



Tussenevaluatie SectorplanPlus

Uitgebracht op verzoek van RegioPlus
Juli 2022



INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING	3
ACHTERGROND SECTORPLANPLUS	6
REGULIERE ACTIVITEITEN	10
EFFECTEN IN DE PRAKTIJK	24
CRISISACTIVITEITEN	31
TOEKOMSTIGE REGELING	34
AANBEVELINGEN	36

MANAGEMENTSAMENVATTING

Om de grote (verwachte) personeelstekorten in de zorg en welzijn terug te dringen, hebben de regionale werkgeversorganisaties, verenigd in de coöperatie RegioPlus, gezamenlijk uitvoering gegeven aan het SectorplanPlus. Via deze stimuleringsregeling kunnen werkgevers in de zorg en welzijn subsidie aanvragen voor scholingsactiviteiten om enerzijds nieuwe instroom aan te trekken en anderzijds hun zittende werknemers (waaronder ook praktijk-/werkbegeleiders) bij te scholen en te behouden.

In deze evaluatie wordt er aandacht besteed aan de (voor zover bekende) realisatiecijfers van de scholingsactiviteiten en de ervaringen van werkgevers met het SectorplanPlus. Om deze ervaringen op te halen, is er gesproken met 26 werkgevers in de zorg en welzijn. Aanvullend zijn ook de 11 regionale projectleiders van het SectorplanPlus geraadpleegd.

Reguliere activiteiten

In tijdvak 4 is zowel het aantal werkgevers dat gelden heeft aangewend via het SectorplanPlus als het aantal deelnemers waarvoor een traject is aangemaakt, fors gestegen. Dit is deels te danken aan het feit dat tijdvak 4 een langere looptijd kent dan de voorgaande tijdvakken als gevolg van een verlenging na de coronacrisis. Daarnaast is het vanaf tijdvak 4 ook mogelijk om specifiek scholingsactiviteiten in te zetten voor het behouden van medewerkers. In dit tijdvak hebben uiteindelijk 1.330 werkgevers een traject aangemaakt voor in totaal 162.725 medewerkers.¹

De branche verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) is veruit de grootste aanvrager van het SectorplanPlus. Daarnaast worden er in het vierde tijdvak ook meer scholingstrajecten aangemaakt door kleine organisaties, zoals huisartsen en apotheken, in vergelijking met de voorafgaande tijdvakken. Dit is deels te verklaren door de veranderingen die zijn doorgevoerd om de verantwoording voor kleine aanvragen simpeler te maken.

Werkgevers die van het SectorplanPlus gebruik willen maken, kunnen kiezen uit diverse scholingsactiviteiten geschikt voor verschillende doelgroepen. Van al deze varianten wordt er het meest ingezet op BBL-trajecten (activiteit A). Daarnaast is er in tijdvak 4 ook flink meer ingezet op de kortere trainingen (activiteit E). Dit hangt samen met het verruimen van de mogelijkheden om trainingen in te zetten voor zittende medewerkers in het kader van behoud. In tijdvak 4 werden er tenminste² twee op de vijf scholingsactiviteiten aangemaakt voor dit doel.

¹ Aangemaakte trajecten op 7 juni 2022. Het tijdvak loopt nog tot augustus 2022.

² Ook het bijscholen van zittende medewerkers en praktijk-/werkbegeleiders en het opleiden van nieuwe instroom kan indirect bijdragen aan het thema behoud.

Het genereren van nieuwe instroom en het behouden van medewerkers zijn de meest genoemde effecten van het SectorplanPlus. Sommige werkgevers geven aan dat zij met behulp van de subsidie meer opleidingen hebben bekostigd. Anderen hebben juist de kwaliteit van hun opleidingstrajecten verbeterd. Door het bieden van meer ontwikkelingsmogelijkheden merken werkgevers dat medewerkers zich meer verbonden voelen met het bedrijf, meer plezier uit hun werk halen en daarom ook minder snel uitstromen. Daarnaast biedt de subsidie extra financiële ruimte binnen het budget van zorgorganisaties. Hiermee kunnen zij op andere fronten investeren, bijvoorbeeld in het ontwikkelen en implementeren van vernieuwende of innovatieve aanpakken voor werken, opleiden of begeleiden. Enkele organisaties geven ook aan dat het SectorplanPlus een stimulerend effect heeft gehad op de samenwerking met andere organisaties in hun regio, omdat er via het SectorplanPlus ook gezamenlijk opgeleid kan worden.

Van de subsidie die wordt aangevraagd via het SectorplanPlus, wordt ongeveer de helft gerealiseerd. Er zijn verschillende redenen te noemen waarom scholingsactiviteiten niet worden doorgezet. De meest genoemde is de hoge bewijslast van de regeling. Daarnaast werden er vaak meer scholingsactiviteiten aangevraagd dan uiteindelijk nodig bleek. Ten slotte zorgde de coronacrisis dat er wegens beperkende maatregelen en druk op de zorg scholingsactiviteiten afgelast werden. De langere doorlooptijd van tijdvak 4 heeft dit echter wel enigszins gecompenseerd.

Crisisactiviteiten

Ten tijde van de coronacrisis kon men ook subsidie aanvragen om tijdelijk ondersteunende (zorg)professionals in te werken en bij te scholen (activiteit X). De activiteiten D en E konden aanvullend ingezet worden om zittende medewerkers cursussen en trainingen aan te bieden, gerelateerd aan de bestrijding van de pandemie. Voornamelijk de VVT en ziekenhuizen hebben van deze mogelijkheden gebruikgemaakt. In totaal hebben 10.235 (zorg)professionals vanuit 183 verschillende zorgorganisaties deelgenomen aan deze scholingsactiviteiten.

Werkgevers vonden het vooral fijn dat er proactief gereageerd werd op de crisis en dat de verantwoording voor de gelden lager lag dan bij de reguliere activiteiten. Ook het vaste bedrag en de snelle uitbetaling werden gewaardeerd. De communicatie over de regeling en de flexibiliteit van de aanvraagperiode konden volgens de werkgevers nog verbeterd worden.

Toekomstige regeling

Werkgevers zien graag dat de subsidieregeling voortgezet wordt. Voornamelijk de hoogte van de subsidie en de brede mogelijkheden die de subsidie biedt, zien zij als sterke punten van het SectorplanPlus. Daarnaast noemen zij de ondersteuning vanuit de werkgeversorganisatie en de focus op behoud als factoren om mee te nemen naar een vervolg op de regeling. Het meest genoemde verbeterpunt is het vereenvoudigen van de aanvraag- en verantwoordingsprocedure. Daarnaast ontvangen werknemers ook graag duidelijkere informatie over de mogelijkheden van de subsidie, de voorwaarden en de uitbetaling. Alhoewel zij erg blij zijn met de variatie aan mogelijkheden, zorgen de verschillende voorwaarden er ook voor dat de subsidie door sommige werkgevers als ingewikkeld ervaren wordt. De tussentijdse aanpassingen maakten het voor sommige werkgevers ook lastig om bij te houden welke voorwaarden er op dat moment golden. Aanpalend zouden werkgevers graag zien dat het portaal - waarbinnen zij de aanvragen moeten indienen en hun documenten moeten uploaden - gebruiksvriendelijker wordt.

AANBEVELINGEN

1. Blijf zorgorganisaties de mogelijkheid geven om in te zetten op behoud via de kortere trajecten.
2. Stimuleer bij een vervolg meer gezamenlijke opleidingstrajecten.
3. Creëer binnen een vervolg meer mogelijkheden voor innovatieve aanpakken.
4. Kom tot een vereenvoudiging van de verschillende typen scholing, doelgroepen en voorwaarden.
5. Verminder waar mogelijk de bewijslast.
6. Maak het toekomstige portaal en de handleiding voor de aanvraag- en verantwoordingsprocedure toegankelijker.
7. Creëer meer duidelijkheid en zekerheid over de uitbetaling van de subsidie.

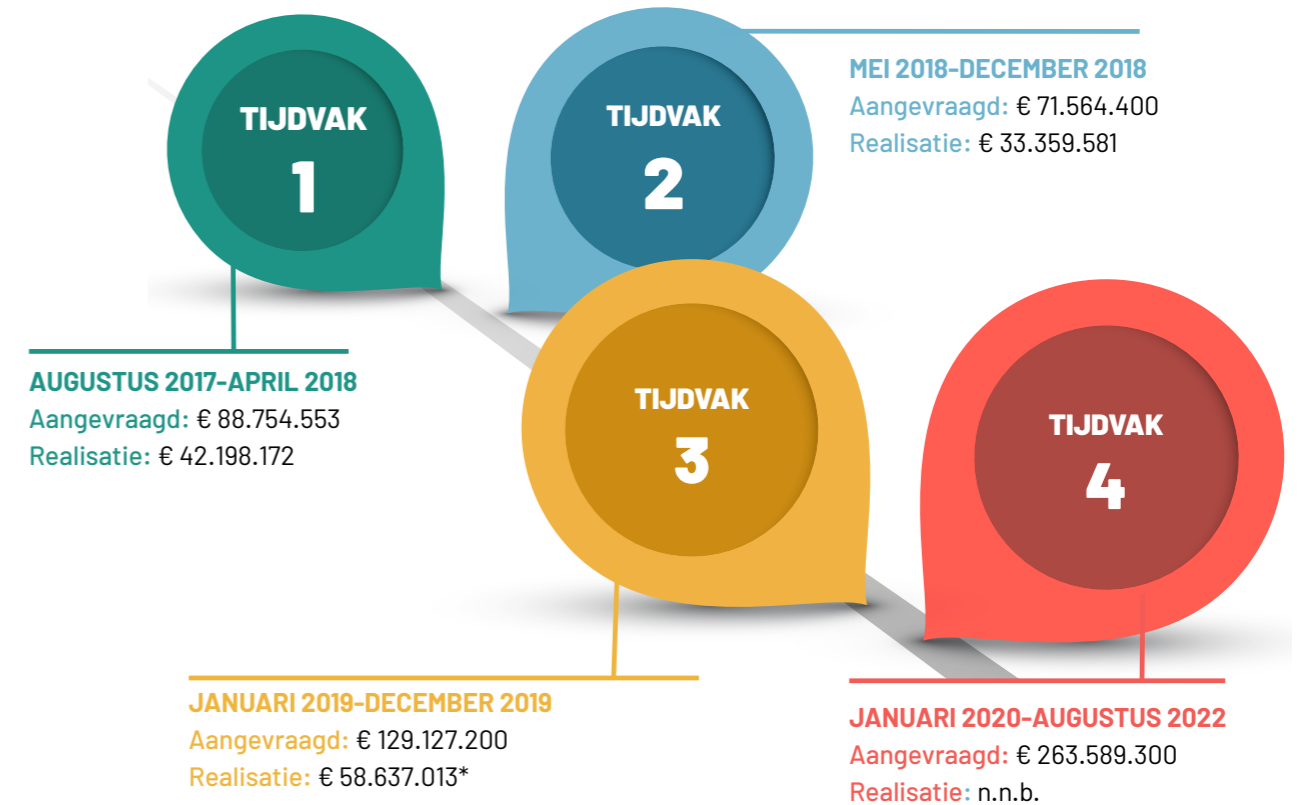


ACHTERGROND SECTORPLANPLUS

De zorgsector staat al jaren onder druk. Het huidige geraamde personeelstekort in de zorgsector van 49 duizend medewerkers is iets lager uitgevallen dan het vorig jaar geraamde tekort voor 2022 van 56 tot 74 duizend medewerkers. Het verwachte personeelstekort in de zorg blijft echter de komende tien jaar onverminderd groot. Op lange termijn zullen de beperkte toename van het arbeidsaanbod en de grotere vraag naar zorg (o.a. door vergrijzing) voor een toename van het personeelstekort zorgen. Zo wordt er in 2031 een tekort van 135 duizend werknemers verwacht. De grootste tekorten voor 2031 worden zowel in absolute als relatieve cijfers verwacht in de VVT (67.300 werknemers) en de ziekenhuizen (24.400 werknemers). In beide deelsectoren bedraagt het verwachte personeelstekort meer dan tien procent van het huidige personeelsbestand.³

In de periode van 2017-2022 hebben de regionale werkgeversorganisaties in de zorg en welzijn, verenigd in de coöperatie RegioPlus, gezamenlijk uitvoering gegeven aan het SectorplanPlus om de bovenstaande arbeidsmarktuitdaging aan te pakken. Met dit plan is een impuls gegeven aan opleidingsactiviteiten in de zorg en welzijn die zich richten op het aantrekken van nieuwe instroom, het opleiden van praktijk-/werkbegeleiders en het scholen respectievelijk behouden van zittende medewerkers. Het ministerie van VWS heeft hiervoor in totaal 420 miljoen euro beschikbaar gesteld. Bovenop dit bedrag is nog een budget van 22,5 miljoen beschikbaar gekomen voor extra coronagerelateerde activiteiten.

In augustus 2022 loopt het vierde tijdvak van het SectorplanPlus ten einde. Een tijdvak dat, vanwege de coronacrisis, een langere looptijd heeft gekregen. Ook op een aantal andere punten wijkt tijdvak 4 af van de voorgaande tijdvakken. Zo is de doelgroep 'behoud' toegevoegd, zodat werkgevers ook breder kunnen inzetten op het tegengaan van uitstroom in de sector. Daarnaast is de verantwoordingsmethodiek voor kleine aanvragers aangepast, zodat zij gemakkelijker gelden vanuit het SectorplanPlus kunnen aanwenden. Voor tijdvak 4 heeft het ministerie van VWS ook besloten om de definitie voor nieuwe instroom te herzien: werknemers binnen deze doelgroep mogen nu tot maximaal 2 jaar (in plaats van 1 jaar) in dienst zijn om door corona uitgestelde trainingen en opleidingen toch via SectorplanPlus te kunnen subsidiëren.



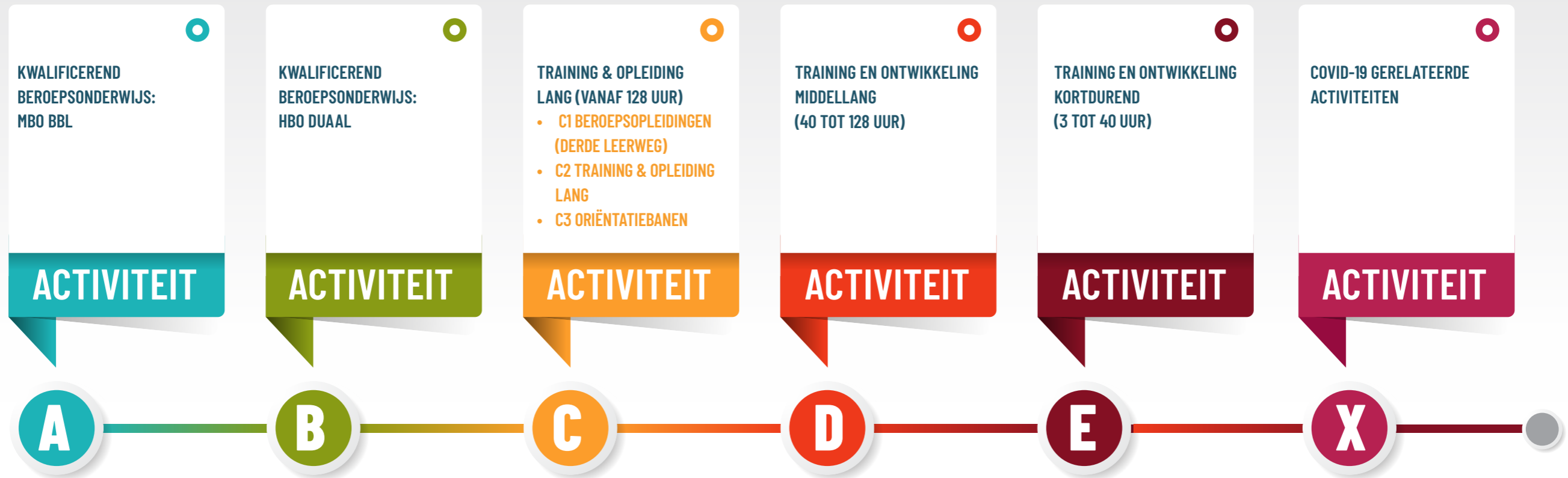
* Dit betreft een voorlopige realisatie

Nu het huidige SectorplanPlus ten einde loopt, bestaat de behoefte aan een tussenevaluatie. Tijdens deze tussenevaluatie is gekeken naar de realisatiecijfers van het SectorplanPlus.⁴ Daarnaast wordt aandacht besteed aan de ervaringen van werkgevers met het SectorplanPlus en de effecten die als gevolg van de investeringen vanuit het SectorplanPlus opgetreden zijn. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met 26 werkgevers in de zorg en welzijn. Tevens zijn de 11 regionale projectleiders van het SectorplanPlus geraadpleegd. Op basis van de verworven informatie zal deze tussenevaluatie uiteindelijk aanbevelingen aanreiken voor de invulling van het vervolg op het SectorplanPlus.

³ Op basis van de meest recente arbeidsmarktgegevens van AZW-Statline (2021 4e kwartaal).

⁴ Voor de tijdvakken 3 en 4 is de administratie nog niet helemaal rond. Voor tijdvak 3 betreffen de cijfers daarom de voorlopige realisatiecijfers. Voor tijdvak 4 wordt er gekeken naar de aanvragen die wel zijn aangemaakt binnen het systeem, maar nog niet officieel goedgekeurd zijn. Voor dit tijdvak kan men nog steeds aanvragen aanmaken. De cijfers betreffen de stand van zaken op 7 juni 2022.





DOELGROEPEN

NIEUWE INSTROOM:

werknemers die tot maximaal 2 jaar in dienst zijn bij de organisatie opleiden (Activiteit A t/m E en X)

OPSCHOLING:

zittende medewerkers opscholen om binnen de organisatie ruimte te creëren voor nieuwe instroom via beroepskwalificerende scholing (Activiteit A,B,C1 en via de corona-gerelateerde gelden activiteit D en E)

PRAKTIJK-/WERKBEGELEIDERS:

het toerusten van (nieuwe) werkbegeleiders en praktijkbegeleiders zodat zij nieuwe medewerkers kunnen begeleiden (Activiteit A t/m E)

BEHOUD:

scholing die direct of indirect bijdraagt aan het behoud van medewerkers (Activiteit C,D,E)

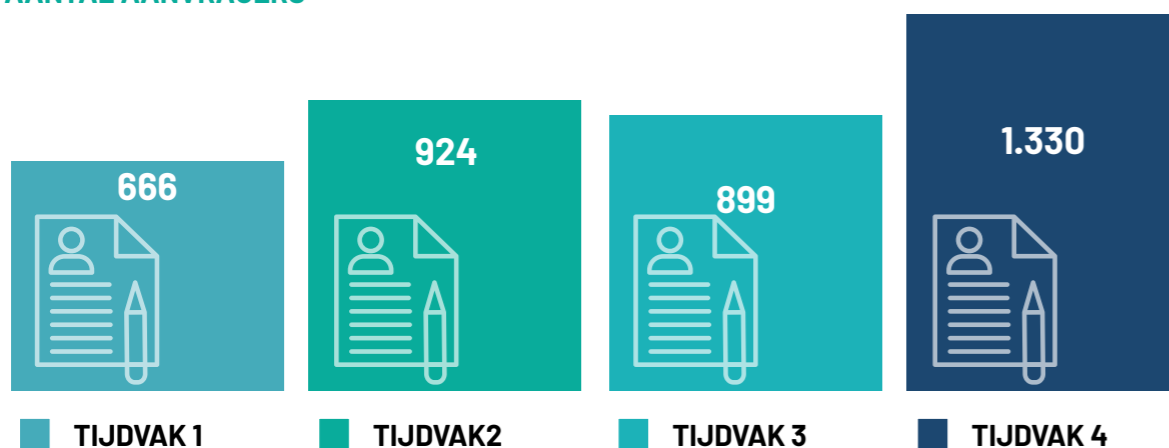
REGULIERE ACTIVITEITEN

Aanvragers

Tot de reguliere activiteiten behoren de activiteiten die in de tijdvakken 1 t/m 4 werden aangeboden onder activiteit A t/m E (en die niet zijn aangeboden als crisisactiviteit). Het aantal zorgorganisaties (aanvragers) dat een aanvraag heeft doorgezet, steeg in tijdvak 2 naar 924 en daalde vervolgens lichtelijk naar 899 in tijdvak 3. In tijdvak 4 hebben 1.330 zorgorganisaties een aanvraag aangemaakt.

Werkgevers geven aan met name bekend te zijn met het SectorplanPlus door de werkgeversorganisaties in de verschillende arbeidsmarktregio's. Zo is er bij elk van de regionale werkgeversorganisaties een regionale projectleider aangesteld. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor werkgevers die met vragen rondom het SectorplanPlus lopen. De aanvragen voor het SectorplanPlus worden tevens per regio ingediend, ook wanneer een zorginstelling in meerdere arbeidsmarktregio's actief is.

AANTAL AANVRAGERS



Tijdens alle tijdvakken blijkt de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) de grootste groep aanvragers. Daarna volgen de werkgevers in de gehandicaptenzorg. In tijdvak 4 is een redelijke toename vast te stellen van aanvragers in de eerstelijnszorg en de overige zorgorganisaties. De aanvragers vanuit deze branches zijn voornamelijk kleine organisaties (50< fte's). Dit strookt met de toename onder het aantal kleine organisaties dat van het SectorplanPlus gebruikmaakt. In tijdvak 4 bestaat bijna een kwart van de aanvragers uit kleine organisaties, terwijl in tijdvak 3 dit aandeel nog geen tiende bedroeg.

Om ziekenhuizen te ondersteunen bij het opleiden van hun personeel heeft het ministerie van VWS gelden vrijgemaakt via de regeling Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuizen (KIPZ). De huidige subsidieregeling loopt van 2020 tot 2022 en bedraagt elk jaar circa 200 miljoen. Voor ziekenhuizen is het niet mogelijk om deze subsidie met het SectorplanPlus te stapelen. Dit verklaart mogelijk de lage deelname vanuit ziekenhuizen aan het SectorplanPlus.

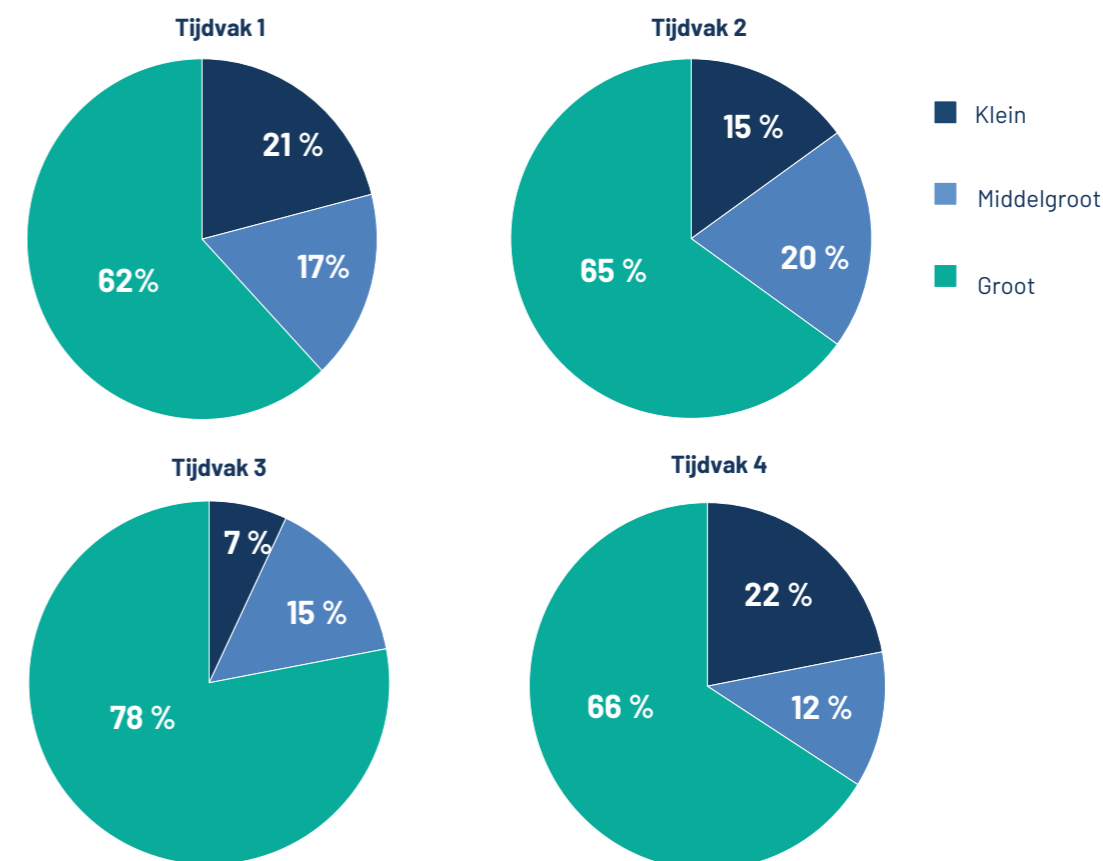
VERDELING AANVRAGERS NAAR WERKVELD

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	6%	4%	4%	3%
Geestelijke gezondheidszorg	8%	10%	9%	8%
Gehandicaptenzorg	13%	19%	19%	14%
VVT	54%	52%	55%	44%
Welzijn	3%	1%	1%	2%
Jeugdzorg	4%	3%	2%	6%
Eerstelijnszorg	12%	4%	3%	11%
Overige zorg	7%	9%	6%	12%

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

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

VERDELING AANVRAGERS NAAR OMVANG ORGANISATIE



De toename van kleine organisaties die gebruikmaken van het SectorplanPlus is deels te wijten aan de vereenvoudiging die is doorgevoerd in de aanvraagprocedure voor kleine aanvragen in tijdvak 4. Voor aanvragen tot €15.000 hoeft men nu minder verantwoording af te leggen, waardoor de administratieve last van de aanvraag lager ligt.

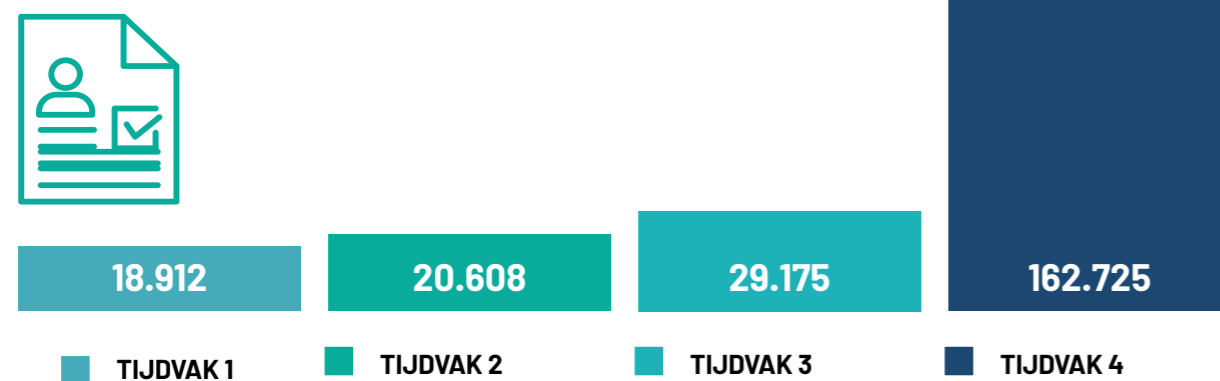
De geraadpleegde werkgevers geven aan dat zij graag nog meer gelijksoortige versoepelingen in de verantwoordingsplicht zien. De bewijslast van de subsidie is volgens sommige organisaties niet in verhouding met de opbrengsten; met name bij de kortere trainingen en cursussen. Vooral de verplichte presentielijsten met fysieke handtekeningen en het aanleveren van individuele loonstroken die geanonimiseerd moeten worden, vormen voor veel werkgevers een knelpunt. Middelgrote en grote organisaties gaven aan iets minder moeite te hebben met de aanvraag- en verantwoordingsprocedure, aangezien zij vaker medewerkers kunnen aannemen die zich richten op het aanvragen van fondsen en subsidies. Voor zorgorganisaties verspreid over meerdere AMR's is voornamelijk het per AMR indienen van de aanvragen arbeidsintensief.

De meeste werkgevers zijn wel zeer te spreken over de ondersteuning die zij ontvangen van de regionale projectleiders tijdens de aanvraag- en verantwoordingsprocedure. De lijntjes zijn volgens hen kort en er wordt de tijd genomen om hen de regeling uit te leggen.

Deelnemers

Het aantal werknemers (deelnemers) dat deelneemt aan scholingsactiviteiten via het SectorplanPlus stijgt elk jaar. Vooral in tijdvak 4 schiet het aantal aangemaakte trajecten omhoog. Zo ligt het gemiddeld aantal deelnemers per zorgorganisatie in tijdvak 4 op 122 deelnemers, terwijl in tijdvak 3 gemiddeld 32 deelnemers per zorgorganisatie een traject volgden.

AANTAL DEELNEMERS



De grote stijging aan deelnemers is deels te verklaren door de lange looptijd van tijdvak 4 ten opzichte van de voorgaande tijdvakken. Daarnaast is het met ingang van tijdvak 4 mogelijk om subsidie aan te vragen voor scholing die direct of indirect bijdraagt aan het behoud van medewerkers. Werkgevers hebben deze kans volop benut en maakten in tijdvak 4 ruim 70 duizend trajecten aan voor deze doelgroep (43% van het totaal aantal trajecten). Gedurende tijdvak 1 t/m 3 werd deze doelgroep aangeduid als 'met ontslag bedreigde werknemers'. Voor deze doelgroep werden ieder tijdvak maximaal zo'n 200 trajecten aangemaakt (circa 1% van het totaal aantal trajecten). Om als medewerker in aanmerking te komen voor deze doelgroep, moest een verklaring getekend worden dat de werknemer inderdaad met ontslag bedreigd werd. Voor de doelgroep behoud in tijdvak 4 is deze eis niet van toepassing. Wel is één van de eisen die is gesteld aan deze doelgroep dat de aangevraagde subsidie voor behoud nooit meer dan 50% van de totale aanvraag mag bedragen.

VERDELING DEELNEMERS NAAR DOELGROEP

Doelgroep	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Nieuwe instromers	10.423 (55%)	12.946 (63%)	19.877 (68%)	68.595 (42%)
Praktijk-/werkbegeleiders	3.609 (19%)	4.014 (19%)	5.684 (19%)	12.358 (8%)
Zittende medewerkers	4.709 (25%)	3.565 (17%)	3.417 (12%)	11.451 (7%)
Behoud*	173 (1%)	83 (0%)	197 (1%)	70.321 (43%)
Totaal	18.914 (100%)	20.608 (100%)	29.175 (100%)	105.673 (100%)

*In de eerste drie tijdvakken droeg de doelgroep 'behoud' de naam 'met ontslag bedreigd'

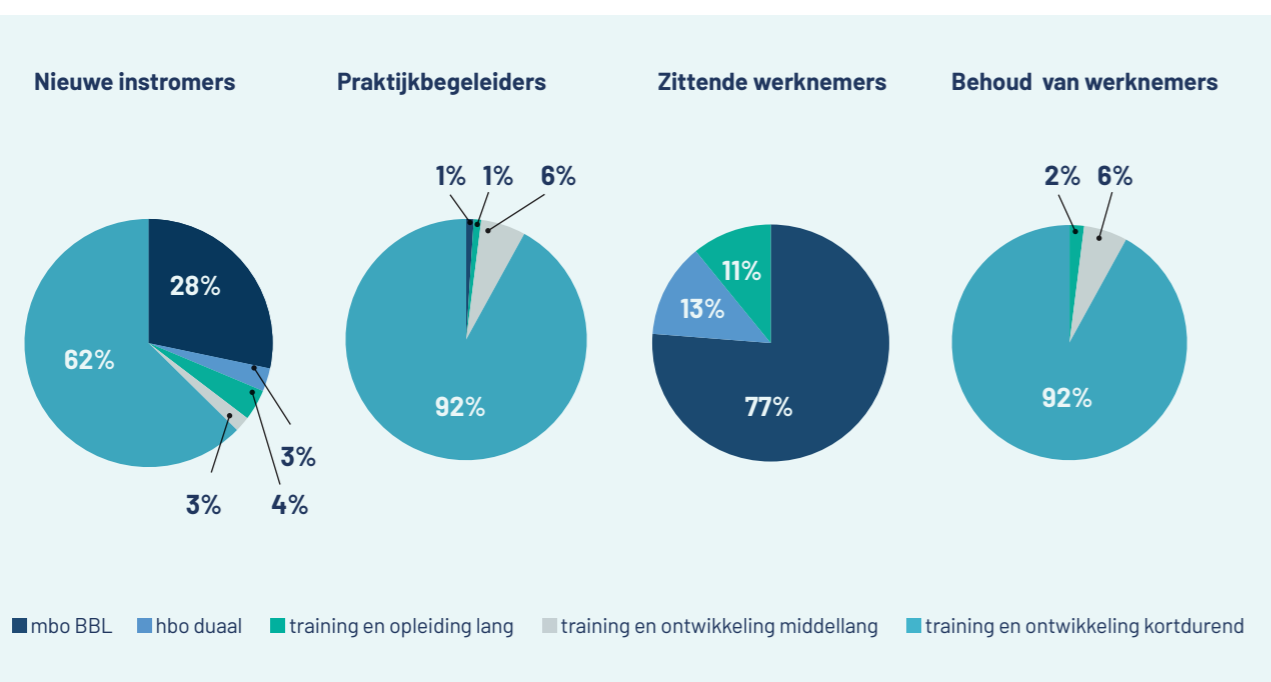


Naast behoud werd in tijdvak 4, evenals in de voorgaande tijdvakken, ook stevig ingezet op nieuwe instroom. Voor deze doelgroep wordt voornamelijk activiteit A (beroepsonderwijs mbo BBL) ingezet. Bij de helft van de geraadpleegde werkgevers zijn deze scholingsactiviteiten grotendeels of allemaal ingezet voor zij-instromers. In mindere mate wordt voor nieuwe instroom ook activiteit B (beroepsonderwijs hbo duaal) aangewend. Verder wordt voor de doelgroep behoud met name ingezet op activiteit E (kortlopende training en ontwikkeling). Dit is ook terug te zien in de groei van deze activiteit. Het aandeel van deze korte trainingen binnen de totale scholingsactiviteiten in tijdvak 4 zal naar verwachting echter lager uitvallen, omdat deze trainingen vaak niet worden doorgezet via het SectorplanPlus (zie pagina 20).

VERDELING DEELNEMERS OVER ACTIVITEITEN

Activiteit	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Beroepsonderwijs mbo (A)	8.685 (46%)	7.547 (37%)	13.232 (45%)	30.069 (18%)
Beroepsonderwijs hbo (B)	983 (5%)	873 (4%)	1.411 (5%)	3.551 (2%)
Training en opleiding lang (C)	1.251 (7%)	1.541 (7%)	1.380 (5%)	4.867 (3%)
Training en ontwikkeling middellang (D)	483 (3%)	1.402 (7%)	575 (2%)	6.429 (4%)
Training en ontwikkeling kort (E)	7.510 (40%)	9.245 (45%)	12.577 (43%)	117.809 (72%)
Totaal	18.912 (100%)	20.608 (100%)	29.175 (100%)	105.673 (100%)

DEELNAME VAN DE DOELGROEPEN AAN DE VIJF TYPEN ACTIVITEITEN IN HET VIERDE TIJDVAK

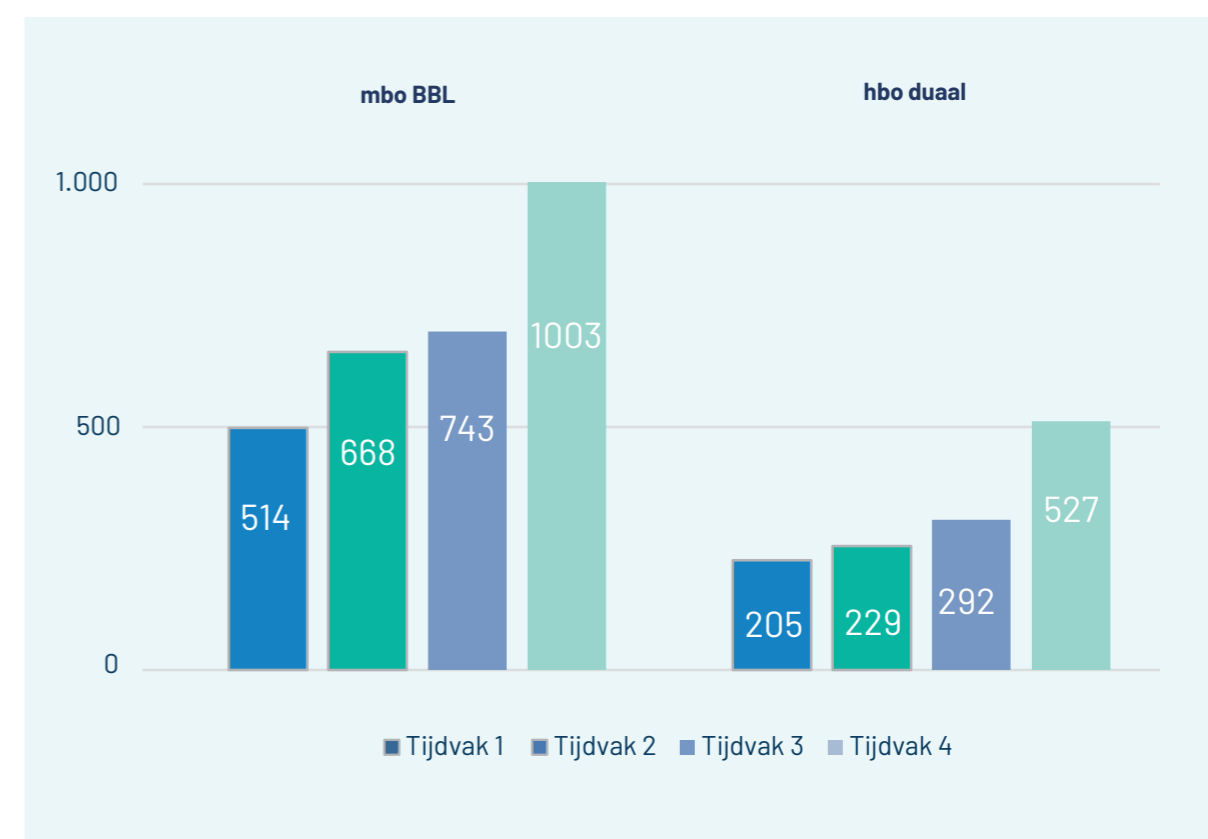


Kwalificerend beroepsonderwijs

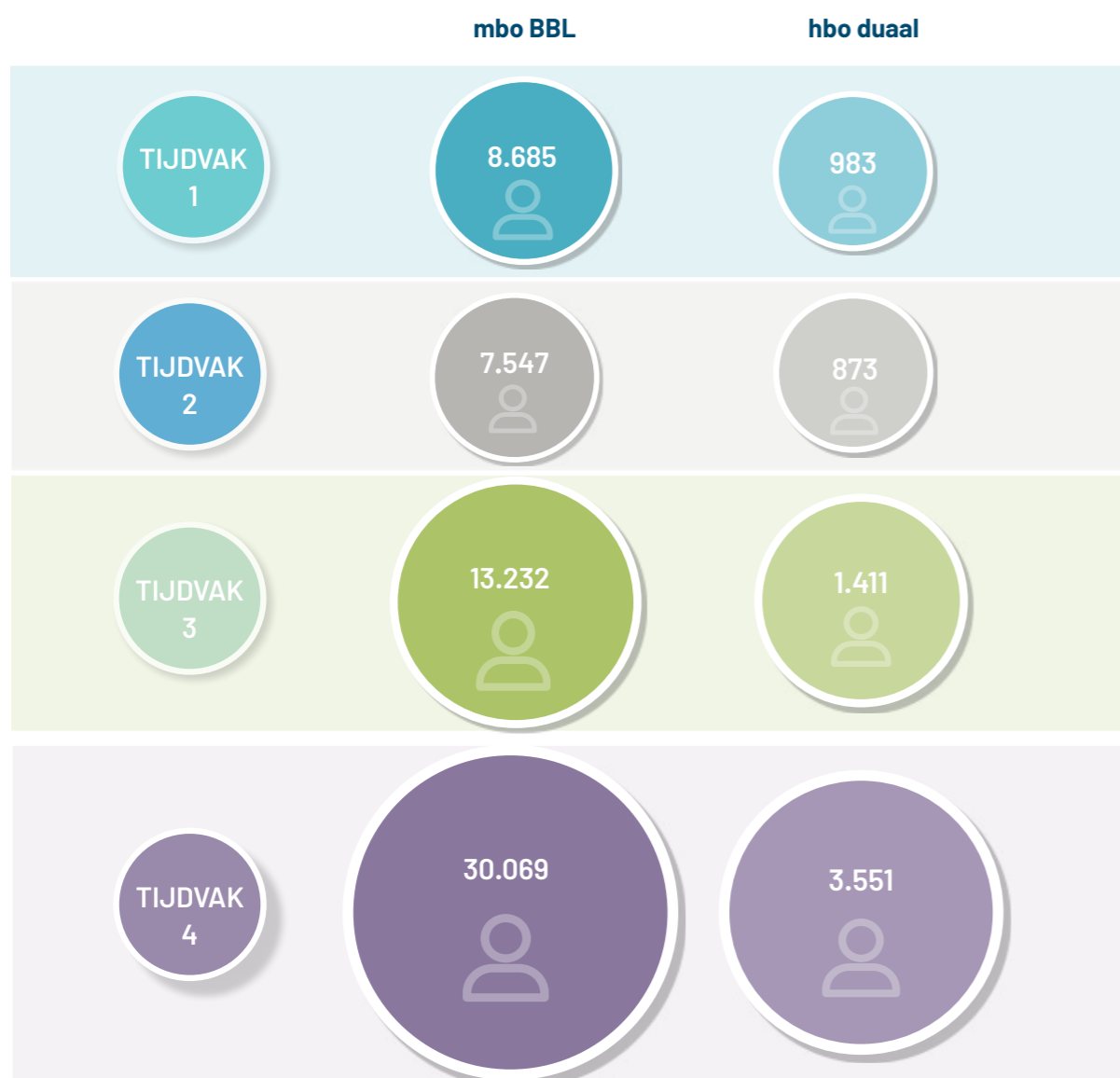
Veruit het grootste aandeel aan subsidie gaat in alle tijdvakken naar kwalificerend beroepsonderwijs. Elk jaar wordt door steeds meer zorgorganisaties ingezet op mbo- en hbo-trajecten. Twee derde van de mbo-trajecten gaat in tijdvak 4 naar nieuwe instroom (67%). Een derde wordt vervolgens gebruikt om zittende medewerkers op te scholen (32%). De overige trajecten worden ingezet voor werk-/praktijkbegeleiders en behoud (1%). Eenzelfde patroon is zichtbaar bij de hbo-trajecten. Echter gaat hier een iets groter aandeel van de trajecten naar de bijscholing van zittende medewerkers (43%).

Trajecten in het kwalificerend beroepsonderwijs worden, net als de andere activiteiten van het SectorplanPlus, het vaakst aangemaakt door VVT-instellingen. In tijdvak 4 komt driekwart van de subsidie voor mbo-trajecten vanuit deze zorgorganisaties (75%). Daarnaast wordt ongeveer een zevende door de gehandicaptenzorgorganisaties aangemaakt (15%). Van alle hbo-trajecten is de helft van de aanvragers een VVT-instelling (52%). Daarnaast maken ook ziekenhuizen bijna een vijfde van deze trajecten aan (18%).

AANTAL AANVRAGERS KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS



AANTAL DEELNEMERS KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS

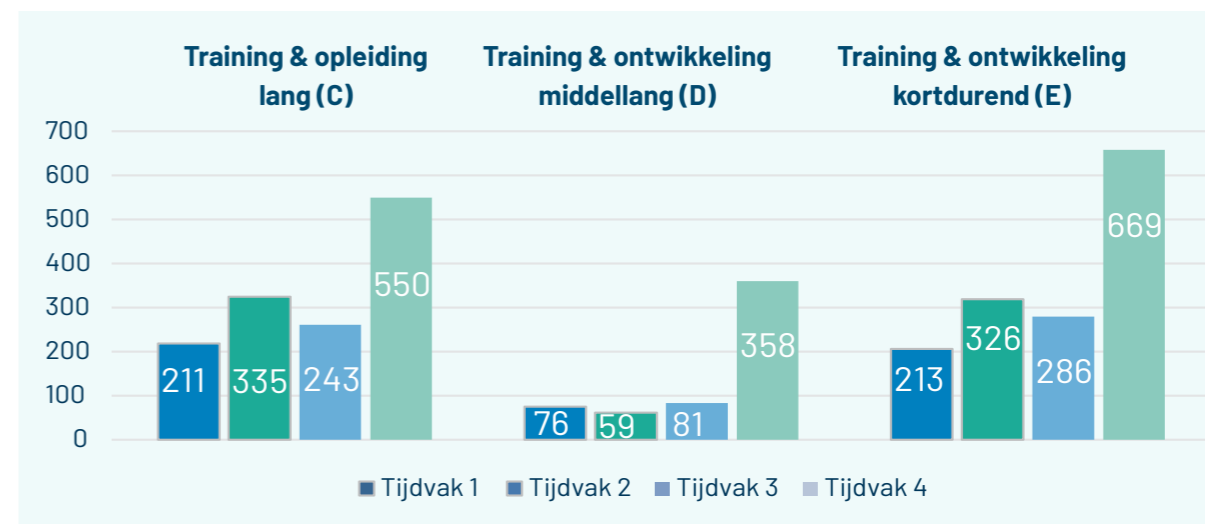


Traineren, opleiden, ontwikkelen

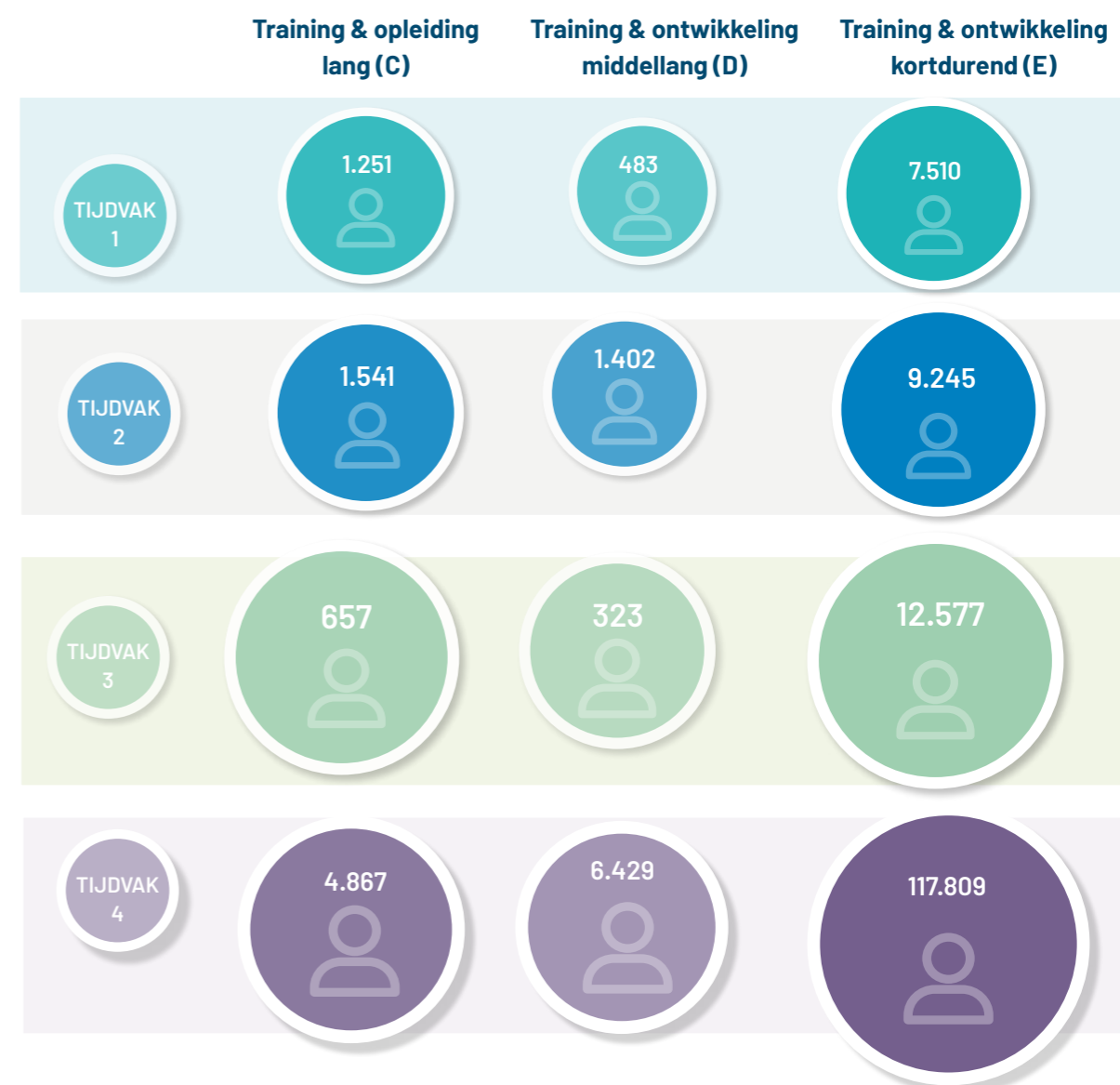
Om ervoor te zorgen dat medewerkers zich blijven ontwikkelen, kunnen zorgorganisaties activiteiten C,D en E aanvragen. Het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden via deze opleidingen en trainingen draagt niet enkel bij aan een hogere kwaliteit van de aangeboden zorg, maar kan ook bijdragen aan het behoud van medewerkers binnen de sector. In het laatste tijdvak heeft het aantal aanvragers en deelnemers van deze activiteiten een enorme vlucht genomen. Deze stijging is deels te verklaren door de mogelijkheid om deze activiteiten in het vierde tijdvak ook voor behoud op te voeren.



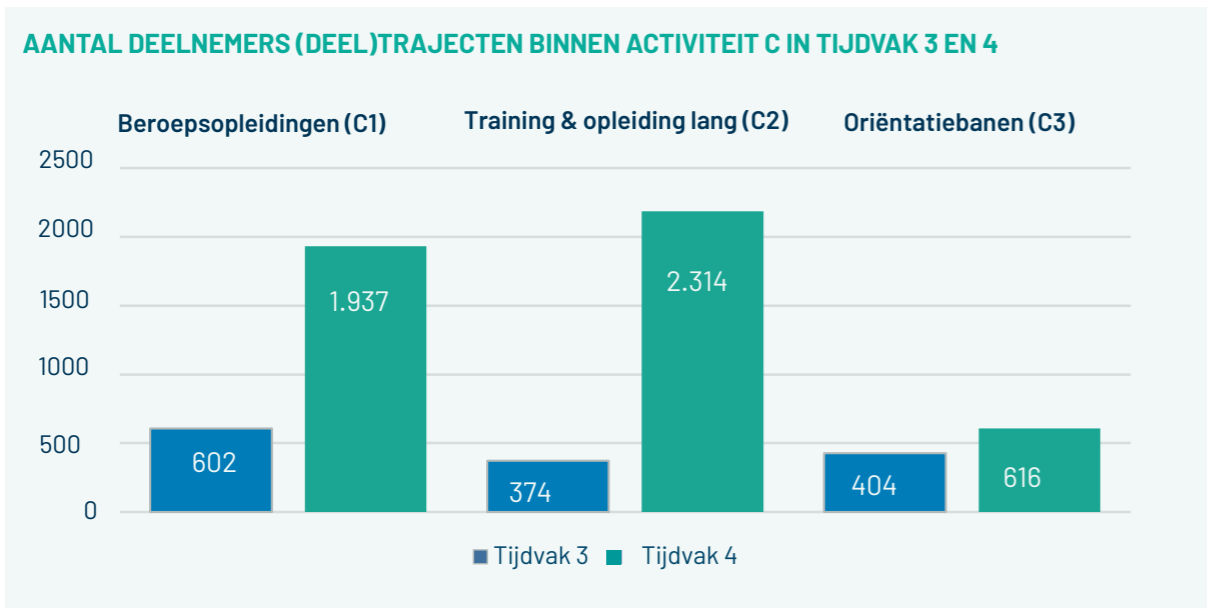
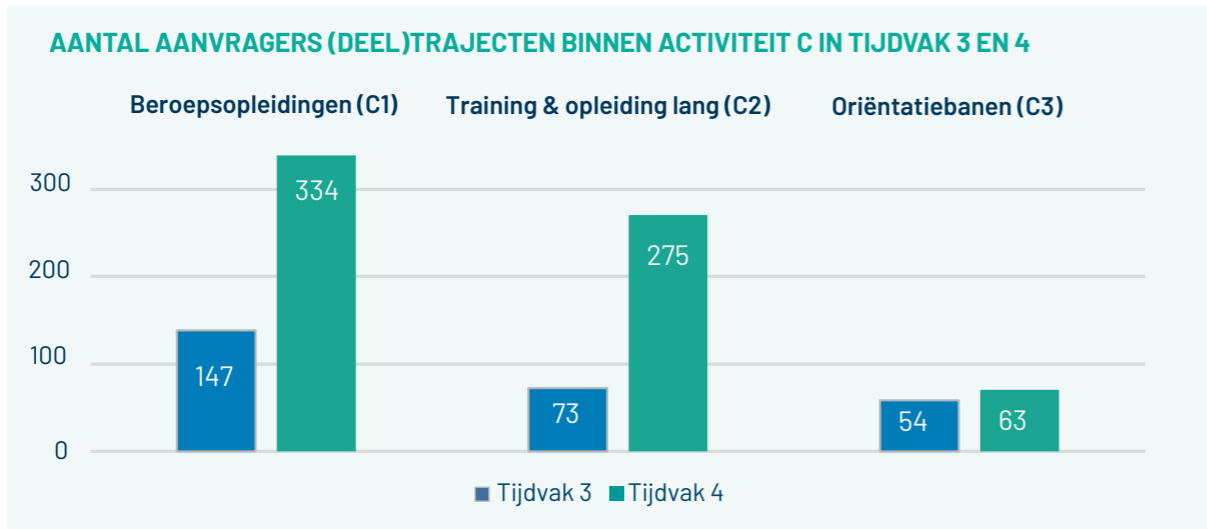
AANTAL AANVRAGERS VOOR TRAINEREN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



AANTAL DEELNEMERS VOOR TRAINEREN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



Binnen de lange trainingen en opleidingen van activiteit C kan men uit drie verschillende varianten kiezen, namelijk: niet-reguliere beroepsopleidingen (C1), (overige) langdurige trainings- en opleidingsprogramma's (C2), en oriëntatiebanen (C3). Met de trajecten C1 en C2 wordt met name vakinhoudelijke (bij)scholing en beroepsvormende (bij) scholing gegeven. Daarentegen is activiteit C3 bedoeld voor kennismaking met de sector om de (zij-)instroom te bevorderen. Deze laatste activiteit werd in het derde tijdvak geïntroduceerd. Van de oriëntatiebanen wordt in hoge mate door VVT-instellingen gebruik gemaakt (78%), omdat de mogelijkheid voor oriëntatiebanen in deze branche ook formeel in de cao is geregeld. Verder worden relatief veel trajecten voor langdurige trainings- en opleidingsprogramma's (C2) aangemaakt door kraamzorgorganisaties (18%). Deze activiteit wordt uitsluitend door kraamzorgorganisaties gebruikt voor nieuwe instroom. De grote groei van het aantal deelnemers voor activiteit C2 (+533%) is echter nog steeds voornamelijk te wijten aan de VVT-organisaties.

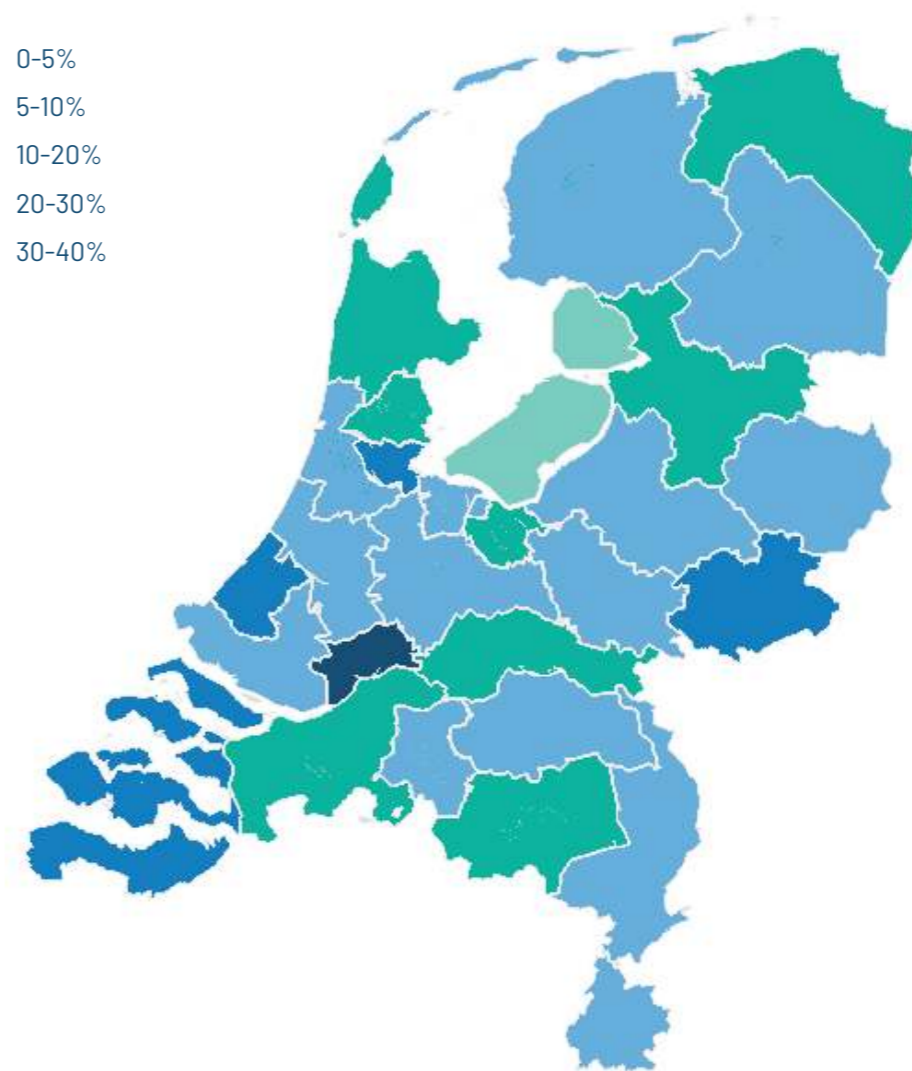


Regionale cijfers

Omdat de de activiteiten van het SectorplanPlus regionaal worden aangevraagd, kan ook gekeken worden in hoeverre er per arbeidsmarktregio gebruik wordt gemaakt van de subsidiemogelijkheid. De regio's die in absolute aantallen de meeste trajecten hebben aangemaakt in tijdvak 4 zijn Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord, Amsterdam en Rijnmond. Regio's waar in absolute aantallen in mindere mate trajecten zijn aangemaakt zijn Flevoland, Zaanstreek en Waterland en Amersfoort en omgeving. Als we het aantal deelnemers van het SectorplanPlus afzetten tegen het aantal werkenden in de zorg en welzijn in de desbetreffende regio's zien we een enigszins ander beeld ontstaan. Dan zijn het vooral Zuid-Holland Zuid, Amsterdam en de Achterhoek die relatief veel scholingsactiviteiten hebben aangemaakt en zien we dat Flevoland, Noord-Holland Noord en Zuid-West Gelderland een relatief lager percentage aan medewerkers hebben opgevoerd.

DEELNEMERS AFGEZET TEGEN POPULATIE WERKENDEN IN DE ZORG EN WELZIJN PER REGIO IN TIJDVAK 4

- 0-5%
- 5-10%
- 10-20%
- 20-30%
- 30-40%



Realisatie subsidiebudget

Niet alle aanvragen voor scholingsactiviteiten worden ook daadwerkelijk doorgezet. Van de aangevraagde subsidiebedragen in tijdvak 1 en 2 is ongeveer de helft gerealiseerd. Deze trend lijkt zich door te zetten wanneer we kijken naar de totale realisatie in tijdvak 3. Het bedrag aan gerealiseerde aanvragen zal in dit tijdvak nog oplopen, aangezien de administratie nog niet voltooid is.

Uit de gesprekken met 11 projectleiders en 26 werkgevers zijn de volgende redenen voor deze onderrealisatie naar voren gekomen:

- **Te hoge bewijslast.** Voor bijna alle werkgevers die aangaven aanvragen niet doorgezet te hebben, liep het mis bij het indienen of de verantwoording van de subsidie. Bij sommigen gebeurden dit door een administratieve fout tijdens de indieningsprocedure. Bij anderen bleek de bewijslast te hoog waardoor zij de subsidie links hebben laten liggen. Voornamelijk voor de kortere cursussen en trainingen laten werkgevers weten dat de tijd en moeite die nodig is voor de verantwoording niet in verhouding staat tot de opbrengst.
- **(On)bewust verkeerd begroot.** Er kan door werkgevers bewust een marge worden gehanteerd in de aanvraag. Ook komt het voor dat men het personeel waarvoor de opleidingen bedoeld zijn, niet op tijd kan vinden.
- **Beperkende maatregelen en druk op de zorg tijdens de coronacrisis.** Sommige activiteiten zijn door de coronacrisis uitgesteld of niet doorgegaan. Wegens de verlenging van tijdvak 4 zijn veel activiteiten toch nog op een later moment van start gegaan.

Activiteiten die niet via het SectorplanPlus worden doorgezet, kunnen soms alsnog gerealiseerd worden vanuit eigen gelden of een andere subsidie. Aan werkgevers is daarom gevraagd of de scholingsactiviteiten ook gerealiseerd waren als het SectorplanPlus er niet was geweest. De helft van de werkgevers geeft aan dat een deel van de activiteiten doorgegaan zou zijn en een deel niet (48%). Zo zouden werkgevers bijvoorbeeld niet in hetzelfde volume kunnen opleiden zonder het SectorplanPlus. Een iets kleiner deel van de werkgevers geeft aan dat de activiteiten ook zonder het SectorplanPlus gerealiseerd zouden zijn (44%). Hier gaat het vaak om verplichte cursussen of opleidingen die nodig zijn voor de nieuwe instroom. Het merendeel van deze werkgevers zou dan zelf de activiteiten bekostigen, waardoor de financiële ruimte van de organisaties om andere investeringen te doen, beperkt wordt. Enkele werkgevers geven aan dat de activiteiten niet zonder het SectorplanPlus hadden plaatsgevonden (8%). Dit zijn kleine organisaties die de kosten voor de activiteiten naar eigen zeggen niet zelf kunnen dragen.

AANVRAAGBUDGET EN REALISATIEBUDGET PER TIJDVAK



* Voor tijdvak 3 is de administratie nog niet voltooid. Het uiteindelijke gerealiseerde bedrag valt hoger uit.

De meeste subsidie gaat ieder tijdvak naar activiteit A (beroepsonderwijs mbo BBL). Veel werkgevers geven aan dat het voor hen de moeite waard is om de verantwoordingsprocedure te doorlopen voor het bedrag dat men krijgt voor deze opleidingen. Daarnaast gaat de meeste subsidie logischerwijs naar grote organisaties aangezien zij een groot aandeel van de aanvragers beslaan en de meeste medewerkers hebben om op te leiden.

VERDELING REALISATIEBUDGET OVER ACTIVITEITEN



* Voor tijdvak 3 is de administratie nog niet voltooid. Het uiteindelijke gerealiseerde bedrag valt hierdoor hoger uit.

VERDELING REALISATIEBUDGET OVER OMVANG ZORGORGANISATIES



* Voor tijdvak 3 is de administratie nog niet voltooid. Het uiteindelijke gerealiseerde bedrag valt hierdoor hoger uit.



EFFECTEN IN DE PRAKTIJK

Zoals al eerder benoemd staat de zorgsector voor een groot aantal uitdagingen. Zo wordt het huidige personeelstekort verder onder druk gezet door onder andere de relatief hoge uitstroom in de sector, hoge verzuimcijfers en steeds complexer wordende zorgbehoeften. Aan werkgevers is gevraagd hoe zij het SectorplanPlus hebben ingezet om deze arbeidsmarktproblemen aan te pakken en wat voor effecten dit heeft gehad in de praktijk.

In deze tussenevaluatie is uitgelicht dat via het SectorplanPlus fors wordt ingezet op het opleiden van nieuwe instroom. Het aantrekken en het opleiden van nieuwe instroom is dan ook het meest genoemde effect van het SectorplanPlus. Voor een aantal werkgevers zit de winst vooral in de kwantiteit. Zo hebben zij met behulp van het SectorplanPlus meer werknemers kunnen opleiden dan voorheen. Voor anderen is het met name de kwaliteit van opleiden die verbeterd wordt door het SectorplanPlus. Zij hebben meer mogelijkheden om de opleidingen zelf in te richten en kunnen meer maatwerk bieden aan individuele werknemers. Door kwalitatief betere opleidingstrajecten en meer ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden, merken werkgevers ook dat zij zich kunnen profileren als aantrekkelijke werkgever richting potentiële medewerkers.

DE WEG NAAR FLEXIBEL OPLEIDEN

De personeelstekorten in de VVT zijn hoog en lijken richting 2031 enkel te stijgen. Om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen zet VVT-organisatie Coloriet steeds meer in op flexibel opleiden. Zo wordt in toenemende mate gewerkt met losse modules in plaats van lange trajecten. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met ROC Friese Poort. 'Op dit moment zijn wij bezig met het uitrollen van de eerste maatwerktrajecten. Uiteindelijk willen we naar volledig flexibel opleiden. De mogelijkheid om via het SectorplanPlus kortere trajecten aan te vragen, kan de weg naar flexibel opleiden ondersteunen.' vertelt Lianne van de Pol, Adviseur Leren en Ontwikkelen bij Coloriet.

'Via de inzet van maatwerktrajecten kunnen mensen met een deelcertificaat binnen Coloriet sneller inzetbaar worden gemaakt. Vooral voor medewerkers met werkervaring volstaat een opleiding met een keuzedeel. Medewerkers met minder ervaring kunnen wellicht in een éénjarig traject opgeleid worden. Bij flexibel opleiden is het dan ook essentieel om per persoon te kijken welke achtergrond men heeft en welke opleidingsvorm daar het beste bij past.'

Wat heeft iemand nodig om in de basiszorg ingezet te worden? Dit betekent dat er ook meer moet worden gekeken naar flexibele mogelijkheden op de werkvloer. Kan men bijvoorbeeld iemand die de basiszorg levert, combineren met een verzorgende IG of een verpleegkundige die expertise handelingen kan uitvoeren? Het roept ook vragen op. Hoe schaal je iemand in die een diploma voor verzorgende heeft, maar ook certificaten heeft voor enkele verpleegkundige handelingen? Afstemming tussen opleidingsadviseurs en HR-Managers is hierin van groot belang. Doel is dat uiteindelijk iedereen kan aankloppen als je hart voor de zorg hebt en wilt komen werken. We kijken dan naar wat je hebt gedaan en wat er nog nodig is om je in te kunnen zetten. Daarvoor is het ook belangrijk dat studenten op ieder moment kunnen starten, niet alleen in februari en september (wat nu vaak het geval is bij opleidingstrajecten).'



DOORSTROOM VAN NIEUWE MEDEWERKERS

Om in de Jeugdzorg bepaalde werkzaamheden te verrichten als jeugd- en gezinsprofessional moet je geregistreerd zijn bij het Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). Deze registratie vereist een afgerond hbo-diploma. Bij jeugdzorgorganisatie Tobas in Zuid-Limburg konden ze nieuwe instroom met een hoop ervaring en een mbo-diploma alsnog de kans geven om in het SKJ-register opgenomen te worden door hen EVC-trajecten aan te bieden onder activiteit D van het SectorplanPlus.

"Ik merk wel dat de medewerkers blij zijn met de extra mogelijkheden die ze krijgen. Ze worden ontzorgd, omdat wij hen op het gebied van scholing kunnen faciliteren met trajecten. We kunnen op deze manier ook nieuwe medewerkers aantrekken", aldus Jens Aasted-Madsen, directeur bedrijfsvoering.



26

Naast het aantrekken en opleiden van nieuwe instroom is ook het behouden van medewerkers door het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden een veelgenoemde effect van het SectorplanPlus. Veel activiteiten werden al aangeboden door zorgorganisaties, maar kunnen via het SectorplanPlus gecontinueerd worden. Sommige werkgevers geven aan dat ze door het SectorplanPlus meer ontwikkelingsmogelijkheden zijn gaan aanbieden. Door het aanbieden van deze ontwikkelingsmogelijkheden merken zij dat medewerkers zich meer verbonden voelen met het bedrijf, meer plezier uit hun werk halen en daarom ook minder snel uitstromen. Door de stijgende complexiteit van de zorgvraag benoemen werkgevers ook hoe belangrijk het is voor hun medewerkers om zich te blijven bijscholen. Een aantal werkgevers geeft aan dat de kwaliteit van hun zorg is gestegen, mede namens de deskundigheidsbevordering via het SectorplanPlus. Bovendien merken zij op dat medewerkers sneller durven te vragen naar de mogelijkheden voor specifieke cursussen die zij willen volgen. Daarnaast biedt de subsidie extra financiële ruimte binnen het budget van zorgorganisaties.

HET BELANG VAN BEHOUD

Bij de gehandicaptenzorginstelling Stichting De Berkelhof staat het behoud van medewerkers hoog in het vaandel. 'Als kleinschalige zorginstelling moeten wij het voornamelijk hebben van onze ervaren medewerkers. Wij zijn werkzaam in het dorp Haarlo. Hier zijn niet veel mogelijkheden om nieuwe instroom aan te trekken, waardoor behoud van medewerkers des te belangrijker is. Vooral nu we merken dat onze doelgroep steeds complexer wordt en de zorgtechnologie snel ontwikkelt, is het belangrijk om onze medewerkers hierin goed te begeleiden', vertelt Susanne Krisse Directeur bij Stichting de Berkelhof.

Om medewerkers uit te rusten met de juiste kennis worden er voornamelijk kortere cursussen aangeboden die sinds tijdvak 4 ingezet kunnen worden voor het thema behoud. Susanne vervolgt, *"Wij merken dat het geven van kortere cursussen het beste aansluit bij de behoeften van onze medewerkers. Het is voor hen onhandig om lange dagen ergens heen te gaan om een opleiding te volgen. Wat voor ons heel goed werkte, is dat wij met een opleider konden samenwerken om een cursus vorm te geven die paste bij de behoeften van onze medewerkers. Samen hebben we toen een traject rondom mentale gesteldheid ontwikkeld dat ik kon aandragen bij het SectorplanPlus.*

De inhoud van de cursussen is gericht op de uitdagingen die de organisatie voorziet voor haar medewerkers zoals de snelle ontwikkelingen op het gebied van zorgtechnologie, het omgaan met gedragsmoeilijke cliënten en het omgaan met stress. Dit zijn tevens mogelijke aanleidingen voor medewerkers om uit te stromen wanneer zij hier niet voldoende bij ondersteund worden. Zo wordt er in de zorg steeds meer gewerkt met elektronische cliëntensystemen. Vooral medewerkers van een hogere leeftijd kunnen soms moeite hebben met deze nieuwe technologie. De organisatie benadrukt hoe belangrijk het investeren in deze ervaren medewerkers is voor het continueren van de zorg. Daarnaast heeft de organisatie via trainingen extra ingezet op de mentale gesteldheid van haar medewerkers vanwege de toenemende werkdruk en complexiteit van de zorgvraag. De organisatie hoopt in het vervolg nog meer cursussen rondom behoud op te voeren via het Sectorplanplus, zoals de vele interne trainingen waarvan zij gebruikmaken.

27

BINDEN EN BOEIEN

Pro Persona is een grote GGZ-instelling in Gelderland. Senior opleidingsadviseur Vic Beulen vindt het belangrijk om jonge, net afgestudeerde, psychiaters te binden en te boeien. In de zorg stroomt een groot deel van het personeel in de eerste twee jaar uit. In een tijd waarin er veel tekorten zijn, wil Pro Persona de uitstroom van jonge zorg-professionals tegengaan door onder andere onderwijs aan te bieden. SectorplanPlus geeft hen hiertoe de mogelijkheid. Vanuit deze invalshoek wordt binnen de GGZ-instelling een aantal ontwikkelingsgerichte projecten gerealiseerd en verder uitgebreid.

Veel positieve ervaringen zijn reeds opgedaan met een interne leergang voor beginnende psychiaters: het Fellowship voor Psychiaters. Tijdens dit Fellowship wordt een boost gegeven aan de ontwikkeling van jonge psychiaters op het vlak van medisch leiderschap. Daarnaast krijgt men meer inzicht in de organisatiestructuur, missie, visie en bedrijfsvoering van Pro Persona. Nieuwe medewerkers groeien daardoor sneller in hun rol als regiebehandelaar en vinden gemakkelijker de weg in de organisatie. Ook krijgen zij meer inzicht in de complexe relatie tussen behandelinhoud en bedrijfsvoering. Inmiddels is de 4de leergang gestart. Aan het woord is Vic Beulen, senior opleidingsadviseur.

'We investeren in jonge psychiaters om zich professioneel te ontwikkelen als medisch leider. In de overgang van arts in opleiding tot specialist (aios) naar psychiater krijgt men van de een op de andere dag immers veel verantwoordelijkheden. Je hebt als psychiater een voortrekkersrol in de toepassing en implementatie van beleid en geeft formeel of informeel leiding aan een team vanuit het regiebehandelaarschap. Gedurende een jaar nemen de psychiaters deel aan een programma met praktijkgerichte kennisbijeenkomsten, volgen ze samen intervisie en hebben ze een ervaren psychiater of manager als tutor.' Vic Beulen ziet voordelen voor de jonge psychiaters. 'Alle deelnemers zijn jonge klaren, dus er is veel herkenning, waardoor ze makkelijk met elkaar bespreken hoe je dingen het beste kunt aanpakken. Psychiaters hebben een hoge waardering voor de leergang. Bovendien versterkt het de cohesie onderling. Het Fellowship is voor Pro Persona een van de mogelijkheden om deze belangrijke groep te binden aan de organisatie. Op korte termijn willen we ook voor psychologen die net in dienst zijn, een soortgelijk traject starten. Ook voor de startende verpleegkundigen/verzorgenden is een soortgelijk opleidingstraject in voorbereiding.'

De financiële ruimte die werkgevers ervaren naar aanleiding van het SectorplanPlus kan hen helpen om te voorzien in het ontwikkelen en implementeren van vernieuwende of innovatieve aanpakken in het werken, opleiden of begeleiden in de zorg. Enkele werkgevers financieren rechtstreeks scholingsactiviteiten rondom innovatie vanuit het SectorplanPlus zoals cursussen voor digitale vaardigheden in de zorg. Werkgevers geven wel aan dat er meer kansen liggen voor het SectorplanPlus om hen hierin te ondersteunen. Zo zouden werkgevers bijvoorbeeld graag e-learning opvoeren binnen het SectorplanPlus of meer ruimte krijgen om te experimenteren met verschillende vormen van werken, opleiden en begeleiden. Enkele werkgevers en regionale projectleiders geven aan dat dit de subsidie niet ingewikkelder moet maken.

Naast het stimuleren van innovatie in de zorg liggen er ook kansen bij het aanjagen van samenwerking tussen verschillende zorgorganisaties. Zorgorganisaties weten elkaar steeds beter te vinden binnen de verschillende arbeidsmarktregio's, maar dit gebeurt vaak niet specifiek naar aanleiding van het SectorplanPlus. Werkgevers merken op dat zij met name in contact zijn gekomen met andere zorgorganisaties via de regionale werkgeversorganisaties. Enkele organisaties geven aan dat het SectorplanPlus wel (indirect) een stimulerend effect heeft gehad op de samenwerking met andere organisaties. Zo zijn enkele zorgorganisaties bijvoorbeeld met elkaar in contact gekomen omdat zij beiden geschoold waren in een bepaalde werkwijze via het SectorplanPlus of vullen ze samen klassen voor een bepaalde cursus of training.

Het overgrote deel van de geraadpleegde werkgevers maakt naast het SectorplanPlus nog gebruik van andere subsidiemogelijkheden (88%). Veelgenoemde regelingen zijn de regeling praktijkleren en het stagefonds. Werkgevers merken op dat de verantwoording van de andere subsidiemogelijkheden een stuk eenvoudiger verloopt en het aanvraagproces gebruiksvriendelijker is. Wel geven werkgevers aan dat het SectorplanPlus zich onderscheidt van andere subsidiemogelijkheden door de brede mogelijkheden die geboden worden. Met name de kortere trajecten binnen het SectorplanPlus worden hierbij genoemd als middel om flexibel en modulair te kunnen (bij)scholen. Ook kunnen zij via het SectorplanPlus hogere bedragen aanvragen dan bij de meeste andere subsidies.

SAMENWERKING IN DE REGIO

In het noorden van Nederland wordt door werkgeversorganisatie ZorgpleinNoord o.a. ingezet op samenwerking in de regio op het gebied van scholing. Het SectorplanPlus wordt hierbij enerzijds gebruikt om de scholingsactiviteiten van al opgezette samenwerkingsverbanden te financieren, anderzijds worden ook nieuwe samenwerkingsverbanden georganiseerd tussen verschillende zorgorganisaties die gebruikmaken van het SectorplanPlus.

Groningse BBL-gilde

In Groningen sloegen in september 2020 zeven zorgaanbieders de handen ineen om samen de tekorten in de zorg tegen te gaan. Samen met het ROC Alfa-college realiseerden zij een eenjarige BBL-opleiding. Via deze opleiding worden deelnemers in een jaar tijd opgeleid van niveau 2 (helpende) tot niveau 3 (verzorgende individuele gezondheidszorg & welzijn). Een vergelijkbare opleiding duurt normaal gesproken minstens twee jaar. Het te behalen diploma is in dit geval echter wel identiek. De trajecten zijn zowel voor mensen die al werkzaam zijn in de zorg als voor zij-instromers geschikt. Op deze manier hoopt men door middel van gezamenlijk opleiden het onderwijs en de zorg dichterbij elkaar te brengen en de personeelstekorten te verminderen. De BBL-trajecten die in de gilde worden ingezet, konden deels bekostigd worden vanuit activiteit A van het SectorplanPlus.

Samenwerking rondom het SectorplanPlus

Een meer directe manier van samenwerking tussen zorgorganisaties rondom het SectorplanPlus gebeurt via bijeenkomsten georganiseerd door ZorgpleinNoord. Door eens in de zes weken een bijeenkomst rondom de subsidie te houden, is een netwerk ontstaan van medewerkers die zich bezighouden met het aanvragen en verantwoorden van het SectorplanPlus. De werkgevers geven elkaar tijdens deze bijeenkomsten tips over de verantwoording en inzet van de subsidie. Daarnaast weten zorgorganisaties door het bijwonen van deze bijeenkomsten elkaar ook steeds sneller te vinden. Zo leiden enkele zorgorganisaties ook samen studenten op door ze het eerste jaar bij zorgorganisatie A te scholen en het tweede jaar bij zorgorganisatie B.



CRISISACTIVITEITEN

Achtergrond

Het al bestaande tekort aan zorgpersoneel werd nogmaals uitvergroot door het uitbreken van de coronapandemie. Onder hoge nood zijn diverse initiatieven opgestart om de acute tekorten terug te dringen. Zo ook via het SectorplanPlus. Tijdens de coronacrisis konden (zorg)professionals die hun hulp aanboden om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen, in de zorg ingewerkt en bijgeschoold worden met gelden vanuit het SectorplanPlus (activiteit X). De activiteiten D en E konden ook ingezet worden om zittende medewerkers cursussen en trainingen aan te bieden gerelateerd aan de bestrijding van de pandemie. Van de crisisactiviteiten kon gebruik gemaakt worden van 1 maart 2020 tot 31 maart 2021.

Realisatiecijfers

In totaal hebben 183 zorgorganisaties gebruikgemaakt van de crisisactiviteiten via het SectorplanPlus en zijn 10.235 trajecten gerealiseerd. Net als bij het reguliere programma van het SectorplanPlus zijn de meeste aanvragers en deelnemers afkomstig uit de VVT. Wat echter wel opvalt is het aandeel aanvragers en deelnemers vanuit de ziekenhuizen. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de reguliere activiteiten van het SectorplanPlus door de sterk toegenomen druk op het zorgpersoneel in deze branche als gevolg van de coronacrisis. Het grootste aandeel van de crisisgeldten werd besteed aan activiteit X om nieuw personeel te scholen en in te werken.

Van de 22,5 miljoen die beschikbaar was gesteld is uiteindelijk 6,7 miljoen gerealiseerd. Werkgevers die niet gebruik hebben gemaakt van de crisisactiviteiten geven aan dat zij in alle hectiek er niet aan toe kwamen, een andere subsidie gebruikten of de voorwaarden te ingewikkeld vonden. Deze laatste reden kwam met name voor bij de kleine organisaties. Andere werkgevers hadden vooraf de aanname dat de aanvraag te ingewikkeld ging zijn, vanwege hun ervaringen met het reguliere SectorplanPlus.



**Aanvragers
crisisactiviteiten:**

183



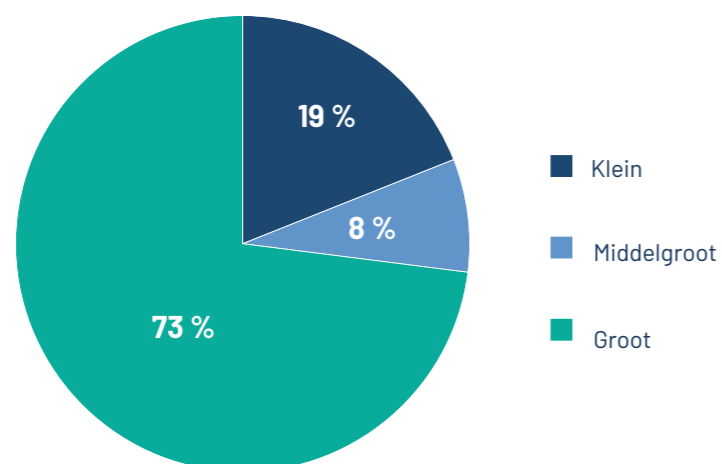
**Deelnemers
crisisactiviteiten:**

10.235

AANDEEL AANVRAGERS EN DEELNEMERS CRISISACTIVITEITEN NAAR BRANCHE

Branche	Aanvragers	Deelnemers
Ziekenhuizen	10%	21%
Geestelijke gezondheidszorg	3%	0%
Gehandicaptenzorg	13%	8%
VVT	58%	64%
Welzijn	0%	0%
Jeugdzorg	2%	0%
Eerstelijnszorg	5%	2%
Overige zorg	9%	4%

VERDELING AANVRAGERS CRISISACTIVITEITEN NAAR OMVANG ORGANISATIES



VERDELING DEELNEMERS EN SUBSIDIEBEDRAG OVER CRISISACTIVITEITEN

Activiteit	Deelnemers	Subsidiebedrag
Training en ontwikkeling middellang (D)	20 (0%)	€ 11.709 (0%)
Training en ontwikkeling kort (E)	844 (8%)	€ 76.801 (1%)
Crisisactiviteiten nieuwe instroom à €400,- (X)	1.076 (11%)	€ 430.400 (6%)
Crisisactiviteiten nieuwe instroom à €750,- (X)	8.295 (81%)	€ 6.221.250 (92%)
Totaal	10.235 (100%)	€6.740.160 (100%)

Effecten

Uit deze crisisactiviteiten zijn diverse lessen te trekken zowel voor mogelijke toekomstige pandemieën als voor de reguliere zorg. Zo werd tijdens de coronacrisis duidelijk dat voor het opschalen van de zorgcapaciteit gezorgd moest worden voor een slimmere en flexibelere inzet van (zorg)professionals. Het gebruik van de crisisactiviteiten betekenden voor sommige werkgevers dat zij de bezetting van zorgprofessionals op peil konden houden en de zorg konden continueren. Anderen hebben de gelden met name ingezet voor functies zoals gastheer/vrouw of facilitaire ondersteuning. De werkgevers die gebruikmaakten van de crisisactiviteiten waren zeer te spreken over de beperkte verantwoording van de regeling. Dit was volgens hen passend voor de situatie.

STERKE PUNTEN CRISISACTIVITEITEN:

- **Proactief:** werkgevers vonden het fijn dat er zo snel geanticipeerd werd op de toenemende druk op de zorg via het SectorplanPlus.
- **Eenvoudigere verantwoording:** de bewijslast voor deze activiteiten lag lager dan bij de reguliere activiteiten.
- **Vast bedrag beschikbaar:** voor activiteit X kon men een vast bedrag aanvragen van €400 of €750 per activiteit. Dit zorgde ervoor dat de aanvraag eenvoudig bleef.
- **Sneller uitbetaald:** mede door de eenvoudige verantwoording en het vaste bedrag konden de gelden sneller uitbetaald worden dan bij de reguliere activiteiten.

VERBETERPUNTEN CRISISACTIVITEITEN:

- **Duidelijkere communicatie:** er waren tal van regelingen tijdens de coronacrisis. Dit was voor sommige werkgevers verwarrend. Daarnaast wisten niet alle werkgevers van de crisisgelden af of welke voorwaarden eraan verbonden waren. Hierover kan in de toekomst duidelijker gecommuniceerd worden.
- **Flexibelere aanvraagperiode:** door alle hectiek hebben sommige werkgevers de aanvraagperiode gemist. Ook kwam bij een aantal zorgorganisaties de piek juist later of eerder in het jaar.

TOEKOMSTIGE REGELING

Op dit moment is een aanvraag ingediend om vorm en inhoud te geven aan een vervolg op het SectorplanPlus. Vanuit dit perspectief is in deze tussenevaluatie gekeken naar de (toekomstige) arbeidsmarktvragestukken waar het vervolg op kan inspelen en de verbeteringsuggesties voor de regeling vanuit werkgevers uit de zorg en welzijn.

(Toekomstige) arbeidsmarktvragestukken

In mei 2021 leverde de Sociaal-Economische Raad (SER) een rapport op met daarin een actieagenda voor de arbeidsmarkt in de zorg met de volgende uitdagingen: professionele ruimte van en voor medewerkers, verbetering van mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaan, aandacht voor het behoud van medewerkers, waardering en zeggenschap voor de medewerkers en technologische en sociale innovatie. In het plan van aanpak van deze onderwerpen wordt daarnaast ook ingezet op regionale samenwerking. Vergelijkbare thema's worden aangedragen door de regionale projectleiders en de geraadpleegde werkgevers. Zij zien de grootste uitdaging in het aantrekken van voldoende nieuw personeel in de zorg. Een tweede uitdaging die daaraan gerelateerd is, betreft het behoud van huidige medewerkers in de organisatie, arbeidsmarktregio of zorgsector in het algemeen. Hierbij benadrukken zij het belang van investeringen in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het behouden van de kwaliteit in de zorg. Tot slot worden ook innovatie in de zorg en het scholen van medewerkers in het gebruik van nieuwe technologische ontwikkelingen aangekaart als uitdagingen. Op een aantal thema's zoals het verbeteren van ontwikkelingsmogelijkheden en aandacht voor behoud weet het SectorplanPlus al in te spelen. Er liggen met name nog kansen voor het vervolg van SectorplanPlus om in te zetten op innovatieve manieren van werken en opleiden en het aanjagen van regionale samenwerking om medewerkers in de regio en de zorgsector te behouden.

Op de vraag wat het SectorplanPlus kan doen om op de voorgenoemde arbeidsmarktvragestukken in te spelen, dragen de projectleiders en werkgevers de volgende antwoorden aan:

- **Regeling voortzetten:** de meerderheid van de geraadpleegde werkgevers zou bij een vervolg van het SectorplanPlus weer een aanvraag indienen (85%). Door de regeling voort te zetten, kunnen zij hun werknemers blijven behouden en nieuwe instroom aantrekken.
- **Inzetten op zekerheid:** werkgevers willen graag de zekerheid hebben dat zij kunnen opleiden via het SectorplanPlus. Door lange onzekerheid of ze het geld wel of niet krijgen lopen voornamelijk kleine organisaties een financieel risico en kunnen ze niet structureel inzetten op de subsidie. Ook voor het inzetten op innovatie is zekerheid van belang.

- **Regeling breed houden, maar overzichtelijk:** werkgevers zien graag ruimte om initiatieven die nu buiten de scope van het SectorplanPlus vallen ook te financieren via deze regeling (bijv. e-learning of experimenten via een "vrije ruimte" in de subsidie). Vooral kleine organisaties geven aan vaak met interne experimentele trainingen te werken die ze graag opvoeren.
- **Stimuleren om samen op te leiden:** enkele werkgevers benoemen dat zij open zouden staan om samen met andere organisaties werknemers op te leiden. Zij hebben echter niet helder hoe dit zou kunnen via het SectorplanPlus en wie in de regio hier ook gebruik van zou willen maken. Daarnaast is de verantwoording (bijvoorbeeld het bijhouden van een presentielijst met handtekeningen van verschillende deelnemers van verschillende organisaties) arbeidsintensief en ingewikkeld. Dit zou versimpeld kunnen worden.

Aan werkgevers en regionale projectleiders is ook gevraagd wat zij als succesfactoren en verbeterpunten van het huidige SectorplanPlus zouden benoemen.

STERKE PUNTEN

- **De ondersteuning van de wgo:** het regionale aanspreekpunt wordt gewaardeerd onder werkgevers.
- **De hoogte van de subsidie:** via het SectorplanPlus kunnen werkgevers substantiële bedragen aanvragen die het verschil kunnen maken binnen hun organisatie.
- **Grote variatie in scholingsactiviteiten:** werkgevers vinden het fijn dat ze zoveel verschillende opleidingen kwijt kunnen in het SectorplanPlus.
- **Focus op behoud:** werkgevers waren blij om te zien dat er vanaf tijdvak 4 meer ingezet kon worden op behoud, wat voor hen een belangrijk thema is.

VERBETERPUNTEN

- **Aanvraag- en verantwoordingsprocedure vereenvoudigen:** voor alle werkgevers die aangaven in het vervolg geen aanvraag meer te doen, was de bewijslast de reden.
- **Duidelijkere informatie over de kaders van de regeling:** de grote variatie aan opties zorgt soms ook voor verwarring, omdat aan elke activiteit andere voorwaarden verbonden zijn. Daarnaast is het niet altijd duidelijk wanneer en of de uitbetaling plaatsvindt.
- **Minder tussentijdse veranderingen:** gedurende de tijdvakken zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd. Hoewel werkgevers de doorgevoerde wijzigingen vaak inhoudelijk terecht vonden, was het voor hen lastig om al deze wijzigingen bij te houden.
- **Portaal gebruiksvriendelijker maken:** werkgevers vinden het portaal nog te traag werken en onoverzichtelijk.

AANBEVELINGEN

1. **Blijf zorgorganisaties de mogelijkheid geven om in te zetten op behoud via de kortere trajecten.**

In tijdvak 4 is fors meer ingezet op behoud en activiteit E. Via deze activiteit kon flexibel opgeleid worden, verplichte cursussen bekostigd worden en ook via trainingen aandacht besteed worden aan onderwerpen zoals stress of digitale vaardigheden. Werkgevers geven aan via deze kortere cursussen bovendien meer maatwerk te kunnen bieden aan werknemers. Ook tijdens de coronacrisis werd het belang van flexibel opleiden/bijtscholen via korte trajecten onderstreept. Daarnaast bieden deze activiteiten ook meer ruimte voor innovatieve aanpakken.

2. **Stimuleer bij een vervolg op SectorplanPlus meer gezamenlijke opleidingstrajecten.**

Een van de gewenste effecten van een vervolg op het SectorplanPlus die werkgevers voor ogen hebben, is het behoud van medewerkers. Het gezamenlijk opleiden kan ertoe leiden dat personeel in de sector behouden wordt. Vanuit dit perspectief zou het SectorplanPlus meer kunnen inzetten op het faciliteren van gezamenlijke opleidingstrajecten. Om dit te stimuleren zal het SectorplanPlus deze mogelijkheid ook moeten uitdragen en binnen de verantwoording het gemakkelijk maken om meerdere deelnemers van verschillende organisaties deel te laten nemen aan eenzelfde traject.

3. **Creëer binnen een vervolg op SectorplanPlus meer mogelijkheden voor innovatieve aanpakken.**

Tot dusver is er via het SectorplanPlus vooral ingezet op reguliere scholingsactiviteiten. Om in de toekomst meer in te zetten op het stimuleren van vernieuwende aanpakken in de zorg en welzijn, zullen ruimere kaders nodig zijn binnen de subsidiabele activiteiten. Werkgevers voeren namelijk ook graag e-learning, maatwerktrajecten of experimentele interne initiatieven op die betrekking hebben op een innovatieve manier van werken en opleiden binnen de organisaties.

4. **Kom tot een vereenvoudiging van de verschillende typen scholing, doelgroepen en voorwaarden.**

Het begrijpen van de verschillende kaders en voorwaarden binnen de subsidie neemt volgens werkgevers veel tijd in beslag. Hoewel zij waarderen dat het SectorplanPlus zo breed is opgezet, maakt het registreren van trajecten onder de verschillende activiteiten en doelgroepen de aanvraag ook ingewikkelder. Werkgevers hebben daardoor niet altijd scherp wat zij allemaal onder het SectorplanPlus kunnen opvoeren. In het verlengde hiervan zou ingezet kunnen worden op meer toegankelijke informatie over de mogelijkheden van het vervolg van het SectorplanPlus (bijvoorbeeld een routekaart die duidelijk maakt bij welke activiteit/doelgroep men moet zijn om een bepaalde scholingsactiviteit op te voeren).

5. **Verminder waar mogelijk de bewijslast.**

De hoge bewijslast vormt de grootste drempel voor werkgevers om gelden via het SectorplanPlus aan te wenden. Met name kleine organisaties laten om deze reden de subsidie links liggen ondanks de versoepelingen in tijdvak 4. Vooral de verplichte presentielijsten met fysieke handtekeningen en het aanleveren van individuele loonstroken die geanonimiseerd moeten worden, vormen voor veel werkgevers een knelpunt. De hoge bewijslast en de complexiteit van de regeling (zie aanbeveling 4) zorgen er ook voor dat de deadlines als nauw worden ervaren. Door de bewijslast te verminderen zal de subsidie toegankelijker worden voor organisaties en meer impact te weeg kunnen brengen. Daarnaast biedt dit ook meer ruimte voor het inbrengen van innovatieve manieren van werken en opleiden.

6. **Maak het portaal en de handleiding voor de aanvraag- en verantwoordingsprocedure toegankelijker.**

Niet alle werkgevers kunnen goed overweg met het portaal waarin de aanvragen ingediend moeten worden. Zij vinden het lastig dat niet duidelijk wordt aangegeven waarom een traject wel of niet goedgekeurd is en wat voor vervolgstappen zij moeten ondernemen. Een aantal werkgevers geeft ook aan dat zij behoefte hebben aan een handleiding bij het indienen van een aanvraag. Op dit moment bestaan er wel enkele handleidingen, maar zijn deze niet bij iedereen bekend. Daarnaast vinden werkgevers die wel bekend zijn met de handleidingen deze te lang en onoverzichtelijk. Het verbeteren van de informatievoorziening rondom het SectorplanPlus zal ook de regionale projectleiders ontzorgen.

7. **Creëer meer duidelijkheid en zekerheid over de uitbetaling van de subsidie.**

Het geven van duidelijkheid en zekerheid over de uitbetaling van de subsidie kan het gebruik van het SectorplanPlus bevorderen. In sommige gevallen gaat er een aantal jaren overheen voordat men de subsidie ontvangt. Op dit moment duurt het zo lang dat het sommige werkgevers ervan weerhoudt om opnieuw subsidie voor scholingsactiviteiten aan te vragen. Men wil eerst definitief uitsluitel hebben alvorens men nieuwe aanvragen doet. Voornamelijk voor kleinere organisaties levert dit grote risico's op, omdat zij wel de opleidingstrajecten aangaan, maar niet zeker weten of en wanneer ze de financiering zullen binnenkrijgen. Een versimpeling van de bewijslast (aanbeveling 5) kan er mogelijk ook voor zorgen dat de gelden sneller uitbetaald kunnen worden.



DISCLAIMER

Deze publicatie geeft de stand weer op 7 juni 2022 van het SectorplanPlus op basis van de databestanden van het zogeheten SABA die in samenwerking met Wecreate Consulting - die als uitvoerende partij betrokken is bij de controlewerkzaamheden en verantwoording van de (scholings)activiteiten van het SectorplanPlus - zijn geverifieerd. Meer actuele gedetailleerde informatie over het SectorplanPlus? Kijk op: www.sectorplanplus.nl



Voor vragen van administratieve aard kunt u terecht bij het Shared Service Center. E-mail: ssc@regioplus.nl

