werkgeversvereniging zorg en welzijn

Plek voor stage

Kansverkenning

STAGE
ONDER
ZOEK

COLOFON

Dit onderzoek is uitgevoerd door WZW, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn en Koster & van Hooren

Opdrachtgever: Provincie Gelderland

Januari 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord **3**

1. Inleiding, methode en leeswijzer **4**
1.1 Inleiding 4
1.2 Methode 4
1.3 Leeswijzer 4

2. Aard en omvang van het tekort aan stageplekken **5**
2.1 Inleiding 5
2.2 Aard van het tekort 5
2.3 Omvang van het tekort 5
2.4 Gevolgen voor studenten 7

3. Gesignaleerde knelpunten **9**
3.1 Inleiding 9
3.2 Verwachtingen en beeldvorming 9
3.3 Instroomperikelen 9
3.4 Paradox op de stagemarkt 9
3.5 Een sector in beweging 10
3.6 Afstemming onderwijs en werkveld 10

4. Oplossingsrichtingen **12**
4.1 Inleiding 12
4.2 BPV-modellen 12
4.3 Voorlichting en imagocampagnes 14
4.4 Verbeteringen in de begeleidingscapaciteit 14
4.5 Regionale samenwerking in toekomst 15

5. Conclusies en aanbevelingen **16**
5.1 Conclusies 16
5.2 Aanbevelingen 17

Bijlage 1: Overzichten BPV-tekorten **19**
Bijlage 2: Respondentenlijst **23**

Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport van het Onderzoek *Plek voor stage*. Het is een verkenning naar de aard en omvang van de stageproblematiek in de regio Midden- en Zuid-Gelderland, bovenal is het een kansverkenning. De toename van het aantal studenten in Zorg en Welzijn vraagt om een adequate inrichting van stages en begeleiding. In het onderzoek is onderzocht welke knelpunten en (bestaande) oplossingsrichtingen er zijn.

Het Onderzoek *Plek voor stage* is uitgevoerd naar aanleiding van de Quickscan *Plek voor stage*. In augustus 2018 heeft WZW in deze quickscan aangetoond dat er binnen Zorg en Welzijn sprake is van een direct probleem rondom stages en dat de urgentie hoog is om met beter inzicht andere manieren te vinden om werken en leren vorm te geven. De quickscan deed de aanbeveling om een verdiepend onderzoek te starten om uit te zoeken bij welke opleidingen de grote knelpunten zitten, waar we kunnen leren van best practices en welke oplossingsrichtingen er mogelijk zijn.

WZW is in haar rol als partner voor het realiseren van een sterke arbeidsmarkt Zorg & Welzijn continu in gesprek met zowel haar leden als onderwijsinstellingen. Het onderwijs en werkveld hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om voldoende stages te creëren. WZW stimuleert daarom samenwerking om dit vraagstuk duurzaam op te lossen. Gezamenlijk werken we aan innovatieve oplossingen om stages voor aankomende zorg- en welzijnsprofessionals zo passend mogelijk vorm te geven.

Oplossingen die naar voren komen in dit onderzoek zijn bedoeld als een bron van inspiratie voor alle o's (onderwijs, overheid en organisaties) in de regio. De samenwerking die WZW aanjaagt heeft onder andere tot doel dat niet overal het wiel opnieuw uitgevonden wordt. Voorbeelden zijn er juist om te kopiëren en op te schalen naar andere werkgevers, branches en opleidingen. Samen staan we sterker voor een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

1. Inleiding, methode en leeswijzer

1.1 Inleiding

In de sector Zorg en Welzijn is een groeiend tekort ontstaan aan zorgprofessionals. Door demografische ontwikkelingen neemt de zorgvraag toe, terwijl ook de uitstroom van medewerkers uit de sector groeit. Een uitstroom die, vanwege de ontgroening op de arbeidsmarkt, moeilijk is te compenseren met instroom van jonge zorgprofessionals. Uit de arbeidsmarktrapportage (arbeidsmarkt in beeld 2018) van WZW blijkt dat in de regio Midden- en Zuid-Gelderland het tekort kan oplopen tot 6.500 zorgprofessionals in 2021. Om deze problematiek aan te pakken is het regionaal actieplan aanpak tekorten (RAAT): *Waard om voor te Werken!* in de regio gestart.

Er doet zich echter een bijzondere ontwikkeling, maar daardoor ook kans voor. Het blijkt namelijk dat, hoewel er sprake is van ontgroening, de instroom van studenten voor zorgopleidingen stijgt (DUO, 2018) en dat deze positieve trend zeer waarschijnlijk zal doorzetten. Met het oog op de tekorten is de sector gezamenlijk aan zet om deze kans aan te grijpen en al het mogelijke te doen om dit nieuwe arbeidspotentieel binnen te halen, op te leiden en te behouden.

Méér opleiden betekent logischerwijs ook méér begeleiden van studenten als zij stagelopen. Hier ligt een grote uitdaging. Momenteel is sprake van veel openstaande en onvervulbare vacatures, een toenemend ziekteverzuim, personeelswisselingen en een hoge werkdruk. Begeleidingscapaciteit kan daardoor niet altijd meegroeien met de groei van het aantal studenten. Er zijn daarnaast mogelijk andere factoren die een rol spelen in het tekort aan stageplekken. Echter, er zijn ook signalen dat er nog plek is voor meer stagiairs. Dit roept de vraag op of er ook sprake is van een kwalitatieve mismatch.

De Provincie Gelderland wil, in het kader van haar regionaal economisch beleid, inzetten op het verminderen van de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt en heeft WZW daarom gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de stageproblematiek in de regio Midden- en Zuid-Gelderland (Motie art. 33 RvO Plek voor stage). Dit heeft geresulteerd in de Quickscan *Plek voor stage* en een verdiepend Onderzoek *Plek voor stage*. Deze rapportage geeft de resultaten weer van het verdiepende onderzoek.

1.2 Methode

Het verdiepend onderzoek is uitgevoerd in de periode oktober-december 2018. In oktober zijn alle zorg- en welzijnsopleidingen (mbo en hbo) in Midden- en Zuid-Gelderland gevraagd een schatting te maken van hoeveel stageplekken zij dit studiejaar (2018-2019) en in studiejaar 2019-2010 tekort zullen komen. Daarnaast zijn de roc's en hbo-instellingen in oktober geïnterviewd over de aard, omvang, oorzaken en oplossingsrichtingen met betrekking tot het tekort aan stageplekken. In november en december zijn interviews afgenomen bij opleidingscoördinatoren van een aantal zorg- en welzijnsorganisaties in Midden- en Zuid-Gelderland. Dit had als doel te inventariseren welke impact het begeleiden van stagiairs heeft op de werkvloer, hoe zij daarmee omgaan en welke mogelijkheden zij zien in het optimaliseren van de kwantiteit en kwaliteit van stages. In december zijn tevens aanvullende interviews afgenomen bij SBB en WGV Zorg en Welzijn over hun visie op het tekort aan stages. Alle respondenten zijn gevraagd of zij best practices kennen. Verder zijn best practices verzameld in de regio en is gekeken welke innovatieve vormen er landelijk zijn.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee is de aard en omvang van het tekort aan stageplekken beschreven en hoofdstuk drie gaat in op de gesignaleerde knelpunten. In hoofdstuk vier worden mogelijke oplossingsrichtingen besproken. Dit rapport besluit met conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk vijf. In de bijlages zijn cijfermatige overzichten van stagetekorten opgenomen per leerjaar en een overzicht van respondenten die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd.

2. Aard en omvang van het tekort aan stageplekken

2.1 Inleiding

De verschillende zorg- en welzijnsopleidingen zijn gevraagd per leerjaar aan te geven hoeveel stageplekken zij verwachten tekort te komen in studiejaar 2018-2019 en studiejaar 2019-2020. Vervolgens zijn respondenten van de opleidingen (stagecoördinatoren, medewerkers praktijkbureau, hoofden Opleiding, teamleiders BPV-bureaus, etc.) hierover geïnterviewd.

2.2 Aard van het tekort

Om te achterhalen wat het karakter is van de stagetekorten is aan de respondenten van de opleidingen gevraagd aan te geven wat zij verstaan onder een geschikte stage. Een geschikte stage is samen te vatten in drie punten:

Een kwalitatief geschikte stage:
1. Goede kwaliteit van de leeromgeving en de begeleiding;
2. Het kunnen opdoen van leerervaringen die passen bij het niveau en het leerjaar van de stagiair;
3. De mate waarin de stage overeenkomt met de voorkeur en interesse van de stagiair.

De respondenten van het onderwijs geven aan dat er schaarste is aan stageplekken die aan alle bovenstaande eisen voldoen. Uiteindelijk lukt het de meeste opleidingen wel om hun studenten het verplicht aantal BPV-uren[1] te laten volgen. Dit is niet zonder gevolgen voor de student.

➜ **Het gaat dus niet zozeer om een absoluut tekort aan stages, maar om een tekort aan stages die helemaal voldoen aan de geschiktheidseisen van opleidingen.**

2.3 Omvang van het tekort

In Tabel 1 en 2 is een overzicht gegeven met het tekort aan kwalitatief geschikte stages (vanaf hier vermeld als geschikte stage) die de opleidingen aangeven voor het mbo en hbo. Daarnaast zijn in Figuur 1 (pagina 8) deze tekorten gespecifieerd per leerjaar. Het tekort aan geschikte stageplekken blijkt vooral een probleem te zijn in het middelbaar beroepsonderwijs, met name voor de opleidingen **Dienstverlening, Verpleegkunde en Gespecialiseerd Pedagogisch Werk.** Op hbo-niveau doet zich het tekort vooral voor bij **Verpleegkunde en Fysiotherapie**. Verder blijkt dat bij het mbo de eerste twee opleidingsjaren problemen opleveren.

[1] Dit is het minimum aantal uren les in de praktijk (beroepspraktijkvorming, BPV) dat een opleiding dient te organiseren.

Tabel 1 Tekort aan kwalitatief geschikte stageplekken in het mbo

	2018-2019	2019-2020
Entree	55	60
Dienstverlening	**202**	**227**
Verzorgende IG, MZ/VZ	35	40
Verpleegkunde	**161**	**201**
Sociaal Cultureel Werk	15	15
Sociaal Maatschappelijk Dienstverlener	15	15
Doktersassistent	55	55
Maatschappelijke Zorg (niv. 3)	57	67
Maatschappelijke Zorg (niv. 4)	72	87
Begeleider Gehandicaptenzorg	15	15
Begeleider Specifieke Doelgroepen	15	15
Agogisch Medewerker GGZ	15	15
Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg	15	15
Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen	15	15
Thuisbegeleider	15	15
Pedagogisch Werk Kinderopvang	15	15
Gespecialiseerd Pedagogisch Werk	85	170

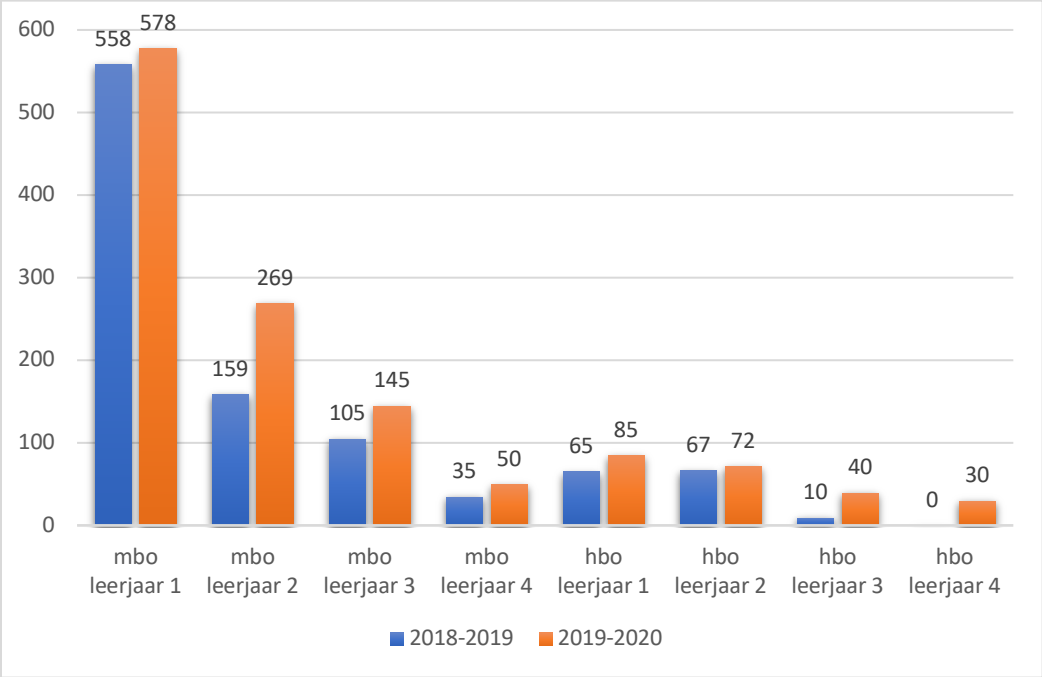
Tabel 2 Tekort aan kwalitatief geschikte stageplekken in het hbo

	2018-2019	2019-2020
Verpleegkunde	**60**	**85**
Medische Hulpverlening	10	10
Fysiotherapie	50	**110***
Ergotherapie	0	0
Logopedie	22	22
Mondzorgkunde	0	0
Voeding en Diëtetiek	0	0
Social Work	n.b.	n.b.
Pedagogiek	0	0
Toegepaste Psychologie	0	0
Vaktherapie	n.b.	n.b.
Godsdienst Pastoraal Werk	0	0

n.b.: niet bekend, opleiding heeft geen gegevens verstrekt.
* In 2017 is de numerus fixus voor deze opleiding verhoogd van 180 naar 220. Dit heeft effect op het aantal derdejaars studenten die in 2019 hun grote blokstages gaan lopen.

Uit Figuur 1 blijkt dat, naast de problematiek bij de stages aan het begin van de studie, er een **toename** van het tekort wordt verwacht in het **schooljaar 2019 – 2020**. Deze cijfers zijn voorgelegd aan het werkveld en SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). De problematiek van stagekrapte wordt binnen zorgorganisaties deels herkend. Uit de interviews bleek dat een aantal organisaties door reorganisaties en personeelskrapte minder stagiairs aanneemt. Daarnaast neemt een aantal organisaties geen eerste- en/of tweedejaars stagiairs aan vanwege de complexiteit van de werkzaamheden op afdelingen of vanwege de complexiteit van de doelgroep. Ook kan men niet altijd het gewenste aantal hbo-v stagiairs aannemen, omdat het aantal hbo-verpleegkundigen dat hen kan begeleiden binnen hun organisatie beperkt is. Anderzijds zijn er zorgorganisaties die in de interviews aangeven, nog voldoende stageplekken beschikbaar te hebben (met name binnen de ouderen- en gehandicaptenzorg). SBB herkent het beeld van krapte vooral bij twee mbo-opleidingen: verpleegkunde en thuisbegeleider. Deze laatste opleiding is echter nog relatief nieuw en heeft nog weinig studenten. Voor de overige mbo-opleidingen binnen Zorg en Welzijn ziet SBB op stagemarkten en in het leerbedrijvenregister dat er nog voldoende stageplekken voorhanden zijn.

Figuur 1 Tekort aan kwalitatief geschikte stageplekken per leerjaar



Regionale verschillen
Bij het opvragen van de stagetekorten bij de opleidingen in Midden- en Zuid-Gelderland bleek dat er sprake is van regionale verschillen, waarbij de **grootte van de opleiding** het verschil maakte. Enkel bij de grote roc's en hbo-opleidingen worden tekorten ervaren. Kleinere roc's (met gezamenlijk nog geen 1.500 BOL-studenten voltijd in Zorg en Welzijn) gaven op dat zij eigenlijk geen tekorten ervaren bij het vinden van geschikte stages. Wel gaven deze kleinere roc's aan dat het ook voor hen soms moeilijk is om stages te vinden, maar dat het te ver voert om echt te spreken van kwantitatieve tekorten. Binnen de regio Midden- en Zuid-Gelderland kan dus gesteld worden dat het kwantitatieve tekort aan geschikte mbo-stages zich voordoet in de **regio's Arnhem en Nijmegen**, maar niet in de regio's Ede en Rivierenland. Bij hogescholen doet zich dit onderscheid niet voor: Beide hogescholen in de regio Midden- en Zuid-Gelderland ervaren bij een beperkt aantal opleidingen een tekort aan geschikte stages.

2.4 Gevolgen voor studenten

Het niet altijd vinden van een geschikte stage (zoals beschreven in 2.2) roept de volgende vraag op: Wat zijn de gevolgen voor studenten als zij stagelopen op een plek die niet optimaal is? Respondenten van de opleidingen noemen een aantal effecten die zij bij hun studenten zien optreden.

Geen consequenties voor de studieduur
De stagekrapte is niet van dien aard dat opleidingen niet meer het verplichte aantal BPV-uren kunnen halen. Dit betekent dat studenten nog steeds hun studie kunnen afmaken binnen de normale studieduur.

Motivatieproblemen
Sommige studenten raken gedemotiveerd op een stageplek die zij liever niet hadden. Studenten moeten soms lang reizen om op de stageplek te komen, met name als het gaat om intramurale zorginstellingen die landelijk zijn gesitueerd of op stageplekken die ver van de woonplek van de student liggen. Ook hadden zij soms om inhoudelijke redenen liever gekozen voor een ander type organisatie of doelgroep.

> *"We zien dat studenten die door ons geplaatst worden op een plek die eigenlijk niet past in hun leertraject, na een week of tien afhaken en dat wij alsnog een nieuwe plek moeten zoeken"*
>
> *Teamleider BPV-bureau*

Werkbegeleiders worden met het ongemotiveerde gedrag geconfronteerd en moeten extra tijd en aandacht aan de stagiair besteden. Uiteindelijk haken sommige studenten toch af bij de zorgorganisatie en moet er een nieuwe plek worden gezocht. Dit is vervelend voor student, voor de opleiding en voor de zorgorganisatie.

Verstoring van de leerroute
Voor studenten voor wie binnen de stageperiode geen geschikte stageplek is gevonden, wordt geschoven in het onderwijsprogramma. De student blijft dan in de stageperiode onderwijs volgen en loopt stage op een later moment in de studie.
Bij sommige opleidingen volgen studenten in de eerste leerjaren idealiter meerdere meeloopstages bij diverse zorginstellingen, zodat zij een brede oriëntatie krijgen op het werkveld. Dit lukt niet altijd waardoor studenten in dezelfde organisatie, of in hetzelfde type organisatie, een tweede of derde meeloopstage volgen. Opleidingen geven aan dat het leereffect dan beperkt is. Daarnaast is schuiven met stageperioden slechts een tijdelijke oplossing, omdat op het einde van de studie wel aan het vereiste aantal praktijkuren moet zijn voldaan.

Oriëntatie op het werkveld
Zoals in paragraaf 2.3 is beschreven, speelt de krapte aan geschikte stageplekken vooral in de eerste jaren van de studie. Studenten die verder zijn met hun opleiding, hebben meer kans om te profiteren van de diversiteit aan stageplekken, omdat zij door meer organisaties worden aangenomen. Terwijl juist beginnende studenten zich in het begin breed zouden moeten kunnen oriënteren om een onderbouwde keuze te kunnen maken waar zij later willen afstuderen en werken. Daarnaast lopen veel studenten stages in de grotere intramurale zorginstellingen, omdat het aanbod van stageplekken in de kleinere praktijken beperkt is.

Leeromstandigheden
Respondenten uit het onderwijs geven aan dat sommige studenten het gevoel hebben dat door onrust op de stageplek er te weinig aandacht voor hen is. Respondenten geven aan dat dit niet bijdraagt aan een de ideale leeromstandigheden en dat een goed leerklimaat van groot belang is voor de student. Daarnaast is het leerrendement van sommige studenten laag, omdat niet voldoende leerervaringen kunnen worden opgedaan (onvoldoende diversiteit in stages), het niveau van de leerervaringen laag is (bijvoorbeeld niveau 3 werkzaamheden verrichten voor een niveau 4 stage) of omdat er onvoldoende rolmodellen aanwezig zijn (wisselende bezettingen, te weinig personeel van het juiste niveau).

3. Gesignaleerde knelpunten

3.1 Inleiding

Aan zowel de opleidingen als de respondenten van het werkveld is gevraagd welke knelpunten zij ervaren als het gaat om het maken van een goede match tussen stagiairs en stageplekken. Deze knelpunten worden in dit hoofdstuk beschreven.

3.2 Verwachtingen en beeldvorming

De beeldvorming bij studenten blijkt niet altijd reëel. Dit beïnvloedt hun voorkeur voor een bepaald werkveld. Zo zijn de ouderenzorg en de gehandicaptenzorg niet bij alle studenten populair. Veel studenten die liever in een ziekenhuis stage willen lopen, komen in het eerste jaar terecht in de ouderenzorg. Dit draagt op dat moment niet bij aan de motivatie geven respondenten uit het onderwijs aan. Ook zijn er veel studenten Maatschappelijke Zorg die moeite hebben met hun stage omdat zij zelf liever in de jeugdzorg, verslavingszorg en/of psychiatrie willen werken. Studenten merken dan dat er bij de instellingen een voorkeur is voor hbo-studenten en wijken dan met tegenzin uit naar de ouderen- en gehandicaptenzorg. Volgens de betrokkenen uit het werkveld zou het goed zijn als men al veel eerder (voortgezet onderwijs, of zelfs basisonderwijs) zou inzetten op een reëlere beeldvorming over de sector bij jongeren.

3.3 Instroomperikelen

Een groot knelpunt voor opleidingen is de **onvoorspelbaarheid van de omvang** van de instroom. Studenten kunnen zich bij meerdere opleidingen inschrijven en pas op het moment dat een studiejaar start, blijkt hoeveel van de ingeschrevenen daadwerkelijk bij een betreffende opleiding zijn ingestroomd. Dit levert een knelpunt op, omdat stagecoördinatoren niet op voorhand harde afspraken met het werkveld kunnen maken over het aantal stageplekken dat zij vragen.
Deze onzekerheid betreft momenteel in het bijzonder opleidingen die voor het studiejaar 2019-2020 de numerus fixus afschaffen. Een hbo-opleiding voor Verpleegkundige (hbo-v) gaf aan dat zij daarom - in samenspraak met het werkveld - verschillende scenario's heeft opgesteld voor verschillende volumes instroom. Op deze wijze is er enig houvast over hoe te handelen bij de start van het komende studiejaar.

> *"Met het huidige toelatingsrecht, dan melden ze zich bij drie, vier roc's aan en dan denk je: 'Wat komt er nou werkelijk?'. Dus dat is heel erg lastig"*
>
> *Teamleider onderwijs*

Een ander knelpunt bij de instroom is het toenemend aantal studenten dat zich aanmeldt voor niveau 1 en 2 (entree en dienstverlening). In deze groep bevinden zich ook jongeren in kwetsbare posities en zij behoeven extra aandacht en begeleiding. Tabel 1 liet al zien dat opleidingen grote moeite hebben om geschikte stages te vinden voor deze groep. Voor veel organisaties zijn stagiairs van niveau 1 en 2 echter niet aantrekkelijk, omdat zij zelf weinig functies hebben van dit niveau en/of omdat zij kiezen voor andere invulling van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door bijvoorbeeld aanvullende functies te maken voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een gemiste kans, omdat een groot deel (circa 50%) doorstroomt van niveau 2 naar niveau 3 en daarom van belang is om het arbeidsmarkttekort op dit niveau op te lossen.

3.4 Paradox op de stagemarkt

Uit de interviews blijkt dat er verschillende verwachtingen zijn van wat de effecten gaan worden van het beëindigen van de numerus fixus van het hbo-v. Enkele stagecoördinatoren in het mbo zijn bezorgd over de verdringing van BOL-studenten op de stagemarkt. Zo geven zij aan dat het

beëindigen van de numerus fixus voor hbo-v ertoe kan leiden dat er een toeloop ontstaat van hbo-v studenten op de stagemarkt. Zorgorganisaties zouden volgens hen vaker willen kiezen voor deze stagiairs ten koste van mbo-studenten. De respondenten uit het werkveld geven aan dat het loslaten van de numerus fixus nauwelijks zal leiden tot verdringing van mbo-stagiairs. Binnen de ziekenhuizen is er een vaste verdeling van mbo- en hbo-verpleegkundigen en men streeft ernaar om de mbo- en hbo-stagairs naar deze rato te verdelen. Andere zorgorganisaties met hbo- en mbo-verpleegkundigen geven aan dat het aandeel hbo-verpleegkundigen dat hbo-stages kan begeleiden beperkt is, waardoor men niet in staat is om meer hbo-v stagiairs aan te nemen. Hieruit blijkt een paradox, de verwachtingen van onderwijs en werkveld spreken elkaar tegen.

Een ander knelpunt dat naar voren komt uit de interviews betreft de eerste- en tweedejaars. Zoals beschreven in paragraaf 2.3 geven respondenten uit het onderwijs aan dat een aantal zorginstellingen liever studenten willen die verder in hun studie zijn. De reden die hiervoor gegeven wordt, is dat de complexiteit in de zorgsector is toegenomen en ook binnen Welzijn doelgroepen zwaarder zijn geworden. Dit geldt met name voor Ziekenhuizen, de GGZ, Verslavingszorg en Jeugdzorg. Echter het zijn juist deze branches die een grote aantrekkingskracht blijken te hebben op studenten.

3.5 Een sector in beweging

De arbeidsmarkt in de zorgsector is krap geworden, de vacaturedruk neemt toe en daardoor is er minder capaciteit beschikbaar om stagiairs te begeleiden. Daarnaast is de sector onderhevig (geweest) aan grote transities en reorganisaties. Dit heeft zijn weerslag op de werkvloer. In teams vinden veranderingen plaats en stagecoördinatoren van opleidingen krijgen regelmatig te horen dat er om deze reden de komende periode geen ruimte is om stagiairs op te nemen. Het onderwijs is nog zoekende hoe zij met deze veranderende praktijk moet omgaan en ook het werkveld is zoekende hoe het in deze omstandigheden de best passende vormen van begeleiding kan bieden.

Grotere zorginstellingen waar het stagebeleid centraal wordt ontwikkeld en uitgevoerd hebben over het algemeen meer mogelijkheden om begeleidingscapaciteit voor stages vrij te spelen. Zij hebben meer capaciteit (lees: fte) beschikbaar om het belang van stagiairs in de hele organisatie op de agenda te houden. Kleine praktijken en teams, waar de werkbegeleiding bijvoorbeeld maar bij een of twee personen is belegd, hebben beperkte mogelijkheden. Drukte, uitval, ziekte, zwangerschapsverlof van een persoon kan er al toe leiden dat men liever geen stagiair aanneemt. Het belang van een goed georganiseerd stagebeleid blijkt uit interviews met respondenten uit het werkveld. Daar waar niet meer op centraal niveau afspraken met opleidingen worden gemaakt kan het aantal stagiairs teruglopen. Respondenten van sommige opleidingen geven aan dat bij grote zorginstellingen waar grote aantallen stagiairs geplaatst kunnen worden en waar dus voor meerdere stagiairs tegelijk afspraken kunnen worden gemaakt, over de inhoud en het proces van de stage, het proces sneller verloopt. Kleine praktijken in de Eerstelijnszorg, meer kleinschalige zorg en zelfsturende teams maken het in dit verband tijdrovender en ingewikkelder om stages te organiseren.

> *"Het regelen van stageplaatsen ging centraal. Maar vanwege de reorganisaties die er de afgelopen jaren hebben gespeeld, is dat vervallen. Op dit moment doen de teams het zelf, wordt het decentraal geregeld. We merken wel dat dat niet de oplossing is."*
>
> *Adviseur Leren en Ontwikkelen, Maatschappelijke Opvang*

3.6 Afstemming onderwijs en werkveld

Over het algemeen zijn de respondenten uit het onderwijs en het werkveld **tevreden** over hun **samenwerking**. Vaak werkt men al jaren samen, zijn er warme contacten en is er een **wederzijdse bereidheid** om samen naar oplossingen te zoeken en elkaar te helpen als er zich knelpunten voordoen. Men is zich ervan bewust dat de samenwerking soms onder druk staat vanwege veranderingen in de sector en in het onderwijs. Toch is er aan aantal knelpunten die in de afstemming tussen onderwijs en werkveld een rol spelen. Deze worden hieronder besproken.

Planning
Een structureel knelpunt betreft de planning van de stages. Opleidingen plannen hun stages vaak in dezelfde perioden en/of op dezelfde weekdagen. Respondenten van organisaties geven juist aan dat het op sommige dagen en in sommige perioden druk is met stagiairs en op andere momenten niet. Meer flexibiliteit en afstemming tussen opleidingen in de regio, bijvoorbeeld bij het vaststellen op welke dagen door welke opleidingen lintstages worden gelopen, kunnen ertoe leiden dat de beschikbare stageplekken bij zorgorganisaties efficiënter worden benut. Ook wordt door zorgorganisaties aangegeven dat opleidingen erg strikt zijn als het gaat om dagen waarop stage mag worden gelopen. Met name vakantieperioden worden genoemd. In de zorg zijn flexibele werktijden, weekenddiensten en vakantieroosters een gegeven om continue zorg te kunnen bieden. Een complicerende factor daarbij is dat afdelingen vaak al drie maanden van te voren roosteren, terwijl stagiairs een paar weken van te voren aangeven of zij wel of niet in een bepaalde vakantieperiode kunnen/willen werken. Het is dan puzzelen, omdat er wel begeleiding op de werkvloer aanwezig moet zijn op tijden dat de stagiair ook aanwezig is. Als laatste geven zorgorganisaties aan dat lintstages van bijvoorbeeld tienmaal een dag per week soms storend zijn voor de continuïteit in (woon)groepen of op afdelingen.

Verschillende opleidingen
Een ander afstemmingsprobleem kan plaatsvinden als er stagiairs van verschillende opleidingen op de werkvloer zijn. Dit werkt niet altijd optimaal als de opleidingen elk op een eigen manier de organisatie van informatie voorzien. Zorgorganisaties geven aan dat er al veel gewonnen zou zijn als opleidingen hun informatie en taalgebruik over stagebegeleiding naar het werkveld toe afstemmen zodat zorgorganisaties (en met name werkbegeleiders) eenduidiger en eenvoudiger worden geïnformeerd.

Bereidheid
Tot slot kunnen er verschillende interpretaties leven binnen dezelfde organisatie over het aannemen van stagiairs. De visie dat investeren in stagiairs nodig is voor een goede instroom in de sector wordt breed gedragen in het onderwijs en in het werkveld. Stagecoördinatoren merken echter wel dat er binnen een zorginstelling soms verschillend wordt gedacht als het gaat om het concreet plaatsen van een stagiair. Op managementniveau kan er bijvoorbeeld meer bereidheid zijn om een stagiair aan te nemen dan op de werkvloer. Andersom komt het echter ook voor dat er binnen een team de wens bestaat om een stagiair aan te nemen terwijl het management dat niet wenselijk vindt.

4. Oplossingsrichtingen

4.1 Inleiding

Om beter te bepalen hoe de beschreven knelpunten aangepakt kunnen worden, is gekeken naar reeds bestaande innovatieve oplossingen om stages vorm te geven. Hiervoor is gevraagd naar best practices die bij de respondenten bekend zijn. Daarnaast is informatie verzameld over projecten en initiatieven die bekend zijn bij het Zorgpact (Koploperprojecten) en bij de verschillende Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). Er is expliciet aangegeven als het best practices betreft die in Gelderland worden uitgevoerd.

4.2 BPV-modellen

Er zijn verschillende modellen voor beroepspraktijkvorming te vinden. Van de meeste zijn voorbeelden te vinden in de regio.

Stages in groepen
Stageplekken waar studenten in groepen stagelopen, verhogen het rendement van de stage. Werkbegeleiders hebben het voordeel dat zij groepsgewijs instructies kunnen geven, in plaats van aan elke stagiair apart. Stagedocenten kunnen meer uren inzetten om op locatie onderwijs te verzorgen als zij meerdere studenten op een werkplek hebben. Daarnaast kunnen stagiairs van elkaar leren, vooral als de groep divers is samengesteld (verschillende opleidingen, leerjaren en kwalificatieniveaus). Stages in groepen zijn te volgen in tal van ziekenhuizen en grotere zorgorganisaties in Midden- en Zuid-Gelderland. Voorbeelden zijn:
Leer- en ontwikkelafdelingen zijn aparte afdelingen in zorgorganisaties. Hier vormen stagiairs van verschillende opleidingen, leerjaren en kwalificatieniveaus een zelfstandig team onder leiding van een werkbegeleider van de zorgorganisatie. Een stagedocent van de opleiding komt naar de afdeling om onderwijs te geven dat met name gericht is op ervaringen, groepsgesprekken en het samen analyseren van de kennis, die stagiairs nodig hebben voor het werken op de afdeling en het werken aan de opdrachten. Op een leerafdeling gaat het vooral om het leerproces van stagiairs. Op een ontwikkelafdeling worden stagiairs in hun leerproces expliciet betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe methoden en innovaties in de beroepspraktijk.

> *"De ervaringen met onze leerafdeling zijn eigenlijk heel positief. Men was bang voor te veel gedoe en prikkels rondom de cliënt, maar de ervaring is dat cliënten er ook heel erg van genieten, van de extra aandacht en tijd"*
>
> *Opleidingsadviseur Zorgcentra*

Leerteams hebben met leerafdelingen gemeen dat studenten groepsgewijs stagelopen. De groep stagiairs is echter niet gebonden aan een fysieke afdeling. Voorbeelden van leerteams zijn te vinden in de thuiszorg en thuisverpleging.
Koppelstages zijn stages waar meerdere studenten gekoppeld worden aan één werkbegeleider. De werkbegeleider kan er bijvoorbeeld voor kiezen gekoppeld te worden aan studenten van een bepaalde opleiding of met een bepaald curriculum. Dit vermindert de werklast, omdat de begeleider zich niet hoeft in te stellen op uiteenlopende leerroutes en procedures (zie paragraaf 3.6: verschillende opleidingen op de werkvloer)
Praktijkleerroutes zijn BOL-trajecten vanuit ROC Rijn IJssel waarbij studenten van diverse zorg- en welzijnsopleidingen vanaf dag één onderwijs volgen in de beroepspraktijk van een organisatie (Attent Zorg en Behandeling, Pleyade en Siza). Bij de praktijkleerroute geven docenten van de opleidingen en werkbegeleiders van de organisatie samen vorm aan het onderwijs. De praktijkleerroute bestaat uit 50 procent stage en 50 procent onderwijs in de organisatie. Als er in de les theorie wordt behandeld gaat de student diezelfde dag nog met het geleerde aan de slag tijdens de beroepspraktijk. Doordat het onderwijs in de organisatie gegeven wordt, worden er opdrachten met en voor de cliënten uitgewerkt. Er wordt voortdurend gereflecteerd.

Stages met een brede insteek

Binnen het Zorgpact zijn twee Koploperprojecten bekend die bijdragen aan een brede oriëntatie van hbo-v stagiairs en een betere beeldvorming over het beroep binnen verschillende werksettingen. Studenten hebben vaak een voorkeur voor stagelopen (en werken) in het ziekenhuis, terwijl zij onvoldoende weten van het werk van verpleegkundigen in andere branches. Stages in de ouderenzorg hebben bij studenten het imago weinig uitdagend te zijn. Stages met een brede insteek doorbreken dit beeld, omdat de studenten in één stageperiode kennismaken met verschillende schakels van de zorgketen rondom ouderen. Studenten krijgen zicht op de complexiteit van de zorg voor kwetsbare ouderen, zien hiaten en mogelijkheden in de transmurale overdracht en worden uitgedaagd een kritische helicopterview te ontwikkelen. Dit maakt de stage interessanter, uitdagender en dynamischer. Voorbeelden zijn:

Ketenstages zijn bedoeld om stagiairs de cliënt te laten volgen. Studenten Verpleegkunde die al verder in hun studie zijn, krijgen hierdoor een brede kijk op het zorgveld rondom de cliënt. Een blokstage van bijvoorbeeld twintig weken wordt normaliter bij één stage-instelling (bijvoorbeeld thuiszorg, ziekenhuis of revalidatie) gelopen. Een ketenstage knipt het blok op in een aantal stukken. De student werkt eerst zes weken in de revalidatie, dan zes weken in de thuiszorg en dan zes weken in het ziekenhuis. Twee tussenweken zijn gereserveerd voor invulling van specifieke leerbehoeften die de student gedurende de stage ontwikkelt.

Zorgtalent stages lijken op de ketenstage, maar zijn ingericht voor eerstejaars studenten. In een stageperiode van negen weken maken studenten kennis met drie branches: het ziekenhuis, de thuiszorg en de gehandicaptenzorg.

Stages om stagiairs aan de organisatie te binden

Ziekenhuizen willen talentvolle aspirant-zorgprofessionals aan zich binden middels aantrekkelijke stagetrajecten. In Nijmegen zijn er bijvoorbeeld het ***Radboud Plus Traject*** (voor hbo-v en doktersassistenten) en de ***CWZ-route hbo-v***. Hbo-v stagiairs kunnen vanaf hun derde leerjaar al hun stages gegarandeerd binnen hetzelfde ziekenhuis lopen. Doktersassistenten kunnen dat al vanaf hun eerste leerlaar.

Stages om stagiairs aan de regio te binden

Rivierenland wil graag stagiairs binden en boeien. Een samenwerkingsverband van Zorgcentra Rivierenland, Zorgcentra De Betuwe, Zorgcentrum Vrijthof, STMR en Ziekenhuis Rivierenland heeft het initiatief genomen om regionale stageroutes aan te bieden waarbinnen studenten gedurende hun studie gegarandeerd stages kunnen lopen. De stageroutes zijn:

1. ***Het Stagecarrousel*** dat zich richt op stagiairs in hun laatste twee studiejaren en bestaat uit een gegarandeerde stageroute en een baangarantie als zij bij een van de zorgorganisaties willen werken.
2. Sinds september 2018: ***een regionale stageroute voor eerstejaars***, met de bedoeling dit uit te bouwen naar tweedejaars studenten.

Stages voor niveau 1 en 2

Zoals beschreven in paragraaf 3.3 is het lastig om geschikte stages te vinden voor studenten op niveau 1 en 2. Sommige roc's maken daarom extra afspraken met het werkveld. In Rivierenland heeft ROC Rivor het zo ingericht dat met de grote zorgorganisaties ***volume-afspraken*** zijn gemaakt over het aantal stageplaatsen op niveau 1 en 2. ZZG Zorggroep heeft de afspraak met de HAN gemaakt om standaard enkele hbo-stagiairs te krijgen die verder in hun opleiding zijn. Hiervoor in de plaats kunnen eerste en tweedejaars stagiairs geplaatst worden.

Bij Zorgcentrum de Betuwe zijn voor niveau 1 en 2 in Tiel en Culemborg de zogenoemde ***Teams van de Buurt*** opgericht. Hier voeren de stagiairs diensten en klussen uit binnen de zorgcentra en bij cliënten van de thuiszorg in de wijken. De stagiairs hebben vaak wel extra aandacht en tijd nodig in de werkbegeleiding, maar anderzijds ziet het zorgcentrum ook potentieel in de teams.

> *"Teams in de buurt: Dat doen we sinds een jaar of twee en het is inmiddels behoorlijk gegroeid. Het is echt ontzettend leuk om te zien hoe de studenten groeien"*
>
> *Opleidingsadviseur Zorgcentra*

Het Dulon College (roc regio Ede) heeft bij een organisatie voor gehandicaptenzorg twee ***Teams Service en Support*** ingericht waar stagiairs van niveau 1 en 2 ondersteunende diensten bieden aan de bewoners. De teams worden op locatie begeleid door een docent van het roc. Daarnaast is roc Rivor een samenwerking aangegaan met Van

der Valk om daar in een ***speciale leerroute*** meer studenten Dienstverlening te plaatsen, omdat niet alle studenten kunnen worden geplaatst binnen Zorg en Welzijn.

Stages op nieuwe terreinen
Het concept ***Sparkcentres*** is een initiatief van de HAN en Radboudumc. Sparkcentres zijn fysieke locaties waar studenten, docenten, onderzoekers en professionals interprofessioneel samenwerken, leren en innoveren. Sparkcentres richten zich op vraagstukken in de wijk en zijn daarom vaak gevestigd in een wijk- of gezondheidscentrum. Iedere locatie kent twee coördinatoren of wijkdocenten die beiden een dag per week aanwezig zijn. Wijkdocenten zijn structureel verbonden aan de wijk en de locatie. Zij begeleiden het onderwijs en onderzoek en stemmen dit af op de inhoudelijke agenda van professionals en burgers in de wijk. Sparkcentres bieden extra stageplekken naast het aanbod van de reguliere zorginstellingen in de regio. Daarnaast bieden zij stageplekken voor studenten met affiniteit met ondernemerschap, samenwerken en interprofessionele zorgverlening.
In twee andere initiatieven van de HAN met het werkveld, ***Stage Nieuwe Markten*** (Voeding en Diëtetiek) en ***Innovatieve Stages*** (Ergotherapie), lopen studenten stage op locaties die van oudsher niet tot het terrein behoren waar de beroepsgroep actief is. Bijvoorbeeld een student Voeding en Diëtetiek die een jaar stageloopt bij een busonderneming om buschauffeurs gedurende de pauzes gezonder te laten eten en meer bewust te maken van een gezonder eetpatroon. Waar mogelijk lopen twee studenten tegelijk bij een bedrijf stage (buddystage). Bedrijven geven opdracht aan een stagiair. Zij verzorgen deels de praktijkbegeleiding. Een deel van de praktijkbegeleiding voor competenties die vakinhoudelijk gebonden zijn aan het beroep (bijvoorbeeld diëtistisch handelen) wordt door een externe vakinhoudelijke praktijkbegeleider verzorgd. De afspraak hierbij is dat deze door de organisatie wordt bekostigd.

4.3 Voorlichting en imagocampagnes

Zoals in hoofdstuk drie is beschreven, hebben studenten soms onrealistische verwachtingen over het soort werk dat zij in bepaalde branches kunnen gaan doen. SBB geeft aan dat aspirant-studenten vaak onvoldoende gebruik maken van ***informatie over hun stage- en werkkansen*** die bij een bepaalde kwalificatie horen. Hier ligt een uitdaging voor zowel de opleidingen als het werkveld.
De beeldvorming bij studenten over ouderen- en gehandicaptenzorg is vaak onterecht en de sector is bezig om dit beeld bij te stellen. Zo stellen zij hun organisatie open voor ***projectdagen*** in het voortgezet onderwijs, geven ***rondleidingen*** en ***gastlessen*** (soms samen met een zogenoemde 'cliëntambassadeur' die over zichzelf vertelt) en presenteren zichzelf op ***open dagen***. Daarnaast is er de landelijke Week van Zorg en Welzijn, waarbij honderden locaties in Gelderland hun deuren openen. Ook zijn er lespakketten (interactief lesmateriaal voor scholieren) vanuit de sector gemaakt voor vmbo en havo/vwo om een realistisch beeld te creëren.
Er zijn ook vele regionale campagnes om het imago van Zorg en Welzijn verbeteren. Zo is er een campagne ouderenzorg in de regio Midden- en Zuid-Gelderland waarbij veertien ouderenzorgorganisaties samenwerken om met persoonlijke verhalen te laten zien wat het betekent om in de ouderenzorg te werken.

4.4 Verbeteringen in de begeleidingscapaciteit

Veel zorgorganisaties werken hard (al dan niet met een bijdrage uit het SectorplanPlus) om medewerkers vrij te maken om stagiairs op te leiden. Momenteel zijn binnen de subsidie SectorplanPlus meer dan 3.500 aanvragen ingediend in de regio Midden- en Zuid-Gelderland om professionals te trainen voor werkbegeleiding. Echter, de Kinderopvang kan hier geen gebruik van maken. Een voorbeeld van het vergroten van de begeleidingscapaciteit is een traject van het Radboudumc. Zij gaat het beroepsprofiel van hun verpleegkundigen upgraden. In vier jaar tijd zullen zo'n 1.600 verpleegkundigen binnen het programma Toekomstbestendig Verplegen worden bijgeschoold, waardoor er een groot potentieel vrijkomt voor het begeleiden van stagiairs. Ook binnen het actieprogramma *Waard om voor te Werken!* worden gezamenlijk initiatieven ontplooid in de ouderenzorg rondom het optimaliseren van de capaciteit en daarmee het begeleiding van studenten.

4.5 Regionale samenwerking in toekomst

In de vorige paragrafen zijn tal van voorbeelden genoemd, waarbij het regionaal samenwerken tussen partijen een belangrijk onderdeel is. Een ***gezamenlijk ervaren sense of urgency*** (met de nadruk op gezamenlijk) lijkt onmisbaar.
In deze paragraaf wordt een aantal ideeën beschreven die de respondenten hebben aangegeven als voorbeeld van regionaal samenwerken. Sommige ideeën zijn in een andere context al in eerdere paragrafen aan de orde geweest, zij worden in deze paragraaf nog kort genoemd in dit kader.

> *"Meer regionale verantwoordelijkheid voor de verdeling van stages, maar ook een regionale verantwoordelijkheid voor vernieuwing. We kunnen niet meer als losstaande organisaties, apart van elkaar denken: Ja, het gaat wel een keertje gebeuren. Nee, we moeten pro-actief gaan worden en we moeten ook anders gaan denken met elkaar"*
>
> *Opleidingsdirecteur zorgberoepen ziekenhuis*

Tool stagematching
Samenwerking kan ondersteund worden door tools. In de regio's Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel ondersteunt het stagebureau van Netwerk ZON bij de coördinatie van zorgstages voor niveau 1 tot en met 6 met behulp van de tool stagematching. Studenten bevestigen in hun eigen account hun stageplaats. Bij de ontwikkeling van de digitale tool zijn vier roc's, Hanzehogeschool Groningen en alle stage-instellingen vanuit de regio betrokken. In de zomer van 2018 zijn al meer dan 5000 matches gevonden. De tool maakt het matchen van vraag en aanbod eenvoudiger. Zonder deze tool zou men de onbenutte plekken niet kunnen zien.

Onderlinge afstemming van opleidingen in de regio
Opleidingen kunnen hun stageperioden en dagen waarop (lint)stages worden gelopen meer op elkaar afstemmen, om de aanwezige stageplekken efficiënter te benutten. Ook zouden opleidingen hun informatie, procedures en richtlijnen voor het werkveld onderling meer kunnen stroomlijnen en meer uniformiteit in hun terminologie aan kunnen brengen.

Samenwerking toekomstbestendige regionale zorg
De ontwikkelingen in Zorg en Welzijn verleggen het accent van zorg binnen de muren van organisaties naar zorg buiten de muren. Dit betekent dat stages ook meer buiten de gangbare instellingen zouden kunnen plaatsvinden. Wijkleerbedrijven, Sparkcentres en innovaties zoals Stage Nieuwe Markten laten zien dat dit ook mogelijk is. Aspirant-verpleegkundigen die nu nog vanuit het traditionele beeld van "verpleegkundige in het ziekenhuis-denken", zullen in de toekomst veel meer buiten de muren van het ziekenhuis gaan functioneren. De ontwikkelingen zetten de partijen in de regio aan om minder vanuit het eigen organisatieperspectief te denken en meer in te zetten op een adequate zorg in de leefomgeving van de zorgvrager. Daarvoor moet een gezamenlijke verantwoordelijkheid worden gedragen. Het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe stagevormen die met de nieuwe zorgvraag in de pas lopen, vormt hiervan een onderdeel.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

De aard en omvang van het stagetekort:

- Het gaat niet zozeer om een absoluut tekort aan stages, maar om een tekort aan stages die helemaal voldoen aan de geschiktheidseisen van opleidingen.
- Het tekort aan geschikte stageplekken doet zich vooral voor bij de mbo-opleidingen (Dienstverlening, Verpleegkunde en Gespecialiseerd Pedagogisch Werk) in de regio's Arnhem en Nijmegen en bij een paar hbo-opleidingen (Verpleegkunde en Fysiotherapie).
- Vooral eerste- en tweedejaars stagiairs hebben problemen bij het krijgen van een geschikte stage.
- Het niet vinden van een geschikte stage kan bij studenten leiden tot motivatieproblemen, een verstoring van hun leerroute, een verminderde oriëntatie op het werkveld en suboptimale leeromstandigheden.

Gesignaleerde knelpunten:
De diversiteit aan knelpunten geeft aan dat er *geen* sprake is van een duidelijke hoofdoorzaak van het stagetekort. Er wordt een prettige samenwerking ervaren tussen opleidingen en zorgorganisaties. Stagekrapte en de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod van stages hebben te maken met de volgende oorzaken:

- Studenten hebben geen reëel beeld van de stagemogelijkheden.
- Onzekerheid bij opleidingen over de omvang van de instroom van studenten.
- Paradox op de stagemarkt.
- Veranderingen in het werkveld waardoor stagiairs en stageplekken niet optimaal kunnen worden gematcht en waardoor het leerklimaat niet altijd optimaal is.
- De samenwerking wordt soms gehinderd door verschillen in werkwijzen, de diversiteit aan curricula en daaraan gekoppelde begeleidingsverplichtingen en het verschil in visie tussen management en werkvloer over het investeren in stagiairs.

Oplossingsrichtingen:

- Er worden binnen en buiten Gelderland tal van nieuwe stagevormen toegepast die bijdragen aan een betere match tussen vraag en aanbod op de stagemarkt. Er wordt volop geëxperimenteerd door zowel het werkveld als het onderwijs om stagevormen te adopteren die op andere plekken werken.
- Er zijn verschillende vormen van voorlichting en imagocampagnes. Werkveld, onderwijs en overheid investeren in het creëren van een realistisch beeld van de sector.
- De begeleidingscapaciteit bij organisaties wordt vergroot.
- De veranderende zorgvraag biedt kansen om nieuwe stagevormen te ontwikkelen die buiten de muren van de zorgorganisaties kunnen worden toegepast. Gezamenlijk ervaren sense of urgency is hierbij het sleutelwoord.

5.2 Aanbevelingen

De beschreven knelpunten en oplossingsrichtingen leiden tot een aantal aanbevelingen over hoe vraag en aanbod op de stagemarkt beter op elkaar kunnen aansluiten. De aanbevelingen worden in deze paragraaf beschreven.

- Aspirant-studenten zullen goed moeten worden voorgelicht en geïnformeerd over beroepen en stagemogelijkheden in Zorg en Welzijn. Gezien het vaak nog incomplete beeld van studenten over de mogelijkheden van hun toekomstige beroep is de roep om meer voorlichting en informatie noodzakelijk. Hiermee kan een deel van de mismatch tussen stagiair en stageplek worden voorkomen. Bestaande activiteiten kunnen worden geïntensiveerd en breder toegepast worden.

- Opleidingen geven aan dat zij het soms moeilijk vinden om op voorhand afspraken te maken over het aantal stageplekken dat zij vragen aan zorgorganisaties. Dit komt doordat zij onzeker zijn over de instroom van studenten voor het komende studiejaar. Het afspreken van bepaalde 'bandbreedtes', of gezamenlijk een aantal scenario's opstellen met afspraken over hoe te handelen bij verschillende aantallen stagiairs, kan hierbij ondersteunend zijn.

- Om de arbeidsmarkttekorten op niveau 3 op te lossen verdient het de aanbeveling om de doorstroom vanuit niveau 1 en 2 te handhaven en te stimuleren. Hierbij is het bieden van een geschikte stageplek voor studenten op niveau 1 en 2 een essentieel onderdeel, omdat dit het eerste moment is dat deze studenten in aanraking komen met de sector.

- De subsidie SectorplanPlus is een stimulans om zorgorganisaties meer medewerkers op te laten leiden tot stagebegeleider. De Kinderopvang kan momenteel geen gebruik maken van deze regeling. Er kan voor deze branche een passende regeling worden getroffen, zodat ook hier meer geschikte stageplekken kunnen worden gecreëerd.

- Het vergroten van de begeleidingscapaciteit is van groot belang voor een goede instroom van studenten naar de arbeidsmarkt. Het trainen van medewerkers om werkbegeleiding te geven, is niet alleen vanwege stagiairs belangrijk. Coachingsvaardigheden horen bij het profiel van de zorgprofessionals van de toekomst (zelfsturende en zelflerende teams, toekomstbestendig verplegen). In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is goede coaching en werkbegeleiding op elk moment in de carrière belangrijk. Organisaties hebben hier enkel profijt van als ze dit goed faciliteren voor elke medewerker op elk moment van de loopbaan.

- Innovatieve ideeën kunnen uit alle delen van het land komen. Echter, een werkende oplossing zal altijd gevonden worden in de samenwerking in de regio. De noodzaak om samen nieuwe stagevormen te vinden, die passen bij de veranderende zorgvraag, is een verantwoordelijkheid van alle partijen. Hierin zal altijd moeten worden gezocht naar maatwerk. Het blijven voeren van een continue dialoog met het oog op de toekomst is daarom noodzakelijk.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Overzichten BPV-tekorten per leerjaar

MBO

	Niveau	Leerjaar	2018-2019	2019-2020
Entree Zorg + Dienstverlening	1	1	55	60
Dienstverlening	2	1	182	187
	2	2	20	40
Verzorgende IG	3	1	0	0
	3	2	0	5
	3	3	5	5
Verpleegkunde	4	1	77	87
	4	2	44	49
	4	3	20	30
	4	4	20	35
Woonzorgbegeleider MZ/VZ	3	1	15	15
	3	2	10	10
	3	3	5	5
Sociaal Cultureel Werk	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Sociaal Maatschappelijk dienstverlener	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Doktersassistent	4	1	25	25
	4	2	20	20
	4	3	10	10
Maatschappelijke Zorg BOL	3	1	42	42
	3	2	5	15
	3	3	5	5
	3	4	5	5
	4	1	42	42
	4	2	10	25
	4	3	10	10
	4	4	10	10
Begel. gehandicaptenzorg	3	1	5	5
	3	2	5	5
	3	3	5	5

	Niveau	Leerjaar	2018-2019	2019-2020
Begel. spec. doelgroepen	3	1	5	5
	3	2	5	5
	3	3	5	5
Agogisch medewerker GGZ	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Pers. begel. geh. zorg	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Pers. begel. spec. doelgroep	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Thuisbegeleider	4	1	5	5
	4	2	5	5
	4	3	5	5
Kinderopvang	3	1	5	5
	3	2	5	5
	3	3	5	5
Gespecialiseerd ped. werk	4	1	75	75
	4	2	5	60
	4	3	5	35

HBO

Opleiding	Leerjaar	Verwacht tekort 2018-2019	
		2018-2019	2019-2020
Verpleegkunde	1	40	60
	2	20	25
	3	0	0
	4	0	0
Medische hulpverlening	1	0	0
	2	10	10
	3	0	0
	4	0	0
Fysiotherapie	1	25	25
	2	25	25
	3	0	30
	4	0	30
Ergotherapie	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0
Logopedie	1	0	0
	2	12	12
	3	10	10
	4	0	0
Mondzorgkunde	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0
Voeding en diëtetiek	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0

Opleiding	Leerjaar	Huidig tekort 2018-2019	
		2018-2019	2019-2020
Social Work	1	n.b.	n.b.
	2	n.b.	n.b.
	3	n.b.	n.b.
	4	n.b.	n.b.
Pedagogiek	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0
Toegepaste psychologie	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0
Vaktherapie	1	n.b.	n.b.
	2	n.b.	n.b.
	3	n.b.	n.b.
	4	n.b.	n.b.
Godsdienst - Pastoraal Werk	1	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	4	0	0

n.b.: Niet bekend, opleiding heeft geen gegevens verstrekt

Bijlage 2: Lijst van respondenten

Organisaties	Respondenten
CHE	Margretha Schilperoord-Schreuder Janneke Larooij
HAN, Verpleegkunde, Bachelor Medische Hulpverlening	Els Bottema Nasira Zaghouli Hermieneke Stöfsel
HAN, Voeding en Diëtetiek	Suzan Diender
HAN, Logopedie	Eveline Maljers Dorien Berkenhage Emmy van Bommel
HAN, Fysiotherapie	Herman Berndt Irma Dijksterhuis
HAN, Ergotherapie	Ineke Stijnen Paul Elckmans
ROC Nijmegen	Tineke Staal
ROC Rijn IJssel	Martha Voncken
ROC Rivor	Peter Gillis
ROC A12	Miranda Bourgonje Evelien Nispeling
Rivierenland Ziekenhuis	Sabah Laoukili Joost Pauw
Radboudumc	Jolanda ter Sluysen
Zorgcentra De Betuwe	Ellen Wissink
Opella	Isabel van Beckum
's-Heeren Loo	Monique Beem
Pleyade	Ineke van Duin
Iriszorg	Suzanne de Grood
Siza	Karin Volkers
ZZG Zorggroep	Tonia van Beusekom
Bindkracht 10	Gerry Eikelberg Indra Knoop
WGV Zorg en Welzijn	Marie-Susan van der Munnik
SBB	René van Wijk