

Highlights webinar 3 originele manieren van opleiden in een krappe arbeidsmarkt

10 januari 2022

16-17 uur

Inleiding

In het webinar gaan Bosman & Vos en CINOP in gesprek over de perspectieven van onderwijsaanbieders (publiek en privaat), werkgevers en professionals. De verschillende perspectieven schuren regelmatig. Het is complex om in het opleiden zowel vanuit de behoefte van werkgevers als van studenten tot nieuwe, praktische en haalbare oplossingen te komen. Daarbij is het wenselijk te werken vanuit een gemeenschappelijk denkkader dat recht doet aan ieders behoefte. Maar verschillende initiatieven laten zien dat het wel kan. Wat kunnen we van deze voorbeelden leren? Hoe breng je vraag en aanbod effectief bij elkaar? Waar schuurt het? En wat zijn de lessons learned?

CINOP en Bosman & Vos doen regelmatig projecten op het grensvlak van (de organisatie van) zorg en opleiden. Wij vinden het waardevol om initiatieven waarbij we betrokken zijn of die we tegen komen in onze praktijk breder te delen.

Drie originele voorbeelden

Opleidingsinstituten denken veelal vanuit hun bestaande aanbod. Werkgevers hebben vaak een tekort aan mensen en worstelen met het aanbieden van stageplaatsen en daarbij voldoende begeleiding te kunnen geven. De professional (in opleiding) wil het liefst dat er naadloos op leerbehoefte én privéomstandigheden wordt aangesloten. Hoe breng je die perspectieven bij elkaar? Via een korte pitch werden casussen in beeld gebracht:

- 'Flexibilisering van de verpleegkundige vervolgoopleidingen' met Madelon Panman, Erasmus MC Academie en Janneke van Schaijk, Amphia Ziekenhuis.
- 'Onderwijs op maat (programma om maatwerk te bieden in het mbo)' met Carla Stam van OPPstap en Devie Rusch van Actiz.
- 'Leren en detacheren gaan hand in hand' met Rick Kleinjan van Bender.

Aan de gesprekstafel zat ook Jaap Kappert, bestuurslid V&VN, die op iedere casus reflectie gaf vanuit het perspectief van de verpleegkundige en verzorgende beroepsgroepen.

Pitch 1: Flexibilisering van de verpleegkundige vervolgoopleidingen

Tijdens de pitch van Madelon Panman van Erasmus MC Academie en Janneke van Schaijk van het Amphia Ziekenhuis aan de hand van de flexibilisering CZO Flexlevel kwam een aantal interessante inzichten naar voren, waarbij het ging over balans en evenwicht:

- Tussen de werkgever, werknemer en opleidingsinstelling. Werkgevers moeten en willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor zittend en nieuw personeel. Zorgprofessionals moeten flexibel zijn en werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Opleiders moeten vraaggestuurd dát scholen wat nodig is, op de werkplek om zoveel mogelijk productieverlies te voorkomen.
- In wat je moeten leren. Op maat, via EVC en met behulp van vrijstellingen, niks overdoen. Leren moet haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar (HUBO) zijn.
- Tussen regelgeving en sneller/flexibeler opleiden.



- Tussen generaties, de onzekerheid over de toekomst van het beroep en de zoektocht naar de beroepsidentiteit van de zorgprofessional. Is een zorgprofessional multi-inzetbaar, of moet alleen dát geleerd worden wat nodig is voor het moment?

Reflectie Jaap Kappert:

V&VN is voor flexibilisering maar wel als plus op een sterk basisberoep. Dat is precies waar CZO Flex Level voor staat. En daarbij aansluiten op de leervraag van de professional; daarbij is het bijbehorende loopbaanperspectief van belang.

Pitch 2: Onderwijs op maat

Tijdens de pitch van Carla Stam van OPPstap en Devie Rush van ActiZ werden de volgende thema's aangesneden:

- Van belang is om via opleiden snel in te kunnen spelen op de veranderende arbeidsmarkt.
- De eigen regie van werknemer/student staat hierbij centraal. Welke route past bij mij, ook qua voorkennis en eerder verworven competenties?
- Onderwijs op maat is flexibel leren op basis van eenheden om snel inzetbaar te kunnen zijn, op die onderdelen die ook voor de werkgever relevant zijn.
- Voor onderwijs op maat is lef nodig: wat kan/mag wel/niet? Niet denken in belemmeringen maar in mogelijkheden!
- Een belemmering vormt de financiering, die is te diplomagericht!
- Diploma's blijven van belang voor jongeren. Zij hebben een goede en brede basis nodig voor vervolg en te komen tot een beroepsidentiteit.
- Maak bij volwassenen en zij-instromers gebruik van de ervaring die er is, speel hierop in met maatwerk op basis van eenheden, bijv. via mbo-certificaten.

Reflectie Jaap Kappert: flexibilisering mag niet ten koste gaan van de beroepsidentiteit! Oog blijven hebben voor verdieping. De brede basis die Actiz benoemt blijft wel degelijk van belang naast de noodzaak van flexibiliseren. Flexibilisering mag niet leiden tot taakgericht zorgverlenen, dat leidt niet tot betere zorg en draagt ook niet bij aan de aantrekkelijkheid van het vak.

Pitch 3: Leren en detacheren gaan hand in hand

Rick Kleinjan schetst hoe Bender als detacheerder inspeelt op flexibilisering:

- Bender is werkgever én opleider ineen. Vanuit die positie speelt men in op vragen vanuit de markt (zowel kwantitatief als kwalitatief).
- Eigen mensen worden via de eigen academie opgeleid en een brede toegankelijkheid verschaft tot de arbeidsmarkt. Het draait om binden en boeien van eigen mensen door groei en aandacht, door bijvoorbeeld werknemers interessante carrièrekansen te bieden gekoppeld aan langjarige leerlijnen;
- Op deze manier kan Bender snel anticiperen op vraag/capaciteit en het ontzorgen van de klant;
- Flexibilisering is van belang, maar loopt vaak stuk op HRM processen. Bender kan hierop inspelen door het interne systeem van zorginstellingen te 'omzeilen'!

Reflectie Jaap Kappert: een mooi voorbeeld van modern werkgeverschap met oog voor opleiden en doorontwikkeling. Het is de uitdaging om modern werkgeverschap ook in klassieke zorgorganisaties vorm te geven om tegemoet te komen aan de behoefte van de zorgprofessional.

Rode draad/punten voor vervolg:



BOSMAN & VOS

www.bosmanvos.nl

CINOP

- Op welke wijze kan HRM flexibilisering beter faciliteren?
- Goede begeleiding van zorgprofessionals in opleiding op de werkvloer in een krappe arbeidsmarkt: hoe doe je dat?
- Op welke wijze kan bestaande regelgeving gevraagde en gewenste flexibilisering beter faciliteren?
- Financiering is diplomagericht. Begrijpelijk vanuit het oogpunt van jongeren, voor volwassenen zijn andere stromen nodig.
- Generatiebeleid in relatie tot flexibilisering.
- Beroepsidentiteit: breed versus smal opleiden met loopbaanperspectief

Bijlages:

- Ppt webinar
- Opname webinar
- Links uit chat
- Vragen en antwoorden uit de chat