



NETWERK
ZON

DOELMATIGHEID

NetwerkZON

Doelmatigheid

Regiovisie

Periode 1 september 2017 tot 1 september 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Visie op Doelmatigheid.....	3
3. Afbakening van de regio	8
3.1. Analyse van de kwalitatieve vraag	8
3.2. Analyse van de kwantitatieve vraag	9
3.2.1. Aanbod vanuit de opleidingen.....	10
3.2.2. Mismatch vraag en aanbod.....	12
3.3. Overzicht van de partijen met wie wordt samengewerkt Doelmatigheid	16
3.4. De meerwaarde voor de doelgroepen	17
4. Positie ten opzichte van andere projecten	18
5. Aansluiting doelmatig aanbod van beroepsopleidingen tussen de onderwijsinstellingen	18
Bronnen.....	19

1. Inleiding

Voor u ligt de Regiovisie van NetwerkZON, het samenwerkingsverband en expertisecentrum voor Doelmatigheid van de opleidingen Zorg en Welzijn Healthy Ageing in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel. Deze aanvraag is gekoppeld aan de PPS NetwerkZON2020: the H(ealth) factor.

In deze aanvraag participeren de onderwijsinstellingen, het Alfa-college, het Noorderpoort, het Drenthe College, het ROC Menso Alting en de Hanzehogeschool Groningen. Er is directe afstemming met de arbeidsorganisaties en lokale overheden welke partner zijn in de PPS NetwerkZON2020: The H(ealth) factor. Op dit moment zijn er 41 partners, waaronder het Healthy Ageing Network Northern Netherlands (HANNN), Zorginnovatie Forum (ZIF), gemeenten en arbeidsorganisaties van alle branches van Zorg en Welzijn. Daarnaast wordt nauw samengewerkt met ZorgpleinNoord, de koepel voor werkgevers Zorg en Welzijn met expertise op gebied van beroepskrachtenplanning.

De aanvraag NetwerkZON Doelmatigheid valt onder de volgende artikelen van de Regeling regionaal investeringsfonds mbo, artikel 16 A, het afbouwen van beroepsopleidingen door de onderwijsinstellingen en 16 C, het gezamenlijk afgestemd aanbieden van beroepsopleidingen door de onderwijsinstellingen.

Met het afbouwen van een beroepsopleiding wordt in deze aanvraag bedoeld:

- het afbouwen van de afzonderlijke opleidingen Verzorgende IG niveau 3 en Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 3
- het afbouwen van de afzonderlijke opleidingen Onderwijsassistent niveau 4 en opleidingen Pedagogisch werk niveau 3 en 4
- het afbouwen van de afzonderlijke opleidingen Sociaal Cultureel Werker niveau 4 en de afzonderlijke opleidingsroute Sociaal Maatschappelijke Dienstverlener niveau 4

Met het gezamenlijk afgestemd aanbieden van beroepsopleidingen door onderwijsinstellingen worden de opleidingen bedoeld:

- Verzorgende IG/Medewerker Maatschappelijke Zorg, niveau 3 Healthy Ageing

- Pedagogisch Werk niveau 3 en 4 Healthy Ageing
- Sociaal Werk niveau 4 Healthy Ageing

en andere combinaties met de opleiding Verpleegkundige, niveau 4, bijvoorbeeld Verpleegkundige Maatschappelijke zorg.

Ook richten wij ons op combinaties met de 21 mogelijke profielen en 27 tot 30 mogelijke keuzedelen behorende bij bovengenoemde opleidingen (zie tabel 4 en tabel 5). Een beroepsprofiel is een mogelijke uitstroom van een opleiding. Naast het basisdeel van de opleiding volgt een student een profieldeel gericht op branche-specifieke vakkennis en vaardigheden. Een keuzedeel is een onderdeel van de opleiding dat als doel heeft bovenop de kwalificatie een verdieping of verbreding te leveren bij de toerusting voor de arbeidsmarkt of een extra voorbereiding voor een vervolgopleiding.

Healthy Ageing (HA):

Gebleken is dat de mbo professional Zorg en Welzijn op gebied van voeding, bewegen, gezondheidsvaardigheden en technologie nieuwe kennis en beroepsvaardigheden nodig heeft om cliënten te ondersteunen in het gezonder ouder te worden. Dit is een toevoeging vanuit onze regio op de landelijk geldende kwalificatiestructuur van deze opleidingen.

De doelgroepen Healthy Ageing zijn: periode voor de zwangerschap, zwangere, kraamvrouw, baby, peuter, kleuter, tiener, volwassene, oudere 60+ en oudere 80+.

De verschillende betrokken branches zijn: gehandicaptenzorg, thuiszorg, kraamzorg, kindercentra (kinderopvang en basisscholen), ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijke opvang, ziekenhuizen, welzijnsinstellingen, sociale werkvoorzieningen, justitiële inrichtingen, asielzoekerscentra en vrijwilligersorganisaties.

2. Visie op Doelmatigheid

Onze visie op doelmatigheid is het regionaal organiseren van een volledig aanbod voor de vraag aan beroepsbeoefenaren Zorg en Welzijn Healthy Ageing. Het is duidelijk dat de arbeidsmarkt vraagt om de basisopleidingen Zorg en Welzijn. Het is onduidelijk in hoeverre er vraag is naar de 21 mogelijke profielen en 20-23 keuzedelen. Daarom is samenwerking en afstemming nodig tussen arbeidsorganisaties onderling, tussen arbeidsorganisaties en onderwijsorganisaties en tussen onderwijsorganisaties onderling.

Voorbeeld Kraamzorg: Kraamzorg is een branche waar de concurrentie tussen de instellingen groot is. Stageplaatsen en/of vacatures worden op korte termijn teruggetrokken wanneer het slechter gaat met een instelling of worden aangeboden als het beter gaat. Opleidingen kunnen daar niet direct op inspelen omdat een opleiding drie jaar duurt. Zij zijn daardoor altijd te vroeg of te laat, de zogenaamde varkenscyclus. Door regionaal een anticyclisch doelmatigheidsmodel te ontwikkelen kan vraag en aanbod beter in balans worden gebracht.

Voorbeeld Gehandicaptenzorg. Bepaalde doelgroepen vragen een combinatie van Zorg en Welzijnsberoepsvaardigheden, bijvoorbeeld verpleegkundige mbo met het profiel begeleider gehandicaptenzorg. Deze opleiding wordt niet aangeboden omdat de vraag niet bekend is bij de scholen of omdat het volume te klein is voor een rendabele groep voor een locatie van een ROC. Door de vraag regionaal zichtbaar te maken is het wel mogelijk een regionaal opleidingsaanbod te creëren.

De kwalificatiestructuur mbo 2016 biedt veel mogelijkheden voor specifieke vragen vanuit het werkveld. De realisatie daarvan kan in onze regio alleen plaatsvinden door samenwerking en afstemming.

Met onze visie op Doelmatigheid sluiten wij aan op het rapport ‘Anders kijken, anders leren, anders doen’ van de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen, welke op 17 november 2016 is aangeboden aan Minister Schippers (VWS) en Minister Bussemaker (OCW). Daarin wordt aangegeven dat onderwijs gecentreerd zou moeten worden rond de zorg- en begeleidingsvragen van burgers en dat onderwijs interdisciplinair ontwikkeld en uitgevoerd zou moeten worden in één opleidingscontinuüm (niveau 2 t/m 4 (en 5/6)) waarbij de leerlijnen door opleidingslagen en beroepskolommen heenlopen.

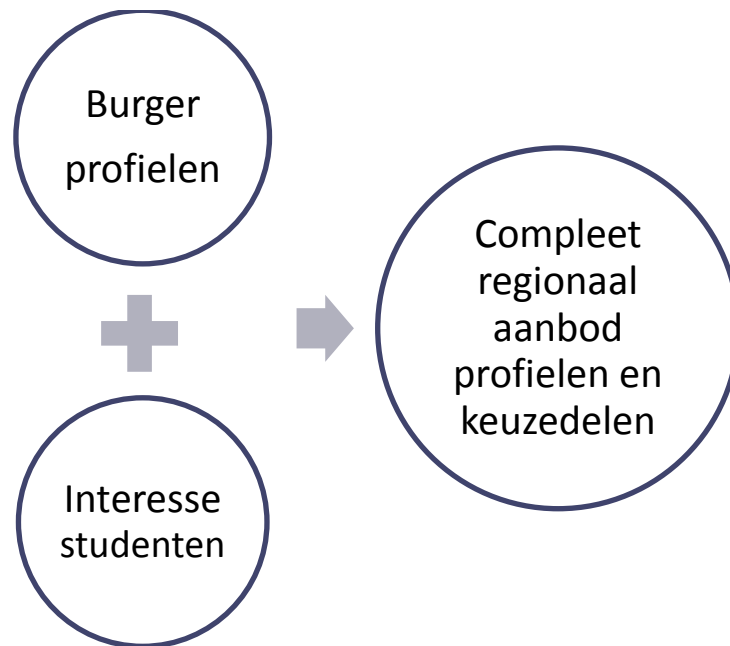
Het rapport ‘Anders kijken, anders leren, anders doen’ is een vervolg op ‘Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren’ (Kaljouw en Van Vliet, 2015). In het werk van Kaljouw en Van Vliet (2015) wordt op basis van gedegen demografisch wetenschappelijk onderzoek een beeld geschetst van de invulling van de zorg in 2030, waarbij beroepen en expertisegebieden naar verwachting volledig anders zullen zijn dan de huidige, onder andere dankzij burgerparticipatie en technische ontwikkelingen. Het vervolgrapport ‘Anders kijken, anders leren, anders doen’

geeft hier een invulling aan. In deze rapporten staan drie uitgangspunten centraal: 1. Functioneren (in plaats van ziekte), 2. Een nieuw concept van gezondheid, 3. De zorgvraag in 2030. Ook wordt duidelijk hoe versnipperd de zorg is met de 1.700 opleidingen met vele verschillende curricula voor dezelfde functies en 2.400 verschillende beroepen. Daarnaast speelt de enorme discrepantie tussen de opleidingen en het beroepsperspectief. De mismatch tussen opleiding en praktijk wordt bevestigd.

Uit het onlangs verschenen SER rapport ‘Toekomstgericht beroepsonderwijs’ komt naar voren dat keuzedelen een extra druk leggen op programmering voor het mbo-onderwijs. Geadviseerd wordt hybride opleidingen, waarin verschillen tussen BOL/BBL minder groot worden, te organiseren, waardoor overstappen beter mogelijk wordt gemaakt. Ook vragen zij ruimte voor regelvrije experimenten, bijvoorbeeld binnen de regeling regionaal investeringsfonds waarbij wel wordt geborgd dat diploma’s een civiel effect hebben.

Wat weten we wel	Wat weten we niet
De basisopleidingen MZ/VZ, OA/PW en SW en VP zijn nodig in de regio.	Welke 21 profielen en welke 27-30 keuzedelen en welke combinaties.
Interdisciplinaire leernetwerken ontstaan, daar lopen studenten van de oude opleidingen stage.	Welk profiel en/of welke keuzedelen daarbij passen.
<i>Specifiek voorbeeld:</i> Voor de opleiding PW niveau 3 is op dit moment geen perspectief op een baan.	Wat bieden we na de opleiding? Doorstroom PW niveau 4 of profiel MZ/VZ waardoor toch kans op een baan.
Voor de opleidingen MZ niveau 4 is niet duidelijk of het profiel Agogisch werk en Thuisbegeleider aansluit op een baan	Hoe richten wij de opleiding MZ niveau 4 met deze profielen in zodat het aansluit op een baan
Er is een geringe vraag naar het keuzedeel Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	Welk ROC kan dit keuzedeel het beste aanbieden?

Doelmatigheid is voor ons dan ook het op basis van Burgerprofielen gezamenlijk ontwikkelen van een doelmatigheidsmodel voor het regionaal aanbieden van een continue passend aanbod van de opleidingen Zorg Welzijn Healthy Ageing. NetwerkZON2020: the H(ealth) factor zorgt voor het realiseren van interdisciplinaire leernetwerken voor niveau 2 t/m 4 (en 5/6). NetwerkZON Doelmatigheid richt zich op het verzilveren hiervan in diploma's met bijpassende profielen en keuzedelen gericht op een dekkend regionaal aanbod en in aansluiting op functies en beroepen.



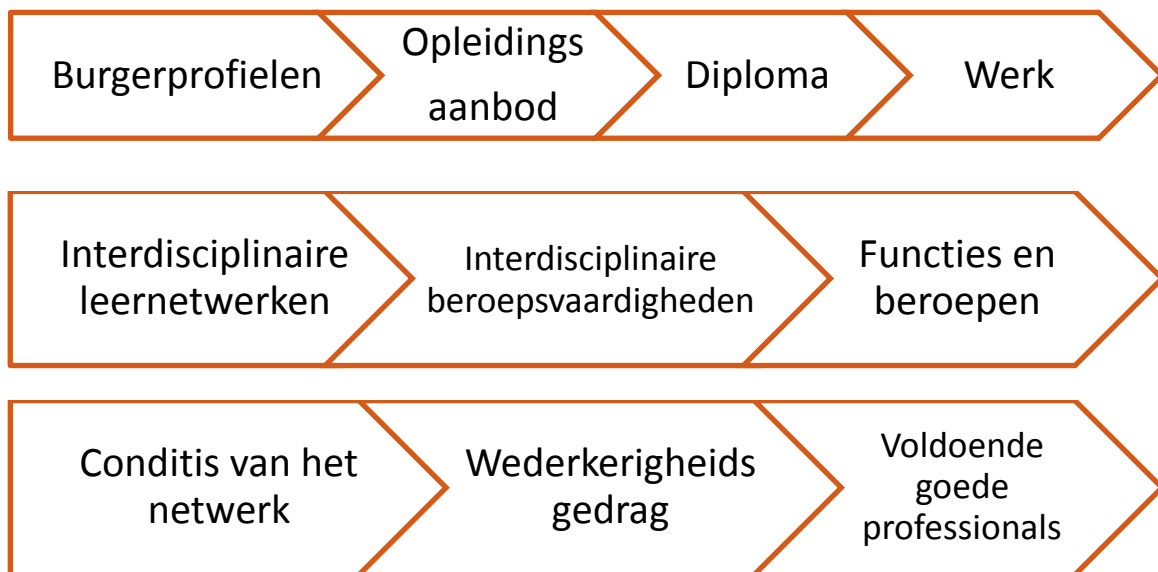
In schema

Het realiseren van doelmatigheid vraagt intensieve samenwerking en vertrouwen tussen onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties. Er is veel ervaring met deze samenwerking. Sinds vele jaren werken de zorgopleidingen samen gericht op voldoende goede stageplaatsen voor de zorgopleidingen. Deze samenwerking is ingericht op basis van de wederkerigheidstheorie. Dat betekent dat partijen robuuste doelstellingen op netwerkniveau formuleren en het netwerk inrichten met behulp van vier condities: meerlagigheid, toekomstperspectief, elkaar weten te bereiken en onderlinge afhankelijkheid. Verder, dat zij sturen op wederkerigheidsgedrag van

de leden en statusgedrag helpen om te buigen naar wederkerigheidsgedrag. Voor deze benadering is veel draagvlak bij het bestuur van de ROC's zo blijkt uit het onderstaande citaat.

“Door afspraken te hebben over instroom met concurrerende scholen, kan ik mij volledig bezig houden met ontwikkeling en innovatie.”

College van Bestuur ROC



Visie Doelmatigheid in schema

Samenvattend richten wij ons in NetwerkZON Doelmatigheid op:

Het vanuit burgerprofielen Healthy Ageing ontwikkelen van een doelmatigheidsmodel voor gezamenlijke afgestemde opleidingsroutes in het perspectief van leven lang leren mbo (ad) hbo en beroep niveau 2 t/m 4 (en 5/6):

- Van de afzonderlijke opleidingsroute Verzorgende-IG en de afzonderlijke opleidingsroute Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 3 naar een gezamenlijke opleidingsroute MVZ Healthy Ageing.
- Van de afzonderlijke opleidingsroute Onderwijsassistent en de afzonderlijke opleidingsroute Pedagogisch werk naar een gezamenlijke opleidingsroute Pedagogisch werk Healthy Ageing.

- Van de afzonderlijke opleidingsroute Sociaal Cultureel Werker en de afzonderlijke opleidingsroute Sociaal Maatschappelijke Dienstverlener naar een gezamenlijke opleidingsroute Sociaal Werk Healthy Ageing.

Hierbij maken we optimaal gebruik van combinaties van 21 opleidingsprofielen en 27-30 keuzedelen.

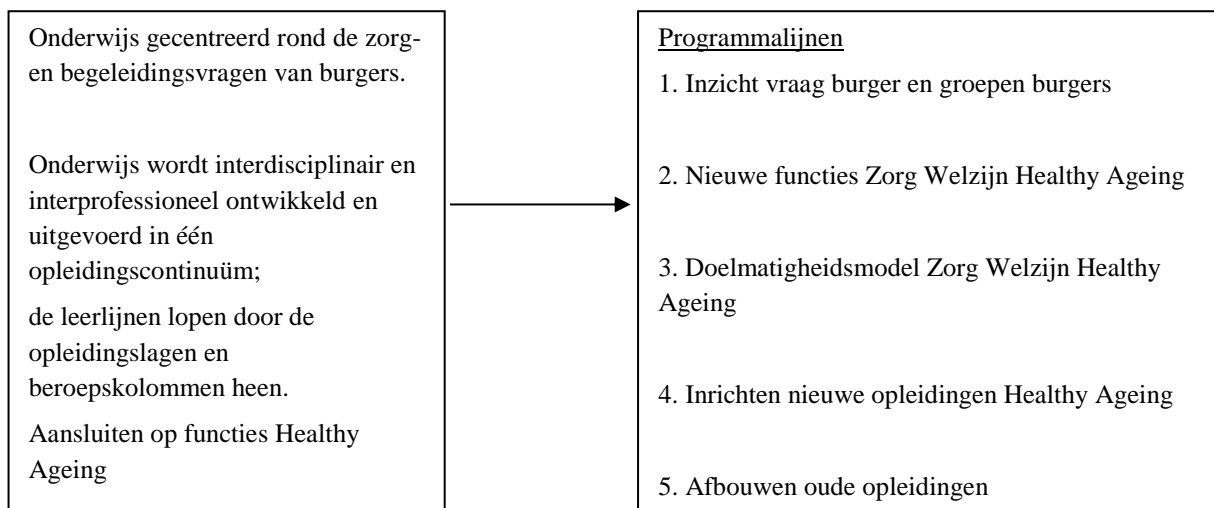
3. Afbakening van de regio

Deze aanvraag Doelmatigheid richt zich op de regio Noord-Nederland, met name de provincies Groningen, Drenthe en de kop van Overijssel. Rond een aantal ontwikkelingen wordt ook samengewerkt met Friesland en Noord-Duitsland.

3.1. Analyse van de kwalitatieve vraag

In onderstaand figuur 1, wordt weergegeven hoe wij de opgave aan Doelmatigheid regionaal vertaald zien in programmalijnen van deze aanvraag.

Figuur 1. Schematische weergave van samenhang opgave doelmatigheid en programmalijnen



In programmalijn 1 wordt met behulp van interdisciplinair onderzoek inzicht verkregen over de zorg en welzijnsvraag van de Doelgroepen Healthy Ageing in (Noord) Nederland. Tevens wordt inzicht verkregen in de rollen, bekwaamheden en competenties van (toekomstige) professionals vanuit het nieuwe denken over gezondheid als input voor programmalijn 2. Deze richt zich op de nieuwe functies en beroepen Zorg en Welzijn HA. Uitgaande van de nieuwe inzichten over de zorg en welzijnsvraag, wat zijn de nieuwe functies en beroepen voor de toekomstige professionals? Er wordt kennis gedeeld in interdisciplinaire en interprofessionele kennisnetwerken waarvan opleiders, onderzoekers, bestuurders, beleidsmakers, ondernemers, professionals en burgers deel uitmaken. Dit levert input voor het model herontwerp van de

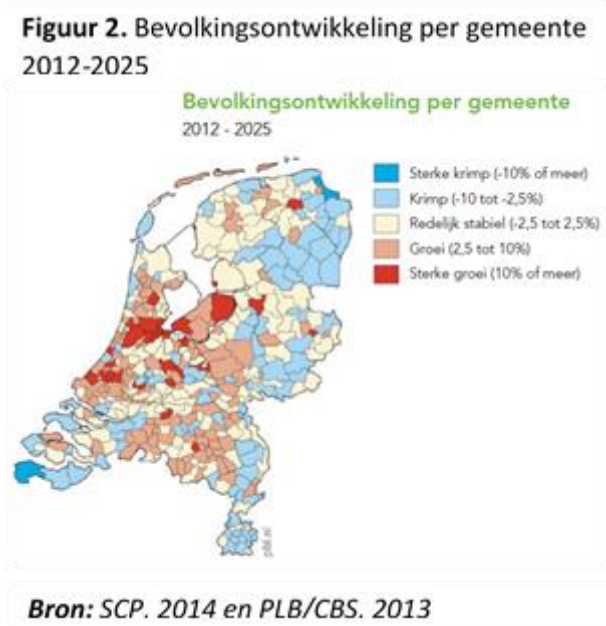
interdisciplinaire opleidingsroutes voor de samenhangende opleidingen in programmalijn 3. Programmalijn 4 focust op het inrichten van de nieuwe samenhangende opleidingen en programmalijn 5 op de afbouw van de oude afzonderlijke opleidingen.

3.2. Analyse van de kwantitatieve vraag

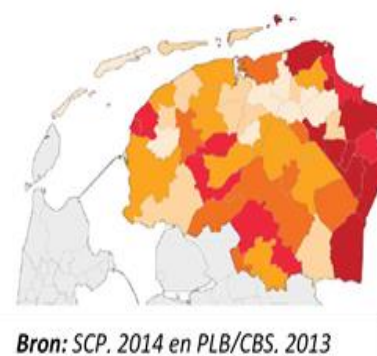
De provincies Groningen en Drenthe zijn deels stedelijk en deels plattelands van aard. De provincie Drenthe kent 12 gemeenten met 38 grote plaatsen en provincie Groningen kent 23 gemeenten met 58 grote plaatsen. De stelselwijzigingen in de gezondheidszorg, de ontwikkeling van de participatiemaatschappij en de bezuinigingen op de zorgkosten troffen deze provincies flink. Het sluiten van verzorgings- en verpleeghuizen en afdelingen van perifere ziekenhuizen zette de banenontwikkeling op slot maar geleidelijk komt de baanontwikkeling weer op gang.

Wanneer we kijken naar de bevolking van Noord Nederland, wordt er een vergrijzing en ontgroening voorspeld. De vergrijzing staat voor een groter wordend aandeel 65+ers en een groter wordend aandeel 80+ers. Hier tegenover is er sprake van ontgroening in Noord Nederland. Jongeren trekken weg, voornamelijk naar gebieden als de Randstad.

In figuur 2 is de groei, stilstand, dan wel krimp van de Nederlandse bevolking per gemeente weergegeven. Goed zichtbaar in deze afbeelding is dat krimp (blauwe) in de Nederlandse bevolking zich voornamelijk concentreert in de provincies Drenthe en Groningen, met uitzondering van de stad Groningen.



Figuur 3. Aandeel volwassen met zorg uit de oude AWBZ (zonder verblijf) en WMO in 2014



Daarnaast brengt figuur 3 het zorggebruik van Noord Nederland duidelijk in beeld. Hier is te zien dat er in Noord Nederland in verhouding veel zorgvraag is. Het landelijke gemiddelde ligt op 6,2% (lichtroze in het figuur), in Groningen op 7,5% en in Drenthe zelfs op 7,8%. Dit wordt onder andere verklaard door de ouder wordende bevolking van Noord Nederland en de gemiddeld lagere sociaaleconomische status.

Deze twee afbeeldingen gecombineerd laten duidelijk zien dat de situatie van Noord Nederland afwijkend is van die van de rest van Nederland. Zoals in de arbeidsmarktverkenning “Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn Noord-Nederland 2016” wordt aangegeven, is daarom *“samenwerking wenselijk voor een gedeelde verantwoordelijkheid voor een duurzame en evenwichtige [zorg en welzijn] arbeidsmarkt ... dit voedt de oplossingskracht.”* (ZorgpleinNoord, 2016).

In onderstaande tabel 1 zijn het aantal werknemers te lezen in Groningen en Drenthe. De Zorg (Ziekenhuizen, Algemene Gezondheidszorg (AGZ), Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), Gehandicaptenzorg (GHZ), Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)) is samen met WJK (Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang) een grote werkgever. In onderstaande tabel is te zien dat de werknemers in de zorg in Groningen met 51.540 (Zorg 46.380 en WJK 5.170) werkzame personen en in Drenthe met 38.290 (Zorg 34.110 en WJK 4.180) werkzame personen (Etil, 2016), in beide provincies ongeveer 20% van de beroepsbevolking beslaat (Regioportretten Groningen en Drenthe, 2015).

Tabel 1. Huidige aantal werknemers in Groningen & Drenthe

Werknemers 2015	Groningen		Drenthe		Nederland	
	aantal	aandeel	aantal	aandeel	aandeel	% ontw 2014-2015
Universitair Medische Centra (UMC's)	9.810	19%	0	0%	6%	0%
Algemene en categorale ziekenhuizen	6.260	12%	7.360	19%	18%	0%
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	4.030	8%	4.270	11%	7%	-2%
Verpleging, Verzorging & Thuiszorg (VVT)	14.850	29%	12.590	33%	30%	-5%
Gehandicaptenzorg	6.190	12%	6.070	16%	14%	0%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	960	2%	930	2%	2%	5%
Overige zorg	4.280	8%	2.890	8%	9%	1%
Totaal Zorg	46380	90%	34.110	89%	86%	geen gegevens
Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening	2.160	4%	1.820	5%	6%	2%
Jeugdzorg	1.070	2%	640	2%	2%	-6%
Kinderopvang	1.940	4%	1.720	4%	6%	-2%
Totaal WJK	5170	10%	4.180	11%	14%	geen gegevens
Totaal Zorg en WJK	51.540	100%	38.290	100%	100%	-2%

Bron: Onderzoekprogramma AZW, 2016 bewerking Etil en ZorgpleinNoord

3.2.1. Aanbod vanuit de opleidingen

De vier ROC's, die deel uitmaken van het NetwerkZON Doelmatigheid, verzorgen opleidingen in de plaatsen Emmen, Meppel, Assen (Drenthe College), Hardenberg, Hoogeveen, Groningen

(Alfa-college), Groningen (ROC Menso Alting), Groningen, Assen, Appingedam, Stadskanaal, Winschoten (Noorderpoort). Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor een instroom van ongeveer 4.264 MBO studenten Zorg en Welzijn kwalificatieniveaus 2, 3 en 4: 2.328 zorg en 1.935 welzijn per jaar (Etil, 2016). In de onderstaande tabellen is een overzicht te zien van deze instroom. Tabel 2 laat zien wat het aandeel van de verschillende ROC's is per geboden opleiding. Tabel 3 geeft hier een samenvatting van in absolute waarden.

Tabel 2. Instroom 2015 per opleiding per opleidingsinstelling (zonder BBL)

	Alfa college Hardenberg	Alfa-college Groningen	Alfa-college Hoogeveen	Drenthe College Assen	Drenthe College Emmen	Drenthe College Meppel	Noorderpoort Appingedam	Noorderpoort Assen	Noorderpoort Groningen	Noorderpoort Stadskanaal	Noorderpoort Winschoten	ROC Menso Alting	Eindtotaal
Welzijn													
Pedagogisch werk (3)	9%	27%		9%	11%	6%	4%		20%	6%	8%		100%
Pedagogisch werk (4)	6%	22%	10%	6%	13%	3%	1%		19%	9%	4%	7%	100%
Onderwijsassistent (4)	16%	20%	6%	11%	18%	4%			16%			11%	100%
Maatschappelijke zorg (3)	10%	20%	7%	9%	16%	12%	3%		7%	4%	5%	8%	100%
Maatschappelijke zorg (4)	8%	23%	9%	15%	10%	6%	2%		9%	9%	2%	7%	100%
Sociaal cultureel werker (4)		100%											100%
Sociaal maatschappelijk dienstverlener (4)									100%				100%
Zorg													
Dienstverlening ZW (2)	9%	14%	4%	14%	16%	8%	5%		17%	4%	8%	2%	100%
Verzorgende (3)	8%	13%	6%	7%	14%	6%		7%	23%	4%	6%	6%	100%
Verpleegkundige (4)	8%	13%	6%	8%	15%	6%		7%	24%		6%	6%	100%
Eindtotaal	9%	18%	6%	10%	14%	7%	2%	2%	18%	4%	5%	6%	100%

Bron: Stagebureau NetwerkZON/Stagematching 2016

Tabel 3. Aantal werkzame personen en instroom opleidingen

	Werkzame personen 2015	Instroom opleidingen 2016
Groningen Zorg	46.380	4 ROC's gezamenlijk, 2.328 zorg studenten en 1.935 welzijn studenten inclusief zij-instroom en BBL (20-30%)
Groningen Welzijn	5.170	
Drenthe Zorg	34.110	
Drenthe Welzijn	4.180	

Bron: Stagebureau NetwerkZON/Stagematching 2016

In bovenstaande tabellen is te lezen welke overlap tussen opleidingen aanwezig is. Ook zien we voor welke opleidingen geen of weinig aanbod is. Omdat pas vanaf 2016 mogelijk is de 21 profielen en de 27-30 mogelijke keuzedelen aan te bieden, hebben we hiervan nog geen compleet beeld.

3.2.2. Mismatch vraag en aanbod

Voor de komende jaren dreigen tekorten aan personeel en op sommige terreinen worden deze al ervaren. Deze ontwikkelingen passen bij de veranderende zorgvraag en de daarop in gang gezette transitie. Bij dezelfde samenstelling van personeel (het zorgaanbod) als in 2015 zal de vraag aan zorg en welzijn personeel dan wel iets hoger worden in de periode 2015-2020. Kijken we naar de gewenste samenstelling dan zien we een sterkere groei: Er wordt bij gelijkblijvende samenstelling van het zorgaanbod op landelijk niveau een overschot aan niveau 6 Verpleegkundige en een tekort aan niveau 4 Verpleegkundige en niveau 3 Maatschappelijk Zorg verwacht. Bij de gewenste samenstelling van het zorgaanbod wordt ook een tekort verwacht van niveau 6, naast een groter tekort van niveau 4 Verpleegkundige en Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg niveau 3. Voor Noord Nederland geldt dat er sowieso een tekort aan niveau 6 Verpleegkundige is, al bij een gelijkblijvende samenstelling van het zorgaanbod.

Het is duidelijk dat samenwerking tussen zorg en welzijn nodig is. De opleidingen zorg en welzijn tellen samen 21 uitstroomprofielen (zie tabel 4) en tussen de 27 en 30 keuzedelen (zie tabel 5 en bijlage 1). Momenteel is onvoldoende duidelijk welke ROC's welke generieke, verbredende of verdiepende keuzedelen aanbieden. Wanneer de vier ROC's dit zelfstandig gaan vormgeven ontstaan er niet minder maar meer varianten, wat juist niet de bedoeling is. Daarom gaan we een Doelmatigheidsmodel ontwikkelen en uitvoeren. Dat zal een betere aansluiting van gediplomeerden op de arbeidsmarkt creëren.

Tabel 4. Kwalificaties, profielen, niveaus volgens Kwalificatiedossiers 2016

Kwalificatie	Profiel	Crebo	Niveau
Dienstverlening	Helpende Zorg & Welzijn	25498	2
Verzorgende IG	Verpleeg-, en verzorgingshuizen en Thuiszorg	25491	3
	Geestelijke Gezondheidszorg	25491	3
	Gehandicaptenzorg	25491	3
	Kraamzorg	25491	3

MBO Verpleegkunde	Ziekenhuizen	25480	4
	Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg	25480	4
	Geestelijke Gezondheidszorg	25480	4
	Gehandicaptenzorg	25480	4
Maatschappelijke Zorg	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	25478	4
	Begeleider specifieke doelgroepen	25476	3
	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	25477	4
	Begeleider gehandicaptenzorg	25475	3
	Medewerker maatschappelijke zorg	92650	3
	Agogisch medewerker GGZ	25474	4
	Thuisbegeleider	25479	4
Pedagogisch Werk	Pedagogisch medewerker kinderopvang	92620	3
	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	92632	4
	Onderwijsassistent	93500	4
Sociaal Werk	Sociaal maatschappelijk dienstverlener	92670	4
	Sociaal cultureel werker	91370	4

Tabel 5. Overzicht aantal keuzedelen per opleiding volgens Kwalificatiedossiers 2016

	Verpleegkunde niv 4*	Pedagogisch Werk niv 3	Pedagogisch Werk niv 4	Verzorgende-IG niv 3*	Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 3	Onderwijsassistent niv 4	Maatschappelijke zorg niv 4*	Sociaal Cultureel Werker niv 4	Sociaal Maatschappelijk Dienstverlener niv 4
Aantal keuzedelen	36	27	30	33	32	32	35	29	30

* Er is geen onderscheid gemaakt tussen uitstroomvarianten, aantal kan per uitstroom iets afwijken.

Voorbeeld huidige situatie oude opleiding en nieuwe situatie samenhangende opleidingen

Oude opleiding

Verzorgende IG met uitstroom Verpleeg, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

Nieuwe samenhangende opleiding, combinatie Medewerker Maatschappelijke Zorg, Verzorgende IG

MVZ met uitstroom Geestelijke Gezondheidszorg

Oude opleiding

Pedagogisch Medewerker met uitstroom Jeugdzorg

Nieuwe samenhangende opleiding, combinatie Maatschappelijke Zorg

Pedagogisch Medewerker met uitstroom Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen

In tabel 6 zijn de nieuwe samenhangende opleidingen aangegeven en het aanbod daarvan.

Tabel 6. De verdeling van kwalificaties over de ROC's 2020

	Alfa college Hardenberg	Alfa-college Groningen	Alfa-college Hogeveen	Drenthe College Assen	Drenthe College Emmen	Drenthe College Meppel	Noorderpoort Appingedam	Noorderpoort Assen	Noorderpoort Groningen	Noorderpoort Stadskanaal	Noorderpoort Winschoten	ROC Menso Alting	Eindtotaal
Zorg & Welzijn	9%	18%	6%	10%	14%	7%	2%	2%	18%	4%	5%	6%	100%
Pedagogisch medewerker (3)	9%	25%	7%	9%	10%	5%	4%		18%	5%	8%		100%
Pedagogisch medewerker (4)	11%	21%	5%	9%	16%	3%	0%		18%	4%	2%	9%	100%
Maatschappelijke zorg/Verzorgende IG (3)	8%	21%	6%	7%	14%	8%	1%	4%	16%	4%	5%	6%	100%
Maatschappelijke zorg (4)	10%	11%	11%	17%	11%	7%	2%		11%	11%	2%	8%	100%
Sociaal werk (4)		50%							50%				100%
Dienstverlening ZW (2)	9%	14%	4%	14%	16%	8%	5%		17%	4%	8%	2%	100%
Verpleegkundige (4)	8%	13%	6%	8%	15%	6%		7%	24%		6%	6%	100%
Eindtotaal	9%	18%	6%	10%	14%	7%	2%	2%	18%	4%	5%	6%	100%

Bij ongewijzigd beleid, wanneer Zorg en Welzijn niet samen bovenstaande combinaties van opleidingen maken, zal de mismatch groter en groter worden. Onderstaand tabel laat zien welk beeld er momenteel is van de verhouding tussen vraag en aanbod. Met 'A' wordt bedoeld: het aanbod aan studenten is in verhouding met de vraag op de arbeidsmarkt, 'A+' houdt in dat er in verhouding een overschot aan aanbod van studenten is en 'A-' houdt in dat er een tekort aan aanbod aan studenten is.

Tabel 7. Overzicht aanbod per uitstroomprofiel per ROC

		Alfa college Hardenberg	Alfa-college Groningen	Alfa-college Hoogeveen	Drenthe College Assen	Drenthe College Emmen	Drenthe College Meppel	Noorderpoort Appingedam	Noorderpoort Assen	Noorderpoort Groningen	Noorderpoort Stadskanaal	Noorderpoort Winschoten	ROC Menso Alting
Zorg & Welzijn													
Pedagogisch medewerker (3)	<i>Pedagogisch medewerker kinderopvang</i>												
Pedagogisch medewerker (4)	<i>Gespecialiseerd pedagogisch medewerker</i>	A-	A-	A-	A-	A-	A-	A-		A-		A-	A-
	<i>Onderwijsassistent</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+			A+			A+
MZ-VZ (3)	<i>Kraamzorg</i>												
	<i>Begeleider gehandicaptenzorg</i>												
	<i>Gehandicaptenzorg</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+
	<i>Medewerker maatschappelijke zorg</i>												
	<i>Geestelijke Gezondheidszorg</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+
	<i>Begeleider specifieke doelgroepen</i>												
	<i>Verpleeg-, en verzorgingshuizen en Thuiszorg</i>	A	A	A	A	A	A		A	A	A	A	A
Maatschappelijke zorg (4)	<i>Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen</i>												
	<i>Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg</i>												
	<i>Agogisch medewerker GGZ</i>												
	<i>Thuisbegeleider</i>												
Sociaal werk (4)	<i>Sociaal maatschappelijk dienstverlener</i>												
	<i>Sociaal cultureel werker</i>												
Dienstverlening ZW (2)	<i>Helpende Zorg & Welzijn</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+	A+		A+	A+	A+	A+
Verpleegkundige (4)	<i>Ziekenhuizen</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+		A+	A+		A+	A+
	<i>Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg</i>	A-	A-	A-	A-	A-	A-		A-	A-		A-	A-
	<i>Geestelijke Gezondheidszorg</i>	A+	A+	A+	A+	A+	A+		A+	A+		A+	A+
	<i>Gehandicaptenzorg</i>												

De uitdaging NetwerkZON Doelmatigheid is dan ook om er voor te zorgen dat het aanbod aan studenten en de vraag van de arbeidsmarkt in balans is. In ieder geval per jaar 600 studenten voor de gezamenlijke opleidingsroute MVZ Healthy Ageing en 250 studenten voor de gezamenlijke opleidingsroute PW Healthy Ageing.

3.3. Overzicht van de partijen met wie wordt samengewerkt Doelmatigheid

Bij de samenwerkingspartners van de PPS NetwerkZON2020: the H(ealth) factor is draagvlak voor de aanvraag Doelmatigheid. Zij zien het als een bekroning op de samenwerking. Hierbij zetten wij de samenwerkingsverbanden nog eens op een rij.

NetwerkZON: sinds 1997 een samenwerkingsverband van de vier ROC's Drenthe College, Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, de Hanzehogeschool Groningen. Deze samenwerking is vastgelegd in de rechtspersoon de Coöperatieve vereniging. Door middel van platforms en projecten zijn zorginstellingen verbonden. Er is een goede afstemming met de werkgeversorganisatie ZorgpleinNoord en de Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB).

NetwerkZON2020: The H(ealth) factor is de PPS voorafgaande aan deze aanvraag. Hierin gaan de genoemde partners een publiek private samenwerking aan voor de doelen en activiteiten zoals verwoord is in het plan van aanpak. Na de subsidieperiode zullen deze partijen blijven samenwerken in een PPS voor de volgende vier jaar en hebben daarvoor een voorlopig businessplan opgesteld. De deelnemende arbeidsorganisaties en lokale overheden zorgen voor cofinanciering.

NetwerkZON Doelmatigheid: Hierin wordt de doelmatigheid van de PPS (NetwerkZON2020) gerealiseerd. Samengewerkt wordt naast de partners in NetwerkZON2020 met zorgverzekeraars (waaronder Menzis), GGD, gemeenten in Groningen, EDR, Sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport en BTG Zorg, Welzijn en Sport, CMO Stamm, AWO Nedersaksen, Klinikum Leer, de RUG, Icare, curriculumgroep Master Healthy Ageing Hanzehogeschool en werkplaatsen Sociaal Domein en de faculteit Sociale Wetenschappen van de Rug. De onderwijsinstellingen zorgen voor cofinanciering.

Er vindt afstemming plaats met de Duitse organisaties en adviseurs omdat in Noord-Duitsland een groot tekort (tienduizenden) is aan vakkrachten in de zorg en de kinderopvang. Grensoverschrijdende zorgopleidingen krijgen steeds meer vorm, waardoor studenten ook in Noord Duitsland aan het werk kunnen en gaan.

3.4. De meerwaarde voor de doelgroepen

Voor werkgevers, arbeidsorganisaties: De meerwaarde voor de werkgevers in de zorg en welzijn is dat zij samen met het onderwijs strategische personeelsplanning kunnen ontwikkelen en vormgeven. Er spelen vergelijkbare thema's en daar vindt men elkaar ook.

“Wij hebben allemaal te maken met oudere werknemers voor wie het lastig kan zijn om vernieuwingen eigen te maken. Laten we dit ook samen gaan vormgeven.”

Directeur Kindcentrum in het Stakeholdersoverleg met onderwijsmanagers mbo en hbo

Voor de student, de professional: Met passende en meer samenhangende functies en beroepen een effectievere aansluiting op een baan of vervolgonderwijs kunnen hebben, een leven lang leren.

“De student moet mbo attitude laten zien (doorpakken) op de goede momenten (toepassing van kennis op hbo niveau). Dit kan worden ontwikkeld samen met rolmodellen, die hun talenten kunnen benutten.”

Docent opleiding Verzorgende IG.

Voor de gemeente: de gemeente moet zich nu nog noodgedwongen vooral richten op het product, vanwege de procedures over inkoop en aanbestedingen. In deze samenwerking kan de gemeente invloed hebben op de competenties en beroepsvaardigheid van de professional die het product levert.

“Wij ontdekken dat professionals het lastig vinden de hulpvraag vanuit het gezin interdisciplinair op te halen en uit te werken. Eigen beroepswaarden lijken (onbewust) in de weg te zitten.”

Wethouder Sociaal Domein van één van de deelnemende gemeenten

Voor de burgers: De meerwaarde voor de burgers is dat zij, op een voor hen passende manier, inzicht krijgen in hoe zij regie kunnen krijgen op hun functioneren. Zij zullen minder eenzaam

zijn omdat oplossingen in het eigen sociaal netwerk worden gezocht en zij kunnen aangeven wat zij van een professional verwachten en hoe de professional deze beroepsvaardigheden kan verwerven.

4. Positie ten opzichte van andere projecten

Aanvullend t.o.v. de geschetste situatie in 2016, NetwerkZON2020: The H(ealth) factor:

- Inmiddels is ook de RIF aanvraag Zorg en Technologie van Drenthe College gehonoreerd, hier is afstemming mee.
- Het Centre of Expertise Zorg heeft 27 IWP's opgeleverd en zitten op dezelfde lijn van het organiseren van doelmatigheid.
- Er wordt inhoudelijk samengewerkt met het Friesland College en het ROC Friese Poort.
- Er wordt jaarlijks een conferentie Healthy Ageing georganiseerd, waarbij wij ieder jaar een locatie kiezen in, of Drenthe, of Groningen of Friesland.

5. Aansluiting doelmatig aanbod van beroepsopleidingen tussen de onderwijsinstellingen

Deze aanvraag richt zich op een doelmatig aanbod van de beroepsopleidingen van de vier actieve ROC's in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel die meedoen in deze aanvraag. Afstemming met de mbo instellingen in Friesland, het Friesland College en Friese Poort vindt niet zo zeer op doelmatigheid plaats. Dat is ook niet zo aan de orde omdat de mbo-studenten veelal in hun eigen woonplaats of dicht bij hun woonplaats een opleiding kiezen. Wel wordt voor wat betreft de kraamzorg samengewerkt met de beide ROC's in Friesland, het Friesland College en het ROC Friese Poort.

Bronnen

Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen (2016). *Anders kijken, anders leren, anders doen*. Op te vragen via website:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/17/anders-kijken-anders-leren-anders-doen>

Etil in opdracht van RegioPlus (2016). Regioportretten Groningen en Drenthe. De arbeidsmarkt in zorg en WJK in 2015 en een doorkijk naar 2020.

Herziening MBO (2016). *Eerste inzichten aanbod keuzedelen september 2016*. Op te vragen via website: <http://www.herzieningmbo.nl/wp-content/uploads/2016/10/Eerste-inzichten-aanbod-keuzedelen-sept-2016.pdf>

Kaljouw, M., van Vliet, K. (2015). *Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren*. Op te vragen via website:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2015/04/10/naar-nieuwe-zorg-en-zorgberoepen-de-contouren/naar-nieuwe-zorg-en-zorgberoepen-de-contouren.pdf>

Sociaal Economische Raad (2016). *Toekomstbestendig beroepsonderwijs*. Op te vragen via de website: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2016/toekomstbestendig-beroepsonderwijs.aspx>

ZorgpleinNoord (2012). *Toekomstvisie arbeidsmarkt en onderwijs zorg Drenthe*. Op te vragen via website: <http://www.zorgpleinnoord.nl/media/documents/Toekomst-Zorg-Drenthe---dec-2012.pdf>

ZorgpleinNoord (2013a). *Regio in beeld 2013, Arbeidsmarktschets Drenthe*. Op te vragen via website: <http://www.zorgpleinnoord.nl/media/documents/2013-10-Regio-in-beeld,-UWV-Arbeidsmarktschets-Drenthe.pdf>

ZorgpleinNoord (2013b). *Regio in beeld 2013, Arbeidsmarktschets Groningen*. Op te vragen via website: <http://www.zorgpleinnoord.nl/media/documents/2013-10-Regio-in-beeld,-UWV-Arbeidsmarktschets-Groningen.pdf>.

ZorgpleinNoord (2015). *Regioportret Drenthe. Arbeidsmarkt zorg en welzijn 2014-2015*. Op te vragen via website: <http://www.zorgpleinnoord.nl/media/documents/Regioportret-Drenthe-2014-2015.pdf>

ZorgpleinNoord (2015). *Regioportret Groningen. Arbeidsmarkt zorg en welzijn 2014-2015*. Op te vragen via website: <http://www.zorgpleinnoord.nl/media/documents/Regioportret-Groningen-2014-2015.pdf>

ZorgpleinNoord (2016). *Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn Noord-Nederland 2016*. Op te vragen via website: <https://www.zorgpleinnoord.nl/media/archives/publicaties-arbeidsmarktinformatie-arbeidsmarktverkenning-2016.pdf>