



Advies commissie
Werken in de Zorg over
Onderwijsvernieuwing en
leven lang ontwikkelen



Commissie Werken in de Zorg



Inhoud

Inleiding	3
Lessons learned	5
Adviezen	11
Adviezen aan de regionaal samenwerkende partijen - t.a.v. de regionale arbeidsmarktaanpak	11
Adviezen aan de landelijke partijen, waaronder VWS – t.a.v. de landelijke arbeidsmarktaanpak	15
Ter afsluiting	17
Bijlage: Overzicht van geraadpleegde personen	18



Inleiding

De commissie Werken in de Zorg heeft tot taak voorstellen te doen om de (toenemende) personele tekorten in de sector zorg en welzijn terug te dringen. Eén van de thema's die kan helpen bij de oplossing is onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen.

In 2018 en 2019 kwamen de analyses en adviezen van de commissie tot stand na gesprekken met de regionale samenwerkingsverbanden rondom de RAAT's (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten). Bedoeling van deze gesprekken was om zicht te krijgen op de voortgang die regio's boeken en om vervolgens bestuurders van zorg en onderwijs in de regio's en het ministerie van VWS te adviseren over wat nodig is om tekorten terug te dringen.

Inmiddels is het land overvallen door corona. Dat heeft de dynamiek in het zorg- en onderwijsveld sterk beïnvloed. Samenwerking is opgebloeid waar die voorheen niet mogelijk leek, barrières zijn geslecht, maar er zijn ook oude hardnekkigheden gebleven. Dat roept vragen op als: wat wilden we, wat gebeurde er tijdens de eerste piek in deze crisis, zijn de ambities hierdoor veranderd en wat kunnen we hiervan leren voor de komende periode waarin we corona nog steeds het hoofd moeten bieden en wat leren we voor de lange termijn? Want corona blijkt inmiddels geen kortdurende crisis maar een marathon en gedurende die marathon en ook daarna zal er nog steeds sprake zijn van arbeidsmarkttekorten. Tegen die achtergrond heeft VWS aan de commissie Werken in de Zorg gevraagd om – tijdelijk – het accent te leggen op de actuele lessen vanuit deze bijzondere periode voor het blijvende arbeidsmarkt vraagstuk.

De commissie Werken in de Zorg stelt zich daarom als kernvraag: Welke lessen zijn er te leren voor de regionale en voor de landelijk arbeidsmarktaanpak in zorg en welzijn vanuit de eerste golf van de coronacrisis?

Het nu voorliggend advies beantwoordt deze vraag voor wat betreft het thema *onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen* en koppelt daaraan een aantal concrete adviezen voor de regionaal samenwerkende partijen en voor landelijke partijen, waaronder VWS.

In de voorgaande jaren definieerde de commissie Werken in de Zorg vijf vliegwiel die belangrijk zijn om tot duurzame oplossingen te komen voor de personeelstekorten. Deze vliegwiel zijn onverkort van kracht en gebruikt de commissie daarom dit jaar om separate adviezen uit te brengen op deelthema's:


- Behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals¹
- Onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen
- Sociale en technologische innovatie
- Anders besturen, vanuit een gezamenlijke maatschappelijke opgave

Het mag duidelijk zijn dat deze thema's onderling samenhangen en in die samenhang hun invloed hebben op het arbeidsmarkt vraagstuk. In een afsluitende overall rapportage brengt de commissie de thema's met elkaar in verband en krijgen overkoepelende lessen en adviezen een plek.

De commissie heeft als input voor de in deze rapportage opgenomen adviezen groeps gesprekken gevoerd met bestuurders vanuit zorg, onderwijs en lokaal domein, een groeps gesprek met zorgprofessionals en daarnaast gesprekken met individuele experts en sleutelfiguren. De bijlage geeft een overzicht van de personen met wie de commissie gesproken heeft. Verder heeft de commissie goed gekeken naar diverse door andere partijen uitgebrachte adviezen op dit thema om hiermee verbanden te leggen waar relevant.

Dit document behandelt eerst aan de hand van drie vragen de belangrijkste *lessons learned* t.a.v. onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen. Daarna volgen aanbevelingen voor de regionaal samenwerkende partijen en voor de landelijke partijen.

¹ Dit is een combinatie van de vliegwiel *behouden van zorgprofessionals* en *de invloed en betrokkenheid van zorgprofessionals*. De commissie combineert deze beide vliegwiel vanwege hun inhoudelijke samenhang.



De adviezen samengevat:

De commissie heeft gezien dat bij zowel zorg- als onderwijsinstellingen veel kracht is ontstaan door te improviseren. Ook heeft de eerste coronagolf duidelijk gemaakt dat opleiden en het snel kunnen inzetten van medewerkers een vitaal proces is, niet alleen met het oog op de tweede golf maar nadrukkelijk ook voor het oplossen van de arbeidsmarkttekorten op de langere termijn.

Feitelijk is er sprake van een paradigmashift op het raakvlak van onderwijs en zorgpraktijk: in plaats van een doorwrocht maar tegelijk ook uitgesponnen stelsel van opleiden en kwalificeren is er inmiddels behoefte aan een veel soepeler en basaler systeem om toekomstige uitdagingen het hoofd te kunnen blijven bieden.

De commissie doet een aantal aanbevelingen om stappen te zetten richting deze nieuwe werkelijkheid.

Quick wins, per direct toe te passen:

- Monitor stages en maak zo nodig een noodplan om de benodigde stageplaatsen in de lucht te houden, creëer alternatieve constructies voor stagebegeleiding;
- Zorg voor aanwezigheid van de docent op de werkvloer en van zorgprofessionals in onderwijsmomenten;
- Deel zoveel mogelijk online-onderwijsmateriaal ten behoeve van bij- en nascholing – met name ook op het gebied van digitale vaardigheden - en deel ook de kennis hoe deze op een goede wijze daarvoor is in te zetten;
- Zoek als onderwijsbestuurders de ruimte in de kaders op en maak maximaal gebruik van al bestaande ruimte om tegemoet te komen aan de vraag naar sneller opleiden vanuit het werkveld;
- Ontwikkel als zorgbestuurders – stapsgewijs- een leercultuur waarin het eigen leren en het bijdragen aan het leren van anderen een vast onderdeel kan zijn van het takenpakket van de zorgprofessional.
- Voer als bestuurders actief beleid: wacht niet op initiatieven van medewerkers, maar nodig ze uit zich bij te scholen en verder te ontwikkelen.

Adviezen aan de regionaal samenwerkende partijen (t.a.v. de regionale arbeidsmarktproblematiek)

- Geef concreet invulling aan meerjarige verbintenissen tussen zorg en onderwijs
- Neem de hybride leraar als norm
- Pak als publiek bekostigd onderwijs de handschoen op ten aanzien van leven lang ontwikkelen
- Pak de ruimte in opleiden en kwalificeren
- Benader opleiden en leren als integraal onderdeel van het werk

Adviezen aan de landelijke partijen waaronder VWS (t.a.v. de landelijke arbeidsmarktproblematiek)

- Blijf gezamenlijk zoeken naar ruimte voor opleiden, kwalificeren en flexibel inzetten van medewerkers, ook in tijden van grote drukte
- Verken de (ook wettelijke) mogelijkheden voor meer flexibiliteit in de beroepen in zorg en welzijn
- Zorg voor de juiste financiële prikkels voor leven lang ontwikkelen



Lessons learned

De kernvraag naar de geleerde lessen met betrekking tot het thema onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen heeft de commissie opgesplitst in drie onderzoeksvragen en besproken met bestuurders, zorgprofessionals en experts.

Welke nieuwe manieren van werken ontwikkelen zich die het waard zijn behouden te blijven en waar tekent de kans op verdere vernieuwing zich af?

Snel en gericht 'opscholen'

Door corona manifesteren zich acute personeelstekorten indringend in bepaalde zorgsectoren. Zo komen VVT-organisaties handen tekort doordat veel bewoners én veel medewerkers ziek zijn. En de knelpunten bij de IC-zorg zijn alom in het nieuws. Het belang van heel gericht en snel kunnen 'opscholen' wordt extra gevoeld.

Bij het snel opscholen springt de Nationale Zorgklas in het oog. Begonnen als een initiatief dat tijdens het hoogtepunt van de crisis in vier weken uit de grond werd gestampt om mensen snel te trainen om ingezet te worden als extra handen op niveau 2, zit er inmiddels een gecertificeerde niveau 2 - opleiding en een niveau 3 - opleiding individuele basisgezondheidszorg in de pijplijn. De mensen die zich bij het vraag en aanbodplatform Extra Handen voor de Zorg hebben aangemeld zijn waar nodig via de Nationale Zorgklas klaargestoomd om in de zorg aan de slag te gaan. Een ander voorbeeld van gericht opscholen: ziekenhuizen in de regio Gelderland kijken hoe ze de IC-capaciteit kunnen verhogen door hbo-verpleegkundigen op een aantal onderdelen aanvullend te bekwamen.

De partijen in het onderwijs melden dat lopende experimenten aansluiten bij deze beweging naar sneller opleiden en instromen. Zo zijn de flexibiliseringsexperimenten in het hbo er op gericht op te leiden voor een erkend diploma, met als startpunt de al aanwezige competenties van de individuele student of de bijscholende professional. Het mbo experimenteert met het certificeren van keuzedelen en leereenheden om daar waar mogelijk de opleidingsduur te verkorten.

Ook nu al kan er binnen het mbo in het initieel onderwijs op specifieke behoeften vanuit het werkveld worden ingespeeld met *cross-overdossiers*, minoren en keuzedelen. En voor bij- en nascholing liggen er bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) al diverse mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen op de plank en zijn er ook keuzedelen beschikbaar waaraan certificaten zijn gekoppeld. Maar het gebruik daarvan lijkt beperkt afgezet tegen de roep vanuit het werkveld om doorontwikkeling van de zorgmedewerkers. Ongetwijfeld werkt de complexiteit van de regelingen van opleiden en kwalificeren in het mbo niet mee om als zorg- en onderwijsorganisaties snel ambities, wensen en plannen naar een concreet aanbod te vertalen. Dit kan dus beter.

Anders kijken naar inzetbaarheid van zorgmedewerkers

Andere manieren van het matchen van werk en zorgmedewerkers komen min of meer noodgedwongen in beeld. Gekeken wordt bijvoorbeeld of een IC-team met elkaar alle skills in huis heeft, in plaats van dat iedere individuele IC-verpleegkundige over alle skills moet beschikken. Deze benadering is natuurlijk niet exclusief op de IC-zorg toepasbaar.

Binnen deze andere – meer holistische - benadering passen ook de geopperde ideeën om bij de zoektocht naar zorgprofessionals breder te kijken dan de reguliere zorgopleidingen. Bijvoorbeeld CIOS -studenten kunnen vanuit hun expertise veel betekenen binnen VVT-instellingen, waarmee de lichamelijke en medische zorg wordt ontlast en verminderd. Met enige gerichte scholing zijn zij snel inzetbaar, vergelijkbaar met (op andere plekken) de KLM-medewerkers die in de afgelopen periode zijn omgeschoold.



Jeugdbescherming West zet bijvoorbeeld loopbaanpaden, een bijbehorende opleiding en ontwikkeling over verschillende organisaties, in zodat medewerkers zich tot breed inzetbare professionals kunnen ontwikkelen. Ook ontwikkelde deze organisatie een mooi handvat hoe zij-instromers / nog niet geregistreeerde zorgprofessionals in te zetten zijn². Het verdient doorvertaling naar andere branches. Op dit gebied is veel meer mogelijk dan men vaak denkt, door goed op taakniveau te kijken naar wat er nodig is.

Toch moet hierbij ook aangetekend worden dat het – ondanks de behoefte aan extra arbeidskracht en de beschikbaarheid van enthousiaste zij-instromers - in de praktijk heel lastig is gebleken daarvoor goede plekken te vinden; de opbrengst van zo'n mooi initiatief als ExtrahandenvoordeZorg is ondanks veel inspanning relatief beperkt gebleken.

Opleiding en praktijk schuiven in elkaar tijdens de eerste coronagolf

De commissie Werken in de Zorg wil graag melden dat zij veel positieve en indrukwekkende verhalen heeft gehoord over stagiaires en docenten die zijn ingesprongen om mee te helpen de zorg draaiende te houden. Dit werd door de betreffende bestuurders zo goed mogelijk gefaciliteerd. Zo hebben in de regio Zwolle bestuurders in een paar dagen geregeld dat alle mbo- en hbo- studenten hun tijd volledig in de praktijk konden doorbrengen en werden de ROC-docenten in Rotterdam en Den Haag vrijgesteld om volledig in de zorg aan de slag te gaan.

Docenten gingen op een volwaardige wijze aan de slag op de werkvloer. Behalve dat zij daarmee hielpen de nood te lenigen in de zorgorganisatie leverde dit ook op onderwijskundig gebied winst op. Docenten blijven *up to date*, zijn in de zorgorganisatie aanwezig en kunnen daar een rol spelen in de begeleiding van studenten en het professionaliseren van de medewerkers. Het sluit aan bij het concept van de hybride docent, is een bijdrage aan de oplossing van het docententekort en versterkt het leren en innoveren in de praktijk.

Studenten bij wie de stage wel doorging hebben vaak enorm veel geleerd en onderwijsorganisaties geven aan dit een plek te willen geven binnen de opleiding. Zo hebben studenten veel meer begrip gekregen voor ouderen en wat het betekent om kwetsbaar en alleen te zijn.

Onderwijsorganisaties zetten in regionaal verband met elkaar de schouders eronder om zorgorganisaties goed te bedienen bij het op- en bijscholen. Ze versterken zo ook meteen de onderlinge banden. Ook hielpen onderwijsorganisaties de zorgorganisaties bij het in gebruik nemen van technologie als het beeldbellen van bewoners met hun familie en het online overleggen via MS-Teams.

Flexibilisering en digitalisering van het onderwijs geven een impuls aan leven lang ontwikkelen

Het goede nieuws is dat er een enorme slag is gemaakt in het flexibiliseren en het digitaliseren van het onderwijs. Zo wordt voortvarend en met veel creativiteit invulling gegeven aan op afstand leren, wat ook ondersteunend blijkt voor het leven lang ontwikkelen. De inhoud en werkvormen die voor het digitale onderwijs van de eigen studenten zijn ontwikkeld, blijken ook goed inzetbaar te zijn voor zorgmedewerkers.

Door het online-gaan van het onderwijs zijn ook veel waardevolle ervaringen opgedaan met het online begeleiden van stagiaires vanuit de opleidingen. De begeleiding wordt daardoor vaak zelfs intensiever dan onder normale omstandigheden.

Het onderwijs moet nog wel een volgende stap zetten in het bij- en omscholingsonderwijs. Corona zal nog lange tijd onder ons blijven. Online onderwijs is geen incident, maar is één van de sleutels om leerprocessen te faciliteren. Dan moet het méér gaan behelzen dan het aanbieden van de modules uit het reguliere onderwijs. Gezocht moet worden naar een optimale match tussen de zorgmedewerker en zijn/haar takenpakket en wat hiervoor qua scholing nodig is, fysiek en online. Ook zal het (publiek bekostigd) onderwijs meer maatwerk en klantgerichte c.q. gepersonaliseerde dienstverlening moeten leveren, waardoor bijvoorbeeld zorgmedewerkers het hele jaar door kunnen beginnen met een opleiding en niet alleen op een paar instroommomenten.

² <https://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/vanaf-dag-een-aandacht-voor-je-persoonlijke-ontwikkeling/>



Dat is een grote uitdaging. In een recente notitie over het bachelor-masterstelsel, gemaakt op verzoek van OCW, wijst ook het CPB³ op leven lang ontwikkelen als het terrein waar het Hoger Onderwijs zich nog kan verbeteren.

Deze coronatijd benadrukt nog eens het grote belang van adequate digitale vaardigheden van zorgprofessionals. Het onderwijs wil heel graag inspelen op het vergroten van die vaardigheden. De commissie heeft diverse voorbeelden gezien hoe dit vorm krijgt.

Hebben zich manieren van werken ontwikkeld waar het verstandig is weer afscheid van te nemen?

Niet doorgaan van stages

In diverse regio's werd in de afgelopen periode behoorlijk *ad hoc* gehandeld op het gebied van stages. Veel zorginstellingen en/of onderwijsinstellingen acteerden in eerste instantie primair vanuit het eigen belang (veiligheid van cliënten of studenten), zonder al te veel overleg. Soms wilde een zorgorganisatie stagiaires juist meer inzetten en was het de onderwijsinstelling die stages cancelde, maar ook stuurde soms een zorgorganisatie met het oog op het besmettingsgevaar stagiaires naar huis. De ene zorgorganisatie bleef begeleiden, de andere stopte daarmee. Er zijn voorbeelden van ziekenhuizen die vierdejaars hbo - studenten wegstuurden (die dankzij de bereidwilligheid van VVT- instellingen hun stages overigens toch konden afmaken en konden afstuderen).

Over de hele linie lijkt het erop dat van ouderejaarsstudenten veelal dankbaar gebruik wordt gemaakt als 'extra handen' en men meer beginnende studenten liever niet ziet komen, omdat daar meer begeleiding voor nodig is en zij minder werk uit handen kunnen nemen. Soms blijkt er echter ook een keerzijde aan de inzet van studenten te zitten als zij volledig ingepland worden in plaats van 'boventallig'. Dat creëert een onveilige situatie waarin het leren onvoldoende tot zijn recht kan komen.

Zijn er intussen afspraken gemaakt over het doorgaan van stages bij een nieuwe golf? Het beeld is wisselend. In Utrecht hebben de ziekenhuizen het aantal stages voor hbo-v-ers vooruitlopend op de tweede golf alvast met de helft teruggebracht, terwijl de ziekenhuizen in Rotterdam pas in allerlaatste instanties stages willen stopzetten.

Voor het mbo geeft de SBB actuele cijfers over de te verwachten tekorten aan stages. Eind september wordt er voor het schooljaar 2020- 2021 voor de zorg (BOL en BBL) in Nederland een tekort van ongeveer 2.000 stageplaatsen verwacht. Verschillen tussen regio's zijn groot en de SBB is bezig zicht te krijgen op de mechanismen die deze verschillen veroorzaken.

Het cancelen van stages is zowel onderwijskundig gezien als met het oog op de extra tekorten die daardoor in de toekomst ontstaan erg ongewenst. Voor het hbo maakt het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde (LOOV) zich zorgen dat studenten tijdens de tweede golf niet op tijd kunnen afstuderen wanneer wederom stages door de ziekenhuizen worden afgeblazen. Er is een grens aan het improvisatievermogen van het onderwijs om studievertraging te voorkomen.

In het mbo blijken stages voor ouderejaars vaak nog wel te regelen, maar voor de 1e jaars nauwelijks. In de ogen van de zorginstelling kost de begeleiding daar meer dan ze oplevert. Dat kunnen ze er bij alle drukte niet bijhebben. De 2e jaars van straks hebben daardoor nog nooit de praktijk gezien en zijn in dat opzicht nog steeds 1e jaars.

De aanmeldingen voor het schooljaar 2020-2021 zijn ondanks corona, of wellicht dankzij corona, voor mbo en hbo-opleidingen wederom toegenomen. Zo is het aantal jongeren dat dit studiejaar een hbo-opleiding Verpleegkunde is begonnen met 17 procent gestegen⁴. Zeer verheugend want de zorg zit om goed opgeleide nieuwe instromers te springen. Maar als stagemogelijkheden en een goede kennismaking met de toekomstige beroepspraktijk ontbreken, is de kans op misfit en teleurstelling groot.

Nu al is van nieuwe medewerkers in de zorg zo'n 40 % binnen 2 jaar al weer uit de zorg verdwenen. Dat is nodeloze verspilling. Onvoldoende aandacht voor de nieuwelingen nu – hoe belastend dat soms ook moge zijn – betekent grotere tekorten straks. Als er een ding is gebleken in de coronacrisis is het dat opleiden en begeleiden van nieuwe zorgprofessionals absoluut cruciaal is. Zonder dat worden de tekorten op korte en op lange termijn alleen maar groter.

3 <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-bachelor-masterstelsel.pdf>

4 Afgelopen jaar was het aantal bachelors 5900 – dit jaar 6880, aldus de aanmeldcijfers van de Vereniging Hogescholen (VH).



Te veel online onderwijs negatief voor studenten

Alleen maar online onderwijs en beeldcontact in het onderwijs ondermijnt de persoonlijke vorming van de student. Hoewel de impact nog niet systematisch in kaart is gebracht vrezen onderwijsbestuurders dat het welzijn van studenten als ook docenten negatief wordt beïnvloed door het afstandsonderwijs. (Incidenteel zijn er ook andersoortige geluiden: omdat in het online onderwijs en in het resterende contactonderwijs de groepen vaak kleiner zijn, krijgen individuele studenten meer aandacht dan anders wat hun studieprestaties ten goede zou komen.)

Focus op eigen problematiek

In plaats van de samenwerking te zoeken blijkt er hier en daar een preoccupatie met de problematiek van de eigen organisatie. Het is de neiging om de dingen primair zelf te willen oplossen, of het nu om stages, al of niet doorgaan van lessen, beantwoorden van zorgvragen, inzetten van hulpverleners of anderszins gaat. Een begrijpelijke reactie, maar op de lange termijn suboptimaal. Het blijkt dat juist daar waar al een solide netwerk was ontstaan de hulpverlening sneller kon worden opgeschaald en beter kon inspelen op de aanzwellende problematiek.

Is de aanpak van het arbeidsmarktvragestuk opgeschoven in de richting die vóór de crisis wenselijk leek?

Over onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen adviseerde de commissie Werken in de Zorg eind 2019 als volgt:

1. Voor de regionale zorg & onderwijsorganisaties: Sluit meerjarige verbintenissen tussen zorg en onderwijs, waarin partijen elkaar binden aan hechte samenwerking als ware het onderwijs deel van de zorgpraktijk.
2. Voor VWS: Verken bij de doorontwikkeling van de onder handen zijnde wet BIG de denkrichting van de RVS - basisberoepen met aanvullende bekwaamheden, binnen randvoorwaarden van kwaliteit en patiëntveiligheid.
3. Voor VWS en Actie Leer Netwerk: Zoek aansluiting bij de actie-agenda van de SER om initiatieven voor leven lang ontwikkelen aan te moedigen en te ondersteunen.

Is de aanpak van het arbeidsmarktvragestuk in deze richting opgeschoven?

Ad 1 Over samenwerking tussen zorg en onderwijs:

Het belang van hechtere samenwerking tussen onderwijsorganisaties en zorgorganisaties komt tijdens de coronacrisis pregnant naar voren. Daar waar er al een fundament voor samenwerking ligt kan men er goed op voortbouwen. Bij het snel met elkaar schakelen zijn niet alleen structuren maar ook elkaar kennen en vertrouwen van belang. Daar waar de regionale samenwerking tussen zorg en onderwijs nog slechts in de steigers staat heeft men de noodzaak nu naar eigen zeggen in ieder geval sterk gevoeld. Bestuurders zullen er nu voor moeten zorgen dat in de tactische laag van hun eigen organisatie afspraken tussen zorg en onderwijs worden gemaakt en uitgevoerd over bijvoorbeeld beschikbare stageplaatsen, stagebegeleiding en bijscholing. Zij zullen deze afspraken dan ook moeten faciliteren.

Hoe staat het er nu voor volgens de commissie:

- Langdurige en intensievere afspraken tussen onderwijs en zorg zijn nodig om deze aanhoudende crisis beter het hoofd te bieden; samenwerking is nu nog steeds te incidenteel en te veel *ad hoc*; de instellingen blijken nog teveel afzonderlijke bastions met eigen ritmiek, systemen, cultuur e.d. Daar waar de ontmoeting plaatsvindt tussen zorg en onderwijs (bijvoorbeeld bij stagebegeleiding en bijscholing van zorgprofessionals) leidt dat lang niet altijd tot een geolied draaiend subsysteem. Er zijn ook geslaagde voorbeelden en praktijken die andere organisaties zouden kunnen inspireren. Het mbo en hbo in Friesland hebben bijvoorbeeld in samenwerking met de zorgorganisaties een gezamenlijke pool van stagiaires gevormd die onder begeleiding van docenten in zorgorganisaties konden worden ingezet. En in Zuidoost Brabant doen onderwijs- en zorgorganisaties samen kwalitatief onderzoek naar persoonsgerichte zorg en leren daarover samen in een leercirkel. Ook de regionale werkgeversorganisaties bundelen voorbeelden van anders opleiden in Schijnwerper 2020⁵ en van geslaagde samenwerking op het raakvlak tussen zorg en onderwijs.
- De commissie hoort alom goede ideeën, opvattingen en voornemens over samenwerking, maar deze zijn op veel plekken pril gelet op de omvang van de uitdaging. De commissie is nog niet overtuigd geraakt van een voortvarende uitvoering in alle regio's.

5 <https://regioplus.nl/publicatie-schijnwerper-2020-meer-en-anders-opleiden-voor-de-toekomst/>



Ad 2 Over de denkrichting van een basisberoep met aanvullende bekwaamheden & flexibilisering in het opleiden:

De commissie heeft veel enthousiasme gehoord over het concept van het basisberoep waarop aanvullende bekwaamheden en specialisaties worden gestapeld. Diverse zorgbestuurders gaven tijdens de gesprekken aan “niet te kunnen wachten” op een dergelijk stelsel. Ook onderwijsbestuurders denken die richting op en verwijzen naar de experimenten die al lopen met verkorte opleidingsroutes en meer maatwerk om bijvoorbeeld zij-instromers sneller te laten instromen en om het leven lang ontwikkelen voor mensen die al werken in de zorg aantrekkelijker te maken. In de gesprekken die de commissie met de regionale partijen heeft gevoerd ging het vooral over wat dit voor de verzorgende en verplegende beroepen betekent.

Maar er zijn ook aandachtspunten:

- Vanuit het hbo wordt gewaarschuwd om niet te makkelijk te denken over dit ‘opknippen’ van zorgberoepen; niet primair vanwege de moeite die het kost om de regelgeving aan te passen, maar een goede zorgprofessional moet meer in haar/zijn mars hebben dan een opstapeling van bekwaamheden. Flexibilisering is hard nodig, maar is geen panacee;
- In een aantal gevallen verschilt tussen de branches binnen zorg en welzijn ook het perspectief op het vraagstuk hoe competenties, vaardigheden en deskundigen zijn te wegen en te borgen. Bij de handeling medicijnverstrekking is bijvoorbeeld het uitdelen van bloedverdunners van een andere orde dan het toedienen van chemomedicatie. Het is dus zaak heel specifiek te zijn in deze discussie: wat is de competentie, vaardigheid of deskundigheid en in welke context moet deze worden ingezet? Ook ligt er nog het vraagstuk hoe moet worden omgegaan met voorbehouden handelingen die nu via de Wet BIG geregeld worden.

Het concept van een basisberoep aangevuld met deelcertificaten voor aanvullende bekwaamheden klinkt aantrekkelijk, maar kent dus volgens de onderwijspartijen ingewikkeldheden: hoe waardeer je Eerder Verworven Competenties (EVCs), hoe kom je tot heldere diplomaverensten, hoe zorg je dat bij taakgericht opleiden de integrale kwaliteit van zorg en de arbeidsmobiliteit niet in de het geding komt, sluit het modulair opleiden voldoende aan bij het businessmodel van de scholen, is het modulair opleiden niet te smal, te functiegericht, heeft het aandacht voor bredere theoretische concepten, voor persoonsontwikkeling? etc.

De geesten bij de zorginstellingen zijn rijp gemaakt om anders naar de geschiktheid van zorgmedewerkers te kijken. Maar hoe voorkom je dat men weer terugvalt in het “oude denken” waar het vooral omwille van de planning van de zorg handig is als medewerkers breed gekwalificeerd zijn? Actiz ziet in ieder geval voor zichzelf een flinke klus om de eigen achterban daarin mee te nemen en uit te gaan van de nieuwe realiteit waar het aanbod vanuit de arbeidsmarkt krap is en krap blijft.

Concluderend naar aanleiding van het advies van de commissie over een basisberoep met aanvullende bekwaamheden & flexibilisering in het opleiden:

- Er is veel draagvlak zowel binnen zorg- als onderwijszorgorganisaties voor deze andere benadering. Belangrijk is dat bij het bepalen van het individuele opleidingstraject wordt uitgegaan van al aanwezige competenties en dat bij de planning van de werkzaamheden het hele team (met alle daarin aanwezige competenties, bekwaamheden en deskundigheden) het uitgangspunt is en niet de individuele professional;
- Ook nu is al meer mogelijk en beschikbaar dan wordt gedacht en bestuurders kunnen meer ruimte pakken dan ze nu doen bij het organiseren van het werk en het flexibel opleiden, zeker als regionaal de krachten worden gebundeld. Diverse koplopers van het Actie Leer Netwerk laten dit zien;
- Bij nieuwe benaderingen over hoe je het werk verdeelt over medewerkers is de kans op terugzakken in oude werkwijzen groot; bestuurders zullen hun boodschap rondom bijvoorbeeld nieuwe functiemixen tot diep in de organisatie moeten laten klinken, het veronderstelt ook creativiteit en flexibiliteit bij leidinggevend en HR-functionarissen.



Ad 3 Over de samenwerking op het gebied van leven lang ontwikkelen

Het advies van de commissie van vorig jaar over leven lang ontwikkelen was in eerste instantie gericht aan VWS en het Actie Leer Netwerk: zoek aansluiting bij de actie-agenda van de SER over leven lang ontwikkelen. Die aansluiting is er inmiddels en leidt tot uitwisseling en afstemming op ambtelijk niveau.

Wat heeft de commissie daarnaast gezien en gehoord dat een beeld geeft van de wijze waarop leven lang ontwikkelen vorm krijgt binnen het veld?

- Door de coronacrisis is veel ervaring opgedaan met leven lang ontwikkelen in de vorm van heel gerichte op- en bijscholing. Mooi om te zien hoe dit voortvarend is opgepakt en hoe partijen elkaar daarbij vinden en hoeveel energie dit heeft gegeven;
- Onderwijsorganisaties geven zonder uitzondering aan dat ze zorgorganisaties zo goed mogelijk willen bedienen, zeker nu een periode als deze vraagt om snelle op- en bijscholing. In een aantal regio's heeft de coronacrisis daarom een extra impuls gegeven aan de onderlinge samenwerking tussen onderwijsorganisaties. Maar de commissie heeft in dit verband ook gehoord dat er regio's zijn waar mbo-instellingen nog steeds aan effectiviteit verliezen doordat ze met elkaar concurreren. Dat is contraproductief. In een markt waar zoveel schaarste heerst aan goed opgeleide zorgprofessionals leidt samenwerking tot beter resultaat dan concurrentie;
- Het onderwijs heeft nog een slag te maken in het doorontwikkelen van het bestaande onderwijs naar een adequaat en flexibel leven lang ontwikkelen-aanbod; organisaties dienen daartoe nog beter onderling samen te werken om versnippering tegen te gaan en maatwerk mogelijk te maken. Zeker waar dat onderwijs online plaatsvindt ligt het voor de hand de uitdagingen gezamenlijk aan te gaan (de combi online/in vivo, toetsen, proctoring e.d.);
- Leven lang ontwikkelen-inspanningen zijn zeker nodig op het gebied van digitale vaardigheden van medewerkers. De beperkte aanwezigheid daarvan blijkt een achilleshiel van innovatie. Zowel de onderwijsorganisaties als ook de zorgorganisaties zullen daar alert op moeten zijn, niet alleen waar het gaat om het opdoen van praktische vaardigheden en vertrouwd raken met digitale hulpmiddelen, maar ook waar het de sociale en emotionele acceptatie van nieuwe technologie betreft. Ook speelt hier – in culturele zin - de confrontatie tussen nieuwe 'digitale professionals' en oudere 'ervaren digibeten'. Het vraagt nadrukkelijke aandacht en begeleiding om te zorgen dat de twee een brug slaan naar elkaar; als dat lukt is het van onschatbare waarde;
- Zorgprofessionals ervaren dat het organisatiebelang doorgaans prevaleert boven eigen ontwikkelwensen. Leven lang ontwikkelen wordt meestal niet actief gestimuleerd, wel wordt gestuurd op bijscholing en nascholing op het gebied van ontbrekende essentiële competenties, vaardigheden en deskundigheden binnen het team. Als je als medewerker je opleidingswens zelf goed weet te motiveren, de eigen afdeling er beter van wordt en er is budget, dan wordt deze waarschijnlijk gehonoreerd. Langdurige en tijdsintensieve opleidingen zijn op voorhand al vaak buiten bereik vanwege de verletkosten. Kortom, vaak mist een transparant opleidingsbeleid dat ook de meer afwachtende medewerkers tot leven lang ontwikkelen aanzet en dat breder kijkt dan het afdelingsbelang.



Adviezen

Welke oplossingen zijn er – mede geïnspireerd door de afgelopen periode – voor de knelpunten / barrières / conflicten in de personeelsvoorziening in de zorg vanuit het perspectief van onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen? En welke oplossingen blijken zodanig robuust dat schokken als deze coronacrisis in de toekomst beter opgevangen kunnen worden? De commissie Werken in de Zorg adviseert hierover eerst de regionale partijen en vervolgens de landelijke partijen.

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen quick wins die direct toe te passen zijn - ook nu tijdens de aanhoudende coronacrisis - en adviezen die een wat langere adem vragen. Terugkijkend op alle gevoerde gesprekken en de lessen die daaruit te trekken zijn is een aantal *quick wins* te benoemen die eigenlijk iedere organisatie per direct zou kunnen toepassen. Deze verbeteringen vragen naar verhouding een geringe inspanning en hebben een relatief groot effect op onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen.

De commissie geeft aan welke partijen naar haar idee 'aan zet zijn' om de verschillende adviezen tot werkelijkheid te maken.

Adviezen aan de regionaal samenwerkende partijen - t.a.v. de regionale arbeidsmarktaanpak

Geef concreet invulling aan meerjarige verbintenissen tussen zorg en onderwijs

Voortbouwend op haar advies van vorig jaar roept de commissie wederom bestuurders in de regio op meerjarige verbintenissen tussen zorg en onderwijs aan te gaan, waarin partijen elkaar binden aan hechte samenwerking als ware het onderwijs deel van de zorgpraktijk. Geen losse kokers naast elkaar maar afstemming van tijdplanning, werkritme, inzet van medewerkers en stagiaires, van waarden en normen. Daarmee bevorderend dat een vloeiende kennismaking plaatsvindt van nieuwe studenten met het gekozen beroep en gewenning van zittende medewerkers aan de modern opgeleide nieuwe lichten. In het mbo schuift het BOL-onderwijs daarmee richting BBL, in het hbo het voltijdse onderwijs meer naar dual.

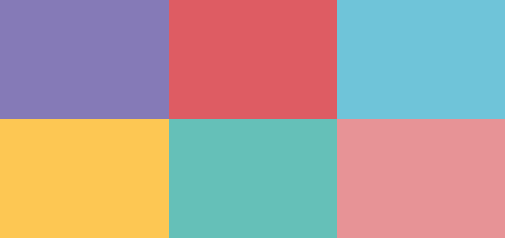
Geef dit concreet invulling door:

- In het regionale netwerk een regionale visie op de zorg in de toekomst te ontwikkelen (vanuit de regiobeelden). Vertaal deze visie naar een regionale strategische personeelsplanning. Vertaal deze vervolgens naar een regionaal strategisch opleidingsplan, met deelname van de relevante partijen uit het zorg- en onderwijsveld; Dit regionaal strategisch opleidingsplan vormt de basis voor de samenwerking tussen zorg en welzijn en het onderwijs en voor het hbo en mbo-onderwijs onderling;
- Hierbij horen concrete afspraken over stages (aantallen per instelling) en het laten doorgaan van stages. De stagefunctie dient stabiel te zijn en zo crisisproof mogelijk om de tekorten in de toekomst niet nog groter te maken. Zorg dat inzichtelijk is wie van de zorgorganisaties welke bijdrage levert aan de stagepool, bijvoorbeeld zoals bij de stagemonitor die in de regio Rijnmond gebruikt wordt. Werk samen en wees creatief. Stages die op de ene plek niet door kunnen gaan kunnen wellicht wel op een andere plek plaatsvinden. Bekijk daarom ook integraal het aanbod van mbo- en hbo- stages om voor iedere student een passende plek te vinden. Maak voor het mbo gebruik van de expertise van de SBB-adviseurs. En kijk naar alternatieve invullingen van stages⁶ Zo blijken de ZorgInnovatieCentra van het Elisabeth Tweesteden Ziekenhuis, waarin met groepen stagiaires wordt gewerkt, robuuste constructies die ook tijdens de eerste coronagolf bleven opleiden. Aansprekend van deze formule is bovendien de beslissingsruimte en verantwoordelijkheid voor de stagiaires.

Quick wins:

- Trek gezamenlijk op ten behoeve van de werving van nieuwe studenten, zij-instromers, herintreders en bij het vasthouden van deze nieuwe instroom;
- Maak afspraken en creëer overzicht over vraag en aanbod van stages, vergelijkbaar met de stagemonitor in de regio Rijnmond;
- Maak vooruitlopend op een brede regiovisie en regionaal opleidingsplan alvast een noodplan voor acute tekorten in opleidingsplaatsen en zorgfuncties. Doe dit in hetzelfde tempo en met dezelfde energie als waarmee Extra Handen voor de Zorg en de Nationale ZorgKlas tot stand kwamen;
- Blijf online stagebegeleiding vanuit de school inzetten, ga deze vorm van begeleiden verder professionaliseren en deel kennis hierover;

⁶ Voor voorbeelden: zie [blog van Lieke Lange](#) op de website van het Actie Leer Netwerk



- Zet een leerafdeling à la de ZorgInnovatieCentra op met grotere groepen stagiaires, daar waar de omvang van de instelling dat toelaat;
- Wacht niet met het verstevigen van de samenwerking tussen zorg en onderwijs tot iedereen aan boord is, begin met de instellingen die er energie in willen steken en breidt vandaar het netwerk uit;

Wie zijn hierbij aan zet?

Bestuurders van zorg- & onderwijsinstellingen, hr- en opleidingsfunctionarissen, ondersteund vanuit de regionale werkgeversorganisaties.

De commissie Werken in de Zorg onderstreept het belang van een regionale Strategische Personeels Planning en een daarop gebaseerd regionaal opleidingsplan. Dergelijke capaciteitsramingen zijn essentieel om gericht te sturen op de aansluiting tussen de toekomstige behoefte aan en beschikbaarheid van zorgprofessionals in de verschillende zorgberoepen.

Een landelijke capaciteitsraming zou een optelsom moeten zijn van de regionale ramingen. Hier is een regierol van de ministeries van VWS en OCW op zijn plaats. Resultaat moet een geobjectiverde behoefte-raming zijn en niet de uitkomst van de lobby van verschillende beroepsgroepen.

Neem de hybride leraar als de norm

Deze coronacrisis laat opnieuw de meerwaarde zien van hybride docenten in de zorg. Docenten die bijspringen in de zorg en (oudere) zorgprofessionals die als praktijkdocent gaan werken in het onderwijs: het leidt tot kennisuitwisseling, directe koppeling van praktijk en onderwijs, begrip voor waarden, normen en werkcultuur. Voor het beroepsonderwijs zou deze hybride docent wat de commissie betreft de norm moeten worden.

De commissie realiseert zich daarbij terdege dat het de nodige voeten in de aarde zal hebben om de arbeidsrelatie van de hybride docent goed te regelen. Het verschil in CAO's is nog wel te overkomen, maar belemmeringen als gevolg van Btw-heffing en de Wet Arbeidsmarkt in balans liggen op de loer.

Quick wins:

- Zorg als onderwijs- en zorgorganisaties voor nadrukkelijker aanwezigheid van docenten op de werkvloer en zorgprofessionals in het onderwijs (dit laatste hoeft niet per definitie op school, als het onderwijs zich verplaatst naar de werkplek). Deze uitwisseling zal op de korte termijn met gesloten beurzen moeten gebeuren.
- Thematiseer de hybride docent binnen het Actie Leer Netwerk, op vergelijkbare wijze als gebeurt met de voorbeelden en kennis die gedeeld worden over hybride leeromgevingen.

Wie zijn hierbij aan zet?

In de regionale samenwerking zijn dit de ROC's en hogescholen samen met de organisaties in zorg en welzijn. Op landelijk niveau kunnen met name de MBO raad, Vereniging Hogescholen en de ministeries van OCW, VWS en SZW en de brancheorganisaties gezamenlijk inzetten op het wegnemen van barrières en het faciliteren van de opkomst van de hybride leraar. Naast een advies aan de regionaal samenwerkende partijen richt dit advies zich dus ook nadrukkelijk op een aantal landelijke partijen. De commissie stelt voor een actiegerichte coalitie te starten ten aanzien van 'de hybride leraar' waaraan de genoemde partijen deelnemen.

Versterk de digitale vaardigheden van zorgmedewerkers

Een voor de hand liggende aanbeveling betreft de digitale vaardigheden van zorgmedewerkers. Tijdens de eerste coronagolf bleek dat deze van groot belang zijn om een alternatief te kunnen bieden voor bepaalde zorgaspecten. De commissie heeft goede voorbeelden gezien waarin vanuit het onderwijs hierop is ingespeeld. Ze verdienen brede navolging. Ook lopen in een aantal regio's al programma's om zorgmedewerkers bij te scholen. Binnen de opleidingen zouden studenten niet alleen deze vaardigheden bijgebracht moeten krijgen maar moet er ook aandacht zijn voor hoe zij als ambassadeurs en buddy's voor collega's kunnen fungeren.

Ook de afgelopen zomer verschenen visie van vno-ncw en mkb Nederland "Vitale mensen, slimme zorg"⁷, wijst er op dat de digitale transformatie vraagt om anders (samen) werken en andere vaardigheden. Het initiële onderwijs, maar zeker ook onderwijs in het kader van leven lang ontwikkelen, heeft hierin een belangrijke opdracht.

⁷ 'Vitale mensen, slimme zorg, visiedocument van VNO-NCW en MKB-Nederland (juni 2020)



Quick wins:

- Deel voorbeelden van projecten waarin onderwijsorganisaties zorgorganisaties helpen bij het versterken van de digitale vaardigheden;
- Deel lesmateriaal rondom digitale vaardigheden;
- Breidt het curriculum van de Nationale Zorgklas verder uit met dit thema.

Wie zijn hierbij aan zet?

Bestuurders van zorg- & onderwijsinstellingen, hr- en opleidingsfunctionarissen, ondersteund vanuit de (regionale) werkgeversorganisaties.

Pak als publiek bekostigd onderwijs de handschoen op ten aanzien van leven lang ontwikkelen

Meer aanbod van leven lang ontwikkelen door het publiek bekostigd onderwijs is een kans om de banden verder te versterken tussen onderwijs en zorgwerkveld. Dit veronderstelt wel dat onderwijsinstellingen onderling – en waar nodig met private aanbieders – meer gaan samenwerken om maatwerk en flexibiliteit te bieden. Vanuit deze samenwerking kan het leven lang ontwikkelen een substantiële invulling krijgen en wordt voorkomen dat straks maatschappelijk geld voor leven lang ontwikkelen wegvloeit naar allerlei incidentele cursussen. Het ligt bovendien in de lijn der verwachtingen dat in de komende periode zich veel zij-instromers gaan aandienen vanuit de sectoren waar banen als gevolg van de coronacrisis verloren gaan.

Quick wins:

- Meer delen van online-onderwijsmateriaal (modules) ten behoeve van leven lang ontwikkelen, niet alleen regionaal maar ook landelijk;
- Kennisdelen over hoe bestaand onderwijs is door te ontwikkelen naar leven lang ontwikkelen – naar aanbod dat zowel qua inhoud als flexibiliteit aansluit bij de vraag van zorgmedewerkers en hun werkgevers;

Wie zijn hierbij aan zet?

ROC's, hogescholen en universiteiten die als onderwijsaanbieders de handen ineen slaan en bij het ontwikkelen van leven lang ontwikkelen arrangementen en op regionaal niveau zorgorganisaties en zo nodig andere stakeholders (provincies, gemeenten) hierbij betrekken.

Pak de ruimte in opleiden en kwalificeren

Er is meer ruimte dan men denkt in opleiden en kwalificeren. 'De deur naar de vrijheid zit vaak aan de binnenkant op slot'. Veel regelvastheid zit in de onderwijsorganisaties zelf. Het vraagt bestuurlijk lef en volharding om daarin openingen te creëren tot bij de docent. Het helpt in de aansluiting tussen onderwijs en zorgwerkveld om met meer flexibele curricula te werken, bijvoorbeeld een minor hbo of mbo certificaten. Daar zouden bestuurders afspraken over kunnen maken.

Inspirerend is in dit verband de publicatie van het manifest Vrije Zones over toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs, een advies geschreven door een denktank voor hogescholen en ROC's in Rotterdam. Daarin is een vergelijkbaar perspectief zichtbaar: hoe kunnen we meer gezamenlijk opleiden, naar inhoud en vorm en daarbij onze speelruimte maximaal benutten. In de publicatie⁸ worden de mogelijkheden verkend van vrije opleidingszônes tussen mbo en hbo en tussen onderwijs en beroepspraktijk.

Een ander inspirerend voorbeeld is de doorlopende leerlijn binnen de gehandicaptenzorg die onlangs is opgeleverd⁹. Dit is een samenhangende set leereenheden met leerresultaten voor opleidingen op niveau 3 en 4 in het mbo. In lijn hiermee zijn in overleg met het mbo & hbo-onderwijs ook eenheden ontwikkeld voor Ad-niveau 5 en Bachelor-niveau 6 in het hbo. De eenheden kunnen zowel gebruikt worden voor het bepalen van de competenties waarover een beroepskracht reeds beschikt als voor het bepalen welke aanvullende training en opleiding hierop aansluit. Met dit voorwerk kan een vergelijkbare leerlijn versneld voor de VVT uitgerold worden.

De omslag naar meer online, digitaal onderwijs die in het onderwijs plaatsvindt onder druk van corona is een prestatie van formaat. Ze laat zien dat er veel mogelijk is als het moet en dat dankzij improvisatie mooie vernieuwingen kunnen ontstaan. Ook is echter duidelijk dat bestendige vormen nog veel inspanningen zullen vragen en dat de omslag in veel opzichten nog in de kinderschoenen staat. Hier liggen kansen voor verdere ontwikkeling naar flexibele, gepersonaliseerde manieren van onderwijzen (online en fysiek), waarbij niet het studieaanbod, maar de vraag naar kennis vanuit de student en de zich doorontwikkellende zorgprofessional centraal staat.

8 Vrije Zones: [Manifest voor een toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs in Rotterdam](#)

9 [Doorbraak voor volwassenen die verder willen in de gehandicaptenzorg](#)



Quick wins:

- Ga als bestuurders met elkaar op zoek naar welke flexibiliteit in opleiden gewenst is en hoe dit regionaal is in te vullen. Begin met een aantal experimenten, voortvloeiende uit bijvoorbeeld enkele brainstormsessies met betrokkenen uit zorg- en onderwijsorganisaties.
- Implementeer de al ontwikkelende vormen van sneller opleiden, zoals de gecertificeerde leereenheden van het mbo, voortvarend en breder. Onlangs verscheen nog de handreiking¹⁰ van het ministerie van OCW waarin alle mogelijkheden van opleiden en leven lang ontwikkelen binnen het mbo worden toegelicht;
- Stimuleer en faciliteer het digitaal onderwijs. Benut de onafhankelijkheid van tijd en plaats die dankzij digitalisering ontstaat, om de verwevenheid tussen zorg en onderwijs te versterken.

Wie zijn hierbij aan zet?

ROC's, hogescholen en universiteiten verkennen de ruimte binnen de OCW-kaders, organisaties in zorg en welzijn verkennen de ruimte binnen de VWS-kaders. Zowel op landelijk als op regionaal niveau worden ontwikkel – en implementatie coalities gevormd.

Benader opleiden en leren als integraal onderdeel van het werk

Opleiden en leren moet veel meer gezien worden als een vitaal proces binnen zorgorganisaties en daarmee een standaard onderdeel vormen van het takenpakket van de zorgprofessional. Op zichzelf is het bewonderenswaardig dat tijdens de coronacrisis de scholing doorgaat en dat medewerkers getraind worden om zich te kwalificeren voor terreinen waar evidente schaarste is. Er wordt veel geïmproviseerd en dat levert mooie resultaten op. Het is echter door de nood gedreven. Scholing zou een permanent aspect van het werk moeten zijn, het is cruciaal voor de kwaliteit van de zorgverlening en de zorgverlener. Toch wordt het in de praktijk gezien als iets dat erbij komt. Het valt ook in tijden van crisis en werkdruk als eerste van de tafel. Hier is echt een *mindshift* nodig. Stel de prioriteiten anders, waardoor zorgprofessionals voldoende gefaciliteerd worden om zelf te leren en om studenten en startende collega's te begeleiden. Hiervoor is tijd, geld, maar vooral ook een stimulerend klimaat gericht op leren nodig.

Zorgprofessionals dienen in staat gesteld te worden zich zelf te blijven ontwikkelen, als structureel onderdeel van de functie. Opleiden geeft perspectief aan de loopbaan van de zorgprofessional (of het nu horizontaal of verticaal gericht is), verhoogt de aantrekkelijkheid van het werk en voorkomt dat (technologische) ongelijkheid tussen werknemers groeit. Het zou een complement in het loongebouw moeten krijgen.

Het recent door de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) uitgebrachte advies 'Applaus is niet genoeg, anders waarderen en erkennen van zorgverleners'¹¹ geeft een mooie uitwerking hiervan.

De *mindshift* zou zich nadrukkelijk moeten uitstrekken tot het leren in zorgorganisaties. De scheiding van leren en werken is immers kunstmatig. Leren doe je vooral door te doen. Het impliceert samenwerken, kritisch denken, analyseren, reflecteren. Leren is een sociaal gebeuren. Dat doe je het beste in een cultuur waarin vragen stellen, fouten maken en improviseren de norm is in plaats van een taboe. Dit lijkt ingewikkeld in een omgeving waar mensenlevens in het geding zijn. Toch zal ook de zorgsector een vertaling moeten maken van deze principes naar een eigen, veilige leercultuur.

Hier ligt een actieve rol voor de bestuurders van de zorginstellingen. Scholing is cruciaal. Niet wachten op vragen van medewerkers, maar actief uitnodigen tot op- en bijscholing, voor de korte termijn actualiteit, maar ook voor lange termijn carrièreontwikkeling.

Quick wins:

- Maak onderwijs een vast onderdeel van het takenpakket van de zorgprofessional, in inhoud, roostertijd, in soms student zijn en soms docent.
- Voer als bestuurders van zorginstellingen actief beleid: wacht niet op initiatieven van medewerkers, maar nodig ze uit zich bij te scholen en verder te ontwikkelen.
- Werk stapsgewijs aan een leercultuur door telkens een onderwijsaspect aan het werk toe te voegen en vice versa. (Bijvoorbeeld door het invoeren van gezamenlijk leercirkels van studenten, docenten en zorgprofessionals, een opleidingsplan op teamniveau, faciliteren van zorgprofessionals om een les te geven aan studenten en collega's etc).
- Waardeer verkregen werkervaring in termen van inschaling, ontwikkelmogelijkheden en carrière kansen.

¹⁰ Ruimte in Regels, een flexibel mbo-aanbod voor leven lang ontwikkelen

¹¹ Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving, Applaus is niet genoeg, anders waarderen en erkennen van zorgverleners, november 2020



Wie zijn hierbij aan zet?

Bestuurders van zorg- en onderwijsinstellingen, lijnmanagement en hr- en opleidingsfunctionarissen die al naar gelang het onderwerp bilateraal, regionaal en sectoraal deze leercultuur handen en voeten geven en bruggen slaan tussen onderwijs en zorgpraktijk.

Adviezen aan de landelijke partijen, waaronder VWS – t.a.v. de landelijke arbeidsmarktaanpak

Blijf communiceren over ruimte voor flexibel opleiden, kwalificeren en inzet van medewerkers

Voor zover die ruimte er al is en door het veld niet gezien wordt blijft het belangrijk hierover maximaal te communiceren. Bijvoorbeeld in het kader van het programmaonderdeel “Ruimte in de regels” van het Actie Leer Netwerk. Voor het mbo ligt er al een handreiking voor flexibel onderwijs, een vergelijkbaar document kan voor het hbo opgesteld worden specifiek voor de zorg.

Quick wins:

- Geef meer bekendheid aan welke gecertificeerde leeronderdelen er al zijn.
- Geef meer bekendheid aan ruimte voor onderwijsvernieuwing die er al is (organisatorisch en curriculair).

Wie zijn hierbij aan zet?:

- in het mbo: Het ministerie van OCW en de MBO raad om vanuit landelijke niveau informatie over de toepassing van de ruimte in de regels te communiceren, de SBB om meer bekendheid te geven welke certificaten voor keuzedelen en leereenheden voor zorg & welzijn al beschikbaar zijn of in de pijplijn zitten en de ROC's om deze in de opleidingen te incorporeren.
- in het hbo: Het ministerie van OCW, de Vereniging Hogescholen, de Vereniging van Universiteiten en de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) om vanuit landelijke niveau informatie over de toepassing van de ruimte in de regels te communiceren. En de hogescholen om hun opleidingen zorg & welzijn toe te spitsen op de vraag naar maatwerk en versneld opleiden.

Verken de (ook wettelijke) mogelijkheden voor meer flexibiliteit in de beroepen in zorg en welzijn

Vorig jaar adviseerde de commissie aan VWS: Verken bij de doorontwikkeling van de onder handen zijnde wet BIG de denkrichting van de RVS - basisberoepen met aanvullende bekwaamheden, binnen randvoorwaarden van kwaliteit en patiëntveiligheid.

De coronacrisis heeft het belang van meer flexibiliteit in de beroepen in zorg en welzijn onderstreept. Zowel nu als kijkend naar de toekomst. De commissie houdt daarom vast aan haar advies zoals vorig jaar geformuleerd.

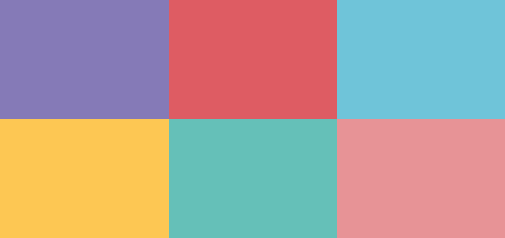
De commissie is bekend met het feit dat VWS zich in een stuurgroep, samen met betrokken partijen, over dit vraagstuk buigt en kijkt met belangstelling uit naar de Kamerbrief die hier voor het eind van dit jaar over zal verschijnen. De commissie wil daar niet doorheen lopen, maar vooral aandacht vragen voor de noodzaak om bij de herziening van de wet BIG een balans te zoeken tussen het borgen van kwaliteit en patiëntveiligheid en de noodzaak van snelle, wendbare manieren om nieuwe/aanvullende bekwaamheden te ontwikkelen en flexibeler inzetbaar te zijn als zorgprofessional.

Het geformuleerde advies is gericht aan VWS, OCW, onderwijskoepels, brancheorganisaties en beroepsverenigingen in gezamenlijkheid. De update van de Wet BIG is te beschouwen als een uitvloeisel van een paradigmashift waar alle partijen samen in op zullen moeten trekken.

De uitdaging is om ook vanuit landelijke kaders, beleid en randvoorwaarden meer flexibiliteit te faciliteren.

Met erkenning van het belang van goede waarborgen voor de kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid, is er meer ruimte nodig voor:

- Het vormgeven en aanpassen van de opleidingstrajecten. Voor het mbo is hiervoor een zeer gedegen route van gecertificeerde keuzedelen en leereenheden ingericht via de SBB en het ministerie van OCW. De vraag is of deze route – gegeven de signalen die de commissie uit het veld heeft opgevangen - nog past bij de snelheid van de verandering in het zorgonderwijs die nu nodig is. Het vraagstuk waar het hier om gaat is hoe veel vrijheid onderwijs en zorg samen krijgen en nemen om curricula (flexibel) vorm te geven en te laten meebewegen met de actualiteit. In het mbo organiseert de SBB dat vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt elkaar vinden in de werkkamers.



Dat is een unieke constructie die zorgt dat afstemming structureel en systematisch plaatsvindt. Tegelijk geven partijen in de regio's aan flexibeler te willen inspelen op scholingsbehoeften. Men vindt deze landelijke structuur te star ingericht. Het hbo en wo kennen een dergelijke structuur voor meer toenadering tot de praktijk nog niet, al is er zeker sprake van samenwerking en afstemming, welke echter per regio verschilt. Instellingen genieten in het hbo en wo meer vrijheid om het curriculum te actualiseren en op maatschappelijke ontwikkelingen in te spelen. Het mbo kijkt daar met verlangen naar;

- Het ontwikkelen van andere vormen van kwalificeren zoals nu worden verkend in de pilot flexibilisering hoger onderwijs. Het is nodig dat verpleegkundigen versneld kunnen worden opgeleid zonder dat aan kwaliteit wordt ingeboet;
- Het anders kunnen benaderen van het matchen van zorgmedewerkers met het werk dat gedaan moet worden. Men wil bijvoorbeeld in de VVT kunnen werken in teams met heldere verantwoordelijkheidsverdeling en met flexibele inzet van zorgverleners voor taken waartoe zij bekwaam zijn, ongeacht het deskundigheidsniveau.

Er staat nadrukkelijk dat 'ruimte' nodig is. Ook al zal de benodigde omwenteling uiteindelijk fors zijn, de commissie bepleit geen plotselinge stappen, maar geleidelijke ontwikkeling, experiment en *piecemeal tinkering*, met ontzag voor het thans bereikte kwaliteitsniveau:

Wie zijn hierbij aan zet?

In de regionale samenwerking zijn dit de ROC's en hogescholen samen met de organisaties in zorg en welzijn. Zie hetgeen de commissie hierover zegt in haar advies aan deze partijen om vooral de ruimte te pakken die er is in flexibeler opleiden en kwalificeren.

Op landelijk niveau dienen zoals aangegeven de ministeries van VWS, OCW, onderwijskoepels, brancheorganisaties en beroepsverenigingen samen op te trekken om deze ontwikkeling te faciliteren.

Hogescholen en ROC's nemen deel in Centres of Expertise en Centra voor Innovatief Vakmanschap. Dat zijn Publiek Private Samenwerkingsconstructies tussen onderwijs en werkveld. De commissie beveelt aan om enkele van deze centra, die actief zijn in het zorgveld, als hefboom te gebruiken voor samenwerking tussen de zorgopleidingen (mbo en hbo) en de zorgorganisaties. Laat hen experimenteren met indringende samenwerking, met hybride docenten, met opleiden op de werkplek en met verschillende begeleidingsvormen voor stagiaires. Laat hen de vorderingen monitoren. Faciliteer ze hierin maximaal vanuit VWS en OCW. Kies bijvoorbeeld drie clusters die al een vergevorderde samenwerking op dit gebied kunnen laten zien en ga van daaruit verder.

Na een jaar wordt de balans opgemaakt: wat zijn de (eerste) effecten? Wat kunnen andere organisaties leren van deze experimenten? Hoe kan verwevenheid tussen zorg en onderwijs doorslaggevend verder gebracht worden?

Zorg voor de juiste financiële prikkels voor leven lang ontwikkelen

Voorts adviseert de commissie om goed te kijken of de financiële prikkels voor leven lang ontwikkelen de goede kant uitwerken. De commissie wijst in dit verband op een recent initiatief (sept 2020), dat aansluit bij de her-,bij-, en opscholingsbehoefte die in de eerste fase van de coronacrisis is gebleken. Het komt van de MBO-raad, de Vereniging Hogescholen (VH) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU). Deze drie koepels bepleiten een aanvullend arrangement van publieke bekostiging in de vorm van leerrechten¹². Iedere Nederlander, dus ook die in zorg en welzijn, zou in de toekomst dienen te beschikken over een individueel scholingsbudget in de vorm van 'leerrechten' die kunnen worden ingezet om losse modules of certificaten met een civiel effect te behalen: een basisrecht ter waarde van 1 week scholing per jaar gedurende 40 jaar voor iedere werkende Nederlander vanaf 27 jaar. Mensen zonder startkwalificatie, met een entree-opleiding of opleiding op niveau MBO-2 krijgen een week extra. Mensen met een opleiding op niveau MBO-3 en 4 een halve week extra. Het onderwijs kan worden aangeboden door zowel publieke als private aanbieders.

¹² https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/144/original/o85_043_LLO_DEF.pdf?1600681937



Dit plan sluit aan bij het rapport van de commissie Borstlap¹³. Dat rapport spreekt over een ‘substantieel persoonlijk ontwikkelbudget’. Ook de RVS benadrukt in het eerder genoemde rapport ‘Applaus is niet genoeg’ het belang van een stimulerend leer- en ontwikkelklimaat in de zin van tijd, geld, keuzevrijheid en ondersteunend werkgeverschap.

Het voorstel van de leerrechten is serieuze aandacht waard. Het zou een belangrijke impuls kunnen geven aan leven lang leren en tegemoet komen aan de enorme scholingsbehoefte in o.a. de zorg. Het zou een hefboom kunnen zijn als ook werkgevers aanvullend op de leerrechten zouden willen investeren.

Quick wins:

- Maak scholingsmiddelen vrij om leven lang ontwikkelen te faciliteren.
- Volsta niet met financiële middelen, maar faciliteer ook gelegenheid en tijd.
- Creëer een vliegwiel door inspanningen te bundelen (overheid en zorgwerkgevers).

Wie zijn hierbij aan zet?

De landelijke overheid (ministeries van OCW en SZW) voor regelingen en extra middelen, de onderwijskoepels MBO-raad, VH en VSNU om samen met de achterban het belang hiervan goed over het voetlicht te brengen en verantwoordelijkheid te nemen voor een optimale inzet van deze middelen.

Hierboven wordt gepleit voor experimenten waarin de samenwerking van hogescholen, ROC’s en zorgorganisaties verdicht wordt via de Centres of Expertise en de Centra voor Innovatief Vakmanschap. Op vergelijkbare wijze kan ook met faciliteiten voor leven lang ontwikkelen geëxperimenteerd worden. Het Actie Leer Netwerk en ‘Wij zijn Katapult’ hebben veelbelovende ‘clusters’ van organisaties in beeld.

Ter afsluiting

Welke lessen zijn er te leren voor de regionale en voor de landelijk arbeidsmarktaanpak in zorg en welzijn vanuit de eerste golf van de coronacrisis? De commissie Werken in de Zorg heeft deze vraag hier beantwoord voor wat betreft het thema *onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen* en daaraan een aantal concrete adviezen gekoppeld voor de regionaal samenwerkende partijen en voor landelijke partijen, waaronder VWS.

De commissie kijkt uit naar het gesprek hierover met de bewindspersonen van VWS en met de andere partijen die een belangrijke rol spelen in de aanpak van het arbeidsmarkt vraagstuk. De commissie nodigt ieder vanuit zijn rol en verantwoordelijkheid uit om de handschoen op te pakken, opdat we samen zorgen dat er in ons land voldoende zorgprofessionals gaan zijn, die goed zijn toegerust voor en tevreden met het belangrijke werk dat zij doen.

De commissie Werken in de Zorg bestaat uit:

Doekle Terpstra (voorzitter)
Peter van Driel
Marjolein ten Hoonte
Paul Rullmann
Anja Scouten

De commissie wordt ondersteund door:

Ingrid Geerts (secretaris)
Marion Sieh
Jeroen Schouten

¹³ [In wat voor land willen wij werken? Januari 2020.](#)

Bijlage:

Overzicht van geraadpleegde personen

De commissie Werken in de Zorg adviseert onafhankelijk. Gesprekken tijdens de voorbereiding van een advies hebben niet het karakter van draagvlakverwerving. De gesprekspartners hebben zich niet aan het advies gecommitteerd.

Deelnemers vanuit de regio's aan de groepsgesprekken over *onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen*

Hans Aerts	Hogeschool Utrecht
Sandra Bolt	Hanze Hogeschool, Centre of Expertise Healthy Ageing
Son Burgers	Haagse Hogeschool
Karen Cox	Fontys Hogeschool
Coralie van Elmont	ZorgZijnWerkt
Dianne Engels	Joris Zorg
Katinka van Garderen	ROC SUMMA
Paul van Gennip	Het Parkhuis
Jerney Havermans	deZHCo
Wilma Jackson	Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis
Lia de Jongh	Topaz
Piet Knöps	's Heerenloo
Martijn Kool	School voor Zorg en Welzijn Regio College
Erna Lacle	UtrechtZorg
Robertha	Hogeschool Viaa, Academie Health care
Karin Leferink	IJsselheem
Anthonie Maranus	Surplus
Marjolijn van der	Meer ROC Mondriaan
Harm Mulder	ZorgaanZet
Jeanette Oostijen	ROC Vista
Annemarie Proffittlich	Entrea Lindenhout
Anky Romeijnders	Albeda college
Monica Roose	Viazorg
Ali Schokker	NHL Stenden, Ademie Social Studies,
Sanne Schoolmeesters	Transvorm
Afien Spreen	Triade Vitree
Jacqueline Stuurstraat	deRotterdamseZorg
Marjolein Tasche	Sint Franciscus Ziekenhuis
Anke Visser	Graafschap College, sector Zorg, Welzijn en sport
Ineke Slagter	WZW
Albert Zeggelaar	ROC Nijmegen, Zorg, Welzijn, Sport & Uiterlijke Verzorging
Arjan Zemann	Saxion Hogeschool, Academie Mens & Maatschappij

Deelnemers aan een groeps gesprek met zorgprofessionals over de thema's behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals en onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen

Marianne Cranenburg	kwaliteitsfunctionaris
Jack Dunselman	verpleegkundige
Sietske Hoogland	verpleegkundige
Marloes Löwik	verpleegkundige
Mike Ruikers	persoonlijk begeleider
Karin Stoker	zorgcoördinator welzijn
Jelle van den Broek	docent
Stefaan Verheugt	verzorgende IG

Door de commissie Werken in de Zorg geraadpleegde experts en sleutelpersonen in de periode juni t/m oktober 2020 (over de vier thema's)

Janet Bloemhof	Tergooi
Bart Berden	Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis
Jelle Boonstra	RegioPlus
Quintus Bosman	Nictiz
Jet Bussemakers	Raad voor Volksgezondheid en Samenleving
Bianca Buurman	Chief Nursing Officer
Commissie gezondheidszorg	VNO-NCW
Talitha van den Elst	Nova College
Bert Ferwerda	Van Neynsel
Esther van Gog	Nova College
Pieter van der Hoek	Talma Borgh
Simone van Hoewijk	SBB
Joost van der Hulst	Jeugdbescherming West
Jacqueline Joppe	Zorggroep Elde / RONAZ Brabant
Conchita Kleijweg	Nictiz
Marc van der Meer	Ambassadeur Leven Lang Ontwikkelen Actie Leer Netwerk
Julianne Meijers	Siza
Lisanne van der Molen	Nictiz
Aukje Nauta	Universiteit Leiden / Actie Leer Netwerk
Rian van Nispen	FNV
Anthony Stigter	VNO-NCW
Romke van der Veen	SER
Hannie Vlug	SBB
Herma van der Wal	Dimence groep
Cees de Wildt	Actiz
Ton Wilthagen	Tilburg University



Commissie Werken in de Zorg

De commissie is te bereiken via
commissiewerkenindezorg@minvws.nl

Meer informatie op:
www.rijksoverheid.nl/vws

oktober 2020

