



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Samenvatting.....	4
1. Het onderzoek; aanpak, aandachtsgebieden, afbakening.....	7
2. Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg.....	9
3. Omvang en kenmerken huidige beroepsonderwijs voor de Gehandicaptenzorg.....	16
4. Afstemming beroepsonderwijs op ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt.....	18
5. Benodigde BPV-plaatsen.....	21
6. Mogelijkheden om instroom en doorstroom te bevorderen.....	21
Tabellen.....	21
Afkortingen en bronnen.....	21

Voorwoord

Personeelsvoorziening waarborgen

Een toekomstbestendige personeelsvoorziening in de Gehandicaptenzorg in de regio's Arnhem en Nijmegen. Dat is de belofte van 'Zowijs'. Dit project zorgt voor de benodigde samenwerking tussen onderwijs- en zorginstellingen. Samen willen ze ervoor zorgen dat de uitstroom van gediplomeerden naar werk of vervolgopleiding duurzaam aansluit op de vraag van de Gehandicaptenzorg. De uitkomsten van een kwantitatief en kwalitatief onderzoek door Calibris geven de richting aan.

Opdracht:

De stuurgroep van het project Zowijs heeft aan Calibris gevraagd een plan van aanpak, tevens offerte uit te brengen voor het verzamelen en analyseren van kwantitatieve arbeidsmarktinformatie, toegespitst op de in-, door- en uitstroom van leerlingen naar de gehandicaptenzorginstellingen in de regio's Arnhem en Nijmegen. Doel is de uitstroom van gediplomeerden vanuit het onderwijs naar werk of vervolgopleiding af te stemmen op de vraag van de gehandicaptenzorginstellingen in de komende jaren.

Projectorganisatie Calibris:

mevrouw A.H. Gort-Pleiter, adviseur Calibris

mevrouw A. ten Hagen, onderzoeker

de heer P. Osterthun, senior onderzoeker

Samenvatting

1. Doelstelling | Evenwichtige arbeidsmarkt

Een balans tot stand brengen op de arbeidsmarkt in de Gehandicaptenzorg in de regio's Arnhem en Nijmegen. Dat is de missie van Zowijs. Dit project organiseert samenwerking tussen onderwijs en zorginstellingen. Dat moet de vraag aan nieuw personeel duurzaam laten aansluiten op het aanbod. Calibris ondersteunt deze uitdaging, met onderzoek en advies.

2. Arbeidsmarkt | Tekorten en overschotten

De organisaties binnen de Gehandicaptenzorg ervaren thans geen personeelstekorten. De situatie op de middellange termijn, tot en met 2014, is moeilijk te voorspellen voor scholen en instellingen. Cijfermatige analyses en gesprekken met betrokkenen laten zien dat er tekorten en overschotten te verwachten zijn. Te weinig sociaal agogisch- en verpleegkundig & verzorgend personeel op niveau 4. Te veel personeel op niveau 3 en 5. Om welke aantallen het precies gaat is niet precies te zeggen, maar er is aanleiding om nu maatregelen te treffen. Mede onder invloed van de economische crisis is de verwachting dat de vraag naar personeel en de vervanging van vertrekkend personeel zal afnemen. Daardoor ontstaan minder vacatures. Het is zelfs mogelijk dat de personeelsformatie van sommige organisaties op de korte termijn licht krimpt.

3. Studenten | Toestroom onder druk

Jaarlijks komen in de regio's Arnhem en Nijmegen ongeveer 180 gediplomeerden vanuit het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs beschikbaar voor de Gehandicaptenzorg. Ook in 2014 moeten voldoende gediplomeerden beschikbaar zijn. Daarvoor is een extra instroom van ongeveer 300 studenten nodig, in de periode 2010- 2014. Het is te twijfelachtig of het, bij ongewijzigd beleid, gaat lukken om die extra instroom te realiseren. De toestroom van nieuwe studenten vanuit het vmbo staat onder druk door de zogenaamde 'ontgroening' van de bevolking. Het minder gunstige imago van de Gehandicaptenzorg speelt ook parten. Functiedifferentiatie en het aanboren van nieuwe doelgroepen, zoals hbo'ers en allochtonen en andere doelgroepen, kunnen ook een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van toekomstige problemen. Zo moet er meer voorlichting komen aan allochtonen over werken in de Zorg.

4. Stages | Meer leerplekken nodig

Er zijn te weinig stageplaatsen voor de studenten die in 2010 in opleiding zijn. Dit geldt voor alle mbo relevante opleidingen. Volgens een aantal geïnterviewden zijn het vooral de eerstejaars BOL-studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplek. Anderzijds klinken geluiden dat er voor de beschikbare BOL-plaatsen soms te weinig studenten zijn.

Thans is de kans op werk binnen de Gehandicaptensector voor gediplomeerden op niveau 5 en 2 klein. Het is daarom van belang om in kaart te brengen wat de leermogelijkheden voor hbo-studenten zijn, wat de opleidingsvraag is vanuit de werkgevers en wat past binnen het functiebouwwerk. Wat betreft niveau 2 is het delen van ervaringen en goede praktijkvoorbeelden onderling een advies. Met deze doelgroep studenten hebben enkele werkgevers goede ervaringen.

Voor de afzonderlijke organisaties is het daarbij ook van belang om te investeren in het opleiden. Op dit moment maakt men veel gebruik van BOL-studenten. Nu is meestal onbekend hoeveel studenten na afloop van hun opleiding in de instelling blijven werken. Evenmin is helder hoeveel uitval er tijdens de opleiding optreedt. Het monitoren van het rendement van de opleiding maakt het mogelijk om ontwikkelingen te signaleren.

5. Kansen | Instroom en doorstroom bevorderen

Er zijn diverse mogelijkheden voor scholen en instellingen om gezamenlijk de instroom en doorstroom van studenten te bevorderen. Dit blijkt uit gesprekken met werkgevers en vertegenwoordigers uit het onderwijs.

1 Bevorderen instroom

- Imago activering/positionering.
Een vervolg geven aan de acties vanuit het werkveld en onderwijs. De afstemming en samenwerking tussen werkveld en onderwijs op dit terrein is van belang.
- Ambassadeurs hiervoor opleiden en inzetten, met name eigen allochtoon personeel en sleutelfiguren uit de doelgroep.
- Verbeteren beroepsoriëntatie en aansluiting vmbo/mbo/hbo.
- Delen van voorbeelden zoals het samenwerkingsproject tussen vmbo en Rijn IJssel gericht op samenwerkingstraject met betrekking tot de beroepskeuze. Bedrijven betrekken bij oriëntatie.
- Informatie over doelgroepen binnen de branche Gehandicaptenzorg om interesse en aansluiting te zoeken voor start van de stage.
- Voorlichting aan allochtonen over het brede scala aan veelal onbekende carrièrekansen en -mogelijkheden in de Gezondheidszorg, met de benodigde begeleidingsinstrumenten en capaciteit zowel vanuit onderwijs als werkveld.
- Ontwikkelen van leerroutes in samenspraak tussen onderwijs en organisaties.

2 Beter benutten beschikbaar potentieel voor de arbeidsmarkt

- Doorscholen van zowel zittende als instromende medewerkers van niveau 3 naar niveau 4.
- Om vacatures voor de moeilijk vervulbare functies te kunnen vervullen is interne doorscholing van belang. Voorbeelden van doorscholen via EVC-procedures van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4.
- Reguleren van in- en doorstroom naar het hbo of creëren van functies binnen de branche voor hbo-geschoolden. Er zijn voldoende studenten met een interesse in werken binnen de branche. De doorstroom naar/binnen mbo stimuleren. De mogelijkheden voor een Associated Degree verkennen.
- Volgen van het studierendement van de opleiding voor de sector. Gegevens over het rendement van investeringen van de BOL-studenten is niet bekend, zoals hoeveel BOL-studenten na afloop van de opleiding in de organisaties gaan of blijven werken of tijdens het opleiding/stage uitvallen.

3 Toeleiding specifieke doelgroepen

- Benutten goede praktijkvoorbeelden met name over de leermogelijkheden voor niveau 2 waaronder project 'Traject met uitzicht' en met de doelgroep allochtonen zoals het project 'Dunya' en 'Maatwerk in kleur'.
- De deelname aan het arbeidsproces van allochtonen vrouwen in Zorg en Welzijn verbeteren.
- Aanboren nieuwe doelgroepen in samenwerking met ketenpartners (UWV, gemeente en Calibris).

4 Verhogen studierendement

- Ontwikkelen en implementeren van adequate begeleidings- en coachingsstructuur passend bij de ontwikkelingen in het werkveld en de veranderende vormen van zorg- en dienstverlening. Voorbeelden als Stand alone leren, opzetten van leer- en ontwikkelafdelingen/leerwerkteams worden in dit kader genoemd als ontwikkelpunt en mogelijkheid voor meer instroom en rendement.
- Monitoring rendement voor de sector: werkgevers hebben gemeld hierop acties uit te zetten om stuurinformatie te generen.

5 Samenwerking werkveld en onderwijs

- Werkveld en roc's wisselen jaarlijks de behoefte aan BOL/BBL-studenten en stageplaatsen uit.
- In samenspraak met roc en werkveld het aanbod van stageplaatsen benutten door onder meer de opbouw en periodisering van de stage af te stemmen.
- Informatie vanuit het werkveld aan het onderwijs over de zorgzwaarte (per locatie, cliëntgroepen) en leermogelijkheden geven, studenten kunnen een juiste 'bril ' mee krijgen in de voorbereiding.
- Afstemming en onderzoek naar leermogelijkheden voor hbo is een uitdaging. Ruim 40 procent van de derdejaars studenten kiest voor een stage in deze branche en kan actief worden benaderd in het kader van binden en boeien. Taakherschikking en of functiedifferentiatie in de Gehandicaptenzorg is een optie.
- Analyse van behoefte aan inzet van Associated Degree.
- Aanbieden van een duale route voor doorstromers naar niveau 5, in verband met werk en inkomen.
- Aandacht besteden aan culturele diversiteit.

1. Het onderzoek; aanpak, aandachtsgebieden, afbakening

1. Aanpak | Weten hoe de hazen lopen

De stuurgroep van Zowijs vroeg Calibris om arbeidsmarktinformatie te verzamelen en te analyseren. Speciaal over de in-, door- en uitstroom van studenten naar de zorgorganisaties. De uitkomsten van dit onderzoek en reacties uit het werk- en onderwijsveld vormden de basis voor een nulmeting. Deze biedt het kader voor de verdere samenwerking tussen instellingen en onderwijs.

2. Getallen | Regionale arbeidsmarkt in kaart gebracht

Voor de kwantitatieve analyse van de arbeidsmarkt van de Gehandicaptenzorg in de regio's Arnhem en Nijmegen waren diverse bronnen behulpzaam. Zowel bestaande arbeidsmarktinformatie als de zogenaamde Regioportretten. De portretten zijn opgesteld in opdracht van de stuurgroep Onderzoek en Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn, in samenwerking met RegioPlus.

RegioMarge is het instrument dat een beeld geeft van de personeelsvraag. Prismant ontwikkelde dit landelijke model. RegioMarge maakt het mogelijk om uitspraken te doen over een tekort of overaanbod van personeel en het aantal benodigde studenten. Uitgangspunten zijn de te verwachten personeelsgroei en het onderwijsaanbod vanuit het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs.

3. Gesprekken | Oplossingsrichtingen geïnventariseerd

Naast de getalsmatige analyse verdiepten gesprekken met vertegenwoordigers van de zorgorganisaties en de scholen het beeld. De onderzoekers ondervroegen vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld. Wat is hun visie op verwachte ontwikkelingen? Welke knelpunten zien ze? Wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen? De antwoorden leverden een helder beeld op van de aandachtspunten in de nabije toekomst.

4. Centrale vragen | Aandachtsgebieden op een rij gezet

Om de benodigde inspanningen in de juiste richting te sturen, is het goed om de belangrijkste aandachtspunten helder te hebben. Kort en goed:

1. Wat is vraag naar personeel, tot en met 2014?
2. Hoeveel studenten moeten instromen, doorstromen, uitstromen?
3. Hoeveel BBL- en BOL-stageplaatsen vraagt dit van de instellingen?
4. Wat is nodig om instroom en doorstroom te bevorderen?

Het onderzoek richt zich op de gehele studentenstroom, van vmbo naar mbo naar hbo.

5. Regio's | Lokale arbeidsmarkt onder de loep

Het onderzoek betreft de huidige en toekomstige/verwachte vraag naar personeel van de Gehandicaptenzorgorganisaties in de regio Arnhem, exclusief de Achterhoek en in de regio Nijmegen, exclusief Rivierenland. Voor een aantal relevante kenmerken van de huidige arbeidsmarkt is gebruik gemaakt van gegevens van de regio's Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland.

Bij de analyse van de arbeidsmarkt stelde Calibris een globale toekomstverkenning voor de Gehandicaptenzorg in de regio's Nijmegen en Arnhem op. Dit gebeurde met behulp van de laatste versie van het RegioMarge model.

De onderzoekers maakten gebruik van de cijferinformatie die thans beschikbaar is. Deze cijfers zijn overigens niet exact. Dit is in gesprekken met de vertegenwoordigers van de Gehandicaptenzorgorganisaties gemeld.

6. Doelgroepen | Huidig en toekomstig personeel in het vizier

Calibris hanteert de periode 2010-2014 bij de kwantitatieve analyse van de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de organisaties in de Gehandicaptenzorg. Hierbij is uitgegaan van:

- Werkzame verpleegkundig-, opvoedkundig personeelsformatie van de Gehandicaptenzorgorganisaties die in de regio's Arnhem en Nijmegen actief zijn (bron: PGGM bestand).
- Aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs van de verpleegkundige en opvoedkundige opleidingen, die in beide regio's woonachtig zijn (bron: Cfi bestand 'studenten naar woonplaats').
- Studenten die in opleiding zijn voor:
 - Sociaal Pedagogisch Hulpverlener (niveau 5).
 - Sociaal Pedagogisch Werker (niveaus 3 en 4)/ nieuwe opleiding Maatschappelijke Zorg (niveau 3 en 4).
 - Verpleegkundige (niveau 4) en Verzorgende (niveau 3).
 - Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2).

De gegevens van de huidige 'oude' en nieuwe opleidingen zijn samengenomen.

7. Deelnemers | Vier instellingen in de Gehandicaptenzorg

- Siza Dorp Groep (Arnhem)
- Pluryn (Oosterbeek)
- Dichterbij (Malden)
- De Driestroom (Elst)

Drie instellingen in het Beroepsonderwijs

- ROC Nijmegen
- ROC Rijn IJssel, Arnhem
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

2. Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg

1. Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg

1. Ontwikkelingen | Zorgvraag blijft groeien

In de Gehandicaptenzorg neemt de zorgvraag nog steeds toe. Dit komt door de vergrijzing van gehandicapten en door een toename van het aantal verstandelijk gehandicapte kinderen.

Het aantal cliënten in de Gehandicaptenzorg is gestegen met 30 procent, van 112.000 tot 146.000. Dit blijkt uit recent onderzoek over 2002 tot en met 2007. De groei van de personeelsomvang in de Gehandicaptensector blijft hierbij iets achter. Het aantal personeelsleden groeide met 19 procent tot 91.000. De arbeidsproductiviteit steeg licht (bron: Arbeid in Zorg en Welzijn, Prismant, Utrecht 2009).

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) verwacht dat de groei van de zorgvraag in de komende jaren doorzet, in afgevlakte vorm. Vanaf 2004 zijn twee trends te signaleren:

- Een groeiende instroom van (licht) verstandelijk gehandicapte jongeren. Voor een belangrijk deel jeugdigen met gedragsstoornissen die in een semi- of intramurale omgeving worden opgenomen.
- Toenemende verschuiving naar semi- en extramurale zorg. Dit laatste geldt vooral voor mensen met een lichamelijke of zintuiglijke beperking.

Verder zijn er aanwijzingen dat vooral allochtone bevolkingsgroepen tot op heden een relatief beperkt beroep doen op formele zorg. Voor de komende jaren vormen zij een belangrijke doelgroep.

Hetzelfde geldt als het gaat om de personeelsvoorziening in de Zorg en de Gehandicaptenzorg in het bijzonder. Bij de formulering van de onderzoeksopdracht vroeg de stuurgroep dan ook expliciet om aandacht aan deze doelgroep te besteden.

2. Participatie allochtonen | Lager dan landelijk

Zowel in Arnhem als Nijmegen blijft de deelname van allochtonen aan het arbeidsproces in het algemeen achter bij die voor Nederland als geheel. Tabel 1 toont dat.

De participatie in Zorg en Welzijn biedt een vergelijkbaar beeld. Het aandeel allochtonen in deze sector ligt ook lager dan landelijk, met uitzondering van de Surinaamse/Antilliaanse gemeenschap.

Tabel 1. Aandeel werkzame allochtonen in beroepsbevolking in de regio's Arnhem en Nijmegen

Arnhem	NijmegenLandelijk		
Aandeel allochtonen in beroepsbevolking	14%	16%	19%
Aantal werkzame allochtonen	35.800	35.600	1.348.000
Participatiegraad allochtone vrouwen	48%	50%	53%
Aandeel allochtonen werkzaam in Zorg en Welzijn tegenover alle werkzamen			
Marokkanen	7,10 %	8,20 %	9,90 %
Turken	6,30 %	6,40 %	6,40 %
Sur/Antillianen	15,50 %	16,50 %	16,70 %

Bron: Prismant/CBS 2005

Voor de regio's Arnhem en Nijmegen vormen allochtonen een belangrijke doelgroep voor de toekomstige personeelsvoorziening. Specifiek beleid moet ervoor zorgen dat allochtone jongeren vaker voor de Zorg kiezen, met name de Gehandicaptenzorg. Vooral in de regio Arnhem is winst te behalen wat betreft de participatiegraad en het aandeel van allochtone vrouwen in Zorg en Welzijn.

3. Huidige personeelsvraag | Samenstelling formatie verschilt

De vraag naar personeel varieert per organisatie. Vooral de samenstelling van het cliëntenprofiel is daarop van invloed. De samenstelling van de personeelsformatie verschilt tussen de organisaties. Dat komt duidelijk naar voren in tabel 2. Het accent bij de Driestroom ligt meer op de lagere kwalificatieniveaus: meer niveau 3 en 2 dan landelijk. Pluryn bijvoorbeeld heeft meer personeel van niveau 4 en 5 in dienst.

Tabel 2. Huidige verdeling personeel van de deelnemende GHZ instelling naar opleidingseisen en wervingseisen

Cao-niveau	Welke kwalificatie-eisen? (opleidingseisen?)	Verdeling kwalificaties personeel Pluryn	Verdeling kwalificaties personeel Driestroom (procent)	Verdeling kwalificaties Personeel Dichterbij Gennep (procent)	Verdeling kwalificaties Personeel Dichterbij Nijmegen (procent)	Verdeling kwalificaties Personeel Siza Dorp Groep (procent)	Verdeling kwalificaties Personeel Landelijk (procent)
C Sph	5 15% 10		% 20% 30%	% 11%			15%
C	Spw 4/MZ4/ PW 4 en Verpleegkundige 4	52%	37 %	30%	30%	52%	39%
B	Spw3 / MZ 3 / PW 3/ Verzorg. 3	30%	37 %	35%	35%	31%	28%
A	Helpende 2, Zorghulp 1 3% 17		%	10% 3% 5% 10%			
	Anders opgeleid	0% 0% 5% 2%	1%				9%
Totaal	100	% 100%	100% 100%	100% 100%			

Voor de berekening van de huidige en toekomstige personeelsvraag in de periode 2010-2014 ging Calibris uit van het aantal werkzame personen in de Gehandicaptenzorg van instellingen gelegen binnen de regio's Arnhem en Nijmegen (bron: PGGM bestand).

Voor de verdeling van het personeel naar kwalificatieniveau geldt het landelijke profiel als uitgangspunt. Met name het aantal aannames voor de Gehandicaptensector als geheel (zie bijlage/tabel 1).

Tabel 3 geeft aan wat voor de twee regio's samen de berekende tekorten aan personeel zijn in 2010. Dit op basis van een aantal aannames (zie bijlage tabel 1 en tabel 2) voor 2010. Hieruit blijkt, dat er per saldo op de korte termijn geen grote tekorten zijn te verwachten. Wel is de arbeidsmarkt krap voor met name sociaal agogisch personeel op niveau 4. Dit tekort bedraagt ongeveer 2 procent, een percentage dat valt binnen de normale frictie op de arbeidsmarkt.

Tabel 3. Overzicht van personeelsoverschotten en tekorten in de branche Gehandicaptenzorg in 2010 voor de regio's Arnhem en Nijmegen gezamenlijk

KWALIFICATIE	Overschot / tekort 2010
Niveau 5 (SPH)	34
Niveau 4 (VP, PW en MZ)	-64
Niveau 3 (PW, MZ en VZ)	3
Niveau 2 (Helpende Zorg en Welzijn)	-7

Bron: RegioMarge 8.3

4. Toekomstige personeelsvraag | Tekort op niveau 4

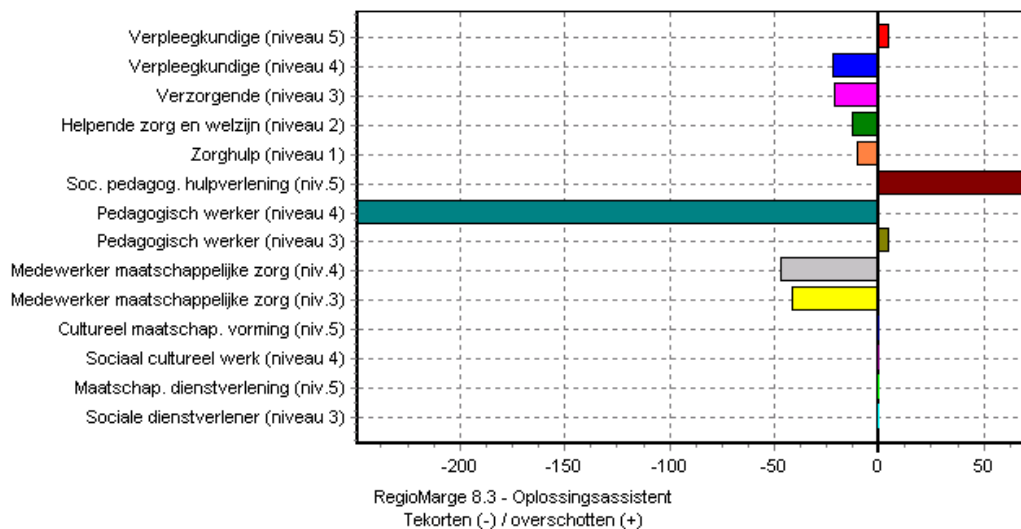
Bij ongewijzigd beleid ontstaat een substantieel tekort aan personeel op niveau 4. De ontwikkelingen tot 2014 in de regio's Arnhem en Nijmegen wijzen dat uit, zoals grafieken 1 en 2 laten zien. Meer gediplomeerden op niveau 4 zijn nodig. Dit vereist een extra instroom van nieuwe studenten in het onderwijs in het komende jaar.

Overschot op niveau 5

Op niveau 5 dreigt juist een overschot, in lijn met de landelijke verwachtingen voor de Gehandicaptentbranche als geheel.

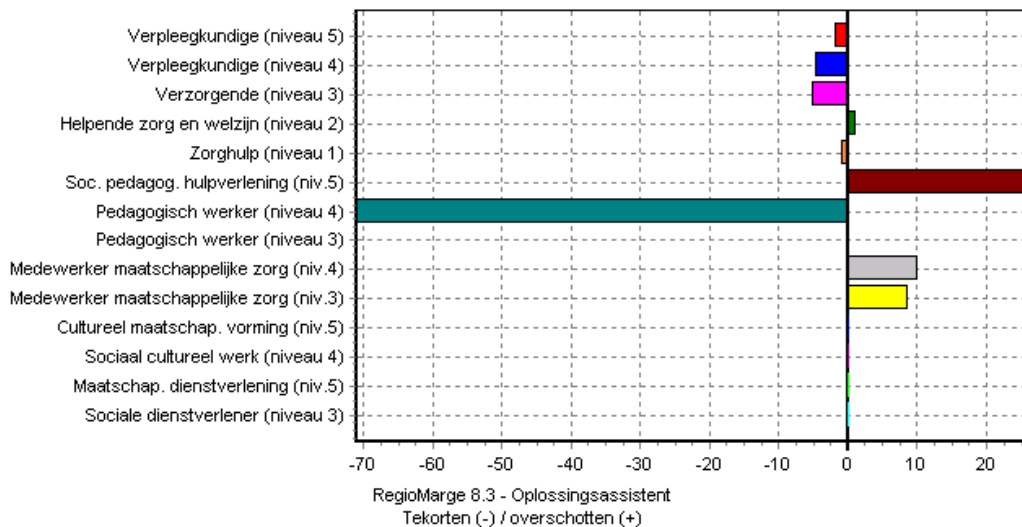
Grafiek 1 Verwacht tekorten/overschotten personeel in 2014 voor Arnhem

Overschotten/tekorten per kwalificatieniveau
 Scenario: Laag
 Branche: Gehandicaptenzorg; Jaar: 2014



Grafiek 2 Verwacht tekorten/overschotten personeel in 2014 voor Nijmegen

Overschotten/tekorten per kwalificatieniveau
 Scenario: Laag
 Branche: Gehandicaptenzorg; Jaar: 2014



5. Huidige ervaringen | Personeelsaanbod voorlopig voldoende

De ondervraagde organisaties ervaren op dit moment geen personeelstekorten. Wel hebben ze het steeds moeilijker om nieuw personeel te werven. Zo is het op dit moment voor Pluryn lastig om jongeren aan te trekken voor de doelgroep ouderenzorg en meervoudig ernstig gehandicapt. De vacatures staan langer open. Ook noemen de respondenten fricties bij het invullen van de vacatures op niveau 3. Dan gaat het om de functies:

- Woonzorgbegeleider.
- Verzorgende IG - SIZA Dorp Groep.
- Medewerker begeleiding op niveau 2 – Driestroom.

Baanswitchers en anders opgeleide mensen met levenservaring solliciteren naar functies op niveau 2, melden de Driestroom en Dichterbij.

Minder aanbod van studenten

De opleiding Maatschappelijke Zorg (MZ) heeft het een en ander veranderd. Tot voor kort werd gebruik gemaakt van verschillende pools, zoals de brede opleidingen SPW 3 en 4. Sinds de specifieke MZ-opleiding van start is gegaan, is de toegangspoort tot de branche Gehandicaptenzorg versmald. In de jaren 2007 en 2008 hebben minder studenten zich aangemeld.

Pluryn ervaart een soort verstopping in de natuurlijke aanvoerkanalen vanuit het onderwijs naar het werkveld. De Driestroom meldt geen moeilijkheden met de werving van stagiaires. Siza Dorp Groep geeft aan dat er altijd relatief meer MZ/SPH-studenten zijn die solliciteren voor de BBL route dan VZ/VP-studenten. Dit in verband met de BIG-registratie. Voor de toekomst zal de werving van VZ- en VP- studenten meer aandacht en inspanning vragen. Er zullen alternatieven gezocht moeten worden zoals de leerplaatsanalyse met bijbehorende functies voor werknemers en leermogelijkheden. Dichterbij heeft nu geen problemen met het trekken van studenten. Op dit moment worden veel studenten opgeleid op niveau 4. Vanuit het project Maatwerk in Kleur (HAN) zijn verschillende medewerkers geplaatst, zowel afgestudeerden zijn als mensen die nog in opleiding zijn.

Zicht nodig op uitval van studenten

De registratie van uitval per leerweg BOL en BBL per organisatie verschilt. Werkgevers hebben aangegeven dat de registratie van aantallen studenten actie vraagt. Dan gaat het om uitval en instroom naar werk per organisatie.

Afstemming onderwijs op arbeidsmarkt verbeteren

Alle organisaties geven aan dat overleg met betrekking tot alle niveaus gewenst is. Ze vinden dat er kansen liggen om dat binnen het project ZoWijs op te pakken. Deze afstemming tussen onderwijs en werkveld richt zich op:

- Informatie-uitwisseling over kwalificaties en leermogelijkheden op niveau 2 en 5.
- Doorstroomwensen vanuit de werkgevers en mogelijkheden voor maatwerktrajecten/gedifferentieerde instroommogelijkheden in het onderwijs.
- Juiste match tijdens BPV door het type studenten goed voor te bereiden en vanuit beide kanten informatie te verstrekken over de cliëntgroepen. Dit voorkomt uitval.

Vanuit het project 'Doorlichten en Verbeteren' is de samenwerking op inhoud reeds ingezet. De verdere uitwerking vraagt nu actie.

Te weinig vacatures voor hbo'ers

De Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) wijst op het gebrek aan structurele vacatures voor hbo-afgestudeerden. Binnen de Gehandicaptenzorg zijn veel parttime banen. Studenten hebben na hun afstuderen voorkeur voor een fulltime baan. Afgestudeerden perspectief bieden, vraagt om andersoortige ontwikkelingen.

Verwachte personeelsontwikkeling van leerbedrijven

Hoe hangt de vlag erbij in 2014? Dat is moeilijk te voorspellen. De huidige situatie en ervaringen in het verleden hebben niet of nauwelijks tot problemen geleid. 'Ik denk dat het wel goed komt', reageert één van de geïnterviewden treffend. De personeelstekorten voor BBL-trajecten zijn herkenbaar voor de opleidingen VZ-IG en Verpleegkunde. SIZA Dorp Groep meldt personeelsoverschotten voor duale trajecten. Voor de opleiding SPH telt deze instelling meer aanmeldingen dan vacatures. Dit laatste is een tijdelijk probleem, er zijn nauwelijks vacatures op niveau 5. Bedoeling is om het type functies op niveau 5 te gaan beschrijven en daaraan de mogelijkheden voor stage en duale trajecten te gaan koppelen. Veel werkzaamheden liggen op hbo-niveau onder meer bij de SGLVG-cliënten (ernstige gedragproblemen en licht verstandelijk beperking).

Aandeel allochtonen moet omhoog

Uit de gesprekken met vertegenwoordigers komt naar voren dat de zorgorganisaties verhoudingsgewijs minder allochtonen in dienst hebben dan het percentage allochtonen dat sociaal agogisch onderwijs volgt. Een belangrijk aandachtsgebied voor komende jaren.

Pluryn schat dat thans ongeveer 5 procent van de totale formatie allochtoon is. Een afspiegeling van de samenleving is het streven. Dit betekent minimaal 10 procent allochtonen.

De Driestroom heeft minder dan 10 procent geregistreerde allochtone medewerkers. De organisatie wil hierop de komende jaren actief inzetten en planmatig werven. Onder andere als het gaat om stagiaires. De organisatie zet nog niet actief in op de doelgroepen uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Voorgaande ervaringen leverden het nodige voorbehoud op. Bovendien blijkt het ingewikkeld te organiseren. De keuzes zijn een teamverantwoordelijkheid, zeker als het gaat om BOL-leerplaatsen.

Bij SIZA Dorp Groep werken wel medewerkers van niet westerse afkomst, maar zij willen niet als zodanig geregistreerd staan. De instelling sluit aan bij de ontwikkelingen in de regio Arnhem en in samenwerking met de gemeente Arnhem. SIZA Dorp Groep is op kleine schaal aan de slag om een Turkse woonvorm te openen met Turkse en autochtone medewerkers.

Dichterbij schat het aantal allochtone medewerkers op 5 procent. De organisatie heeft al geruime tijd extra geïnvesteerd in het opleiden en toerusten van meer allochtonen werknemers en studenten/stagiaires.

'Dunya' is een intercultureel landelijk project in samenwerking met meerdere organisaties, hbo en lectoraat HAN. VWS ondersteunt met subsidies. Het project 'Inzicht', dat samenwerking kent met de gemeente Nijmegen, wilde de instroom van nieuwe doelgroepen, waaronder allochtonen, bevorderen. Ook werd gekeken naar het doorscholen van niveau 2 naar niveau 3. Naar verwachting zal het aandeel allochtonen in de komende jaren toenemen. Juist omdat onder andere Dichterbij, regio Rijk van Nijmegen, thans veel investeert in het thema interculturaliteit en diversiteit. Hierbij is Dunya een toonaangevend project.

6. Conclusies | Knelpunten aanpakken

Een tekort aan personeel op niveau 4 en een overschot aan personeel op niveau 3 en 5, dat hangt de Gehandicaptenzorg in de regio's Arnhem en Nijmegen in de periode tot en met 2014 boven het hoofd.

De oplossing is duidelijk. Er moeten op niveau 4 meer mensen en op niveau 5 minder mensen beschikbaar komen. Hiervoor is in het komende jaar een extra instroom van studenten in het onderwijs noodzakelijk. Tevens is interne mobiliteit en 'doorscholing' geboden: van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4. Dit om vacatures voor bepaalde functies toch te vervullen.

Voor de zogenaamde zij-instromers is het van belang dat de instellingen gezamenlijk een aanpak ontwikkelen. Dit geldt ook voor de doelgroep allochtonen.

Specifieke aandacht moet uitgaan naar het scheppen van meer functies op niveau 5. Naar verwachting is deze doelgroep voor hbo'ers interessant vanwege de vaak herkenbare, complexe gedragsproblematiek bij deze jongeren.

3. Omvang en kenmerken huidige beroepsonderwijs voor de Gehandicaptenzorg

De Gehandicaptenzorg maakt jaarlijks gebruik van het aanbod van gediplomeerden uit met name het sociaal agogisch onderwijs. Dit aanbod dekt ongeveer een derde van de jaarlijkse personeelbehoefte. Studentenaantallen en studentenstromen geven een indruk van de omvang en de betekenis van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs voor de Gehandicaptenzorg in Arnhem en Nijmegen. Gebruikte gegevens zijn afkomstig van RegioMarge en de zogenaamde Regioportretten. Prismant stelde deze in 2009 voor beide regio's samen.

1. Aantal studenten | Duizend mensen in opleiding

Er zijn ongeveer 1.000 studenten in opleiding, verdeeld over de verschillende studiejaren. De helft volgt een opleiding op niveau 3. Het gaat om een orde van grootte, de praktijk kan jaarlijks afwijken.

Tabel 4. Geschat aantal studenten in opleiding voor de branche Gehandicaptenzorg, woonachtig in Arnhem, 2009, per kwalificatie.

KWALIFICATIE BBL		BOL	Totaal
Niveau 5 (Soc. Ped. Hulpverlener)	10	180	190
Niveau 4 (Verpl., Spw en MZ)	65	30	95
Niveau 3 (SPW, MZ en VZ)	80	240	320
Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2)	2	10	12

Bron: RegioMarge 8.3

Tabel 5. Geschat aantal studenten in opleiding voor de branche Gehandicaptenzorg, woonachtig in Nijmegen, 2009, per kwalificatie.

KWALIFICATIE BBL		BOL	Totaal
Niveau 5 (Soc. Ped. Hulpverlener)	3	65	68
Niveau 4 (Vpl, SPW en MZ)	80	45	115
Niveau 3 (Vpl, SPW en MZ)	60	150	210
Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2)	4	5	9

Bron: RegioMarge 8.3

2. Jaarlijkse stroom naar het mbo | Zicht op doorstromers

Tabel 6 biedt zich op de studentenstroom naar het mbo en de doorstroom naar vervolgopleidingen voor de sociaal agogische kwalificaties.

In Nederland zijn twee van de vijf BBL-studenten die een sociaal agogische opleiding volgen afkomstig uit de lagere niveaus van het mbo, lager dus dan vmbo-tl. Voor de regio's Arnhem en Nijmegen ligt dit aandeel iets lager. In beide regio's zijn de BBL-studenten met vmbo-tl als vooropleiding sterker vertegenwoordigd. Eén op de drie studenten volgde al eerder een mbo-opleiding en stroomt dus door binnen het mbo.

Bij de BOL-studenten in Nederland die een sociaal agogische opleiding volgen, heeft meer dan de helft een lagere vmbo-opleiding. In Nijmegen ligt dit aandeel lager en is het vmbo-tl niveau duidelijk sterker vertegenwoordigd. Ruim één op de vijf van deze studenten kan worden aangemerkt als doorstromer binnen het mbo.

Tabel 6. De instroom van studenten (procent) in het middelbaar beroepsonderwijs naar vooropleiding per leerweg voor sociaal agogisch onderwijs niveau 3 en 4 (MBO 2008).

	Arnhem		Nijmegen		landelijk				
	<= vmbo	vmbo-tl	mbo<= vmbo	vmbo-tl	mbo<= vmbo	vmbo-tl	mbo		
BBL SPW 3+4	39	20,8	31,3	36,4	16,2	33,1	41,4	13,5	34,6
BOL (voltijd) SPW 3+4	54,7	19,6	24,2	43,3	28,8	23	51,4	23,4	22,8

Bron: Cfi-bronbestand, 2009

3. Door- en uitstroom van gediplomeerden | Werken of verder studeren

Onderzoek naar de bestemming van gediplomeerden in 2008 (Toppen, 2009) geeft een indruk waar afgestudeerde mbo'ers jaarlijks terecht komen. Er zijn alleen landelijke gegevens beschikbaar. Minder dan de helft van niveau 3 komt direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Voor niveau 4 geldt dit voor twee van elke drie gediplomeerden.

Jaarlijks stroomt van niveau 3 ruim de helft door naar niveau 4, terwijl zo'n 30 procent van de SPW 4 gediplomeerden doorstudeert aan het hbo.

Tabel 7. Bestemming gediplomeerden naar kwalificatie 2008

	SPW3	SPW4
Interne doorstroom	52 %	2 %
Doorstroom naar hbo	1 %	30 %
Werken	45 %	65 %
Overig	2 %	3 %

Bron: onderzoek Toppen 2009

Jaarlijks komen er ongeveer 180 gediplomeerde sociaal agogen voor de Gehandicaptenzorg beschikbaar, gelet op:

- Aantal studenten in opleiding voor de Gehandicaptenzorg.
- Studie- en sectorrendement (zie bijlage).
- Percentage dat na diplomering gaat werken.

4. Conclusies | Werving intensiveren

Voor de Gehandicaptenzorg is het belangrijk dat de toestroom van gekwalificeerd personeel op peil blijft. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nopen de branche om extra te investeren in campagnes die studenten werven voor het voortgezet onderwijs.

De 'pool' van met name sociaal agogische studenten, woonachtig in de regio's Arnhem en Nijmegen, omvatte in 2009 ongeveer 1.000 studenten. Een aanzienlijk deel valt af tijdens de opleiding. Een toenemend aantal gediplomeerden studeert verder of vindt elders emplooi.

Het aantal afgestudeerden dat daadwerkelijk gaat werken binnen de Gehandicaptenzorg, ligt lager. Onder meer de doorstromers naar het hbo zorgen voor het 'weglekken' van arbeidspotentieel. Uiteindelijk komen ongeveer 180 mensen per jaar beschikbaar om vacatures op te vullen.

Van de studenten in het mbo is ongeveer de helft afkomstig uit de lagere vmbo-niveaus, dat wil zeggen lager dan vmbo-tl. Dan gaat het om studenten die kiezen voor de opleidingsniveaus 3 en 4, het meest van belang voor de Gehandicaptenzorg. De komende jaren zal dit aandeel naar verwachting afnemen, als gevolg van de verdergaande ontgroening van de bevolking.

4. Afstemming beroepsonderwijs op ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt

1. Aanbod | Aantal studenten voor toekomstige personeelsvraag

Centrale vraag luidt hoeveel studenten nodig zijn op de regionale arbeidsmarkt. Met als uitgangspunt dat alle mbo-studenten een baan zoeken in de streek waar ze wonen.

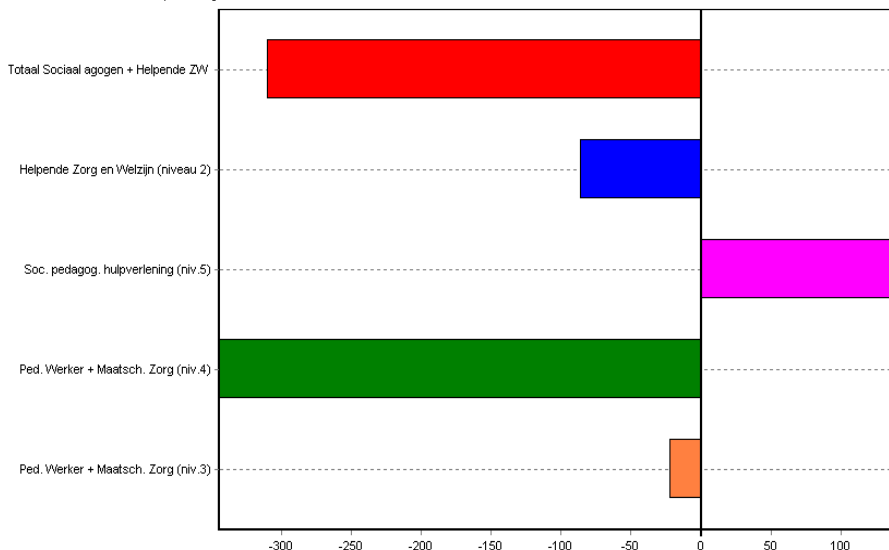
Naar verwachting vullen starters vanuit het onderwijs in 2014 bijna een derde van de 'baanopeningen' in de Gehandicaptenzorg. Ervaringscijfers rechtvaardigen die voorspelling. Hieruit vloeit het aantal studenten voort dat in 2010 extra moet instromen in het mbo en hbo. Dit aantal instromers is duidelijk hoger dan het benodigde aantal, rekening houdend met het 'weglekken' van studenten. Dan gaat het om mensen die de school voortijdig verlaten en studenten die na diplomering niet in de Gehandicaptenzorg gaan werken.

De grafieken tonen per kwalificatie het verschil tussen het verwachte en het benodigde aantal deelnemers in 2010, gelet op de vraag van de arbeidsmarkt in de komende jaren. In de periode 2010- 2014 zijn er ruim 300 studenten, dat wil zeggen het totaal aantal sociaal agogen en helpenden Zorg en Welzijn, te weinig in opleiding om aan de vraag in 2014 te kunnen voldoen. Per kwalificatie bestaan evenwel duidelijke verschillen.

Om aan de vraag in de komende jaren te kunnen voldoen, moet het aantal studenten op niveau 4 toenemen. Dit kan gedeeltelijk door de instroom van nieuwe studenten, maar ook door het bevorderen van doorstroom van niveau 3 naar 4. Ook kan het teveel aan SPH5-studenten de dreigende tekorten voor een belangrijk deel opvangen.

Arnhem

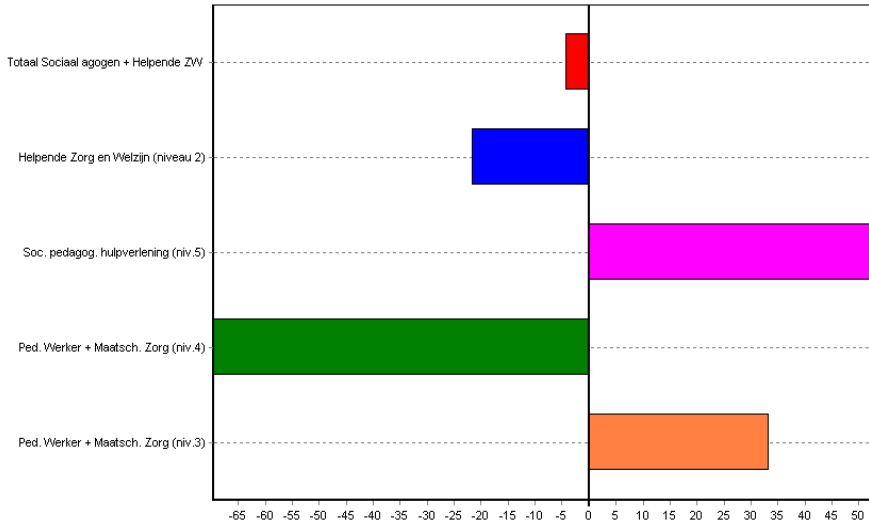
Deelnemerbalans, Arnhem
Scenario: BPVbasis
BBL + BOL, Gehandicaptenzorg, 2010



Deelnemerbalans = geplande deelnemers - benodigde deelnemers
RegioMarge 8.3 / Calibris BPV Balans

Nijmegen

Deelnemerbalans: Nijmegen
 Scenario: BPVbasis
 BBL + BOL, Gehandicaptenzorg, 2010



Deelnemerbalans = geplande deelnemers - benodigde deelnemers
 RegioMarge 8.3 / Calibris BPV Balans

2. Opleidingsbeleid leerbedrijven | Kansen benutten

Pluryn maakt jaarlijks afspraken met managers over de hoeveelheid BOL en BBL voor het komend jaar. Alle kansen om in te stromen benutten, is het motto. Hiervoor zijn BBL'ers interessant. Om te bepalen hoeveel studenten/werknemers nodig zijn, kijkt Pluryn naar de volgende factoren:

- Doelgroepenanalyse gekoppeld aan de soorten opleidingen.
- Personeelsformatie voor functies niveau 2 t/m 5 koppelen aan keuzesoort opleidingsplaatsen

Beide punten refereren aan een soort leerplaatsanalyse per afdeling/locatie. Uitgaande van de cliëntvraag worden de functies en leermogelijkheden in beeld gebracht.

De Driestroom geeft aan dat dit vastgelegd is in het BPV-beleid en de CAO-norm van 4 procent BOL en BBL. Dit criterium wordt door de instelling gehaald. Sinds 2006 is de organisatie gestart met het opleiden van BBL'ers. Dit zijn er 14 per jaar.

SIZA Dorp Groep volgt over het algemeen het landelijke beeld, met uitzondering voor de opleiding Helpende. Hiervoor leidt de instelling meer mensen op in vergelijking met het landelijke beeld. Komend jaar koppelt Siza Dorp Groep doelgroepenanalyse en leerplaatsprofielen aan de kwantiteit van opleiden. Op dit moment is de diversiteit van cliëntvragen per locatie zeer divers. Komend jaar zet Siza Dorp Groep hier een actie op.

Voor Dichterbij geeft de CAO de richting aan. De instelling stelt zich ten doel om 4 procent van het personeelsbestand uit studenten te laten bestaan (BBL en BOL). Het uiteindelijke streven richt zich op 6 procent studenten als starter in deze organisatie.

Het percentage ligt hoger als de interne doorscholing van medewerkers wordt meegeteld. Dichterbij wil de groei van 5 tot 7 procent handhaven en meebewegen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de vraag naar personeel. De lijn van de Raad van Bestuur is dat tot 2010 het percentage ieder jaar met 2 procent toeneemt, waardoor in 2014 de 10 procent is behaald. Iedere regio voorziet in een eigen studentenbeleid. Overige aandachtspunten in dit kader:

- Functiedifferentiatie in verdere ontwikkeling.
- Zorgzwaarte bekostiging.
- Capaciteitsplanning.

3. BOL of BBL | Zorginstellingen hebben voorkeuren

Doorgaans trekt de BOL meer studenten aan van niet-westerse komaf en uit het vmbo. De BBL trekt meer oudere studenten aan. Ze hebben vaak al een historie op het mbo achter de rug en doorgaans beschikken ze ook al werkervaring. De instellingen geven aan hoe dat bij hun organisatie is:

Pluryn wenst meer BOL'ers voor stages bij de doelgroep Ouderen.

De Driestroom kiest ook voor BOL. De kunst is om studenten voor deze branche te verleiden, zeker als het niet de eerste uitdaging en opdracht is waar ze aan denken. Het fenomeen BBL-student-werknemer is relatief nieuw voor deze organisatie. Er is geen traditie van intern opleiden vanuit het verleden. De organisatie is van oudsher enigszins terughoudend bij het aangaan van verplichtingen (BBL).

SIZA Dorp Groep heeft thans 400 BOL- en 100 BBL-leerplaatsen in de hele organisatie. Het werkgebied Arnhem heeft daarbij een aandeel van 80 tot 90 procent. Het aantal BBL'ers planmatig verhogen naar 150 is een speerpunt van beleid.

De praktijkopleiders van Dichterbij coachen de werkbegeleiders en hebben contacten met de 25 werkeenheden over opleiden en ervaringen.

Indien er BBL-plekken vacant zijn gaat de voorkeur uit naar het opvullen met nieuwe BBL'ers. Zij zijn in de bezetting opgenomen en waarborgen mede de continuïteit van zorg.

4. BBL | Nieuw personeel of zittende werknemers scholen?

Pluryn geeft aan dat er geen beleid is voor interne scholing. Dit wordt nu teveel ingezet op individuele ontwikkeling en niet op organisatieontwikkeling. In 2009 zijn er 33 (2,3 procent) nieuwe BBL'ers begonnen, waarvan 9 via een studiekostenregeling.

De Driestroom geeft aan dat er jaarlijks 14 BBL'ers instromen als nieuw personeel. Van het zittend personeel scholen zeven werknemers door naar een bepaald niveau. Deze groep valt niet direct onder de opleidingsfunctionaris en heeft als zodanig niet het etiket BBL.

SIZA Dorp Groep ziet BBL'ers ook als nieuw personeel. Bij zittend personeel zet de instelling vaak EVC-trajecten in.

Dichterbij maakt gebruik van beide categorieën. De organisatie benut projecten als Uitzicht, in samenwerking met gemeente Nijmegen, voor instroom van nieuw personeel. Minimaal vier allochtone studenten, is daarbij de doelstelling.

5. Specifieke doelgroepen | Aantal allochtone studenten in de lift

ROC Nijmegen ziet kansen voor doorstroom vanuit helpende niveau 2 naar VZ. Het ROC wil betrokkenen stimuleren om naar MZ 3 te gaan.

De onderwijsinstelling ziet daarbij een belemmering: allochtone studenten zijn moeilijker te benaderen. Verschillende trajecten en projecten zijn de revue gepasseerd, de lichamelijke zorg stuit op problemen, de cultuur lijkt van invloed te zijn, onregelmatig werken, et cetera.

De Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) verwacht mede op basis van de landelijke en demografische ontwikkelingen en de toename van het aantal allochtone studenten op de HAN dat ook de instroom van allochtone studenten bij SPH zal blijven toenemen. Bij de duale route is de instroom van allochtonen al vanaf 2006 gestegen. De kern van de duale route lijkt daarvoor de reden, een combinatie van leren op school en werkend leren in de beroepspraktijk met uitzicht op een betaalde baan.

Uitkeringsgerechtigden geïnteresseerd

De doelgroep uitkeringsgerechtigden blijkt interesse te hebben in de opleiding SPH. In het bijzonder vinden zij de duale route aantrekkelijk, vanwege het bijbehorende inkomen. Door de combinatie werken en leren is de doorstroom naar een reguliere baan een reëel perspectief voor de student.

In het bijzonder allochtone uitkeringsgerechtigden tonen interesse. Dat komt voort uit het project 'Maatwerk in Kleur'. Daarnaast biedt de Gemeente Nijmegen hoogopgeleide allochtonen de mogelijkheid om met behoud van uitkering en met vergoeding van college- en boekengeld de duale opleiding te volgen.

6. Conclusies | Imago verbeteren, nieuwe doelgroepen aanboren

Voor de Gehandicaptenzorg is bovenop de instroom in het onderwijs van dit jaar in de periode 2010-2014 een extra instroom van ongeveer 300 studenten nodig in de sociaal agogische opleidingen. Dit blijkt uit RegioMarge. Het komt globaal neer op circa 75 nieuwe studenten per jaar. Driekwart van deze extra studenten in opleiding zou in opleiding moeten zijn op niveau 3 en 4. Dan gaat het om ongeveer 55 studenten, waarvan tweederde als BBL'er.

Het uiteindelijke rendement van de opleidingen is afhankelijk van uitval tijdens de studie (studierendement) en het 'weglekken' van gediplomeerden naar andere sectoren (sectorrendement). Op basis van landelijke rendementscijfers betekent dit dat van een jaarlijkse instroom van 75 studenten slechts de helft daadwerkelijk voor de Gehandicaptenzorg als gediplomeerde aan de slag gaat.

De toestroom van nieuwe studenten vanuit het vmbo staat onder druk van de zogenaamde 'ontgroening' van de bevolking. Daarbij spelen ook nog imago problemen de Gehandicaptenzorg parten. Het is dan ook niet verstandig om alleen op de reguliere instroom van studenten in te zetten. Het realiseren van functiedifferentiatie en het aanboren van nieuwe doelgroepen zoals hbo'ers, allochtonen en andere doelgroepen kunnen eveneens een belangrijke bijdrage leveren om toekomstige problemen te voorkomen.

5. Benodigde BPV-plaatsen

1. Huidige ervaringen | Per instelling verschillend beeld

Pluryn heeft voor BOL-leerplaatsen soms een tekort aan studenten.

De Driestroom heeft duidelijke afspraken met het roc en daardoor zijn er geen problemen. Soms is er een tekort aan BPV-plaatsen omdat dit kan wisselen per team.

SIZA Dorp Groep kent een wisselend beeld. Er zijn voldoende studenten en te weinig plaatsen voor eerstejaars studenten BBL. Bij ouderejaars is dit omgekeerd. Voor MZ en SPH melden zich meer kandidaten dan er plaatsen zijn. Behoeft bestaat aan een onderzoek naar het aantal stageplaatsen BOL.

Dichterbij heeft weinig tot niet te kampen met een overschot aan BPV. Zijn er te weinig plaatsen, dan treft dit vooral de BBL-studenten.

Alle organisaties geven aan dat het wenselijk is om betere afspraken te maken met het hbo over leerplaatsen en leermogelijkheden.

2. Stageplaatsen mbo | Ruimer aanbod nodig

Tabel 7 toont het verschil tussen vraag en aanbod van stageplaatsen. Het gaat alleen om stageplaatsen voor studenten die in 2010 in opleiding zijn en later naar verwachting in de Gehandicaptenzorg gaan werken. Op basis van de gehanteerde aannames blijkt sprake van een krap aanbod van stageplaatsen in 2010. Met name voor niveau 3 kostte het vinden van een stageplaats moeite. In de komende jaren zal er bij ongewijzigd beleid echt sprake zijn van een tekort, met name in de regio Arnhem.

Tabel 7. Overzicht van overschotten en tekorten aan stageplaatsen voor studenten in opleiding en voor benodigde studenten, branche Gehandicaptenzorg.*

KWALIFICATIE	voor aanwezige studenten
Niveau 3+4	-50
Niveau 2 (Helpende Zorg en Welzijn)	-35

Bron: RegioMarge 8.3

3. Stageplaatsen hbo | Meer plekken in de maak

Dichterbij werkt samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Het project 'Maatwerk in Kleur' schept meer stageplaatsen voor hbo-studenten.

Pluryn wil hbo-studenten een stageplaats aanbieden, met name in de Jeugdzorg. In dit werkveld gaat het om licht gehandicapten in combinatie met gedragproblematiek. De vraag naar specifieke niveau 5 stageplekken en de voorwaarden vanuit het hbo nopen tot afstemming. Pluryn wil de invulling van de stageplekken op niveau 5 aantrekkelijker maken.

4. Stageplaatsen SPH | Kans voor werkgevers

Wat zijn de eisen aan de stageplek die vanuit de opleiding SPH worden gesteld? De vertegenwoordiger van de HAN formuleert het zo:

De organisatie moet een professionele organisatie/instelling zijn binnen het werkerrein van SPH. De stageplek is, wat betreft organisatie en activiteiten, geschikt om de beroepstaken, gerelateerd aan de competenties, te verwezenlijken. De stageplek eigent zich om methodisch te kunnen werken, waarbij creativiteit en het werken met creatieve media onderdeel van het handelen kunnen zijn.

De organisatie garandeert dat een ervaren beroepskracht, die een sociaal-agogische hbo opleiding heeft gevolgd, praktijkbegeleiding kan geven. Bij voorkeur eenmaal per week en in ieder geval minimaal eenmaal per twee weken.

Duur en omvang:

- De hoofdstage (derde jaar voltijd) beslaat 1200 uur, gespreid over tien maanden.
- De duale route neemt vier jaar in beslag. Het betekent 60 procent werken en 40 procent leren.

Opmerkelijk is het aantal voltijdstudenten dat de hoofdstage (derde jaar) uitvoert in de Gehandicaptenzorg. In het schooljaar 2009-2010 loopt ruim 40 procent van de SPH-studenten stage in juist deze branche. Een student kiest de stage zelf. Daarnaast kunnen hbo-studenten in het vierde jaar een minor Gehandicaptenzorg volgen en een afstudeeropdracht kiezen richting deze branche. Conclusie is dat de laatste twee jaar van hun hbo-opleiding voor deze studenten branchespecifiek is. Hier ligt een kans voor werkgevers.

5. Conclusies | Meer stageplaatsen nodig

In 2010 bestaat een krap stageaanbod voor studenten die in 2010 in opleiding zijn. Dit geldt voor alle mbo-opleidingen. Volgens een aantal geïnterviewden hebben vooral eerstejaars BOL-studenten moeite om een stageplek te vinden. Aan de andere kant, zo meldt Pluryn, zijn er voor de beschikbare BOL-stageplaatsen soms te weinig studenten.

Het aanbod van stageplaatsen moet de komende jaren toenemen om de benodigde extra instroom van studenten te faciliteren. Uitgangspunt dient te zijn dat het huidige BPV-aanbod voor 100 procent wordt benut. Dan vraagt om 45 fulltime plaatsen per jaar erbij.

Voor hbo-studenten en studenten op niveau 2 zijn nog eens 20 extra plaatsen nodig. Stageplaatsen en afstudeerprojecten aantrekkelijk vormgeven en in de markt zetten dat is belangrijk. Een uitdaging waar instellingen en het hbo samen de schouders onder moeten zetten.

6. Mogelijkheden om instroom en doorstroom te bevorderen

1. Uitdaging | Kansen en successen in kaart

De in- en doorstroom van studenten bevorderen. Dat is de opdracht voor de komende jaren. De gesprekken met vertegenwoordigers van de zorginstellingen en het onderwijs hebben verschillende mogelijke maatregelen opgeleverd. Ook noemden zij voorbeelden van succesvolle projecten die thans lopen.

2. Interne doorscholing | Greep op doorstroom krijgen

Om vacatures voor de minder aantrekkelijke functies te kunnen vervullen is interne doorscholing van belang. Siza schoolt veel door via EVC-procedures van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4. ROC Rijn IJssel wijst op de wenselijkheid om de instroom naar het hbo te reguleren gelet op het overschot aan hbo-studenten. De doorstroom naar/binnen het mbo dient te worden gestimuleerd, in plaats van de doorstroom naar hbo. Ook de ontwikkeling binnen het hbo van een traject AD Associated Degree (tweede jaar) is genoemd. Dit traject vindt plaats naast een volledige hbo opleiding.

3. Instroom niveau 2/3 | Perspectief voor uitkeringsgerechtigden en herintreders

Dichterbij neemt deel aan het 'Traject met uitzicht'. In samenwerking met roc en de gemeente wil de instellingen doelgroepen met uitkering laten instromen naar niveau 2 en doorscholen naar niveau 3. Rijn IJssel heeft een afdeling Pasvorm. Deze zorgt voor een brede doelgroep van herintreders.

4. Instroom niveau 5 | Communicatie als succesfactor

Niveau 5 vormt een uitdaging. Er wordt nu niet gesolliciteerd. De vraag is of voldoende duidelijk is waar dit niveau kan worden ingezet. De communicatie met het hbo moet beter.

De Driestroom roemt het Maatjesproject waarbij studenten van het hbo een dag per week stage lopen door als maatje van een cliënt mee te gaan en samen zaken te ondernemen. Inmiddels betreft dit 50 studenten. Een groot succes!

Pluryn geeft aan dat specifieke aandacht moet uitgaan naar het scheppen van meer functies op niveau 5, geschikt voor de Jeugdzorg. Men verwacht deze doelgroep voor hbo'ers interessant is vanwege de vaak herkenbare, complexe gedragsproblematiek bij deze jongeren.

5. Associated Degree | Maatwerk tussen mbo en hbo

Het hbo ziet mogelijkheden voor de zogenaamde Associate Degree. Een kwalificatieniveau tussen mbo niveau 4 en het hbo. Het gaat om een deelprogramma van de Bacheloropleiding. Dit bestaat uit twee jaar hbo-opleiding, leidend tot de officiële kwalificatie van Associate Degree.

De Associate Degree richt zich op trainen van methodische vaardigheden en het methodisch hulpverleners. Deze tweejarige opleiding is ideaal voor mensen met een mbo-diploma niveau 4 die al een tijd werken, graag een overstap maken naar het hbo, maar een vierjarige opleiding te lang vinden. Wanneer studenten de Associate Degree hebben behaald kunnen zij (later) doorstromen en uiteindelijk het Bachelorgetuigschrift behalen. Dat kan ook zonder drempel na een onderbreking van een aantal jaren.

6. Zij-instroom | Strategisch samenspel gewenst

Voor de zij-instromers is het van belang dat de instellingen gezamenlijk een aanpak ontwikkelen. Dit geldt voor verschillende doelgroepen, allochtonen, niet uitkeringsgerechtigden, Nuggers, jeugdigen, et cetera. Dit vraagt om strategische actie van werkgevers, onderwijs, UWV, gemeenten en Calibris. Zij-instroom wordt thans niet structureel ingezet.

7. Studierendement | Instroom stimuleren, resultaten monitoren

Het is van belang om een adequate begeleidings- en coachingsstructuur te ontwikkelen en in te voeren. Deze moet passen bij de ontwikkelingen in het werkveld en de veranderende vormen van zorg- en dienstverlening. Denk aan stand alone leren en het opzetten van leer- en ontwikkelafdelingen/leerwerkteams. Dit zijn mogelijkheden om instroom en rendement te stimuleren. Ook monitoring van het rendement voor de sector is een aandachtspunt. Werkgevers hebben gemeld hierop acties uit te zetten om stuurinformatie te genereren.

8. Samenwerking zorg en onderwijs | Uitbouwen, uitwisselen, verbreden, investeren

De vier zorgorganisaties werken samen met de twee mbo scholen, ieder in het eigen 'bestrijingsgebied'. De samenwerking krijgt vorm in diverse overleggen, zowel operationeel als tactisch. Doel is de programmering en inrichting van de opleiding MZ en VZ. Op de agenda staan:

- Uitbouwen van de samenwerking gericht op kwantiteit door jaarlijks met ROC's de behoefte aan BOL/BBL in kaart te brengen.
- Uitwisseling van informatie over doelgroepen en zorgzwaarte, voorkeuren van studenten (voor bepaalde doelgroepen) in relatie tot het matchen van studenten en beschikbare stageplaatsen.
- Discussie over functiedifferentiatie.
- Informatie-uitwisseling over ontwikkelingen en betekenis voor BPV.
- Imagocampagne verbreden, verdiepen en beïnvloeden. Dit vraagt extra investeringen, met name in een krachtige, 'coole' campagne die vmbo'ers aanspreekt.
- Ook tijdens de stage blijvend investeren in imago en aansluiting zoeken bij vragen van de stagiaires. Dit om uitval te beperken en beïnvloeden.

Aansprekend is het specifieke samenwerkingsproject tussen vmbo en Rijn IJssel, gericht op de beroepskeuze. Dit betreft het kennismaken met beroepen voor studenten en ouders en het ontwikkelen van een toolkit voor deelnemers, ouders, decanen. Bedrijven participeren hierin, op basis van cofinanciering van dit project. De deelnemende scholen zijn Candea College en Olympus College.

Bijlage 1

Tabellen

Tabel 1. Aannames die de vraag naar personeel beïnvloeden

Arnhem

Formatiegroei:

- op korte termijn neemt de groei met 1,1 % per jaar af,
- op middellange termijn (2012 en verder) met 2,2 % toe.
- Brutoverloop: 10,4%
- Nettoverloop: 3,4%
- Ziekteverzuim: 5,7%
- Deeltijdfactor: 0,63 fte
- Baanopeningen (voor personeel met een zorg- of welzijnskwalificatie) in 2014: 540.

Nijmegen

Formatiegroei:

- op korte termijn een krimp van 1,1 % per jaar,
- op middellange termijn (2012 en verder) een groei van 2,2%.
- Brutoverloop: 8,7%
- Nettoverloop: 2,9%
- Ziekteverzuim: 5,7%
- Deeltijdfactor: 0,58 fte
- Baanopeningen (voor personeel met een zorg- of welzijnskwalificatie) in 2014: 190

Tabel 2. Studie- en sectorrendement voor studenten Zorg en Welzijn, 2008, landelijk, per kwalificatie (in percentages).

KWALIFICATIE Studierendement	Studierendement		Sectorrendement	
	BBL	BOL	BBL	BOL
Sociaal Pedagogisch Hulpverlener (niv. 5)	61	61	95	76
Verpleegkundige (niv. 4)	60	65	89	64
Pedagogisch werker & Werker Maatschappelijke zorg (niv. 4)	73	72	73	46
Pedagogisch werker & Werker Maatschappelijke zorg (niv. 3)	76	68	69	40
Verzorgende (niv. 3)	69	66	79	59
Helpende Zorg en Welzijn (niv. 2)	83	71	54	13

Bron: RegioMarge 8.3

Bijlage 2

Afkortingen en bronnen

Afkortingen

BBL	=	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	=	Beroepsopleidende leerweg.
SPW 4	=	Sociaal Pedagogisch Werker niveau 4
SPW 3	=	Sociaal Pedagogisch Werker niveau 3
MZ	=	Maatschappelijke Zorg (medewerker Gehandicaptenzorg / Volwassenenwerk)
PW	=	Pedagogisch Werker Jeugdzorg / Kinderopvang
VP 4	=	Verpleegkundige (niveau 4), mbo-Verpleegkundige
VZ 3	=	Verzorgende (niveau 3) IG
HP 2	=	Helpende (niveau 2), Helpende Zorg & Welzijn
SPH 5	=	Sociaal Pedagogisch Hulpverlener (niveau. 5)

Sectorrendement

Het deel van de afgestudeerden van een opleiding dat na diplomering in de sector/branche gaat werken waarvoor hij/zij is opgeleid.

Studierendement

Het deel van de instromers in een opleiding dat uiteindelijk het diploma behaalt (ook wel opleidingsrendement).

Baanopeningen

De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, bepaald door de werkgelegenheidsgroei (uitbreidingsvraag) en de netto vervangingsvraag. Het verschil met het begrip vacatures is dat voor vacatures gericht actie ondernomen wordt om te werven op korte termijn. Dit hoeft bij baanopeningen niet zo te zijn.

Bronnen

- Arbeid in Zorg en Welzijn 2008. Prismant. A. van der Kwartel, F. van der Velde, W. van der Windt, Utrecht. December 2008
- Artus bedrijvenregister, Calibris, juli 2009
- Cfi bronbestand 2009
- RegioMarge 8.3 (software en data), versie november 2009.
- Regioportret Zorg en Welzijn Arnhem Oost-Gelderland, Prismant, 28 september 2009
- Regioportret Zorg en Welzijn Nijmegen Rivierenland, Prismant, 28 september 2009
- Onderzoek Toppen Onderzoek en Beleid bv. 2009