



**Evaluatie mbo-certificaten via
de Nationale Zorgklas**



Colofon

Titel	Evaluatie mbo-certificaten via de Nationale Zorgklas
Auteur	Jessica Spithoven, Meghan Rens, Willem Kleinendorst en Lotte Nieuwenhuis
Versie	1.1
Datum	20-1-2022
Project	Evaluatie onderwijs op maat voor de Nationale Zorgklas (000784)

Stichting CINOP realiseert oplossingen voor complexe vraagstukken in onderwijs en arbeidsmarkt. Oplossingen met impact. Wij zetten ons in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen. We professionaliseren en flexibiliseren leerprocessen, samen met onze partners in onderwijs, overheid en bedrijfsleven. We zijn gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibel onderwijs, professionalisering in het beroepsonderwijs en arbeidsmarktleren: een leven lang ontwikkelen. Ook internationaal zijn we actief: samen met onze partners dragen we bij aan mobiliteit, Europese leermogelijkheden en onderwijsprojecten voor capaciteitsontwikkeling in Europa, Afrika, Azië en Latijns Amerika.



CINOP B.V.
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl

© CINOP B.V. 2021

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting

In 2020 zijn in er in snel tempo leertrajecten ontwikkeld om mensen mét en zonder ervaring in de zorg inzetbaar te maken via de Nationale Zorgklas (NZK). Dit gebeurde in een samenwerking met onder andere het fonds A+O VVT, VGN, het Ministerie van VWS, meer dan 30 private en publieke opleiders, en gesteund door vakbonden en werkgeversorganisaties. De NZK draagt bij aan een duurzame oplossing voor arbeidsmarktkrapte en onderwijsvraagstukken in de zorg, door zorgpersoneel versneld te scholen met behulp van mbo-certificaten. Via de NZK kunnen deelnemers met subsidie een leertraject volgen. De leertrajecten via de NZK worden volledig digitaal aangeboden, verzorgd door erkende onderwijsinstellingen en hun vakdocenten in het gehele land en hebben een doorlooptijd van 3 tot 6 maanden. Sinds de start hebben inmiddels ruim 2.000 deelnemers een leertraject via de NZK gevolgd, gericht op één van de volgende mbo-certificaten:

- 1 Individuele basiszorg verlenen (Helpende zorg en welzijn, niveau 2)
- 2 Individuele zorg verlenen (Verzorgende IG, niveau 3)
- 3 Individuele ondersteuning in de maatschappelijke zorg (Begeleider specifieke doelgroepen, niveau 3)

Dit evaluatieonderzoek rondom de mbo-certificaten via de NZK richt zich op twee kernonderwerpen, namelijk 1) de inzet en de opbrengsten van deze leertrajecten richting een mbo-certificaat voor deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen en 2) het proces van de uitvoering van het onderwijs dat via de NZK is verzorgd. In dit evaluatieonderzoek zijn drie groepen betrokkenen te onderscheiden, te weten de deelnemers (werkenden, zij-instromers en evt werkzoekenden), werkgevers in de zorg en onderwijsinstellingen (zowel bekostigd als particulier). Hiervoor zijn interviews uitgevoerd onder de drie doelgroepen en is er onder de werkgevers en deelnemers ook een online enquête uitgezet voor bredere uitvraag. We schetsen in dit rapport de ervaringen met de NZK vanuit deze verschillende doelgroepen, de effecten van NZK en we geven inzicht in hoe de verschillende doelgroepen aankijken tegen de toekomst van de NZK.

Ervaringen met de NZK

Ervaringen met de ontwikkeling van de NZK

Een derde van geïnterviewde onderwijsinstellingen was betrokken bij de ontwikkeling van de NZK, de fase voorafgaand aan de uitvoering. Zij wilden graag meewerken aan de ontwikkeling en opbouw van de NZK vanuit een intrinsieke motivatie om bij te dragen aan de grote maatschappelijke opgave. Over het algemeen hebben onderwijsinstellingen positieve ervaringen met het ontwikkelproces van het lesmateriaal en het train-de-trainerprogramma. Een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst is communicatie en onderling verwachtingsmanagement.

Redenen en initiatief om deel te nemen aan de NZK

De enquête onder werkgevers laat zien dat zij drie belangrijke redenen hebben om deelnemers in te schrijven voor een leertraject via de NZK, die redelijk vergelijkbaar verdeeld zijn. Dit betreft snel (nieuwe) medewerkers inzetbaar krijgen, zittende medewerkers toerusten voor nieuwe taken en hen binden en boeien. Deelname aan de NZK biedt werkgevers en hun (toekomstige) medewerkers mooie kansen voor scholing en

ondersteunt de leercultuur in de organisatie, doordat medewerkers worden gestimuleerd (verder) te leren. Werkgevers zien daarbij het leertraject via de NZK en het behalen van een mbo-certificaat als opmaat naar een diplomagericht traject. Onder deelnemers blijken er verschillende redenen voor deelname aan een leertraject via de NZK: een introductie voor het werken in de zorg, persoonlijke ontwikkeling, als start richting een volledig diploma of doorgroeien naar een andere of hogere functie. Het initiatief om deel te nemen aan een leertraject via de NZK lag voor het merendeel bij de zorgorganisatie. Vaak is er informatie in de organisatie gedeeld, zijn medewerkers actief benaderd of hebben zij zelf aangegeven graag mee te willen doen.

Werken met mbo-certificaten

In de interviews met de onderwijsinstellingen komt een gemengd beeld naar voren ten aanzien van de algemene ervaringen met de NZK. De negatieve ervaringen zijn niet altijd te wijten aan de NZK. Voor veel onderwijsinstellingen was het werken met mbo-certificaten nieuw. Onderwijsinstellingen staan over het algemeen positief ten opzichte van het werken met mbo-certificaten en zien het als de ideale manier om mensen op een laagdrempelige wijze naar de zorg te leiden en zo de personeelstekorten aan te pakken.

Aan deelnemers is gevraagd wat zij vinden van het behalen van een mbo-certificaat via een leertraject in de NZK, afgezet tegen een volledige opleiding richting een mbo-diploma. Zij staan hier in hoge mate (zeer) positief tegenover. Men is enthousiast over het duale en praktijkgerichte karakter van het traject, door het leren te combineren met opdrachten in de praktijk. De intensiteit van het traject wordt door een deel van de deelnemers als knelpunt genoemd. Een meerderheid van de deelnemers wil na het behalen van het mbo-certificaat verder met een volledige mbo-opleiding.

Het lesmateriaal

In de interviews onder onderwijsinstellingen is men over het algemeen positief over de inhoud en opbouw van het leertraject via de NZK en het lesmateriaal zit in principe goed in elkaar. Er wordt echter ook aangegeven dat er meer diepgang en ruimte voor oefening in de praktijk moet zijn. Dit wordt ook bevestigd door werkgevers. Zij zijn – naast deze kanttekeningen - overwegend positief over het lesmateriaal, het sluit goed aan op de praktijk en de opdrachten zijn goed uit te voeren in de praktijk. De intensiteit van de trajecten wordt daarbij echter wel als knelpunt genoemd.

Online onderwijsvorm en online leerplatform

In het leertraject via de NZK is de online onderwijsvorm een belangrijk uitgangspunt, mede ingegeven door corona, hierover zijn ervaringen van de drie doelgroepen opgehaald. Alle drie geven aan dat dit een mooie vorm van kennisoverdracht is, maar dat de online onderwijsvorm alléén niet ideaal is. Voor deelnemers deed het een groot beroep op hun digitale vaardigheid. Voor de toekomst zou een meer 'blended' vorm van onderwijs wenselijk zijn. Het online leerplatform dat is gebruikt om deelnemers toegang te geven tot lesstof en voor het uploaden van gemaakte opdrachten wordt wisselend ervaren. Onderwijsinstellingen vinden het systeem van het online leerplatform complex en sommigen zijn daarom overgestapt naar hun eigen leeromgeving (en het werken) via Teams. Daar staat tegenover dat deelnemers over het algemeen overwegend positief zijn over het online leerplatform, maar hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende platforms die uiteindelijk zijn gebruikt (van NZK of van de school zelf).

Arbeidsmarktrelevantie, aansluiting met de praktijk en rekening houden met eerdere werkervaring

Het merendeel van de werkgevers vindt dat de inhoud van het leertraject via de NZK in hoge mate aansluit bij het werk dat wordt gedaan binnen de zorgorganisatie en toepasbaar is in de praktijk. Dat wordt bevestigd door de deelnemers. Zij krijgen bovendien voldoende handvatten om de lesstof in de praktijk te kunnen brengen, ondanks dat voor veel deelnemers de inhoud van het leertraject nieuw was. Werkgevers zijn voornamelijk positief te spreken over de manier waarop de begeleiding van hun medewerkers op de werkvloer is verlopen. Deelnemers geven aan dat de praktijkbegeleiding erg wisselend en niet altijd voldoende werd vormgegeven. Zorgorganisaties die een skills lab tot hun beschikking hadden, hebben hun medewerkers hier vaak gebruik van laten maken. Zowel vanuit het perspectief van de werkgevers als deelnemers is er gevraagd in welke mate het leertraject is afgestemd op eerder verworven competenties. Hieruit komt een wisselend beeld naar voren. De overgrote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat er (tot op zekere hoogte) rekening is gehouden met de eerder verworven competenties van deelnemers, hebben deelnemers dat niet zo ervaren. Dit is een aandachtspunt voor de doorontwikkeling, vooral ten aanzien van verwachtingenmanagement.

Ervaringen in de samenwerking in de NZK

Vanuit de drie perspectieven is in beeld gebracht hoe ieder van hen de samenwerking in de NZK heeft ervaren. Hier wordt duidelijk dat men de samenwerking als positief ervaart, maar dat men ook verbeterpunten ziet ten aanzien van de informatievoorziening, het verwachtingenmanagement en communicatie over en weer. Het zou goed zijn vooraf strakker afspraken te maken, zodat iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk is. Bovendien zou het goed zijn deze afspraken en het verloop van het leertraject (meer) te monitoren, bijvoorbeeld door voortgangsgesprekken te houden.

Effecten van de NZK

Informatie over instroom, uitval en uit- en doorstroom

De onderwijsinstellingen waarmee is gesproken hebben gemiddeld 9 groepen kunnen starten, daarover is een relatief groot aantal ontevreden, men had gehoopt op meer. Ook is men niet positief over uitval, deze bestempelt men als gemiddeld hoger dan in een reguliere opleiding. Het is echter niet volledig duidelijk waar dit door komt, dus het is lastig uitspraken te doen wie welke verbeteringen zou kunnen of moeten doorvoeren. De online enquête onder deelnemers laat zien dat het merendeel de opleiding succesvol heeft afgerond of nog bezig is met de opleiding. Slechts een klein aandeel heeft de opleiding afgerond, maar geen certificaat behaald of is gestopt met het leertraject. Dit betreft 10% in totaal. Over het totaal aantal deelnemers (ruim 2.000) ligt dit hoger: de no-show is 11% en 18% is gestopt. Van degene die het traject hebben doorlopen heeft 3% heeft wel examen gedaan, maar geen certificaat behaald. De belangrijkste redenen voor uitval zijn de online leeromgeving, de werk-privé balans en het gebrek aan juiste begeleiding. Als deelnemers het leertraject via de NZK succesvol afronden, kiezen zij er veelal voor om na het behalen van een mbo-certificaat via de NZK door te stromen naar een volledig diplomatraject. Veel deelnemers zijn in ieder geval enthousiast geraakt om (weer) aan de slag te gaan met leren.

Effecten vanuit het perspectief van de werkgevers

Van alle bevraagde werkgevers geeft ongeveer twee derde aan dat de snelheid van de inzetbaarheid van deelnemers volgens verwachting was. Echter de korte doorlooptijd van het traject draagt niet altijd bij aan het beklijven van kennis en het toepassen van de praktische vaardigheid. Men vindt de inzetbaarheid (twee derde) en het kennisniveau (drie kwart) van hun medewerkers over het algemeen hoger door deelname aan een leertraject via de NZK. Door werkgevers wordt aangegeven dat het juist waarderen van deze nieuwe kennis, vaardigheden en taken nog lastig is. Over het algemeen geven de werkgevers aan dat de leertrajecten via de NZK hen veel positiefs heeft gebracht.

Effecten vanuit het perspectief van de deelnemers

Voor de deelnemers aan een leertraject via de NZK zijn de effecten ook in beeld gebracht. De belangrijkste effecten die genoemd zijn, zijn onder meer het zelfstandig kunnen uitvoeren van taken en het kunnen uitvoeren van méér taken, het breder inzetbaar zijn, de persoonlijke ontwikkeling en meer waardering op de werkvloer. Voor deelnemers is nog niet altijd duidelijk óf en zo ja, hoe hun functie verandert na afloop van deelname aan het NZK-traject. Dat is een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.

Toekomst NZK

Ten aanzien van de toekomst van de NZK zien onderwijsinstellingen de inzet van mbo-certificaten als een succesvol middel om mensen binnen behapbare tijd om- en bij te scholen, zodat ze snel inzetbaar zijn voor het werken in de zorg. De NZK was voor hen een mooie kans om te experimenteren met mbo-certificaten en om (via het netwerk van de NZK) meer leertrajecten aan de man te brengen. Echter een mogelijk vervolg op dergelijke leertrajecten geven de meeste onderwijsinstellingen het liefst zelfstandig vorm. Hierbij kijken zij naar andere tijdelijke subsidieregelingen, zoals 'NL leert door'.

Ruim drie kwart van de werkgevers geeft aan graag opnieuw medewerkers te laten deelnemen aan een leertraject via de NZK, noemen nieuwe onderwerpen voor vervolg en soms ook bepaalde voorwaarden daarbij. Voor werkgevers is een leertraject een geschikte manier om (nieuwe) medewerkers een voorproefje te geven op werken in de zorg, het volgen van een opleiding en extra/andere taken. Dat medewerkers hiermee de kans krijgen om een certificaat met civiel effect te behalen onderschrijven ze ook als een meerwaarde. Aandachts- of ontwikkelpunt is de positionering van de medewerkers in de organisatie na deelname aan een leertraject via de NZK. Het kunnen stapelen van verschillende mbo-certificaten tot een (branche)diploma zou in hun oog van meerwaarde zijn. Veel deelnemers weten nog niet óf en hoe zij verder gaan, na hun deelname aan de NZK.

Aanbevelingen

Dit rapport sluit af met een drietal belangrijke aanbevelingen voor de toekomst:

- Zorg voor heldere positionering van leertrajecten gericht op een mbo-certificaat, leerroute voor vervolgentrajecten en een duidelijk loopbaanperspectief.
- Bouw voort op de ervaringen in dit traject en voer genoemde aandachts- en knelpunten zo goed mogelijk door. Zet dit in samenwerking met onderwijsinstellingen in gang, om hen 'aan boord' te houden bij het vervolg.
- Zorg voor helder verwachtingenmanagement en communicatie richting alle betrokken doelgroepen en regel (beter) in dat er afstemming is over de voortgang/monitoring in trajecten.

Inhoudsopgave

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	3
1.3 Methode	3
1.4 Opbouw van dit rapport.....	5
2 Ervaringen met de Nationale Zorgklas	6
2.1 Ervaringen met de ontwikkeling van het lesmateriaal van de NZK	6
2.2 Redenen om deel te nemen aan de NZK	7
2.3 Ervaringen met de verschillende kenmerken van het onderwijs via de NZK ..	10
2.4 Ervaringen met de samenwerking in de NZK	26
3 Effecten van deelname aan de Nationale Zorgklas.....	32
3.1 Informatie over instroom, uitval en uit- en doorstroom.....	32
3.2 Effecten van deelname aan een leertraject via de NZK	36
4 De Toekomst.....	41
4.1 De toekomst van mbo-certificaten (via de Nationale Zorgklas)	41
4.2 Tips voor doorontwikkeling van de NZK	43
5 Conclusies en aanbevelingen	45
5.1 Beantwoording onderzoeksvragen.....	45
5.2 Aanbevelingen.....	49
Bijlage 1	53

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Aanleiding

Het personeelstekort in de zorg vormt al jaren een belangrijke maatschappelijke opgave. Volgens het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) zouden de sectoren van verpleging, verzorging en thuiszorg al zo'n 89.600 zorgmedewerkers missen¹. Voor de gehandicaptenzorg bedraagt dit tekort tot 2.000 medewerkers.

Personeelstekorten in de zorg kunnen op verschillende manieren worden tegen gegaan. Dit kan enerzijds door extra mensen op te leiden om in de sector aan de slag te gaan. Voor volwassenen met relevante ervaring is het van belang hiervoor een flexibele route in te richten die zo goed mogelijk uitgaat van en voortbouwt op dat wat zij al hebben verworven. Daarnaast zijn er volwassenen die nieuw zijn in de zorg. Voor hen is het van belang dat zij binnen afzienbare tijd worden toegerust op de taken die door de werkgever van ze verwacht wordt. Tot slot is het van belang om zittende medewerkers te blijven binden en boeien, om te zorgen dat zij zich verder kunnen ontwikkelen en om te voorkomen dat zij uitstromen. Ook bij deze doelgroep is het van belang een passend systeem van vervolgwakificaties te bieden en daarbij zo goed mogelijk aan te sluiten op de reeds opgedane competenties in de praktijk. Voor alle doelgroepen geldt dat reguliere opleidingen veelal te weinig rekening houden met de kennis en kunde die volwassenen in de praktijk hebben verworven. Daarmee wordt het volgen van een volledig diploma-traject voor veel mensen vaak een te grote investering.

Zorgen voor een goed aanbod van een dergelijk 'onderwijs op maat', is al diverse jaren een belangrijk speerpunt voor brancheorganisaties ActiZ en VGN. Hiermee kan maatwerk worden geboden en volwassenen hoeven alleen nog dát te leren wat zij nog niet beheersen. Zo wordt enerzijds gewerkt aan het binden, boeien en bieden van perspectief voor zittende medewerkers, en anderzijds het in behapbare stappen snel en steeds beter inzetbaar maken van zij-instromers.

Om invulling te geven aan 'onderwijs op maat' is een systematiek uitgewerkt via arbeidsmarktrelevante leereenheden. Deze systematiek is in opdracht van ActiZ en VGN, ontwikkeld door werkgroepen van zorg- en onderwijsinstellingen, onder begeleiding van CINOP. De leereenheden uit deze systematiek kunnen tweeledig gebruikt worden, namelijk als basis voor validering van wat iemand al weet en kan en daarmee als basis voor 'onderwijs op maat'. Na het uitwerken van de leereenheden zijn er sinds 2019 stappen gezet om het civiel effect van (een deel van) de leereenheden te vergroten. Van meerdere kwalificatiedossiers zijn steeds een aantal leereenheden aangevraagd als mbo-certificaat, om daarmee het landelijke civiel effect te borgen.

De Nationale Zorgklas

Het gebruik van deze mbo-certificaten heeft een vlucht gekregen met behulp van de Nationale Zorgklas (hierna te benoemen als 'NZK'). De NZK is gestart in de eerste Corona golf (voorjaar 2020) om mensen zonder achtergrond in de zorg enigszins inzetbaar te

¹ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--smal/>

maken op laagcomplexere zorgtaken (NZK 3), om andere medewerkers daarmee te ontlasten. In de loop van 2020 is gestart met meer fundamentele opleidingen richting mbo-certificaten om ook zij-instromers, via de grote subsidieregeling 'coronabanen' de zorg in te laten stromen. Ook anderen mochten deelnemen aan de NZK, zoals zittende medewerkers met interesse om door te stromen naar een andere functie binnen de zorg. De trajecten binnen de NZK die toe leiden naar mbo-certificaten (NZK 5) zijn alleen aangeboden aan mensen die al werkzaam waren, of net gestart waren, binnen de zorg.

In samenwerking met onder andere het fonds A+O VVT, VGN, het Ministerie van VWS, meer dan 30 private en publieke opleiders, en gesteund door vakbonden en werkgeversorganisaties, werden deze leertrajecten in snel tempo ontwikkeld om mensen mét en zonder ervaring in de zorg inzetbaar te maken. De NZK draagt bij aan een duurzame oplossing voor arbeidskrapte en onderwijsvraagstukken in de zorg, door zorgpersoneel versneld te scholen met behulp van mbo-certificaten.²

Een mbo-certificaat bestaat uit een aantal beroepsgerichte onderdelen van een mbo-kwalificatie gericht op specifieke taken en werkzaamheden in de praktijk. Een mbo-certificaat is ontwikkeld door sociale partners in de branche omdat zij relevant zijn voor de arbeidsmarkt. De mbo-certificaten zijn bedoeld om instroom en doorstroom van medewerkers te versnellen en te bevorderen of kunnen ze leiden tot verkorting van een leertraject. Examinering van een leertraject gericht op een mbo-certificaat vindt op een vergelijkbare wijze en niveau plaats als bij een reguliere mbo-opleiding. Het verschil is dat de deelnemer van het mbo-certificaat wordt geëxamineerd op de leereenheid als los onderdeel. Via de NZK kunnen deelnemers, met subsidie, voor drie mbo-certificaten onderwijs volgen. Het gaat om de volgende mbo-certificaten³:

- 1 Individuele basiszorg verlenen (Helpende zorg en welzijn, niveau 2)
- 2 Individuele zorg verlenen (Verzorgende IG, niveau 3)
- 3 Individuele ondersteuning in de maatschappelijke zorg (Begeleider specifieke doelgroepen, niveau 3)

De leertrajecten via de NZK worden volledig digitaal aangeboden, verzorgd door professionele vakdocenten in het gehele land en hebben een doorlooptijd van 3 maanden voor de trajecten op niveau 2 tot 6 maanden voor de trajecten op niveau 3. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs is belegd bij de opleider. Deze staat onder toezicht van de Inspectie van het Onderwijs⁴.

Bij succesvolle afronding van het leertraject via de NZK, wordt een mbo-certificaat met civiel effect verschaft aan de deelnemer. Dit houdt in dat het certificaat geregistreerd wordt in DUO en landelijk erkend is als officieel certificaat. Het is de bedoeling dat met deze opleidingen deelnemers binnen zes maanden inzetbaar zijn op genoemde zorgtaken⁵.

Eind 2021 loopt de huidige subsidie voor de NZK af. Om deze reden hebben ActiZ en VGN met subsidie van het ministerie van VWS in het najaar van 2021 het initiatief genomen om de NZK te evalueren. In 2022 wordt opnieuw geld beschikbaar gesteld voor de Nationale

² Nationale Zorgklas (2021). Mbo-certificaten Individuele (basis)zorg verlenen: niveau 2 & 3. Nationale Zorgklas.

³ Nationale Zorgklas (2021). *Mbo-certificaten Individuele (basis)zorg verlenen: niveau 2 & 3*. Nationale Zorgklas.

⁴ Nationale Zorgklas (2021). *Samenwerkingsovereenkomst Opleider en Nationale Zorgklas*. Nationale Zorgklas.

⁵ Rapport NZK

Zorgklas. Dat liet het demissionaire kabinet in december 2021 weten in een kamerbrief. Deze aanvullende subsidie is bedoeld om meer mensen in te kunnen zetten in de zorg en zo zorgprofessionals te ontlasten. Het gaat zowel dan om crisisscholing (NZK-3) en mbo-certificaten (NZK-5).

1.2 Onderzoeksvragen

Dit evaluatieonderzoek richt zich enerzijds op de inzet en opbrengsten van de mbo-certificaten voor deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen. Met betrekking tot de inzet en de opbrengsten zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 Hoe worden de mbo-certificaten ingezet? In hoeverre is dat als zelfstandig traject of als opmaat voor een volledig diplomatraject? Hoe kan dit verklaard/begrepen worden?
- 2 Wat is het effect van het gebruik van de mbo-certificaten voor deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen? In hoeverre draagt dit effect bij aan de beoogde doelstellingen? Hoe kan dit verklaard/begrepen worden?
- 3 In hoeverre verwachten de diverse betrokkenen dat deze mbo-certificaten ook zonder subsidie geïmplementeerd blijven worden? Welke overwegingen en/of belemmeringen hebben onderwijsaanbieders bij het al dan niet (blijven) aanbieden van de mbo-certificaten? Hoe zouden eventuele belemmeringen hierin kunnen worden weggenomen?

Anderzijds richt deze evaluatie zich op het proces van uitvoering van de NZK. Ten aanzien van het onderwijs via de NZK zijn de onderzoeksvragen als volgt:

- 4 Hoe hebben betrokkenen de verschillende kernmerken van het onderwijs (online onderwijs, leerplatform) via de NZK ervaren? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?
- 5 Hoe is het lesmateriaal en de totstandkoming daarvan door de onderwijsinstellingen ervaren? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?
- 6 Hoe is de samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen ervaren? Welke overwegingen hebben zorgorganisaties gehad om te kiezen voor een bepaalde onderwijsinstelling? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?

1.3 Methode

Doelgroep

Er zijn drie groepen betrokkenen onderscheiden bij de NZK, namelijk: deelnemers (zittende medewerkers, zij-instromers en eventueel werkzoekenden), werkgevers in de zorg (thuiszorg, ouderenzorg en gehandicaptenzorg) en onderwijsinstellingen (bekostigd en niet-bekostigd). Na een verkenning is input opgehaald bij mensen uit deze drie groepen.

Verkenning

De verkenning bestond uit een uitgebreide analyse van beschikbare documenten, te denken valt aan beleidsstukken, cijfers, lesmateriaal etc. Daarnaast zijn er interviews uitgevoerd met de initiatiefnemers bij ActiZ, VGN en CAOP, (onderwijs)ontwikkelaars van SDB-groep en subsidieverstrekkers van het ministerie van VWS.

Interviews

Op basis van de verkenning zijn interviewleidraden opgesteld voor interviews met de drie groepen betrokkenen. Vervolgens zijn de verschillende betrokkenen los van elkaar gesproken in korte 1-op-1 gesprekken van ongeveer 30 minuten. Achtergrondinformatie over de geïnterviewde onderwijsinstellingen, werkgevers en deelnemers is terug te vinden in de bijlage van dit rapport.

Onderwijsinstellingen

Van de circa 30 betrokken onderwijsinstellingen is een representatieve groep van 12 onderwijsinstellingen gesproken. Het doel van deze interviews was om inzicht te krijgen in de manier waarop onderwijsinstellingen omgaan met de mbo-certificaten, welke succesfactoren, ontwikkelpunten en knelpunten zij hebben ervaren ten aanzien van de NZK en hun visie op de toekomst van de NZK.

Werkgevers

Om beter te begrijpen in hoeverre trajecten van NZK hebben bijgedragen aan de inzetbaarheid van medewerkers in de zorg zijn 11 werkgevers geïnterviewd. De gesprekken gingen in op de ervaringen met de mbo-certificaten en de leertrajecten via de NZK, de succesfactoren, ontwikkelpunten en knelpunten in het praktijkdeel en hun visie op de toekomst van de NZK.

Deelnemers

Er zijn 9 deelnemers geïnterviewd over hun ervaringen met het traject van de NZK. In de gesprekken lag de focus op de ervaring met en het effect van het volgen van het leertraject via de NZK. De interviews gingen onder meer over de ervaring met het online onderwijs, het leerplatform en de praktijkbegeleiding. Ook is gekeken naar deze manier van onderwijs (in behapbare stappen) en of men enthousiast is geraakt voor het deelnemen aan een vervolg(opleiding).

Enquêtes

Parallel aan de interviews met werkgevers en deelnemers zijn ook online enquêtes uitgezet onder deze groepen om zo nog breder input op te kunnen halen ten aanzien van de ervaringen met en de effecten van de leertrajecten in de NZK. Achtergrondinformatie over de respondenten van de enquête is terug te vinden in de bijlage.

Werkgevers

In totaal hebben 52 personen vanuit 50 verschillende zorgorganisaties meegewerkt aan de online enquête. Het was een uitdaging om deze doelgroep te bereiken, omdat de contacten tussen de werkgevers en de NZK niet rechtstreeks verliepen, maar via de onderwijsinstelling. Werkgevers zijn uiteindelijk enerzijds benaderd om mee te werken aan de online enquête via de eigen communicatiekanalen, netwerken en sociale media van ActiZ en VGN. Anderzijds vervulden de onderwijsinstellingen hierin een belangrijke 'linking pin'

door een oproep vanuit de NZK door te sturen naar de werkgevers waarmee zij samenwerkten in de NZK.

Deelnemers

In totaal werkten 335 deelnemers aan de NZK mee aan de online enquête. Zij zijn rechtstreeks benaderd via mailingen van de NZK met het verzoek de online enquête in te vullen. Op een totaal van ruim 2.000 deelnemers van de NZK is dit een mooie score en leidt dit tot een voldoende representatief beeld van de gehele doelgroep.

1.4 Opbouw van dit rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd: Hoofdstuk 2 beschrijft op basis van resultaten uit de interviews en enquêtes hoe verschillende stakeholders de leertrajecten via de NZK hebben ervaren. Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van de effecten van de NZK voor onderwijsinstellingen, zorgorganisaties en deelnemers. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de manier waarop stakeholders kijken naar de toekomst van de NZK en wat eventuele ontwikkelpunten zijn. Tot slot bevat hoofdstuk 5 de conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek.

2 Ervaringen met de Nationale Zorgklas

2.1 Ervaringen met de ontwikkeling van het lesmateriaal van de NZK

Van de geïnterviewde onderwijsinstellingen waren 4 van de 12 onderwijsinstellingen betrokken bij de ontwikkeling van de NZK, de fase voorafgaand aan de uitvoering. Dit betrof het ontwikkelen van het lesmateriaal en het train-de-trainer programma. In het algemeen ten aanzien van de ontwikkeling van de NZK geven de onderwijsinstellingen aan dat zij geen verschil hebben ervaren tussen niveau 2 en niveau 3.

De ontwikkeling van het lesmateriaal

Over het algemeen hebben onderwijsinstellingen positieve ervaringen met het ontwikkelproces van het lesmateriaal. Veel onderwijsinstellingen hebben meegewerkt aan de ontwikkeling van het lesmateriaal vanuit een intrinsieke motivatie om bij te dragen aan de grote maatschappelijke opgave; de corona crisis en de grote tekorten in de zorg. Zij waren ook om andere redenen bereid om mee te werken aan de ontwikkeling van het lesmateriaal, zoals de interesse in een voor hen 'nieuwe' vorm van onderwijs (mbo-certificaten) en de interesse in de commerciële kansen om meer aanmeldingen te krijgen (vanwege het feit dat het traject gesubsidieerd werd).

"Wij hebben besloten om aan de ontwikkeling van het lesmateriaal voor de NZK mee te doen omdat we altijd nieuwe ontwikkelingen willen meemaken, dichtbij het vuur willen zitten. Wil je weten wat er plaatsvindt dan zul je erbij moeten zijn, in plaats van toekijken vanaf de zijlijn."

In enkele gevallen is de communicatie en samenwerking rondom de ontwikkeling van het lesmateriaal en onderwijsvraagstukken die daarbij spelen met specifieke medewerkers van NZK benoemd als zeer prettig.

Ook zijn er een aantal knelpunten genoemd bij de ontwikkeling van het materiaal. Dit betreft onder meer dat de gegeven feedback ten aanzien van het lesmateriaal niet mee werd genomen in de doorontwikkeling van het materiaal. In de uiteindelijke doorontwikkeling van het lesmateriaal lijkt dit toch goed te zijn gegaan.

"In eerste instantie werd de feedback niet direct overgenomen. Dat gebeurde pas later."

Daarnaast is als knelpunt genoemd dat er voor de tijd die werd genomen om mee te denken over het lesmateriaal geen financiële vergoeding beschikbaar was. Dit is een aandachtspunt voor de toekomst, dat als men meewerkt aan de ontwikkeling van materiaal dat er over en weer vooraf heldere afspraken worden gemaakt over de gewenste en benodigde inzet en investering.

Het train-de-trainer programma

Bij de opstart van de NZK is er een train-de-trainersprogramma aangeboden, om vakdocenten te leren les te geven in een leertraject via de NZK. Niet alle

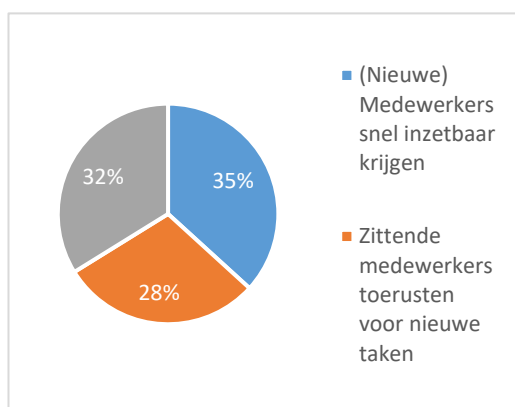
onderwijsinstellingen hebben gebruik gemaakt van het train-de-trainer programma, en juist enkele andere onderwijsinstellingen hebben meer docenten getraind dan die uiteindelijk les hebben gegeven binnen een leertraject via de NZK. Scholen verklaarden dat dit kwam doordat er minder trajecten werden uitgevoerd dan ze hadden verwacht (voor meer informatie hierover, zie 3.1.). Sommige onderwijsinstellingen gaven aan het als prettig te hebben ervaren dat docenten vooral over de vorm van het traject leerden, in plaats van kennis/ didactische vaardigheden. Daar lag ook hun behoefte niet, in verband met hun werkervaring.

2.2 Redenen om deel te nemen aan de NZK

Aan zowel werkgevers als de deelnemers is gevraagd wat hun redenen waren om deel te nemen aan de NZK.

Redenen voor deelname aan de NZK vanuit het perspectief van werkgevers

De resultaten van de enquête laten zien dat werkgevers drie belangrijke redenen hebben om deelnemers in te schrijven voor een leertraject via de NZK. Iets meer dan een derde (35%) geeft als belangrijkste reden aan graag snel (nieuwe) medewerkers inzetbaar te krijgen. Nog bijna een derde (32%) geeft aan graag zittende medewerkers door middel van dit traject toe te willen rusten voor nieuwe taken. Een laatste derde (28%) vindt het binden en boeien van medewerkers een belangrijke reden (zie figuur 1). Een andere reden die genoemd is het kunnen voldoen aan de eis van verzekeraars met betrekking tot de inzet van medewerkers met een certificaat op het niveau van een Verzorgende IG.



Figuur 1. Wat waren redenen om (een of meer) medewerker(s) in te laten schrijven voor een leertraject richting een mbo-certificaat in het kader van de NZK?

Deelname aan de NZK is voor werkgevers met name aantrekkelijk doordat het een kans biedt om met behulp van een subsidie zowel zittende medewerkers, als zij-instromers bij te scholen via een traject in de derde leerweg, waarbij medewerkers veel praktijken maken. Op deze manier zijn arbeidskrachten gedurende hun deelname inzetbaar op de werkvloer. Tegelijkertijd biedt het werkgevers de mogelijkheid openstaande vacatures in te vullen. Al deze redenen worden ook bekrachtigd door de verdiepende interviews met het verhaal erachter.

Zittende medewerkers die deelnemen aan de NZK zijn vaak al werkzaam in de huishoudelijke ondersteuning of als gastvrouw en hebben de ambitie om meer Algemene

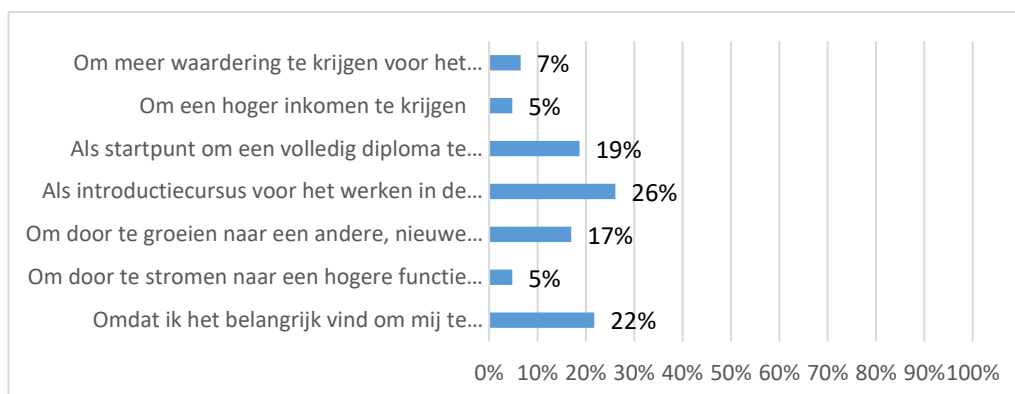
Dagelijkse Levensverrichtingen taken (ADL) uit te voeren. Daarnaast wordt de NZK gebruikt om nieuwe medewerkers (vooral voor de opleiding Verzorgende IG) te werven. Nieuwe medewerkers die ofwel via de 'coronabanen' subsidie zijn aangenomen, ofwel hebben gesolliciteerd op openstaande vacatures krijgen op deze manier de mogelijkheid om een aantal (nieuwe) bekwaamheden te verwerven.

Tenslotte, ondersteunt de NZK de ontwikkeling van leercultuur binnen een organisatie doordat medewerkers die deelnemen aan een dergelijk leertraject veelal enthousiast raken om na vaak lange tijd weer in de schoolbanken plaats te nemen. Door dit enthousiasme te delen met collega's kan dit ook hen inspireren om weer te gaan leren.

Dit blijkt ook in de verdiepende interviews, dat enkele zorgorganisaties hopen dat de NZK hun medewerkers enthousiast maakt voor het volgen van een volledige opleiding. Het zou daarmee als aanjager van de leercultuur kunnen dienen. Een ander voordeel dat vaak door werkgevers werd benoemd in de interviews is het feit dat de mbo-certificaten een civiel effect hebben (landelijk erkend zijn). Zorgorganisaties bieden hun medewerkers vaak al de mogelijkheid tot leven lang ontwikkelen, enkele zorgorganisaties geven aan dat het nu vaak gaat om interne bijscholing die niet per definitie landelijk wordt erkend. De NZK gaf werkgevers de kans om hun medewerkers een certificaat te laten behalen dat ook buiten de eigen zorgorganisatie erkend is.

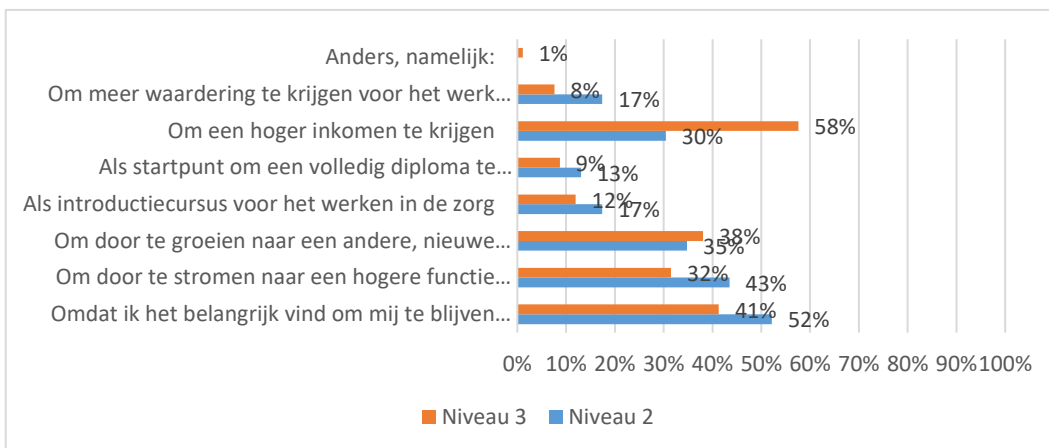
Redenen voor deelname aan NZK vanuit het perspectief van deelnemers

De resultaten van de enquête onder deelnemers geven weer dat de redenen voor deelname aan een leertraject via de NZK divers zijn (zie figuur 2). Bij deze vragen waren meerdere antwoorden mogelijk. Ongeveer een kwart (26%) van de deelnemers heeft zich ingeschreven bij een leertraject via de NZK als introductiecursus voor het werken in de zorg. Daarnaast geeft meer dan een vijfde deel (22%) als reden voor inschrijving aan dat zij het belangrijk vindt om zich te blijven ontwikkelen. 19% van de deelnemers ziet het leertraject via de NZK als een startpunt om een volledig diploma te kunnen behalen. Een groep van 17% wil graag doorgroeien naar een andere functie, en 5% wil graag doorgroeien, specifiek naar een hogere functie. Andere redenen die genoemd zijn, zijn een hoger inkomen en meer waardering. Deze antwoorden zijn ook vrijwel allemaal genoemd in de verdiepende interviews.



Figuur 2. Wat was/ waren jouw reden(en) voor deelname aan het leertraject van de NZK? (Meerdere antwoorden mogelijk)

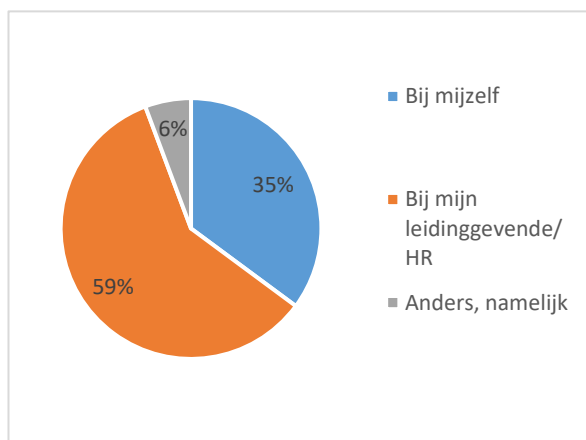
In de analyse zijn de redenen voor deelname aan een leertraject via de NZK ook uitgesplitst naar niveau (zie figuur 3). Een hoger inkomen lijkt voor de niveau 3 deelnemers een grotere beweegreden te zijn voor deelname. Voor niveau 2 deelnemers is het belangrijker zich te blijven ontwikkelen.



Figuur 3. Wat was/ waren jouw reden(en) voor deelname aan het leertraject van de NZK? (Meerdere antwoorden mogelijk). Uitgesplitst naar niveau.

Initiatief

Het initiatief voor deelname aan een leertraject via de NZK lag voor het grootste deel bij de zorgorganisatie waarvoor deelnemers werkzaam zijn (zie figuur 4). 59% van de respondenten gaf aan dat het initiatief bij een leidinggevende of een HR-functionaris lag. Onder deze 59% vallen ook de deelnemers die via 'Subsidieregeling coronabanen in de zorg' werkzaam zijn bij een zorgorganisatie en zich vervolgens hebben aangemeld voor een leertraject via de NZK. Ongeveer een derde deel (35%) van de ondervraagden heeft zelf het initiatief genomen om zich in te schrijven voor een leertraject via de NZK. In de verdiepende interviews lag deze verhouding juist andersom en nam het merendeel zelf het initiatief op basis van een bericht vanuit de zorgorganisatie over de mogelijkheid om een leertraject via de NZK te volgen.



Figuur 4. Bij wie lag het initiatief om een leertraject van de NZK te volgen?

2.3 Ervaringen met de verschillende kenmerken van het onderwijs via de NZK

Algemene ervaringen met de NZK onder onderwijsinstellingen

De interviews met de onderwijsinstellingen geven een gemengd beeld ten aanzien van de ervaringen in het algemeen met de NZK. Er is sprake van een redelijk gelijke verspreiding van negatieve, positieve en gematigde algemene ervaringen. Sommige onderwijsinstellingen zijn juist heel positief over de communicatie en bereikbaarheid van de NZK, terwijl een aantal van de geïnterviewde onderwijsinstellingen hier juist (bijzonder) negatief over is. Zeker in het begin, toen iedereen nog erg zoekende was, vonden de onderwijsinstellingen het lastig om antwoorden te krijgen op (organisatorische en technische) vragen. Soms lieten antwoorden lang op zich wachten en soms bleven antwoorden uit. Mocht er in de toekomst sprake zijn van een vervolg, eventueel voor meer/nieuwe mbo-certificaten, dan is het sterk aan te bevelen om vanuit de NZK per onderwijsinstelling een vaste contactpersoon aan te wijzen, om de lijnen kort te houden en de beantwoording van vragen te versnellen.

Werken met mbo-certificaten

Perspectief onderwijsinstellingen ten aanzien van het werken met mbo-certificaten in het algemeen

Voor sommige onderwijsinstellingen was het werken met mbo-certificaten in algemene zin nieuw, niet alleen in het licht van de NZK. Onderwijsinstellingen staan positief tegenover het werken met mbo-certificaten. De vraag naar korte scholingstrajecten vanuit werkgevers neemt toe. Scholen zien ook dat er steeds meer behoefte is aan een landelijk aanbod van mbo-certificaten met voldoende dekking en duidelijke regels voor vrijstellingen, waar - afhankelijk van hun eerder verworven competenties - onder andere uitvallers in volledige diplomatrajecten en zij-instromers (uit andere sectoren) gebruik van kunnen maken. Regels met betrekking tot mbo-certificaten bestaan al wel, maar zijn nog niet bij alle onderwijsinstellingen even goed bekend. Dat was ook binnen het traject van de NZK voor veel scholen nog erg zoeken. Dit heeft tot gevolg dat een deelnemer met een mbo-certificaat bij de ene onderwijsinstelling een vrijstelling kan krijgen, terwijl deze mogelijkheid er bij de andere onderwijsinstelling (nog) niet is.

Het werken met mbo-certificaten in het algemeen is volgens een aantal onderwijsinstellingen de ideale manier om mensen op een laagdrempelige manier naar de tekortsectoren te leiden. Dit geldt dus ook voor zorg. Het is een mooie manier om zo de tekorten aan te pakken. Twee onderwijsinstellingen werkten al modulair - met mbo-certificaten voor de zorg - voordat zij konden deelnemen aan de NZK.

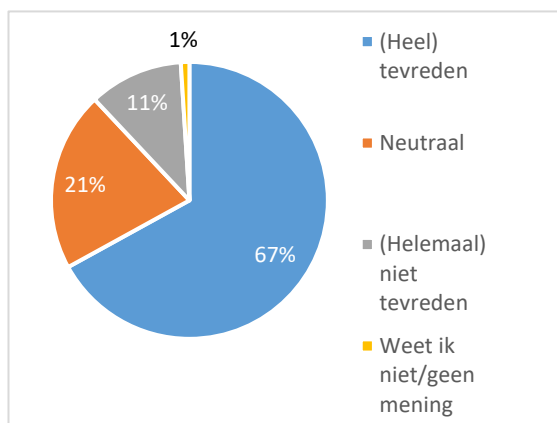
Enkele onderwijsinstellingen noemen examinering als struikelblok. Er worden bestaande examens gebruikt. De aansluiting van inhoud van het lesmateriaal moet vergeleken worden op de examinering. Zo moet bijvoorbeeld de opleidingsinhoud van de NZK gematcht worden met de examens van de beide examenleveranciers (Prove2move en Consortium Beroepsonderwijs). Deze examens zijn niet altijd gebaseerd op dezelfde kerntaken en werkprocessen als het mbo-certificaat. Een belangrijke vraag daarbij is dus of de opleidingsinhoud voldoende wordt gedekt met het examen. Vervolgens moet dit dan ook opnieuw worden bekrachtigd/vastgesteld door de examencommissie. Zij buigen zich dan ook over de vragen of het een passende examinering betreft voor de beschreven eenheid.

"We hebben de wet- en regelgeving rondom mbo-certificaten in het begin onderschat. We moeten een OER schrijven, een onderwijscatalogus aanmaken in de systemen, urenregistratie inrichten, een praktijkovereenkomst maken en zo voort. Alles moet volgens de officiële inspectieverantwoording."

"Wij doen examens met Prove2move. De examens die waren gekoppeld aan de leereenheden sloten niet aan op de inhoud van het mbo-certificaat. In eerste instantie leek het erop dat studenten niet actief werden voorbereid op de examenvormen zoals CGI's. Maar de opdrachten die ze moeten maken sluiten hier wel weer goed op aan, dus hier hebben we uiteindelijk onze weg in kunnen vinden."

Tevredenheid van deelnemers met de mogelijkheid om een mbo-certificaat te behalen

Aan deelnemers is gevraagd hoe tevreden zij zijn met het behalen van een mbo-certificaat via een leertraject in de NZK, afgezet tegen een volledige opleiding richting een mbo-diploma. De resultaten over de tevredenheid met de mogelijkheid een mbo-certificaat te halen zijn positief en staan weergegeven in figuur 5. Meer dan twee derde van de bevroegde deelnemers heeft aangegeven (heel) tevreden te zijn met de mogelijkheid om een mbo-certificaat te (kunnen) behalen, ten opzichte van deelname aan een volledig diplomatraject. 21% is niet ontevreden, maar ook niet tevreden (neutraal). Een tiende van de deelnemers geeft aan (helemaal) niet tevreden te zijn.



Figuur 5. In hoeverre ben je tevreden met de mogelijkheid om een mbo-certificaat te behalen via een leertraject van de NZK, in plaats van een volledige opleiding richting een mbo-diploma?

De meeste deelnemers in de interviews zijn heel tevreden over de vorm van het leertraject van de mbo-certificaten. Ze zien het als een mooi voorproefje om de zorg te verkennen, of als een goede stap om versneld een deel van niveau 2 taken uit te kunnen voeren. Een meerderheid van de deelnemers wil verder met een volledige mbo-opleiding. Het mbo-certificaat van NZK biedt daarbij de mogelijkheid om versneld door de opleiding te gaan. Men is enthousiast over het duale en praktijkgerichte karakter van het traject, door het leren te combineren met opdrachten in de praktijk. Ook is het als prettig ervaren dat medewerkers het traject onder werkuren konden volgen. Anders was het voor veel medewerkers niet mogelijk geweest om het traject te volgen. De lengte van het traject is ook als prettig ervaren. Daar tegenover vinden enkele deelnemers juist de duur van het

traject te kort, dat zorgt voor een hoge intensiteit. Een deelnemer geeft aan dat ze nu echt de tijd nodig heeft om verder te gaan met oefenen, om de kennis en kunde ook te laten bezinken, voordat ze een vervolg opleiding zou gaan volgen.

Het lesmateriaal

Perspectief van de onderwijsinstellingen ten aanzien van het lesmateriaal

In de interviews onder onderwijsinstellingen is men over het algemeen positief over de inhoud van het leertraject via de NZK. 9 van de 12 onderwijsinstellingen hebben met materiaal van de NZK gewerkt. Het lesmateriaal ziet er niet altijd uit zoals de onderwijsinstelling het zelf had vormgegeven (voelt soms als 'praten over de zorg'), maar men is zich ervan bewust dat er een compromis gevonden moest worden en niet ieders onderwijsvisie meegenomen kon worden. Onderwijsinstellingen hadden de vrijheid om aanpassingen in het lesmateriaal te doen gedurende de uitvoering. Enkele docenten hebben hier gebruik van gemaakt, maar vertelden dat de veranderingen die ze hadden willen aanbrengen (fysieke lessen voeren, meer praktijkopdrachten als onderdeel van het traject) te ingrijpend waren om in het vastgestelde curriculum te passen.

"Het traject zag er goed uit. De opdrachten, de werkvormen zagen er mooi uit. Ik heb hier weer wat van geleerd."

"Er moet in het lesmateriaal een gemiddelde worden gevonden in de wensen van de onderwijsinstellingen. Je moet snappen dat als je iets collectiefs doet, dat je niet de visie van iedereen daarin mee kan nemen. Uiteindelijk zijn de pedagogisch-didactische vaardigheden van de docenten wat het verschil maakt".

Ten aanzien van de opbouw van het programma en het lesmateriaal worden verbeterpunten genoemd. Zo worden de leertrajecten via de NZK worden als heel intensief ervaren. Deelnemers deden soms 8 uur over een opdracht, waar de NZK 2 uur voor gerekend had. Deelnemers moesten vaak opnieuw 'leren leren', dat kost tijd en begeleiding. Een onderwijsinstelling gaf aan dat als ze het traject zelf aan zouden bieden, ze meer aandacht zouden besteden aan het (opnieuw) aanleren van studievaardigheden.

Ook zijn er twijfels bij onderwijsinstellingen of alle modules even relevant zijn. Een voorbeeld hiervan is de module 'lerende professional'. Waarom wordt deze in een kort traject aangeboden, terwijl dit in de reguliere opleiding pas in het laatste jaar aan bod komt. Dit ligt deels ten grondslag aan de keuzes van de werkprocessen vanuit de kwalificatie die in een mbo-certificaat zijn opgenomen. Deze keuzes zijn buiten de NZK – bij de ontwikkeling van de leereenheden - gemaakt. In de toekomst kan mogelijk gericht(er) keuzes worden gemaakt in de volgorde waarin mbo-certificaten kunnen of moeten worden gevolgd per doelgroep. Zij-instromers zouden de mbo-certificaten bijvoorbeeld in een vaste volgorde moeten volgen, terwijl zittende medewerkers de mbo-certificaten in willekeurige volgorde kunnen volgen.

"Als we doorgaan, moeten we wel kritisch zijn op de modules die in de huidige leereenheden worden aangeboden in relatie tot de doorlooptijd van het opleidingstraject. Zijn alle modules even relevant om in 12 weken te leren? Dat vraag ik mij af."

De onderwijsinstellingen geven bovendien aan dat de inhoud van het lesmateriaal voor de niveau 3 maatschappelijke zorg niet altijd even relevant was voor de praktijkvraagstukken die zij tegenkomen. Het lesmateriaal was meer herkenbaar voor de Verzorgende IG. Als je het zou doorontwikkelen, zou het meer afgestemd kunnen worden op de specifieke doelgroep.

Ook is in de interviews met onderwijsinstellingen gevraagd welke kennis of onderwerpen zij in het lesmateriaal misten. Daarbij is meermaals aangegeven dat het lesmateriaal in principe goed in elkaar zit, maar dat het vooral de basis aanstipt. Omdat het gaat om een kort traject met relatief veel lesstof, mist op bepaalde thema's de nodige diepgang, herhaling en mogelijkheid tot oefening. Dit resulteert in enkele gevallen tot een beperkt vertrouwen (van werkgevers) om deelnemers taken zelfstandig uit te laten voeren. Ook hier wordt bevoegdheid door scholen genoemd als een knelpunt: Het traject leidt niet op tot volledige bevoegdheid, men is daarmee nog niet volwaardig Helpende of Verzorgende.

"Het zijn mooie thema's. Maar het stipt echt gewoon de basis aan van die thema's. En het traject is relatief kort, waardoor je wel met de opdrachten aan de slag kunt gaan. Maar de echte verdieping waarin het leren toch echt aangezet wordt, dat ontbreekt nog."

"In principe vind ik wel dat het allemaal erg goed in elkaar zit. Het enige dat ik dan als tip mee zou geven, is dat er nog eens een keer heel erg goed gekeken wordt naar het materiaal. In de afgelopen maanden heb ik van veel studenten gehoord dat er veel materiaal in zit voor een lager niveau. Ook zou ik kijken of er genoeg diversiteit zit in het beeldmateriaal dat aangeboden wordt, en hoe er meer de verdieping kan worden geboden. Nu wordt alles een beetje aangestipt en wordt het wel uitgewerkt in een opdracht. Hoe zorg je er nou voor dat ook het echte leren aangezet wordt?"

Perspectief van de werkgevers ten aanzien van het lesmateriaal

Ook in de interviews met de werkgevers is het lesmateriaal ter sprake gekomen. Het merendeel van de werkgevers vindt het lesmateriaal van de leertrajecten van de NZK voor zowel niveau 2 als niveau 3 geschikt. De inhoud van het traject sluit volgens hen goed aan op de praktijk en de opdrachten zijn goed uit te voeren in de praktijk.

Wel is als kanttekening geplaatst dat de intensiteit van het traject soms te hoog is. De doelgroep moet vaak weer 'leren leren', omgaan met een computer en het traject combineren met bestaande werkzaamheden en privéverplichtingen. Ook wordt een stukje herhaling in de lesstof gemist, dat volgens enkele werkgevers cruciaal is om de geleerde kennis en vaardigheden goed op te nemen.

"Ik heb mijn werknemers aangemeld voor een opleidingstraject via de NZK, omdat dit herhaling te biedt van (eerdere) interne opleidingen en de kans geeft om deze te laten waarderen en certificeren."

De diepgang van de lesstof wordt door werkgevers meermaals genoemd als punt van zorg. Meerdere werkgevers hadden graag gezien dat het traject meer aandacht zou besteden aan

studievaardigheden, door begeleiding te bieden bij het opstellen van verslagen en instructies met betrekking tot de uitvoering van opdrachten in de praktijk. Deze taak kwam nu veelal bij collega's, praktijkbegeleiders of mede-deelnemers te liggen, omdat docenten/trainers hier niet altijd een actieve rol in namen. Mogelijk is dit een gevolg van het digitaal werken, waardoor docenten/trainers minder makkelijk inzicht konden krijgen in de behoeften van de deelnemers.

Ook hadden enkele werkgevers andere verwachtingen ten aanzien van de inhoud van de lesstof die zou worden aangeboden in leertraject via de NZK. Zo hadden ze bijvoorbeeld verwacht dat deelnemers (meer) zouden leren over medicatie toedienen of zalven. Ook had er meer aandacht mogen worden besteed aan complexe ADL-taken binnen de MZ. Ook kennis van Passiviteiten van het Dagelijks Leven (PDL) werd genoemd als wenselijke toevoeging.

De online setting

In het leertraject via de NZK is online onderwijsvorm een belangrijk uitgangspunt, mede ingegeven door corona. Aan de drie verschillende groepen is gevraagd wat hun ervaring is met de online setting van het leertraject.

Perspectief van de onderwijsinstellingen ten aanzien van online onderwijsvorm

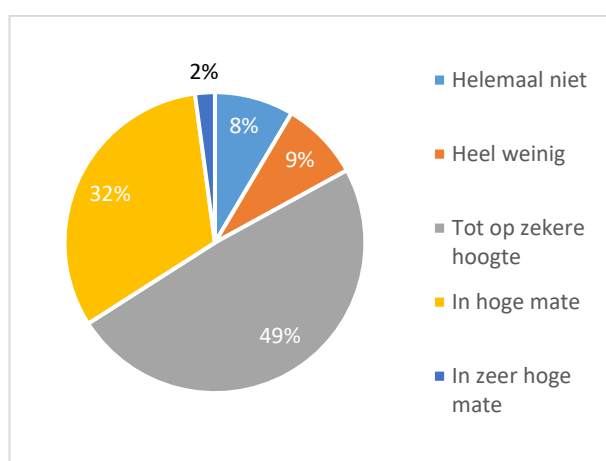
In de interviews kwam ook de digitale context van leren aan de orde. Een van de voordelen van deze digitale setting van onderwijs zou zijn dat deelnemers plaats onafhankelijk kunnen deelnemen. Het wordt hierdoor – in theorie - mogelijk om onderwijs te volgen bij een onderwijsinstelling buiten de eigen regio. Dit zou interessant kunnen zijn, als blijkt dat de onderwijsinstellingen binnen de eigen regio geen groepen kunnen starten (bv. door te weinig aanmeldingen). In de praktijk blijkt dat onderwijsinstellingen vaak met zorgorganisaties hebben gewerkt waarmee er al een samenwerking bestond; de warme contacten. In de meeste gevallen waar deelnemers niet terecht konden bij de onderwijsinstelling van hun keuze moesten onderwijsinstellingen onderling contact met elkaar zoeken. De NZK heeft volgens de onderwijsinstellingen hier een beperkte rol in gespeeld.

Veel onderwijsinstellingen geven aan dat de online onderwijsvorm (alleen) niet ideaal is. De doelgroep heeft vaak beperkte digitale vaardigheden. Er wordt als tip genoemd om eerst een les of aandacht te besteden aan de digitale vaardigheden van de deelnemers. Een onderwijsinstelling ontwikkelde een oplossing om met een buddy-systeem te werken. Hierbij ging een digitaal vaardige deelnemer aan de slag met een minder digitaal vaardige deelnemers.

Voor onderwijsinstellingen is het met online onderwijs een goede groepsdynamiek tot stand te brengen met en tussen deelnemers. Het is bovendien lastig grip te krijgen op wat mensen in de praktijk doen. Men heeft ervaren dat het lastig was een extra stuk begeleiding te bieden, dat juist voor deze doelgroep zo nodig is. Door de coronamaatregelen was voor veel scholen het oefenen in het skills lab van de onderwijsinstelling niet mogelijk. Daarmee moesten alle ervaringen van deelnemers uit het praktijkdeel of uit het digitale lesmateriaal worden gehaald. Dit maakt het heel abstract: 'praten over' de zorg.

Perspectief van de werkgevers ten aanzien van online onderwijsvorm

Over de mate waarin werkgevers de online onderwijsvorm geschikt vinden voor kennisoverdracht blijken in de enquête de meningen verdeeld. Ongeveer een derde (32%) vindt deze vorm in hoge mate geschikt voor kennisoverdracht. 2% vindt dit zelfs een zeer geschikt middel hiervoor. Ongeveer de helft van de ondervraagden (49%) geeft aan de online onderwijsvorm tot op zekere hoogte geschikt te vinden voor kennisoverdracht. Men begrijpt dat het past binnen de coronasituatie, maar geeft over het algemeen de voorkeur aan een meer 'blended' onderwijsvorm. Kennisoverdracht kan prima digitaal plaats vinden, maar voor de verwerking is het fijn om hierover in een fysieke ruimte met elkaar van gedachten te wisselen en samen te oefenen. 9% van de ondervraagden geeft aan dat de online onderwijsvorm in mindere mate geschikt is voor kennisoverdracht. 8% geeft zelfs aan deze vorm helemaal niet geschikt te vinden. Zij vinden het bijvoorbeeld niet wenselijk om mensen met weinig digitale vaardigheden online te scholen. Ook geven enkelen aan dat er uitval onder de deelnemers heeft plaatsgevonden, omdat er te veel van de digitale vaardigheid werd verwacht (zie figuur 6).

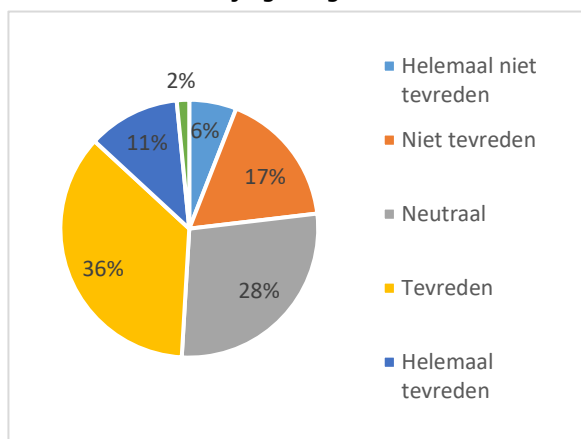


Figuur 6. In welke mate vindt u de online onderwijsvorm binnen het leertraject van de NZK een geschikt middel voor kennisoverdracht?

In de interviews met werkgevers is er ook diepgaander gesproken over de online setting van het leertraject via de NZK. De meeste werkgevers spreken hun voorkeur uit voor een fysieke omgeving en/of een klassikale opleiding. Zeker in een sector zoals de zorg, waar menselijk contact centraal staat, voelt het voor werkgevers natuurlijker om de lessen fysiek te bieden. Tegelijkertijd bestaat er veel begrip voor de keuze om lessen online aan te bieden. Online onderwijs heeft financiële en tijd technische voordelen, bijvoorbeeld dat men niet meer hoeft te reizen. Dat scheelt reistijd en geld. Daarnaast wordt een online opleiding door meerdere zorgorganisaties als een stap richting de toekomst gezien, omdat de zorg zich in een digitale stroomversnelling bevindt. Er is daarom iets te zeggen voor een combinatie van fysiek en online les ('blended learning'). Vier van de zorgorganisaties hebben expliciet aangegeven dat een of enkele medewerkers zijn uitgevallen omdat ze niet konden omgaan met de digitale vorm van onderwijs. Enkele werkgevers geven aan dat ze in hun werving medewerkers voor een leertraject via de NZK hebben gekeken naar de digitale vaardigheden van hun medewerkers. Ook is er bij sommige zorgorganisaties van te voren geoefend met digitale competenties of werden digicoaches ingezet om medewerkers voor te bereiden op een digitaal lesprogramma.

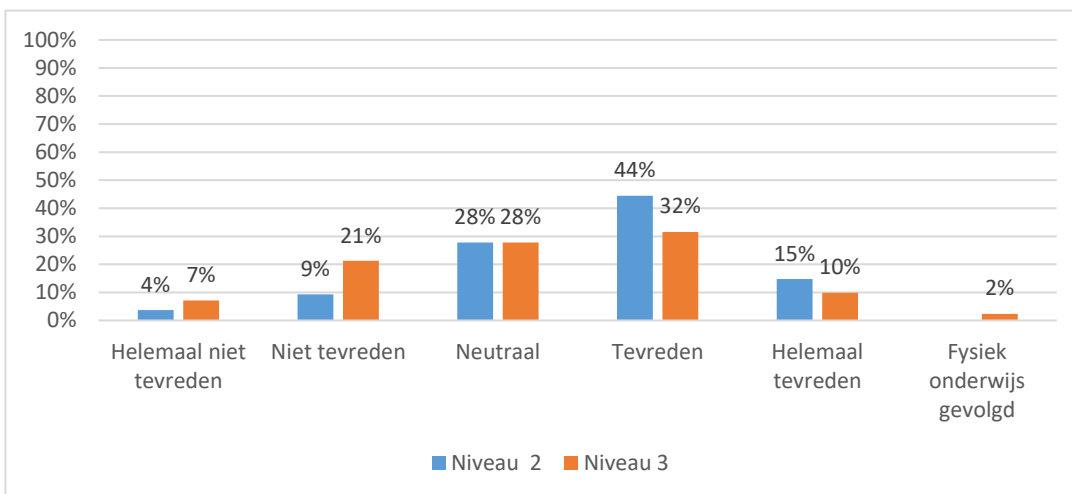
Perspectief van de deelnemers tevredenheid over online onderwijsvorm

Aan deelnemers is ook gevraagd naar de tevredenheid over de online onderwijsvorm van de leertrajecten via de NZK (zie figuur 7). 36% van de ondervraagden was positief over het online onderwijs en 12% was hier zelfs heel tevreden over. Een groot deel van de ondervraagden (28%) was neutraal. 17% was hier niet tevreden over en 6% was hier zelfs helemaal niet tevreden over. Een kleine groep deelnemers (2%) had fysiek in plaats van online onderwijs gevolgd.



Figuur 7. Hoe tevreden ben je met de online onderwijsvorm van het leertraject van de NZK?

Uit de vergelijkende analyse tussen niveau 2 en niveau 3 deelnemers wordt duidelijk dat er (opnieuw) een zichtbaar verschil is in de mate van tevredenheid over de online onderwijsvorm (zie figuur 8). De niveau 2 deelnemers zijn aanzienlijk meer tevreden over de online onderwijsvorm in vergelijking tot de niveau 3 deelnemers. 44% van de niveau 2 deelnemers geeft aan tevreden te zijn over de online onderwijsvorm, vergeleken met 32% van de niveau 3 deelnemers. Op de antwoordcategorieën 'helemaal tevreden' verschillen de deelnemers minder. 15% van de niveau 2 deelnemers is helemaal tevreden, ten opzichte van 10% van de niveau 3 deelnemers. Het verschil tussen 'niet tevreden' en 'helemaal niet tevreden' is vergelijkbaar. Waar de niveau 2 deelnemers 'tevreden' of 'helemaal tevreden' waren, waren de niveau 3 deelnemers vaker 'niet tevreden' of 'helemaal niet tevreden'. Een ongeveer gelijk deel van deelnemers op niveau 2 en 3 was niet tevreden en niet ontevreden (neutraal) over de online vorm van onderwijs.



Figuur 8. Hoe tevreden ben je met de online onderwijsvorm van het leertraject van de NZK? Uitgesplitst naar niveau

In de interviews met deelnemers heeft ongeveer de helft van de deelnemers een knelpunt ervaren in het volgen van online onderwijs, omdat zij niet beschikten over voldoende digitale vaardigheden. In meerdere gevallen zochten deze deelnemers hulp bij andere deelnemers, door gezamenlijk lessen te volgen en zo elkaar te kunnen ondersteunen bij het omgaan met de techniek. Zij geven aan dat op een andere manier erg lastig zou zijn geweest om het leertraject via de NZK succesvol af te kunnen ronden. Desalniettemin geven deelnemers aan dat zij het als positief ervaren dat óók hun digitale vaardigheden door deelname aan het leertraject via de NZK zijn verbeterd. Eén deelnemer (met een lagere leeftijd dan gemiddeld) was erg te spreken over de online vorm van onderwijs.

"Ik vond het wel handig, je kan gewoon in je eigen, vertrouwde, omgeving zitten. De kinderen zitten op school en thuis zit je zelf te leren."

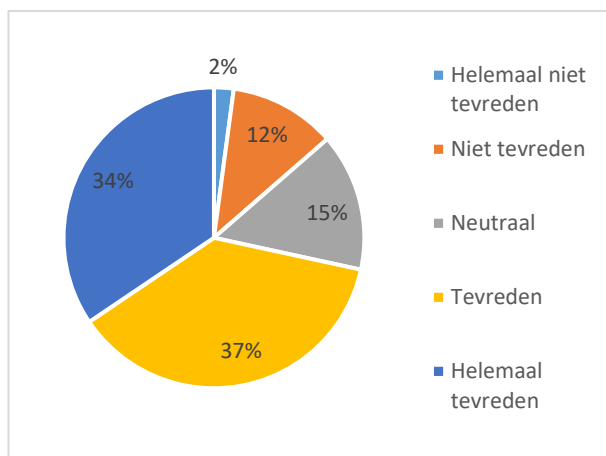
Maar ook zij gaf aan dat een dergelijk online leertraject alleen werkbaar is voor een korte duur. Ze zou het niet volhouden om een volledig mbo-traject online te volgen. Twee deelnemers gaven aan meer behoefte te hebben aan mogelijkheden tot oefening in de praktijk.

"Ik dacht eerst lekker thuis, mooi makkelijk. Maar je moet veel in de praktijk oefenen, daarin heb ik wel simulatielessen gemist. De eerste keer moest ik een handeling meteen uitvoeren op een cliënt. De theorie kan wel goed op deze manier worden aangeleerd. Interactie was wel lastig. Mijn zorgorganisatie gaf ook aanvullende scholing. Die was fysiek en dat was heel fijn."

In algemene zin spreken deelnemers positief over het feit dat er voor voldoende interactie in de online klas werd gezorgd, door bijvoorbeeld groepsopdrachten uit te voeren. Enkelen misten de interactie, doordat zij een drempel zagen om in een online omgeving te spreken. In een fysieke omgeving gaat dat makkelijker. Daarnaast waren deelnemers ook vaak positief te spreken over de bereikbaarheid van hun docenten. Deze stond altijd klaar om eventuele vragen te beantwoorden.

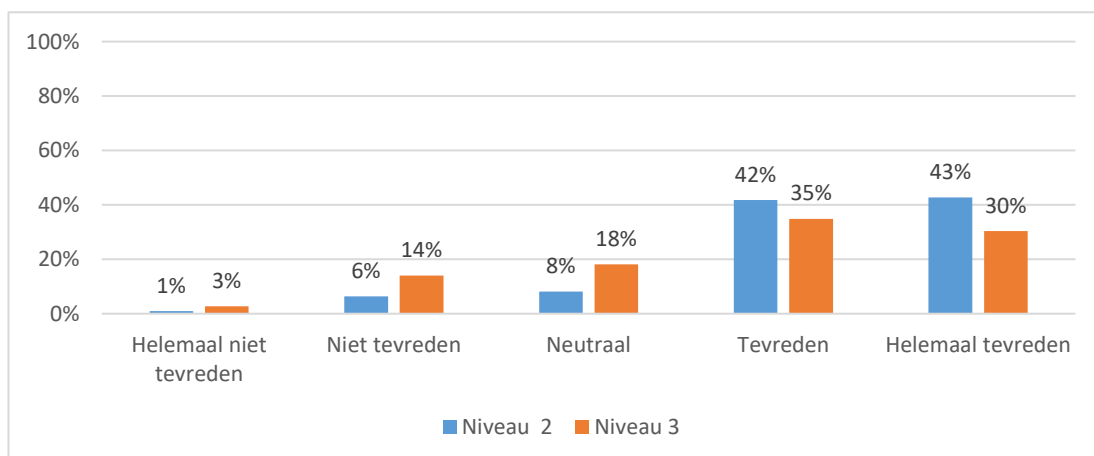
Tevredenheid met manier van lesgeven van de docent

De deelnemers in de online enquête zijn hoofdzakelijk tevreden over de manier van lesgeven van de docent (37%), en een derde van de deelnemers (34%) gaf aan 'helemaal tevreden' te zijn met de manier van lesgeven van de docent. 13% van de deelnemers was niet tevreden met de manier van lesgeven van de docent, waarvan 11% 'niet tevreden' en 2% 'helemaal niet tevreden' (figuur 9).



Figuur 9. Hoe tevreden ben je over de manier van lesgeven van de docent?

Uit de analyse van de uitgesplitste data blijkt dat de niveau 2 deelnemers (n = 110) over het algemeen meer tevreden zijn over de manier van lesgeven van de docent, dan de niveau 3 deelnemers (n = 221). Van de bevroegde niveau 2 deelnemers gaf 42% aan tevreden te zijn met de manier van lesgeven van de docent. Ter vergelijking waren minder niveau 3 deelnemers (35%) tevreden met de manier van lesgeven. Verder stijgt dit verschil bij de antwoordmogelijkheden 'helemaal tevreden'. Opvallend is dat de meningen duidelijker verdeeld zijn onder de niveau 2 deelnemers. De niveau 3 deelnemers gaven vaker aan neutraal te zijn. Tenslotte waren de niveau 3 deelnemers vaker 'niet tevreden' of 'helemaal niet tevreden'.



Figuur 10. Hoe tevreden ben je over de manier van lesgeven van de docent? Uitgesplitst naar niveau

Het leerplatform

In de NZK is er een online leerplatform klaargemaakt, waar deelnemers toegang krijgen tot lesstof en waar zij gemaakte opdrachten kunnen uploaden. Zowel vanuit het perspectief van de onderwijsinstellingen als die van de deelnemers wordt de mate van de tevredenheid ten aanzien van de gebruiksvriendelijkheid van het leerplatform geschetst.

Perspectief van de onderwijsinstellingen m.b.t. gebruiksvriendelijkheid leerplatform

Onderwijsinstellingen vinden het systeem van het online leerplatform best geavanceerd en complex. Als er geen moderator is, dan bleek het systeem voor veel gebruikers vanuit de

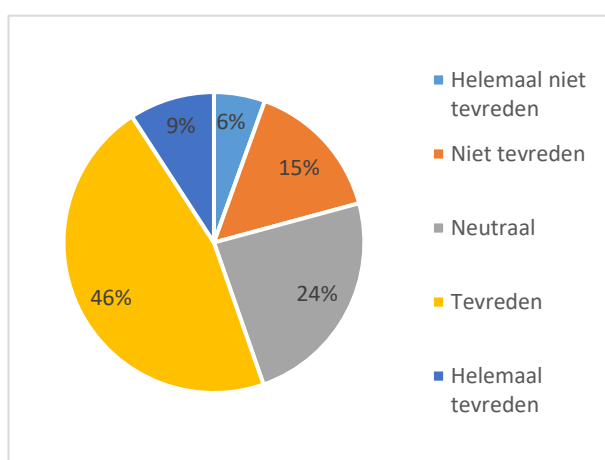
onderwijsinstellingen best ingewikkeld. Enkele onderwijsinstellingen zijn daarom overgestapt naar hun eigen leeromgeving (en het werken) via MS Teams. Alle materiaal is gedownload en op MS Teams gezet. Voor ondersteuning bij het gebruik van het leerplatform was de NZK soms in de gelegenheid om te faciliteren, maar zij konden niet elke keer aanwezig zijn. Scholen hadden niet voorzien zelf een 'facilitator' hiervoor in te zetten. Door de onderwijsinstellingen werd het leerplatform soms ook als verwarrend beschreven. Vooral als deelnemers er net mee gingen werken, liepen ze tegen uitdagingen aan.

"Er staan geen cijferlijsten in het leerplatform die zijn gekoppeld aan de ingeleverde oefen en inleveropdrachten. Oefenopdrachten en inleveropdrachten stonden door elkaar en het was lastig om hierin het overzicht te bewaren."

"Het werkt wel, maar het is veel klikken en zoeken. Het is geen handig systeem. Dit zal moeten worden doorontwikkeld."

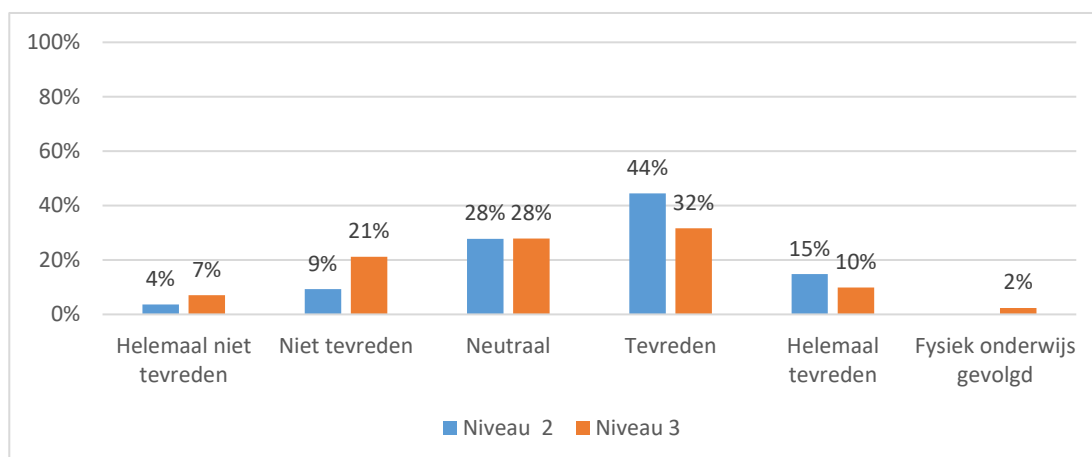
Perspectief van de deelnemers m.b.t. gebruiksvriendelijkheid leerplatform

Als het gaat om de gebruiksvriendelijkheid van het online leerplatform zijn deelnemers over het algemeen positief (zie figuur 11). Van belang is hierbij op te merken dat sommige scholen al waren overgestapt naar hun eigen leeromgeving of het werken met MS Teams. Dit onderscheid is niet uitgevraagd. De meerderheid van de deelnemers is 'tevreden' over het leerplatform (46%) en nog eens 9% van de deelnemers 'helemaal tevreden'. Ongeveer een kwart (24%) van de deelnemers is neutraal ten aanzien van het leerplatform. De minderheid is ontevreden over het platform, en nog eens 15% is 'niet tevreden' en 6% is 'helemaal niet tevreden'. Ook in de interviews wordt dit beeld bevestigd. De meeste deelnemers waren tevreden over de gebruiksvriendelijkheid en konden over het algemeen goed overweg met het leerplatform. De deelnemers die in mindere mate beschikten over digitale vaardigheden vonden extra ondersteuning en toelichting over het leerplatform wenselijk, bijvoorbeeld in de vorm van een knoppencursus. In enkele gevallen is ook daadwerkelijk tegemoet gekomen aan deze behoefte.



Figuur 11. Hoe tevreden ben je met de gebruiksvriendelijkheid van het leerplatform van de NZK?

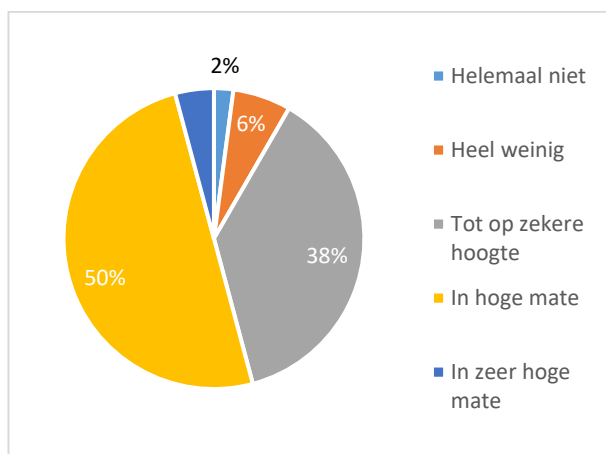
Ook is er gekeken naar verschillen tussen niveau 2 en 3 voor wat betreft de mate van tevredenheid over de gebruiksvriendelijkheid van het leerplatform (zie figuur 12). Hier is tussen niveau 2 en niveau 3 in de analyse een significant verschil zichtbaar. De niveau 2 deelnemers (n=107) zijn meer tevreden over de gebruiksvriendelijkheid van het online leerplatform dan de niveau 3 deelnemers (n=220). Het verschil groeit bij 'helemaal tevreden'. De niveau 2 deelnemers zijn vaker helemaal tevreden vergeleken met de niveau 3 deelnemers. Bij het antwoord 'neutraal' is er slechts een zeer klein verschil tussen de beide groepen deelnemers. Daarnaast zijn meer niveau 3 deelnemers 'niet tevreden' of 'helemaal niet tevreden' met de gebruiksvriendelijkheid van het leerplatform.



Figuur 12. Hoe tevreden ben je met de gebruiksvriendelijkheid van het leerplatform van de NZK? Uitgesplitst naar niveau

Arbeidsmarktrelevantie van het leertraject

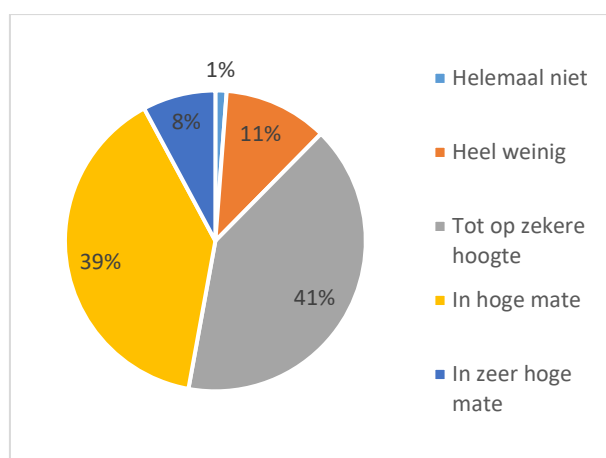
In de online enquête voor werkgevers is navraag gedaan naar de arbeidsmarktrelevantie van het leertraject via de NZK. In welke mate vinden werkgevers dat de inhoud van de leertrajecten in het kader van de NZK aansluiten bij het werk dat wordt gedaan binnen de organisatie? De helft (50%) van de ondervraagde werkgevers vindt dat de inhoud van het leertraject via de NZK in hoge mate aansluit bij het werk dat wordt gedaan binnen de zorgorganisatie. 4% geeft aan dat de inhoud zelfs in zeer hoge mate aansluit op wat de praktijk vraagt. Een aantal keer is aangegeven dat de inhoud van het leertraject direct toepasbaar is in de praktijk. 38% van de ondervraagden geeft aan dat de inhoud in zekere mate herkenbaar is voor de vraag vanuit de praktijk. Men geeft aan dat de inhoud wel aansluit, maar niet volledig. Vooral een module medicatie wordt gemist, omdat medewerkers hierdoor niet zelfstandig een volledige dienst kunnen draaien. Slechts 6% vindt dat er sprake is van een lage arbeidsmarktrelevantie en 2% ziet helemaal geen aansluiting op de vraag vanuit de praktijk. In enkele gevallen is aangegeven dat de praktijk van de thuiszorg en de praktijk vanuit de maatschappelijke zorg in mindere mate wordt herkend (zie figuur 13).



Figuur 13. In welke mate vindt u dat de inhoud van de leertrajecten richting een mbo-certificaat in het kader van de NZK aansluiten bij het werk dat wordt gedaan binnen uw organisatie?

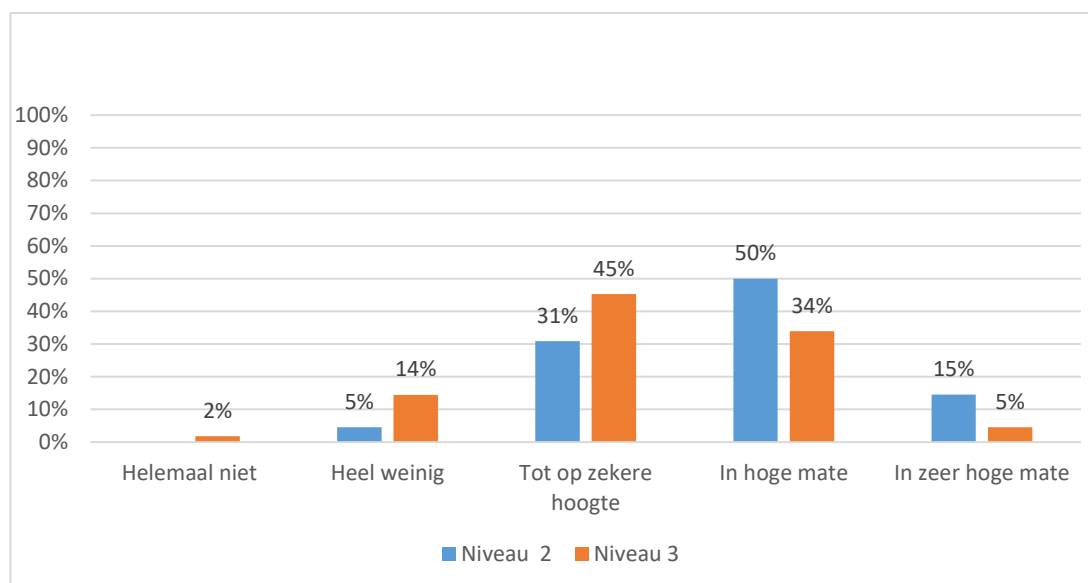
Van theorie naar praktijk

In de NZK wordt gewerkt met online les(stof), dat met behulp van opdrachten moet worden geoefend en uitgevoerd in de praktijk. Er is gevraagd in welke mate het verkorte leertraject via de NZK de deelnemers handvatten geeft om de lesstof om te zetten in de praktijk (n = 331) (zie figuur 14). De mate waarin het leertraject via de NZK handvatten geeft om de lesstof in de praktijk te kunnen brengen, is voor 40% van de deelnemers 'tot op zekere hoogte' van toepassing, en voor 39% 'in hoge mate'. 8% van de deelnemers is van mening dat het leertraject via de NZK 'in zeer hoge mate' handvatten voor toepassing in de praktijk biedt. Slechts een klein deel van de deelnemers (11%) is van mening dat het leertraject via de NZK 'heel weinig' handvatten voor toepassing in de praktijk heeft geboden, of 'helemaal niet' (1%). Ook in de interviews is met deelnemers hierover gesproken. Voor de meeste deelnemers sloot de lesstof goed aan bij de praktijk. Deze was direct toepasbaar. De meeste deelnemers gaven wel aan dat de inhoud van het traject geheel nieuw voor hen was, met name de elementen die gerelateerd zijn aan zorgtaken. Door beperkte ervaring vonden de deelnemers het lastig om een inschatting te maken over de relevantie van de onderwerpen die werden aangeboden in het leertraject via de NZK.



Figuur 14. In welke mate gaf het leertraject jou handvatten om de lesstof in praktijk te kunnen brengen?

Met het oog op het verschil tussen niveau 2 (n = 110) en niveau 3 (n = 221) valt op dat bij deze vraag op dat de deelnemers van niveau 2 over het algemeen meer positief zijn over de mate waarin het leertraject hen handvatten voor toepassing in de praktijk biedt. Dit verschil is significant. De helft (50%) van de deelnemers van niveau 2 was in hoge mate tevreden, de niveau 3 deelnemers waren iets terughoudender met bijna 34%. In de figuur wordt duidelijk dat beide groepen positief te spreken zijn over de mate waarin het leertraject via de NZK handvatten biedt voor de praktijk, waarvan de deelnemers op niveau 2 in (significant) hogere mate tevreden zijn.



Figuur 15. In welke mate gaf het leertraject jou handvatten om de lesstof in praktijk te kunnen brengen? Uitgesplitst naar niveau

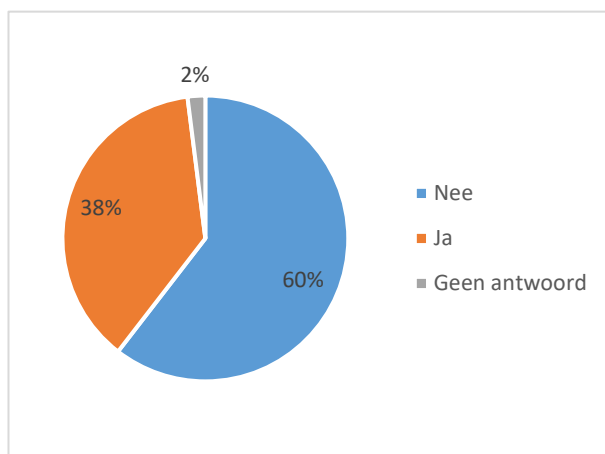
De praktijkbegeleiding

Perspectief van werkgevers over de (uitdagingen in de) praktijkbegeleiding

In de enquête is gevraagd of werkgevers tegen uitdagingen zijn aangelopen in de begeleiding van deelnemers op de werkvloer. 60% geeft aan niet tegen uitdagingen te zijn aangelopen. 38% geeft aan dat zij wel te maken hebben gehad met uitdagingen in de begeleiding. Enkele voorbeelden van deze uitdagingen zijn:

- dat het begeleiden van een deelnemer van NZK andere vaardigheden vraagt dan de begeleiding van reguliere BBL-studenten
- de snelheid waarmee praktijkopdrachten moeten worden uitgevoerd
- de beperkte communicatie met opleiders
- deelnemers die opnieuw moeten 'leren leren'
- de toepasbaarheid van generieke opdrachten in een specifieke omgeving (bijvoorbeeld de thuiszorg).

2% van de werkgevers heeft geen antwoord gegeven op deze vraag (zie figuur 16).



Figuur 16. Bent u tegen uitdagingen aan gelopen bij het begeleiden van uw medewerker(s) op de werkvloer tijdens deelname aan het leertraject van de NZK?

In de interviews met werkgevers is er ook gesproken over de praktijkbegeleiding. Werkgevers zijn voornamelijk positief te spreken over de manier waarop de begeleiding van hun medewerkers op de werkvloer is verlopen. Meerdere zorgorganisaties hebben al ervaringen als opleider en wisten daardoor goed hoe zij aan de slag moesten gaan met deze praktijkbegeleiding. Deelnemers van NZK werden bij een aantal zorgorganisaties één dag per week boventallig ingezet zodat ze mee konden lopen met een ervaren collega. Bij twee zorgorganisaties werd er gewerkt met een buddysysteem. Op deze manier konden medewerkers de werkzaamheden zelf uitvoeren, en kon de werkbegeleider inspringen als dat nodig bleek te zijn. Bij andere zorgorganisaties leek dat minder formeel georganiseerd te zijn, en liepen deelnemers elke dag met een andere collega mee.

Alle organisaties gaven in het interview aan hun begeleiding aan te hebben gepast op basis van de individuele competenties van hun medewerkers. Er wordt daarbij gezocht naar de startpositie van elke deelnemer (vanuit levenservaringen en dergelijke) en daar werd dan op ingehaakt door de begeleider. Ook werden er gesprekken gevoerd over verwachtingen van de deelnemers. Op basis van het startpunt en aan de hand van deze gesprekken werd maatwerk geleverd.

Perspectief van deelnemers over de (uitdagingen in de) praktijkbegeleiding

In de interviews van de deelnemers is ingegaan op hoe de praktijkbegeleiding voor de deelnemers was en in welke mate zij in die begeleiding tegen uitdagingen aan liepen. Hoewel de praktijkbegeleiding in alle gevallen bestond uit het meelopen met de werkbegeleider of andere collega's op de werkvloer, verschilde het per deelnemer in welke mate van intensiteit deze begeleiding plaatsvond. De meesten gaven aan niet één vaste werkbegeleider te hebben, maar zij hadden dan bijvoorbeeld wel een praktijkbegeleider op afstand.

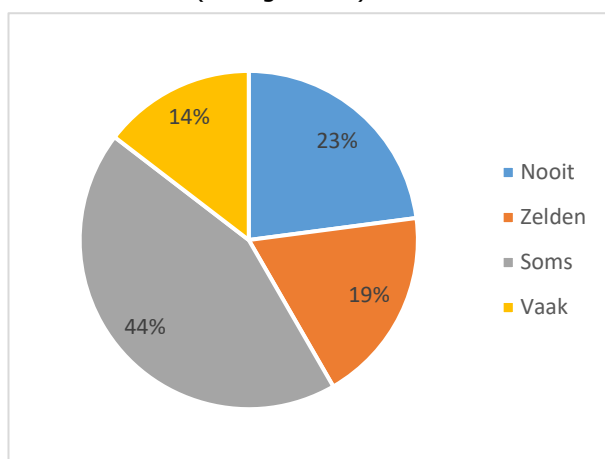
"Ik had geen vast aanspreekpunt die mijn ontwikkeling in de gaten hield, controleerde of ik opdrachten uitvoerde en beschikbaar was voor vragen. Dat ervaaerde ik als een gemis, omdat ik het idee heb dat elke collega de taken op zijn eigen manier uitvoerde, waardoor ik worstelde om te bepalen welke manier de juiste was. Mijn

praktijkbegeleider was op afstand betrokken, ze was alleen aanwezig bij het afnemen van het examen”

Anderen geven aan regelmatig zelf initiatief te hebben genomen om begeleiding van collega's te krijgen. Collega's (buiten de vaste werkbegeleider) stonden er over het algemeen voor open deelnemers mee te nemen tijdens hun dienst. Ondanks dat de deelnemers in de praktijk niet altijd met hun werkbegeleider konden meelopen, geven ze aan dat de begeleiding door andere collega's goed was afgestemd op hun behoeften.

Skills lab

Ondanks dat deelnemers van een leertraject via de NZK niet terecht konden in de skills labs van de onderwijsinstelling zijn er ook veel zorgorganisaties die een eigen skills lab in huis hebben. 14% van de ondervraagden geeft aan dat een skills lab vaak is ingezet gedurende een leertraject via de NZK. De grootste groep (44%) geeft aan dat er soms gebruik is gemaakt van een skills lab. 19% heeft het skills lab zelden ingezet en 23% heeft helemaal geen gebruik gemaakt van een skills lab. Mogelijk omdat zij deze als zorgorganisatie niet in huis hebben (zie figuur 17).



Figuur 17. Hoe vaak hebben uw medewerkers gebruik gemaakt van uw skills lab als onderdeel van hun leertraject richting een mbo-certificaat, uitgevoerd in het kader van de NZK?

Zorgorganisaties die een skills lab tot hun beschikking hadden, hebben ook vaak hun medewerkers hier gebruik van laten maken. In sommige gevallen werden deze ingezet op initiatief van medewerkers zelf, omdat zij aangaven hier behoefte aan te hebben. Zij vonden het fijn om (complexe) handelingen eerst te oefenen in een skills lab, voordat ze aan de slag zouden gaan met echte cliënten. Deze behoefte werd vooral geuit door deelnemers aan het mbo-certificaat Individuele zorg verlenen (Verzorgende IG, niveau 3). Zorgorganisaties die met een skills lab werkten, vonden het ook zeer nodig en wenselijk om hun medewerkers te laten oefenen, voordat ze handelingen op cliënten zouden uitvoeren. Dit zou de cliënt zo min mogelijk belasten. In de interviews gaf een van de werkgevers aan het niet wenselijk te vinden dat deelnemers die werkzaam zijn bij een zorgorganisatie die niet beschikt over een eigen skills lab meteen met echte cliënten aan de slag gaan. Hij zou liever zien dat deelnemers in deze situatie gebruik kunnen maken van het skills lab van de onderwijsinstelling. Dit werd ook mogelijk gemaakt, scholen konden hiervoor een vergoeding ontvangen via de NZK-subsidie. Hierbij moet echter worden

opgemerkt, dat een periode lang de onderwijsinstellingen gesloten waren voor het ontvangen van studenten en hier mogelijk geen gebruik van kon worden gemaakt.

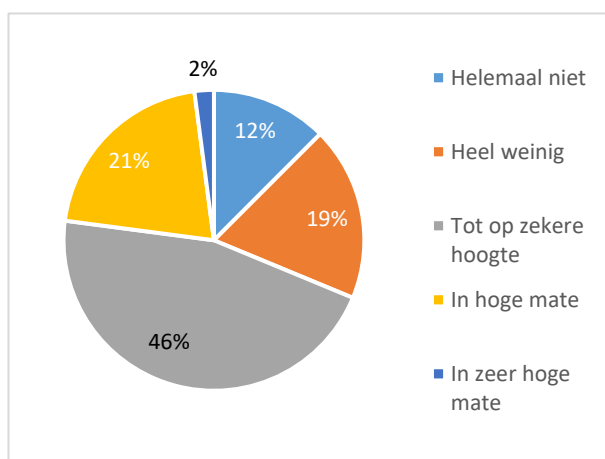
Een andere werkgever vertelt dat deelnemers op voorhand in het skills lab werden getoetst. Toetsing in het skills lab geeft inzicht in de vaardigheden en het beheersingsniveau van de deelnemers. Daarnaast bereidt het deelnemers voor op wat komen gaat in de praktijk. Dit komt maatwerk ten goede.

Rekening houden met eerdere werkervaring

Zowel vanuit het perspectief van de werkgevers als deelnemers is er gevraagd in welke mate het leertraject is afgestemd op eerder verworven competenties en of er rekening is gehouden met eerdere werkervaring.

Perspectief van de werkgevers met betrekking tot eerder verworven competenties

Iets minder dan de helft van de ondervraagde werkgevers (46%) geeft aan dat er in het leertraject van de deelnemers tot op zekere hoogte rekening is gehouden met hun eerder verworven competenties. Ongeveer een kwart (21%) geeft aan dat er in hoge mate rekening is gehouden met de eerder verworven competenties van deelnemers. 2% geeft aan dat hier zelfs in zeer hoge mate rekening mee is gehouden in het leertraject van deelnemers. 19% geeft aan dat er heel weinig aandacht is geweest voor de eerder verworven competenties van hun medewerkers en 12% geeft aan dat hier helemaal geen rekening mee is gehouden (zie figuur 18). In de interviews is door alle zorgorganisaties aangegeven dat zij maatwerk hebben geleverd door hun begeleiding aan te passen op de individuele competenties van hun medewerkers.



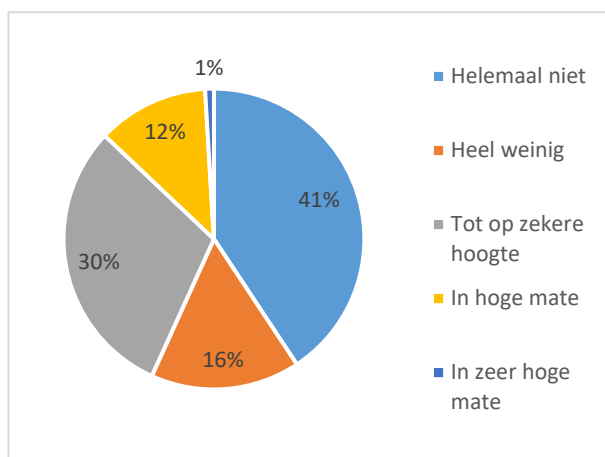
Figuur 18. In welke mate is in de leertrajecten rekening is gehouden met de ervaring van uw medewerker(s) (zogenaamde 'eerder verworven competenties')?

Perspectief van de deelnemers met betrekking tot eerder verworven competenties

Deelnemers is gevraagd in welke mate er tijdens het leertraject via de NZK rekening is gehouden met hun eerdere werkervaring en eerder/elders verworven competenties (figuur 19). Over het algemeen ervaren deelnemers dat er geen rekening is gehouden met hun eerdere werkervaring. De grootste groep (41%) heeft dit helemaal niet ervaren en 16% heeft het heel weinig ervaren. Een mogelijke oorzaak hiervan is dat veel deelnemers uit andere sectoren komen. 30% gaf aan dat hier tot op zekere hoogte rekening mee is

gehouden. Een kleine groep van 12% geeft aan dat er in hoge mate rekening is gehouden met hun eerdere werkervaring en slechts 1% ondervond dat er in zeer hoge mate rekening is gehouden met hun eerdere werkervaring.

Dit beeld lijkt wat strijdig met het beeld van de werkgevers. Het kan zijn dat er wel rekening is gehouden met werkervaring door werkgevers in het leertraject, maar dat dit niet expliciet benoemd is.



Figuur 19. In welke mate is er in het leertraject rekening gehouden met jouw eerdere werkervaring (bijvoorbeeld door middel van vrijstellingen, korter of sneller door het leertraject te gaan)?

2.4 Ervaringen met de samenwerking in de NZK

Een goed verloop van een leertraject via de NZK vraagt ook een goede samenwerking in de 'driehoek', tussen onderwijsinstelling, werkgever en deelnemer. Iedereen heeft daarin zijn verantwoordelijkheden en afspraken moeten helder zijn. Ook hier worden de drie perspectieven toegelicht hoe ieder van hen de samenwerking in de NZK heeft ervaren.

Perspectief van de onderwijsinstellingen ten aanzien van de ervaren samenwerking

In algemene zin zien onderwijsinstellingen dat werkgevers heel dankbaar zijn voor het aanbod van de NZK. Werkgevers zijn enthousiast om deelnemers in te schrijven voor het traject. Omdat het traject gratis was en snel ontwikkeld werd, merken onderwijsinstellingen ook op dat er niet altijd de juiste randvoorwaarden werden gecreëerd om een goede leeromgeving op de werkvloer te faciliteren. Er is vanuit NZK geen minimaal aantal praktijkuren vastgesteld dat noodzakelijk of gewenst is om het leertraject goed te doorlopen. Hiermee hingen verwachtingen over en weer vanuit het perspectief van de onderwijsinstellingen wellicht nog te zeer in de lucht.

"Mensen die vanuit de huishouding naar niveau 2 doorstroomden bleven maar 8 uur in de praktijk werken, conform hun lopende contract. Als je maar 8 uur aan input krijgt binnen het praktijkdeel is het ook lastig om bepaalde praktijk situaties te herkennen en te oefenen."

Onderwijsinstellingen constateren ook dat er in de praktijk niet altijd één praktijkbegeleider werd voorgedragen of vastgesteld. Hierdoor was het voor deelnemers niet altijd duidelijk wie – vanuit de praktijk – hun voortgang monitorde. Wanneer deze er wel was, was hij/zij ook niet altijd goed bereikbaar voor de onderwijsinstelling.

Onderwijsinstellingen geven aan dat werkgevers niet altijd even goed geïnformeerd waren over het leertraject via de NZK. Niet iedereen heeft de geleverde informatie even goed doorgenomen. Een informatiesessie vanuit de onderwijsinstelling met werkgevers heeft echter ook niet altijd plaatsgevonden.

Achteraf gezien geven onderwijsinstellingen aan dat het nuttig was geweest om randvoorwaarden voor deelname aan het leertraject via de NZK met de werkgevers te bespreken. Zo kan ervoor worden gezorgd dat werkgevers een juiste werving doen en dat medewerkers vervolgens ook beschikken over materialen, zoals een laptop/computer om het leertraject via de NZK te kunnen volgen.

Onderwijsinstellingen geven aan dat het van belang is om werkgevers te blijven informeren over de waarde van mbo-certificaten. Niet alle werkgevers (en de collega's op de werkvloer) zijn overtuigd van de meerwaarde van een verkort traject, zoals die van de NZK. Ook is hen niet duidelijk hoe medewerkers die een dergelijk traject hebben gevolgd kunnen worden ingezet in de praktijk. Het is onduidelijk hoe toereikend het leertraject is voor de inzetbaarheid van de deelnemers, waartoe deelnemers bevoegd zijn en hoe zo'n traject een aanloop kan zijn richting een volledig diploma. Daarnaast wordt ook de indeling in het functiewaarderingsstelsel voor de zorg (FWG) genoemd en beschouwd als knelpunt.

Deze aspecten hebben vooral betrekking op verwachtingenmanagement over en weer, heldere afspraken en duidelijke contactpersonen. Dit betreft met name de 'voorkant', maar is ook gedurende het leertraject van belang en bij de afronding. Er worden door de onderwijsinstellingen diverse suggesties gedaan voor een beter verloop hiervan:

- Zorg dat een informatiesessie altijd plaatsvindt en dat een driehoeksoverleg plaatsvindt met opleidingsfunctionarissen, HR en management, en begeleiders op de werkvloer. Dit zorgt voor beter contact en korte communicatielijnen.
- Zorg dat werkbegeleiders goed geïnformeerd worden aan de voorkant, zodat zij weten wat er van hen en de deelnemers verwacht wordt. Dit kan bijvoorbeeld door een module te hangen in het leerplatform.

Er worden ook opmerkingen gemaakt over het gemak waarmee zorgorganisaties deelnemers hebben aangemeld. Dat is een groot nadeel dat kleeft aan gratis trajecten. Werkgevers denken niet altijd na over wie er meedoen. En doordat alles online plaatsvindt, is het voor deelnemers makkelijk om weg te blijven.

"Als een zorgorganisatie voor iets betaald, dan zijn ze minder nonchalant"

Hierbij wordt door een aantal onderwijsinstellingen aangegeven dat een soort prestatiebeurs of een no-show-fee hierbij oplossingen zouden kunnen zijn. Dit houdt in dat als men zonder geldige reden niet op komt dagen zij hier een soort boete voor ontvangen. Zo heeft een grote zorgorganisatie wel een prestatiebeurs-achtig systeem.

"Als alles online is, is het voor deelnemers makkelijker om niet op te komen dagen. Invoering van een systeem dat lijkt op de prestatiebeurs zou een oplossing kunnen zijn voor deze nonchalante houding van deelnemers. Bij een van de zorgorganisaties krijgen de deelnemers het opleidingstraject pas vergoed als zij het succesvol afronden. Anders is het voor eigen rekening."

Naast deze kritische noot geven onderwijsinstellingen aan dat het positief is dat de NZK ook kleinere zorgorganisaties de kans biedt om personeel bij te scholen. Grotere zorgorganisaties regelen dit vaak zelf, via hun eigen contacten in het mbo en met beschikbare opleidingsbudgetten.

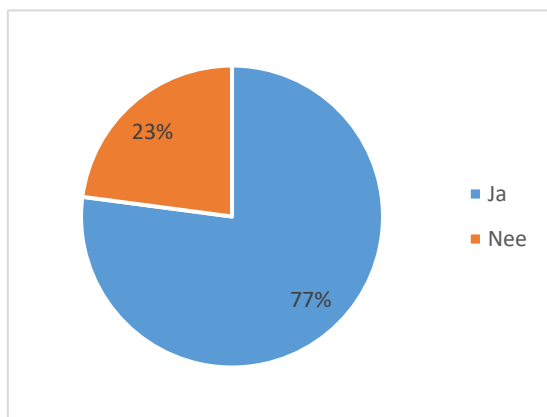
Ten aanzien van het verdere verloop en aan de 'achterkant' werden er ook belemmeringen ervaren, met name rondom examinering in de praktijk.

"Zorgorganisaties vinden AVG vraagstukken met betrekking tot hun cliënten vaak ook lastig. Als het wassen van iemand moet worden geëxamineerd is het voor de cliënt niet fijn als hier 2 man extra bij aanwezig zijn."

Door de korte lijnen beter in te regelen, en een driehoeksoverleg regelmatig te laten plaatsvinden, vind je elkaar ook gemakkelijker op vraagstukken zoals examinering en de waarde van het certificaat. Daarnaast kunnen zo ook beter de regels en richtlijnen worden afgestemd over hoe om te gaan met AVG-vraagstukken van cliënten en examinering, zodat er hier geen discussie over kan ontstaan.

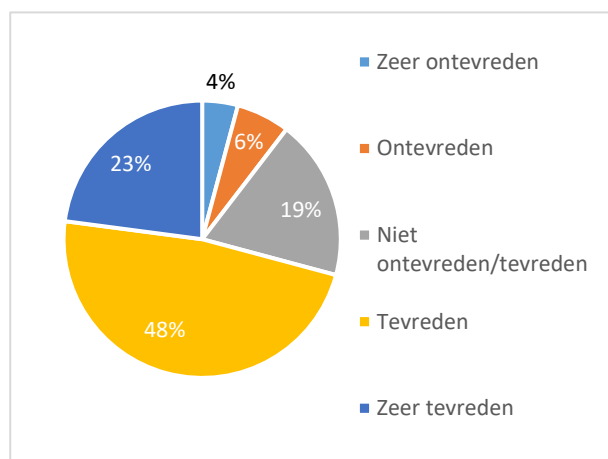
Perspectief van de werkgevers ten aanzien van de ervaren samenwerking

De werkgevers hebben in de online enquête ook teruggeblikt op de ervaren samenwerking in het kader van de NZK. In veel gevallen werkten zij al samen met de onderwijsinstelling. Het merendeel van de ondervraagden (77%) geeft aan dat zij vooraf goed zijn geïnformeerd door de onderwijsinstelling over verwachtingen om medewerkers te kunnen begeleiden in het praktijkdeel van het leertraject van de NZK (zie figuur 20). Persoonlijk contact, informatie via een werkboek of een informatiebijeenkomst zijn voorbeelden van manieren waarop zorgorganisaties zijn geïnformeerd. Een van de ondervraagden geeft als suggestie om werkgevers korte zogenaamde 'micro-learnings' aan te bieden die de informatievoorziening vanuit onderwijsinstellingen kunnen ondersteunen. 23% geeft aan dat er vooraf onvoldoende informatie is verstrekt door de onderwijsinstelling. Enkelens gaven aan dat er veel onduidelijkheid was over het niveau waarop deelnemers geëxamineerd moesten worden.



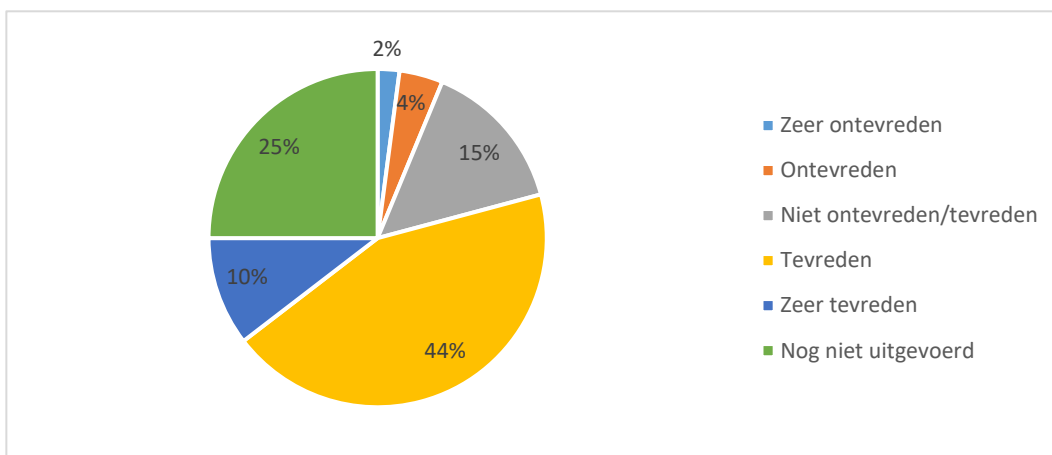
Figuur 20. Heeft u vanuit de onderwijsinstelling voldoende informatie ontvangen om uw medewerker(s) te kunnen begeleiden in het praktijkdeel van het leertraject van de NZK?

Over de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en zorgorganisaties zijn werkgevers over het algemeen tevreden. Ongeveer de helft (48%) geeft aan hier tevreden over te zijn. 23% geeft aan zelfs zeer tevreden te zijn over de manier van samenwerken. 19% is niet tevreden, maar ook niet ontevreden. 6% van de werkgevers geeft aan ontevreden te zijn over de samenwerking met de onderwijsinstelling en 4% is hier zeer ontevreden over (zie figuur 21).



Figuur 21. Wat is uw ervaring in het algemeen over de samenwerking met de onderwijsinstelling in het leertraject richting een mbo-certificaat, uitgevoerd in het kader van NZK?

De mate waarin zorgorganisaties tevreden zijn over de wijze van examinering in het bijzonder binnen een leertraject via de NZK is vergelijkbaar als het beeld ten aanzien van de tevredenheid over de samenwerking in het algemeen. Iets minder dan de helft (44%) geeft aan hier tevreden over te zijn. 10% geeft aan zelfs zeer tevreden te zijn over de examinering. 15% is niet tevreden, maar ook niet ontevreden. Slechts 4% van de werkgevers geeft aan ontevreden te zijn over de wijze van examinering en 2% is hier zeer ontevreden over. Een kwart van de werkgevers geeft aan hier nog geen uitspraken over te kunnen doen, omdat de leertrajecten via de NZK voor hun organisatie nog lopen en er nog geen examens hebben plaatsgevonden (zie figuur 22).



Figuur 22. Hoe kijkt u aan tegen de wijze van toetsing/examinering van het leertraject richting een mbo-certificaat, uitgevoerd door de NZK?

Uit de interviews met werkgevers blijkt dat zij meer verdeeld zijn over de informatieverstrekking rondom het praktijkdeel dan uit de online enquête blijkt. In de gesprekken is de helft van de werkgevers tevreden over de informatieverstrekking, terwijl de andere helft er juist heel kritisch op is. Het blijkt dat enkele onderwijsinstellingen geen informatiebijeenkomsten hebben gehouden, waardoor de enige bron van informatie over het curriculum en verwachtingen m.b.t. de begeleiding de website van de NZK was. Dit verschil in ervaringen heeft te maken met het verschil in aanpak van de verschillende scholen in de communicatie, werving en informatievoorziening.

Naast behoefte aan een betere informatievoorziening geven meerdere werkgevers aan dat de praktijkbegeleiders behoefte hebben aan meer contact met de docent/trainers van een leertraject via de NZK. Men had behoefte om voortgangsoverleggen te voeren en evaluatiemomenten te houden, om meer zicht te hebben op de voortgang van de individuele medewerker. Deze zijn niet altijd uitgevoerd.

Ook bleken er nog diverse onduidelijkheden te zijn, vooral te liggen in de gewenste vorm van de praktijkbegeleiding. Hoe moet deze eruit zien, hoeveel dagen per week moeten medewerkers stages lopen om voldoende ervaring in de praktijk op te doen. Hierover werden door de school geen heldere uitgangspunten geformuleerd. Het werd voor werkgevers ook als lastig ervaren om in te schatten wanneer een medewerker voldoende bevoegd is om handelingen uit te voeren, op welk niveau deelnemers geëxamineerd zouden moeten worden en hoe de medewerkers erkend/gewaardeerd zouden moeten worden. Hierover was de informatievoorziening vanuit de onderwijsinstelling en wellicht ook vanuit de NZK te summier.

Perspectief van de deelnemers ten aanzien van de ervaren samenwerking

In de driehoek van samenwerken draait alles om het leertraject van de deelnemer. In de interviews met de deelnemers is de ervaren samenwerking ook onderwerp van gesprek geweest. Bij een meerderheid van deelnemers heeft er geen contact plaatsgevonden tussen docenten en zorgorganisaties. Wel was er sprake van indirect contact, bijvoorbeeld bij het invullen van het portfolio. Daarnaast kwamen de praktijkbegeleider en de examinerator van

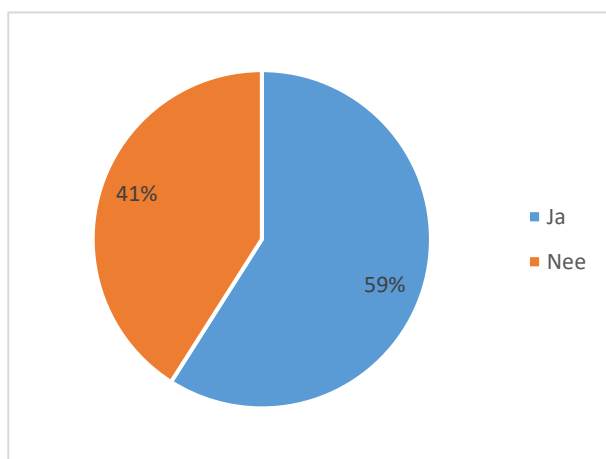
school samen voor het afnemen van het examen. Daarbuiten was volgens de meerderheid van deelnemers geen contact tussen de werk- en/of de praktijkbegeleider en de docent.

Bij drie van de deelnemers heeft er door omstandigheden wel contact moeten plaatsvinden.

- In een geval moest de werkbegeleider door de examinerator geïnformeerd worden over het niveau waarop de beoordeling van het handelen van de deelnemer zou moeten plaatsvinden.
- In een ander geval is de deelnemer in contact geweest met de praktijkbegeleider om problemen rondom de beoordeling te bespreken. Vanwege drukte in de zorg was er niet altijd iemand beschikbaar om het examen af te nemen. Volgens de deelnemer hielp het overleg om de situatie te verbeteren.
- In het laatste geval vertelt een deelnemer (niveau 3) over de opdracht die haar werd gegeven om de leiding te nemen bij het uitvoeren van een dienst. Deze deelnemer liep boventallig en voelde zich niet bekwaam genoeg om de dienst te leiden. Ze is wel komen opdagen, maar besloot geen leidende rol in te nemen. Dit heeft de deelnemer in overleg met de praktijkbegeleider gedaan.

Ook in de online enquête wordt duidelijk dat de meerderheid van de ondervraagde deelnemers (59%) aangeeft aan tijdens het leertraject via de NZK tegen uitdagingen aan te zijn gelopen, waarbij de docent betrokken moest worden (zie figuur 23). Voorbeelden van uitdagingen die worden genoemd zijn:

- Technische ondersteuning bij het bedienen van het leerplatform of beeldbellen;
- Het niet (op tijd) kunnen uitvoeren van opdrachten op de werkvloer;
- Onvoldoende begeleiding op de werkvloer;
- Onduidelijkheden over de examinering;
- De toepasbaarheid van de lesstof in de praktijk, omdat deze niet altijd aansloot op de doelgroep waarmee wordt gewerkt.



Figuur 23. Ben je tijdens het leertraject van de NZK tegen uitdagingen aangelopen waar je de docent bij hebt moeten betrekken?

3 Effecten van deelname aan de Nationale Zorgklas

3.1 Informatie over instroom, uitval en uit- en doorstroom

Voordat kan worden gesproken over de effecten en opbrengsten van de NZK is het van belang eerst in beeld te brengen welke informatie beschikbaar is over instroom, de afronding van de leertrajecten via de NZK, de mogelijke redenen voor uitval, uit- en doorstroom.

Perspectief van de onderwijsinstellingen met betrekking tot instroom

De onderwijsinstellingen waarmee is gesproken in de interviews hebben gemiddeld 9 groepen kunnen starten (min = 0; max = 40). Van de 12 onderwijsinstellingen zijn 3 onderwijsinstellingen tevreden over het aantal groepen dat zij hebben kunnen starten. 9 onderwijsinstellingen hebben minder groepen gedraaid dan zij aanvankelijk voor ogen hadden. Een voorbeeld van een belemmering die een onderwijsinstelling heeft ervaren om niet méér groepen te kunnen starten, is miscommunicatie over de looptijd van de leertrajecten en over financieringsmogelijkheden.

"In eerste instantie werd verteld dat alle trajecten die in 2021 zouden starten ook gefinancierd zouden kunnen worden. Later bleek dat ze voor het einde van het jaar klaar moesten zijn. Bij een doorlooptijd die in 2022 eindigt moeten zorgorganisaties dan een deel zelf financieren."

Een andere belemmering met betrekking tot tevredenheid over het aantal deelnemers/groepen heeft betrekking op de herverdeling van deelnemers over onderwijsinstellingen. Wanneer een onderwijsinstelling niet voldoende aanmeldingen had ontvangen om een volledige groep te kunnen starten, moesten deelnemers die zich al wel bij hen hadden aangemeld worden doorverwezen naar een andere aanbieder. Dit maakte dat de onderwijsinstelling potentiële deelnemers kwijtraakte aan de 'concurrent'.

Naast een relatief groot aantal onderwijsinstellingen dat ontevreden is over het aantal groepen dat konden worden gestart, is men ook niet positief gestemd over uitval. Deze vindt men hoog. Als mogelijke oorzaak voor deze hoge uitval noemt men:

- Deelnemers zijn onvoldoende geïnformeerd over het verloop van het leertraject via de NZK;
- Werkgevers zijn niet kritisch genoeg geweest in de werving van deelnemers.

"Werkgevers dachten soms: 'laat ik mijn werknemers maar inschrijven voor dit opleidingstraject, dit is een mooie kans op gratis scholing.' Maar dit maakte wel dat deelnemers niet altijd even gemotiveerd waren."

Perspectief van de deelnemers met betrekking tot uitval

Voor het totaal van alle trajecten zijn de volgende cijfers bekend:

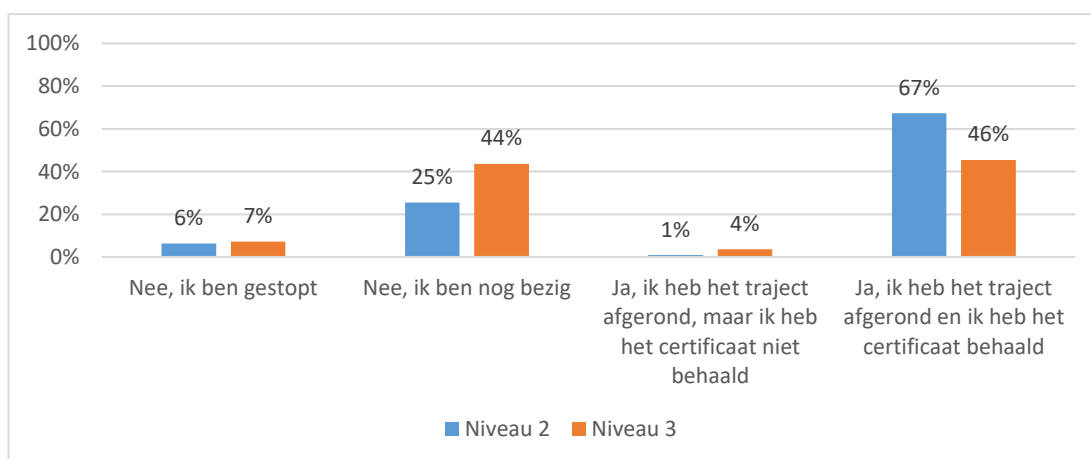
Er hebben 2.041 deelnemers meegedaan. Hierbij geldt een no-show van 223 deelnemers (11%) en zijn er 362 deelnemers (18%) vroegtijdig gestopt. Er hebben 849 deelnemers al

deelgenomen aan het examen, hiervan hebben 22 deelnemers (3%) het examen niet gehaald en de overige 827 deelnemers (97%) zijn geslaagd. Er zijn nog 607 deelnemers in actieve opleiding.

De resultaten van de online enquête onder deelnemers laten zien dat het merendeel de opleiding heeft afgerond of nog bezig is met de opleiding. Meer dan de helft (53%) van de respondenten heeft de opleiding afgerond, en een klein deel (3%) heeft de opleiding wel afgerond, maar heeft geen certificaat behaald. 7% van de bevroagde deelnemers geeft aan te zijn gestopt met het leertraject via de NZK. Verder gaf een aanzienlijk deel (37%) van de respondenten aan nog bezig te zijn met de opleiding (zie figuur 24). De percentages van dit onderzoek liggen dus iets positiever, maar dat komt omdat deelnemers die het traject niet hebben afgerond (mogelijk) minder snel de enquête invulden.

Figuur 24. Heb je dit leertraject afgerond?

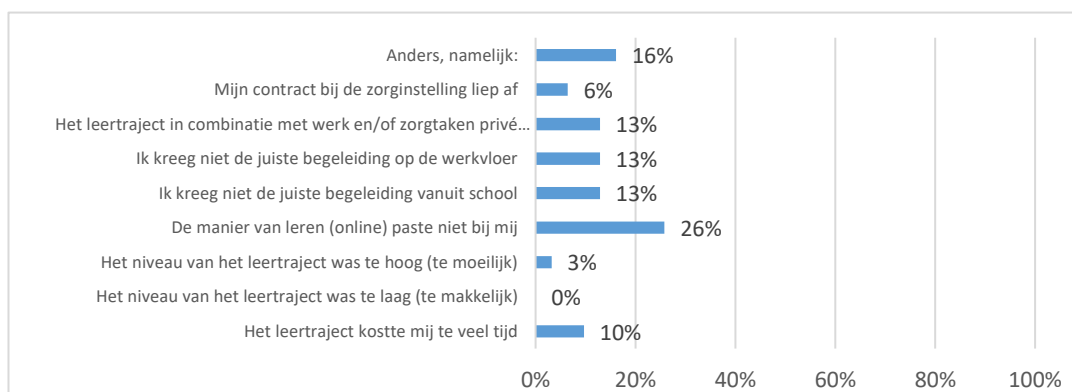
In de analyse is ook gekeken naar het verschil tussen niveau 2 (N=110) en niveau 3 (N=222) leertrajecten via de NZK. In figuur 25 is te zien dat er weinig verschil in uitval lijkt te zijn tussen deelnemers aan een niveau 2 of niveau 3 leertraject via de NZK. Voor de respondenten die het leertraject wel hebben afgerond, maar het mbo-certificaat niet hebben behaald is het verschil iets groter.



Figuur 25. Heb je dit leertraject afgerond? Uitgesplitst naar niveau

Redenen om tussentijds te stoppen

Aan de deelnemers die gedurende het leertraject via de NZK zijn gestopt (N=31) is ook gevraagd toe te lichten wat de reden hiervoor was. In figuur 26 is te zien dat de grootste groep (26%) deelnemers is gestopt vanwege de online leeromgeving. Andere redenen voor uitval zijn de werk-privé balans (13%) en het gebrek aan juiste begeleiding, zowel vanuit de zorgorganisatie als de onderwijsinstelling (beiden 13%). Daarnaast werden de tijd dat het leertraject kostte (10%) en het niveau van het leertraject via de NZK genoemd als redenen om te stoppen (3%). Tenslotte werden overige redenen als ontslag en problemen met de examinering genoemd.



Figuur 26. Indien niet afgerond: Wat was/waren jouw reden(en) om tussentijds te stoppen met het leertraject van de NZK? (Meerdere antwoorden mogelijk).

Reden voor het niet behalen van het certificaat

Onder de respondenten die het traject wel hebben afgerond, maar het mbo-certificaat niet behaald hebben (N=10) is ook naar een reden gevraagd. Hier kwamen redenen naar voren zoals onjuiste begeleiding, zowel vanuit de zorgorganisatie als de onderwijsinstelling. Daarnaast gaven andere respondenten redenen aan zoals werkdruk, onvoldoende ervaring in de praktijk, moeite met leren (dyslexie) en moeite met het leerplatform.

Doorstroom

Perspectief van de onderwijsinstellingen ten aanzien van doorstroom

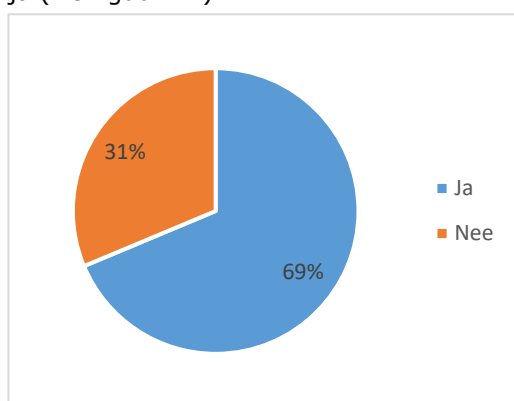
Onderwijsinstellingen geven aan dat veel van de deelnemers aan een leertraject via de NZK kiezen ervoor om na het behalen van een mbo-certificaat door te stromen naar een volledig diplomatraject. Volgens hen zijn er zelfs werkgevers die een leertraject via de NZK gebruiken als selectiemiddel om te bepalen voor wie zij een volledig diplomatraject willen financieren.

Omdat een mbo-certificaat een arbeidsmarktrelevant onderdeel is van een volledig mbo-diploma én geregistreerd wordt in DUO zou het mogelijk moeten zijn om met een mbo-certificaat vrijstellingen te krijgen voor een volledig diplomatraject. Volgens enkele onderwijsinstellingen verschilt het per onderwijsinstelling welke vrijstelling deelnemers van een leertraject via de NZK krijgen met hun mbo-certificaat. Een belangrijk aandachtspunt is dus om in de toekomst duidelijker te communiceren wat de waarde van het mbo-certificaat is in relatie tot eventuele vrijstellingen. Zowel voor de onderwijsinstellingen als voor de deelnemers. Het kan zijn dat bij dit vrij nieuwe fenomeen van mbo-certificaten het vertrouwen van bv. examencommissie en daarmee de 'civiele waarde' nog moet groeien.

"Het verschilt per onderwijsinstelling welke vrijstelling deelnemers krijgen met dit mbo-certificaat. Er zijn enerzijds onderwijsinstellingen die vrijstellingen geven, terwijl de werkgever het traject via de NZK had bedacht als een instroom-cursus om later een volledig diploma-traject te kunnen volgen. Anderzijds zijn er ook mbo's die geen vrijstellingen geven voor dit mbo-certificaat."

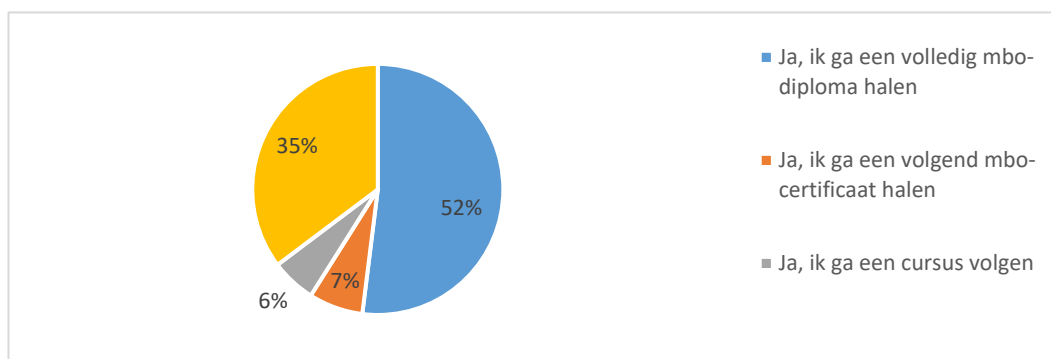
Perspectief van de deelnemers ten aanzien van doorstroom

Aan deelnemers is gevraagd of deelname aan het leertraject via de NZK tot doorstroom naar een volledig diplomatraject of andere scholing heeft geleid. Op de vraag of men enthousiast is geraakt om een vervolgopleiding te starten na deelname antwoordt 69% ja (zie figuur 27).



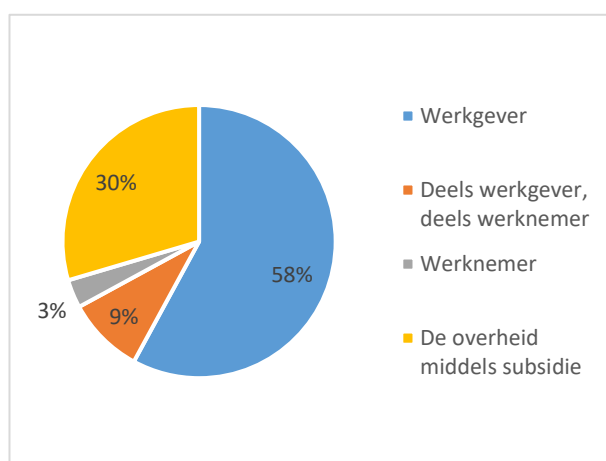
Figuur 27. Ben je na het leertraject van de NZK enthousiast geraakt om een (vervolg)opleiding te gaan volgen?

Van alle ondervraagde deelnemers geeft 52% aan concrete plannen te hebben voor het volgen van een volledig diplomatraject. 7% heeft plannen om een volgend mbo-certificaat te gaan behalen. 6% kiest voor een cursus. De overige 35% geeft aan geen concrete plannen voor een (vervolg)opleiding te hebben (zie figuur 28). Tijdens gesprekken met deelnemers kwam het beeld naar voren dat veel geen concrete plannen voor vervolgopleiding hadden gemaakt omdat ze nog bezig waren met het leertraject via de NZK, waardoor ze nog niet de tijd en ruimte hebben gehad om vervolgplannen te maken. Een van de geïnterviewde deelnemers was op het moment van het interview al wel begonnen met een VIG-opleiding en kon vanwege het behaalde mbo-certificaat een module overslaan.



Figuur 28. Hebt je concrete plannen om een (vervolg)opleiding te gaan volgen?

Indien, geïnteresseerd in een vervolg geeft 58% aan te verwachten dat zijn/haar werkgever hiervoor zal betalen. 9% geeft aan de kosten te willen delen met zijn of haar werkgever. 3% verwacht hier zelf voor te moeten betalen. 30% verwacht een vervolgopleiding te kunnen betalen vanuit een subsidie van het ministerie (zie figuur 29). Dit beeld wordt ook bevestigd uit gesprekken met deelnemers, waar de meesten er vanuit gaan dat een vervolgopleiding in ieder geval deels door de werkgever gefinancierd zou worden. Veel gaven aan de kosten niet volledig zelfstandig te kunnen dragen. Een aantal deelnemers stond er ook voor open om een deel zelf te betalen, afhankelijk van de hoogte van de totale kosten.



Figuur 29. Wie verwacht je dat een eventuele vervolgopleiding zou financieren?

3.2 Effecten van deelname aan een leertraject via de NZK

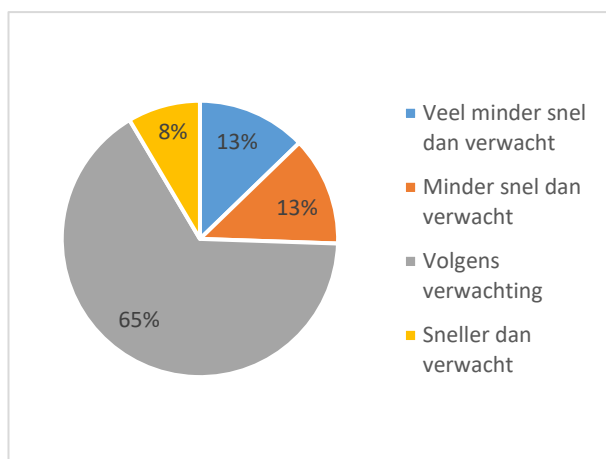
Deelname aan een leertraject via de NZK heeft voor de verschillende stakeholders verschillende effecten. Zo heeft deelname aan de NZK voor onderwijsinstellingen effecten voor het inrichten van onderwijs en het aantal aanmeldingen. Deze zijn in het vorige hoofdstuk al toegelicht. Voor werkgevers heeft deelname effect op de inzetbaarheid en het kennisniveau van medewerkers, maar ook de waardering en het salaris van deze medewerkers. Deelnemers zien effecten op de taken die zij mogen uitvoeren, de functie waarnaar zij kunnen overstappen en het kunnen volgen van een eventuele vervolgopleiding.

Effecten vanuit het perspectief van de werkgevers

Inzetbaarheid

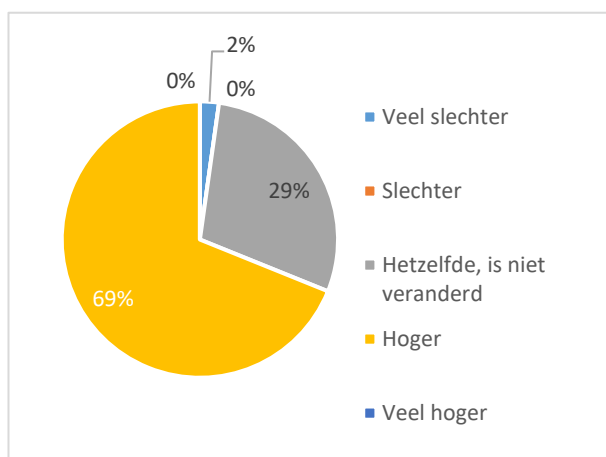
Met betrekking tot de inzetbaarheid na deelname aan een leertraject via de NZK is in de online enquête onder werkgevers allereerst gevraagd in hoeverre de snelheid van inzetbaarheid van medewerkers na het volgen van een leertraject via de NZK overeenkwam met de verwachtingen van de werkgevers. Van alle bevroagde werkgevers geeft ongeveer twee derde (65%) aan dat de snelheid van inzetbaarheid van deelnemers volgens verwachting was, ofwel men was tevreden over de snelheid waarmee deelnemers inzetbaar waren. 8% van de bevroagde werkgevers vond dat medewerkers sneller inzetbaar waren dan ze hadden verwacht. Een kwart (26%) van de bevroagde werkgevers vond dat medewerkers (veel) minder snel inzetbaar waren dan zij hadden verwacht (zie figuur 30).

In de interviews wordt aangegeven dat de korte doorlooptijd waarmee het leertraject via de NZK wordt doorlopen niet voor iedereen positief uitpakt. Doordat deelnemers maar een korte periode hebben kunnen oefenen in de praktijk beschikt nog niet elke deelnemer na afronding van het leertraject ook daadwerkelijk over voldoende vaardigheid, ervaring, en zelfvertrouwen om daadwerkelijk inzetbaar te zijn op nieuwe taken. Er zijn daardoor deelnemers die blijven hangen in hun oude taken. Mogelijk ligt hiervoor een oplossing in de begeleiding. Door meer te investeren in praktijkbegeleiding kan het zelfvertrouwen en de vaardigheid van medewerkers stijgen.



Figuur 30. Hoe snel waren uw medewerkers na deelname aan een leertraject richting een mbo-certificaat van de NZK inzetbaar op de nieuwe onderdelen?

Ook is aan werkgevers gevraagd in hoeverre de inzetbaarheid van hun medewerkers is veranderd door deelname aan een leertraject via de NZK. 69% van de bevroegde werkgevers vindt de inzetbaarheid van hun medewerkers hoger door deelname aan een leertraject via de NZK. Een van de werkgevers gaf bijvoorbeeld aan dat medewerkers zonder ervaring in de zorg, na 6 maanden boventallig nu zelfstandig inzetbaar zijn in een functie als woonzorgassistent. 29% vond dat de inzetbaarheid van hun medewerkers gelijk is gebleven. 2% vond de inzetbaarheid van hun deelnemers veel slechter na deelname aan een leertraject via de NZK (zie figuur 31). Werkgevers geven in de toelichting aan dat deelnemers na afronding van het leertraject via de NZK geen extra taken uitvoeren, bijvoorbeeld omdat een mbo-certificaat door de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn niet wordt erkend of omdat zij het mbo-certificaat gebruiken als opstap richting een volledig diplomatraject en daardoor direct doorstromen naar een leerling functie. Een andere verklaring heeft te maken met de korte doorlooptijd, waardoor nieuwe kennis en vaardigheden nog meer moet worden geoefend en moet beklijven.



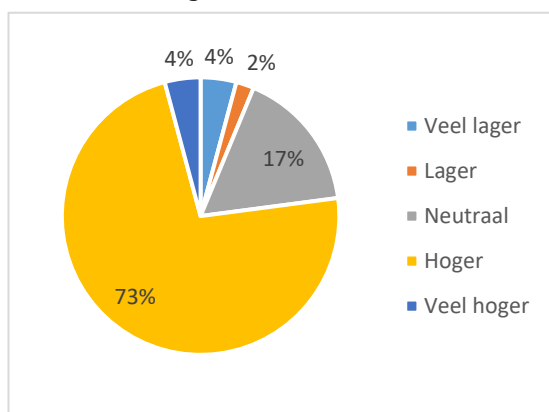
Figuur 31. In hoeverre is de inzetbaarheid van uw medewerker(s) veranderd door deelname aan een leertraject richting een mbo-certificaat in het kader van de NZK?

Bij veel van de werkgevers hadden medewerkers – ten tijde van het interview - hun leertraject via de NZK nog niet volledig afgerond. Veel van hen waren er nog niet over uit hoe zij deze medewerkers na afronding van het leertraject in zouden gaan zetten. Werkgevers, waarvan medewerkers al wel het mbo-certificaat hadden behaald, liepen wel tegen bepaalde uitdagingen aan. Hoewel de deelnemers in korte tijd veel leren en relatief snel inzetbaar zijn, zijn niet alle werkgevers even tevreden over deze inzetbaarheid. Het betreft slechts een deel van de totale opleiding en medewerkers zijn nog niet op alle taken inzetbaar. Dit komt bijvoorbeeld doordat deelnemers op niveau 3 na het afronden van het leertraject via de NZK nog niet bevoegd zijn om medicijnen te delen. Hierdoor zijn zij nog niet in staat om zelfstandig een dienst te draaien. Dit wordt door meerdere werkgevers als belemmerend ervaren en daarvan waren zij zich niet altijd vooraf van bewust. Enkele werkgevers hebben aangegeven deze belemmering op te vangen door de betreffende medewerkers hiervoor hun bevoegdheid te laten behalen door middel van interne bijscholing.

Met betrekking tot de inzet van de deelnemers die een leertraject via de NZK op niveau 2 hebben gevolgd worden vergelijkbare knelpunten ervaren. Een van de werkgevers geeft aan dat het vooral voor kleinere locaties, met een klein aantal medewerkers, uitdagend kan zijn om de NZK-deelnemers optimaal in te zetten. Voor twee van de werkgevers was het op voorhand niet duidelijk dat deelnemers na afronding van het leertraject via de NZK niet volledig inzetbaar zouden zijn als helpende of verzorgende IG.

Verandering in kennisniveau

Naast de verandering in inzetbaarheid is de werkgevers ook gevraagd in welke mate het kennisniveau van medewerkers is veranderd na deelname aan een leertraject via de NZK (zie figuur 32). Drie kwart (73%) van de bevraagde werkgevers vindt dat het kennisniveau van medewerkers hoger is na deelname aan een leertraject via de NZK. 4% vindt het kennisniveau veel hoger, terwijl 8% het kennisniveau (veel) lager vindt dan verwacht. 17% heeft neutraal geantwoord.



Figuur 32. In hoeverre is het kennisniveau van uw medewerker(s) na deelname aan een leertraject richting een mbo-certificaat in het kader van de NZK veranderd?

In de enquête is werkgevers gevraagd om een toelichting hierop te geven. Werkgevers zijn van mening dat deelnemers over het algemeen brede kennis van de basis voor het werken in de zorg hebben opgedaan. Een van de werkgevers beschrijft bijvoorbeeld dat het leertraject via de NZK in een korte tijd veel facetten van de zorg behandelt, zoals de achtergrond van bepaalde ziektebeelden. Werkgevers geven bovendien aan dat de toename in kennis bijdraagt aan het kunnen onderbouwen van het handelen in de praktijk en zelfvertrouwen, over bijvoorbeeld ten aanzien van de eigen kennis en kunde van de deelnemers.

Erkenning van diploma en bijhorende salaris

Bij het volgen van een leertraject en een verandering in inzetbaarheid hoort mogelijk ook verandering van waardering, bijvoorbeeld in de vorm van het salaris. Door werkgevers wordt het over het algemeen als lastig ervaren om medewerkers na afronding van een leertraject via de NZK goed in te schalen in het functiehuis. Slecht 4 van de geïnterviewde werkgevers heeft hier geen uitdagingen in ervaren. Een van de werkgevers gaf aan het lastig te vinden om in een juiste inschaling te voorzien, omdat het volgens haar niet eerlijk zou zijn om mensen die maar een deel van een opleiding op eenzelfde manier in te schalen als medewerkers met een volledig diploma. Een alternatief hiervoor is bij de meeste werkgevers nog niet geregeld. Het bleek dat deelnemers vaak zijn ingeschaald als huishoudelijk ondersteuner, helpende of verzorgende IG. Een tussenstap is in die gevallen (nog) niet mogelijk. Bij een van de zorgorganisaties is hier al wel een alternatief voor. Zij hebben een nieuwe functie gecreëerd voor medewerkers die een leertraject via de NZK hebben afgerond. De functie van zorgondersteuner.

"Wij hebben een nieuwe functie in het leven geroepen voor mensen die niet doorgaan naar een volledige Verzorgende IG opleiding. Zij kunnen als zorgondersteuner ADL taken uitvoeren en aandacht besteden aan het welzijn van laagcomplex bewoners."

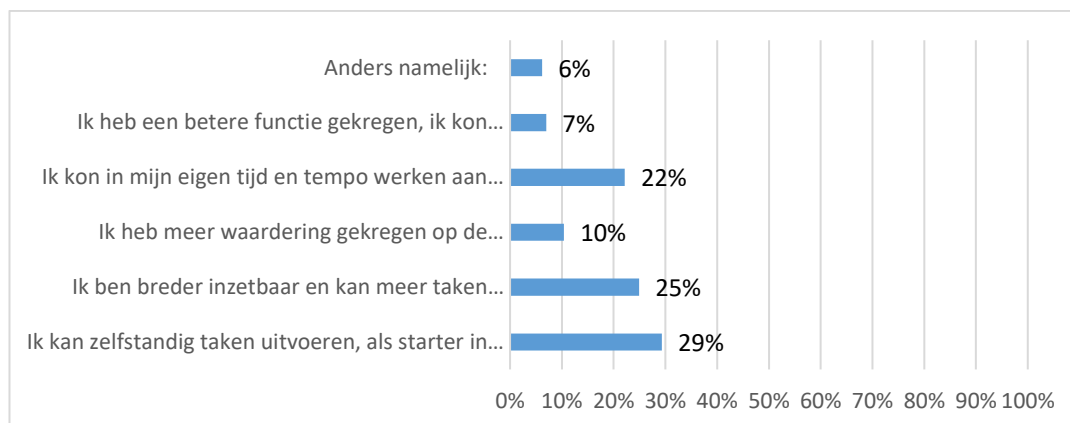
Daarnaast is in de interviews met werkgevers als knelpunt genoemd dat medewerkers na afronding van een leertraject via de NZK op niveau 3 door de zorgverzekeraar niet worden erkend, waardoor zij niet declareerbaar zijn. Hierdoor zijn deze medewerkers niet inzetbaar op de taken waarvoor ze zijn geschoold. Een van de zorgorganisaties heeft dit opgelost door medewerkers te declareren via cliënten met WLZ-indicaties.

Naast diverse uitdagingen heeft het inschrijven van medewerkers voor een leertraject via de NZK niet alleen de deelnemers, maar ook de werkgevers veel positiefs gebracht. Zo wordt bijvoorbeeld de toename in digitale vaardigheden van medewerkers als positief effect genoemd. Ook draagt deelname aan een leertraject via de NZK positief bij aan de leercultuur binnen de zorgorganisatie. Deelnemers raken (weer) gemotiveerd om te leren, zij vertellen hierover aan hun collega's. Mogelijk zet dit andere collega's aan om ook weer terug in de schoolbanken te gaan.

Effecten vanuit het perspectief van de deelnemers

De resultaten van de online enquête onder deelnemers onderschrijven het beeld dat werkgevers schetsen over de verschillende effecten van deelname aan een leertraject via de NZK (zie figuur 33). De grootste groep (29%) geeft aan na deelname aan het leertraject via de NZK zelfstandig taken uit te kunnen voeren, nadat zij als zij-instromer in de zorg zijn gestart. 25% van de ondervraagden geeft aan nu breder inzetbaar te zijn, doordat ze

meer taken zelfstandig kunnen uitvoeren. 22% van de ondervraagden ziet persoonlijke ontwikkeling als opbrengst van deelname aan het leertraject. 10% heeft door deelname meer waardering op de werkvloer gekregen. Een kleine groep van 7% geeft aan door deelname door te zijn gegroeid naar een betere functie. Andere opbrengsten die zijn genoemd zijn, het verkrijgen van meer kennis en de mogelijkheid tot doorstroom richting een volledig diploma-traject. Ook heeft een deel van de bevroegde deelnemers bij 'anders namelijk' benoemd dat er voor hen geen concrete opbrengsten waren na deelname aan een leertraject via de NZK.



Figuur 33. Wat heeft het leertraject van de NZK jou opgeleverd? (Meerdere antwoorden mogelijk)

In de verdiepende interviews met de deelnemers werd duidelijk dat de meerderheid van de geïnterviewde deelnemers nog niet met hun leidinggevende hadden besproken óf en zo ja hoe hun functie zou veranderen na afloop van deelname aan het NZK-traject. Een mogelijke oorzaak hiervan is dat de meeste deelnemers nog bezig waren met het leertraject, ze hoopten dit punt te bespreken als zij het certificaat hadden behaald. Twee van de deelnemers schatten in dat zij geen extra taken mogen uitvoeren, omdat zij geen praktijkervaring hebben opgedaan tijdens het leertraject via de NZK. De reden hiervoor is dat zij alleen hebben geoefend in het skills lab van de onderwijsinstelling en niet in de praktijk. Bij een klein deel van de geïnterviewde deelnemers werden taken na afloop van het leertraject via de NZK op niveau 2 uitgebreid met ADL-taken. Deze deelnemers werden dan bijvoorbeeld ingezet als helpende wanneer een van hun collega's uitviel. Daarnaast is er ook een kleine groep deelnemers die naast de ADL-taken ook de taken binnen hun huidige functie (bijvoorbeeld huishoudelijk ondersteuner of gastheer/gastvrouw) blijven uitvoeren, omdat zij dit als een aangename afwisseling in hun werk zien.

4 De Toekomst

4.1 De toekomst van mbo-certificaten (via de Nationale Zorgklas)

De toekomst van mbo-certificaten (via de NZK) vanuit het perspectief van onderwijsinstellingen

In de interviews is aan onderwijsinstellingen gevraagd hoe zij aan kijken tegen de toekomst van mbo-certificaten, al dan niet aangeboden via de NZK. De meeste onderwijsinstellingen zien mbo-certificaten als een succesvol middel om mensen binnen behapbare tijd om- en bij te scholen, zodat ze snel inzetbaar zijn voor het werken in de zorg. Onderwijsinstellingen geven aan dat de NZK als zelfstandig en gesubsidieerd opleider geen wenselijk scenario is. Dit zorgt voor ongewenste concurrentie in de markt. Dit is gedurende het project eens ter sprake gekomen, maar is uiteindelijk nooit te intentie van de NZK geweest om daadwerkelijk te doen.

Ook als de NZK de rol als tussenpersoon voor het aanbod van lesmateriaal behoud geven enkele onderwijsinstellingen aan het liefst gebruik te maken van een eigen onderwijsmaterialen ten aanzien van mbo-certificaten, passend bij hun eigen visie en werkwijze. Dit kan variëren van zelf keuzes willen maken ten aanzien van de inhoud, maar ook de uitwerking ervan in concreet onderwijs (opbouw programma, inhoud lesstof etc). Zij maken dan liever geen gebruik meer van het aanbod via de NZK. De NZK was een mooie kans om te experimenteren met mbo-certificaten en om (via het netwerk van de NZK) meer leertrajecten aan de man te brengen. Na deze ervaringen met de NZK geeft het merendeel aan een mogelijk vervolg op deze trajecten liever zelfstandig vorm te willen geven.

Een suggestie van een onderwijsinstelling is dat NZK zich vanaf hier verder doorontwikkelt als kennisplatform met ruimte voor uitwisseling over kort cyclisch om- en bijscholen, bijvoorbeeld naar het voorbeeld van *Pallia web*, een kennisplatform voor de palliatieve zorgsector. Ook in andere sectoren zijn dergelijke platforms beschikbaar, bijvoorbeeld o-zone in de technieksector. Dit is een open-source-platform waar bedrijven gratis informatie kunnen vinden over allerlei onderwerpen.

Subsidie

Omdat het lange tijd onzeker was of er in 2022 nog subsidie beschikbaar zou zijn voor leertrajecten via de NZK zijn een aantal onderwijsinstellingen gaan zoeken naar alternatieve subsidiemogelijkheden om dit kort cyclisch opleiden voort te zetten met eigen lesmateriaal en waar mogelijk te verbreden. Een voorbeeld van een dergelijke subsidie is 'NL Leert door'. Volgens een van de onderwijsinstellingen is via 'NL leert door' een uitgebreider pakket aan opleidingen en opleiders beschikbaar en wordt hier een duidelijk onderscheid gemaakt tussen opscholers en omscholers. Deze pakketten vallen niet binnen de subsidie van de NZK. Een nadeel van de 'NL leert door'-subsidie is dat deze alleen te gebruiken als er een minimaal aantal leertrajecten wordt gerealiseerd.

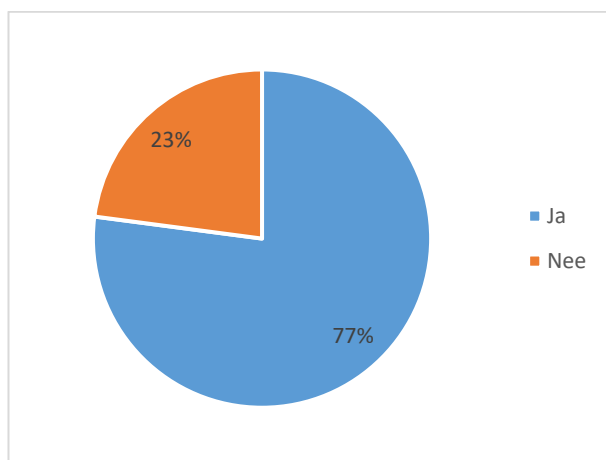
De toekomst van mbo-certificaten (via de NZK) vanuit het perspectief van werkgevers

Op de vraag of werkgevers hun medewerkers nog eens zouden inschrijven voor een leertraject via de NZK geeft 77% aan dit nog eens te willen doen. Binnen deze groep

werkgevers zijn er werkgevers waarvan het huidige leertraject voldoet aan de verwachtingen en die er zeer tevreden over zijn. Anderzijds is er een deel van de werkgevers dat alleen nieuwe medewerkers in zal schrijven onder bepaalde voorwaarden. Voorwaarden die meerdere malen worden genoemd zijn:

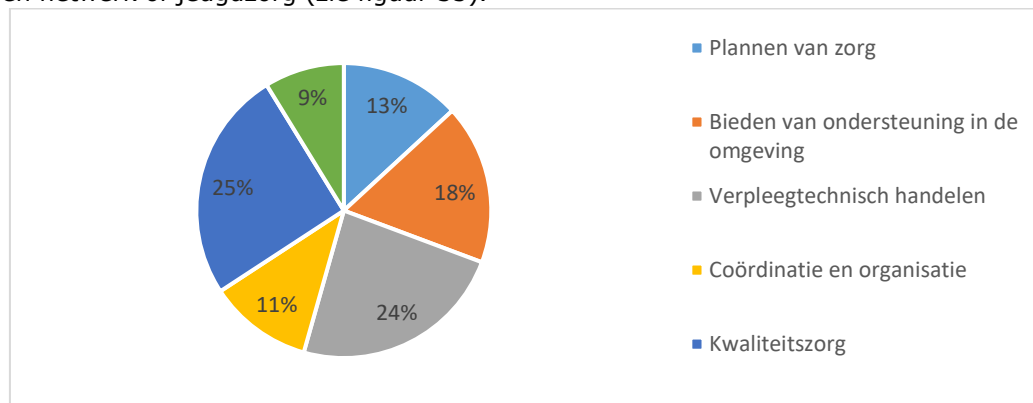
- als het traject niet meer volledig digitaal wordt aangeboden;
- als er meerdere mbo-certificaten binnen een opleiding worden aangeboden;
- als het vrijstellingen oplevert voor een volledig diplomatraject.

Daarnaast geeft 23% van de werkgevers aan niet nog eens medewerkers in te willen schrijven (zie figuur 34). Als belangrijkste reden hiervoor geven zij aan dat zij het lastig vinden hun medewerkers na afronding van het leertraject via de NZK in het functiehuis te plaatsen. Daarnaast zijn er ook beloftes niet nagekomen.



Figuur 34. Zou u uw medewerkers nog eens inschrijven voor een leertraject richting een mbo-certificaat?

In de online enquête is werkgevers gevraagd naar welke onderwerpen hun voorkeur uitgaat bij het inschrijven van nieuwe medewerkers voor een leertraject via de NZK. Een kwart zou graag willen dat medewerkers worden geschoold op kwaliteitszorg, 24% geeft de voorkeur aan verpleegtechnische handelingen. 18% zou graag willen dat het bieden van ondersteuning in de omgeving wordt opgenomen in een leertraject via de NZK. 13% ziet graag meer aandacht voor het plannen van zorg en 11% wil dat deelnemers in een volgend traject leren over de coördinatie van zorg. Daarnaast geeft 9% aan dat zij graag meer aandacht zouden zien voor andere zaken. Voorbeelden die worden genoemd zijn: beroepshouding, omgang met dementie, welzijn van de cliënt, samenwerken met naasten en netwerk of jeugdzorg (zie figuur 35).



Figuur 35. Als u medewerkers nog eens in zou schrijven voor een leertraject richting een mbo-certificaat, aan welk(e) onderwerp(en) zou u denken of zou uw voorkeur naar uitgaan?

Ook uit de interviews blijkt dat werkgevers over het algemeen bereid zijn om in de toekomst opnieuw medewerkers in te schrijven voor een leertraject via de NZK. Ze vinden deelname aan een leertraject bijvoorbeeld een geschikte manier om (nieuwe) medewerkers een voorproefje te geven op het werken in de zorg en het volgen van een opleiding. Dat medewerkers hiermee de kans krijgen om een certificaat met civiel effect te behalen onderschrijven ze ook als een meerwaarde.

Wat betreft vervolgmogelijkheden toont een van de werkgevers specifieke interesse in het inschrijven van medewerkers voor aanvullende mbo-certificaten om zo mbo-certificaten tot een volledig diploma te kunnen stapelen. Een van de werkgevers geeft aan door te gaan via de 'NL Leert Door' subsidie. De meerderheid van de werkgevers geeft op dit moment toch een voorkeur te hebben om medewerkers in te schrijven voor een volledig diplomatraject.

Dat gesubsidieerde opleidingen een 'must' blijven om snel meer handen aan het bed te krijgen, onderschrijven verschillende werkgevers. Een van de werkgevers zegt hierover het volgende:

"Het is belangrijk om door te gaan met gesubsidieerde opleidingen. Want iedereen is een beetje in dezelfde vijver aan het vissen naar mensen. Wat je met elkaar vooral moet doen is niet meer dezelfde hengeltjes in dezelfde vijver gooien, maar samen zoeken naar hoe je meer mensen in zo'n vijver krijgt. Daar heb je verschillende kanalen voor. Het is goed om op verschillende manieren mensen te enthousiasmeren voor een beroep in de sector zorg en welzijn"

4.2 Tips voor doorontwikkeling van de NZK

In de interviews en enquêtes zijn de verschillende stakeholders gevraagd naar mogelijke ontwikkelpunten voor de toekomstige leertrajecten die worden aangeboden via de NZK.

Ontwikkelpunten vanuit het perspectief van de onderwijsinstellingen

Naast de ontwikkelpunten die eerder zijn genoemd door onderwijsinstellingen met betrekking tot bijvoorbeeld de communicatie tussen de NZK en onderwijsinstellingen geven zij aan liever niet langer volledig digitale trajecten aan te bieden. Zij geven de voorkeur aan fysieke trajecten, mits de situatie rondom de coronacrisis dit toelaat. Mocht volledig fysiek niet mogelijk zijn, geven onderwijsinstellingen de voorkeur aan een 'blended' onderwijsvorm waarbij kennisoverdracht digitaal plaats vindt en de verwerking van de lesstof in een fysieke omgeving waar deelnemers met elkaar in gesprek kunnen.

Ontwikkelpunten vanuit het perspectief van de werkgevers

In de interviews is met werkgevers ook gesproken over mogelijke ontwikkelpunten of verbeterpunten. Allereerst geven drie van de gesproken werkgevers expliciet aan dat meer aandacht voor informatieverstrekking aan de voorkant wenselijk is. Werkgevers hebben behoefte aan meer inzicht in de verwachtingen die de NZK en onderwijsinstellingen hebben met betrekking tot het opleiden in de praktijk en de praktijkbegeleiding. Zij hebben tevens

behoefte aan meer duidelijkheid over de inzetbaarheid van deelnemers na afronding van het leertraject.

Ook met betrekking tot de examinering heerst onder werkgevers nog onduidelijkheid. Een van de werkgevers had medewerkers die bij verschillende onderwijsinstellingen stonden ingeschreven. Hierbij was merkbaar dat er per onderwijsinstelling anders werd omgegaan met de examinering. Er was sprake van een verschil in verwachtingen van de deelnemers. Als er een traject wordt aangeboden door meerdere onderwijsinstellingen zou het beter zijn als de examinering gelijk is.

Daarnaast geven werkgevers aan dat medewerkers die hebben deelgenomen aan een leertraject via de NZK behoefte hebben aan meer interactie in de lessen. Dit zou volgens een van de werkgevers bijvoorbeeld kunnen worden bewerkstelligd door medewerkers ziektebeelden die ze in de praktijk zijn tegengekomen in de les te laten inbrengen.

Ook geven werkgevers als tip om voor de ontwikkeling van aanvullende mbo-certificaten via de NZK meer werkgevers te betrekken in het bepalen van de opbouw van het lesprogramma en dit niet enkel bij onderwijsinstellingen te leggen. Dit kan de planning voor deelnemers ten goede komen.

Ontwikkelpunten vanuit het perspectief van de deelnemers

Deelnemers hebben in de online enquête verschillende tips voor de doorontwikkeling van leertrajecten via de NZK gegeven. Zo zou het bijvoorbeeld raadzaam zijn om het leerplatform waarmee gewerkt wordt te vereenvoudigen en meer aandacht te besteden aan het leren omgaan met dit leerplatform, bijvoorbeeld door het aanbieden van een knoppencursus of Tech-buddy. Ook hebben deelnemers behoefte aan een meer reële tijdsinschatting van de studiebelasting. Nu gaven meerdere deelnemers nog aan veel meer tijd te besteden aan de huiswerkopdrachten dan hier officieel voor stond. Tot slot geven deelnemers aan dat er in de toekomst een betere afstemming tussen docent en zorgorganisatie nodig is.

In de interviews met deelnemers kwamen diverse tips en verbeterpunten aan de orde, die hier deels op aansluiten. Een van de geïnterviewde deelnemer geeft als ontwikkelpunt aan dat de communicatie aan de voorkant van het traject beter had gekund. Ze had het fijn gevonden om van tevoren mailcontact te voeren en een keer kennis te maken met de klas, in plaats van meteen het traject te starten. Daarnaast was het thuissturen van een lespakket ook fijn geweest om de verwachtingen te communiceren. Omdat zij vooraf nog geen uitleg had gehad over het online leerplatform was het voor haar nog niet mogelijk om het lespakket online te bestuderen. Tot slot noemen meerdere deelnemers de intensiteit van het traject als ontwikkelpunt. De intensiteit verschilt volgens sommigen van week tot week per week. Waar het de ene week heel druk was met veel opdrachten die moesten worden uitgevoerd, was de andere week een stuk rustiger. Dat zorgde voor uitdagingen in de planning. Een deelnemer geeft aan dat het traject volgens haar langer had mogen duren om meer ruimte en tijd te kunnen nemen voor het uitvoeren van praktijkopdrachten. Deze deelnemer had voornamelijk behoefte aan het oefenen van handelingen. Door de korte doorlooptijd van het leertraject heeft ze diverse handelingen slecht enkele keren in de praktijk kunnen oefenen.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

Deze evaluatie richtte zich op twee kernonderwerpen: a) de inzet en de opbrengsten van de mbo-certificaten voor deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen en b) het proces van de uitvoering van het onderwijs dat via de NZK is gegeven. In het onderzoek hebben de drie groepen betrokkenen, de deelnemers, werkgevers in de zorg en onderwijsinstellingen (bekostigd en particulier) aangegeven hoe hun ervaringen met de NZK zijn, welke effecten van de NZK zij ervaren en hoe zij de toekomst van de NZK zien.

Inzet en opbrengsten van de NZK

Met de informatie uit dit evaluatieonderzoek is het mogelijk de onderzoeksvragen met betrekking tot de inzet en de opbrengsten van de NZK te beantwoorden:

Hoe worden de mbo-certificaten ingezet? In hoeverre is dat als zelfstandig traject of als opmaat voor een volledig diplomatraject? Hoe kan dit verklaard/begrepen worden?

Alle betrokkenen zijn positief over de mogelijkheden voor het behalen van mbo-certificaten. Onderwijsinstellingen staan positief tegenover mbo-certificaten en zien het als de ideale manier om mensen op een laagdrempelige wijze naar de zorg te leiden en zo de personeelstekorten aan te pakken. Deelname aan de NZK en het behalen van mbo-certificaten biedt werkgevers en hun (toekomstige) medewerkers mooie kansen voor scholing en ondersteunt de leercultuur in de organisatie, doordat medewerkers worden gestimuleerd (verder) te leren. Ook deelnemers staan in grote mate (zeer) positief ten opzichte van het behalen van een mbo-certificaat, afgezet tegen een volledig mbo-traject. Men is enthousiast over het duale en praktijkgerichte karakter van het traject, door het leren te combineren met opdrachten in de praktijk. De korte doorlooptijd en het beperkte aantal contacturen per week maakt dat deze trajecten vaak beter in de persoonlijke situatie van de deelnemers past dan een volledig diploma-traject met een doorlooptijd van meerdere jaren.

Vanuit de 335 deelnemers die de online enquête hebben ingevuld blijkt dat slechts 10% het certificaat niet heeft behaald of is gestopt met het leertraject. Dit schetst echter geen volledig beeld van de uitval bij traject van NZK, aangezien het aannemelijk is dat vooral deelnemers die het leertraject succesvol (hebben) doorlopen de vragenlijst hebben ingevuld. Complete cijfers over de uitval kunnen daarom beter worden geraadpleegd via de uitvoerder van de NZK, de SDB-groep. De belangrijkste redenen voor uitval zijn de online leeromgeving, de werk-privé balans en het gebrek aan juiste begeleiding. Mogelijk is ook dat bij aanvang de verwachtingen niet goed gemanaged zijn.

Veel van de deelnemers aan een leertraject via de NZK kiezen ervoor om na het behalen van een mbo-certificaat via de NZK door te stromen naar een volledig diplomatraject. Veel deelnemers zijn in ieder geval enthousiast geraakt om (weer) aan de slag te gaan met leren.

Bij uitvraag onder de verschillende doelgroepen wordt ook duidelijk dat de mbo-certificaten met name worden ingezet als introductie voor het werken in de zorg en – indien de deelnemer daarin geïnteresseerd is – als opmaat naar een volledig diplomatraject. Dit heeft naar verwachting te maken met verschillende factoren. Zo is bij alle betrokkenen nog niet altijd duidelijk dat er nog meer mbo-certificaten te behalen zijn, buiten de drie van de NZK. Daarnaast is het nog niet duidelijk hoe deze mbo-certificaten gewaardeerd moeten worden qua inhoudelijke 'bevoegdheden' en voor wat betreft financiële waardering. Het lijkt nog onvoldoende status of positie te hebben in de sector. Voor beide aspecten geldt dat onbekend ook daadwerkelijk onbemind maakt.

Bovendien is er nog geen mogelijkheid om mbo-certificaten te stapelen tot een diploma, zodat verkorte leertrajecten enerzijds worden afgesloten met een succeservaring en anderzijds dit stapsgewijs van waarde kan zijn in het behalen van een volledig diploma. Het lijkt nu te gaan om een keuze voor een mbo-certificaat en/óf voor een volledig diplomatraject, een tussenweg staat niet op het netvlies. Voor veel werkgevers zou dit echter wel van meerwaarde zijn.

Wat is het effect van het gebruik van de mbo-certificaten voor deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen? In hoeverre draagt dit effect bij aan de beoogde doelstellingen en hoe kan dit verklaard / begrepen worden?

Effecten voor onderwijsinstellingen

Voor onderwijsinstellingen hebben de effecten met name te maken met het inrichten van onderwijs, het vullen van de groepen en de uitvoering van het onderwijs. De onderwijsinstellingen die meewerkten aan het onderzoek hadden in veel gevallen gehoopt meer groepen te kunnen starten. Ook vindt men de uitval te hoog. De NZK was een mooie kans om te experimenteren met mbo-certificaten en om (via het netwerk van de NZK) meer leertrajecten aan de man te brengen. Hoewel zij positief zijn over de samenwerking met de zorgorganisaties en veel van deelname aan de NZK hebben geleerd, geven de meeste onderwijsinstellingen aan bij een mogelijk vervolg op dergelijke leertrajecten richting een mbo-certificaat dit liever zelfstandig vorm te geven.

Effecten voor werkgevers

Van alle bevraagde werkgevers geeft ongeveer twee derde aan dat de snelheid van inzetbaarheid van deelnemers na het leertraject volgens verwachting is. Echter er zijn ook zorgen ten aanzien van de snelheid van het traject. Dat draagt niet altijd bij aan het beklijven van kennis, het oefenen met de geleerde stof en toepassen van de praktische vaardigheid. Dit heeft meer tijd nodig. Een grote meerderheid van de bevraagde werkgevers vindt de inzetbaarheid (twee derde) en het kennisniveau (drie kwart) van hun medewerkers hoger door deelname aan een leertraject via de NZK. Door werkgevers wordt aangegeven dat zij het correct waarderen van deze nieuwe kennis, vaardigheden en taken nog als lastig ervaren. Daar zijn nog geen landelijke afspraken over gemaakt, waardoor er nog geen voorzieningen voor zijn getroffen. Over het algemeen zijn de werkgevers echter positief en geven aan dat de leertrajecten via de NZK veel positiefs heeft gebracht, zowel voor hun eigen organisatie als voor de deelnemers.

Effecten voor deelnemers

Ook zijn de effecten voor de deelnemers aan een leertraject via de NZK in beeld gebracht. De belangrijkste effecten zijn onder meer het zelfstandig kunnen uitvoeren van taken en het kunnen uitvoeren van meer taken, het breder inzetbaar zijn, de persoonlijke ontwikkeling als belangrijke opbrengst van deelname aan het leertraject en meer waardering op de werkvloer. Voor deelnemers is echter nog niet altijd duidelijk óf en zo ja, hoe hun functie verandert na het behalen van het mbo-certificaat via de NZK.

In hoeverre verwachten de diverse betrokkenen dat deze mbo-certificaten ook zonder subsidie geïmplementeerd blijven worden? Welke overwegingen en/of belemmeringen hebben onderwijsaanbieders bij het al dan niet (blijven) aanbieden van de mbo-certificaten? Hoe zouden eventuele belemmeringen hierin kunnen worden weggelaten?

Ten aanzien van de toekomst van de NZK zien onderwijsinstellingen de inzet van mbo-certificaten als een succesvol middel om mensen binnen behapbare tijd om- en bij te scholen, zodat ze snel inzetbaar zijn voor het werken in de zorg. Zoals eerder gezegd was de NZK voor hen een uitgelezen kans om te experimenteren met mbo-certificaten en om maatwerk leertrajecten aan de man te brengen via het netwerk van de NZK. Bij een mogelijk vervolg op de NZK geven enkele instellingen aan dit toch liever zelfstandig vorm te geven. Zij kijken daarbij ook naar andere subsidieregelingen en hun specifieke voorwaarden, zoals 'NL leert door'. Reden om dit zelf te doen, is dat deze uniforme aanpak niet altijd past bij hun onderwijsvisie en bij hun manier van werken.

Ruim drie kwart van de werkgevers zou opnieuw medewerkers laten deelnemen aan een leertraject via de NZK, soms wel onder bepaalde voorwaarden. Voor werkgevers is een leertraject een geschikte manier om (nieuwe) medewerkers een voorproefje te geven op het werken in de zorg en het volgen van een opleiding. Dat medewerkers hiermee de kans krijgen om een certificaat met civiel effect te behalen onderschrijven ze ook als een meerwaarde. Werkgevers noemen diverse onderwerpen als vervolg op of het uitbouwen van de leertrajecten via de NZK.

Op basis van gegevens uit de enquête en gesprekken met deelnemers blijkt dat ongeveer de helft van de deelnemers na het behalen van het mbo-certificaat doorstroomt richting een volledig diploma-traject. Een klein deel is van plan een volgend mbo-certificaat te behalen. Daarnaast zijn er ook veel deelnemers die nog niet weten óf en hoe zij verder gaan, na hun deelname aan de NZK.

Onderwijs via de NZK

Ook de onderzoeksvragen ten aanzien van het onderwijs via de NZK kunnen worden beantwoord:

Hoe hebben betrokkenen de verschillende kenmerken van het onderwijs (online onderwijs, leerplatform) via de NZK ervaren? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?

In de interviews met de onderwijsinstellingen komt een gemengd beeld ten aanzien van de ervaringen in het algemeen met de NZK naar voren, met een redelijk gelijke verspreiding van negatieve, positieve en gematigde ervaringen. In de interviews blijken onderwijsinstellingen over het algemeen positief over de inhoud van het leertraject via de NZK. Daarbij is meermaals aangegeven dat het lesmateriaal goed in elkaar zit, maar een belangrijke constatering daarbij is dat het vooral de basis aanstipt.

Het merendeel van de werkgevers vindt het lesmateriaal van de leertrajecten via de NZK geschikt. De inhoud van de leertrajecten sluiten goed aan op de praktijk en de opdrachten zijn goed uit te voeren in de praktijk. Een belangrijke kanttekening is de intensiteit van de leertrajecten, deze wordt als erg hoog ervaren. Ook blijkt het lastig om voldoende diepgang ten aanzien van de theorie te bereiken.

De online onderwijsvorm van de leertrajecten wordt door de betrokkenen gezien als een mooie vorm voor kennisoverdracht, echter deze online onderwijsvorm (alleen) is zeker niet ideaal. Het doet een groot beroep op de digitale vaardigheid van deelnemers. Voor de toekomst zou een meer 'blended' vorm wenselijk zijn.

Het online leerplatform waar deelnemers toegang krijgen tot lesstof en waar zij gemaakte opdrachten kunnen uploaden, wordt door de onderwijsinstellingen als geavanceerd en complex gezien. Enkele onderwijsinstellingen maakten daarom de overstap naar hun eigen leeromgeving (en het werken) via Teams. Als het gaat om de gebruiksvriendelijkheid van het online leerplatform zijn deelnemers overwegend positief. Van belang is hierbij op te merken dat sommige scholen al waren overgestapt naar hun eigen leeromgeving of het werken met MS Teams. Dit onderscheid is niet uitgevraagd.

Aanvullend op de kenmerken van online onderwijs en het leerplatform is gevraagd naar arbeidsmarktrelevantie en de aansluiting met de praktijk. Het merendeel van de werkgevers en deelnemers vindt dat de inhoud van het leertraject via de NZK in hoge mate aansluit bij het werk dat wordt gedaan binnen de zorgorganisatie. Deelnemers vinden dat het leertraject via de NZK in belangrijke mate handvatten geeft om de lesstof in de praktijk te kunnen brengen. Ten aanzien van de praktijkbegeleiding zijn de beelden van werkgevers en deelnemers verschillend. Werkgevers zijn voornamelijk positief te spreken over de manier waarop de begeleiding van hun medewerkers op de werkvloer is verlopen, terwijl deelnemers dit erg wisselend hebben ervaren.

Leereenheden/mbo-certificaten kunnen tweeledig gebruikt worden, namelijk als basis voor validering van wat iemand al weet en kan en als basis voor onderwijs op maat. Daarom is ook gevraagd in welke mate er rekening is gehouden met eerdere werkervaring. Hieruit komt ook een wisselend beeld naar voren. Waar de overgrote meerderheid van de werkgevers aangeeft dat er tot op zekere hoogte of in hoge mate rekening is gehouden met de eerder verworven competenties van deelnemers, geven deelnemers aan dat er geen of erg weinig rekening gehouden is met hun eerdere werkervaring.

Hoe is het lesmateriaal en de totstandkoming daarvan door de onderwijsinstellingen ervaren? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?

Een derde van de geïnterviewde onderwijsinstellingen waren betrokken bij de ontwikkeling van de NZK, de fase voorafgaand aan de uitvoering. Vanuit een intrinsieke motivatie om bij te dragen aan de grote maatschappelijke opgave wilden zij graag meewerken aan de ontwikkeling en opbouw van de NZK. Deze instellingen waren daardoor betrokken bij het ontwikkelen van het lesmateriaal. Over het algemeen hebben onderwijsinstellingen positieve ervaringen met het ontwikkelproces van het lesmateriaal, en zij vertellen dat het volgen van het train-de-trainerprogramma heeft hen veel gebracht. Ook zijn er aandachtspunten en knelpunten genoemd. Concreet werd genoemd dat feedback op het lesmateriaal sneller verwerkt dient te worden. En daarnaast geeft men aan dat er een financiële vergoeding werd gemist voor de ontwikkelactiviteiten.

Hoe is de samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen ervaren? Welke overwegingen hebben zorgorganisaties gehad om te kiezen voor een bepaalde onderwijsinstelling? Wat zou eventueel verbeterd kunnen worden in het licht van mogelijke vervolginiciatieven?

In veel gevallen is er samengewerkt tussen zorg- en onderwijsinstellingen die al een bestaande relatie hadden. Vanuit de drie betrokken partijen is in beeld gebracht hoe ieder van hen de samenwerking in de NZK heeft ervaren. Hier wordt duidelijk dat men ten aanzien van de samenwerking, met name tussen onderwijs- en zorgorganisatie, als positief wordt ervaren, maar dat men ook verbeterpunten ziet. Deze verbeterpunten zijn er met name ten aanzien van de informatievoorziening, het verwachtingenmanagement en de communicatie over en weer.

5.2 Aanbevelingen

Zorg voor een heldere positionering van leertrajecten gericht op een mbo-certificaat, een heldere leerroute voor vervolgtrajecten en een duidelijk loopbaanperspectief.

Alle betrokkenen zijn positief over de mogelijkheden voor het behalen van mbo-certificaten. Het lijkt een mooie manier om mensen op een laagdrempelige wijze naar de zorg te leiden en zo de personeelstekorten aan te pakken. Toch blijkt dat het nu vooral wordt ingezet als opmaat naar een volledig diploma. Er is onder alle betrokkenen nog veel onduidelijk als het gaat om deze verkorte leertrajecten en de mbo-certificaten die daarmee behaald kunnen worden. In dat kader gelden de volgende aanbevelingen:

- Uitgebreidere communicatie over de mbo-certificaten en het in 'the picture zetten' van goede voorbeelden kan bijdragen aan de bekendheid en kan de civiele waarde

(verder) doen groeien. Zowel de initiatiefnemers van de NZK als de onderwijsinstellingen zouden hierin een belangrijke rol kunnen vervullen door de (meer)waarde van deze leertrajecten meer uit te dragen en good practices te verspreiden. Voor deelnemers is het van belang duidelijk perspectief te bieden (wat wordt er van mij verwacht en wat levert mij dit op?) en wellicht een modulaire leerroute uit te stippelen op basis van mbo-certificaten. Dit zou in afstemming met zorgorganisaties en onderwijsinstellingen kunnen worden opgebouwd.

- Ten aanzien van inhoudelijke bekwaamheden en bevoegdheden, de financiële waardering en de positionering in het functiehuis van de medewerkers die deze mbo-certificaten hebben behaald, zijn er nog stappen te zetten. De initiatiefnemers kunnen hierin een belangrijke rol vervullen. Voor deelnemers is nog niet altijd duidelijk óf en zo ja, hoe hun functie verandert na afloop van deelname aan het NZK-traject. Ook werkgevers hebben de consequenties hiervan niet scherp en zien hiervoor veel geen mogelijkheden in de bestaande structuur. Aanpassing in het functiehuis lijkt wenselijk of een toelichting over hoe toepassing in het bestaande functiehuis kan plaatsvinden.
- Voor het stapelen van certificaten tot een diploma zou door de initiatiefnemers in samenwerking met de onderwijsinstelling de lobby gevoerd kunnen worden richting het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Deze stapeling is in de huidige wetgeving niet mogelijk en wordt zelfs gezien als onwenselijk (vanwege zogenaamde 'groenpluk' onder initiële studenten). Werkgevers zien voor hun medewerkers echter voordelen van het enerzijds afsluiten van een verkort leertraject met een succeservaring en dat dit anderzijds stapsgewijs van waarde kan zijn in het behalen van een volledig diploma.
- De mbo-certificaten worden nog niet optimaal gebruikt, zoals bedoeld, namelijk óók als basis voor validering van wat iemand al weet en kan. Verreweg de meeste deelnemers hebben niet ervaren dat hier rekening mee is gehouden, zowel door de onderwijsinstelling als in de praktijkbegeleiding. Als dit toch het geval is, moeten onderwijsinstellingen en werkgevers daar meer helder in zijn naar deelnemers, hoe dit gewaardeerd wordt en welke impact dit heeft op het traject.

Bouw voort op de ervaringen in dit traject van pionieren en voer genoemde aandachtspunten zo goed mogelijk door om het traject te bestendigen en te verbeteren om de opbrengst en het effect te vergroten. Zet dit in samenwerking met onderwijsinstellingen in gang, om hen 'aan boord' te houden bij het vervolg.

De NZK is onder hoogdruk tot stand gekomen, om in te spelen op een nood situatie in de zorg. Dit was een traject van pionieren, vallen, opstaan en steeds beter worden. Er is veel ervaring opgedaan en geleerd door alle betrokken partijen. Dit was in grote mate succesvol maar er zijn ook aandachtspunten genoemd die in een vervolg meegenomen moeten worden. Door alle betrokken partijen zijn aandachtspunten en ontwikkelpunten en tips benoemd voor het versterken en verbeteren van de huidige leertrajecten. Voordat volgende trajecten in het kader van de nieuwe subsidie worden vormgegeven is het van belang deze punten en tips af te wegen en waar nodig en wenselijk aanpassingen te doen.

Op een aantal belangrijke kenmerken van het onderwijs via de NZK is kritisch gereflecteerd. Zo is ten aanzien van het lesmateriaal aangegeven dat het goed in elkaar zit, maar dat er op thema's meer diepgang nodig is. Ook de intensiteit en het tempo van de leertrajecten wordt door alle partijen als hoog ervaren, dit komt het succes van het leertraject niet altijd ten goede. Meer tijd voor bekijken, het oefenen met de geleerde stof en toepassen van de praktische vaardigheid is nodig. Beoordeel in welke mate hierin aanpassingen moeten worden gedaan: is er langer tijd nodig voor het traject, zodat er meer diepgang en oefening kan zijn? Geldt dit voor het traject in de breedte of vraagt dit meer van de flexibiliteit van een onderwijsinstelling om de versnellen of te vertragen? Daarbij kan ook worden gekeken naar de inlevermomenten van opdrachten om de studiedruk meer te verdelen over de doorlooptijd van het traject.

Men vindt de online onderwijsvorm van de leertrajecten een mooie vorm voor kennisoverdracht, echter deze online onderwijsvorm (alleen) is zeker niet ideaal. Het doet een groot beroep op de digitale vaardigheid van deelnemers. Bouw de huidige trajecten om naar een meer 'blended' vorm. En draag ook zorg voor goede begeleiding, ook op digitale vaardigheid. Overweeg ook in welke mate er moet worden doorgedaan met het huidige leerplatform. Dit wordt als (te) geavanceerd en complex gezien, met name onder de onderwijsinstellingen. Dit zijn – naast de deelnemers – de primaire gebruikers.

Voor de ontwikkeling van nieuwe trajecten is het van belang te overwegen hoe de ontwikkeling van lesmateriaal wordt aangepakt. Onderwijsinstellingen hebben over het algemeen ervaren dat zij veel konden brengen en bijdragen, maar dat de waardering die zij ervoor kregen niet altijd voldoende was. Ook werd feedback niet altijd snel verwerkt. Ook hierin is het van belang over en weer heldere afspraken te maken ten aanzien van de inhoudelijke bijdrage, in welke mate lesstof één op één wordt overgenomen en (óf en zo ja) welke vergoeding daarbij hoort. De meeste onderwijsinstellingen geven aan bij een mogelijk vervolg op dergelijke leertrajecten dit liever zelfstandig vorm te geven. Hierbij is het aanbevelenswaardig met de 30 onderwijsinstellingen in gesprek te gaan en te blijven als het gaat om de plannen voor vervolg van de NZK, om de scholen toch 'aan boord' te houden. Welke randvoorwaarden stellen zij aan een vervolg via de NZK? Wat moet er concreet worden aangepast om de samenwerking succesvol te kunnen vervolgen? En wie moet daarbij wat regelen? Uit dit onderzoek blijkt dat afspraken rondom communicatie, omvang van de praktijkbegeleiding, en bevoegdheden van een deelnemer na afronding van het traject, in ieder geval essentieel zijn.

Werkgevers hebben concrete thema's benoemd voor een vervolg op de huidige leertrajecten via de NZK. Een aantal hiervan is mogelijk al deels beschikbaar via de eerder ontwikkelde leereenheden in 'onderwijs op maat' en daarmee snel vorm te geven in vervolgetrajecten. Van belang daarbij is scherp neer te zetten wat de civiele waarde van deze verkorte leertrajecten is en wat de formele positionering voor de zorg betreft.

Zorg voor helder verwachtingenmanagement en communicatie richting alle betrokken doelgroepen en regel (beter) in dat er afstemming is over de voortgang/monitoring in trajecten.

Alle doelgroepen zijn overwegend positief over de onderlinge samenwerking en zij geven allen aan veel van dit traject te hebben geleerd. Ook al was er veelal een bestaande samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen, toch blijkt er nog een wereld te winnen ten aanzien van de informatievoorziening, het verwachtingenmanagement en de communicatie over en weer. Het zou goed zijn vooraf strakker afspraken te maken, zodat iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk is. Bovendien zou het goed zijn deze afspraken en het verloop van het leertraject (meer) te monitoren, bijvoorbeeld door voortgangsgesprekken te houden.

Bijlage 1

Achtergrondkenmerken geïnterviewde onderwijsinstellingen

De 12 onderwijsinstellingen die zijn gesproken, hadden verschillende kenmerken, om daarmee input te krijgen van de verschillende organisatorische en inhoudelijke aspecten van de NZK.

- 4 van de 12 onderwijsinstellingen waren betrokken bij de ontwikkeling van het leermateriaal van de NZK. 8 van de 12 onderwijsinstellingen waren hier niet bij betrokken.
- 3 van de 12 onderwijsinstellingen hebben eigen lesmateriaal gebruikt. 9 van de 12 onderwijsinstellingen hebben met materiaal van de NZK gewerkt.
- 2 van de 12 onderwijsinstellingen hebben geen groepen gedraaid. Zij hebben wel het train-de-trainer programma gevolgd, maar uiteindelijk geen groepen kunnen vullen.
- Van de 12 onderwijsinstellingen hebben 8 onderwijsinstellingen het mbo-certificaat individuele basiszorg verlenen aangeboden, 9 onderwijsinstellingen hebben het mbo-certificaat individuele zorg verlenen (wonen, leven en welzijn) aangeboden en 4 onderwijsinstellingen hebben het mbo-certificaat individuele ondersteuning aangeboden. Het kan dus zijn dat een onderwijsinstelling meerdere mbo-certificaten heeft aangeboden.
- 4 van de 12 onderwijsinstellingen heeft het traject (deels) fysiek geboden.

Achtergrondkenmerken geïnterviewde werkgevers

- Er is gesproken met 7 praktijkbegeleiders, 4 personen vanuit management/directie en 3 HR-/opleidingsadviseurs. In sommige gevallen waren soms meerdere mensen aanwezig bij het gesprek.
- De meeste zorgorganisaties hebben via één onderwijsinstelling hun medewerkers ingeschreven voor een leertraject via de NZK, met uitzondering van drie zorgorganisaties. De meeste (10) zorgorganisaties hebben hun medewerkers aangemeld voor het mbo-certificaat van verzorgende IG niveau 3, sommigen (6) hebben ook medewerkers laten deelnemen aan het mbo-certificaat van Helpende zorg en welzijn niveau 2. Eén organisatie heeft medewerkers voor het mbo-certificaat van maatschappelijke zorg aangemeld.
- Gemiddeld hebben per zorgorganisatie tussen de 10 en 15 medewerkers deelgenomen aan een leertraject via de NZK.

Achtergrondkenmerken geïnterviewde deelnemers

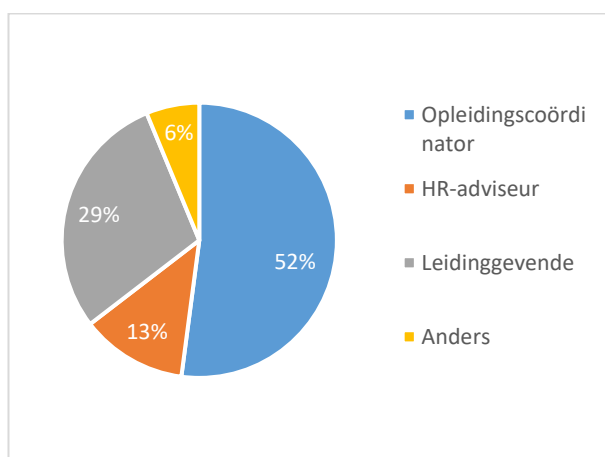
Deelnemers aan de NZK die zijn gesproken in de interviews werkten meestal op niveau 1, als huishoudelijke ondersteuner in de ouderenzorg /thuiszorg, of als gastvrouw. Drie medewerkers werkten op niveau 2 als woonzorgondersteuner, een functie gecreëerd vanuit NZK programma helpende.

Ongeveer de helft van de deelnemers was voor 2020 al in dienst bij hun huidige werkgever, de andere helft begon ergens tussen de zomer van 2020, en de zomer van 2021. Op één deelnemer na hebben alle deelnemers het mbo-certificaat helpende niveau 2 gevolgd. De andere deelnemer heeft het mbo-certificaat voor Verzorgende IG niveau 3 gevolgd. Er zijn geen deelnemers gesproken die het traject voor Maatschappelijke Zorg hebben gevolgd. De helft van de deelnemers heeft het traject al afgerond, de andere helft was op het moment dat van het onderzoek nog bezig. Voor iedereen leek het binnen de mogelijkheden zijn/haar leertraject via de NZK af te ronden. Ook werd er niet gesproken met uitvallers.

Voor twee van de deelnemers zag het leertraject via de NZK er anders uit dan normaal: deze maakten deel uit van een groep die fysieke lessen hebben gekregen. Zij liepen geen stages in de praktijk om geleerde stof te oefenen. Bij navraag bij SDB bleek dat deze deelnemers een leertraject hebben gevolgd dat wel gefinancierd werd met behulp van subsidie via de NZK, maar waar lesmateriaal van de onderwijsinstelling is gebruikt. De onderwijsinstelling is dan zelf verantwoordelijk voor het voldoen aan wettelijke eisen voor een leertraject in de 3e leerweg. De onderwijsinspectie ziet toe op de kwaliteit van deze leertrajecten.

Achtergrondkenmerken werkgevers uit de enquête

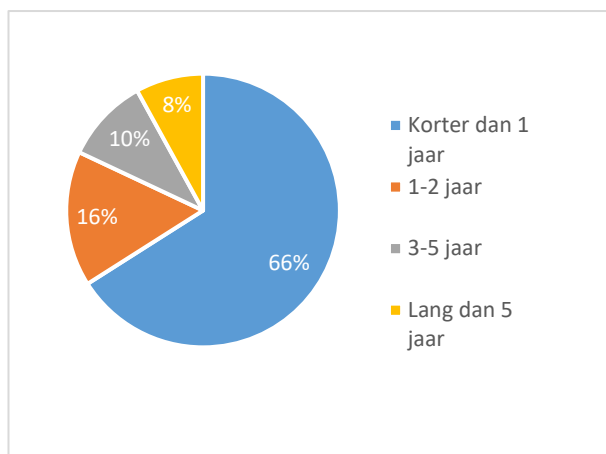
Respondenten binnen de groep werkgevers hebben verschillende functies. Ongeveer de helft (52%) van de respondenten is werkzaam als opleidingscoördinator. 13% werkt als HR adviseur. 29% van de respondenten is werkzaam als leidinggevende. De overige 6% heeft functies zoals: bestuurder, praktijkexpert, Arbo coördinator of beleidsmedewerker (zie figuur a).



Figuur a. Wat is uw functie binnen de organisatie?

Dienstjaren

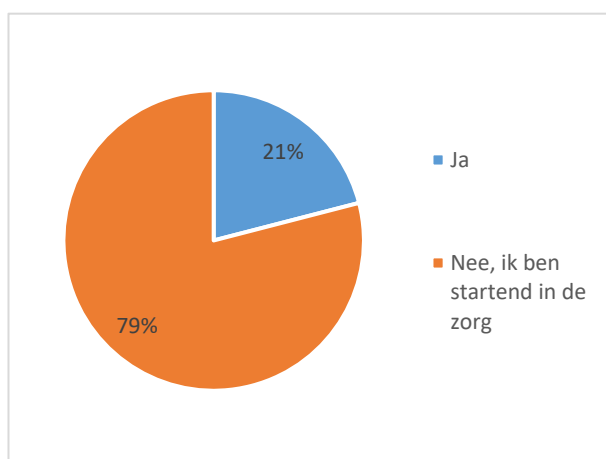
Het grootste deel van de ondervraagden (66%) werkt korter dan 1 jaar bij de zorgorganisatie van waaruit zij een leertraject via de NZK volgen. 16% werkt 1 tot 2 jaar voor de huidige werkgever, 10% werkt hier al 3 tot 5 jaar. 8% werkt al langer dan 5 jaar voor de werkgever van waaruit zij een leertraject via de NZK volgen (zie figuur b).



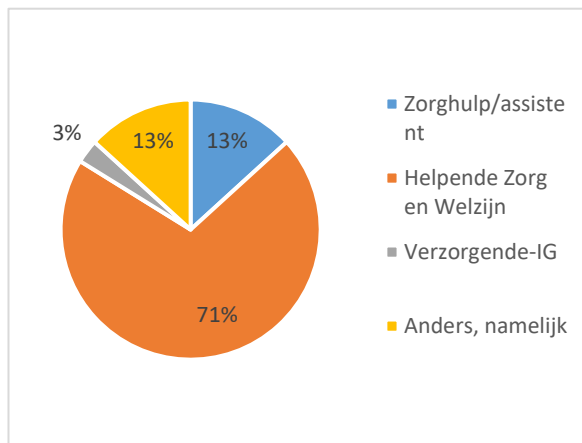
Figuur b. Hoe lang bent u werkzaam bij deze zorgorganisatie?

Afgeronde opleiding

De meerderheid van de ondervraagden (79%) heeft nog niet eerder een opleiding afgerond binnen de sector Zorg en Welzijn. 21% heeft al wel eerder een diploma binnen deze sector afgerond (zie figuur c). Voor 71% van deze groep is dit een diploma 'Helpende Zorg en Welzijn'. 13% heeft een opleiding tot zorghulp/assistent gevolgd. 3% heeft eerder een opleiding tot Verzorgende IG afgerond en de overige 13% heeft eerder een andere opleiding binnen de sector afgerond. Voorbeelden van opleidingen binnen deze categorie: doktersassistent of Middelbaar dienstverlenings- en gezondheidszorg-onderwijs (MDGO VZ) (zie figuur d).



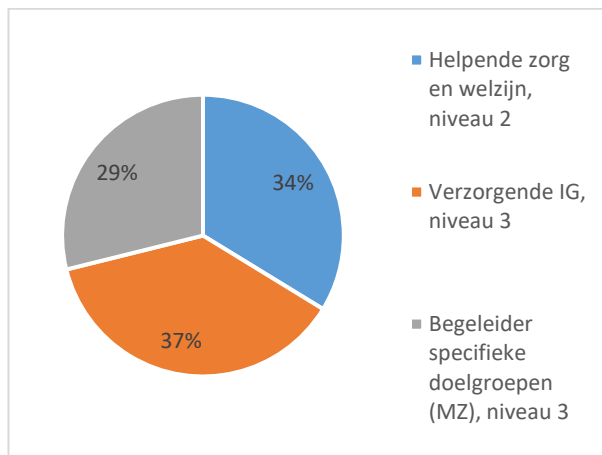
Figuur c. Heb je al een afgeronde opleiding binnen de sector Zorg en Welzijn?



Figuur d. Zo ja, welke opleiding?

NZK Leertraject

Ook is aan de invullers van de online enquête gevraagd voor welk mbo-certificaat via de NZK zij in opleiding zijn of een opleiding gevolgd hebben. De verdeling van respondenten per mbo-certificaat is relatief gelijk. De meeste respondenten (37%) hebben zich ingeschreven voor een mbo-certificaat 'Individuele zorg verlenen' op niveau 3. Daarna heeft 34% zich ingeschreven voor 'Helpende zorg en welzijn' op niveau 2 (34%). De overige 29% heeft zich ingeschreven voor 'Begeleider specifieke doelgroepen (MZ)' op niveau 3 (zie figuur e).



Figuur e. Welk leertraject richting een mbo-certificaat in het kader van de NZK heb je gevolgd?