

Curaat

Over zorg, welzijn en beroepsonderwijs in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel



**Focus op vakmanschap:
stand van zaken**

**Nieuwe stages
doktersassistenten**

**S-factor: doorstroom-
portfolio's en meer**

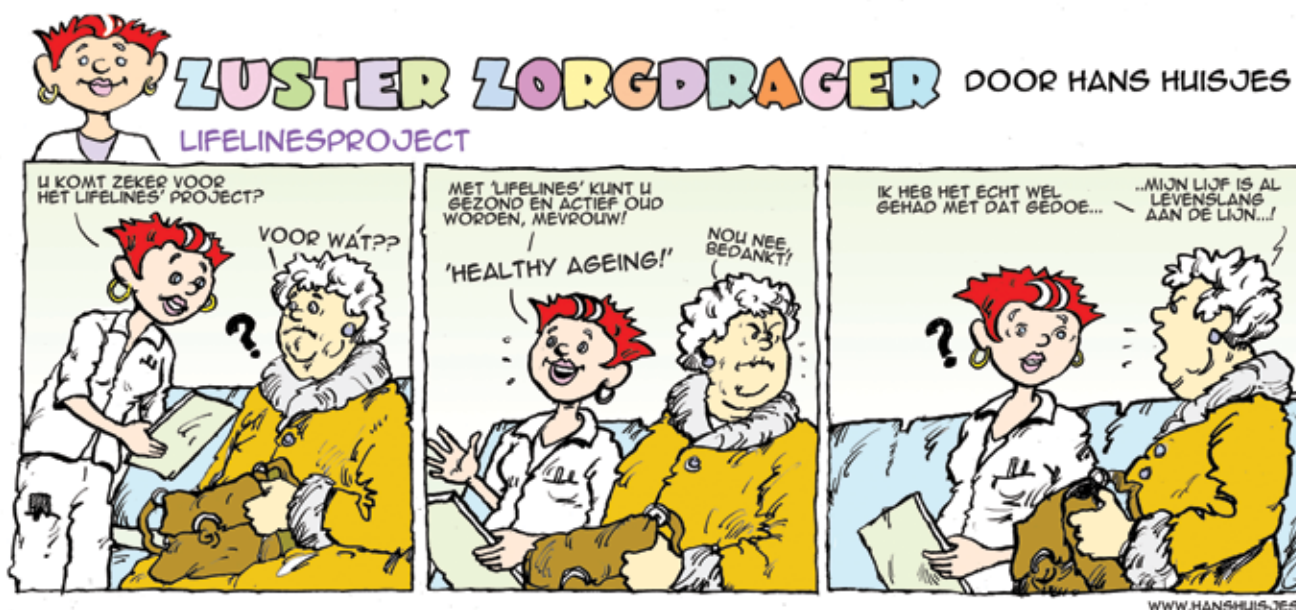
Inhoud

Colofon

De leukste baan in de beste regio programmamanager Het Stagebureau Expertisecentrum	3
S-factor Doorstroomportfolio's en meer	4
Mbo-actieplan 'Focus op vakmanschap' Gesprek over effect doorstroom en toekomstverwachtingen	6
Calibris-scan 'Strategisch opleiden' Nieuwe scan voor strategisch opleidingsbeleid	9
Stageplaatsentekort doktersassistenten (bijna) opgeheven Nieuwe stageplaatsen bij project LifeLines van UMCG	10
Student hbo-Verpleegkunde over vmbo Carrousel Lisa Bos blikt terug op haar loopbaanoriëntatie binnen het vmbo	11
Nieuws, agenda en vraag en aanbod stageplaatsen	12

Op de cover: Ard Nijland

Ard Nijland is hoofd Opleidingen bij GGZ Drenthe. Daarnaast is hij in de regio actief als deelprojectleider voor de branche GGZ binnen de S-factor en platform Innovatie. Namens GGZ Nederland vertegenwoordigt hij de branche GGZ in de platformen V&V en SAW van Calibris. Ard Nijland was één van de deelnemers aan een rondetafelgesprek waarin vertegenwoordigers uit het vmbo, mbo, hbo, Calibris en het werkveld spraken over de stand van zaken rond het mbo-actieplan 2011-2015. Zie pagina 6. (Foto: Jan Buwalda.)



De leukste baan in de beste regio

Het is donderdag en de vergaderzaal aan de Rummerinkhof 2 in Haren zit vol met collega's van zorginstellingen, onderwijsinstellingen mbo en hbo, Calibris en ZorgpleinNoord. In de keuken van het gebouw staan verschillende schalen en manden met eten voor het personeelsuitje met alle medewerkers in het gebouw, het Projectbureau vmbo Carrousel, ZorgpleinNoord en Het Stagebureau Expertisecentrum. Het programma van het uitje is zoals gewoonlijk nog een verrassing. De zon schijnt en het belooft een mooie middag te worden.

Bij de overleggen van Het Stagebureau Expertisecentrum staat voortdurend centraal hoe, door samenwerking tussen zorginstellingen onderling, tussen zorginstellingen en onderwijsinstellingen, de zorgopleidingen kunnen worden verbeterd. Hierbij zijn de onderwijsinstellingen in de provincies Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel betrokken.

Geen zorgen over instroom van jongeren

Ook de onderwerpen van vanochtend staan in het teken daarvan. Bij het onderwerp instroom-doorstroom-uitstroom kan duidelijk worden gemaakt dat het aantal jongeren op het vmbo die in onze regio meedoen aan een vmbo Carrousel Zorg en Welzijn is gestegen. Ook het aantal jongeren dat heeft gekozen voor een mbo-opleiding of een hbo-opleiding is gestegen. In onze regio geen zorgen voor te weinig verzorgenden en verpleegkundigen in de toekomst. De uitdaging aan ons is om deze jongeren een goede opleiding te geven, waaronder een goede stage. Een ander onderwerp dat de leden zeer bezighoudt, zijn de plannen van de minister van OC&W, Focus op vakmanschap in het mbo. Leden maken zich met name zorgen over het inkrimpen van het aantal stageuren en vragen zich af in hoeverre de signalen doorklinken in Den Haag.

Samenwerking boven alles

Het onderwerp transparante examinering, waarbinnen tussen zorginstellingen onderling, onderwijsinstellingen onderling en tussen zorginstellingen en onderwijsinstellingen één taal wordt ontwikkeld, heeft ook de aandacht. Het is zeer inspirerend te merken hoe belangrijk de leden de samenwerking met alle zorginstellingen en onderwijsinstellingen hierbij vinden. Zo willen leden niet, op basis van een examenprogramma, gedwongen worden te kiezen voor samenwerking met één bepaalde onderwijsinstelling. Zozeer zien zij de meerwaarde van de totale samenwerking in het netwerk.

Programmamanagers mogen zijn van dit netwerk is allereerst een leuke en een zeer afwisselende baan. Vanaf 2007 ben ik in deze baan actief en mag ik mij zowel bemoeien met de afstemming

van vraag en aanbod van stageplaatsen als projecten om deze afstemming kwantitatief en kwalitatief te verbeteren. Het is ook een baan waarin nog wel wat te leren valt. Zo nu en dan is het wel eens wikkelen en wegen. Tot wanneer leidt samenwerking tot betere resultaten? Wat is daarvoor nodig, hoezeer doorgevoerd op het uitvoerings-, dan wel op tactisch, dan wel strategisch niveau van de organisaties? Het is goed om dan zoveel deskundige mensen om mij heen te ervaren. Die helpen deze dilemma's te doorgronden en op deskundige wijze adviezen kunnen geven over hoe regionale samenwerking succesvol kan blijven: deelprojectleiders van de verschillende branches, opleidingsmanagers en de directie van de verschillende scholen, adviseurs van Calibris.

Doorkijkjes in dilemma's

Bij goede samenwerking hoort ook de lezers op goede wijze 'doorkijkjes' geven in dilemma's die spelen en hoe deze worden opgepakt. Daarom geven wij u in deze Curaat inzicht in de belangrijkste initiatieven en projecten voor deze periode. Hierin zijn wij uiteraard niet uitputtend. Naast Curaat zijn ook onze websites een medium voor u om zich goed te laten informeren. In deze Curaat besteden wij via verschillende invalshoeken aandacht aan de instroom, de doorstroom en de uitstroom van leerlingen/studenten in de opleidingen Zorg en Welzijn. In het project de S-factor heeft het (digitale) doorstroomportfolio vooral aandacht en in het 'rondetafelgesprek' de verkorte opleidingsduur en verhoogde instroomeisen. De Calibris-scan strategisch opleiden biedt een goed sturingsinstrument voor opleidingsbehoefte en met het project LifeLines UMCG wordt duidelijk welk stagemodel ook voor de leerlingen van de opleiding tot doktersassistenten succesvol is.



Jelly Zuidersma

Het einde van het jaar nadert en de kerst staat alweer bijna voor de deur. Namens de redactie dank ik u hartelijk voor de goede samenwerking in 2011 en wens ik u fijne feestdagen, een gezond en inspirerend 2012 toe. Veel leesplezier gewenst.

S-factor: doorstroomportfolio's en meer

In mei 2011 bezocht een externe auditcommissie van het HPBO (Het Platform Beroepsonderwijs) de S-factor. De auditcommissie sprak met betrokkenen uit het vmbo, mbo en hbo: docenten, managers, leerlingen en studenten, en ook met vertegenwoordigers uit het werkveld. Het eindoordeel: S-factor scoort positief. Verder in dit artikel een update over onderzoeken naar beroepsbeelden, de digitale S-factor, doorstroomportfolio's en een impressie van het S-factor congres.

Externe audit: S-factor succesvol en innovatief

De auditcommissie schreef in het eindrapport: 'De S-factor is een groot, complex en interessant project waar duidelijk sprake is van veel draagvlak en enthousiasme.' En: 'Het is opvallend dat de praktijkinstellingen er uitermate positief over oordelen.' Over 'de 5 sleutels voor succesvol innoveren' concludeert de commissie:

- Bij de S-factor is sprake van eigenaarschap: het project is van de medewerkers en er is veel enthousiasme.

- Het concept is sterk: er is een visie op succesvolle leerloopbanen met gerichte interventies op de risicomomenten. De S-factor is een voorbeeld voor andere sectoren.
- De S-factor wordt professioneel georganiseerd en geleid. Het advies is om nu te focussen op bijvoorbeeld digitaliseren en op implementeren.
- Het zogenaamde 'lerend vermogen' is binnen dit project volop aanwezig.
- Het project haalt resultaten en die worden gemeten. De commissie adviseert: concentreer op kwaliteitsverbetering. Denk aan scholing aan docenten en praktijkopleiders, laat docenten van elkaar leren en met elkaar communiceren. Overweeg om te starten met leerlingenpanels.

Twee nieuwe onderzoeken gepubliceerd

Van februari tot juli 2011 deden vier studenten hbo-Verpleegkunde in opdracht van de S-factor onderzoek naar beroepsbeelden van studenten vmbo, mbo en hbo in de sector zorg en welzijn. Ze bouwden voort op resultaten

'Het eindoordeel: S-factor scoort positief.'



Tijdens de S-factor conferentie volgden deelnemers diverse workshops, waaronder de workshop 'hbo-beroep' onder leiding van Jan Haijer. Foto's: Jan Buwalda

van eerder onderzoek over dit onderwerp. Dit vervolgonderzoek bestond uit twee onderdelen. Studenten Cerise Kruize en Jorien Smeenge onderzochten de effecten van het doorstroomportfolio vmbo-mbo, dat in Noord-Holland volop wordt gebruikt en Laura Koopman en Marloes Nicolaï richtten zich op de effecten van een nieuw stage-model dat op dit moment in het UMCG in praktijk wordt gebracht en dat erop is gericht dat studenten al vroeg kennismaken met het werken in het ziekenhuis. De vier onderzoekers zijn enthousiast in de materie gedoken en hebben, door interviews te houden met de betrokkenen, interessante en bruikbare resultaten opgeleverd.

Kijk op www.hetstagebureau.nl voor de onderzoeksrapporten van deze onderzoeken en van de eerdere onderzoeken in het kader van de S-factor.

Webapplicaties onder de loep

Bestaande digitale programma's koppelen en beter benutten: dat is het doel van de digitale S-factor. Dat gebeurt allereerst door een aantal belangrijke websites en webapplicaties te verbeteren en te optimaliseren, zoals Stagematching, Zorgkompas, N@etschool en kiezendoezelf.nl. Daarnaast worden gebruikers van Stagemarkt geïnformeerd en geïnstrueerd over het gebruik van deze website en webapplicatie. Stagemarkt wordt gebruikt door welzijnsinstellingen en leerlingen. De leerlingen kunnen rechtstreeks op Stagemarkt een stage zoeken. Al deze websites en webapplicaties worden zodanig verbeterd en gekoppeld dat ze naast elkaar gebruikt kunnen worden en elkaar aanvullen. Alle programma's en websites zullen uiteindelijk op één duidelijke digitale verzamelplaats te vinden zijn.

Doorstroomportfolio's vmbo-mbo en mbo-hbo

In de S-factor zijn er diverse projecten opgezet om de aansluiting en doorstroom tussen vmbo, mbo en hbo opleidingen zorg en welzijn meer op elkaar af te stemmen. Zo worden er doorlopende opleidingen en stages ontwikkeld. Daarnaast is het voor leerlingen op het vmbo of het mbo, die willen doorleren, ook belangrijk dat zij zich goed kunnen oriënteren en voorbereiden op hun vervolgonderwijs. Voor die leerlingen zijn opdrachten gemaakt waarmee ze kunnen werken aan competenties die tijdens de vervolgonderwijs aan de orde zullen komen. Op deze manier wordt een soepele overgang tussen schoolsoorten gestimuleerd.

In Noord-Holland zijn de werkgroepleden van de S-factor vergoed met de ontwikkeling van het doorstroomportfolio vmbo-mbo. In dat doorstroomportfolio leggen leerlingen vast waar zij aan hebben gewerkt en waarin zij zich hebben ontwik-



Leerlingen van CS Vincent van Gogh tijdens de conferentie

keld. Zijn ze begonnen met hun vervolgonderwijs, dan kunnen zij deze ontwikkeling doorzetten. Scholen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel blijken zeer geïnteresseerd om te gaan werken met dit portfolio. De voorbereidingen om het gezamenlijk in te voeren, zijn in volle gang. Binnen de S-factor werken ook mbo en hbo samen aan doorstroomprogramma's. Zij onderzoeken daarnaast de digitale mogelijkheden van een doorstroomportfolio.

Meer informatie en voorbeelden vindt u op www.hetstagebureau.nl.

Conferentie 'De S-factor, dat zijn wij zelf' geslaagd

Begin juni organiseerde de S-factor opnieuw een conferentie, ditmaal getiteld 'De S-factor, dat zijn wij zelf'. 133 deelnemers wisselden informatie uit over regionale ontwikkelingen en de ontwikkelingen binnen de S-factor. Ook de collega's uit Noord-Holland waren erbij aanwezig en verzorgden samen met werkgroepen uit Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel diverse workshops. Kijk voor het evaluatierapport op www.hetstagebureau.nl.

S-factor start implementatiefase

Schooljaar 2011-2012 is het laatste projectjaar van de S-factor. Tijdens een werkgroepvergadering werd de laatste fase officieel gestart en werden eindresultaten en eindproducten besproken. Dé aandachtspunten voor het laatste jaar zijn: doorstroomportfolio vmbo-mbo en mbo-hbo, opzetten en invoeren van stagemodellen en de digitale S-factor. Verder krijgt in het laatste projectjaar de borging van de ontwikkelde producten en processen volop aandacht.

Elvira Coffetti | Het Stagebureau Expertisecentrum
Projectmedewerker S-factor

Focus op vakmanschap: effect en toekomstverwachting

Net als in de vorige editie van Curaat een rondetafelgesprek over het mbo-actieplan 'Focus op vakmanschap 2011-2015' dat in het najaar van 2010 door het Ministerie van OC&W werd gepresenteerd. We vroegen aan experts die werkzaam zijn binnen het vmbo, mbo, hbo, Calibris en het werkveld naar hun visie op het mbo-actieplan. Wat zullen de beoogde veranderingen in het mbo betekenen voor de doorstroom tussen opleidingen, voor de BPV? En hoe zit het met de besluitvorming rond het actieplan, wie speelt er vanuit de noordelijke regio daarin een rol?

Aan tafel zitten Ard Nijland, hoofd Opleidingen bij GGZ Drenthe en onder meer deelprojectleider binnen de S-factor voor de branche GGZ, Ramon van den Berg, landelijk strategisch adviseur van Calibris, Christien de Jong, docent bij de Hanzehogeschool Groningen en lid van de S-factor werkgroep doorstroom mbo-hbo en Henriette Bos, directeur Noorderpoort en lid van DOSS. Het gesprek wordt geleid door Jelly Zuidersma, programmanager van Het Stagebureau Expertisecentrum. Arnoud de Koning, teamleider vmbo praktische leerlijn (KBL en BBL) van het Roelof van Echten College en lid van de S-factor werkgroep doorstroom vmbo-mbo, reageert na afloop en gaat in op de doorstroom tussen vmbo en mbo.

Wat is eind 2011 de status van het mbo-actieplan?

Henriette Bos: 'De stand van zaken is dat in september 2011 het Ministerie een zogenaamde uitvoeringskalender heeft opgesteld met data waarop bepaalde veranderingen in werking treden. En ook is er in een brief uitleg gegeven over de voortgang van het actieplan. Ondertussen wordt er nog steeds volop overleg gevoerd over de consequenties van bepaalde maatregelen. Bijvoorbeeld over het verhogen van het aantal onderwijs-klokuren van 850 naar minimaal 1.000 uur. Dat is voor het mbo een groot dilemma omdat het enorme financiële consequenties heeft. Er ligt daarom een voorstel van het mbo om 100 extra uren voor BPV te reserveren. Daarmee vindt het mbo overigens het praktijkdeel nog steeds te gering.'

Ramon van den Berg: 'Die discussie heeft gelijk een andere kant. Want in sommige branches zoals huisartsenzorg en ziekenhuizen vindt men een minimum aan BPV juist geen probleem; het lukt daar namelijk vaak niet om eerstejaars leerlingen te plaatsen. Het ministerie geeft trouwens aan dat het stellen van een minimum aantal begeleidende uren open laat hoeveel tijd er in het eerste jaar aan BPV wordt besteed. Daarnaast speelt voor de kwalificatie mbo-Verpleegkundige dat vierjarige niveau-4 opleidingen verkort zullen worden tot drie jaar. Er kan een aantal uitzonderingen gemaakt worden. Branchepartijen in de zorg en de MBO Raad pleiten voor het behoud van de vierjarige Verpleegkundige-opleiding. Enerzijds vanuit het argument dat de

inzetbaarheid van de beginnend verpleegkundige in het geding is, anderzijds vanuit de 2.300 praktijken die voor het diploma van een wet-BIG geregistreerde verpleegkundige vereist zijn.'

Wie speelt er een rol binnen de besluitvorming?

Ard Nijland: 'Op dit moment zijn de branches vertegenwoordigd binnen de platforms van Calibris en daarin hebben ze invloed op de inhoud van het kwalificatiedossier. Daarnaast moeten landelijke zaken ook regionaal worden besproken, in het noorden gebeurt dat goed. Er zijn diverse bestaande regionale samenwerkingsverbanden die als spreekbuis benut kunnen worden en ook de structuur binnen de S-factor biedt veel mogelijkheden om de invloed van het werkveld te laten gelden.'

Henriette Bos: 'De ROC's uit de noordelijke regio zijn sterk vertegenwoordigd in landelijke overleggen en sinds kort is de voorzitter van college van bestuur van het Noorderpoort lid van de MBO Raad. Dat laatste is een goede ontwikkeling, want in de MBO Raad worden concrete resultaten geboekt. Verder is er tussen ROC's regelmatig regionaal overleg over spreiding van onderwijs en doelmatigheid. Dat neemt niet weg dat het actieplan ingewikkelde materie is voor de ROC's. Het is enorm veelomvattend.'

Christien de Jong: 'Voor het hbo is het vooral van belang om te weten hoe het moet aansluiten bij mbo-instromers, juist nu er in het mbo zo veel gebeurt. Op landelijk niveau zie je dat daar verschillende platforms voor zijn, en ook in de noordelijke regio zit het hbo aan tafel. Hbo Verpleegkunde is lid van dit samenwerkingsverband en de Hanzehogeschool is penvoerder van de S-factor.'

Ramon van den Berg: 'Er is een nieuwe landelijke stichting in oprichting, Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Dat wordt hét orgaan dat sturing geeft aan onderwerpen als kwalificatievorming, examinering en doelmatigheid van de opleidingen. Deze nieuwe stichting fungeert straks als beleidspartner voor het ministerie. Hierin zijn de MBO Raad, werkgeversverenigingen en bonden vertegenwoordigd, ondersteund door een bureau waarin de huidige koepelorganisatie van de kenniscentra, COLO, opgaat. SBB gaat opereren als opdrachtgever voor kenniscentra en paritaire commissies. Hoe dat allemaal verder vorm gaat krijgen en welke platforms er zullen zijn, is nu nog niet bekend. Maar het is wel duidelijk dat het SBB een zware regiefunctie krijgt. Mijn advies is dan ook dat scholen ervoor zorgen dat ze vertegenwoordigd zijn in de MBO Raad en het werkveld in de brancheverenigingen en VNO-NCW en MKB-Nederland. Daar kun je straks invloed uitoefenen.'

Eén van de onderwerpen binnen het mbo-actieplan is om de niveau 4 mbo-opleidingen te verkorten naar drie jaar. Is dat überhaupt mogelijk?

Henriette Bos: 'Als je strikt kijkt hoe het curriculum is opgebouwd, dus wat er geleerd moet worden, dan zou het moeten kunnen in drie jaar. Overigens vormt de wet BIG een struikelblok om de opleiding te verkorten want daarin zijn voorwaarden

Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011-2015'

In februari 2011 verscheen het mbo-actieplan 'Focus op Vakmanschap 2011-2015'. In het mbo-actieplan staan maatregelen die gericht zijn op het verhogen van de kwaliteit, het vereenvoudigen van het bve-stelsel en het verbeteren van de besturing en de bedrijfsvoering.

Een greep uit de belangrijkste voorstellen uit het mbo-actieplan:

- alle mbo opleidingen moeten gebaseerd zijn op kwalificatiedossiers
- Engels wordt verplicht voor mbo niveau 4
- Centrale examinering voor taal en rekenen voor mbo niveau 4
- Opleidingen worden verkort van 4 naar 3 jaar
- Mbo niveau 1 en het AKA traject worden omgezet naar een Entreeopleiding
- De drempelloze instroom wordt afgeschaft

De maatregelen die voortvloeien uit het actieplan zullen vanaf studiejaar 2012-2013 ingaan. De meest recente versie van het Actieplan mbo Focus op Vakmanschap 2011-2015 en de uitvoeringskalender MBO zijn te vinden op www.rijksoverheid.nl (documenten en publicaties).

voor aantal uren theorie en de BPV opgenomen. Die wet zegt overigens niets over competenties en sluit dus niet aan bij het 'moderne' onderwijs. Maar de titel verpleegkundige en het onderscheid tussen de niveaus 4 en 5 is wel degelijk belangrijk. De titel staat voor de inhoud van het beroep verpleegkundige, en als die niet meer voorbehouden is voor mbo en hbo opgeleiden, dan heeft dat gevolgen.'

Ard Nijland: 'In drie jaar iemand opleiden moet mogelijk zijn, maar dan moet je op de werkvloer vervolgens wel een kansrijke leeromgeving bieden. Om die kwaliteitsslag te kunnen maken, vraagt het werkveld van huidige en toekomstige medewerkers een voortdurende impuls op deskundigheidsbevordering. Het individuele leren in organisaties verplaatst zich van het formeel opleiden op afstand naar het samen leren en ontwikkelen op de werkplek. We willen meer met minder: meer kwaliteit, meer flexibiliteit, maar minder geld en minder BPV. Voor de toekomst is dit de grootste uitdaging voor zorg en onderwijs samen.'

De drempelloze instroom in mbo niveau 2 verdwijnt en niveau 1 krijgt een eigen positie in het bve-bestel. Welke consequenties heeft dat voor de doorstroom vanuit vmbo naar mbo?

Henriette Bos: 'Binnen het Noorderpoort hebben we al in een eerder stadium voorwaarden gesteld voor de instroom in niveau 1 en 2. Wij vinden al geruime tijd dat een aparte behandeling voor niveau 1 een logische aanpak is. Ik denk dat het vooral goed is om doorlopende routes in de programma's goed te beschrijven.'

Ramon van den Berg: 'Een goede visie zou zijn om het eindniveau als uitgangspunt te nemen: een plaats op de arbeidsmarkt. Dan kun je van daaruit terug redeneren naar wat een leerling nodig heeft. Dat voorkomt grenzen tussen opleidingen.'

Arnoud de Koning: Een groot percentage van onze vmbo-leerlingen zal uiteindelijk met een diploma van school komen, bij

Met de klok mee: Christien de Jong, Ramon van den Berg, Ard Nijland, Jelly Zuidersma, Henriette Bos. Foto's: Jan Buwalda



'Positie mbo wordt op de kaart gezet'



Christien de Jong en Ramon van den Berg

tussentijdse uitstroom gaan leerlingen ook nu al naar het AKA traject. (AKA staat voor Arbeidsmarktgekwatificeerd Assistent en bereidt leerlingen voor op de arbeidsmarkt. Red.) Tot nu toe is het voor de leerlingen die waren gezakt voor hun vmbo diploma altijd mogelijk geweest om, in overleg met het mbo en eventueel met inzage van het portfolio, in te stromen op niveau 2. Voor leerlingen van de GL en TL richting kunnen de nieuwe voorwaarden wel eens zeer demotiverend gaan werken, omdat die leerlingen qua denkniveau te hoog voor niveau 1 zitten. In het mbo-actieplan wordt voorgesteld om jongeren die na een aantal jaren werken weer willen gaan leren een toelatingsonderzoek te laten doen. Dat vind ik een goed idee, want de motivatie om aan een opleiding te beginnen is dan hoger. Het zou volgens mij goed zijn als er op zo'n moment ook onderzocht wordt of deze jongeren dan alsnog op niveau 3 kunnen instromen. Voor onze TL leerlingen die gezakt zijn is dit wellicht een goede mogelijkheid.'

Waar liggen de grootste kansen volgens jou?

Ard Nijland: 'Ik denk dat er kansen zijn als onderwijs en werkveld dicht bij elkaar gaan zitten. Dat kennis wordt rondgepompt en dat er steeds wisselwerking is. Mensen uit het werkveld voor de klas en docenten naar de praktijk; creatieve ideeën zijn er genoeg. Verder verandert het werkveld enorm, er wordt steeds meer gevraagd van medewerkers. Die moeten dus een basis geleerd worden waarmee ze flexibel inzetbaar kunnen zijn. Ik denk dan ook dat bedrijfsopleidingen als paddenstoelen uit de grond zullen schieten als vervolg op de verkorting van het onderwijs. Een juiste matching van stages voor deelnemers, een juiste leerroute in het werkveld wordt in toenemende mate belangrijk want flexibiliteit leer je in de praktijk.'

Henriette Bos: 'De administratie van gastdocenten uit het werkveld is zo groot dat ik daar niet snel kansen zie. Maar ik zie wel kansen in het flexibel verplaatsen van onderwijstijd, zoals nu wordt uitgewerkt in de projecten van de S-factor. Daarover zou ik graag met het werkveld in gesprek gaan.'

Christien de Jong: 'Het is opvallend dat er in het mbo en hbo binnen werkgebieden maar ook binnen opleidingen nog steeds een verschillende taal wordt gesproken. Het onderwijs heeft dat aspect al opgepakt door te kijken naar doorlopende leerlijnen en het ontwikkelen van een doorstroomprogramma. En ook het werkveld kan hier een rol in spelen. Het mbo-actieplan lijkt me een mooi uitgangspunt om daar opnieuw naar te kijken. Ook doorstroom van mbo naar hbo verdient meer aandacht. In de noordelijke regio is die doorstroom vrij groot; 45% van de mbo-leerlingen gaat naar het hbo en de meesten halen de eindstreep. Het hbo kan bijvoorbeeld nog veel verbeteren door meer aan te sluiten bij de leerstijlen, het aanbieden van stof en het leren analytisch te kijken. Want daar wijkt het hbo echt af van het mbo. Ook daarin moet er meer uitwisseling zijn, bijvoorbeeld door hbo-docenten expertise te laten opdoen in het mbo en meer gebruik te laten maken van de BPV-kennis van een student.'

Ramon van den Berg: 'Belangrijk is de vraag: wat is volgens het werkveld een beginnend beroepsbeoefenaar? Waar leggen zij de lat? Er worden veel eisen gesteld aan instroom, bijvoorbeeld in ziekenhuizen. Dat is gebaseerd op de aanname dat mbo-instromers het niveau niet aan zouden kunnen en dat ze sneller zouden uitvallen. Maar dat blijkt dus in het Noorden een foutieve aanname.'

Arnoud de Koning: Binnen het voortgezet onderwijs zijn ontwikkelingen te zien die aansluiten bij de kwaliteitsdoelstellingen binnen het mbo. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt aan competentiegericht leren, samenwerkend leren, contextrijk leren. Contextrijk leren betekent dat wat je leert aansluit bij wat je later in je vervolgopleiding of werk nodig hebt. Dat is voor de motivatie van leerlingen erg belangrijk en dat zal de kans op een succesvolle leerloopbaan enorm vergroten. Ook binnen het vmbo geldt, dat het valt of staat met een goede afstemming tussen werkveld en vmbo-school. In de praktijk blijkt dat er juist op dat onderdeel nog veel te verbeteren en te winnen valt.'

En wat is nu de volgende stap?

Henriette Bos: 'Ik denk dat het mbo met branches in gesprek moet gaan om het mbo-onderwijs flexibel en creatief neer te zetten en samen te kijken hoe we kansen kunnen benutten.'

Ramon van den Berg: 'Het actieplan vertaalt de huidige verwachtingen aan het beroepsonderwijs. Je moet verwachtingen aan de beginnende beroepsopleiden uitspreken. Wie is dat concreet? Die 'brede, flexibele' werknemer versus de vakspecialist: daar moet je het over hebben.'

Jelly Zuidersma en Detty Brink | redactie Curaat

Nieuw: Calibris-scan voor strategisch opleidingsbeleid

Met de Calibris-scan 'strategisch opleiden' gaat een jarenlange wens van werkgevers en Calibris in vervulling. Het is een hulpmiddel dat handvatten geeft om goed onderbouwd opleidingsbeleid te maken. Met dit instrument kan de HRM- of opleidingsmanager, samen met de bedrijfsadviseur van Calibris, een blik werpen in de toekomst.

Instroom, doorstroom, uitstroom

Per afdeling, unit of locatie worden diverse gegevens op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom ingevoerd. Vervolgens maakt de scan automatisch een berekening op grond van de ingevoerde gegevens en cijfers. De uitkomsten worden beoordeeld, gescreend en tegen het licht van toekomstige ontwikkelingen in de betreffende instelling gehouden. Vervolgens brengt de bedrijfsadviseur van Calibris een advies uit.

Antwoord op toekomstige opleidingsvragen

De scan geeft onder meer een indicatie voor het - in de toekomst - aantal noodzakelijk op te leiden BOL- en BBL-studenten. Het geeft globaal antwoord op vragen als 'Wat kost opleiden?', 'Welk rendement geeft het opleiden van nieuw gekwalificeerd personeel?' en 'Welk opleidingsniveau is vooral nodig?'. Ook wordt inzicht verkregen in de benodigde opleidingscapaciteit, bijvoorbeeld het aantal beschikbare leerplaatsen en de daaraan gekoppelde begeleiders.

Gedegen managementrapportage

Een gedegen managementrapportage is noodzakelijk voor een goed en toekomstgericht personeels- en opleidingsbeleid. Op dit moment blijkt het lastig aan te geven hoeveel mensen (en van welk opleidingsniveau) de komende jaren nodig zijn om aan de gewenste zorgverleningsvraag te kunnen voldoen. Veranderingen in de financiering van de zorgverlening, ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en inhoudelijke veranderingen in opleidingen maken dit vraagstuk extra ingewikkeld en vragen om expertise op dit terrein.

Ondersteuning bij koers bepalen

De Calibris-scan voor strategisch opleiden is niet bedoeld om te 'normeren', maar helpt bedrijven op weg hun gewenste koers te bepalen. Opleiden afgestemd op zelf aangeleverde organisatiegegevens, regionale arbeidsmarkt en de te verwachten vraag naar personeel, is de basis voor het maken van strategisch opleidingsbeleid.

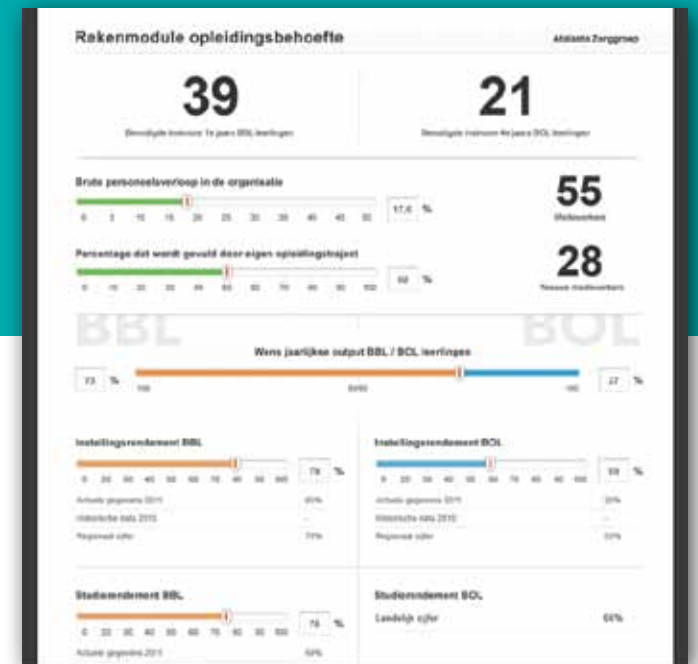
Nieuwe inzichten

De deelscan 'kosten en baten' geeft nieuwe inzichten in de hoeveelheid tijd en middelen die besteed worden aan het begeleiden en coachen van studenten. En antwoord op de vraag: 'Hoeveel procent en wanneer is een student productief inzetbaar?'. In tijden van bezuiniging wil een bedrijf vooral zien wat het rendement van opleiden is. Daarover geeft de scan ook informatie. De scan is eind 2011 operationeel. Aan de hand van opgedane ervaringen zal Calibris komend jaar gebruiken voor het doorontwikkelen van deze scan.

Gerda Boersema | Calibris

Meer informatie over de Calibris-scan 'Strategisch Opleiden' kunt u krijgen bij:

- Sanny Veerkamp (06-14902748), bedrijfsadviseur provincie Drenthe
- Jan Willen ten Brinke (06-14754317), bedrijfsadviseur regio kop van Overijssel
- Gerda Boersema (06-41172481), bedrijfsadviseur provincie Groningen



Voorbeeldpagina uit de Calibris-scan 'strategisch opleiden'

Stageplaatsentekort dokters-assistenten (bijna) opgeheven

Jaarlijks werd het Noorderpoort geconfronteerd met een groot stageplaatsentekort voor de opleiding doktersassistent. Een nieuw stage-initiatief van LifeLines, UMCG, Noorderpoort en Calibris bracht de oplossing in de vorm van 30 extra stageplaatsen. Voor Curaat vertellen direct betrokkenen er meer over.

LifeLines is een bevolkingsonderzoeksproject binnen 'Healthy Ageing': een speerpunt van het UMCG gericht op gezond en actief ouder worden. In dit onderzoek worden (gezonde én zieke) deelnemers uit drie generaties gedurende ten minste dertig jaar gevolgd om inzicht te krijgen in de factoren die van belang zijn bij het ontstaan en verloop van chronische ziekten. Voor het eerst gaan nu ook derdejaars leerlingen in opleiding in het ziekenhuis, de stageduur wordt verlengd 10 naar 20 weken en er komt een betere afstemming tussen theorie en praktijk. De leerlingen krijgen twee lesmiddagen in het UMCG en de docent is wekelijks in huis voor de begeleiding van de leerlingen en ondersteuning van de werkbegeleiders. LifeLines is vanaf heden op elf locaties in de drie noordelijke provincies actief als leerbedrijf.

Geen hoofdpijn meer van stageplaatsentekorten

Jacolien Swierstra, stagecoördinator van het Noorderpoort vertelt enthousiast: 'Dit wordt een prachtig project. Stageplaatsen in het ziekenhuis of een daaraan gerelateerde setting zijn gewild. Vaak moest ik in het verleden leerlingen teleurstellen vanwege een tekort aan dit type stageplaatsen. Ik denk dat de afdelingen waar deze stages gaan draaien, na enige investeringstijd veel plezier gaan beleven aan deze jonge toekomstige professionals. Naast lesgeven in het UMCG zal de docent ook vaak bij de leerling en werkbegeleider langs gaan om te bespreken hoe de stage verloopt. Verder is het leuk dat deskundigen uit het werkveld regelmatig lessen gaan verzorgen'.

Werk- en leermogelijkheden bij LifeLines

Nella Groenewegen, manager van LifeLines: 'Aanleiding voor

dit project is een tekort aan gediplomeerde doktersassistenten in de drie noordelijke provincies. We merken dit bij de werving van nieuw personeel. Door stageplaatsen aan te bieden ontstaat voor ons een win-win situatie. Wij willen leerlingen graag kennis laten maken met wetenschappelijk onderzoek bij vrijwillige deelnemers en hopen natuurlijk dat we na het afronden van de opleiding banen kunnen aanbieden'.

Meer functiedifferentiatie

Richard van Dijk, opleidingsadviseur van het UMCG vertelt dat er in het ziekenhuis steeds meer gebruik wordt gemaakt van functiedifferentiatie. 'Om de ontgroening en vergrijzing van verschillende beroepsgroepen op te vangen, gaan poliklinieken en functiecentra meer werken met verschillende zorgverleners. Door nu ook derdejaars leerlingen in huis op te leiden kunnen we deze mensen sneller inzetten en een baan aanbieden: binden en boeien'.

Geen wachtlijst

Opleidingsmanager Harry Fleurke van het Noorderpoort is blij dat hij hetzelfde aantal leerlingen kan blijven opleiden. 'Want anders had ik sterk overwogen minder leerlingen aan te nemen. Voldoende stageplaatsen is immers een eerste vereiste. Verder verwacht ik blijde docenten die het als een uitdaging zien straks veel "uithuizig" te zijn en op locatie te werken'.

Landelijk tekort aan doktersassistenten

Als adviseur van kenniscentrum Calibris ben ik nauw betrokken geweest bij de opzet van dit project. Het project kenmerkt zich door creatief, oplossingsgericht denken met veel winst voor alle partijen. Calibris kan dit project ook elders in Nederland inzetten, want ook landelijk gezien is er sprake van een tekort aan stageplaatsen en zijn gediplomeerde doktersassistenten schaars.

Gerda Boersema | Calibris

De leden van de projectgroep. Foto: Tineke Homan



Student hbo-Verpleegkunde blikt terug op vmbo Carrousel

Begonnen op het vmbo, net een mbo-diploma op zak en dit schooljaar begonnen als derdejaars hbo Verpleegkunde. Dat is de studieloopbaan tot nu toe van Lisa Bos (20) uit Hoogezand. Lisa weet precies wat ze na haar hbo wil doen: werken als verpleegkundige in een ziekenhuis, op de afdeling eerste hulp of intensive care. Dat toekomstbeeld is niet altijd zo helder geweest. 'Op het vmbo wist ik niet wat ik wilde worden.' Een gesprek over beroepsoriëntatie, vmbo Carrousel en de rol van stagiaires daarin.

Allereerst: hoe gaat het op het hbo?

'Ik vind het best pittig. Je moet veel meer schrijven en artikelen lezen dan op het mbo. Als zij-instromer krijg je een aangepast programma, maar ik merk dat op het hbo meer zelfredzaamheid van je wordt verwacht. Docenten gaan er vanuit dat je zelfstandig colleges voorbereidt. Heel anders dan op het mbo.'

'Tijdens stages heb ik pas echt ontdekt wat bij mij past.'

Waarom heb je voor een hbo-opleiding gekozen?

'Ik wilde na mijn mbo diploma Verpleegkunde meer theoretische kennis opdoen. En die verwachting komt uit, ik heb in de eerste weken al veel geleerd. Op het mbo doe je vooral praktijkkennis op. Daar heb ik trouwens enorm veel aan gehad. Die combinatie vind ik goed: eerst praktijkkennis opdoen en dan verdiepen met de theorie.'

Wist je op het vmbo al dat je verpleegkunde wilde doen?

'Nee, ik was er vroeger van overtuigd dat ik dierenartsassistent zou worden. Maar later bleek dat ik daar toch niet zo geschikt voor was. Op het vmbo wist ik daarna niet wat ik wilde. Maar ik wist wel dat ik met mensen wilde werken en dat ik actief bezig wilde zijn. Een hele dag op kantoor zitten, leek me niets voor mij.'

Op het vmbo deed je mee aan vmbo Carrousel. Wat heb je toen gedaan?

'Ik ben onder andere bij een ggz-instelling en bij een verzorgingshuis op bezoek geweest. De ggz-instelling maakte grote indruk op mij, maar het kwam ook een beetje op mij af. Het bezoek bij

het verzorgingshuis vond ik leuk. Ik heb toen geholpen tijdens een bingomiddag. Maar de vonk sloeg niet echt over. Nu weet ik waarom: ik houd van veel afwisseling, een te rustige en voorspelbare omgeving vind ik minder interessant.'

Wat vind je van een dergelijke beroepsoriëntatie? Heb je er iets aan gehad?

'Ik vind het vooral goed dat je tijdens zo'n bezoek sfeer proeft. Het is genoeg als je op het vmbo algemene dingen in een organisatie te zien krijgt. Te veel informatie werkt namelijk niet, want dat neem je niet in je op. Voor mij geldt dat ik na het vmbo toevallig de juiste vervolgopleiding heb gekozen. Tijdens stages op het mbo heb ik pas echt ontdekt wat bij mij past.'

Binnen vmbo Carrousel krijgen stagiaires vaak een rol als begeleider. Is dat goed vind jij?

'Ja, dat vind ik heel goed. Ik heb zelf gemerkt dat je aan een stagiaire meer durft te vragen, dat je dan opener bent. Op het mbo heb ik twee keer stage gelopen in een ziekenhuis en daar ook andere leerlingen begeleid. En ik zag een keer een groep vmbo'ers met Carrousel t-shirts aan. Ik vond ze opeens heel jong en mezelf erg volwassen, haha.'

Detty Brink | vmbo Carrousel Groningen & Drenthe



Lisa Bos deed tijdens haar vmbo-opleiding op het dr. Aletta Jacobs College in Hoogezand mee aan vmbo Carrousel.

Kort nieuws

Personalia

Het Stagebureau Expertisecentrum/S-factor: Nely Kuperus heeft op 31 oktober afscheid genomen, ze gaat met pensioen. Nely was sinds 2003 actief in de overleggen van Provo'97/Het Stagebureau Expertisecentrum. Eerst in de adviescommissie Zorg en vanaf 2007 in Platform Planning en Platform Innovatie. Nely Kuperus was voor de S-factor deelproject-leider V&V&T. Haar opvolger was bij het ter perse gaan van deze Curaat nog niet bekend.

Calibris: Dineke Mellink, regiomanager afdeling Kwaliteit en Erkennen voor de regio Noord-Oost, verlaat Calibris. Met ingang van 1 februari 2012 gaat ze met pre-pensioen. Dineke Mellink wordt opgevolgd door Schelte van der Zee, nu regionaal strategisch adviseur.

vmbo Carrousel Groningen & Drenthe: Dineke Staaltstra, directeur Dollard College Bellingwedde, is per augustus 2011 lid van de kerngroep vmbo Carrousel Groningen & Drenthe. Jolande Oechies is per november 2011 gestart als projectmedewerker op het Projectbureau vmbo Carrousel. Zij vervangt Ghislaine Veerman, die vanaf augustus 2011 uit dienst is gegaan.

Vmbo Carrousel goes digital

Het Projectbureau vmbo Carrousel Groningen & Drenthe heeft een webapplicatie laten ontwikkelen voor de deelnemende scholen, kenniscentra, instellingen en bedrijven. Vanaf schooljaar 2011-2012 wordt steeds meer informatie digitaal beschikbaar. Alle deelnemers worden hierover geïnformeerd.

Nieuw Gilde Visio De Brink met Drenthe College

Vanaf februari 2012 start het Visio De Brink Gilde. Dit gilde is een samenwerkingsverband van Visio De Brink en het Drenthe College. Vanaf schooljaar 2012-2013 zijn er binnen dit nieuwe gilde 24 plaatsen voor helpende Zorg/Welzijn beschikbaar.

Vraag en aanbod stageplaatsen 2011/2012

Opleidingscluster	Vraag	Aanbod
1 Zorghulp	106	50
2 Helpende eerstejaars parttime	308	68
2 Helpende tweedejaars parttime	778	726
3 Verzorgende/Verpleegkundige eerstejaars/ tweedejaars fulltime	216	96
3 Verzorgende/Verpleegkundige eerstejaars/ tweedejaars parttime	986	697
4 Verzorgende/Verpleegkundige tweedejaars/ derdejaars fulltime	105	118
4 Verzorgende/Verpleegkundige tweedejaars/ derdejaars parttime	1057	1085
4 Verpleegkundige derdejaars/ vierdejaars fulltime	727	647*
5 Verpleegkundige hbo tweedejaars fulltime	275	275*
5 Verpleegkundige hbo tweedejaars deeltijd	28	13
5 Verpleegkundige hbo derdejaars parttime	240	249*
5 Verpleegkundige hbo derdejaars deeltijd	5	9
5 Verpleegkundige hbo vierdejaars fulltime	280	307
5 Verpleegkundige hbo vierdejaars deeltijd	20	9
Totaal	5131	4097

Bron: Stagematching 14-10-2011 * inclusief stages buiten de regio/buitenland stages

Ook in periode 3 en 4 zullen de tekorten bij de opleidingen Zorghulp en Helpende Zorg en Welzijn eerstejaars zoveel mogelijk worden opgelost door middel van plaatsen in stagegezinnen en stageplaatsen bij de Welzijnsinstellingen. Voor het tekort aan plaatsen tweedejaars Helpende zal extra geworven worden in zorginstellingen. Het tekort aan plaatsen VZ/VP en eerste- en tweedejaars zal deels worden opgelost door het benutten van VZ derdejaars/VP tweedejaars parttime plaatsen. Daarnaast zullen meer stagiairs op een fulltime variant gaan, omdat een aantal instellingen wel

één stagiair fulltime 10 weken kunnen plaatsen maar niet twee leerlingen parttime voor twintig weken. De tekorten voor de hbo tweedejaars en derdejaars plaatsen in periode 1 en 2 zijn opgelost door een extra wervingsronde, plaatsen buiten de regio en in het buitenland. In periode 3 en 4 zal er een tekort zijn voor de fulltime vierdejaars; deze willen we in overleg op derdejaars plaatsen matches.

Ellen van Zonneveld | Het Stagebureau Expertisecentrum

Agenda Periode november 2011 – mei 2012

Het Stagebureau Expertisecentrum

Actuele informatie over Het Stagebureau Expertisecentrum en de S-factor is te vinden op www.hetstagebureau.nl.

- 1 december 2011 Platform Planning
- 7 december 2011 Werkgroep 1 vmbo- mbo
- 13 december 2011 Kenniskring Beoordelen
- 15 december 2011 Platform Planning
- 12 januari 2012 Werkgroep 4 Zorg
- 12 januari 2012 SCO niveau 3, 4, 5
- 13 januari 2012 DOSS
- 17 januari 2012 SCO niveau 1 en 2
- 18 januari 2012 Werkgroep 2 Ziekenhuizen
- 19 januari 2012 Werkgroep 3 Vakantiewerk met leermogelijkheden
- 24 januari 2012 Werkgroep 4 Welzijn
- 31 januari 2012 Stuurgroep S-factor
- 7 februari 2012 Kenniskring Beoordelen
- 9 februari 2012 Platform Innovatie
- 16 februari 2012 Werkgroep 1 vmbo-mbo
- 21 februari 2012 Werkgroep 3 Vakantiewerk met leermogelijkheden
- 6 maart 2012 Projectteam S-factor
- 8 maart 2012 Platform Planning
- 13 maart 2012 Werkgroep 3 Vakantiewerk met leermogelijkheden
- 14 maart 2012 Werkgroep 2 Ziekenhuizen
- 20 maart 2012 Werkgroep 4 Welzijn
- 23 maart 2012 DOSS
- 27 maart 2012 Kenniskring Beoordelen
- 5 april 2012 Werkgroep 4 Zorg
- 5 april 2012 SCO niveau 3, 4, 5
- 10 april 2012 Stuurgroep S-factor
- 18 april 2012 Werkgroep 1 vmbo-mbo
- 19 april 2012 Platform Innovatie
- 25 april 2012 Werkgroep 2 Ziekenhuizen

Calibris

Actuele informatie over bijeenkomsten van Calibris vindt u op www.calibris.nl

vmbo Carrousel Groningen & Drenthe

Actuele informatie over vmbo Carrousel in Groningen en Drenthe is te vinden op www.vmbocarrousel.nl

Carrousel-projecten in 2012:

- Vmbo Carrousel Groningen & Drenthe, sector Zorg & Welzijn januari t/m december 2012 voor 3e jaars vmbo KB, BB en GL
- Vmbo Carrousel TL Oost-Groningen: 16 t/m 20 januari 2012 voor 4e jaars TL leerlingen
- Vmbo Carrousel TL Assen: 6 t/m 10 maart 2012 voor 3e jaars TL leerlingen
- Vmbo Carrousel TL Groningen en Winsum: 19 t/m 23 maart 2012 voor 3e jaars vmbo TL en mavo