

JOYCE OOMEN

idilio

Adviesrapport Campus Gouda

VOLWASSENONDERWIJS

ZORG EN WELZIJN

Dit rapport gaat in op de vraag hoe
Campus Gouda het opleidingsaanbod
gericht op een Leven Lang Ontwikkelen
in Zorg en Welzijn in de regio
Midden-Holland kan versterken.

FEBRUARI 2021



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
Campus Gouda	4
Provincie Zuid Holland	5
De sector Zorg en welzijn	5
De centrale vraag	6
De specifieke vraag	6
1. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	7
1.1 De toegevoegde waarde van de campus	7
1.2 Focus op drie gebieden	7
1.2.1 Verdieping voor werkende mbo'ers door het volgen van modulair hoger onderwijs	7
1.2.2 Het vergroten van instroom van mbo'ers	8
1.2.3 Ondersteuning bij de adoptie van technologische innovaties voor alle werkenden in de sector	9
1.3 De verbinding door een gezamenlijk concept en ambitie	9
1.4 Aanbevelingen	10
2. VERDIEPING OP MAAT OP HBO NIVEAU VOOR WERKENDE MBO'ERS	11
2.1 De achterdeur sluiten	11
2.2 Leerbehoeften als startpunt	11
2.3 Geïdentificeerde leerbehoeften	12
2.4 Succesfactoren	13
2.5 Uitwerking in verdiepingsprogramma	13
Modules en leeruitkomsten	13
2.6 Beginnen in september 2021	14
2.6 Vervolgstappen	15
Modules social work	15
Samenwerken met Living Lab	15
Werven van deelnemers	15
2.7 Financiering en subsidie	15
Subsidie	16



INHOUDSOPGAVE

3. HET VERGROTEN VAN INSTROOM VAN MBO'ERS	16
3.1 Tekorten en mismatch	16
3.2 Functiecreatie	17
3.3 Doorlopende leerlijn	17
4. ONDERSTEUNING BIJ DE ADOPTIE VAN TECHNOLOGISCHE INNOVATIES VOOR ALLE WERKENDEN IN DE SECTOR	18
4.1 Living Lab	18
Contouren van het Living Lab Zorgtechnologie	18
Vervolgstappen	20
5. BIJLAGEN	20
Bijlage 1. Overzicht van betrokkenen	20
Bijlage 2. Uitkomst sessies werkgroep Leven Lang Ontwikkelen	24
Bijlage 3. Subsidie SectorplanPlus	28
Stap 1	28
Stap 2	28
Stap 3	28
Stap 4	28
Stap 5	28
Bijlage 4. Bronnen	29

CAMPUS GOUDA

is de plek voor
een Leven Lang
Ontwikkelen



INLEIDING

Campus Gouda

In 2020 is het startschot gegeven voor Campus Gouda. De gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen, Zuidplas en hogescholen gaan samen met bedrijven opleidingen aanbieden in een duurzame en innovatieve omgeving.

De ambitie is om Campus Gouda het dynamisch lerend centrum van regio Midden-Holland te laten zijn waar wordt gewerkt aan antwoorden op vragen als;

- Hoe leiden we de werknemer van morgen op?
- Hoe zorgen we dat ons huidig personeel mee kan in de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt?
- Hoe blijft de regio Midden-Holland innovatief en uitdagend voor inwoners?

Nadrukkelijk is er voor werkenden een plek, zodat zij zich kunnen voorbereiden op de ontwikkelingen van de toekomst. Campus Gouda is de plek voor een Leven Lang Ontwikkelen.

Provincie Zuid Holland

Op een ander bestuurlijk niveau, dat van de provincie Zuid Holland, is een groeiagenda opgesteld. Vanuit deze agenda wil men de provincie die verantwoordelijk is voor bijna een kwart van de Nederlandse economie verder economisch laten groeien. Investeren in human capital door te werken aan het oplossen van tekorten en de mismatch op de arbeidsmarkt is hierin belangrijk. Dit betekent zorgen dat de groep mensen die aan de kant staat, omdat zij niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikt aansluiting vindt op de arbeidsmarkt. En stimuleren dat werkenden zich bijscholen of omscholen zodat hun kennis en vaardigheden aansluiten bij wat er in de veranderende arbeidsmarkt van ze wordt gevraagd.

De initiatiefnemers van Campus Gouda hebben aansluiting gezocht en gevonden bij het Human Capital Akkoord Zuid-Holland. Een initiatief van de Economic Board Zuid-Holland en de Provincie Zuid-Holland dat in 2019 is gesloten met 66 partijen uit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Het scholen van werknemers is een belangrijk speerpunt in dit akkoord. Met bijzondere aandacht voor de vaardigheden die nodig zijn om te kunnen omgaan met de toenemende digitalisering.

De sector Zorg en welzijn

Zorg en Welzijn is een belangrijke sector voor de regio Midden-Holland. Uit cijfers van Care2Care blijkt dat in de regio eind 2019 één op de vijf werkenden actief was in de sector. De krapte op de arbeidsmarkt is hier urgent en dagelijks voelbaar. Landelijke cijfers tonen aan dat wanneer er geen maatregelen worden genomen, de zorg over een aantal jaar te maken met een tekort van 100.000 tot 125.000 professionals. Voor het jaar 2022 wordt in Nederland een tekort van 80.000 zorgmedewerkers verwacht waarvan ruim 60.000 in de verpleging, verzorging en thuiszorg.

Vacatures zijn lastig te vervullen en zorgprofessionals geven aan dat er mede door de tekorten sprake is van een te hoge werkdruk. Daarmee ontstaan risico's voor de kwaliteit en veiligheid van zorg. Door deze gevolgen ervaren medewerkers meer stress en overwegen veel zorgprofessionals om de sector te verlaten. Bovendien verandert de zorgvraag en wordt deze in veel gevallen steeds complexer. Tot slot nemen digitale innovaties op de werkvloer en achter de schermen van de zorg steeds meer toe. Door Covid-19 is de digitale transformatie in de zorg in een stroomversnelling geraakt en is de druk op de sector die al kampte met tekorten enorm toegenomen. Aanleiding genoeg voor Campus Gouda om voor de uitwerking van het aanbod de focus te leggen op deze sector.



DE CENTRALE VRAAG

Hoe kan Campus Gouda het opleidingsaanbod gericht op een Leven Lang Ontwikkelen in Zorg en Welzijn in de regio Midden-Holland versterken?

DE SPECIFIEKE VRAAG

Op welke manier biedt samenwerking met de Haagse Hogeschool in dit kader toegevoegde waarde?

Om te komen tot dit voorstel is deskresearch gedaan en zijn gesprekken gevoerd met betrokkenen waaronder bestuurders en medewerkers (hr- en opleidingsmanagers) van zorginstellingen in de regio. Een belangrijke rol was weggelegd voor de werkgroep 'Leven Lang Ontwikkelen'.

Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers als Zorgpartners Midden-Holland, Gemiva, Vierstroom/Fundis en Groene Hart Ziekenhuis, Care2Care, MBO Rijnland en de Haagse Hogeschool. Speciale dank gaat uit naar Lies Lokkerbol van Care2Care voor haar betrokkenheid en bereidheid tot het delen van haar kennis en contacten.

Een overzicht van alle betrokkenen is te vinden in bijlage 1.

Omwille van de leesbaarheid wordt in dit rapport regelmatig gesproken over zorg, zorgmedewerkers en zorgprofessionals. Met deze omschrijvingen worden ook de sector welzijn bedoeld en de medewerkers die hierin werkzaam zijn.

1. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

1.1 De toegevoegde waarde van de campus

In de aanloop naar dit traject is vanuit de Campus de samenwerking gezocht met het Hoger Onderwijs. Voor de sector Zorg en Welzijn heeft de Haagse Hogeschool proactief interesse getoond om samen te bouwen aan een duurzame samenwerking.

De wens om deze samenwerking met de Haagse Hogeschool vorm te geven heeft een centrale rol gespeeld in dit traject. Tijdens de zoektocht naar een goede invulling van dit partnerschap zijn gesprekken gevoerd met werkgevers in welzijn en zorg op zowel bestuurlijk als operationeel niveau. Eén simpele vraag werd altijd gesteld. Voor welk probleem, binnen de context van een Leven Lang Ontwikkelen, kan Campus Gouda een oplossing zijn? Door deze vraag te stellen werd duidelijk dat er kansen liggen voor Campus Gouda om op meerdere terreinen een rol te spelen en de toegevoegde waarde te vergroten.

1.2 Focus op drie gebieden

De waarde van Campus Gouda voor de sector Zorg en Welzijn komt het best tot uiting als een aanbod wordt ontwikkeld dat focust op drie gebieden:

- Werkende mbo'ers (niveau 3 en 4) in staat stellen hun kennis en vaardigheden op maat te verdiepen door het volgen van modulair hbo onderwijs zodat hun werk interessanter wordt en/of ze beter in staat zijn om te gaan met de toenemende complexiteit.
- Het vergroten van de instroom van mbo geschoolde medewerkers door middel van regionale opleidingsprogramma's.
- Ondersteuning bij de adoptie van technologische innovaties binnen de zorg voor alle werkenden (vmbo, mbo en hbo geschoold) in de sector.

In het vervolg van dit rapport wordt uitgewerkt op welke manier Campus Gouda op korte termijn een concrete start kan maken met activiteiten die passen binnen deze focusgebieden. De sector Zorg en Welzijn is breed en kent vele typen organisaties. Door de bovengenoemde focusgebieden als uitgangspunt te nemen kan er een begin worden gemaakt en kunnen in de toekomst nieuwe initiatieven worden ontwikkeld of bestaande initiatieven versterkt door ze te koppelen aan de Campus. Zo wordt de toegevoegde waarde van de Campus in de loop van de tijd verder uitgebouwd.

1.2.1 Verdieping voor werkende mbo'ers door het volgen van modulair hoger onderwijs

Uit de sessies met de werkgroep Leven Lang Ontwikkelen kwam de behoefte aan verdieping voor mbo (niveau 3 en 4) geschoolde medewerkers naar voren als interventie om verloop tegen te gaan. Werken in Zorg en Welzijn verandert en wordt uitdagender. Dit wordt veroorzaakt door een mix van factoren. Mensen wonen bijvoorbeeld langer thuis waardoor de zorgvraag anders en in veel gevallen complexer wordt.

Digitale innovaties op de werkvloer en achter de schermen nemen steeds meer toe. Medewerkers zien hun rol veranderen door diverse ontwikkelingen zoals het proces van de zorgvrager dat steeds meer leidend wordt, de introductie van een concept als 'positieve gezondheid' en de verschuiving van het zorgparadigma 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Bovenstaand rijtje is lang niet compleet maar geeft een indruk van de krachten die inspelen op medewerkers. Dit stelt andere eisen aan ze en vraagt dat zij zich blijven ontwikkelen en nieuwe manieren van werken en technieken onder de knie krijgen.

In samenwerking met de Haagse Hogeschool is gewerkt aan een programma dat werkende mbo'ers de kans biedt modulair hoger onderwijs te volgen en hun kennis op maat te verdiepen. Door het volgen van één of meerdere modules worden zij geholpen om te gaan met de toenemende complexiteit maar ook uitgedaagd op die complexiteit zodat het werk leuker en interessanter wordt. Het idee is om deelnemers de kans te bieden hun talenten te ontwikkelen door zich te verdiepen in gebieden die zij interessant vinden en/of waar ze al goed in zijn. De verwachting is dat deze resultaten een bijdrage leveren aan het terugdringen van verloop.

Een dergelijk programma sluit het best aan op de specifieke vraag zoals te lezen in de inleiding: Op welke manier biedt samenwerking met de Haagse Hogeschool toegevoegde waarde? De uitwerking hiervan heeft dan ook het meeste aandacht gekregen en is terug te vinden in hoofdstuk 2.

1.2.2 Het vergroten van instroom van mbo'ers

Het vergroten van de instroom van mbo geschoolde medewerkers door middel van één of meerdere regionale programma's is een oplossing voor de personele tekorten. Er is weliswaar een toenemende vraag naar hbo geschoolde medewerkers zichtbaar maar de grote meerderheid van het personeelsbestand, zo verklaren de gesproken zorgwerkgevers, bestaat nu en in de toekomst uit personeel dat is gekwalificeerd op mbo niveau. De uitzondering hierop is het Groene Hart Ziekenhuis waar het zwaartepunt in de loop van de komende jaren zal verschuiven richting hbo niveau.

Werkgevers geven prioriteit aan het oplossen van de tekorten door te werven vanaf mbo-niveau 3. Hiervoor worden op individueel werkgeversniveau diverse initiatieven ontwikkeld. De krapte op de arbeidsmarkt is echter zo sterk dat grote doorbraken op dit vlak moeilijk te realiseren zijn. Dit vraagt om een andere manier van denken. Het verleggen van de focus naar het anders organiseren van werk is een interessante optie. In dit licht is er gewerkt aan een project rondom functiecreatie. Door taken anders te verdelen en een lager niveau toe te voegen ontstaat er ruimte voor de medewerkers op het hogere niveau om toe te komen aan hun kerntaken. Een concrete pilot vanuit de gemeente Krimpenerwaard/Campus Gouda binnen de ouderenzorg op dit vlak stimuleert anders denken en anders organiseren. Verdere toelichting op dit initiatief is te vinden in hoofdstuk 3.

1.2.3 Ondersteuning bij de adoptie van technologische innovaties voor alle werkenden in de sector

De opkomst van zorgtechnologie is onomkeerbaar en alle medewerkers in Zorg en Welzijn krijgen hier mee te maken. Technologie wordt ingezet als onderdeel van de oplossing voor capaciteitsproblemen of om medewerkers in algemene zin te ondersteunen. Maar ook om de eigen regie van patiënten en cliënten en zorg op afstand te faciliteren. Dit betekent dat werken met domotica, beeldzorg, telemonitoring, apps en allerlei andere e-healthtoepassingen steeds vaker voorkomen. Leren werken met deze nieuwe mogelijkheden gaat niet voor iedereen vanzelf. Zorgprofessionals vinden het soms lastig om 'koude' technologie als waardevolle ondersteuning te zien en in te zetten binnen de 'warme' zorg. Hier ligt een rol voor de campus. Met de inzet van het instrument Living Labs wordt vanuit overheid, onderwijs en bedrijfsleven samengewerkt om zorgtechnologie te implementeren en toepasbaar te maken. Door opleidingsprogramma's zoals bijvoorbeeld het verdiepingsprogramma voor werkende mbo'ers uit paragraaf 1.3. hier op te laten aansluiten wordt het leereffect en totale rendement vergroot.

1.3 De verbinding door een gezamenlijk concept en ambitie

In de zomer van 2020 heeft de gemeente Gouda twee kwartiermakers aangesteld met een opdracht in de sector Welzijn en zorg. De eerste is dit plan voor een Leven Lang Ontwikkelen en de andere opdracht is een onderzoek naar de haalbaarheid van een Living Lab Zorgtechnologie. Op dat moment was dat een logische keuze, ook op basis van de gesprekken met hogescholen. Nu beide projecten richting voltooiing gaan, wordt duidelijk dat samengaan van beide sporen wenselijk en noodzakelijk is.

Gebleken is dat Leven Lang Ontwikkelen van medewerkers niet los gekoppeld kan worden van innovatie en de binding aan onderzoek. Anders gezegd, de leervragen van medewerkers en de scholingswensen van bestuurders voor hun personeel, liggen veelal op het terrein van technologie en innovatie. Dit zal in de toekomst alleen nog maar sterker worden. Bovendien geeft het opleiden van medewerkers binnen een lab-omgeving kansen en dynamiek, ook voor bedrijven. De eerste bedrijven uit Midden-Holland met expertise en innovaties in de zorg zijn al aangehaakt. Daarom gaat de uitwerking en concretisering van dit plan waar mogelijk ingepast worden in de vormgeving van het Living Lab. Deze trajecten worden aan elkaar geknoopt om op die manier innovatie en Leven Lang Ontwikkelen te verbinden.

Met een focus op dit lab sluit Campus Gouda met een onderscheidend profiel aan bij een knooppunt van campussen in Zuid-Holland. Hiernaast vervult Campus Gouda binnen de regio Midden-Holland de rol van kennisknooppunt voor het uitwisselen en ontwikkelen van kennis rondom een leven lang ontwikkelen. Door ook het project rondom functiecreatie te koppelen (toegelicht in 1.4) kan Campus Gouda onderzoeken of zij een meerwaarde kan bieden in de versnelling van denken vanuit de onderwijsketen en het faciliteren van de doorlopende leerlijn. Met deze drie focusgebieden wordt een fundament gelegd voor een duurzame en toekomstgerichte campus.

1.4 Aanbevelingen

- Blijf werken aan bestuurlijk draagvlak en blijf openingen zoeken voor nieuwe projecten.
- Draag uit waar Campus Gouda aan wil bijdragen zodat nieuw initiatieven op zoek naar versterking en versnelling hun weg naar de Campus weten te vinden.
- Presenteer een samenhangende aanpak.
- Sluit waar mogelijk aan bij wat er al is om het landschap aan initiatieven overzichtelijk te houden.
- Verwerk de feedback van de deelnemers bij de verdere ontwikkeling van het aanbod.
- Stel een programmamanager aan die als taak heeft om:
 - de projecten verder te concretiseren en operationeel te maken
 - te sturen op de samenhang
 - de communicatie over de initiatieven met de doelgroep te coördineren
 - successen en ervaringen te verzamelen en delen
- Onderzoek wat de rol van de campus kan zijn bij initiatieven in de regio gericht op het collectief (organisaties, onderwijs, overheid) oplossen van personeelstekorten.
- Onderzoek of er mogelijkheden zijn voor een deelakkoord onder het Human Capital Akkoord van de provincie Zuid-Holland. Een opening hiervoor is het transitiepad digitalisering uit de Roadmap Next Economy waar het Human Capital Akkoord mee is verbonden. Hiervoor is nodig dat de interventies van Campus Gouda gericht op technologie en digitalisering worden geïsoleerd zoals bijvoorbeeld Living Lab en de scholing gericht op digitalisering/technologie. Ook is er meer inzicht nodig in de verwachte impact van deze interventies zoals bijvoorbeeld aantallen deelnemers. Dit onderzoek zou een taak van de programma manager kunnen zijn.

2. Verdieping op maat op hbo niveau voor werkende mbo'ers

2.1 De achterdeur sluiten

Om meer professionals in Zorg en Welzijn te realiseren zou je simpel kunnen stellen dat er twee oplossingsrichtingen zijn. De eerste is de achterdeur sluiten en de tweede is de vijver met potentieel vergroten. Het verdiepingsprogramma dat in samenwerking met de werkgroep Leven Lang Ontwikkelen en de Haagse Hogeschool is ontwikkeld, wil een bijdrage leveren aan het sluiten van de achterdeur.

Het vasthouden van de groep mbo 3 en 4 opgeleide medewerkers is cruciaal in het bestrijden van de tekorten. De redenen om van baan te veranderen of zelfs de sector te verlaten zijn divers. Uit het uitstroom onderzoek van werkgeversorganisatie Care2Care blijkt dat onder andere gebrek aan uitdaging en ontwikkelmogelijkheden redenen zijn om voor een andere baan te kiezen binnen de sector of zelfs de sector in zijn geheel te verlaten.

Door mbo 3 en -4 geschoolde medewerkers de kans te geven hun talenten te ontwikkelen en zich te scholen op hbo niveau doen zij nieuwe en of verdiepende kennis en inzichten op. Hierdoor kunnen zij het werk als interessanter of leuker gaan ervaren. Er kunnen loopbaankansen ontstaan doordat het behalen van een diploma of deelcertificaat doorgroeit naar een andere functie mogelijk maakt. Gevoelde werkdruk kan afnemen doordat zij vertrouwd raken om te werken met digitale toepassingen die tijd besparen. Daarnaast kan de voldoening die medewerkers uit het werk halen toenemen doordat ze ervaren dat de kwaliteit die ze kunnen leveren aan de patiënt/client is vergroot. Al deze effecten kunnen een positieve bijdrage leveren aan het terugdringen van verloop. Medewerkers kunnen er voor kiezen om uiteindelijk het gehele deeltijdprogramma te doorlopen en een HBO diploma te behalen. Dat is echter niet doel van het programma. De mogelijkheid om modules te volgen is de kern omdat het de drempel om te beginnen verlaagt en de kans biedt om aan te sluiten bij de individuele behoefte.

2.2 Leerbehoeften als startpunt

Met de werkgroep Leven Lang Ontwikkelen, waar ook een vertegenwoordiger van de Haagse Hogeschool in zit, is nagedacht hoe een dergelijk verdiepingsprogramma er uit zou moeten zien. Om tot een goed antwoord te komen zijn vijf stappen doorlopen:

- Benoemen van trends en ontwikkelingen binnen Zorg en Welzijn
- Duiden van de betekenis van die trends en ontwikkelingen voor professionals op de werkvloer
- Vertalen naar leerbehoeften
- Bepalen van succesfactoren
- Uitwerken in verdiepingsprogramma

Voor de eerste stap hebben de leden van de netwerkgroep tijdens een gezamenlijke sessie de trends en ontwikkelingen benoemd die zij zien in de sector Zorg en Welzijn. Deze zijn vervolgens geclusterd. In stap twee is benoemd wat dit betekent voor de professionals op de werkvloer. In bijlage 2 zijn de uitkomsten van deze sessie terug te vinden. De overige stappen worden in de paragrafen 2.3 tot en met 2.5 toegelicht.

2.3 Geïdentificeerde leerbehoeften

Trends en ontwikkelingen en de betekenis hiervan voor medewerkers zijn vertaald naar leerbehoeften. Deze leerbehoeften zijn geclusterd rondom drie thema's.

- Zelfbewust en stevig
- Thuis in de veranderende zorgcontext
- Vertrouwd met technologie en digitalisering

GEÏDENTIFICEERDE LEERBEHOEFTE		
ZELFBEWUST EN STEVIG	THUIS IN DE VERANDERENDE ZORGCONTEXT	VERTROUWD MET TECHNOLOGIE EN DIGITALISERING
<ul style="list-style-type: none"> ○ Omgaan met meerdere en nieuwe generaties op de werkvloer ○ Coachingsvaardigheden ○ Samen nadenken over visie en strategie ○ Leiderschapsmethodieken ○ Samenwerken in teams ○ Zelfkennis/reflecteren op eigen gedrag ○ Vaardigheden om vak te promoten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ondernemend gedrag, ○ Denken in processen en oplossingen ○ Evidence based werken ○ Bewustwording van de (veranderende) context ○ Klinisch redeneren ○ Omgaan met nieuwe generaties zorgvragers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Visie op technologie en digitalisering ontwikkelen ○ Inzet van technologie op de werkvloer ○ Vanuit zorgvragen komen tot nieuwe technologische ontwikkeling ○ Inzetten van ervaringen van zorgvragers en naastbetrokkenen

Tabel 1: Geïdentificeerde leerbehoeften

Deze leerbehoeften zijn gebruikt om het aanbod van de Haagse Hogeschool aan te spiegelen. De drie thema's zijn niet gebruikt als structuur voor de opzet van het programma.

2.4 Succesfactoren

Wat zijn bepalende voorwaarden voor succes? Over deze vraag heeft de werkgroep zich gebogen en is een aantal factoren gedefinieerd.

- Maak gebruik van eerder verworven kennis en kunde.
- Beoordeel leeractiviteit en ontwikkeling i.p.v. het eindproduct.
- Luister goed naar de behoefte van de praktijk en zorg dat het aanbod gelieerd is aan de praktische uitvoering.
- De werkplek is onderdeel van het leerproces (werkplekleren).
- Houd rekening met de context waarbinnen mensen leren. Wat gebeurt er met de kennis in de praktijk? Zorg dat leidinggevenden hier mee kunnen omgaan.
- Bevorder interprofessioneel werken.
- Maak mogelijk dat deelnemers zelf hun tijd indelen en tempo bepalen.

Bovenstaande punten zijn meegenomen in de gesprekken met de Haagse Hogeschool en zijn zo veel als mogelijk verwerkt in het aanbod.

- Positioneer het onderwijsaanbod richting de medewerkers zorgvuldig.

Dit laatste punt vraagt wat toelichting. Als medewerkers deelnemen aan het programma en losse modules op hbo niveau volgen, betekent dit niet automatisch dat zij kunnen doorstromen naar een hoger niveau en/of een salarisverhoging ontvangen. Dit heeft met name te maken met het huidige salarishuis van de werkgevers en de bekostiging. Om geen lastig in te lossen verwachtingen bij deelnemers te scheppen moet de boodschap bij het onderwijs aanbod dus zijn; wij verrijken je toekomst, we investeren in je, willen het werken leuker en interessanter voor je maken.

2.5 Uitwerking in verdiepingsprogramma

Modules en leeruitkomsten

Met bovenstaande input (leerbehoeften en succesfactoren) als vertrekpunt is gekeken naar het aanbod van de Haagse Hogeschool. Sinds september 2017 neemt de opleiding hbo-verpleegkunde in Den Haag deel aan de pilot flexibilisering hoger onderwijs voor werkenden. Bij deze pilots mogen hogescholen hun vaste onderwijsprogramma's loslaten om zo meer recht te doen aan de werkervaring van de student. In plaats daarvan stelt de opleiding eenheden van leeruitkomsten vast. Daarin wordt vastgesteld wat studenten moeten kennen en kunnen, maar niet hoe het bijbehorende programma er uit moet zien. Vervolgens sluit de school een onderwijsovereenkomst met de student. Hierin worden afspraken vastgelegd over hoe de student de leeruitkomsten gaat bereiken. Daardoor kunnen opleidingstrajecten variëren en op maat worden ingericht voor de student.

De ervaring die zij hier hebben opgedaan maakt dat een groot aantal van de in paragraaf 2.3 bovengenoemde voorwaarden voor succes al is verwerkt in het aanbod.

Om onderwijs voor werkenden beter te laten aansluiten bij wat zij al hebben geleerd en meer ruimte te bieden voor differentiatie en flexibiliteit, is het aanbod van de Haagse Hogeschool omschreven in termen van leeruitkomsten. Dit biedt de mogelijkheid om de nadruk te leggen op leeractiviteit en gerealiseerd eindniveau en minder op input en procesfactoren zoals vaststaande aantallen contacturen en uren studielast.

De werkgroep heeft uit het bestaande aanbod van de deeltijdopleiding Verpleegkunde een aantal modules met bijbehorende leeruitkomsten gekozen die aansluiten op de behoeften. In onderling overleg is besloten om met twee modules te starten en daarna verder te bouwen aan het programma. Het nog niet presenteren van een compleet programma maar klein beginnen is een bewuste keuze en heeft een aantal voordelen:

- Het is de ambitie om zo veel mogelijk vraag gestuurd in plaats van aanbod gestuurd te werken. De feedback en specifieke wensen van (potentiële) deelnemers zijn nodig om verder te bouwen aan het vervolgaanbod.
- Voor de start van het programma is uitgegaan van bestaande modules. De Haagse Hogeschool biedt ook de mogelijkheid voor maatwerk. Hier kan in een vervolg op worden ingespeeld. De feedback en behoeften van de deelnemers en aangesloten werkgevers is hiervoor belangrijke input.
- Een interessante optie is een zogeheten learning community. Deelnemers onderzoeken dan samen, onder begeleiding kritisch hun eigen praktijk gericht op reflecteren, leren en groeien. Vanuit de opgedane ervaring kan beter worden bepaald hoe een dergelijke community kan worden ingericht. Ook is er mogelijk een mooie koppeling te maken met een dergelijke learning community en het Living Lab dat in hoofdstuk 4 wordt toegelicht.

2.6 Beginnen in september 2021

De werkgroep wil in september 2021 starten met een groep van rond de 15 deelnemers met een achtergrond op MBO 4 niveau, afkomstig uit de werknemerspopulatie van de betrokken zorginstellingen. Een rondvraag langs de bestuurders naar een grove inschatting van het potentieel aantal deelnemers geeft voldoende vertrouwen in de haalbaarheid.

De eerste module is Communiceren in de Zorg. Deze module leidt tot drie leeruitkomsten:

- Leeruitkomst 1: Gesprekstechnieken
- Leeruitkomst 2: Zorgtechnologie
- Leeruitkomst 3: Interprofessioneel samenwerken

De module die hier op volgt is Klinisch redeneren. Ook deze module leidt tot drie leeruitkomsten:

- Leeruitkomst 1: Klinisch redeneren bij complexe problematiek
- Leeruitkomst 2: Indiceren van zorg
- Leeruitkomst 3: Preventiegericht analyseren en gezond gedrag bevorderen

2.6 Vervolgstappen

De werkgroep Leven Lang Ontwikkelen blijft bestaan om een goede start in september 2021 te kunnen realiseren, om te kunnen evalueren en de verdere ontwikkeling van het aanbod te kunnen sturen.

Modules social work

Een concrete optie is het uitbreiden van het aanbod met modules van de opleiding social work van de Haagse Hogeschool. Dit maakt deelname voor mbo geschoolde medewerkers uit bijvoorbeeld de gehandicaptenzorg interessanter. En biedt ook voor werknemers in de ouderenzorg en het ziekenhuis toegevoegde waarde. Zorg en Welzijn groeien naar elkaar toe, niet alleen in de wijk maar ook in bijvoorbeeld verpleeghuizen. Zorgmedewerkers moeten daarom steeds meer oog hebben voor het welbevinden en welzijn van de cliënten en patiënten. Vaardigheden die te maken hebben met het brede concept van gezondheid, het kunnen signaleren van achterliggende maatschappelijk problematieken en hierop interveniëren, samen beslissen en het systemisch kunnen denken worden steeds belangrijker. Dit zijn bij uitstek elementen die aan bod komen in het programma van social work.

Samenwerken met Living Lab

Een ander belangrijk punt is het verkennen en concretiseren van de aansluiting bij het Living Lab Zorgtechnologie uit hoofdstuk 4.

Werven van deelnemers

Om voldoende deelnemers te werven voor de start in september heeft de werkgroep een aantal vervolgacties bepaald.

- Op de website van Campus Gouda komt een landingspagina met alle informatie voor de deelnemers. Te denken valt aan informatie als; waarom dit verdiepingsprogramma, voor wie is het bedoeld, waarom interessant voor de deelnemers, wat is de inhoud, wat zijn de kosten, studiebelasting en informatie over praktische zaken.
- Er komen twee (online) bijeenkomsten voor leidinggevenden en potentiële deelnemers die worden gehost door de Haagse Hogeschool. Tijdens deze bijeenkomst wordt het programma uitgelegd en is er gelegenheid om vragen te stellen.
- Een promotiecampagne met onder andere activiteit op social media om deelnemers te werven.
- De werkgroep bepaalt nog wat verder nodig is om intern (bij de werkgevers) de opleiding op een goede manier onder de aandacht te brengen.
Het delen van ervaringsverhalen van deelnemers is genoemd als een goed middel om de volgende groep potentiële deelnemers aan te spreken.

2.7 financiering en subsidie

De bekostiging voor de modules wordt gedragen door de deelnemende werkgevers. Zij maken hiervoor, indien nodig, individuele afspraken met hun medewerkers. In de volgende bijeenkomst met de werkgroep Leven Lang Ontwikkelen zal de Haagse Hogeschool de prijsindicatie presenteren. Op het moment van schrijven van dit rapport was deze informatie nog niet beschikbaar. Uit een verstrekte voorlopige offerte kan geconcludeerd kan worden dat de tarieven marktconform zijn.

De vervolgstappen die tot doel hebben om voldoende deelnemers te werven zullen ongeveer €5000 bedragen. Er is budget beschikbaar om deze investering te doen.

Subsidie

Er is een mogelijkheid om subsidie aan te vragen op het verdiepingsprogramma via SectorplanPlus. SectorplanPlus is een meerjarige subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor werkgevers in Zorg en Welzijn om een extra impuls te geven aan opleidingsprojecten die zijn gericht op nieuwe instroom, met ontslag bedreigde werknemers, opscholing binnen de organisatie via kwalificerende scholing of opleidingen tot praktijkbegeleiders. Vanaf het vierde tijdvak zijn opleidingstrajecten gericht op behoud van medewerkers tevens subsidiabel. Het vierde tijdvak loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. Met een start in september 2021 zou dit traject hier in kunnen passen, mits deelnemende werkgevers al een aanvraag gedaan hebben voor dit vierde tijdvak. In bijlage 3 worden de stappen en voorwaarden voor deelnemers om hun opleidingskosten via SectorplanPlus gesubsidieerd te krijgen verder toegelicht.

3. Het vergroten van instroom van mbo'ers

3.1 Tekorten en mismatch

Zorg en Welzijn is een belangrijke sector voor de regio Midden-Holland. Uit cijfers van Care2Care blijkt dat in de regio Rijn-Gouwe eind 2019 één op de vijf werkenden actief was in de sector en is de werkgelegenheid met 4% toegenomen. De krapte op de arbeidsmarkt is urgent en dagelijks voelbaar.

Vacatures zijn lastig te vervullen en zorgprofessionals geven aan dat er mede door de tekorten sprake is van een te hoge werkdruk. Daarmee ontstaan risico's voor de kwaliteit en veiligheid van zorg. Door deze gevolgen ervaren medewerkers meer stress en overwegen veel zorgprofessionals om de sector te verlaten waardoor de krapte verder toeneemt.

In het algemeen geven werkgevers prioriteit aan het oplossen van deze tekorten door te werven vanaf mbo-niveau 3. De krapte op de arbeidsmarkt bemoeilijkt dit en bovendien neemt de vergrijzing toe waardoor de tekorten aan personeel op dit niveau blijven bestaan. Tegelijkertijd is er een mismatch op de arbeidsmarkt zichtbaar. Ondanks de hoge tekorten in sommige sectoren staan er nog steeds groepen medewerkers aan de kant. De Coronacrisis heeft deze situatie nog verder versterkt omdat hele beroepsgroepen zoals bijvoorbeeld horeca en toerisme, (tijdelijk) buiten spel zijn gezet.

3.2. Functiecreatie

Door functiecreatie kunnen nieuwe groepen medewerkers instromen waardoor de mismatch op de arbeidsmarkt wordt teruggedrongen én iets wordt gedaan aan de hoge werkdruk.

Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dit gebeurt door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen.

Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en worden elementaire taken uitgevoerd door medewerkers op een niveau van 0 tot en met 3. Dit vraagt om in plaats van het functiegericht organiseren de beweging in te zetten naar meer procesgericht organiseren.

3.3. Doorlopende leerlijn

Door een goed opleidingsaanbod vorm te geven kan de instroom binnen de zorg worden vergroot. Door aansluitend vervolgonderwijs op maat aan te bieden zal een deel van de ingestroomde medewerkers doorstromen naar een hoger niveau. De verwachting is dat bijvoorbeeld horeca-personeel snel naar niveau 3 is te brengen. Als voorbeeld kunnen de instromende werknemers de module basis zorg niveau 2 versneld volgen via de Nationale Zorg Klas. Hierna kunnen zij instromen op de BBL-opleiding niveau 3.

Bij het herontwerp van deze processen zijn landelijk al enkele voorbeelden van de integratie en vormgeving van:

- Huiskamerbegeleider niveau 0 en niveau 2. (Ouderenzorg)
- Helpende zorg niveau 2. (Ouderenzorg)
- Logistiek en facilitair niveau 2. (Algemeen ziekenhuis)

In de regio Haaglanden heeft dit voorbeeld geleid tot een instroom van 450 huiskamerbegeleiders binnen de ouderenzorg waarvan een deel succesvol is doorgegaan naar functieniveau 3.

Binnen de regio Midden-Holland is inmiddels een uitvraag gedaan bij de zorgaanbieders in de ouderenzorg. Zij onderschrijven deze uitgangspunten en willen hierop inzetten. Bij het schrijven van dit rapport is de uitwerking van deze aanpak nog in volle gang. De start is gemaakt vanuit het leerwerkbedrijf Krimpenerwaard. Hierna is besloten dit regionaal vorm te geven via Perspectief Op Werk. Koppeling aan Campus Gouda kan zorgen voor versterking en versnelling. Onder andere door de verdere ontwikkeling van de doorlopende leerlijn Zorg en Welzijn niveau 0-6, in afstemming met de regionale zorgaanbieders en opleidingen, verder te ontwikkelen.

Bij het schrijven van dit rapport was de uitwerking van dit concept nog in volle gang.

De betrokken projectleider Pieter Severijns verwacht aan het einde van het eerste kwartaal van dit jaar de concrete uitwerking op te leveren.

4. Ondersteuning bij de adoptie van technologische innovaties voor alle werkenden in de sector

Technologie (domotica, robotica, e-/mHealth) zal naar verwachting een steeds grotere bijdrage leveren aan het functioneren van mensen en het voeren van regie over de eigen gezondheid en zorg. Technologie kan niet alleen het functioneren ondersteunen, maar kan juist ook ingezet worden bij het bevorderen, herstel of behoud van het functioneren en een belangrijke rol vervullen bij het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid, het hebben van de regie over benodigde zorg en ondersteuning vanuit het eigen netwerk en van professionals. Er is nu al en in de nabije toekomst heel veel mogelijk. Het is de uitdaging om toepassingen te ontwikkelen die een toegevoegde waarde hebben en ook daadwerkelijk gebruikt worden.

4.1 Living Lab

Het concept Living Lab is een manier van werken die een bewezen bijdrage levert aan de adoptie van technologie. In september 2020 heeft kwartiermaker Ria van Oosterhout de opdracht van Campus Gouda gekregen om een onderzoek te doen naar de haalbaarheid en contouren van een Living Lab Zorgtechnologie. Haar onderzoek is nog niet afgerond maar laat al wel een duidelijke richting zien.

Op basis van gesprekken met onderwijsinstellingen, zorginstellingen en bedrijven is vastgesteld dat het Living Lab met name gaat om het versterken van de samenwerking tussen onderwijs, zorginstellingen en bedrijfsleven. Doel is het kennismaken met en implementeren van (bestaande) zorgtechnologie en de daarbij aansluitende opleiding en professionalisering. Ook is bepaald dat een inhoudelijke focus van het living lab het beste kan liggen op het gebied van zorgtechnologie in de ouderenzorg en gehandicaptenzorg. Daar is de nood het hoogst vanwege het tekort aan personeel en de toenemende vergrijzing. Zorgtechnologie kan ervoor zorgen dat de zorg efficiënter wordt ingezet, terwijl tegelijkertijd het welzijn van de ouderen voorop staat. Op welke vormen van zorgtechnologie het living lab zich richt, zal in de verdere uitwerking van het living lab blijken.

Contouren van het Living Lab Zorgtechnologie

De contouren van het Living Lab Zorgtechnologie zijn getekend en worden gevormd door vier type labs die zich onderscheiden door onder meer functie, deelnemers en noodzaak van een fysieke locatie.

Deze onderdelen kunnen worden verbonden door een digitaal platform dat als portal kan dienen naar de vier labs. In onderstaand overzicht wordt een impressie gegeven van de uitwerking.

DIGITAAL PLATFORM LIVING LAB ZORGTECHNOLOGIE

EXPERIENCE LAB	SKILLS LAB	EXPLORE LAB	RESEARCH LAB
<p>KENMERKEN: demonstratie, stimuleren gebruik, ervaren, trainen</p>	<p>KENMERKEN: technische vaardigheden trainen, gebruik machines, instrumenten/apparatuur, technische ontwikkeling staat centraal.</p>	<p>KENMERKEN: toepassen/ implementatie bestaande technologie, challenges, uitvinden, vraagstuk cliënt/professional staat centraal, kortlopende projecten (max. 6 mnd.)</p>	<p>KENMERKEN: Onderzoek, geen high tech ontwikkeling, maar toepassen bestaande technologie in praktijk, onderwerp afgebakend, langdurig.</p>
<p>GEBRUIKERS: eindgebruikers zorg, zorgprofessionals, studenten, docenten</p>	<p>GEBRUIKERS: studenten/docenten, zorgtechnici (LLO)</p>	<p>GEBRUIKERS: studenten mbo & hbo, multilevel/disciplinair, bedrijven, zorginstellingen</p>	<p>GEBRUIKERS: studenten onderzoekers hbo i.s.m. mbo, zorgprofessionals, bedrijven</p>
<p>SITUERING: fysiek, goed bereikbaar, toegankelijk, laagdrempelig</p>	<p>SITUERING: fysiek, mogelijk in Technohub Gouda (in ontwikkeling)</p>	<p>SITUERING: digitaal met fysieke momenten</p>	<p>SITUERING: fysiek, in een zorgorganisatie</p>
<p>VOORBEELDEN: Experimenteerhuis Zoetermeer, Huis van de Toekomst</p>	<p>VOORBEELDEN: Technohub Woerden, Fablab EUR, Duurzaamheidsfabriek Dordrecht</p>	<p>VOORBEELDEN: regiotafels Gouda, HRO: Create4Care/ Design for One</p>	<p>VOORBEELDEN: Living Labs Medical Delta</p>

Tabel 2: impressie van modulaire opbouw Living Lab

Vervolgstappen

De kwartiermaker op het project Living Lab Zorgtechnologie is bij het verschijnen van dit rapport nog volop bezig met de verdere uitwerking van de contouren die tot nu toe zijn opgehaald. In hoofdlijnen zijn hiervoor de volgende stappen nodig.

Voor de inrichting van de vier verticale modules (experience lab, skills lab, explore lab, research lab) worden werksessies met de potentiële deelnemers georganiseerd rondom de volgende vragen:

- Wat gaan we doen in dit lab?
- Wat hebben we daarvoor nodig (deelnemers, financiën, locatie)
- Welke eerste concrete stappen kunnen nu worden gezet inclusief eerste projecten (laaghangend fruit)?
- Hoe gaan we de samenwerking/commitment verankeren?

Er wordt ingezet op het borgen van de samenwerking in het Living Lab waaronder het uitvoeren van een maatschappelijke businesscase. Ook wordt nagedacht over de manier waarop het hbo verdiepingsprogramma uit hoofdstuk 2 verweven kan worden met één of meerdere labs.

De planning is dat in juli 2021 de contouren zijn uitgewerkt en onderdelen van het Living Lab in september 2021 in bedrijf kunnen gaan.

5. Bijlage

Bijlage 1. Overzicht van betrokkenen

Stuurgroep Campus Gouda Volwassenonderwijs Zorg en Welzijn

NAAM	ORGANISATIE	FUNCTIE
Son Burgers	Haagse Hogeschool	Directeur faculteit. Gezondheid, Voeding en Sport
Gera Klaassen	Economic Board Zuid Holland	Adviseur Human Capital
Lies Lokkerbol	Care2Care	Projectleider Onderwijs en Arbeidsmarkt
Gijsbert Vonk	Gemeente Gouda	Projectleider Campus Gouda
Frank Slingerland	Gemeente Gouda	Projectleider Campus Gouda

Werkgroep Leven Lang Ontwikkelen

NAAM	ORGANISATIE	FUNCTIE
Conny Hes	Groen Hart Ziekenhuis	Coördinator Opleiding & Ontwikkeling
Margriet Vaessen	Zorgpartners Midden Holland	Hoofd Opleidingen
Joyce Zuurveld	Welthuis	Opleidingskundige/adviseur
Susan Castelein	Gemiva	Opleidingsadviseur
Chris Reitsma	Gemiva	Manager P&O en Communicatie
Lies Lokkerbol	Care2Care	Projectleider Onderwijs en Arbeidsmarkt
Meralda Slager	Haagse Hogeschool	opleidingsmanager HBO-V
Marjolein Poot	MBO Rijnland	Projectleider CIV
Margot Röst	MBO Rijnland	Strategisch relatiemanager LLO

Adviesraad Campus Gouda

NAAM	ORGANISATIE	FUNCTIE
Margot van der Starre	Zorgpartners Midden Holland	Voorzitter Raad van Bestuur
Marcel Capetti	Algemeen Directeur	Conscia Nederland
Jan Vente	Gemeente Krimpenerwaard	Wethouder
Otto Jelsma	MBO Rijnland	Voorzitter College van Bestuur
Thierry van Vught	Gemeente Gouda	Wethouder
Corine Dijkstra	Gemeente Gouda	Wethouder

Bestuurders

NAAM	ORGANISATIE	FUNCTIE
Margot van der Starre	Zorgpartners Midden Holland	Voorzitter Raad van Bestuur
Dick van Duijn	Zorgpartners Midden Holland	Lid Raad van Bestuur
Susan Veenhoff	Vierstroom Zorg Thuis	Directeur
Miranda Schouten	WelThuis	Directeur
Lodewijk de Beukelaar	Groene Hart Ziekenhuis	Voorzitter Raad van Bestuur
Griet Vries	Gemiva	Regiodirecteur

Overige gesprekspartners

NAAM	ORGANISATIE	FUNCTIE
Ria Rozendaal	MBO Rijnland	Directeur mbo college gezondheidszorg
Sander van Ipenburg	MBO Rijnland	Directeur contractonderwijs
Marina Teeuwen	CIV Welzijn en Zorg	Programmamanager
Cees van der Staaij	MBO Rijnland	Teamleider Welzijn
Jeffrey van Meerkerk	Task Force Human Capital EBZ	Voorzitter
Katja van Vliet	Hogeschool Rotterdam	Programmamanager Vitale Delta
Johan Lambregts	Bureau Lambregts	Programmamanager
Susanne Haarsma	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn	Programmamanager
Hansje Pontier	Transmuraal netwerk Midden-Holland	Directeur
Miriam Maenhout	De Rotterdamse Zorg	Projectleider
Dirkje Oldenhuis	Haagse Hogeschool	Docent en coördinator deeltijd
Eric Snaterse	Haagse Hogeschool	Docent Social Work
Frank Verveen	Haagse Hogeschool	Senior docent Social Work
Joost de Langen	Haagse Hogeschool	Senior accountmanager Leven Lang Ontwikkelen
Ria van Oosterhout	Campus Gouda	Kwartiermaker Living Lab
Pieter Severijns	Perspectief op Werk Midden-Holland	Projectleider actieplan regionale toeleiding arbeid naar zorg.
Sophie van 't Hoff	Gemeente Gouda	Projectsecretaris Campus Gouda



4

Megatrends

Vergrijzing en
ontgroening

Individualisering

Toegenomen
deskundigheid
zorgvrager

Opkomst
technologie en
digitalisering

Effect van
megatrends
op zorgcontext
regio Midden
Holland

Vergrijzing en
ontgroening

Effect

- Minder instroom
- Capaciteitsproblemen, tekorten aan professionals
- Toename zij-instromers om tekorten tegen te gaan
- Toename sollicitanten die onvoldoende vakinhoudelijk zijn onderlegd
- Duurzame inzetbaarheid wordt belangrijker
- LLO wordt belangrijker
- Meerdere generaties op de werkvloer
- Jongere generatie heeft minder binding met organisatie meer met client/patiënt

Effect

- Mensen wonen langer thuis, zorgvraag verandert, toenemende complexiteit
- Toenemende verbondenheid tussen welzijn en zorg
- Verschuiving van focus richting welzijn
- Verschuiving van zorgen voor naar zorgen dat
- Meer regionale samenwerkingen rondom zorg
- Druk om stijgende zorgkosten beheersbaar te houden



Individualisering

**Effect van
megatrends
op zorgcontext
regio Midden
Holland**

Effect

- Gepersonaliseerd leren wordt belangrijker, modulair, maatwerk, flexibele leertrajecten, stapelen
- Behoeftte van medewerkers aan flexibiliteit
- Nadruk op eigen regie van leerlingen
- Doorstroom en zij-instroom langs individuele leerpaden
- Binding met organisatie en het vak vermindert
- Verzorging is een vak geen roeping
- Wensen van medewerkers en cliënten veranderen.
- Verschuiving van "one size fits all" naar "one size fits one"
- Proces van de zorgvrager wordt steeds meer leidend.

Bijlage 2 Uitkomst sessies over ontwikkelingen in Zorg en Welzijn van werkgroep Leven Lang Ontwikkelen

Toegenomen deskundigheid zorgvrager

Effect

- Consumentisme in de zorg
- Toename privéklinieken
- Steeds hogere verwachtingen van de zorg
- Meer doe-het-zelf zorg, zelf testjes doen
- Cliënten gaan zelf op zoek naar kennis (via Google). Er is geen alleenrecht meer op kennis
- Zorgvragers gaan zelf op zoek naar de beste hulp
- Ouders/familie van zorgvragers hebben steeds meer een stem en bepalen samen met de medewerker de zorg
- Opkomst participatieve gezondheidszorg
Meer nadruk op/behoefte aan kwaliteit vanuit zorgvrager en vanuit overheid

Effect van megatrends op zorgcontext regio Midden Holland

Opkomst technologie en digitalisering

Effect

- Technologie als onderdeel van de oplossing voor capaciteitsproblemen
- Inzet van technologie om medewerkers te ondersteunen (bv robots)
- Inzet technologie bij werkplekieren (filmpjes over zorghandelingen, kennis delen)
- Samenwerking met bedrijfsleven rondom innovatie
- Zorg op afstand mogelijk door inzet digitale middelen en technologie

Bijlage 3 Subsidie SectorplanPlus

Er moet sprake zijn van een actieve aanvraag in tijdvak 4 van SectorplanPlus. Het vierde tijdvak loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

Stap 1

Het is daarbij niet nodig om kosten voor de campus Gouda meegenomen te hebben in de kosten. De exacte aanvraag staat los van de verantwoording. Het gereserveerde bedrag (zie de projectovereenkomst) is wel van belang. Alle kosten die je tot dat bedrag verantwoord, krijg je vergoed. De kosten daarboven worden in eerste instantie niet vergoed. Hiervoor wordt aan het eind van SectorplanPlus gekeken of er budget over is en hoe dat verdeeld kan worden.

Stap 2

Voor de verschillende trainingen/modules dient apart een traject te worden aangemaakt (en ingediend). De activiteit waar de training/module onder valt, is afhankelijk van het aantal uren dat deze duurt:

- C2. Training lang (vanaf 128 uur)
- D. Training middellang (40 tot 128 uur)
- E. Training kort (3 tot 40 uur)

Stap 3

Vervolgens kunnen er registraties worden gekoppeld aan dit traject. Bij het aanmaken van een registratie in tijdvak 4 dient ook de keuze gemaakt te worden of je subsidie wilt ontvangen op basis van de werkelijke kosten of op basis van zogeheten prestatie-eenheden:

- Werkelijke kosten: er dient door middel van presentielijsten en facturen te worden aangetoond hoeveel kosten er zijn gemaakt, waarover dan subsidie wordt vergoed.
- Prestatie-eenheden: op basis van het soort training (externe partij of interne trainer), het aantal uur van de training en de groepsgrootte wordt door middel van een berekening (zie onderstaande afbeelding) het subsidiebedrag bepaald. In plaats van presentielijsten en facturen dient er alleen een prestatieverklaring te worden ondertekend.
Het is aan te raden gebruik te maken van de prestatie-eenheden. Deze manier van verantwoorden is een stuk simpeler, vraagt minder tijd en de rekensom is dermate coulant dat het subsidiebedrag nogal ruim is.

Stap 4

De volgende stap is om deelnemers toe te voegen aan de registratie, waarbij de doelgroep van deze deelnemers als volgt bepaald kan worden:

- Indien minder dan 2 jaar in dienst op het moment van start van de training: Nieuwe instroom
 - Indien langer dan 2 jaar in dienst op het moment van start van de training: Behoud
- Als er deelnemers worden toegevoegd die onder de doelgroep behoud vallen, dan dient er ook aanvullende verantwoording te worden aangeleverd waarin wordt gedeeld welke aanpak/programma m.b.t. behoud er is ontwikkeld.

Stap 5

Tot slot dienen de benodigde documenten te worden geüpload.

Meer informatie is verkrijgbaar via de regionale projectleider van SectorplanPlus.

Bijlage 4 Bronnen

Voor het schrijven van dit rapport is een aantal openbare bronnen geraadpleegd. De belangrijkste zijn hieronder genoemd.

Rijksoverheid,	Anders kijken, anders leren, anders doen
Rijksoverheid,	Zorgpact; Samen op weg naar beter
Rijksoverheid,	Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren
Rijksoverheid,	Actieprogramma Werken in de Zorg
Rijksoverheid,	Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg
SER,	Zorg voor de toekomst
VMH-HBO,	Adviesrapport flexibilisering hoger onderwijs
Berenschot,	Aan het werk voor een betere arbeidsmarkt in de zorg
RegioPlus-RAAT,	Samen een toekomstbestendige sector Zorg en Welzijn
Care2Care,	RAAT Rijn-Gouwe 2.0 Van tekorten naar kansen
Care2Care,	Arbeidsmarktonderzoek 2019, Arbeidsmarkt cijfers facts & figures in Rijn Gouwe
IZZ,	Monitor gezond werken 2020 tijdens de covid-19 uitbraak
Topsectoren, ,	Beroepen in transitie



Vragen?

Dit advies is opgesteld door
Joyce Oomen in samenwerking
met de stakeholders van
Campus Gouda

FEBRUARI 2021