

## RAAT Gooi en Vechtstreek Update Actielijn 3 – Verhogen van het opleidingsrendement

**Deelnemers projectgroep: Amaris Zorggroep, Amerpoort, Inovum, Gooise Zorgacademie (MBO Utrecht), Hogeschool Utrecht.**

Het percentage studenten in zorg en welzijn dat uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluit – het opleidingsrendement – varieert per opleiding. Dit percentage ligt tussen de 50 en 80 procent. De ambitie van de organisaties die meedoen aan het RAAT (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten) is om dit opleidingsrendement te verhogen naar 80%. Dit doen we in de Gooi en Vechtstreek door samenwerking tussen onderwijs en zorg op 4 thema's, waarbij de student centraal staat. We willen de student beter in beeld hebben tijdens de studie, zodat we nog beter kunnen aansluiten met passende begeleiding. Deze begeleiding is een cruciale factor in dit geheel. Benieuwd naar de ideeën? Lees dan snel verder over intervisiegroepen, het tevredenheidsonderzoek, assessment als begeleidingsinstrument en de 'hotline voor hoppers'.

*Het opleidingsrendement staat voor het positieve resultaat van de investering van een opleidingsinterventie over een tijdsperiode, uitgedrukt in een percentage. Dit is bijvoorbeeld het percentage studenten dat geslaagd is voor een opleiding.*

### Thema 1: Intervisiegroepen

*Intervisie is een georganiseerd gesprek tussen mensen die werkzaam of in opleiding zijn binnen hetzelfde vakgebied. Onderwerp van gesprek zijn werkzaamheden, ervaringen en de daaraan gerelateerde problemen. Het doel is deskundigheid vergroten zodat de kwaliteit van het werk verbetert.*

*Intervisie vindt tegenwoordig ook plaats via het internet of via een videoconferentie, waarbij deelnemers op verschillende plaatsen zijn.*

Het mbo hoort dat studenten het vaak lastig vinden om theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Ook "stoeien" studenten met de rol van student zijn, hoge werkdruk en het idee dat praktijk en school twee verschillende werelden zijn. De lijnen tussen de school en praktijk zijn weliswaar goed georganiseerd, maar er is winst te behalen door meer te verbinden, te luisteren en ervaringen uit te wisselen. Intervisie is een manier om deze verbinding te maken. Daarom willen onderwijs en praktijk samen intervisiegroepen voor studenten opzetten. In kleine intervisiegroepen pakken we issues van lerenden op vanuit concrete signalen. We ontwikkelen een veilige haven waarin studenten kunnen zeggen wat ze willen. Minder 1 op 1 maar leren van elkaar in groepjes. Het werken met een leerroute is bijvoorbeeld een ontwikkeling die daarop aansluit: meer contactmomenten met studenten en verbinding zoeken door bijvoorbeeld sprekers uit te nodigen voor verdieping.

**RAAT maakt er werk van!** De komende tijd werken we uit hoe we intervisiegroepen voor studenten concreet kunnen inzetten.

### Thema 2 Tevredenheidsonderzoek

Waar lopen studenten tegenaan in de praktijk en in de opleiding? Wat zijn hun verwachtingen? Hoe ervaren zij de begeleiding? Is dit per opleiding verschillend? Zouden ze de werkplek aanbevelen? Dit zijn enkele vragen die aanleiding vormden om een tevredenheidsonderzoek te houden met behulp van een enquête. Dit is begonnen bij Inovum met de bedoeling om het uiteindelijk breder en structureler in te zetten. De enquête is inmiddels ontwikkeld en uitgezet, en de eerste resultaten zijn bekend.

**RAAT maakt er werk van!** We delen de acties die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen en ontwikkelen de enquête door voor een bredere inzet bij meer werkgevers.

### **Thema 3: Assessment als begeleidingsinstrument**

Binnen zorginstellingen melden zich regelmatig belangstellenden (medewerkers, studenten, zij-instromers) die graag een opleiding willen gaan volgen. Bij het bepalen of de kandidaat geschikt is, wordt tijdens de selectieprocedure meestal een psychologische test afgenomen zoals HRorganizer of de AMN Talentscan (mbo-onderwijs).

*In het mbo-onderwijs wordt de AMN Talentscan ingezet. Met de AMN Talentscan breng je precies in kaart wat een student kan en waar zijn of haar passies liggen. De scan laat ook zien hoe men als begeleider of docent het maximale uit een student haalt. De AMN Talentscan meet de cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid en competenties van de student.*

De resultaten van de AMN Talentscan worden tijdens het toelatingsonderzoek besproken, onder meer om de gewenste begeleidingsstijl vast te stellen. Dit vergroot de kans op het succesvol doorlopen en afronden van de opleiding. In het kader van het opleidingsrendement zou je de kans op succes nog meer kunnen vergroten. In plaats van functioneel gebruik bij de selectie met de vraag “ben je geschikt voor het vak”, de vraag juist verbreden naar “wie zit hier eigenlijk?” De ideale test is een combinatie tussen talent, vaardigheden, intelligentie maar ook werk-privé.

De behoefte is om het instrument als rode draad in de begeleiding te gebruiken: van opleider naar student naar werkveld. Minder one size fits all, meer: wat heb  *jij*  nodig? Als je een assessment structureel inzet bij de begeleiding ga je meer in op de persoonlijkheid van de lerende en doe je veel meer recht aan de persoon.

Een assessment inzetten als begeleidingsinstrument tijdens de opleiding, dat is de gedachte. De student deelt de uitkomst van het assessment met zijn/haar mentor, de stagedocent en de werkbegeleider van de stage-afdeling. De begeleiding kan zo beter aansluiten bij de leerstijl en persoonlijke behoefte van de leerling/student. Er is geen scheiding meer, maar juiste een doorgaande lijn in begeleiding tussen de stage-afdeling en de opleiding.

**RAAT maakt er werk van!** Begeleider en student zien assessment als een instrument voor de structurele begeleiding en passen zich op de uitkomst aan. School en praktijk kunnen elkaar op tijd vinden voor een traject op maat.

### **Thema 4 ‘Hotline voor hoppers’**

Door de krapte op de arbeidsmarkt zien we al enige tijd meerdere gediplomeerde verzorgenden en verpleegkundigen van werkgever veranderen. De redenen zijn verschillend en het is wellicht ook een trend om sneller te switchen van werksetting. De afgelopen maanden zien we ook een stijging bij studenten die al tijdens de opleiding naar een andere werkgever gaan. Dit gaat niet vanzelf, geeft gedoe en kost tijd en energie. Vervelend voor de werkgever... of toch niet? De vraag zal altijd blijven bestaan of de student uiteindelijk zijn diploma zou hebben behaald bij de huidige werkgever. In dit geval betekent voortijdig uitval bij de ene werkgever gelukkig nog geen definitieve beëindiging van de opleiding. De studieschuld wordt door de nieuwe werkgever overgenomen en vaak kunnen ze de opleiding bij hetzelfde opleidingsinstituut vervolgen. De leerling blijft behouden voor de zorg in plaats van definitief te stoppen.

Ook al zijn we 'concullega's', zorginstellingen zouden op dit gebied meer met elkaar kunnen samenwerken, informatie uitwisselen en elkaar steunen om de student te behouden voor de zorg. Niet alleen binnen de VVT, maar ook breder. In de ouderenzorg spreken wij regelmatig kandidaten die de zorg in willen, maar beter passen binnen bijvoorbeeld de gehandicaptenzorg. Het zou mooi zijn als je zo'n kandidaat direct een juiste contactpersoon kan doorgeven.

*Onder hotline voor hoppers verstaan we een kort lijstje van contactpersonen in de regio die een hopper sector breed begeleidt naar een andere werksetting.*

*Een hopper is een student die wil switchen naar een ander werksetting en/of opleiding.*

**RAAT maakt er werk van!** Het opzetten van een 'hotline voor hoppers'.

*Wilt u meer weten over deze projecten? Neem dan contact op met Jan Joosten via [jjooosten@utrechtzorg.net](mailto:jjooosten@utrechtzorg.net) of 030 – 634 0808. Meer informatie over het RAAT Gooi en Vechtstreek? Neem dan contact op met Marloes Aarden via [maarden@utrechtzorg.net](mailto:maarden@utrechtzorg.net) of 030 – 634 0808.*

**Projectgroep Actielijn 3:**

*Carla Schaefers, hoofd opleidingen, Amaris Zorggroep*

*Nienke Maas, strategisch HR adviseur, Inovum*

*Esther van Oosten, adviseur leren en ontwikkelen, Amerpoort*

*Anita van Zuilen, opleidingscoördinator, Gooise Zorgacademie (MBO Utrecht)*

*Marleen Schultz, opleidingsmanager, Hogeschool Utrecht*

*Jan Joosten, projectleider, Utrechtzorg*

*Utrecht, augustus 2019*