



Drie scenario's voor stages in de zorg

Achtergronddocument deskresearch
November 2020



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

Drie scenario's voor stages in de zorg

Achtergronddocument deskresearch

Auteurs

Marieke de Visser (ResearchNed)
Karel Kans (ECBO)
Hester Smulders (ECBO)
Anneloes van Delft (ECBO)
Anja van den Broek (ResearchNed)

Nijmegen/'s-Hertogenbosch, 1 november 2020

© 2020 ResearchNed en ECBO: in opdracht van het onderzoekprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Werkwijze	5
Context	7
Inventarisatie stageproblematiek en oplossingen	11
Tot slot	22
Bijlage 1: Geraadpleegde bronnen	23
Bijlage 2: Interviewvragen	26

Inleiding

In het onderzoek naar Stages in de zorg werken we vanuit onderstaande onderzoeksvragen:

Wat is de ‘communis opinio’ over omvang van uitval, capaciteit en kwaliteit van stages in mbo en hbo in het medisch domein?

Welke factoren beïnvloeden (a) de kwaliteit van stages, (b) uitval bij stages en (c) de capaciteit van stageplekken en welke stakeholders kunnen deze factoren beïnvloeden?

Welke handelingsperspectieven kunnen worden geformuleerd om factoren te beïnvloeden die bijdragen aan (a) het voorkomen van voortijdige uitval in stages en (b) toename in de stagecapaciteit, terwijl de kwaliteit van stages geborgd wordt?

In de huidige, eerste fase van het onderzoek (deskresearch) hebben we bestaande bronnen (zowel kwalitatief als kwantitatief van aard) bestudeerd om zicht te krijgen op wat er al bekend is in relatie tot met name onderzoeksvraag 1 en 2. In dit achtergronddocument is vastgelegd welke inzichten deze fase heeft opgeleverd en welke informatie er nog mist om een goed beeld te krijgen van de problematiek. Deze kennislacunes vormen mede het uitgangspunt voor de vragen die gesteld zullen worden in de interviews.

In dit document schetsen wij de gehanteerde werkwijze voor het zoeken en analyseren van informatie, gevolgd door informatie over de context waarbinnen de stages zich afspelen en wat er bekend is over kwaliteit, capaciteit en uitval. We sluiten af met de conceptlijst met interviewvragen.

Doel van dit achtergronddocument is om zicht te geven op de resultaten van het onderzoek tot nu toe en een startpunt voor de interviewfase. Naar aanleiding van bespreking met de opdrachtgever kunnen we waar nodig bronnen toevoegen en bepaalde onderdelen meer of minder nadruk geven. De uiteindelijke weergave van de deskresearch vormt een onderdeel van de definitieve onderzoeksrapportage, samen met de informatie uit de interviews en de bespreking van scenario's met experts.

1 Werkwijze

Deskresearch is uitgevoerd om enerzijds het probleem te schetsen in termen van uitval, capaciteit en kwaliteit en anderzijds om de beïnvloedende factoren (contextkenmerken) in kaart te brengen. Om duidelijkheid over bovenstaande punten te schetsen, is zowel kwalitatieve als kwantitatieve informatie verzameld. Deze informatie is gebundeld in de kennissynthese, die inzage geeft in de belangrijkste beïnvloedende factoren ten aanzien van capaciteit, kwaliteit van stage en uitval uit stage in het medische domein.

Kwalitatieve data

Het startpunt van de zoektocht werd gevormd door een aantal rapporten en documenten die we aangereikt hebben gekregen of al in onze eigen database ter beschikking hadden. Vanuit deze literatuur is vervolgens gebruikgemaakt van *snowballing*, om tot gerelateerde, relevante bronnen te komen. Vervolgens is op de onderwerpen waar nog aanvullende informatie nodig was een gecategoriseerde websearch uitgevoerd op basis van (een combinatie) van zoektermen en zoekmachines/websites. Zoekmachines/websites die zijn gebruikt zijn:

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Google scholar ▪ Rijksoverheid ▪ Google 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nursing.nl ▪ Zorgvisie.nl ▪ S-bb.nl 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderwijsgezondheidszorg.nl ▪ V&VN.nl ▪ Websites scholen (hogescholen/mbo) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Websites van ziekenhuizen ▪ Actiz
---	---	--	--

Om tot de zoektermen te komen is gebruikgemaakt van de informatie die in de offerte is weergegeven en van de informatie die tot dan toe verzameld was. Het gebruik van de zoektermen is afgestemd op welke zoekmachine werd gebruikt. Verschillende combinaties van zoektermen zijn daarbij gebruikt om tot de juiste informatie te komen. Deze zoektermen zijn onderverdeeld in 'stages' en 'arbeidsmarkt' (zie onderstaand overzicht 1).

Overzicht 1: Gehanteerde zoektermen

Stages	Arbeidsmarkt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stages + zorg ▪ Stages + zorgsector ▪ Stageplaatsen + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Stages + studenten + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Onderzoek + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Knelpunten + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Kwaliteit + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Capaciteit + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Uitval + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Leerklimaat + stages + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Ervaringen stagiairs + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Praktijkbegeleiders+ zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Praktijkbegeleiding+ zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Leerklimaat + zorg(sector)verpleegkunde) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personeel + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Werknemers + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Personeelstekort + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Werknemerstekort + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Arbeidsmarkt + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Knelpunten Arbeidsmarkt + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Instroom + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Uitstroom + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Tekort + Arbeidsmarkt + zorg(sector)/verpleegkunde ▪ Oplossing + tekort + arbeidsmarkt + zorg(sector)/verpleegkunde

De kwalitatieve informatie uit de bronnen is allereerst schematisch weergegeven in een Excelbestand, waarbij de volgende categorieën zijn aangehouden: een schets van de arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (en bijbehorende problematiek), de probleemschets met betrekking tot stages (uitval, kwaliteit, capaciteit), achtergrondinformatie (relevante wetenschappelijke artikelen met betrekking tot werkplekleren, motivatie, etc.) en best practices/maatregelen (op verschillende niveaus). Het gebruik van een schematische weergave stond een goede combinatie en vergelijking van de informatie toe. Bij het categoriseren van informatie is steeds gekeken naar de verschillende factoren: uitval, kwaliteit en kwantiteit van stages.

Kwantitatieve data

Ook is gebruikgemaakt van cijfermatige gegevens. Deze gegevens zijn ofwel rechtstreeks overgenomen uit bestaande bronnen (zie lijst geraadpleegde bronnen aan het eind van dit document), ofwel er is gebruikgemaakt van bestaande data waarop selecties en analyses zijn toegepast ter beantwoording van de huidige onderzoeksvragen.

De kwalitatieve en kwantitatieve gegevens zijn vervolgens samengebracht in de kennissynthese.

2 Context

In dit hoofdstuk schetsen we context waarin het opleiden van nieuwe medewerkers voor de zorg plaatsvindt. We kijken naar ontwikkelingen in de zorg, wat dit vraagt van nieuwe medewerkers en wat dit betekent voor praktijkleren. Vervolgens kijken we naar de rollen van diverse actoren in het arbeidsmarktbeleid in de sector. Vragen die dit oproept nemen we mee in de interviews met stakeholders.

Het opleiden van de zorgmedewerker van de toekomst

Om de zorgprofessional van de toekomst op te leiden, werken zorg- en onderwijsinstellingen samen, veelal in concepten waarbij het leren dicht op de werkvloer plaatsvindt. In deze paragraaf schetsen wij ontwikkelingen die raken aan het leren op de werkplek van mbo- en hbo-studenten in de zorg.

Ontwikkelingen in de zorg en de rol van de zorgprofessional

De zorg wordt gekenmerkt door een aantal ontwikkelingen, zoals:

- ontwikkeling concept positieve gezondheid;
- meer aandacht voor preventie;
- verschuiving van intramurale naar extramurale zorg;
- complexere zorgvragen, multimorbiditeit;
- meer samenwerking in de keten, tussen eerste-, tweede-, derdelijnszorg;
- technologische mogelijkheden, e-health;
- maatschappelijke ontwikkelingen / veranderende cliënt.

Hiermee omgaan vraagt andere manieren van werken, en dat vraagt om andere bekwaamheden (Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen, 2015). Professionaliteit zal zich steeds meer kenmerken door de samenhang tussen vakbekwaamheid, samenwerkend vermogen en lerend vermogen. Vakbekwaamheid die richt zich op het functioneren, veerkracht en eigen regie is het perspectief in alle zorgopleidingen. Samenwerkend vermogen ontwikkelt zich in de praktijk en de opleidingen; toekomstige professionals maken kennis met de praktijk waarin ze samen leren en werken. Dat gebeurt al vanaf het begin van de opleiding door de praktijk in het onderwijs en onderwijs in de praktijk te halen. Lerend vermogen is essentieel en dit geldt in het bijzonder voor het leven, leren en werken met technologie, die zich spectaculair ontwikkelt. Permanente kennisdeling door de verbinding tussen onderzoek, onderwijs, praktijk en beleid is noodzakelijk. De commissie adviseert het in het leven roepen van een Programma Zorg, welzijn en opleidingen dat zich moet richten op het scheppen van de voorwaarden voor het tot stand brengen van de verbinding tussen opleidingen onderling (disciplines en niveaus) en tussen opleidingen en arbeidsmarkt. Daarbij benadrukt zij dat het gaat om regionale invulling van samenwerking tussen betrokken partijen (Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen, 2016).

Het concept Positieve gezondheid zoals geïntroduceerd door Machteld Huber in 2012 definieert gezondheid als het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven. De focus in dit concept ligt niet op ziekte, maar op veerkracht en zelfregie van de burger. Werken vanuit dit concept vraagt van zorg- en welzijnsprofessionals dat zij handelen vanuit de vraag: 'wat is nodig om het functioneren, de veerkracht en de eigen regie te herstellen of te bevorderen?'. Er ligt meer nadruk op interprofessioneel samenwerken, waarbij zorg- en welzijnsprofessionals samenwerken met andere domeinen, zoals het onderwijs, arbeid en de woonomgeving.

Dit vraagt een mix van zelfkennis, samenwerken en open attitude (Lovink, Kuijer-Siebelink, Rutten en Laurant, 2019). Een gerelateerde ontwikkeling is die van 'netwerkprofessionaliteit': een vorm van professionaliteit die betekenis krijgt in samenwerking met patiënten, cliënten, mensen (...) in een specifieke context. Deze professionaliteit gaat in essentie over zorg- en dienstverlening vanuit een leefwereldenperspectief, en sluit aan bij het toenemende belang van samenwerking in de keten (eerste-, tweede-, derdelijnszorg). De netwerkprofessional is een soort 'spin in het web' die in een netwerk kan samenwerken met verschillende partijen: 1) de gemeenschap (bijv. familie of burens van een cliënt), 2) intern in de organisatie met het management, 3) met collega's in een multidisciplinair team. Het opleiden voor deze nieuwe manier van werken is een uitdaging aangezien deze bij de ervaren professional (en mogelijke werkbegeleider van studenten) nog geen gemeengoed is. Dit vraagt om opleiden te zien als onderdeel van een lerende omgeving (Dauwerse, de Vijlder en Weijzen, 2019).

Praktijkleren

Bovenstaande ontwikkelingen en de eisen die deze aan zorgprofessionals stellen, zijn van belang voor het praktijkleren.

Over de kwaliteit van praktijkleren is veel geschreven vanuit een pedagogisch-didactische invalshoek. In het kader van dit onderzoek is ook de organisatie van praktijkleren van belang. Wat hierin opvalt zijn terugkerende concepten als gedeelde verantwoordelijkheid, co-creatie, gelijkwaardige partners (Kuijper en Meijers, 2015; Bontius, 2009). De regionale partners zijn hierbij wel gebonden aan urennormen over de opleiding tot verpleegkundige (BIG en, in geval van mbo, WEB).

In de coronacrisis blijkt het ideaal van gelijkwaardig partnerschap onder druk te komen staan: zorginstellingen nemen eenzijdige besluiten over de rol die studenten/stagiairs kunnen hebben (onderzoek Zorg voor de toekomst). Wat betekent dit voor het opleiden van nieuw zorgpersoneel, en voor de ingezette ontwikkelingen om de zorgmedewerker van de toekomst op te leiden?

Aandachtspunten voor interviews:

- Wat is de rol van alle inhoudelijke veranderingen in de zorg in de geschetste problemen rondom stages in de zorg?
- Hoe kunnen we blijven aansluiten bij lange termijn ontwikkeling? Is er een risico dat door korte termijn problemen (stages) de innovatie in het opleiden op de achtergrond raakt?

Kenmerken van de arbeidsmarkt in de zorgsector

De zorgsector kampt met personeelstekorten en de vraag naar personeel neemt de komende jaren naar verwachting toe. De werkdruk stijgt, de werktevredenheid neemt af en de uitstroom van medewerkers is hoog (Ministerie van VWS, 2018). In 2018 startte daarom het Actieprogramma werken in de zorg. Meerdere actielijnen zijn ingezet waaronder het ontplooiën van initiatieven voor werving van nieuwe medewerkers en studenten, het verbeteren van de stages en het verhogen van opleidingsrendement in de zorg. Ondanks dat het aantal fte sinds 2017 toeneemt blijft er behoefte aan meer personeel. De grootste personeelsproblemen doen zich voor in de branche VVT (Verzorging, Verpleging, Thuiszorg). De arbeidsmarkt voor de specifieke beroepen verzorgenden IG en mbo- en hbo-verpleegkundigen is zeer krap (Actieprogramma werken in de zorg, VWS). Er stromen relatief veel medewerkers uit gedurende het eerste jaar van hun dienstverband: 75 procent van hen blijft in Zorg en Welzijn werken. De overige 25 procent keert (voorlopig) niet terug in de sector (Regioplus, 2019).

Sociale partners in twee grote deelsectoren in de zorg, de VVT en de ziekenhuizen, geven in hun cao nadrukkelijk aan dat het arbeidsmarktvragestuk een gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft van alle partijen, waaronder het onderwijsveld, VWS, de regionale partijen, de financiers en cao-partijen. De ambities van de partijen op landelijk niveau moeten worden vertaald naar concrete activiteiten op het regionale niveau. In de cao VVT staat dat cao-partijen zich zullen inspannen om landelijke belemmeringen zoveel mogelijk op te heffen, waaronder fiscale drempels bij inzet en uitwisseling van personeel.

In de cao VVT wordt een aantal kenmerken van het arbeidsmarktvragestuk in de sector genoemd: het werk is fysiek en emotioneel zwaar; de zorgvraag wordt complexer; er is krapte op de arbeidsmarkt; dat werkt een hoge werkdruk in de hand en leidt tot verzuim. Hoewel dit niet nadrukkelijk zo wordt omschreven, kunnen we stellen dat hier sprake lijkt van een vicieuze cirkel.

Cao partners zijn van mening dat het voorkomen van werkdruk maatwerk vraagt. Zorgorganisaties kunnen zorgen voor een goede balans in het werk met een eigen werkdrukaanpak. Cao-partijen ondersteunen werkgevers en werknemers hierbij met een programma en diverse methoden en instrumenten. Ook wordt ingezet op vermindering van administratieve belasting en op ontwikkeling en loopbaanperspectief. Dat vraagt scholing en opleiding, maar ook leerklimaat, een lerende organisatie, ruimte voor werkplekleren. Dit zou zoveel mogelijk in afspraken tussen werkgever en werknemer/teams moeten gebeuren. Partijen zetten in op versterken van de persoonlijke ontwikkeling en eigen regie van de medewerker en een goede leercultuur ten behoeve van een toekomstgerichte goed werkende arbeidsmarkt. Instellingen spannen zich in om voldoende stageplaatsen te realiseren voor leerlingen om te kunnen voldoen aan de eigen vervangingsvraag van de instelling en dragen zorg voor een goede stagebegeleiding.

Aandachtspunten voor interviews:

- In de CAO's wordt enerzijds gesproken over het wegnemen van landelijke belemmeringen, en anderzijds over het faciliteren van werkgevers en werknemers met methoden en instrumenten zodat zij maatwerk kunnen leveren bij het verlagen van werkdruk en het verbeteren van het leerklimaat. Op welk niveau zou bij de aanpak van het stagevraagstuk, de ondersteuning gewenst zijn, landelijk of regionaal?
- Genoemd wordt dat de instellingen zich inspannen om voldoende stageplaatsen te realiseren. Hoe doen zij dat in de praktijk? In hoeverre slagen zij daarin?

3 Inventarisatie stageproblematiek en oplossingen

Het onderwerp van dit onderzoek, stages in de zorg, heeft een plaats in de hierboven geschetste context. Bij de capaciteit en kwaliteit van stageplaatsen en de uitval van studenten tijdens hun stage spelen diverse factoren een rol. In onderstaand schema (overzicht 2) geven we een overzicht van de genoemde problematiek per stakeholder zoals die zijn gebleken uit thematische analyse van de documenten.

Overzicht 2: Geïnterviewde factoren die een rol spelen bij de capaciteit en kwaliteit van stageplaatsen en de uitval van studenten tijdens hun stage

Perspectief→ Problematiek ↓	Student	School	Werkveld
Capaciteit	Te weinig stageplekken	Te weinig stageplekken	Te weinig stagiairs in onpopulaire sectoren
	Geen/oud stagebeleid werkgevers		
Kwaliteit	Weinig tijd schoolopdrachten: indruk dat werkgevers hiervoor expres geen tijd geven en niet afvinken, om langer van stagiair gebruik te kunnen maken.	Te weinig tijd schoolopdrachten	Diversiteit in eisen opleiding
	Te weinig begeleiding/begeleiders	Werkbegeleiders niet van zelfde niveau als stagiairs, geen rolmodellen, m.n. hbo	Werkbegeleiders geen tijd om te begeleiden
	Arbeidsvoorwaarden (ingezet worden als werknemer, meer uren maken, tegen stagevergoeding i.p.v. salaris)	Vraag: van wie zijn de stagiairs?	Geen overleg over te begeleiden stagiairs, ermee geconfronteerd worden
	Arbeidsomstandigheden: werkdruk		Beroepsgroep: geen tijd voor begeleiding; stagiairs ingezet als volwaardige kracht
Uitval	Algemeen: Hoge werkdruk, burnouts		
	Twee groepen uitvallers: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zwaarte werk, negatieve ervaring, evt. i.c.m. psychosociale problematiek; ▪ mismatch: werk valt inhoudelijk tegen 		

Invloed van corona

Onder invloed van corona zijn er onmiskenbaar problemen met stages, maar de betekenis hiervan voor de zorg is diffuus. Dit blijkt uit onderzoek van ECBO. De onderwijsinspectie gaf aan in april met name het wegvallen van de leerbanen en stages als problematisch te zien. In april gaf SBB al een tekort van 13.000 stages aan, in augustus is dit opgelopen naar 21.000 stages. Het aantal studenten dat volgens SBB begon aan een stage in april 2020, lag 56

procent lager dan het aantal studenten dat in april 2019 begon. Het merendeel van de studenten (53,5%) geeft aan minder contact met werkveld te hebben, maar 46,5 procent geeft aan evenveel of zelfs meer contact te hebben. Zorg en Welzijn studenten zeggen het vaakst contact met het werkveld te hebben, vaak nog meer dan toen de school nog open was. Studenten van Zorg en Welzijn maken zich het minst zorgen over hun arbeidsmarktperspectief (ECBO, 2020).

In het hbo, blijkt uit onderzoek van ResearchNed (Warps en Van den Broek, 2020), is van 37 procent van de studenten in de gezondheidszorg de stage uitgevallen. Van 62 procent zijn praktijkonderdelen zoals practica niet doorgegaan. Deze percentages zijn hoger dan in andere hbo-sectoren.

Tabel 1: Studietoelagen uitgevallen als gevolg van corona (bron: ResearchNed studentonderzoek corona)

	Practica, praktijkopdrachten of laboratoriumwerk	Stage Nederland	Stage het buitenland	n
Economie	15%	11%	12%	964
Gedrag en Maatschappij	21%	29%	12%	817
Gezondheidszorg	62%	37%	10%	871
Landbouw	50%	16%	25%	122
Natuur en techniek	50%	9%	13%	991
Onderwijs	26%	48%	10%	570
Sectoroverstijgend	44%	8%	17%	52
Taal en Cultuur	39%	16%	13%	322
Totaal	36%	23%	12%	4.709

Bron: Warps, J. & Broek, A. van den (2020). Studeren, studievoortgang en welbevinden tijdens corona. Nijmegen: ResearchNed.

De invloed van corona is niet alleen maar negatief. Uit onderzoek (Lectoraat Zorg en Zingeving, Hogeschool Viaa) onder studenten verpleegkunde naar de ervaringen met corona, blijkt dat door de coronacrisis studenten de bevestiging hebben gekregen dat verpleegkunde voor hen de juiste keuze is. Studenten ervaren allemaal grote impact op hun stage. Uit de interviews blijkt dat betekenisgeving en zingeving voor studenten belangrijke factoren zijn om hun stage vol te houden. Ook blijkt dat er dit jaar minder uitval is geweest. Ook wordt verwezen naar de stijging van de instroom van studenten bij verpleegkunde, met name op hbo-niveau. Dit wordt voornamelijk geweten aan het afschaffen van de numerus fixus, maar kan ook te maken hebben met de coronacrisis.

In de volgende paragrafen zijn per thema (capaciteit, kwaliteit en uitval) de gegevens die uit de deskresearch zijn gebleken (kwalitatief, kwantitatief en vanuit praktijkinitiatieven), weergegeven.

Stagecapaciteit

Het beeld over stagetekorten in de zorg is diffuus: er zijn verschillen tussen regio's en deelsectoren. Ook is er geen eenduidig beeld over de impact van corona op de stagecapaciteit.

Middelbaar beroepsonderwijs

De cijfers sluiten aan bij de beleving van studenten en werkgevers dat er sprake is van te weinig stageplekken (bron: SBB). In marktsegment 'zorg' wordt komend jaar een totaal tekort van 2.056 stageplekken verwacht (1.895 bol en 161 bbl). Deze tekorten worden vooral verwacht in de arbeidsmarktregio's Noord-Limburg (461), Rijk van Nijmegen (436) en Rijnmond (260). De minste tekorten worden verwacht in Drenthe (35), Haaglanden (25) en Midden-Gelderland (20). In de top-10 van SBB van opleidingen met de grootste verwachte stagetekorten, staan twee zorgopleidingen opgenomen: MBO-Verpleegkundige (nummer 3; verwacht tekort 777 plekken) en Helpende Zorg en Welzijn (nummer 6; verwacht tekort 492 plekken).

De kans op stages voor bol'ers is over het algemeen wat minder goed dan de kans op leerbanen (bbl). Er zijn ook verschillen tussen opleidingen en arbeidsmarktregio's. Op een schaal van geringe kansen, matige kansen, voldoende kansen, ruim voldoende kansen, goede kansen (op basis van balans vraag/aanbod), is de situatie als volgt te schetsen:

- Helpende Zorg en Welzijn (niv. 2): de kans op stage en de kans op een leerbaan zijn landelijk hetzelfde. Kans op stage is matig in alle regio's, en kans op leerbaan is goed in alle regio's.
- Verzorgende IG (niv. 3): kans op stage is in de meeste regio's voldoende. Kans op leerbaan voor deze opleiding is in alle regio's ruim voldoende.
- MBO-Verpleegkundige (niv. 4): kans op stage is voldoende in Groningen, Friesland, Drenthe, Groot Amsterdam, Gooi en Vechtstreek, Midden Utrecht, Haaglanden, Rijnmond, Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel. In de overige regio's zijn de kansen op stage matig. Kans op leerbaan is voldoende tot ruim voldoende in alle regio's.

Los van het diffuse beeld over het stagetekort zelf, is er geen duidelijke hoofdoorzaak voor de stagetekorten. Onderzoek van de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn onder studenten in Midden en Zuid Gelderland wijst verschillende oorzaken aan. Stagekrapte en mismatch hebben te maken met: studenten die geen reëel beeld hebben van stage, paradox op stagemarkt, onzekerheid bij opleidingen over de omvang van instroom van studenten en veranderingen in het werkveld waardoor stagiairs en stageplekken niet optimaal benut worden. De samenwerking tussen onderwijs en zorg wordt soms gehinderd door verschillen in werkwijzen (WZW, 2019).

Hoger beroepsonderwijs

De meeste opleiders in het hbo hebben moeite om genoeg stageplekken te vinden, vooral voor eerste- en tweedejaars studenten. Anderzijds lijkt het erop alsof niet alle stageplaatsen volledig worden benut: er is sprake van populaire en minder populaire sectoren. Zo zijn stages bij wijkverpleging niet populair, waardoor daar stageplekken onbezet blijven. Tussen stageaanbieders (zorginstellingen) en stagevragers (onderwijsinstellingen) is de inhoudelijke match soms ook niet goed. Onderwijsinstellingen constateren dat de zorginstellingen soms

geen of een verouderd stagebeleid hebben. Zorginstellingen hebben soms moeilijkheden met de diversiteit aan opleidingen en eisen die aan de kwaliteit van stageplaatsen worden gesteld (CAOP, 2015).

Een database over het aantal stageplaatsen, zoals SBB dat bijhoudt voor het mbo, is er in het hbo niet.

Aandachtpunten voor interviews:

- Het beeld dat SBB schetst is dat stages op niveau 2 beperkt zijn, maar dat er overwegend op niveau 3 en 4 voldoende stageplaatsen zijn. In hoeverre komt dat beeld overeen met de uw beeld?
- Hbo: hier lijken geen landelijke gegevens over capaciteit te worden bijgehouden die zo te raadplegen zijn. Wat weet u hierover?

Praktijkinitiatieven

Om meer studenten een stageplek te kunnen bieden, zijn er verschillende typen initiatieven:

- binnen de zorginstellingen meer begeleidingscapaciteit vrijmaken;
- meer studenten op een stageplek, bijvoorbeeld door studenten in paren te laten stagelopen;
- diverse innovatieve organisatievormen;
- co-makership tussen onderwijs en werkveld.

Stagekwaliteit

Kwalitatieve data

Wanneer studenten gevraagd worden naar knelpunten bij de stageplaats, worden er zaken genoemd die te maken hebben met arbeidsvoorwaarden en met begeleiding.

- Zowel studenten als werknemers geven aan dat studenten teveel als volledig werknemer worden ingezet (FNV, 2020). Ze werken vaak meer dan afgesproken (NU91, 2018).
- Studenten ervaren werkdruk en prestatiedruk, maar zijn gemiddeld genomen tevreden (NU91, 2018).
- Studenten geven aan weinig uitleg te krijgen, of melden dat er überhaupt weinig begeleiding aanwezig is (FNV, 2020). Een probleem is soms dat er geen begeleiding is op het juiste opleidingsniveau. Dit wordt onder meer door hbo-studenten ervaren (LOOV, 2015). Ook werknemers erkennen dat ze soms weinig tijd hebben voor de begeleiding, en wijzen erop dat ze zonder veel overleg de begeleiding van studenten toegewezen krijgen (FNV, 2020).

Uit het bovenstaande valt op te maken dat het niet altijd lukt om de kennis die er is over kwaliteit van stages toe te passen. Uit onderzoek (VBZ, 2016) onder mbo- en hbo-studenten over de kwaliteit van stages blijken de volgende randvoorwaarden voor kwalitatief goede stageplekken:

- een warm welkom bieden;
- rolmodellen aanwezig;
- zinvolle werkzaamheden passend bij eindkwalificaties;
- voldoende tijd voor maken opdrachten;
- leersituaties bieden gericht op leerbehoeften;
- de begeleiders kennen de opleiding, de verwachtingen en de beoordelingscriteria;
- de verpleegkundige die stagiairs begeleidt heeft belangstelling voor de rol als werkbegeleider.

Het onderzoek stelt dat leerklimateen een belangrijke voorwaarde is voor de kwaliteit van stages in de zorg. Leerklimateen zijn grofweg te karakteriseren als:

- explorerend leerklimateen, waarbij studenten zelf initiatief tot leren nemen;
- en een regulerend leerklimateen waarbij het leren wordt gestuurd door de organisatie.

Enigszins vergelijkbaar hiermee is het onderscheid in leerwerkomgevingen waarbij de focus ligt op de logica van het werken, of waarbij het leren centraal staat. De traditionele manier van begeleiden in stages en leerwerkbanen verloopt volgens het meester-gezel principe. De student is gekoppeld aan een of twee vaste werkbegeleiders, die de student begeleidt/begeleiden op de werkvloer. Het 'werken' staat in deze vorm van praktijkleren centraal. In nieuwe vormen wordt het 'leren' centraal gezet. Docenten van de onderwijsinstellingen zijn meer betrokken, en bespreken bijvoorbeeld met de studenten casuïstiek. Het idee is dat de afstemming tussen theorie en praktijk verbetert. Of de nieuwe manier van werken goedkoper of duurder is, valt moeilijk te zeggen. Wel valt op dat overwegend meer studenten tegelijk kunnen worden opgeleid (SEO, 2019).

Aandachtpunten voor interviews:

- Stageproblematiek roept de vraag op of een type leerklimateen van invloed is op de capaciteit van stageplaatsen: hoe verhouden capaciteit aan de ene kant en innovatie in leren en leerrijkheid van stageplaatsen aan de andere kant zich tot elkaar?
- Is er een relatie tussen kwaliteit en uitval enerzijds, en capaciteit anderzijds?

Kwantitatieve data

Middelbaar beroepsonderwijs

Kwaliteit van begeleiding van studenten in het MBO wordt in kwantitatieve zin zowel in kaart gebracht middels de JOB-monitor als de BPV monitor. Studenten in de zorg zijn overwegend tevreden met hun stages. Dat blijkt uit diverse bronnen. De begeleiding vanuit het bedrijf wordt hoger beoordeeld dan de begeleiding vanuit de school. Zorg wijkt daarin niet substantieel af van andere sectoren.

In de BPV monitor geven studenten die BPV hebben gelopen in marktsegment Zorg hun BPV een 8,09. Thuisbegeleider wordt het meest positief beoordeeld (8,7), Verzorgende IG het minst (6,0). In het algemeen is 89,5 procent van de studenten in marktsegment Zorg het (geheel) eens met de stelling tevreden te zijn over begeleiding door het leerbedrijf (t.o.

65,7% van de praktijkopleiders). Ruim vijf procent van de studenten (en een kleine 8% van de praktijkopleiders) was het met de stelling (geheel) oneens.

In de JOB-monitor (data 2020, ingevuld door een kleine 16.000 bbl-studenten en ruim 32.000 bol-studenten in de zorg) vinden we soortgelijke waarderingen. De begeleiding door het leerbedrijf wordt in de bol op een schaal van 1 (heel slecht) tot 5 (heel goed) door 66 procent van de studenten in zorgopleidingen beoordeeld met een 4 of hoger. In het algemeen (alle domeinen bij elkaar) gaat het om 65 procent. In de bbl vinden studenten in zorgopleidingen de begeleiding door het leerbedrijf in 70 procent van de gevallen (heel) goed. Er is tussen opleidingen, net als in de bol, hierbij een variatie van tussen de 60 en 80 procent. In alle domeinen samen gaat het om 68 procent.

Wat betreft begeleiding door school is er in de JOB-monitor sprake van een wat ander beeld. In de bol geeft op een schaal van 1 (heel slecht) tot 5 (heel goed) 35 procent van de studenten in zorgopleidingen een 4 of hoger. Deze waardering is ongeveer hetzelfde als die in andere domeinen. In de bbl is 54 procent van de studenten positief (4 of hoger) over begeleiding door de school bij de stage. In de BPV monitor zijn studenten het overigens in 68 procent van de gevallen (geheel) eens met de stelling 'Tevreden over begeleiding student door opleiding', praktijkopleiders in 67 procent van de gevallen.

De informatie uit de BPV monitor ondersteunt niet een op een de indruk die ontstaat vanuit de kwalitatieve bronnen. In het algemeen is driekwart van de studenten het (geheel) eens met de stelling 'Ik kreeg genoeg tijd om schoolopdrachten te maken'; twaalf procent is het (geheel) oneens (overige 13% neutraal). Daarnaast geeft het merendeel van de studenten en praktijkopleiders (resp. 86% en 91%) aan dat er op één of meerdere momenten gezamenlijk overleg over de stage tussen alle partijen heeft plaatsgevonden. In het algemeen gaf 86 procent van de ondervraagde studenten aan het (geheel) eens te zijn met de stelling dat het werk in de bpv goed bij hun niveau paste.

Hoger beroepsonderwijs

Voor de tevredenheid over de stagebegeleiding in de hbo-studies is gebruikgemaakt van data van de Nationale Studenten Enquête (NSE) 2018 (dit zijn de meest recente data). Deze enquête is ingevuld door 9.244 studenten in zorgopleidingen, waarvan de overgrote meerderheid, een kleine 7.000 studenten, verpleegkunde studeert. Het beeld dat op basis van deze data ontstaat heeft in grote lijnen hetzelfde patroon als in het mbo. Studenten zijn minder positief over de begeleiding door school (50% (zeer) tevreden) dan over de begeleiding door de stagebiedende instelling (78% (zeer) tevreden). Ook hier zien we verschillen tussen de opleidingen binnen dit domein, deze zijn echter moeilijk te interpreteren vanwege de relatief lage aantallen in veel opleidingen. De opleiding verpleegkunde is veruit de grootste en laat een beeld zien dat overeenkomt met de hierboven genoemde gemiddelden. We zien echter grote verschillen in tevredenheid van studenten tussen de hbo-instellingen die vanuit beschikbare data niet te verklaren zijn.

Aandachtspunt voor interviews:

- Wat zijn mogelijke oorzaken voor de grote verschillen tussen hbo-instellingen? Eventueel een 'good' en een 'bad' practice interviewen?

Praktijkinitiatieven

Praktijkinitiatieven om stagekwaliteit te verbeteren zetten in op:

- begeleidingscapaciteit;
- innovatie in begeleiding;
- organisatie (anders inrichten stages bv. meer werkvelden) en onderwijs; scholen stellen meer kwaliteitseisen aan stageplekken.

Uitval

Kwalitatieve data

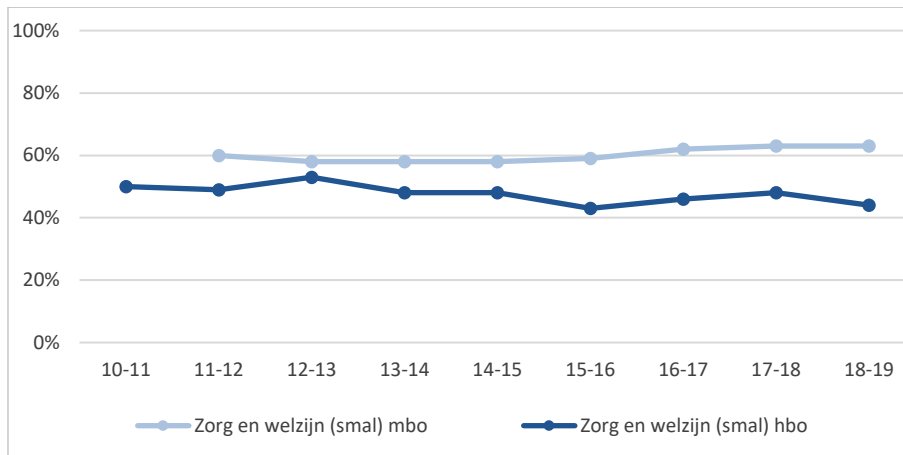
Er zijn diverse oorzaken bekend van uitval in stages. Bakker (2019) onderscheidt twee groepen.

- Groep 1: studenten die in een neerwaartse spiraal terecht zijn gekomen. Toenemende problemen met zwaarte van opleiding/stages; verliezen grip op leerproces (door beperkte steun en begeleiding opleiding en stage; persoonlijke eigenschappen; persoonlijke omstandigheden; toename van psychische en sociale problemen). Hun conclusie: 'dit houd ik niet vol'.
- Groep 2: mismatch tussen realiteit en verwachtingen. Opleiding en stage verlopen moeiteloos maar anders dan gehoopt; gedroomde stage komt niet in jaar 3; toenemende twijfels over beroep; onduidelijk beeld van carrièremogelijkheden. Hun conclusie: 'dit is niet wat ik wil in mijn leven'.
- Promotieonderzoek onder hbo-verpleegkundigen wijst op oorzaken die te maken hebben met veranderingen in de levensfase (Ten Hoeve, 2018). Studenten hbo-v kozen hun studie vooral vanuit 'advocacy & empathy'. Gedurende hun bachelor veranderen de opvattingen. Life oriëntation wordt vanwege het belang van balans tussen werk en privé belangrijker, advocacy & empathy wordt beduidend minder. 24 procent van studenten had ooit overwogen om te stoppen, met voornaamste redenen het curriculum en stages en de slechte aansluiting van theoretische kennis op de praktijk. Negatieve werkervaringen hebben meer effect op het niveau van commitment dan positieve werkervaringen.

Bij de eerste groep spelen vooral negatieve ervaringen opgedaan tijdens de stage een rol. Voor deze studenten zou een veilig leerklimaat in combinatie met studiecoaching en psychologische ondersteuning op maat belangrijk zijn. Voor de tweede groep is het belangrijk dat er realistische informatie over het onderwijsprogramma en de verpleegkundige praktijk komt en dat het brede scala aan carrièremogelijkheden duidelijk wordt (SPRING, 2019). Steun van collega's en leidinggevenden is onontbeerlijk om beginnende verpleegkundigen te leren omgaan met complexe en stressvolle situaties, vooral in de praktijk. Tevredenheid en commitment van studenten en verpleegkundigen moet vergroot worden (Ten Hoeve, 2018).

Kwantitatieve data

Rendementscijfers van opleidingen in zorg en welzijn zijn geraadpleegd via AZWstats. Hierbij ontstaat het beeld dat er in het mbo een licht stijgende, en in het hbo een licht dalende trend lijkt te zijn in het studierendement. Er is geen informatie over waar rendementen lager dan 100 procent door verklaard worden. Deels zal de uitval voortvloeien uit uitval tijdens de stage, deels uit andere factoren. In de documenten en data die zijn geraadpleegd voor deze deskresearch, zijn geen gegevens gevonden over hoeveel uitval er daadwerkelijk is in stages.



Figuur 1: Grafiek rendementscijfers opleidingen

Aandachtspunt voor interviews:

- Er lijken geen landelijke gegevens over uitval *specifiek tijdens de stage* te worden bijgehouden. Wat weet u over dergelijke gegevens?

Praktijkinitiatieven

Praktijkinitiatieven zoeken de oplossing voor uitval bij stages in:

- creëren van bewustwording van problemen op stageplaatsen;
- voorbereiding van studenten op de stage, bijvoorbeeld middels een training;
- carrièremogelijkheden verhelderen en verwachtingen bespreken met studenten.

Naar oplossingen voor het stagevraagstuk

Naast de kwalitatieve en kwantitatieve informatie rondom kwantiteit en kwaliteit van stages en informatie rondom uitval zoals hierboven weergegeven, is ook gekeken naar lokale, regionale en landelijke initiatieven die aansluiten bij deze drie thema's. In de oplossingen voor het stagevraagstuk onderscheiden we oplossingen op lokaal niveau en op regionaal niveau. Voorbeelden van oplossingsrichtingen die worden toegepast staan ook opgenomen bij de paragrafen capaciteit, kwaliteit en uitval.

Lokale oplossingen

Met oplossingen op lokaal niveau bedoelen we de oplossingen die een individuele zorg- of onderwijsinstelling, of een samenwerking tussen beide, vindt om de stageproblematiek het hoofd te bieden. Voorbeelden van oplossingen hebben we voor zover mogelijk ingedeeld naar oplossing voor capaciteit, kwaliteit en uitval. Vaak richten de oplossingen zich op meerdere doelen, omdat de oorzaken van problemen in capaciteit, kwaliteit en uitval sterk aan elkaar gerelateerd zijn. Voorbeelden van lokale organisatievormen die bijdragen aan de kwaliteit van stages zijn zorginnovatiecentra (ZIC), praktijkroutes en Gilde leren.

- ZIC, Zorg Innovatie Centrum, zoals bij ETZ (Tilburg) en Alrijne (Alphen ad Rijn). In een ZIC (Zorg Innovatie Centrum) leren studenten, van eerstejaars mbo tot vierdejaars hbo, maar ook zorgmedewerkers, van elkaar. Studenten leren tijdens hun stage hoe de praktijk er op de verpleegafdeling aan toegaat. Er zijn vier ZIC's binnen ETZ en ook bij Alrijne. Doel is ook om de zorg naar een hoger niveau te tillen. Je gaat samen leerdoelen opstellen en leren; studenten krijgen ruimte om hun eigen leerproces vorm te geven. Studenten krijgen vier uur per week les in de ZIC. Daar zijn ook gastsprekers et cetera, zodat theorie en praktijk geïntegreerd worden. Partners zijn onderwijsinstellingen (Fontys, ROC). De kracht van ZIC's is dat alle niveaus van elkaar leren. Samenspel tussen zorgmanagement, VAR, en leerhuis is essentieel. Studenten leren vooral van elkaar. In het Alrijne ziekenhuis zijn er vier ZIC's op vier afdelingen, waar ongeveer 40 aankomend verpleegkundigen (niveaus 4 en 5) samen met medewerkers, docenten van Hogeschool Leiden en ROC Mondriaan werken aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg en aan innovatie. Niet alleen studenten maar ook het ziekenhuis zelf profiteert ervan. Het centrum geeft ook bijscholing voor zittende verpleegkundigen. Studenten besteden gemiddeld 20 tot 24 uur aan opdrachten binnen de ZIC, naast hun baan. Wat vraagt het van ziekenhuis en hogeschool? Het vraagt veel tijd en energie, werkbegeleiders moeten geschoold worden. Er wordt van docenten veel flexibiliteit verwacht.
- Praktijkleerroutes in het mbo. Hierbij vindt het onderwijs zoveel mogelijk op locatie van de zorginstelling plaats en is de praktijk leidend in het onderwijs. Er zijn inmiddels vele voorbeelden in het hele land bekend, zoals Friesland College, ROC Friese Poort/Alliade, NOVA College/Zonnehuis Amstelveen, Albeda / Laurens, Wijkleercentra Graafschap College en ROC Nijmegen/Maasziekenhuis Boxmeer (zie bv. Van der Heul et. al. Leren volgt werken. 2017).
- Gilde leren UMCG Gilde. Samenwerkingsverband tussen drie ROC's uit Groningen en UMCG. Studenten vanaf het derde leerjaar werken en leren in UMCG, zowel lessen als stage vinden daar plaats. UMCG biedt geen andere stageplekken meer aan, alleen in vorm van het gilde. Het initiatief 'Gilde leren' is mede gekozen om de verwachte tekorten aan verpleegkundigen op te kunnen vangen. ROC's hebben ook behoefte aan voldoende bpv-capaciteit. Door dit initiatief wordt dat deels gerealiseerd. Studenten krijgen vanaf hun derde jaar les op UMCG en lopen daar stage. Dit zorgt voor een goede wisselwerking tussen theorie en praktijk. Het leertraject is vormgegeven door UMCG en onderwijsinstellingen samen. Generieke vakken worden door vakdocenten gegeven. Ook krijgen ze gastlessen van verpleegkundigen en andere professionals vanuit UMCG.
- Numerus fixus vanwege beperkt aantal stageplaatsen, om zo te zorgen dat de druk op de stageplekken afneemt, waarmee de kwaliteit mogelijk toeneemt (Fontys). De numerus fixus is echter geschrapt vanwege personeelstekorten in de zorg.

Aandachtpunten voor interviews:

- Wat zijn de combinaties achterliggende factoren van knelpunten?
 - Capaciteit – kosten begeleiding?
 - Kwaliteit – begeleiding en oneigenlijke inzet studenten?
 - Uitval – zwaarte beroep of opleiding / persoonlijke problemen / verkeerde beroeps-/studiekeuze?
- Sluiten de bestaande oplossingen aan bij de grootste knelpunten en hun achterliggende factoren? Wat is succesvol? Welke factoren zijn niet afgedekt?

Regionaal niveau

Naast oplossingen van individuele zorg- en onderwijsinstellingen, worden er oplossingen gevonden op een hoger regionaal niveau. Een goed voorbeeld zijn de Regionale aanpakken RAAT. RAAT richt zich op ten minste vijf actielijnen, zoals het verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit, het positief beïnvloeden van de loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers en het verhogen van het opleidingsrendement. Maar bijvoorbeeld ook het vergroten van de opleidingsmogelijkheden, het benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving.

Aandachtspunt voor interviews:

- In hoeverre zijn innovaties in het opleiden voor de zorg een oplossing, of juist een probleem? Verkleinen andere manieren van opleiden de stagecapaciteit?

Landelijk niveau

Op landelijk niveau zijn er diverse initiatieven die gericht zijn op informatie en matching (Actieplan SBB), financiering (stagefonds, stimuleringsregeling huisartsenzorg) en tekorten arbeidsmarkt (Actieprogramma VWS).

- SBB Actieplan Stages en leerbanen. Twaalf acties zijn geformuleerd, waaronder: beschikbaarheid in beeld brengen van stages en leerbanen per sector en regio, inventariseren van benodigde stages en leerbanen bij scholen, extra aandacht vestigen op meldpunt stage-tekorten, actualiseren en werven van stages en leerbanen bij erkende leerbedrijven. In sectoren waar extra vraag is, zoals de zorg, worden meer leerbanen gecreëerd/geworven voor zij-instromers.
- Stagefonds. Budget wordt ingezet voor scholing en begeleiding van nieuwe medewerkers. Voldoende kwalitatieve stages in alle regio's zijn een essentieel onderdeel van de aanpak. Instellingen kunnen aanspraak maken op een subsidie als zij bijdragen aan een brede regionale aanpak, onder meer door het aanbieden van stages. Het Stagefonds is onlangs geëvalueerd, rapportage wordt verwacht in november 2020.
- Binnen de huisartsenzorg is er een stimuleringsregeling voor het bieden van stageplaatsen voor onder andere doktersassistenten. Het gaat om plannen van (kleine) regionale samenwerkingsverbanden waarvan minimaal één partij een huisartsenorganisatie is. Voorbeelden uit voorgaande jaren zijn het opzetten van een regionaal stagebureau, intervisie praktijkopleiders, het aanstellen van een ervaren

stagecoördinator en betere afstemming tussen huisartsenpraktijken en het onderwijs in de regio. Er is maximaal € 25.000,- per plan beschikbaar, als aan de voorwaarden wordt voldaan en de aanvrager zelf meefinanciert.

- Actieprogramma werken in de zorg (VWS). Dit is vooral gelinkt aan RAAT's en heeft weinig expliciete verwijzingen naar stageproblematiek.

Aandachtspunt voor interviews:

- Hoe succesvol zijn SBB Actieplan Stages en leerbanen en Stagefonds? Indien positief: wat is er voor nodig om de positieve ontwikkeling verder te versterken?

4 Tot slot

Bovenstaande cijfers, geïdentificeerde factoren en initiatieven leiden samengevat tot het volgende beeld.

Stagecapaciteit: het tekort aan stageplaatsen dat mede aanleiding was voor dit onderzoek blijkt uit zowel de beschikbare kwalitatieve als kwantitatieve data. De tekorten verschillen echter per regio, opleiding en leerroute; er is niet in alle gevallen sprake van tekorten. In het mbo is een groter tekort aan stageplaatsen voor bol'ers dan aan leerbanen voor bbl'ers. Voor het hbo komt het beeld van de capaciteit/tekorten onvoldoende helder uit de deskresearch, dit vormt een punt van aandacht in de interviews.

Oplossingen worden onder meer gezocht in de richting van meer studenten op een stageplek (duo's vormen) en meer 'co-makership' tussen onderwijs en werkgevers/stagebieders. Innovaties in de vormgeving van het praktijkleren kunnen oplossingen bieden om de stagecapaciteit te vergroten en tegelijkertijd te werken aan de leerrijkheid van de stage.

Kwaliteit: voor de kwaliteit van de stageplekken is studenttevredenheid een belangrijke graadmeter. Uit de deskresearch blijkt dat studenten redelijk tevreden zijn over de begeleiding op hun stageplekken, maar dat onder meer de afstemming tussen dat wat op school gebeurt en dat wat op de stageplek gebeurt, verbetering behoeft. Daarnaast blijkt dat studenten te veel worden ingezet als werknemer en er onvoldoende begeleidingstijd beschikbaar is; iets wat de begeleiders op de werkplek sterk ervaren en graag anders zouden zien. Tegelijkertijd wordt er gewerkt aan diverse innovaties in het praktijkleren, onder meer met het oog op het opleiden van zorgprofessionals van de toekomst.

Uitval: hoewel er cijfers zijn over de rendementen van opleidingen, is onvoldoende helder welke uitval er nu daadwerkelijk in de stage plaatsvindt (in kwantitatieve zin). In kwalitatieve zin blijken er diverse oorzaken voor uitval; deze hebben onder meer te maken met de factoren rondom kwaliteit zoals hierboven beschreven, en met een mismatch tussen verwachtingen van studenten en de realiteit zoals ze die beleven op hun stageplek. Onderzoek naar uitval richt zich veelal op de opleiding in het algemeen, of op beginnende professionals, maar niet nadrukkelijk op alleen de stageplek.

Om dit beeld verder aan te vullen, in te kleuren én te vertalen naar handvatten voor de toekomstige praktijk, houden wij interviews met betrokkenen. De vragen voor de interviews zijn in de bijlage weergegeven.

Bijlage 1: Geraadpleegde bronnen

- Aalfs, N. (2015) De waarderende aanpak als motor voor het realiseren van hoogwaardige leerplaatsen: naar een leerzame leerplaats. Onderwijs en gezondheidszorg.
link: <https://onderwijsgezondheidszorg.nl/edities-raadplegen/2015/4/naar-een-leerzame-leerplaats.html>
- Actieleernetwerk (2019), Koploper in beeld: Leerlingpoule zij-instromers.
link: <https://www.actieleernetwerk.nl/artikel/nieuws/koploper-in-beeld-leerlingpoule-zij-instromers/>
- AZW (2017), Werkgeversenquête 2017. Link: <https://www.oofggz.nl/wp-content/uploads/2017/10/Rapportage-werkgeversenqu%C3%A4te-AZW-2017.pdf>
- Bakker, E., (2019). Uitval studenten en startende verpleegkundigen, geen link beschikbaar (verkrijgbaar via SPRING)
- Berends, N., (2020). Coronacrisis motiveert studenten om in de zorg te blijven. Nursing.nl.
link: <https://www.nursing.nl/coronacrisis-motiveert-studenten-om-in-de-zorg-te-blijven/>
- Berenschot (2017). Aan het werk voor een betere arbeidsmarkt.
Link: <https://www.berenschot.nl/expertise/sectoren/zorg/menselijk-kapitaal-zorg/klantcase-arbeidsmarkt/>
- Bontius, I., (2009). Leren in de praktijk; Meer leren van de praktijk; Leren en praktijk verbinden in de regio, een handreiking. Link: <https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/leren-in-de-praktijk/>
- CAO VVT 2019-2021 <https://www.caoinfo.nl/inhoudsopgave>
- CAO Ziekenhuizen 2019-2021 <https://cao-ziekenhuizen.nl/cao-ziekenhuizen-2019-2021>
- CAOP (2015) Rapport stageproblematiek hbo-v studenten in de VVT
- CAOP (2018), Zorgstagecheck 2018: Quickscan naar de stageomstandigheden van studenten verpleegkunde en verzorging. Link: <https://www.nu91.nl/upload/file/PDF/zorgstage%20rapport.pdf>
- Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen (2015). Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren. Link: [Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren | Rapport | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderzoek/publicaties/2015/11/17/naar-nieuwe-zorg-en-zorgberoepen-de-contouren)
- Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen (2016). Anders kijken, anders leren, anders doen (Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk). Link: <https://www.zorginstituutnederland.nl/publicaties/adviezen/2016/11/17/anders-kijken-anders-leren-anders-doen-grensoverstijgend-leren-en-opleiden-in-zorg-en-welzijn-in-het-digitale-tijdperk>
- Dauwerse, L. & de Vijlder, F. & Weijzen, S., (2019). De netwerkprofessional: een lerende werker.
Link: <https://blog.han.nl/publiekezaak/files/2019/10/5330-Boekje-Grensoverstijgend-samenwerken-en-leren-ONLINE.pdf>
- Elst, L. van, (2017). VWS: Meer studenten en stageplekken hbo-v. Zorgvisie. Link: <https://www.zorgvisie.nl/49075-2/>
- ECBO & Open Universiteit (2020). Onderzoek naar effect COVID-19 op MBO.
Link: <https://ecbo.nl/webinars/webinar-1-voorblik-leren-en-welbevinden/>
- Elizabethziekenhuis (2018). Zorg Innovatie Centrum. Link: <https://www.etz.nl/Over-ETZ/Nieuws/2018/02/Functiedifferentiatie-in-het-ETZ>
- FNV (2020). Meldpunt Stagemisbruik in de zorg en welzijn.
Link: <https://userfiles.mailswitch.nl/c/5bd00d2bac693c939e7e3ba3ea9a9ee/1284-c1c0cb5703e1448ce93122a779cb1ac0.pdf>
- Jellema, F. (2015). Een krachtige leeromgeving voor het opleiden van gezondheidsprofessionals. Onderwijs en Gezondheidszorg. Link: <https://onderwijsgezondheidszorg.nl/edities-raadplegen/2015/5/eenkrachtigeleeromgevingvoorhetopleidenvangezondheidsprofessionals.html>

- JOB Monitor 2020 <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2020/06/JOB-monitor-rapport-2020-embargo-tot-4-juni-web.pdf>
- Kaljoen, M. & van Vliet, K. (2015) Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren. Zorginstituut Nederland. Link: <https://www.zorginstituutnederland.nl/binaries/zinl/documenten/adviezen/2015/04/10/naar-nieuwe-zorg-en-zorgberoepen-de-contouren/Naar+nieuwe+zorg+en+zorgberoepen+%28de+contouren%29.pdf>
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2015). Integreren van leren in school en praktijk (onderzoeksverslag). OOM & A&O metalectro
- LOOV & Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen & Nederlandse Federatie van Universitair medisch centra (2015). Leren in het ziekenhuis: Een verkenning naar leren in de praktijk van hbo-studenten verpleegkunde. Link: <https://www.onlineseminar.nl/nvz/attachments/b9039389-572c-4875-8a3c-d4a3906d3fd2/056e997c-5d2b-4ae0-8824-c625fd4b343a>
- Lovink, M. & Kuijer-Siebelink, W. & Rutten, G. & Laurant, M., (2019). Een nieuw gezondheidsinitiatief: wat vraagt dat van de burger en de professional in het samen werken en leren. Link: <https://blog.han.nl/publiekezaak/files/2019/10/5330-Boekje-Grensoverstijgend-samenwerken-en-leren-ONLINE.pdf>
- MBO Raad (2020) Verantwoordingsdocument urennorm WEB en Europese opleidingseisen opleiding Mbo-Verpleegkundige. Link: https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/verantwoordingsdocument_urennormen_mbo-vp_201201.pdf
- Ministerie van VWS (2018). Werken in de zorg. Actieprogramma. Link: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarplannen/2018/03/14/actieprogramma-werken-in-de-zorg>
- Meijers, F. & Kuijers, M., (2015). Integreren van leren in school en praktijk. Een studie naar 'werkzame bestanddelen'. Link: <https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Integreren-van-leren-in-school-en-praktijk-Een-studie-naar-werkzame-bestanddelen.pdf>
- Nationale Studentenenquête 2019, benchmarkbestand <https://www.studiekeuze123.nl/nse>
- Nursing.nl 23-9-2020. Nieuwsbericht. <https://www.nursing.nl/coronacrisis-motiveert-studenten-om-in-de-zorg-te-blijven/>
- Potentieel pakken, Werken aan tevreden personeel (2020). Link: <https://www.fundis.nl/2020/02/13/rapport-zorgmedewerkers-bereid-om-meer-te-werken/>
- Regioplus, RAAT brochure (g.d.). Link: <https://regioplus.nl/raat/>
- Regioplus 2019 Uitstroomonderzoek. Link: [Landelijke-factsheet-resultaten-uitstroomonderzoek-Nov-2019.pdf \(regioplus.nl\)](https://www.regioplus.nl/landelijke-factsheet-resultaten-uitstroomonderzoek-nov-2019.pdf)
- SBB online tool [Microsoft Power BI](#) over Stagetekorten
- SBB (2018-2019) Data BPV Monitor zorgopleidingen
- SBB (2019), Trendrapport Zorg, Welzijn en Sport. Link: <https://trendrapport.s-bb.nl/zws/>
- SBB (2020), Actieplan stages en leerbanen 2020-2021. Link: <https://www.s-bb.nl/actieplan-stages-en-leerbanen>
- SEO economisch onderzoek (2019). Kosten en opbrengen van stageplaatsen in ziekenhuizen. Link: <https://www.seo.nl/publicaties/kosten-en-opbrengsten-van-stageplaatsen-in-ziekenhuizen/>
- Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg, (g.d.). Toolkit maakt ruimte voor de stagiair. Link: <https://www.ssfh.nl/stages-opleiding-scholing/toolkit-maak-ruimte-voor-de-stagiair/>
- Transvorm & Avans Hogeschool, Werken en leren in zorg en welzijn: Perspectief op 2030 (g.d.). Link: <https://etil.blob.core.windows.net/media/og-zorg-in-2030-defdocx.pdf>

- Universitair Medisch Centrum Groningen (2020). 'Meer lessen worden in de context ervaren'. Onderwijs en gezondheidszorg. Link: <https://onderwijsgezondheidszorg.nl/jaargangen/2020/4-jun/meer-lessen-worden-in-de-context-ervaren.html>
- V&VN (2017). Personeelstekorten in de zorg in kaart brengen. Link: <https://www.venvn.nl/media/zz1id4zv/personeelstekorten-zorg-oplossingen-van-de-werkvloer.pdf>
- Van den Berg, F (2018)., We willen een lerend netwerk creëren. Link: <https://www.alrijne.nl/media/3346/interview-monica-danielse-vakblad-onderwijs-gezondheidszorg.pdf>
- Van der Heul, W. et.al. (2017). Leren volgt werken. Evaluatie van de praktijkgerichte leerroute. Rotterdam/Den Bosch: Albeda, ECBO.
- VBZ (2016), Aanbevelingen voor randvoorwaarden voor een optimaal leerklimaat op stages (2016). Link: https://vbz-kam.nl/files/9214/8213/3070/2016-11_HI_students_onderzoek_onder_students_over_stage.pdf
- VBZ KAM (2017). , Optimaal leren tijdens stages in Zorg en Welzijn. Link: https://vbz-kam.nl/files/2215/1730/3077/Optimaal_leren_tijdens_stages_in_Zorg_en_Welzijn_-_project_start_nov_2017.pdf
- VBZ KAM (2017). Project START. Link: <https://vbz-kam.nl/arbeidsmarkt/onderwijs-en-ontwikkeling/project-start/>
- Warps, J. & Broek, A. van den (2020). Studeren, studievoortgang en welbevinden tijdens corona. Nijmegen: ResearchNed.
- Werkgeversvereniging zorg en welzijn, Plek voor stage (2019), <https://wzw.nl/wp-content/uploads/2019/01/Verdiepend-onderzoek-Plek-voor-Stage-def.pdf>
- www.stagemarkt.nl
- Y. ten Hoeve (2018), From student nurse to nurse professional: The shaping of professional identity in nursing. Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen. https://www.rug.nl/research/portal/files/53207555/Complete_thesis.pdf

Bijlage 2: Interviewvragen

Onderstaande vragen vormen de basis voor de interviews met betrokkenen. Deze vragen zijn een concept en ter afstemming met de opdrachtgever, op basis waarvan ook vragen geschrapt moeten worden. Niet elke vraag wordt aan elke betrokkene gesteld; indien een vraag niet van toepassing is voor een gesprekspartner wordt deze weggelaten of aangepast. Daarnaast beschouwen we deze vragen als een leidraad en niet als een absolute lijst: op basis van antwoorden zullen wij aanvullende vragen stellen en ervaringen gedurende interviews zullen vermoedelijk leiden tot het steeds verder verbeteren van de leidraad. De interviews worden gehouden door onderzoekers van ECBO en ResearchNed. Zij zullen regelmatig onderling afstemmen gedurende de looptijd van de interviews, zodat deze eenduidig verlopen.

Introductie

Introductie op het thema en korte schets van het onderzoek

1. Wat is uw betrokkenheid bij (het vraagstuk over) zorgstages?

Vraagstuk in kaart

2. Kunt u het vraagstuk over zorgstages nader duiden? Is het vooral een vraagstuk met kwantitatieve aspecten (capaciteit, opleiden en stages als oplossingen voor personeelstekorten, daarom voorkomen van uitval etc.)? Of spelen er ook kwalitatieve vraagstukken (betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, huidig en toekomstig personeel scholen om innovaties mogelijk te maken, e.d.) ?
3. Het beeld dat SBB schetst voor het mbo is dat er meer tekorten zijn voor stages voor bol'ers dan voor leerbanen voor bbl'ers. Ook lijken er op niveau 2 meer tekorten te zijn dan op niveau 3 en 4. In hoeverre komt dat beeld overeen met uw beeld?
4. Hbo: hier lijken geen landelijke gegevens over stagecapaciteit te worden bijgehouden die zo te raadplegen zijn. Wat weet u hierover?
5. Er lijken geen landelijke gegevens over uitval *specifiek tijdens de stage* te worden bijgehouden. Wat weet u over dergelijke gegevens?

Oorzaken

6. Er zijn voor diverse zorgopleidingen (grote of minder grote) tekorten aan stageplaatsen. Welke factoren zijn in uw ervaring van invloed op beschikbaarheid en kwaliteit van stages? (inventarisatie)
7. Het beeld bestaat dat er veel uitval is tijdens stages in de zorg. Wat is uw indruk van de omvang van de uitval? Wat ziet u als de belangrijkste oorzaken voor uitval?
8. Ziet u verschillen in (de mate waarin) deze factoren een rol spelen in de stageproblematiek vóór en na de COVID-19 pandemie?
9. Over het algemeen zal er sprake zijn van factoren die moeilijker en makkelijker te beïnvloeden zijn. Wat zijn volgens u de belangrijkste beïnvloedende factoren en kenmerken (prioritering)? En welke daarvan zijn te beïnvloeden en door welke actoren?
10. Wat is de rol van alle inhoudelijke veranderingen in de zorg in de geschetste problemen rondom stages in de zorg?
11. Hoe kunnen we blijven aansluiten bij lange termijn ontwikkeling? Is er een risico dat door korte termijn problemen (stages) de innovatie in het opleiden op de achtergrond raakt?

12. Stageproblematiek roept de vraag op of een type leerklimaat van invloed is op de capaciteit van stageplaatsen: hoe verhouden capaciteit aan de ene kant en innovatie in leren en leerrijkheid van stageplaatsen aan de andere kant zich tot elkaar?
13. Is er een relatie tussen kwaliteit en uitval enerzijds, en capaciteit anderzijds?
14. In hoeverre zijn innovaties in het opleiden voor de zorg een oplossing, of juist een probleem? Verkleinen andere manieren van opleiden de stagecapaciteit?
15. Wat zijn mogelijke oorzaken voor de grote verschillen tussen hbo-instellingen in tevredenheid van studenten over de (voorbereiding op de) stage? [Eventueel een 'good' en een 'bad' practice interviewen]
16. Wat zijn de combinaties van achterliggende factoren van knelpunten?
 - Capaciteit – kosten begeleiding?
 - Kwaliteit – begeleiding en oneigenlijke inzet studenten?
 - Uitval – zwaarte beroep of opleiding / persoonlijke problemen / verkeerde beroeps-/studiekeuze?
17. Sluiten de bestaande oplossingen aan bij de grootste knelpunten en hun achterliggende factoren? Wat is succesvol? Welke factoren zijn niet afgedekt?

Oplossingen

18. Door verhoogde instroom van studenten in de opleidingen en door stages die niet door zijn gegaan vanwege de COVID-pandemie, is een nog grotere behoefte aan stageplaatsen te verwachten. Welke mogelijkheden ziet u om meer stagiairs op te leiden op de korte termijn (dus binnen de bestaande structuren?)
19. Welke mogelijkheden ziet u om meer stagiairs op te leiden op de langere termijn?
20. In de CAO's wordt enerzijds gesproken over het wegnemen van landelijke belemmeringen, en anderzijds over het faciliteren van werkgevers en werknemers met methoden en instrumenten zodat zij maatwerk kunnen leveren bij het verlagen van werkdruk en het verbeteren van het leerklimaat. Op welk niveau zou bij de aanpak van het stagevraagstuk, de ondersteuning gewenst zijn, landelijk of regionaal?
21. Kent u uit uw praktijk voorbeelden van manieren of interventies waarmee men tegemoetkomt aan de geconstateerde problemen rondom beschikbaarheid van stages in de zorg en/of uitval van stagiairs?
22. Voor welk van de geconstateerde problemen is dit een oplossing?
23. Heeft u informatie of deze interventies effectief zijn? Wat zijn volgens u hierbij de werkzame bestanddelen?
24. Ziet u ook negatieve/positieve neveneffecten (bijv. rondom kwaliteit, capaciteit, beleving). (neveneffecten)
25. In hoeverre kunnen deze goede voorbeelden worden uitgebreid (schaalbaarheid)? Wat is daarvoor nodig / welke belemmeringen bestaan daarbij?
26. Genoemd wordt in CAO's dat de instellingen zich inspannen om voldoende stageplaatsen te realiseren. Hoe doen zij dat in de praktijk? In hoeverre slagen zij daarin?
27. Hoe succesvol zijn SBB Actieplan Stages en leerbanen en Stagefonds? Indien positief: wat is er voor nodig om de positieve ontwikkeling verder te versterken?

Tot slot

28. Welke overige aanbevelingen of zorgen heeft u nog, die u wat u betreft essentieel zijn om mee te nemen in dit onderzoek?



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

www.azwinfo.nl