiken doelgroep.

4.1.2 Inventarisatie Dichterbij regio Rijk van Nijmegen e.o.

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen Dichterbij regio Rijk van Nijmegen e.o.:

1. Foldermateriaal updaten
2. Maatschappelijke stages en snuffelstages: randvoorwaarden voor creëren en in gang zetten

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Gastlessen, HBO-v, HAN/SPH	x	
Kennismakingssessie (individueel) op aanvraag	x	
Banenmarkt UWV	x	
Scholingsmarkt HAN	x	
Bijwonen congres HBO-v	x	
Werkveldcontactdagen en scholingsdagen bijwonen bij HAN/SPH-duaal, ROC Nijmegen (MZ en HzW)	x	
Themamiddag 'Samen kom je dichterbij'	x	
Open Dag	x	
Ambassadeurstraining		x

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Nieuw, up to date beeldmateriaal maken: DVD		x
Specifiek materiaal (beeld en/of geluid) voor desbetreffende doelgroep ontwikkelen		x

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	Niet in gebruik	Waarom niet in gebruik?
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dichterbij regio Rijk van Nijmegen gebruikt de site van 'jijendegehandicaptenzorg' wel. Bovendien is men zojuist in functie en overzien al het materiaal wat voorhanden is, nog niet. Ongetwijfeld zal men hier gebruik van gaan maken.
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dichterbij regio Rijk van Nijmegen gebruikt de site van 'jijendegehandicaptenzorg' wel. Bovendien is men zojuist in functie en overzien al het materiaal wat voorhanden is, nog niet. Ongetwijfeld zal men hier gebruik van gaan maken.
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dichterbij regio Rijk van Nijmegen gebruikt de site van 'jijendegehandicaptenzorg' wel. Bovendien is men zojuist in functie en overzien al het materiaal wat voorhanden is, nog niet. Ongetwijfeld zal men hier gebruik van gaan maken.
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dichterbij regio Rijk van Nijmegen gebruikt de site van 'jijendegehandicaptenzorg' wel. Bovendien is men zojuist in functie en overzien al het materiaal wat voorhanden is, nog niet. Ongetwijfeld zal men hier gebruik van gaan maken.

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Website	Constant	Werkelozen, studenten HAN, ROC studenten	Onbekend
Folder	April t/m december 2009	Werkelozen, studenten HAN, ROC studenten	Onbekend

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Gastles	Op verzoek	HBO-v en SPH
Banen/scholingsmarkten	Als er vraag naar is	ROC en HAN

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?	Door wie?
Onbekend	Onbekend	Onbekend

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Onbekend

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc.)	40 BOL studenten
Werknemers	Onbekend

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Stagiaires/Leerlingen	60 introductiemappen; info Dichterbij breed en specifiek voor regio Rijk van Nijmegen
Banen- en scholingsmarkten	Ruim 200 exemplaren; info Dichterbij breed en specifiek voor regio Rijk van Nijmegen

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Onbekend

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Beeldend materiaal en praktijkvoorbeelden. Kleine opdrachten die studenten tijdens gastlessen zelf moeten uitvoeren.

4.1.2 Inventarisatie Dichterbij regio Gennep

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen Dichterbij regio Gennep:

1. Actualisering foldermateriaal (voor Dichterbij)
2. Face to face promotie (excursies VMBO; lijkt op de carrousel)

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Excursies		x
Snuffelstages		x
Deelname aan scholings/banenmarkten	x	
Gastlessen		x

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Voorlichtingsmateriaal in de vorm van een DVD ontwikkelen	x	x
Docentenstage	x	
Open Dagen	x	x

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	Niet in gebruik	Waarom niet in gebruik?
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dit kan de student zelf opvragen. Nb. Dichterbij kan wel een actievere rol spelen in het doorverwijzen.
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dit kan de student zelf opvragen. Nb. Dichterbij kan wel een actievere rol spelen in het doorverwijzen.
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dit kan de student zelf opvragen. Nb. Dichterbij kan wel een actievere rol spelen in het doorverwijzen.
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	x	Dit kan de student zelf opvragen. Nb. Dichterbij kan wel een actievere rol spelen in het doorverwijzen.

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Website	Onbekend	Onbekend	Onbekend
Beurzen	Onbekend	Onbekend	Onbekend
Open Dagen	Onbekend	Onbekend	Onbekend

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Onbekend	Onbekend	Onbekend
Onbekend	Onbekend	Onbekend

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?	Door wie?
Gastlessen	Op verzoek	Praktijkopleiders
Banen/scholingsmarkten ROC/HAN	Als de vraag er is	Praktijkopleiders

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Onbekend

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc.)	48 BBL/HBO duaal en 60 BOL/HBO stagiaires
Werknemers	Onbekend

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc)	Circa 200
Werknemers	Onbekend

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Onbekend

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Het werven van leerlingen door middel van advertenties binnen scholen en websites.

4.1.3 Inventarisatie Pluryn

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen Pluryn:

Onbekend

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Onbekend		

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Onbekend		

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Wanneer	Doelgroep
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Bezoek scholen en banenbeurzen	Scholieren en potentiële medewerkers
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Bezoek scholen en banenbeurzen	Scholieren en potentiële medewerkers
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Bezoek scholen en banenbeurzen	Scholieren en potentiële medewerkers
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	Ja	Bezoek scholen en banenbeurzen	Scholieren en potentiële medewerkers

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Beurzen	Door het jaar heen	Potentiële medewerkers	Dienst P&O
Open Dagen	1 x per jaar	Studenten/medewerkers	RVE man. En Dienst P&O
Gastlessen	Door het jaar heen	Leerlingen	P&O
Voorlichting	Door het jaar heen	o.a. Docenten	P&O

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Onbekend		

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?	Door wie?
Beurzen	Door het jaar heen	Dienst P&O
Open Dagen	1 x per jaar	RVE man. En Dienst P&O
Gastlessen	Door het jaar heen	P&O
Voorlichting	Door het jaar heen	P&O

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Diverse budgetten, zowel qua formatiebudgetten als budgetten t.b.v. ambassadeurs en arbeidsmarktcommunicatie.

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc.)	Onbekend
Werknemers	Circa 200

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc.)	Onbekend
Werknemers	Onbekend

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Onbekend.

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Onbekend.

4.1.4 Inventarisatie Siza Dorp Groep

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen Siza Dorp Groep:

Het (gezamenlijk) ontwikkelen van informatie- en promotiemateriaal.

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Promotieteam (Salus Gelria)	x	
Gastlessen (door ambassadeurs)		x
Gezamenlijke website (Salus Gelria)	x	

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Docentlessen	x	

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Wanneer	Doelgroep
Folder www.iijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Gastlessen, bedrijvendagen school	Scholieren en studenten
Brochure www.iijendegehandicaptenzorg.nl	ja	Gastlessen, bedrijvendagen school	Scholieren en studenten
Opleidingsschema www.iijendegehandicaptenzorg.nl	nee		
Spreekbeurtpakket www.iijendegehandicaptenzorg.nl	nee; richt zich op basisschoolleerlingen		

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Website	Continu	Studenten/leerlingen en werknemers	P&O en O&O
Folder	Banenbeurzen, informatiebijeenkomsten	Studenten/leerlingen en werknemers	P&O en Opleidingen
Beurzen	Aantal x per jaar (gericht)	Studenten/Leerlingen (en werknemers)	P&O
Open Dag	1 x per jaar	Leerlingen	P&O en O&O
Informatie-avonden	Aantal x per jaar	BBL'ers en werving voor flexburo (aparte avonden)	Afdeling Opleidingen of Afdeling Flexburo

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Open Dag	1 x per jaar	ROC
Informatie-avonden	Aantal x per jaar	ROC
Website	Continu	Salus Gelria

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?
Folder	Banenbeurzen, informatiebijeenkomsten
Beurzen	Aantal x per jaar (gericht)

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Onbekend

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc)	40
Werknemers	150

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc)	100
Werknemers	50

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Geen suggesties.

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Hele gerichte acties zoals: specifieke beurzen, samenwerking met UWV en TNT mobility, Open Dagen.

4.1.5 Inventarisatie Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen HAN:

Samenwerking beroepsonderwijs en werkveldorganisaties

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Ontwikkeling minor	x	
Lectoraat en bijbehorend onderzoek	x	
Maatwerk in kleur (voor allochtone studenten)	x	
Dolag-doorlopende leerlijn MBO-HBO	x	

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Mogelijkheden uitstroomprofiel onderzoeken	x	
Werving studenten in het algemeen en allochtone studenten in het bijzonder	x	
Stagebegeleiding verbeteren	x	
Doorlopende leerlijn MBO-HBO uitbreiden naar meer ROC's	x	
Stimuleren werkgelegenheid niveau 5	x	
Behoefte-onderzoek bij- en nascholing niveau 5/5+	x	

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Waarom niet ingebruik?
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	HAN gebruikt geen voorlichtingsmateriaal om studenten te werven voor de gehandicaptenzorg. Stage-instellingen in de gehandicaptenzorg maken hun (3e jaars) stage-aanbod aan ons kenbaar (net als stage-instellingen uit andere sectoren). Dit stage-aanbod komt op intranet te staan. Hieruit maken aankomende 3e jaars voltijd studenten hun keus en gaan solliciteren.
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	idem
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	idem
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	idem

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Open Dagen	13 x per schooljaar	Geïnteresseerde scholieren/deeltijders-werkenden/ouders	CVB geeft de opdracht en MCV voert uit. Het HEC (contactpersoon per sector) is de uitvoerende groep; voorstel aan MT, zijn nemen beslissing
Voorlichting op locatie	25 x per jaar	Scholieren	School vraagt aan bij het HVC (Han voorlichtingscentrum), contactpersonen van het ISS
Beurzen	5 x per jaar	Scholieren/werkenden/ decanen	HVC
Proefstuderen/ meeloopdagen	3 x per jaar	Scholieren	MCV

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Open Dagen	November/december/januari/juni/ augustus	HVC/MCV/opleidingen/Externe partijen
Beurzen	Vanaf oktober tot januari	Met verschillende beursactivatoren

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?	Door wie?
Voorlichting op locatie	Vanaf september tot april	Onbekend
Proefstuderen/meeloopdagen	Vanaf september tot juli	Onbekend

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Wordt niet vrijgegeven door de HAN.

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen	Per jaar starten er ca 1650 studenten in de propedeutische fase aan het ISS.

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen	Van 1 september 2008 tot 1 september 2009 zijn er rond de 11750 brochures ISS verbruikt aan: – versturen op verzoek – voorlichting op locatie (scholen) – open dagen Overigen b.v. Voor stageadressen etc.

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Meer ruimte voor HBO/Niveau 5 functies

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

- Stagemarkt (2e jaar t.b.v. 3e jaarsstage)
- Loopbaandag (4e jaar)
- Lectoraat en kenniskring van docenten

4.1.6 Inventarisatie ROC Nijmegen

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen ROC Nijmegen:

De beïnvloeding van de beeldvorming en informatievoorziening/participatie op VMBO's en landelijke promotie. Met name de media, door en vanuit de VGN.

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Project Gehandicaptenzorg i.s.m. VMBO afdeling Montessori College in Nijmegen		x
Adequate informatie en beïnvloeding decanen (Decanendag)		x
Adequate beeldvorming Open Dagen (inzet huidige studenten)		x

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Alle aanbevelingen kritisch bekijken en opnieuw waarderen, gegeven de situatie nu (MZ wordt groter, VZ wordt kleiner)	x	
Mond tot mond reclame binnen het VMBO, door uitvoering van kwalitatief goede opleiding met tevreden studenten, lijkt een minstens zo belangrijk effect te sorteren op het deelnemersaantal, als de specifieke werveringsactiviteiten.		x

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Waarom niet ingebruik?
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Deze specifieke gegevens zijn niet beschikbaar. Studenten worden naar sites verwezen. Zij moeten hiervan gebruik maken, indien een project of leerinhoud daartoe aanleiding geeft.
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Deze specifieke gegevens zijn niet beschikbaar. Studenten worden naar sites verwezen. Zij moeten hiervan gebruik maken, indien een project of leerinhoud daartoe aanleiding geeft.
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Deze specifieke gegevens zijn niet beschikbaar. Studenten worden naar sites verwezen. Zij moeten hiervan gebruik maken, indien een project of leerinhoud daartoe aanleiding geeft.
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Deze specifieke gegevens zijn niet beschikbaar. Studenten worden naar sites verwezen. Zij moeten hiervan gebruik maken, indien een project of leerinhoud daartoe aanleiding geeft.

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Website (ROC Nijmegen)	Constant	VMBO studenten, decanen, ouders, volwassen deelnemers, bedrijven, gemeente, etc.	Communicatie en Marketing
Open Dag 1	21-11-09	Toekomstige studenten BOL en BBL en hun ouders	Communicatie en Marketing (C&M), samen met onderwijsteam MZ
Open Dag 2	11-02-10	Toekomstige studenten BOL en BBL en hun ouders	Communicatie en Marketing (C&M), samen met onderwijsteam MZ
Info-avond	19-04-10	Toekomstige studenten BOL en BBL en hun ouders	Communicatie en Marketing (C&M), samen met onderwijsteam MZ
Info-avond	15-06-10	Toekomstige studenten BOL en BBL en hun ouders	Communicatie en Marketing (C&M), samen met onderwijsteam MZ
Kiezen op Maat	4 blokken in 1 schooljaar	VMBO-leerlingen	Onderwijsteam MZ
Voorlichting op VMBO-scholen	Op aanvraag van VMBO-scholen	VMBO-leerlingen en hun ouders	Voorlichter van onderwijsteam MZ
Inventarisatie BPV	Febr 2010	Inventariseren aantal BPV-plaatsen bij BPV-bedrijven	BPV-bureau

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Open Dag 1	21-11-09	De Driestroom, Pluryn, Dichterbij
Open Dag 2	11-02-10	De Driestroom, Pluryn, Dichterbij
Stagemarkt (plan in wording): info en presentatie door stagebiedende instellingen t.b.v. Eerstejaars studenten MZ	Voorjaar 2010	Alle belangstellende instellingen BPV, die stageplaatsen bieden aan studenten MZ

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?
Info-avond 1 en 2	19 april 2010 en 15 juni 2010
Kiezen op Maat	4 blokken in 1 schooljaar
Voorlichting op VMBO-scholen	Op aanvraag van VMBO-scholen
Website	Constant

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Doelgroep	Materiaal	Activiteiten	Personele inzet
Studenten/Leerlingen	Website	– Kiezen op Maat – Voorlichting op VMBO-scholen – Open Dagen – Info-avonden	– 40 uur per jaar, per team – afhankelijk van aanvraag

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Leerlingen BOL (2009-2010)	72
Leerlingen BBL (2009-2010)	42

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

ROC Nijmegen biedt geen opleidingsbrochures meer aan. Zij hebben alle opleidingsinformatie gedigitaliseerd. Deze informatie is te vinden op hun site www.roc-nijmegen.nl

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Geen suggesties.

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Met name de Open Dagen worden door studenten als meest waardevol aangegeven. Daarnaast ook Kiezen op Maat. Bij Kiezen op Maat kunnen VMBO-leerlingen bijvoorbeeld meelopen met een aantal lessen. Zij krijgen bij beiden een kijkje in de keuken van de opleiding. Bij beide activiteiten komen zij ook in aanraking met zittende studenten. Deze kunnen hen vertellen over hun eigen ervaringen etc. en dat geeft een zeer realistisch en 'eerlijk' beeld.

4.1.7 Inventarisatie ROC Rijn IJssel

Inventarisatie aanbevelingen eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren'

De volgende aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren' hebben de prioriteit binnen ROC Rijn IJssel:

Gezamenlijke voorlichtings- en wervingsactiviteiten.

Reeds uitgevoerde aanbevelingen uit het eindproduct 'Doorlichten en Verbeteren':

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
VMBO Carrousel		x
Gastdocenten	x	
Docentenstages	x	
Model voor leerplaatsprofiel	x	
Deelname aan elkaars Open Dagen	x	

Nog uit te voeren aanbevelingen uit het eindproduct Doorlichten en Verbeteren:

Aanbeveling	Gezamenlijk	Individueel
Ontwikkelen van promotiemateriaal	x	

Inventarisatie communicatiemateriaal

Landelijke beschikbaar materiaal (VGN)

Materiaal VGN	In gebruik	Waarom niet in gebruik?
Folder www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Onduidelijk, want het materiaal ziet er goed uit. Meestal zorgen bij Open Dagen de leerbedrijven voor folders over de doelgroep en de school voor folders over de opleiding en het onderwijs.
Brochure www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Onduidelijk, want het materiaal ziet er goed uit. Meestal zorgen bij Open Dagen de leerbedrijven voor folders over de doelgroep en de school voor folders over de opleiding en het onderwijs.
Opleidingsschema www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	Onduidelijk, want het materiaal ziet er goed uit. Meestal zorgen bij Open Dagen de leerbedrijven voor folders over de doelgroep en de school voor folders over de opleiding en het onderwijs.
Spreekbeurtpakket www.jijendegehandicaptenzorg.nl	nee	

Eigen ontwikkeld materiaal/activiteit

Activiteit	Wanneer	Doelgroep	Wie verantwoordelijk?
Open Dagen	Tussen november en mei	BOL en BBL	Cynthia Schrijver
Folder opleiding MZ	Tussen november en mei	VMBO en leerbedrijven	
Beurzen	November	BBL/ re-integratiebedrijven	

Wat wordt er gezamenlijk gedaan en met wie?

Activiteit	Wanneer?	Met wie?
Open Dagen	Januari en november	Siza Dorp Groep, Pluryn, De Driestroom
Werkveld adviescommissie	6 x per jaar	Siza Dorp Groep, Pluryn, De Driestroom

Wat wordt door jullie organisatie individueel gedaan?

Activiteit	Wanneer?
Voorlichting aan VMBO	Hele jaar

Budget

Hoeveel budget is er per jaar beschikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie?

Dit is onbekend voor deze specifieke doelgroep (gehandicaptenzorg).

Hoeveel studenten en werknemers worden per jaar geworven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
BBL MZ	20
BOL MZ	40 (niet alleen gehandicaptenzorg)

Hoeveel brochures worden per jaar uitgegeven?

Doelgroep	Hoeveel per jaar?
Studenten/Leerlingen (stages etc)	8000

Suggesties voor nieuw materiaal/aanbevelingen (losstaand van Doorlichten & Verbeteren)

Geen suggesties.

Welke middelen zijn het meest effectief gebleken voor jullie organisatie en waarom?

Internet.

5. Conclusie en aanbevelingen

Op basis van deze inventarisatie zijn al een aantal belangrijke gegevens ten aanzien van arbeidsmarktcommunicatie binnen de organisaties die zijn aangesloten bij ZoWijs op een rijtje gezet.

Helaas zijn nog niet alle vragen beantwoord door de verschillende organisaties en blijkt het moeilijk te zijn om binnen de organisatie de juiste mensen te koppelen aan deze inventarisatie. Niet alle huidige medewerkers zijn bijvoorbeeld op de hoogte van de tips en aanbevelingen die zijn gedaan tijdens 'Doorlichten en Verbeteren' op het gebied van 'Werven'. Naast het inventarisatieformulier is daarom ook de bijlage '*Notitie Werving D & V 24 mei 2007*' meegestuurd als achtergrondinformatie.

Het eerste deel van het inventarisatieformulier behelst voornamelijk vragen die gaan over de tips en aanbevelingen uit 'Doorlichten en Verbeteren'. Welke punten hebben per organisatie de prioriteit en welke punten zijn hiervan al doorgevoerd of wil men nog doorvoeren in de toekomst? Tijdens de inventarisatie is gebleken dat veel tips en aanbevelingen uit 'Doorlichten en Verbeteren' inmiddels (2 jaar later) niet meer van toepassing zijn op de huidige wijze van arbeidsmarktcommunicatie binnen de verschillende organisaties.

Vervolgens worden er in het formulier vragen gesteld over de huidige arbeidsmarktcommunicatie. Welke middelen worden per organisatie ingezet ten behoeve van werving van leerlingen en medewerkers. Hierbij is een duidelijke splitsing aangegeven tussen eigen middelen en landelijke (bestaande) middelen.

Uit de inventarisatie is gebleken dat er zowel bij de scholen als de zorginstellingen al samenwerkingen bestaan bij specifieke activiteiten/in te zetten middelen. Daarnaast is ook gebleken dat binnen de zorginstellingen al een behoorlijke eigen lijn aan folders en ander informatiemateriaal is ontwikkeld. Bij de scholen is opvallend dat zij veelal digitaal informatie verstrekken en niet via drukwerk zoals folders en ander gedrukt informatiemateriaal. Het is opvallend dat de meeste partijen van mening zijn dat het delen van meer activiteiten/middelen en het bundelen van krachten en kennis zeker zal leiden tot het efficiënter werven van leerlingen en medewerkers.

Op basis van de inventarisatie vinden verdiepingsgesprekken plaats met communicatie-afdelingen van de diverse organisaties: welke initiatieven hebben zij genomen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en waar ligt daarbij hun behoefte aan samenwerking? Welke ondersteuning c.q. centrale regie verwachten ze daarbij? Om dat helder te krijgen worden bij de betrokken organisaties gesprekken gevoerd met de contactpersonen, die zich bezig houden met arbeidsmarktcommunicatie.

Uiteindelijk moet helder worden welke communicatieproblemen zich precies voordoen en wat de doelstellingen zijn op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en kan een definitief plan van aanpak worden gemaakt, in afstemming met de organisaties van ZoWijs.