



# Voortgang SectorplanPlus

Uitgebracht op verzoek van RegioPlus





## INHOUDSOPGAVE

<b>ACHTERGROND SECTORPLANPLUS</b>	<b>4</b>
<b>AANVRAAG EN REALISATIE SUBSIDIE</b>	<b>5</b>
<b>KENMERKEN AANVRAGERS EN DEELNEMERS</b>	<b>8</b>
<b>OPLEIDEN EN BEGELEIDEN VAN NIEUWE INSTROOM</b>	<b>13</b>
<b>TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN</b>	<b>20</b>
<b>REGIONALE CIJFERS</b>	<b>29</b>
<b>REALISATIECIJFERS</b>	<b>32</b>





## ACHTERGROND SECTORPLANPLUS

De sector zorg en welzijn is een van de grootste werkgevers in Nederland, maar kampt tegelijkertijd met forse tekorten. Zonder extra inspanningen kan het tekort aan zorgprofessionals oplopen tot tussen 56 duizend en 74 duizend personen in 2022. Deze opgave vraagt een enorme inzet op het aantrekken van nieuwe mensen voor de sector. Minstens zo belangrijk is het behoud van mensen voor de sector. Bovendien ziet de sector zich in deze tijd van Corona voor nog een andere uitdaging staan. Namelijk de continuïteit en kwaliteit van zorg garanderen in een situatie waarin een beroep op de sector wordt gedaan die we niet eerder hebben meegemaakt.

Om in te spelen op de tekorten die we vanaf 2018 op de sector af zagen komen, is er door Regio Plus, het samenwerkingsverband van veertien regionale werkgeversorganisaties voor de arbeidsmarkt van zorg en welzijn, het SectorplanPlus opgesteld. Hiervoor is vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor 2017-2021 een meerjarige subsidie gereserveerd van in totaal 420 miljoen euro. Bovenop dit bedrag heeft het ministerie nog een subsidiebedrag van in totaal 22,5 miljoen beschikbaar gesteld voor de extra Corona gerelateerde activiteiten.

SectorplanPlus is bedoeld om een extra impuls te geven aan (scholings)activiteiten gericht op nieuwe instroom, behoud van werknemers en anders werken in de sector. De gereserveerde middelen voor het SectorplanPlus zijn gefaseerd beschikbaar gekomen. De eerste drie tijdvakken zijn eind 2017, voor de zomer van 2018 en eind 2018 'opengesteld'. Eind 2019 volgde het vierde tijdvak en daarmee, binnen het reguliere deel, het laatste tijdvak. Vanwege Corona is wel een extra aanvraagmogelijkheid geopend voor werkgevers die tijdelijke crisisondersteuning willen scholen. Die aanvraagmogelijkheid loopt vooralsnog tot 31 maart 2021. De activiteiten vanuit deze extra aanvraagmogelijkheid worden in deze rapportage buiten beschouwing gelaten, aangezien dit een tijdelijke noodmaatregel betreft.

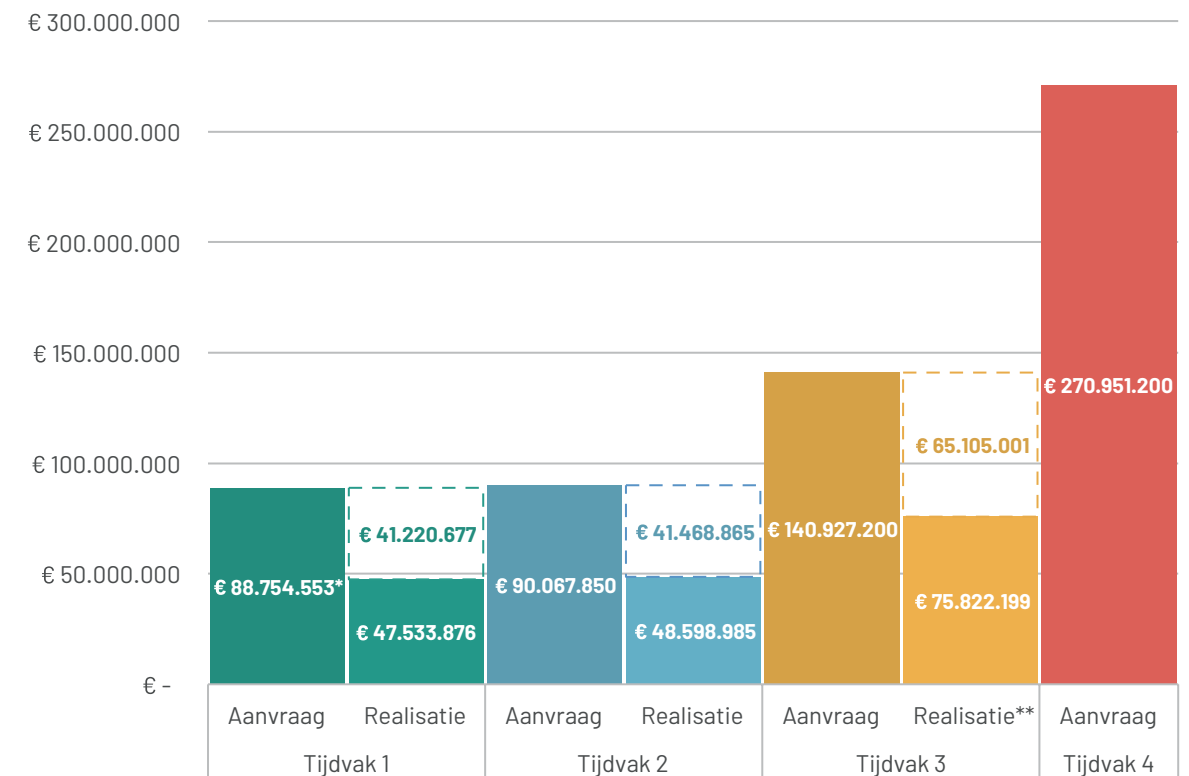
Tijdens de tijdvakken is er een zeer groot beroep op het SectorplanPlus gedaan. Dit is inzichtelijk gemaakt op de volgende bladzijden. Voor een verdere verantwoording van deze gegevens verwijzen we naar de disclaimer achterin de publicatie.

### Doelstelling

SectorplanPlus werkt aan het terugdringen van de (verwachte) tekorten in zorg en welzijn door in te zetten op:

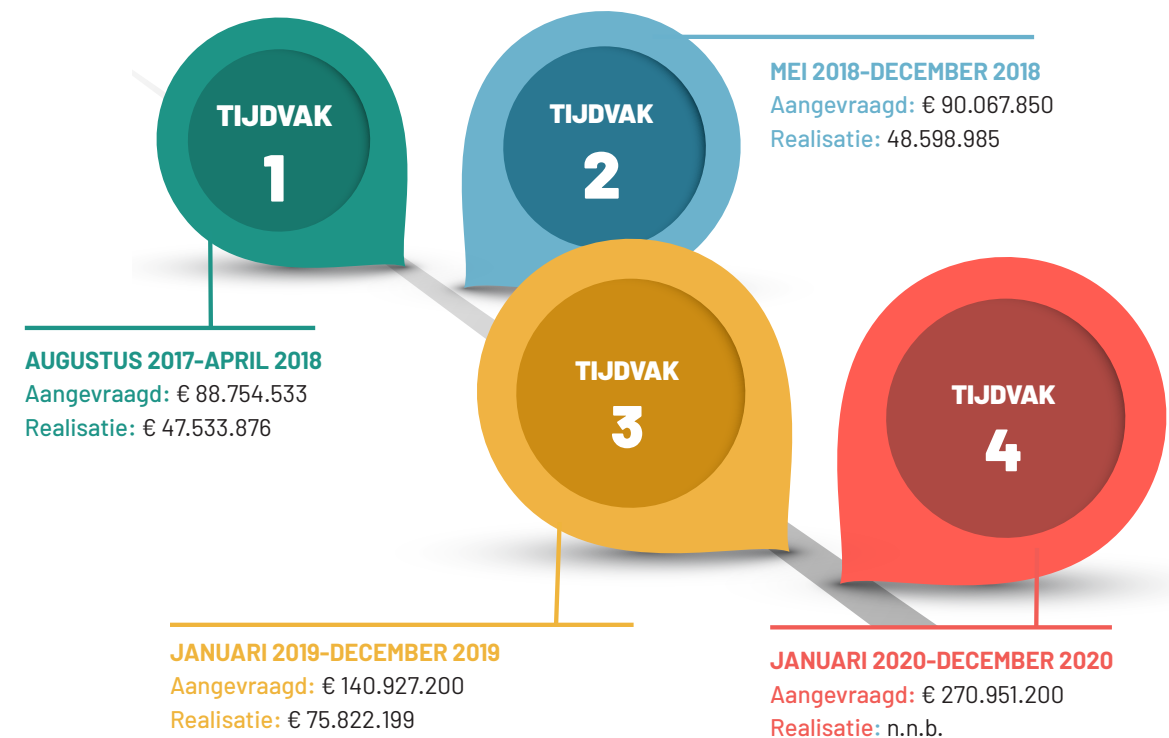
- het scholen en opleiden van medewerkers die nieuw instromen;
- het opscholen van zittende medewerkers ter bevordering van de doorstroming;
- het versterken van praktijk- en werkbegeleiders;
- het investeren in het behoud van medewerkers en dus voorkoming van uitstroom (vanaf tijdvak 4).

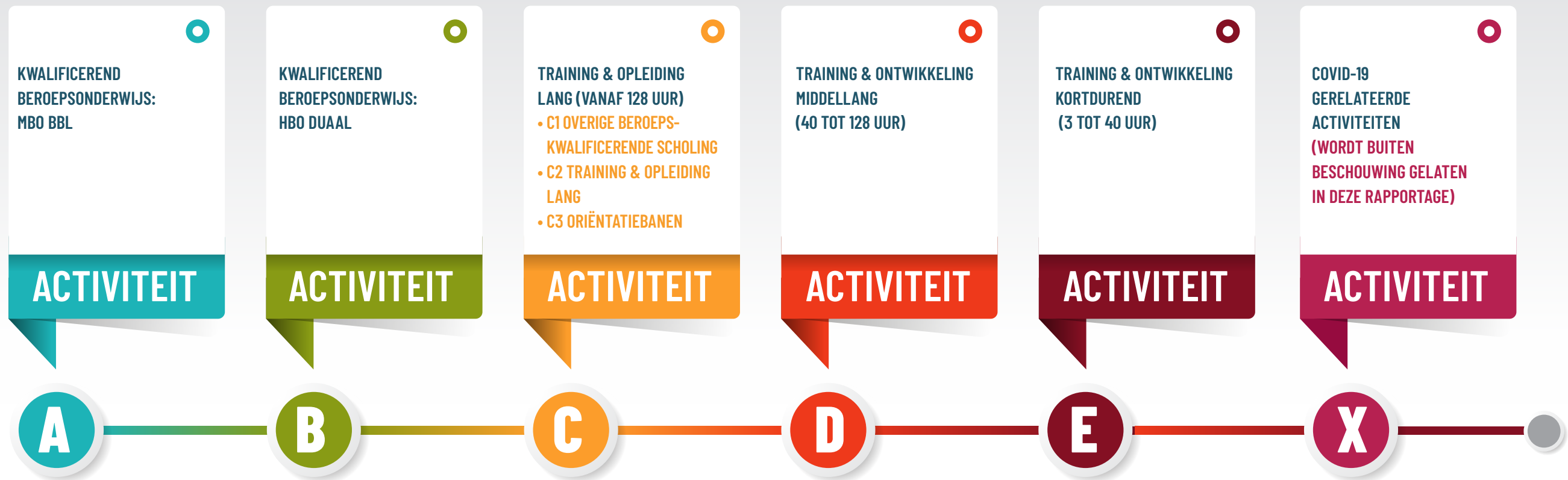
## AANVRAAG EN REALISATIE SUBSIDIE



\* Hiervan is €80.000.000 beschikbaar

\*\* Tijdvak 3 bevat indicatieve realisatiecijfers





**AANVRAGERS**

Organisaties die in tijdvak 4 een aanvraag indienden voor het SectorplanPlus, vertegenwoordigen samen tweederde van de totale werkgelegenheid in de zorg en welzijn.

In tijdvak 4 deed 1 op de 3 organisaties voor het eerst een aanvraag voor de scholingsactiviteiten.



**DEELNEMERS**

Over de vier gestarte tijdvakken gerekend, zijn bijna 95.000 BBL- en hbo duale trajecten ondersteund vanuit het SectorplanPlus. Tienduizenden medewerkers zijn geschoold en getraind naar een hoger kwalificatieniveau en eveneens tienduizenden tot praktijk-/werkbegeleider. Het aantal deelnemers groeit per tijdvak.



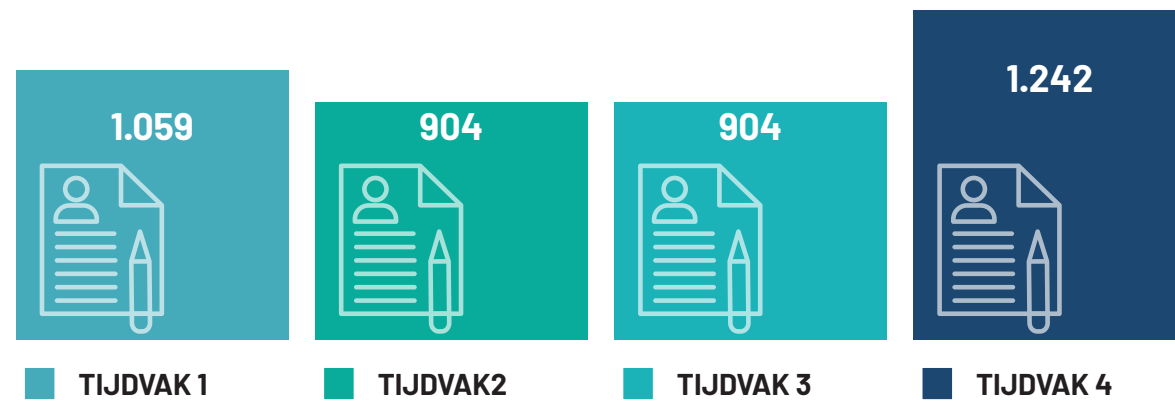


## KENMERKEN AANVRAGERS EN DEELNEMERS

Het SectorplanPlus is flink op stoom gekomen. Per tijdvak deden meer dan 900 werkgevers in de zorg en welzijn een aanvraag voor scholingsactiviteiten. In het vierde tijdvak lag dit aantal zelfs boven de 1.200. Een toename van maar liefst 37%. Opvallend veel kleine organisaties deden in dit laatste tijdvak een aanvraag. In tijdvak 4 zijn maatregelen doorgevoerd om het specifiek voor kleinere organisaties eenvoudiger te maken aanvragen in te dienen en te verantwoorden. De grote toename van kleine organisaties veronderstelt dat de getroffen maatregelen effectief zijn.

In tijdvak 4 is er een toename van aanvragen geconstateerd vanuit de eerstelijnszorg en 'overige zorg'. Bij 'overige zorg' heeft specifiek het aandeel apothekers een vlucht genomen. Van alle aanvragers was namelijk 20% een apotheker. Bij zowel de eerstelijns- als de 'overige zorg' voeren kleine organisaties de boventoon. Voor aanvragers uit de VVT is er in relatieve zin weliswaar een daling (50% in T3 naar 36% in T4), maar is dit door de toename van het totaal aantal aanvragers in absolute aantallen vrijwel gelijk gebleven.

### AANTAL AANVRAGERS



Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	5%	6%	6%	4%
Geestelijke gezondheidszorg	9%	10%	10%	5%
Gehandicaptenzorg	12%	13%	13%	8%
VVT	42%	50%	50%	36%
Welzijn	5%	5%	5%	2%
Jeugdzorg	7%	8%	8%	5%
Eerstelijnszorg	26%	12%	12%	20%
Overige zorg	8%	10%	13%	25%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat aanvragers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

Nb. overige zorg bevat ambulancezorg, apotheek, kraamzorg, tandarts en UMC

### MEER KIEZEN VOOR DE FARMACEUTISCHE PATIËNTENZORG

**De vraag naar geschoolde apothekersassistenten neemt toe door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen. Het aantal oudere mensen groeit en daarmee het medicijngebruik. Tegelijkertijd neemt de complexiteit van zorg toe, met het gelijktijdig gebruik van meerdere geneesmiddelen naast elkaar (polyfarmacie).**

Om meer apothekersassistenten op te leiden, is er een landelijk zij-instroomtraject ontwikkeld door het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de openbare apotheken Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA). Pauline Hoogerwerf: 'we faciliteren het hele zij-instroomtraject.'

Van screening tot hulp bij het zoeken naar mogelijkheden van financiering voor de BBL-opleidingen. Hier voorziet het SectorplanPlus precies in. Voor apothekers, die doorgaans (erg) kleine organisaties zijn, is het doen van een aanvraag voor één opleidingsplek tijdrovend. Bovendien is december – de periode van openstelling voor tijdvak 4 – de drukste periode in het jaar voor apothekers. Daarom heeft het sectorfonds dit proces gefaciliteerd. Circa 250 apothekers vulden een door ons ontworpen aanmeldformulier in met benodigde gegevens voor de aanvraag. Vervolgens is door SBA de aanvraag namens de apothekers in het portaal verwerkt. Na de aanvraag is het subsidieproces weer in eigen beheer van de apotheek.'

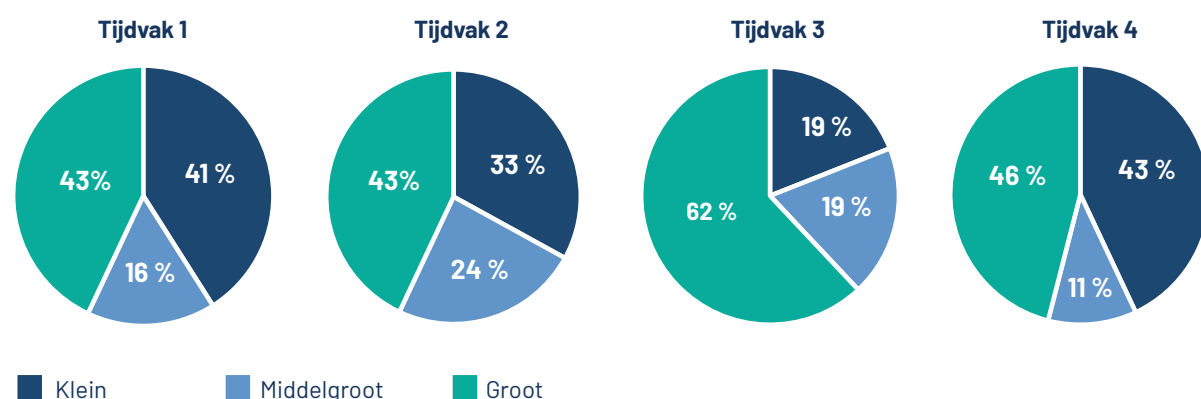
– Pauline Hoogerwerf,

Projectleider Arbeidsmarkt en Onderwijs SBA

## Zij-instromer als BBL'er? Ja. Natuurlijk!



## VERDELING AANVRAGERS NAAR GROOTTEKLASSE



\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

## DEELNEMERS

Het aantal deelnemers waar een opleiding voor is aangevraagd is in tijdvak 4 explosief toegenomen. Ten opzichte van het eerste tijdvak is dit aantal ruim verzesvoudigd naar 422.781 deelnemers. Deze toename is vooral verklaard door het grote aantal deelnemers in de groepen 'behoud' (226.216) en 'nieuwe instroom' (146.595). Wat betreft de opleidingsactiviteiten is een stijging in korte trainingen (E) en het kwalificerend onderwijs (A & B) zichtbaar. De toename bij kwalificerend onderwijs (A & B) is deels toe te schrijven aan de (lange) looptijd van tijdvak 4 en daarmee een extra instroommoment. Toch is na correctie van de looptijd nog steeds sprake van een flinke groei in vergelijking tot de eerdere tijdvakken.

*'Dat er in tijdvak 4 zoveel aanvragen voor deelnemers zijn gedaan, komt zeker door behoud als nieuwe doelgroep. Hierdoor komen zittende medewerkers ook in aanmerking voor scholing. Dit voorziet echt in een behoefte van werkgevers. De noodzaak is er ook om, naast het aantrekken van nieuwe aanwas, juist de huidige medewerkers te behouden. Uitstroom in de sector ligt namelijk hoog\*. Verder zal meespelen dat het SectorplanPlus steeds bekender wordt en organisaties beter de weg weten te vinden. Tot slot heeft de vereenvoudiging voor kleine organisaties tot 15k ook meegespeeld voor meer gebruik van de regeling' – aldus een regionale projectleider.*

\* Hoewel verloop bij werkgevers nog steeds een groot en kostbaar knelpunt is, zien we ook dat de uitstroom uit de sector afneemt. Dit blijkt uit het landelijk doorlopend uitstroomonderzoek van RegioPlus van december 2020

## AANTAL DEELNEMERS OP BASIS VAN AANVRAGEN



## VERDELING DEELNEMERS OVER ACTIVITEITEN

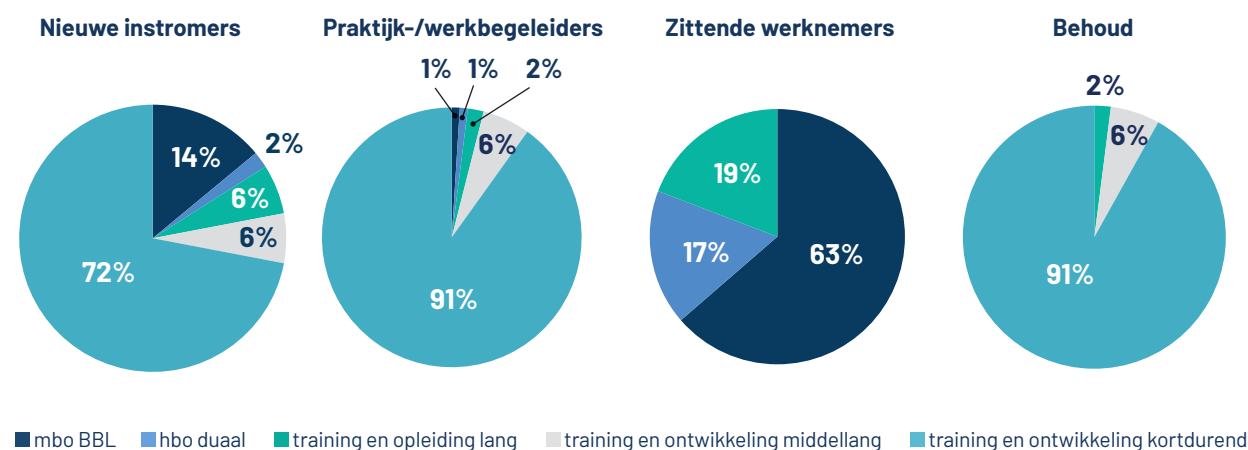
Activiteit	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Beroepsonderwijs mbo BBL (A)	12.907 (20%)	12.169 (17%)	19.724 (19%)	33.442 (8%)
Beroepsonderwijs hbo dual (B)	2.492 (4%)	2.589 (4%)	3.837 (4%)	6.654 (2%)
Training & ontwikkeling lang (C)	3.439 (5%)	5.136 (7%)	7.960 (7%)	16.607 (4%)
Training & ontwikkeling middellang (D)	4.735 (7%)	6.224 (9%)	6.914 (7%)	22.347 (5%)
Training & ontwikkeling kort (E)	41.329 (64%)	44.619 (63%)	67.820 (64%)	343.731 (81%)
<b>Totaal</b>	<b>64.902 (100%)</b>	<b>70.737 (100%)</b>	<b>106.255 (100%)</b>	<b>422.781 (100%)</b>

## VERDELING DEELNEMERS NAAR DOELGROEP

Doelgroep	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Nieuwe instromers	42.628 (66%)	50.590 (72%)	76.226 (72%)	146.595 (35%)
Praktijk-/werkbegeleiders	10.781 (17%)	12.083 (17%)	18.439 (17%)	31.498 (7%)
Zittende medewerkers	9.863 (15%)	7.390 (10%)	10.813 (10%)	18.595 (4%)
Behoud	1.630 (3%)	674 (1%)	777 (1%)	226.216 (53%)
<b>Totaal</b>	<b>64.902 (100%)</b>	<b>70.737 (100%)</b>	<b>106.389 (100%)</b>	<b>422.904* (100%)</b>

\* Het totaal van alle deelnemers komt hier hoger uit door afwijking in de cijfers van één organisatie.

## DEELNAME DOELGROEPEN AAN DE VIJF TYPEN ACTIVITEITEN IN TIJDVAK 4



Het aantal deelnemers per werkveld is vergeleken met het totaal aantal werkenden per werkveld (populatie). Bij de VVT is dit aandeel het hoogst. Voor circa 65% van de werkenden werd in tijdvak 4 een aanvraag voor het SectorplanPlus gedaan. Opvallend

hoog is ook het aandeel deelnemers in de geestelijke gezondheidszorg en de jeugdzorg. Voor respectievelijk 54% in de ggz en 45% van de werkenden in de jeugdzorg is een aanvraag ingediend.

## DEELNEMERS SECTORPLANPLUS AFGEZET TEGEN DE POPULATIE WERKENDEN PER WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	5%
Geestelijke gezondheidszorg	54%
Gehandicaptenzorg	27%
VVT	64%
Welzijn	10%
Jeugdzorg	45%
Eerstelijnszorg	15%
Universitair Medische Centra	3%
Overige zorg	12%

Bron: AZW, bewerking door Bureau Bartels

Nb. ambulancezorg, kraamzorg en tandarts gegroepeerd als overige zorg.

Voor apotheken waren geen gegevens beschikbaar.

## OPLEIDEN EN BEGELEIDEN VAN NIEUWE INSTROOM

### GROOTS IN OPLEIDEN IN DE ZORG EN WELZIJN

**Lelie zorggroep biedt thuiszorg, verpleeghuiszorg en ambulante hulpverlening in de lijn van Goes tot Assen. Manager HR Marco Jan Bax ziet als kern HR-uitdaging voor deze grote organisatie het toeleiden, opleiden en behouden van zorgprofessionals. 'In het hart van dit HR-vraagstuk voorziet het SectorplanPlus en daarmee is de regeling enorm waardevol.'**

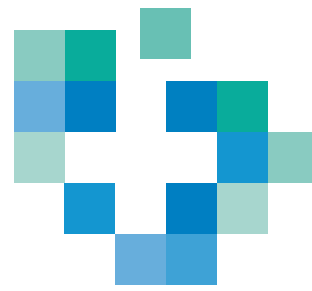
De zorgorganisatie waar zo'n 3.300 medewerkers werken, richt de pijlen nadrukkelijk op het behouden van deze professionals. Bij het vierde tijdvak is voor een grote groep van de medewerkers een aanvraag voor een opleiding op het vlak van behoud gedaan. Marco Jan Bax: *'uiteraard investeren we allereerst in opleidingen en trainingen om de kwaliteit van zorg te kunnen bieden maar daarnaast helpt het ook om medewerkers voor onze organisatie te behouden. Zo faciliteren we bijvoorbeeld in agressietrainingen, om medewerkers te helpen bij het hanteren van bedreigend gedrag van patiënten. Hiermee voorkom je dat medewerkers ziek worden en uitvallen.'*

*'Daarnaast is loopbaanperspectief belangrijk om medewerkers te binden aan de organisatie. We bieden voor medewerkers met een helpende*

*niveau 2 opleiding een verzorgende IG niveau 3 opleiding aan. Voor de (huidige) verzorgende IG's zijn er mogelijkheden om via scholing door te stromen naar de functie van verpleegkundige. Op die manier maken we bovendien ruimte voor nieuwe instroom van medewerkers aan de onderkant. Wat tijdvak 4 betreft zijn er zo'n 1.600 aanvragen gedaan voor nieuwe instroom. Het vraagstuk van nieuwe instroom en behoud is in die zin erg met elkaar verweven.'*

### LEERAFDELINGEN EN LEERWERKPLEKKEN

Organisaties richten het opleiden anders in, bijvoorbeeld door het realiseren van leerafdelingen of leerwerkplekken. Dat dit ook een positief effect heeft op de ambitie om meer op te leiden, bewijst het voorbeeld van het Amsterdam UMC (locatie VUmc): hier kon door het opzetten van leerwerkplekken het aantal opleidingsplaatsen uitgebreid worden van 80 naar 200. Ook de ontwikkeling van Zorg Innovatie Centra (ZIC) sluit aan bij de behoefte om het leren meer naar de werkplek te brengen. Zie bijvoorbeeld de [ZIC van Hogeschool Leiden](#) en het [Zorg Innovatie Centrum Acute Keten](#) van de Parnassia Groep. Bron: Schijnwerper 2020, Meer en anders opleiden voor de toekomst.



## ANDERS OPLEIDEN MET INWERKCOACHES

**Bij ouderenzorgorganisatie Sint Jacob in regio Zuid-Kennemerland worden elk jaar veel nieuwe medewerkers aangenomen om met een interne opleiding te starten, waarbij zij leren en werken combineren. Om hen een warm welkom te bieden, met name in de startfase, onderzocht Sint Jacob hoe de begeleiding van deze studenten beter kan. De oplossing? Een inwerkcoach. Marjo de Graaf – opleidingsadviseur bij Sint Jacob – geeft een inkijkje in de werkwijze en resultaten.**

De inwerkcoach is in de startfase het eerste aanspreekpunt voor studenten en doorloopt samen met hen een stappenplan. De begeleiding van de inwerkcoach dient twee doelen. Allereerst biedt de inwerkcoach begeleiding bij praktische zaken en bij het plannen van het leerproces. Daarnaast begeleidt deze de medewerker op persoonlijk vlak, met oog voor de impact van nieuwe indrukken en ervaringen op de student. Ofwel: hij of zij biedt een luisterend oor. De inwerkcoach heeft een diploma Verzorgende IG en is een senior medewerker.

Naast de begeleiding van studenten wordt de inwerkcoach ook ingezet voor het introduceren en inwerken van nieuwe (flex)medewerkers.

### Resultaten

Uit de evaluatie van de inzet van de inwerkcoaches kwam naar voren dat de inwerkcoaches door de studenten en de organisatie als zeer positief worden ervaren:

- studenten voelen zich goed opgevangen en ingewerkt. Er is veel ruimte voor praktische en persoonlijke vragen
- knelpunten worden sneller gesignaleerd, wat uitval tijdens de opleiding terugdringt
- inwerkcoaches zijn enthousiast, kunnen het werk meer gestructureerd doen wat de kwaliteit verhoogt
- de rol van inwerkcoach blijkt voor medewerkers die niet (meer) werkzaam kunnen zijn in de uitvoerende zorg, een goede mogelijkheid om hun kennis en ervaring op een andere manier voor de organisatie in te zetten

De bijdrage die inwerkcoaches leveren wordt zo positief ervaren dat Sint Jacob de inzet van inwerkcoaches continueert.

## INZET OUDEREJAARSSTUDENTEN ALS PEERCOACH

**Een creatieve oplossing die bij Ons Tweede Thuis (gehandicaptenzorg) onderzocht is, is de inzet van ouderejaarsstudenten die pas gestarte studenten begeleiden.**

De ouderejaarsstudenten die op schema zaten met hun studie voeren deze rol van student-ondersteuner uit. Zij doen dit in samenwerking met de werkbegeleider van de student. De ouderejaarsstudenten hebben de training 'Methodische Werkbegeleiding' gevolgd. Zij hebben ieder één jongerejaars student begeleid. Dit houdt in dat zij als student-ondersteuner op de werkvloer ondersteuning bieden, feedback geven op schoolopdrachten, wegwijs maken binnen studiemateriaal en schoolsystemen en advies geven over het combineren van werk met opleiding.

### Resultaten

Voor zowel de ouderejaarsstudenten als de nieuwe studenten biedt deze aanpak de volgende voordelen:

- student kreeg meer duidelijkheid over het studietraject en het toekomstige beroep
- studievaardigheden verbeterd
- meer emotionele steun bij problemen, tegenslagen en/of spannende momenten
- ondersteuning was laagdrempelig en betere aansluiting bij behoefte van de student
- student-ondersteuner kreeg de kans zijn sociale en coachende vaardigheden te ontwikkelen

- student-ondersteuner ontwikkelde een proactieve en verantwoordelijke houding
- student-ondersteuner koppelde aanwezige kennis aan nieuwe ontwikkelingen
- organisatie Ons Tweede Thuis heeft met een ROC 'Peer-coaching' als blended keuzedeel ontwikkeld voor MBO-4 studenten. Dit keuzedeel wordt ook aangeboden aan werkbegeleiders om de kennis optimaal te verspreiden

### Anders begeleiden

Ook andere organisaties experimenteren volop met anders begeleiden en nieuwe vormen van stages. Hierbij draait het zowel om de veranderende werkcontext als om het vergroten van de instroom. Andere succesvolle voorbeelden op dit vlak zijn bijvoorbeeld:

- inzet van een docent van het ROC Nova College voor begeleiding van anderstalige studenten op de werkvloer en het toerusten van hun begeleiders (ouderenzorg en gehandicaptenzorg, Kennemerhart, Nieuw Unicum en de Hartekamp Groep)
- inzet van een senior werkbegeleider en van groepsgewijs begeleiden in Thuiszorgteam (ouderenzorg, Viva Zorggroep)

*Bron: Schijnwerper 2020, Meer en anders opleiden voor de toekomst.*



## INNOVATIEF OPLEIDEN MET WERKPLEKLEREN EN ONLINE PORTAAL

**Het Erasmus MC experimenteert volop met innovatief begeleiden en opleiden. De resultaten zijn veelbelovend. Studenten ontvangen een hogere kwaliteit onderwijs en begeleiding. In 2020 is hierdoor geen voortijdige uitval van stagiaires en leerlingen geweest. Praktijk- en werkbegeleiders kunnen via het portaal AskErasmus MC efficiënter aan de juiste informatie komen om studenten beter te begeleiden op de werkplek. Rianne Sell – stafadviseur stagebureau verpleegkunde bij Erasmus MC – deelt enkele inspirerende activiteiten die mede met het SectorplanPlus zijn gerealiseerd.**

16

In Nederland zijn verschillende ziekenhuizen gestart met het innoveren van de opleidingsvisie en -aanpak, waarbij met name de invoering van 'leren op de werkplek' centraal staat. 'Binnen het Erasmus MC begeleiden we studenten sinds kort via de methode van

*Werkpleklerin. In totaal doen vijf afdelingen mee die elk zo'n 20 tot 25 studenten begeleiden. Doordat de zorgcomplexiteit toeneemt paste onze voormalige vorm van leerafdelingen niet goed meer. Dit waren afdelingen, onder supervisie gerund door studenten verpleegkunde. Werkpleklerin houdt in dat een student gedurende de hele dienst gekoppeld is aan een verpleegkundige. Leerdoelen worden met elkaar gedeeld en geëvalueerd. Bedside teaching is een belangrijk onderdeel van het leren op de werkplek. Daarnaast is er tweemaal per week een bijeenkomst op de afdeling, waarbij de docent van de onderwijsinstelling een belangrijke rol heeft. Door op deze intensieve manier samen op te trekken, leren zowel studenten als medewerkers van elkaar. Het verhoogt de kwaliteit van de begeleiding voor studenten. Na een leerwerkplekstage hebben studenten de vaardigheid van klinisch redeneren beter onder de knie.'*

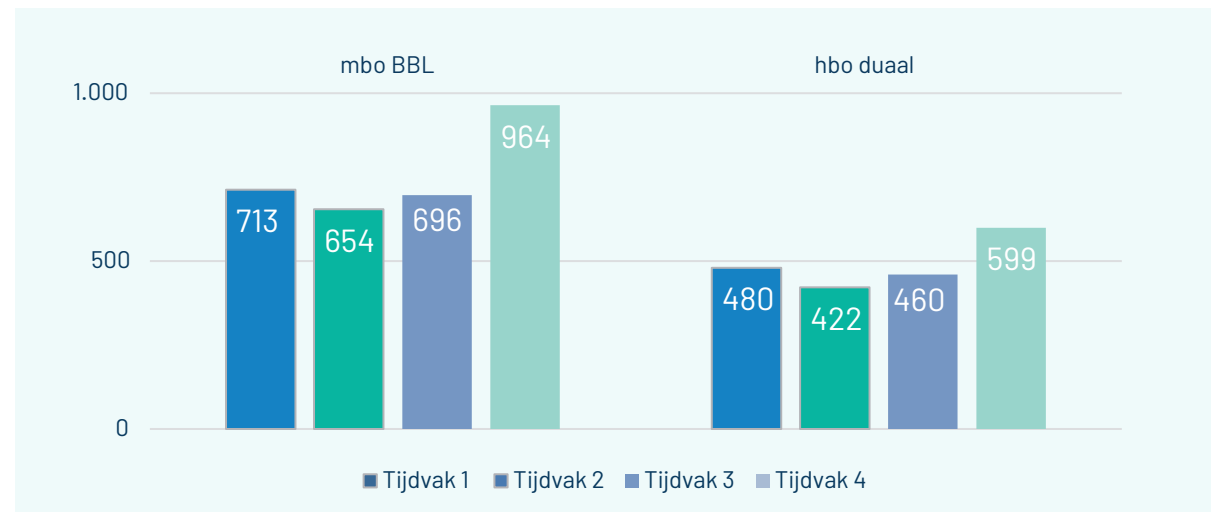


Het concept van Werkpleklerin is versterkt door de studenten coaching aan te bieden. In de praktijk blijkt een aanzienlijk deel van de studenten een 'rugzakje' met persoonlijke leervragen mee te dragen. 'Door dit rugzakje vallen studenten soms voortijdig uit. Daarnaast vraagt coaching veel tijd van de begeleiders, waardoor er minder tijd voor de vakinhoudelijke begeleiding is. Daarom bieden we sinds 2019 standaard coachingstrajecten aan studenten met een aanstelling, en studenten zonder aanstelling kunnen coaching aanvragen. We zien dat de coaching succesvol is. Het aantal studenten dat voortijdig de stage of opleiding heeft beëindigd is in 2020, ondanks de COVID-19, gelijk gebleven. De studenten zonder aanstelling die gebruik hebben gemaakt van een coach hebben allemaal de stage afgerond'.

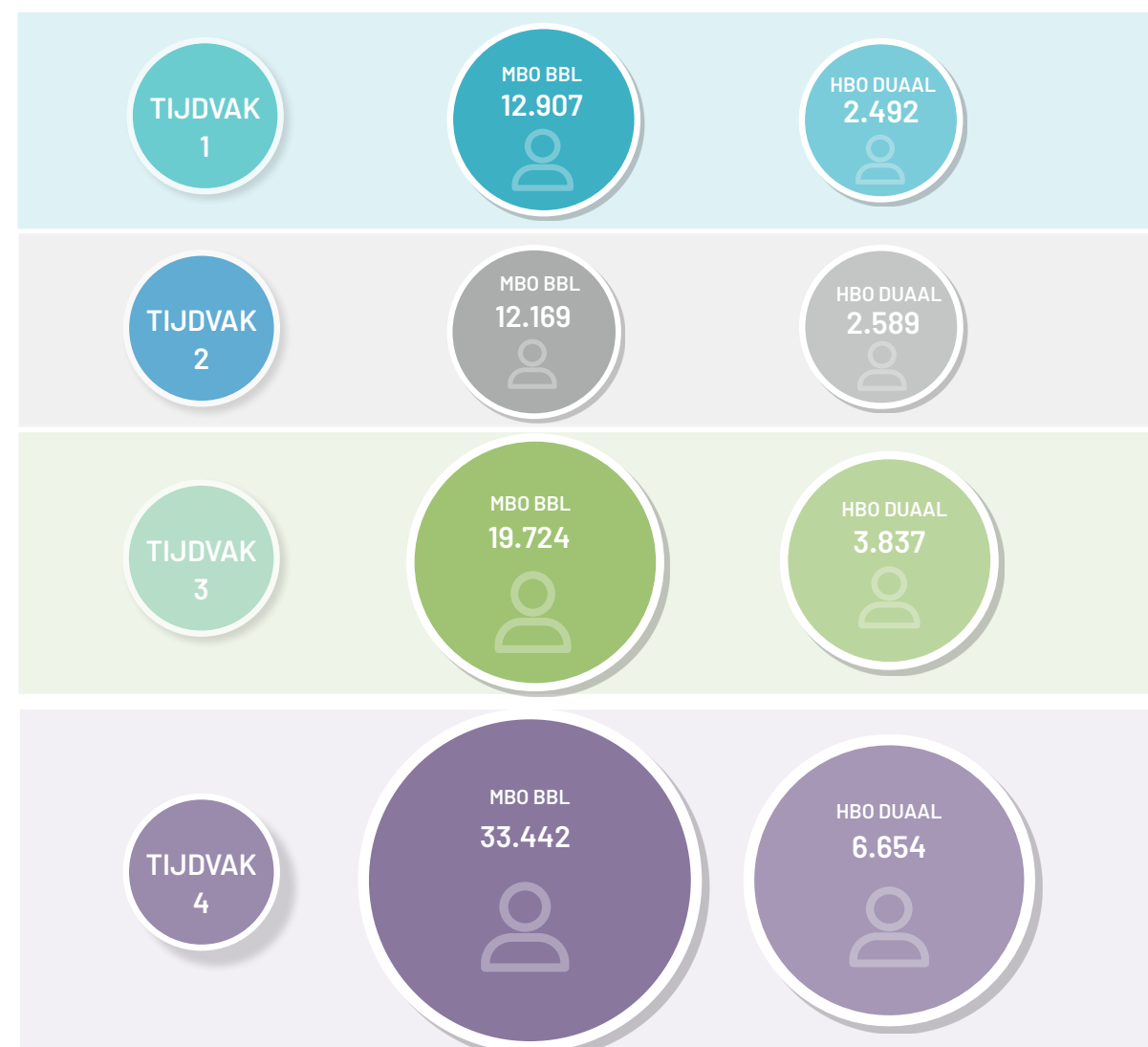
Klassikale training is bij veel zorginstellingen nog steeds een veel gekozen leervorm voor het opleiden van werk-/praktijkopleiders. Maar training op zichzelf is niet altijd voldoende. 'Het Erasmus MC schaart zich achter de visie dat kennis en informatie altijd binnen handbereik op de werkplek beschikbaar moeten zijn, om zo al doende in de praktijk bij te leren en de kennis direct toe te passen. Hier is AskErasmus MC – een werkplek leeromgeving – in het leven geroepen voor begeleiders van studenten. Op elk moment is via het ICT-portaal toegang tot informatie. In een context waarin onderwijs zich snel vernieuwt, is dit bovendien een goede manier om op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen en de nieuwste inzichten.'

17

## AANTAL AANVRAGEN VOOR KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS



## AANTAL DEELNEMERS VOOR KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS



## AANVRAGERS VOOR MBO BBL NAAR WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	6%	6%	6%	4%
Geestelijke gezondheidszorg	8%	9%	9%	6%
Gehandicaptenzorg	14%	15%	15%	9%
VVT	58%	65%	61%	44%
Welzijn	4%	4%	4%	1%
Jeugdzorg	4%	4%	5%	2%
Eerstelijnszorg	10%	4%	6%	11%
Overige zorg	8%	7%	12%	28%

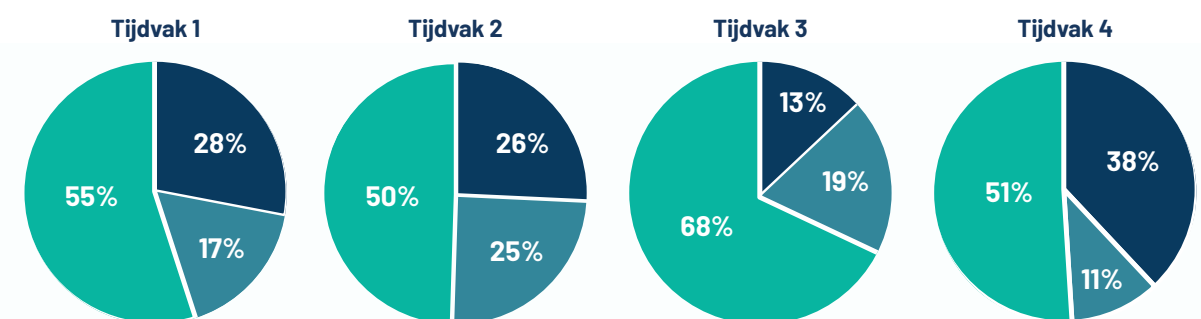
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

## AANVRAGERS VOOR HBO DUAAL NAAR WERKVELD

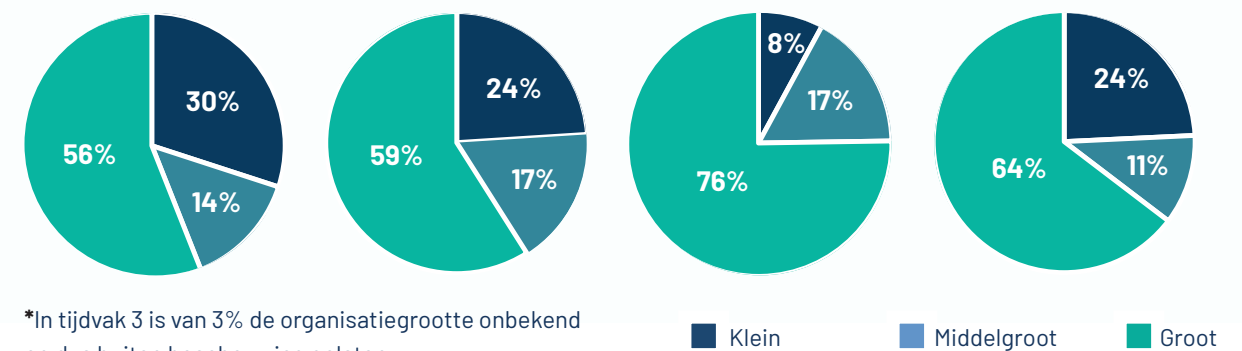
Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	9%	11%	8%	6%
Geestelijke gezondheidszorg	13%	13%	13%	8%
Gehandicaptenzorg	13%	12%	13%	8%
VVT	46%	54%	58%	48%
Welzijn	5%	5%	5%	2%
Jeugdzorg	5%	8%	7%	5%
Eerstelijnszorg	24%	11%	9%	20%
Overige zorg	2%	7%	5%	11%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

## AANVRAGERS VOOR MBO BBL NAAR GROOTTEKLASSE



## AANVRAGER VOOR HBO DUAAL NAAR GROOTTEKLASSE



\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

■ Klein ■ Middelgroot ■ Groot

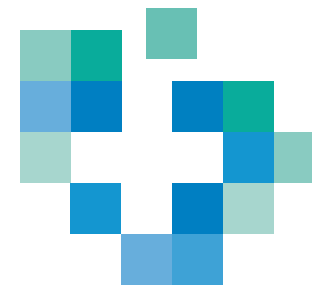


## TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

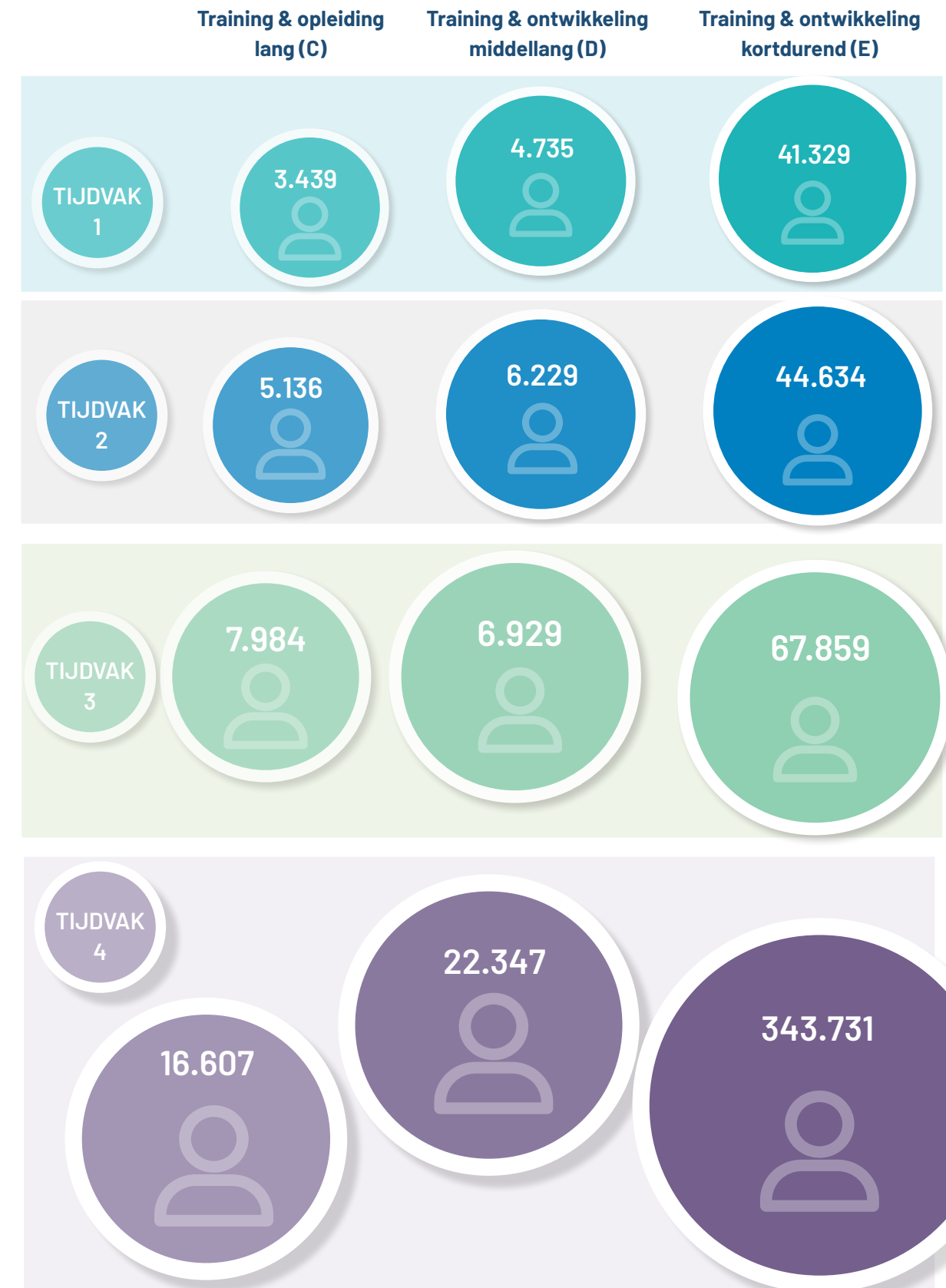
Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen zich voortdurend blijven ontwikkelen. Investeren in een leven lang ontwikkelen kan ertoe bijdragen dat medewerkers behouden blijven voor de zorg en welzijn. Het SectorplanPlus biedt financiële prikkels voor investeringen in een leven lang ontwikkelen en dus behoud van personeel in de zorg en welzijn. Dit door middelen beschikbaar te stellen voor lange trainingen en opleiding (C), middellange trainingen (D) en kortdurende trainingen (E). In tijdvak 4 nam het aantal aanvragen voor deze scholingsactiviteiten met ruim een derde toe ten opzichte van tijdvak 3. Met name de aanvragen voor mid-

dellange trainingen namen een grote vlucht (met een toename van 62% tussen tijdvak 3 en tijdvak 4).

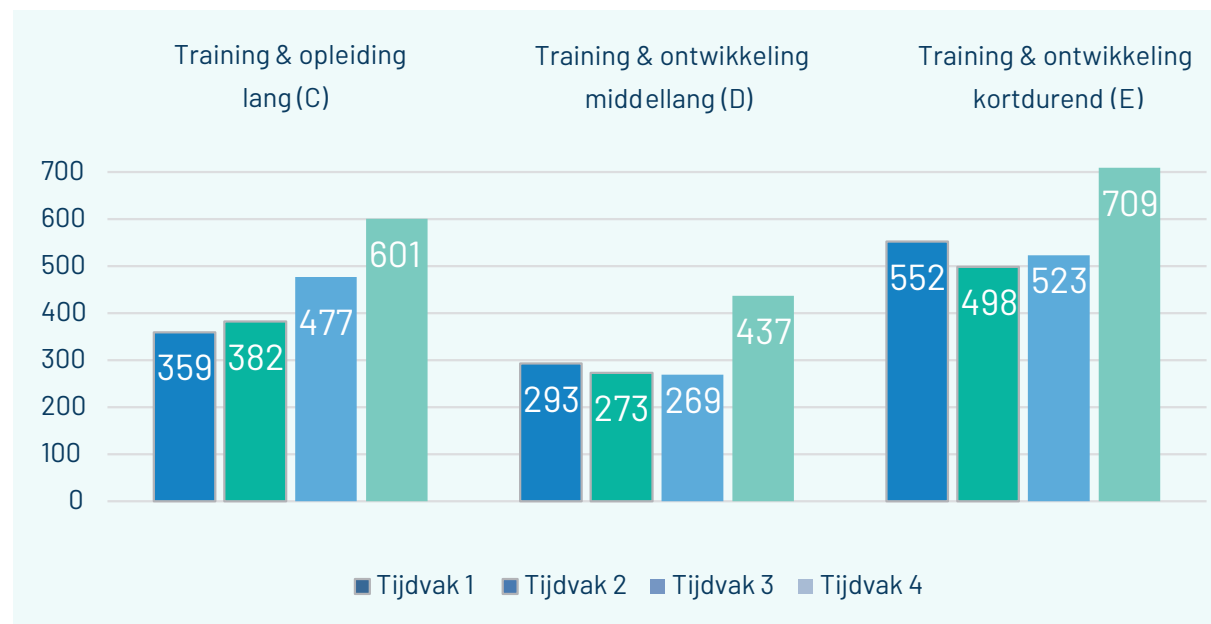
Ook richting de toekomst blijft het investeren in een leven lang ontwikkelen van medewerkers in de zorg en welzijn een belangrijk speerpunt. De redenen hiervoor liggen niet alleen in de tekorten op de arbeidsmarkt (waardoor behoud van medewerkers een essentiële opgave is), maar ook in snelle veranderingen in het werk zelf. Bijvoorbeeld de toenemende complexiteit van zorg en de introductie van nieuwe technologie.



## AANTAL DEELNEMERS VOOR TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



## AANTAL AANVRAGEN VOOR TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



## DUURZAAM BEHOUD VAN MEDEWERKERS

**In het vierde tijdvak van SectorPlanPlus wordt er extra aandacht besteed aan het behoud van zittende medewerkers om zo uitstroom in de zorg tegen te gaan. VVT-organisatie Zorggroep Tangenborgh uit Drenthe zette hierop in door verschillende initiatieven omtrent de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te ontplooiën.**

*'Eén van deze initiatieven is het bieden van scholing aan werkbegeleiders. Daarmee sla je eigenlijk meteen twee vliegen in één klap',* vertelt Fieke van der West, opleidingsadviseur bij Tangenborgh. *'Enerzijds worden werkbegeleiders goed gepositioneerd als aandachtsvelders en krijgen bijpassende leeractiviteiten aangeboden. Dit maakt hen zekerder in hun werk en brengt extra diepgang in het begeleidingswerk. Anderzijds krijgen studenten en lerende medewerkers in een scholingstraject meer aandacht en begeleiding. Zo ontstaat er binding met de organisatie waardoor er een grotere kans is dat de leerling bij de organisatie blijft.'*

Naast de werkbegeleiders krijgen ook andere Tangenborgh-medewerkers de mogelijkheid tot scholing. Medewerkers Zorg en Welzijn (helpenden) wordt scholing aangeboden via de helpende plus module. Op deze manier worden zij breder inzetbaar binnen de organisatie. Ook medewerkers in de verpleeghuizen krijgen extra scholing. Zij leren via trainingen op het gebied van gedrag om conflictsituaties te de-

escaleren. Medewerkers geven aan hierdoor beter om te kunnen gaan met onverwachte situaties.

Om hiernaast nog extra aandacht te besteden aan de inzetbaarheid van de medewerkers is er een duurzame inzetbaarheidsmonitor ingezet. Deze monitor biedt ondersteuning op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Uiteindelijk zorgen al deze investeringen ervoor dat medewerkers beter toegerust zijn om hun functie te kunnen blijven vervullen. *'We merken dat veel medewerkers willen blijven doorgroeien, het is daarom belangrijk hen die mogelijkheid te bieden.'*



## ZO HOUD JE MEDEWERKERS BINNENBOORD

**Klaar voor de toekomst. Met dit programma richt het Erasmus MC zich op alle verpleegkundigen. Door in te spelen op ontwikkel- en of scholingsbehoeften, blijft het werken als verpleegkundige (extra) motiverend en uitdagend. Daarnaast slaat het programma een brug tussen verpleegkundigen met een 'ouder' hbo-v diploma en het huidige beroepsprofiel van verpleegkundigen (BN2020). Kortom, een programma om MBO en HBO opgeleide professionals duurzaam te behouden voor het werkveld.**

Binnen het nieuwe programma bestaan er zeven leerlijnen. Afhankelijk van iemands huidige competenties is dit gericht op 'skills' of

*'expert'. Rianne Sell (stafadviseur stagebureau verpleegkunde bij Erasmus MC Academie): 'er zijn modules voor de eigen ontwikkeling, zoals persoonlijk leiderschap. Hier gaat het om het roer in eigen hand te nemen en in kaart te brengen wat (loopbaan)ambities zijn en wat er toe doet in het werk. De module 'samenwerken & leren' gaat er vanuit dat het werkplezier en leervermogen groter is in teams die goed samenwerken en een veilig klimaat hebben. De 'patiënt als partner' hoe betrek je de patiënt bij zijn eigen zorgproces. Daarnaast zijn er vakinhoudelijke programma's om bepaalde aspecten van het werk beter onder de knie te krijgen, zoals klinisch redeneren [red: een specifieke verpleegkundige vaardigheid].'*



### AANVRAGERS TRAINING EN OPLEIDING LANG NAAR WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	7%	8%	6%	5%
Geestelijke gezondheidszorg	7%	8%	8%	7%
Gehandicaptenzorg	10%	12%	11%	9%
VVT	44%	57%	56%	48%
Welzijn	4%	4%	5%	2%
Jeugdzorg	5%	8%	6%	6%
Eerstelijnszorg	20%	8%	9%	17%
Overige zorg	8%	12%	12%	16%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

### AANVRAGERS TRAINING EN ONTWIKKELING MIDDELLANG NAAR WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	5%	5%	6%	3%
Geestelijke gezondheidszorg	9%	10%	9%	6%
Gehandicaptenzorg	12%	11%	12%	7%
VVT	48%	52%	55%	54%
Welzijn	4%	7%	6%	3%
Jeugdzorg	9%	13%	13%	7%
Eerstelijnszorg	22%	14%	10%	15%
Overige zorg	8%	9%	7%	13%

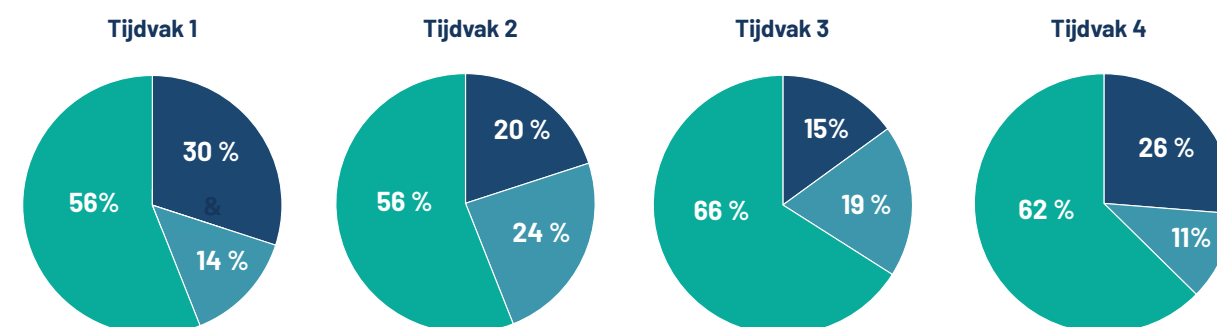
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

### AANVRAGERS TRAINING EN ONTWIKKELING KORTDUREND NAAR WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	5%	6%	5%	3%
Geestelijke gezondheidszorg	12%	12%	11%	8%
Gehandicaptenzorg	13%	13%	14%	9%
VVT	49%	55%	59%	51%
Welzijn	6%	5%	6%	2%
Jeugdzorg	7%	9%	8%	6%
Eerstelijnszorg	16%	7%	7%	14%
Overige zorg	6%	9%	8%	14%

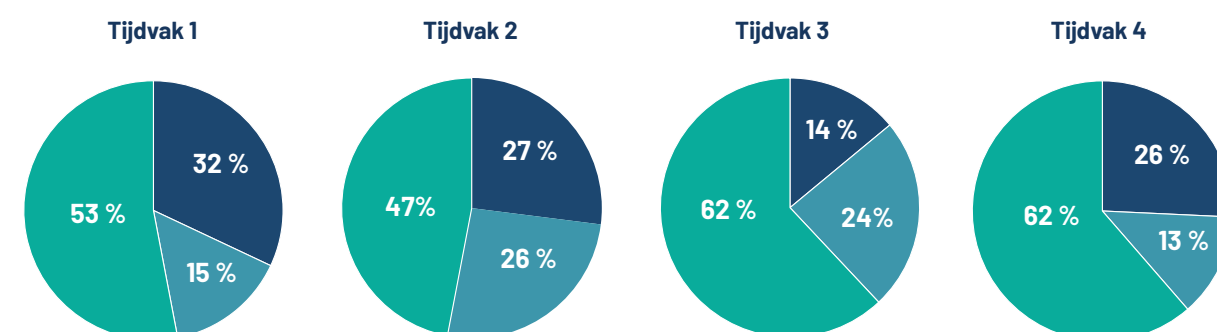
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

### AANVRAGERS VOOR TRAINING EN OPLEIDING LANG NAAR GROOTTEKLASSE



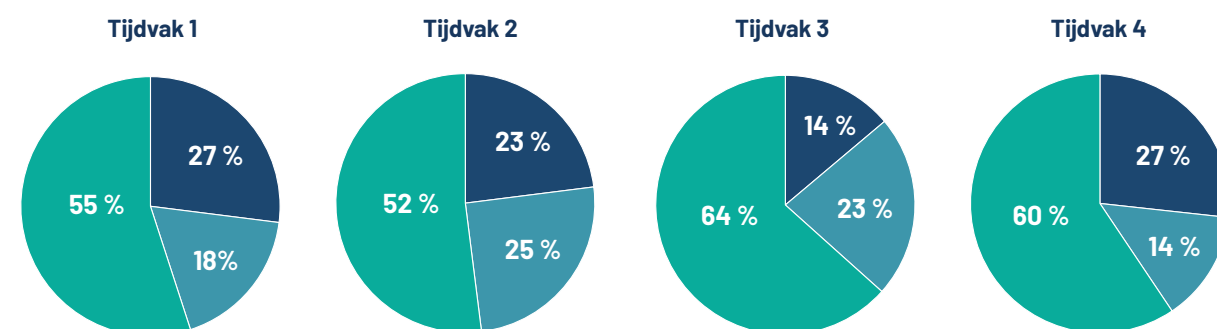
\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

### AANVRAGERS VOOR TRAINING EN ONTWIKKELING MIDDELLANG NAAR GROOTTEKLASSE



\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

### AANVRAGERS VOOR TRAINING EN ONTWIKKELING KORTDUREND



\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

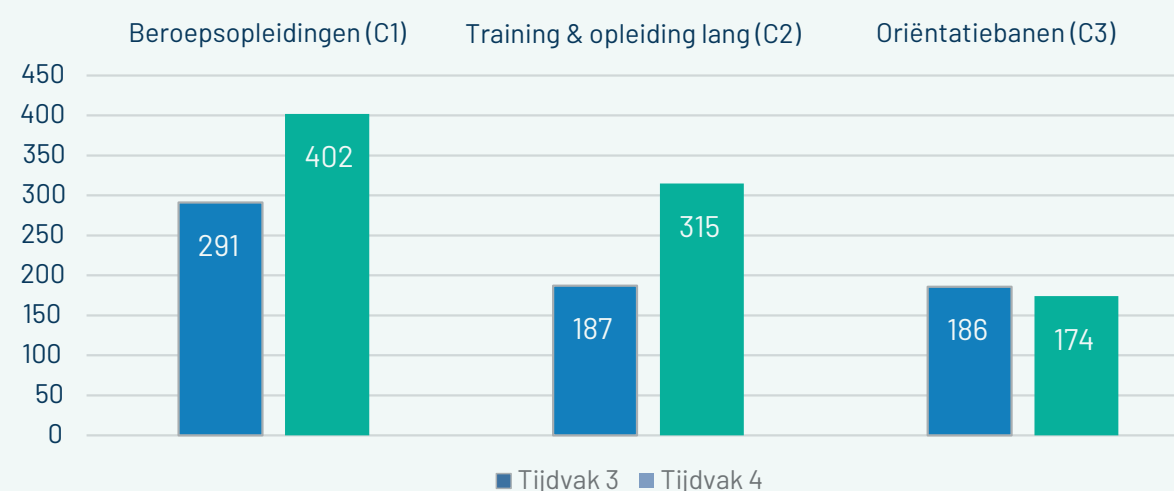
■ Klein ■ Middelgroot ■ Groot

## LANGDURIGE DEELTRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C

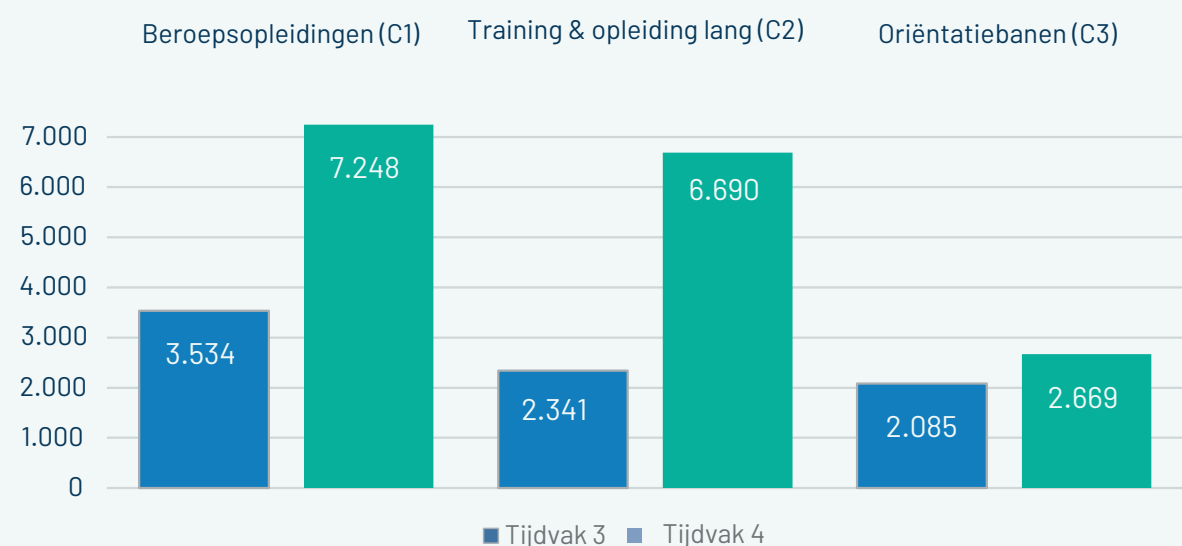
Activiteit C bestaat uit verschillende langdurige deeltrajecten zoals niet-reguliere beroepsopleidingen (C1), (overige) langdurige trainings- en opleidingsprogramma's (C2), en oriëntatiebanen (C3). De trajecten C1 en C2 zijn voornamelijk bedoeld voor vakinhoudelijke (bij)scholing en beroepsvormende (bij) scholing. Daarentegen is activiteit 3 bedoeld voor kennismaking met de sector om de (zij-) instroom te bevorderen.

De niet-reguliere beroepsopleidingen zijn veruit het populairst onder aanvragers van langdurige activiteiten. Het aantal deelnemers van deze categorie is in tijdvak 4 ruim verdubbeld ten opzichte van tijdvak 3. Ook het aantal deelnemers (overige) langdurige trainings- en opleidingsprogramma's trok aan in tijdvak 4 en is zelfs bijna verdriedubbeld in deze periode.

AANTAL AANVRAGEN (DEEL)TRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C IN TIJDVAK 3 EN 4



AANTAL DEELNEMERS (DEEL)TRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C IN TIJDVAK 3 EN 4



Bij de trajecten voor oriëntatiebanen bleef het aantal aanvragers en deelnemers in tijdvak 4 grofweg hetzelfde als in tijdvak 3, het tijdvak waarin deze mogelijkheid geïntroduceerd is. Van deze trajecten maakten vooral zij-instromers in de VVT gebruik. De VVT vertegenwoordigt 87% van

de aanvragen in tijdvak 3 en 72% in tijdvak 4. Bij deze branche zijn namelijk – als uitzondering – oriëntatiebanen ook formeel via de cao geregeld. Hoewel in andere branches tevens de mogelijkheid bestaat voor subsidie om mensen (boventallig) te oriënteren op het werkveld, is dit niet opgenomen in de cao.

### AANVRAGERS BEROEPSOPLEIDINGEN (C1) NAAR WERKVELD IN TIJDVAKKEN 3 EN 4

Werkveld	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	6%	5%
Geestelijke gezondheidszorg	10%	7%
Gehandicaptenzorg	16%	11%
VVT	55%	50%
Welzijn	5%	1%
Jeugdzorg	6%	5%
Eerstelijnszorg	10%	17%
Overige zorg	8%	8%

### AANVRAGERS TRAINING & OPLEIDING LANG (C2) NAAR WERKVELD IN TIJDVAKKEN 3 EN 4

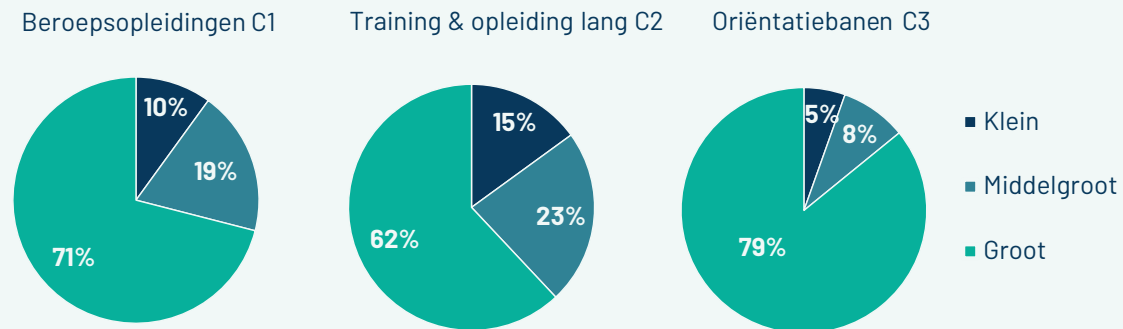
Werkveld	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	8%	4%
Geestelijke gezondheidszorg	6%	8%
Gehandicaptenzorg	7%	6%
VVT	51%	51%
Welzijn	4%	2%
Jeugdzorg	9%	5%
Eerstelijnszorg	9%	15%
Overige zorg	18%	20%

### AANVRAGERS ORIËNTATIEBANEN (C3) NAAR WERKVELD IN TIJDVAKKEN 3 EN 4

Werkveld	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	4%	2%
Geestelijke gezondheidszorg	3%	5%
Gehandicaptenzorg	7%	9%
VVT	87%	72%
Welzijn	4%	1%
Jeugdzorg	3%	4%
Eerstelijnszorg	3%	4%
Overige zorg	7%	13%

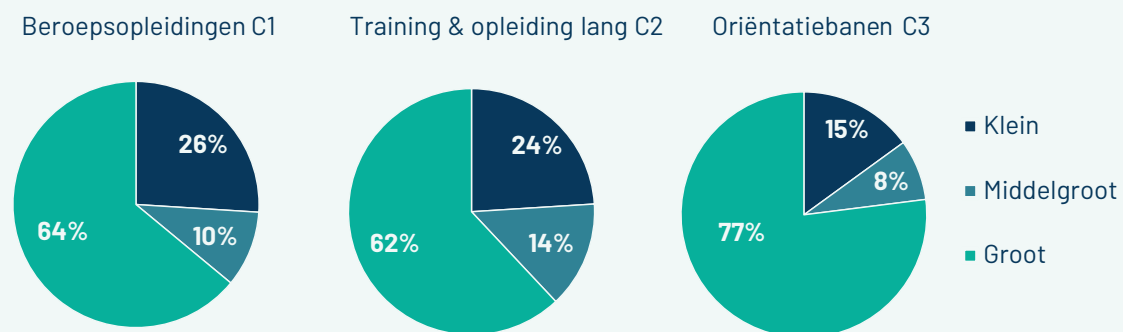
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat deelnemers onder meerdere werkvelden kunnen vallen.

### AANVRAGERS (DEEL)TRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C NAAR GROOTTEKLASSE IN TIJDVAK 3\*



\*In tijdvak 3 is van 3% de organisatiegrootte onbekend en dus buiten beschouwing gelaten.

### AANVRAGERS (DEEL)TRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C NAAR GROOTTEKLASSE IN TIJDVAK 4

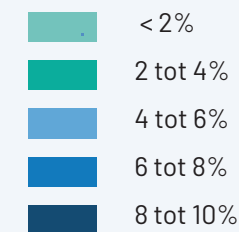


## REGIONALE CIJFERS

De deelnemers aan de activiteiten vanuit het SectorplanPlus zijn afkomstig uit zorg- en welzijnsinstellingen door heel Nederland. Er is echter wel sprake van een regionale differentiatie in de mate van deelname, al naar gelang de omvang en samenstelling van de zorg en welzijn, de problematiek en de daarmee samenhangende

de scholingsbehoeften in de regio's. Voor tijdvak 4 geldt dat relatief veel deelnemers afkomstig zijn vanuit de Randstad en dan met name de regio's Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord en Rijnmond. De arbeidsmarktregio's met de minste deelnemers in tijdvak 4 waren Gooi- en Vechtstreek en Amersfoort en omgeving.

### REGIONAAL AANDEEL IN TOTALE DEELNAME IN TIJDVAK 4, NAAR ARBEIDSMARKTREGIO



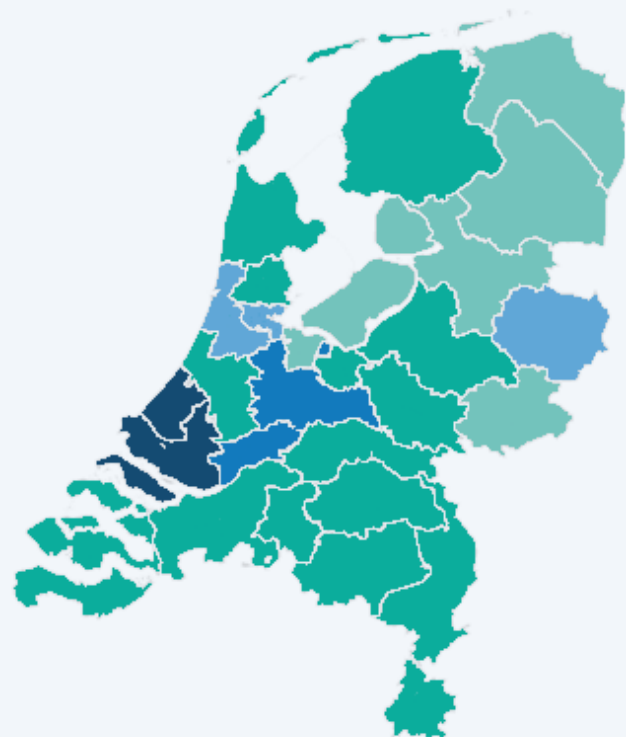
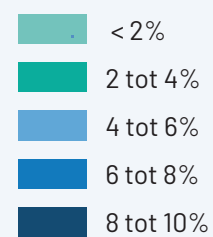
Dat de behoeften per arbeidsmarktregio verschillen, komt ook naar voren uit hun aandelen in deelname aan de verschillende doelgroepen van tijdvak 4. De regio's Zuid Zuid-Holland en Utrecht en omgeving kennen een relatief groot aandeel in het opleiden van nieuwe instroom. De regio's Noordwest-Veluwe en Stedendriehoek, Twente en Amsterdam richten zich juist meer op praktijk- en werkbegeleiders. De drie noordelijke

arbeidsmarktregio's maken relatief veel gebruik van de mogelijkheid om zittende medewerkers te scholen. De Achterhoek en Midden-Gelderland investeren vooral in behoud van medewerkers.

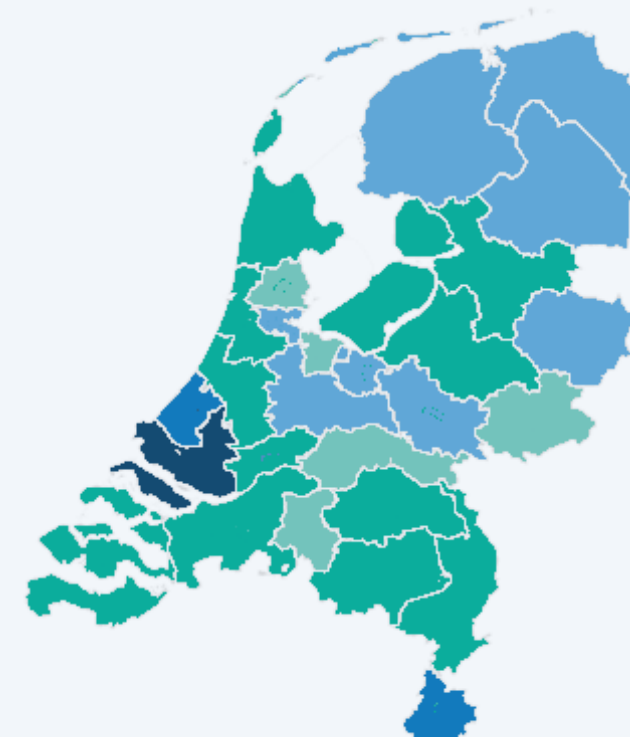
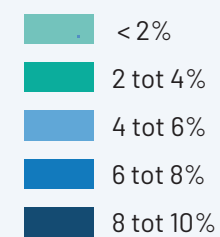
Hoewel we op basis van deze cijfers niet met zekerheid kunnen zeggen waar de verschillen vandaan komen, is het duidelijk dat er significante regionale verschillen zijn.



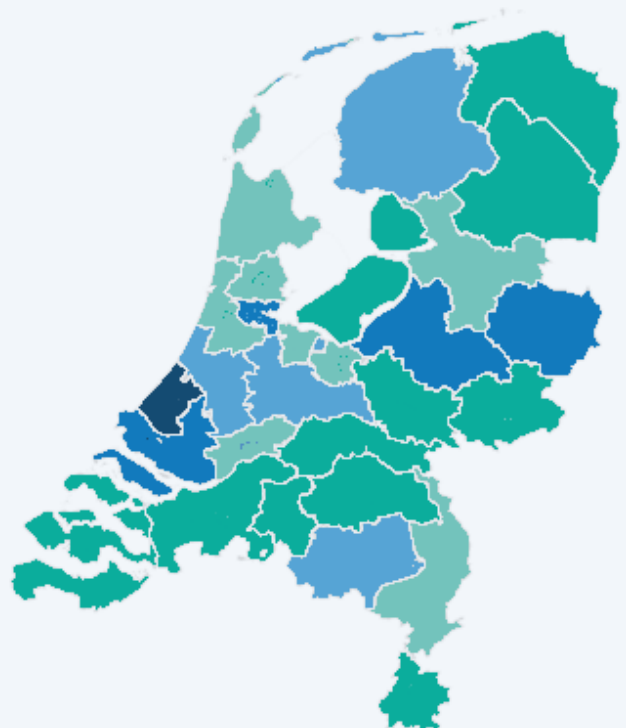
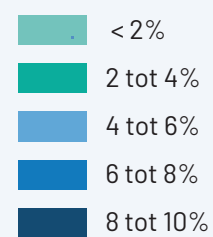
AANDEEL REGIO'S IN DEELNEMERS NIEUWE INSTROOM, AANVRAGEN TIJDVAK 4



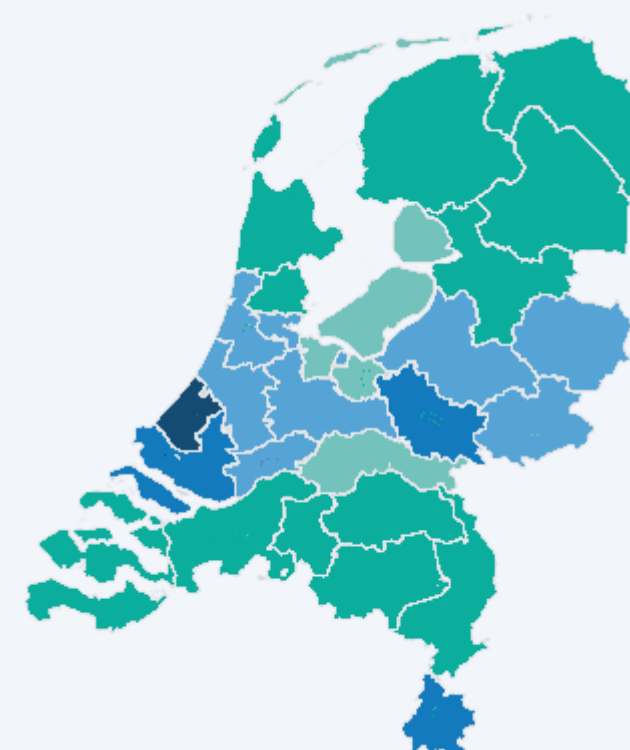
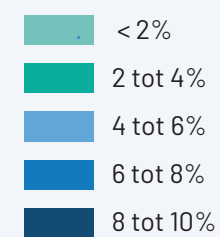
AANDEEL REGIO'S IN DEELNEMERS ZITTENDE MEDEWERKERS, AANVRAGEN TIJDVAK 4



AANDEEL REGIO'S IN DEELNEMERS PRAKTIJK-/WERKBEGELEIDERS, AANVRAGEN TIJDVAK 4



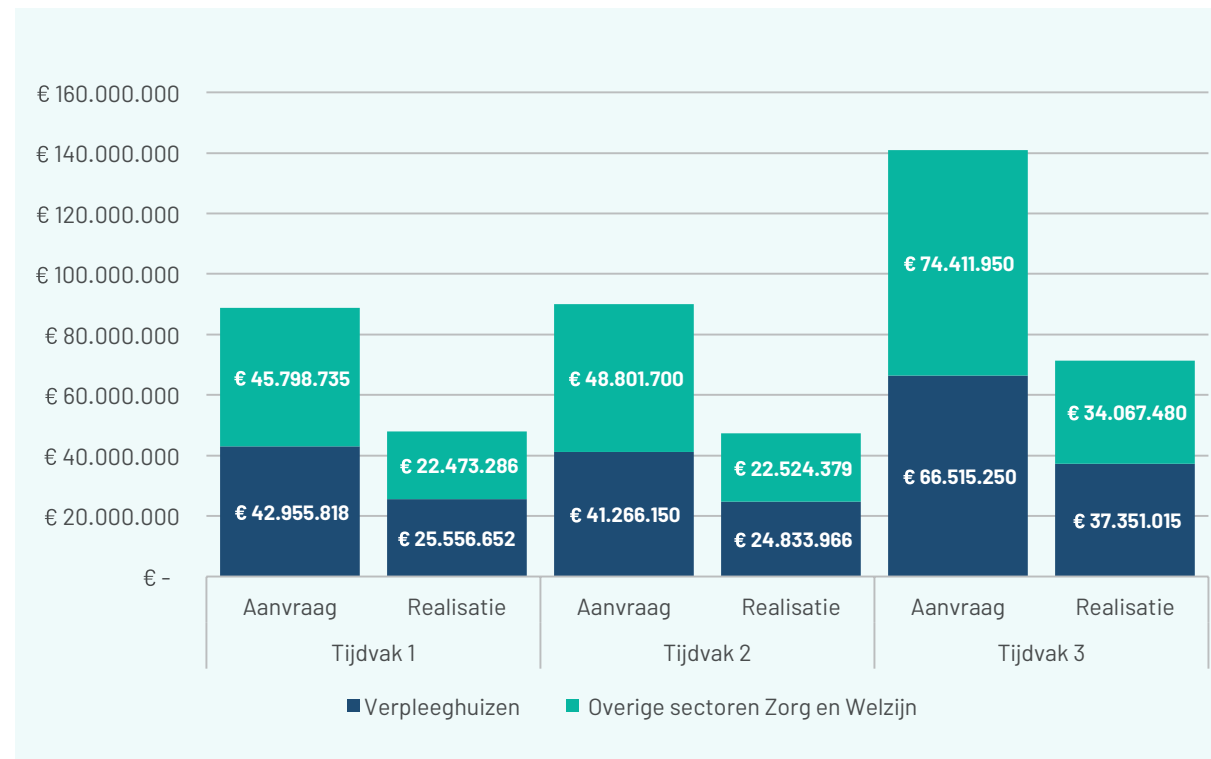
AANDEEL REGIO'S IN DEELNEMERS BEHOUD, AANVRAGEN TIJDVAK 4





## REALISATIECIJFERS

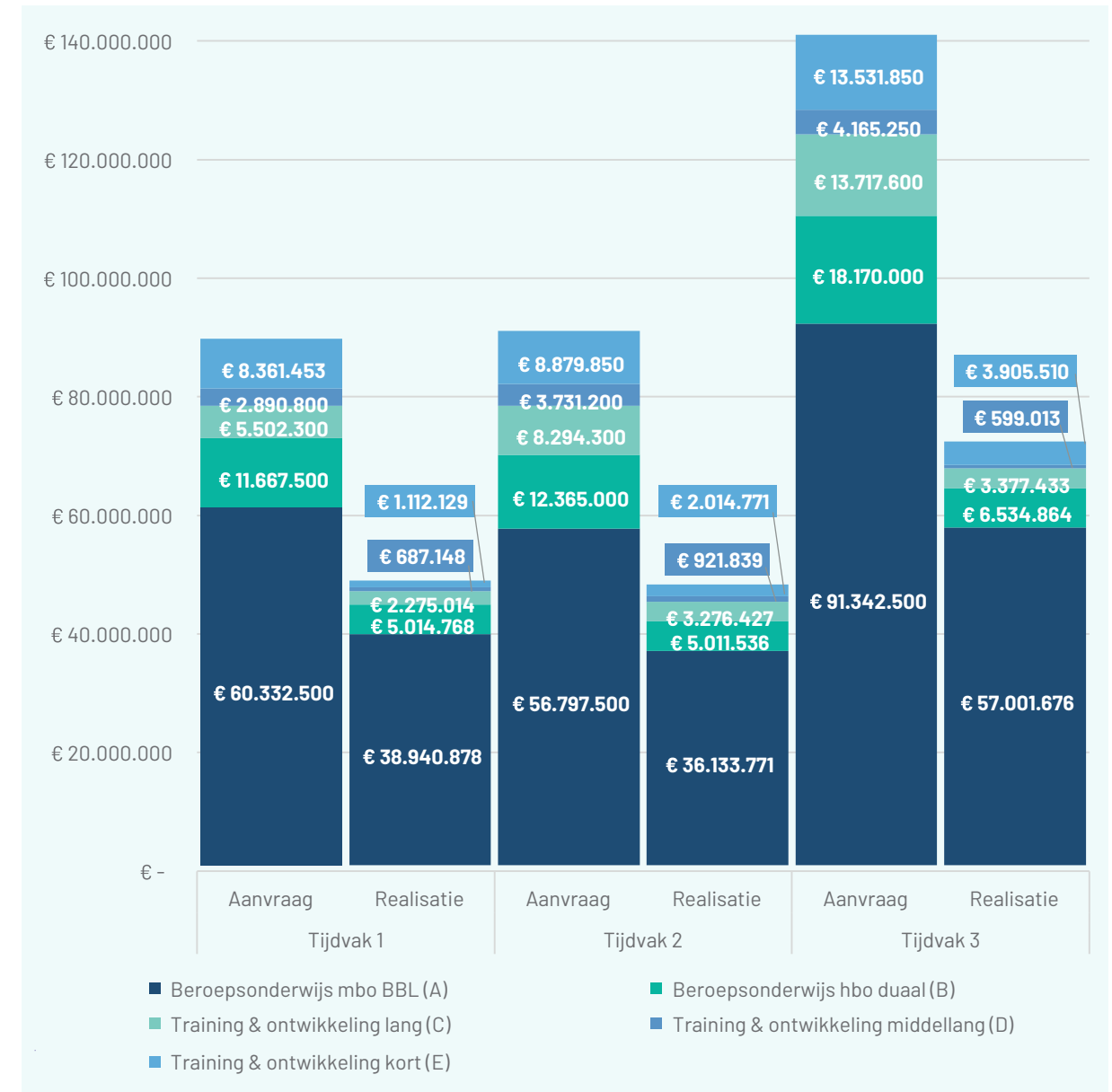
VERDELING VERSTREKTE SUBSIDIE OVER SECTOREN IN TIJDVAKKEN 1, 2 EN 3



Niet elke aanvraag voor het SectorplanPlus is uiteindelijk (volledig) gerealiseerd. In gesprekken met de 14 regionale projectleiders zijn er verschillende redenen genoemd die hieraan ten grondslag kunnen liggen. Deze redenen komen grotendeels overeen met factoren die in de Memo toelichting onderrealisatie Sectorplanplus (RegioPlus, 2020) worden genoemd, namelijk:

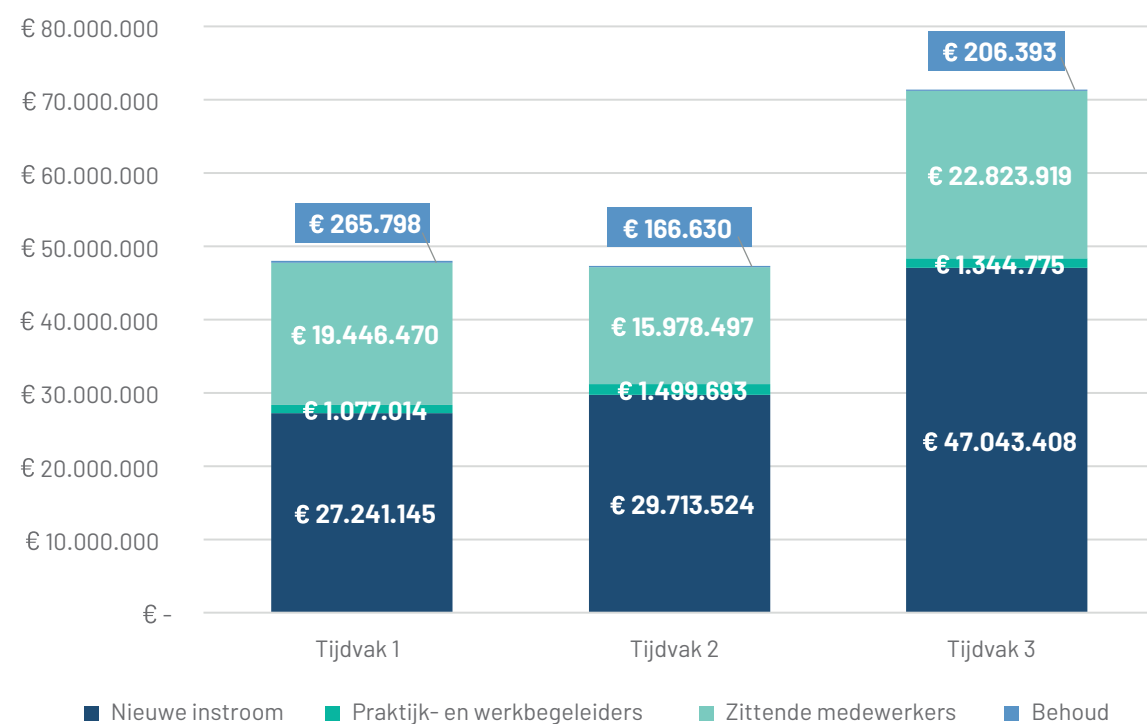
- bewuste marge bij het aanvragen. Organisaties hanteren een marge, vanuit de gedachte dat de subsidieaanvraag wel naar beneden, maar niet naar boven bijgesteld kan worden
- verkeerd begroot. Een precieze inschatting maken is soms lastig. Organisaties bepalen een (toekomstgerichte) personeelsplanning, maar de uitvoering is niet altijd haalbaar gebleken. Soms zijn ambities te groot, bijvoorbeeld bij het creëren van voldoende opleidingsplekken voor kwalificerend onderwijs (A & B)
- bij (kleine) aanvragen voor korte trajecten was de administratieve inspanning achteraf soms groter dan de opbrengst

VERDELING AANGEVRAAGDE EN VERSTREKTE SUBSIDIE OVER ACTIVITEITEN IN TIJDVAKKEN 1, 2 EN 3



- een deel van de niet-gerealiseerde aanvragen is in de praktijk (zonder inzet van middelen) toch uitgevoerd. Bij een deze organisaties liep het spaak bij de administratieve verantwoording achteraf. Bijvoorbeeld, doordat een handtekening van de medewerker ontbrak of een presentielijst miste. Hierdoor is de aanvraag formeel niet gerealiseerd, maar is de (scholings) activiteit in de praktijk wel degelijk uitgevoerd

### VERDELING VERSTREKTE AANTAL DEELNEMERS NAAR DOELGROEP IN TIJDVAKKEN 1, 2 EN 3

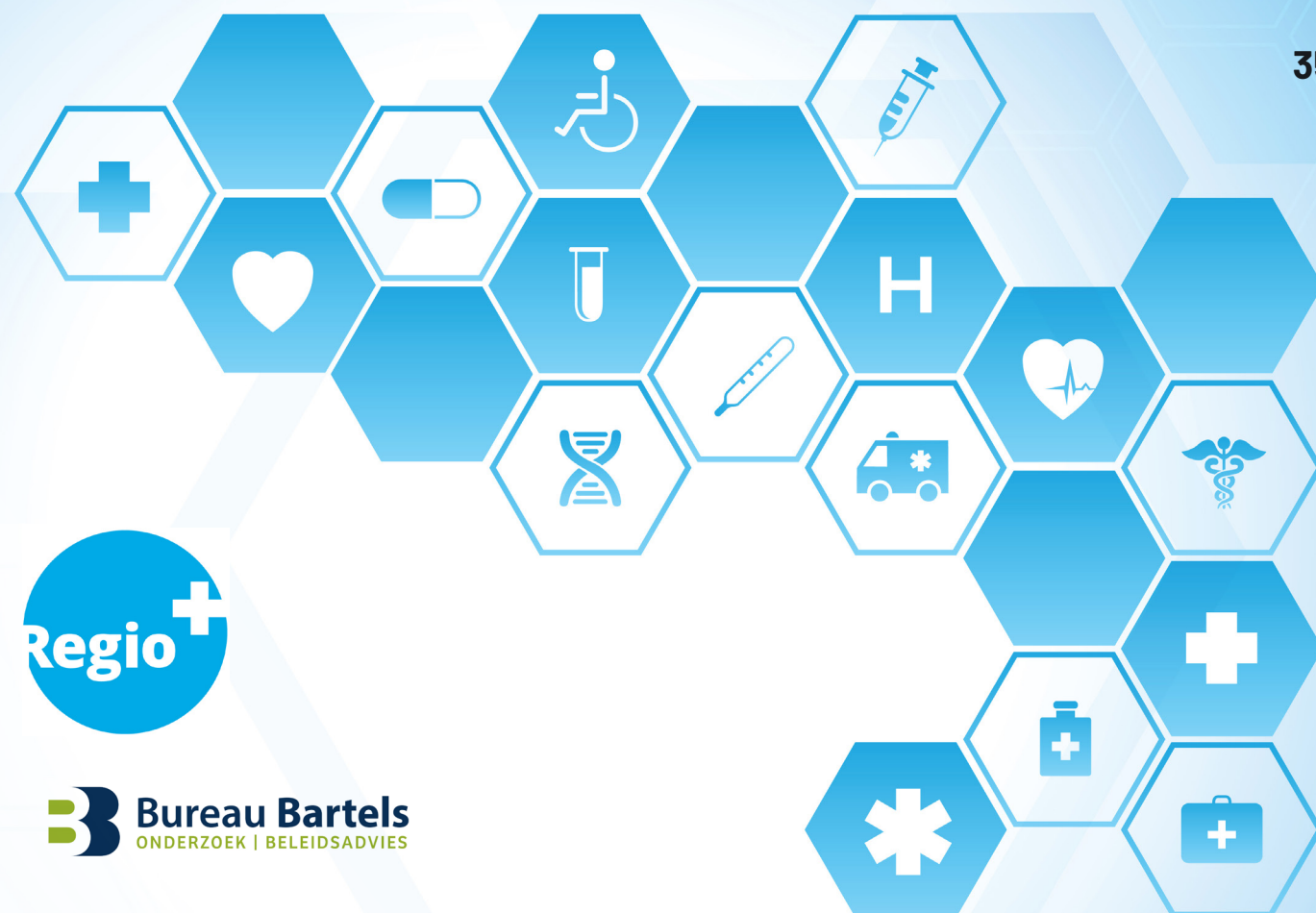
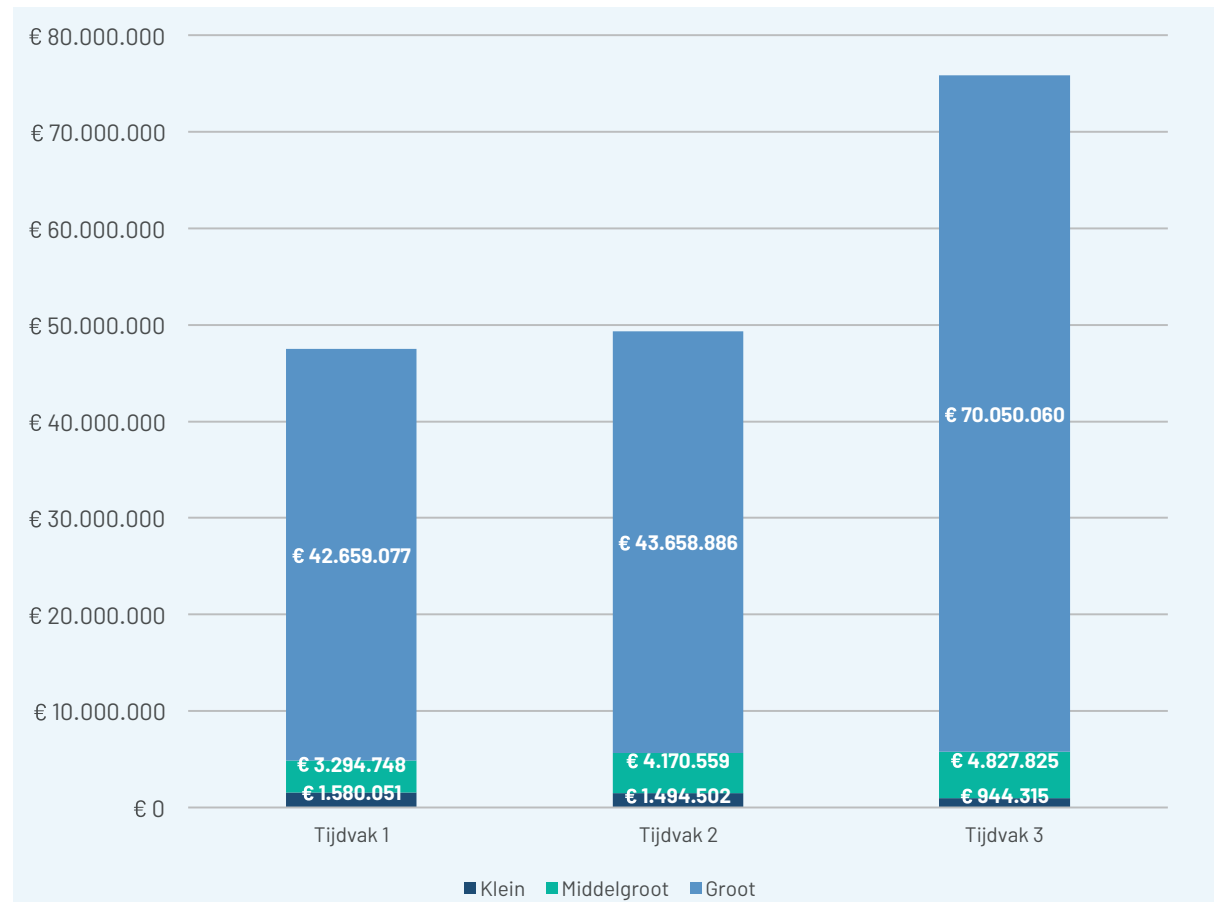


### DISCLAIMER

Deze publicatie geeft de stand weer van het SectorplanPlus op basis van de aanvragen uit alle vier tijdvakken. Deze tijdvakken zijn respectievelijk eind 2017, voor de zomer van 2018, eind 2018 en eind 2019 opengesteld. Alle uitkomsten zijn gebaseerd op databestanden van het zogeheten SABA die in samenwerking met Wecreate Consulting – die als uitvoerende partij betrokken is bij de controlewerkzaamheden en verantwoording van de (scholings)activiteiten van het SectorplanPlus – zijn geverifieerd. Meer actuele gedetailleerde informatie over het SectorplanPlus? Kijk op: [www.sectorplanplus.nl](http://www.sectorplanplus.nl)



### VERDELING VERSTREKTE SUBSIDIE NAAR GROOTTE ORGANISATIE IN TIJDVAKKEN 1, 2 EN 3





## Contact

Heeft u vragen over het SectorplanPlus? Kijk dan op de website [www.sectorplanplus.nl](http://www.sectorplanplus.nl) waar veel gestelde vragen beantwoord staan. Ook vindt u daar de contactgegevens van de 14 regionale werkgeversorganisaties die projectleiders rondom het SectorplanPlus beschikbaar stellen.

Voor vragen van administratieve aard kunt u terecht bij het Shared Service Center. De contactgegevens hiervan zijn:

Louis Braillelaan 100  
2719 EK Zoetermeer  
e-mail [info@regioplus.nl](mailto:info@regioplus.nl)

