

Wat heeft SectorplanPlus na 5 jaar gebracht?

VANUIT DIVERSE PERSPECTIEVEN,
DE INHOUDELIJKE VERHALEN VAN
MANAGERS EN VERSCHILLENDE CIJFERS

augustus 2022

VERDER





Zorgprofessionals zijn de belangrijkste schakel om de groeiende zorgvraag ook in de toekomst te kunnen blijven beantwoorden. Opleiden is daarbij cruciaal. Zowel het opleiden van toekomstig zorgprofessionals als het opleiden van professionals die al aan het werk zijn. Want bezig zijn met persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan werkplezier en daarmee ook aan behoud van medewerkers.

Dat is precies waarom het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport in 2017 de subsidieregeling SectorplanPlus heeft gelanceerd. Deze subsidie is bedoeld om een extra impuls te geven aan opleidingsprojecten. Inmiddels is het einde van de subsidie in zicht. Tijd om de balans op te maken.

Wat heeft 5 jaar SectorplanPlus ons opgeleverd?

Dat lees je in deze publicatie. We geven je inzicht in wat de regionale werkgevers hebben gedaan met de subsidie. Niet alleen met cijfers, maar ook met inspirerende interviews waarin werkgevers vertellen hoe zij op verschillende manieren de subsidie hebben gebruikt. Ook delen ze tips over hun aanpak die jou, als werkgever, helpen de subsidie optimaal in te zetten.

Want inderdaad, er is een vervolg van het huidige SectorplanPlus. Vanaf 24 augustus 2022 start een extra subsidiejaar. We hopen dat deze publicatie je motiveert en inspireert in het optimaliseren van opleidingsprojecten en om (wederom) deel te nemen aan de subsidie.



Robin Haksteeg

*Projectleider SectorplanPlus
deRotterdamseZorg*



€ 20.670.699

besteedt aan opleiden van toekomstig zorgprofessionals in onze regio



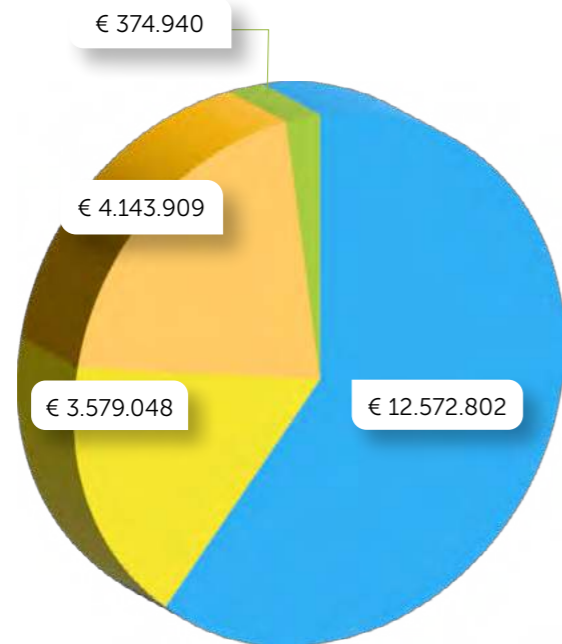
19.857

medewerkers lieten zich in regio Rotterdam Rijnmond opleiden met geld vanuit SectorplanPlus

Disclaimer:

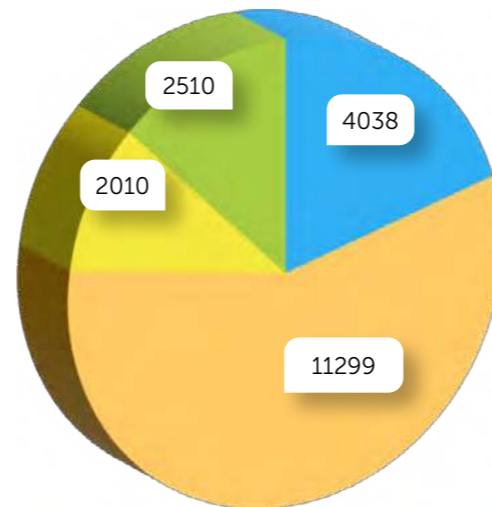
De vermelde cijfers zijn opgemaakt per 2 mei 2022. Deze cijfers zijn aan verandering onderhevig gezien de einddatum van de regeling nog niet is bereikt.

GEREALISEERDE SUBSIDIE PER BRANCHE



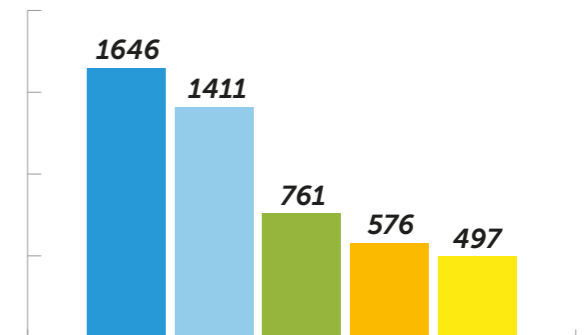
- Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg
- Geestelijke-, gehandicapten- en jeugdgezondheidszorg
- Ziekenhuizen
- Overige (eerstelijnszorg, ambulancezorg, kraamzorg, welzijn)

AANTALLEN DEELNEMERS PER DOELGROEP



- Behoud**
Scholingen voor professionals langer dan 2 jaar in dienst
- Nieuwe instroom**
Scholingen voor professionals maximaal 1 jaar (tijdvak 1-3) of 2 jaar (tijdvak 4) in dienst
- Opscholing**
Scholingen van zittende professionals via beroepsopleidingen
- Praktijkbegeleiders**
Scholingen voor toerusten werk- en praktijkbegeleiders t.a.v. begeleiden leerlingen

TOP 5 GESUBSIDIEERDE BEROEPSOPLEIDINGEN EN AANTALLEN



- Verzorgende IG niveau 3
- Mbo-verpleegkundige niveau 4
- Hbo-verpleegkundige niveau 6
- Helpende Zorg en Welzijn niveau 2
- Verzorgende IG



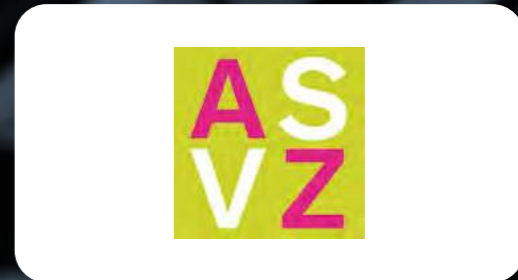
VOORWOORD

5 JAAR IN CIJFERS

INTERVIEWS

NIEUWE SUBSIDIE

SUBSIDIELOKET



Nieuwe EVV scholing

Interview met Tineke de Visser, projectmanager Radicaal Anders

Met de subsidie 'SectorplanPlus' hebben we bij Aafje meer leerlingen kunnen opleiden voor verzorgende niveau 3 en verpleegkundige niveau 4. We hebben gekozen voor juist deze functiegroepen omdat we hier veel tekorten op hebben. Daarnaast hebben we meer bijscholing kunnen geven aan ons personeel om hen verder te bekwamen.

Aafje heeft door de subsidie een nieuw 'Eerst Verantwoordelijk Verzorgende' (EVV) programma kunnen ontwikkelen. De EVV-scholing hebben we ontwikkeld met Noordhoff opleidingen. De theorie kan gevolgd worden door middel van *e-learning*. Nieuw hierin is dat we leerdoelen hebben vastgesteld waarin alle competenties samenkwamen. Bijvoorbeeld bij het voorbereiden, uitvoeren en verwerken van een multidisciplinair overleg. Inmiddels heeft 75% van de EVV'ers deze scholing al gevolgd, een mooi resultaat!

De subsidie heeft voor Aafje veel impact gehad. Het heeft ons meer financiële armslag gegeven om nieuwe opleidingen te ontwikkelen. Ook gaf het ons ruimte om grote groepen medewerkers de opleidingen te laten volgen. Door een ruimer opleidingsbudget hebben de teammanagers niet alleen meer medewerkers kunnen scholen, maar ook naar behoefte aanvullende scholing kunnen aanbieden.



Zo hebben we bijvoorbeeld op een locatie waar men meer te maken had met agressie incidenten, met behulp van de subsidie, een uitgebreide agressietraining kunnen doen. De subsidie geeft zeker een extra impuls om meer te kunnen opleiden, en dat loont!

“Door een ruimer opleidingsbudget hebben de teammanagers naar behoefte aanvullende scholing kunnen aanbieden.”

Flexibel opleiden

Interview met Sigrid Claes, opleidingskundige

Door de subsidie van SectorplanPlus heeft het opleiden een prominente rol gekregen binnen Zuidwester. We merken dat het vinden van gekwalificeerde medewerkers steeds lastiger wordt. Daarom leiden we nu de medewerkers die zich bij ons aanmelden zelf op.

We zijn meer gaan kijken naar de mogelijkheden van flexibel opleiden en de verschillende manieren van opleiden die meer aansluiten op wie de medewerker is die binnenkomt of binnen is. Om meer volume te creëren zijn we in samenwerking met onderwijs- en zorgorganisaties met praktijk gestuurd onderwijs gestart. We kijken echt naar de medewerker en wat die nodig heeft. Dat betekent dat iedereen zijn eigen leertraject kan volgen. Ook hebben we gezorgd voor verschillende instroommomenten, zodat je als nieuwe medewerker snel een leertraject in kan.

Onboarding is ook een belangrijk onderdeel voor het behouden van medewerkers. Dankzij de subsidie konden we aan de slag met een goed inwerkprogramma. De medewerker wordt begeleid door een buddy op de werkvloer, deze is hiervoor getraind en volgt een *e-learning* om vaardig te zijn met het inwerken.

Deze subsidie maakt het allemaal wat makkelijker om nieuwe dingen uit te proberen en mee aan de slag te gaan. Er is meer financiële ruimte om anders te kijken, want je hebt meer mogelijkheden. We hebben door de subsidie wel wat meer kunnen opleiden, maar hoofdzakelijk is dit benut voor het anders leren en opleiden en het verbeteren van de kwaliteit



hiervan. Iedereen is zich bewust van het feit dat je moet opleiden. Om je personeel te behouden, maar ook binnen te halen. Ik zou iedereen aanraden de subsidie aan te vragen omdat het leren en ontwikkelen toch al binnen je organisatie plaatsvindt. Het geeft je de mogelijkheid om daar verdere verdieping- en kwaliteitsslagen in te maken. Het verantwoorden van de subsidie zou je hier niet in moeten tegenhouden, dat is prima te doen, maar dit vraagt wel om scherpe werkprocessen in de organisatie.

“Deze subsidie maakt het allemaal wat makkelijker om nieuwe dingen uit te proberen en mee aan de slag te gaan.”

Meer stageplaatsen en tevreden studenten

Interview met Madelon Panman, manager Erasmus MC Academie en SkillsLab & SimulationCenter, Rianne Sell, stafadviseur Initieel Onderwijs en Leny van Es, stafassistent Onderwijs unit Initieel Onderwijs

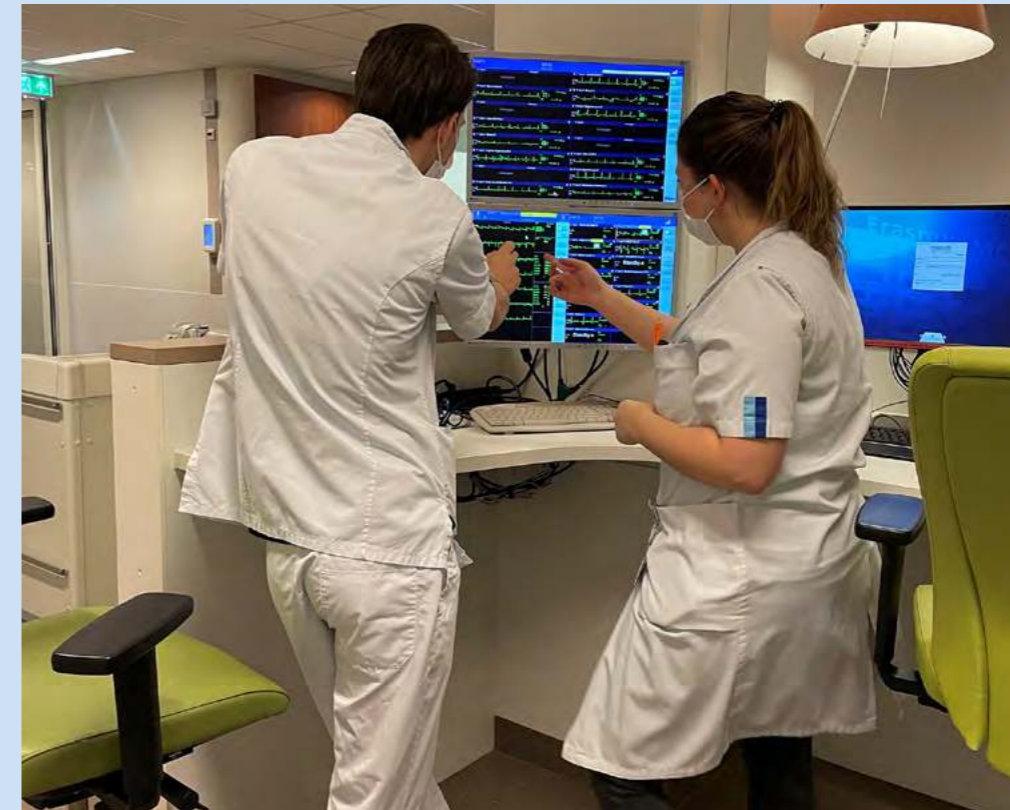


Bij het Erasmus MC zijn we met SectorplanPlus meer gaan opleiden, van 352 plaatsen in 2019-2020 naar 424 in 2020-2021. Daarnaast hebben we ook 'Ask Erasmus Begeleiden bij werkplekken' gelanceerd. Dit is een werkplekleeroplossing die altijd beschikbaar is voor begeleiders. Hierdoor is de tevredenheid bij studenten en begeleiders verhoogd.

Met de subsidie konden we de kwaliteit van begeleiding verbeteren, door onder andere te werken aan eenduidigheid in werkprocessen. Ook hebben we nieuwe trainingen geïntegreerd zoals 'Train de toetser' en 'Stap naar coachen'. Begeleiders voelen zich meer eigenaar van de werkplekleeroplossingen en leveren echt een bijdrage om dit up-to-date te houden.

Met SectorplanPlus hebben we het concept van werkplekieren kunnen uitbreiden. Dit heeft gezorgd voor meer stageplaatsen en meer tevredenheid onder de studenten. De student staat centraal en de omgeving is ingericht om te leren en ontwikkelen. Er zijn onderwijsmiddagen, waarbij er docenten en experts worden ingezet.

Kortom, SectorplanPlus is voor ons echt een mooie en welkome financiële impuls voor investering in de kwaliteit en kwantiteit van opleiden. Het vraagt wel een investering; goed georganiseerde administratie met betrokkenheid is belangrijk!



“...echt een mooie en welkome financiële impuls voor investering in de kwaliteit en kwantiteit van opleiden.



Schrijf je nu in voor SectorplanPlus 2022-2023



Vanaf maandag 1 augustus 2022 kunnen werkgevers in zorg & welzijn zich inschrijven voor de nieuwe opleidingssubsidie SectorplanPlus 2022-2023. De deadline is **zondag 21 augustus 2022**. Kortom, haast geboden!

De aanvraagperiode is opgeknipt in twee periodes:

PERIODE 1

Vanaf maandag 1 augustus 2022 tot en met zondag 21 augustus 2022 conceptaanvraag indienen.

- Opleidingstrajecten die starten vanaf **22 augustus 2022** zijn subsidiabel.
- Na 21 augustus is er tot en met 30 september 2022 17.00 uur de mogelijkheid om de aanvraag verder in te vullen en bij te stellen.

PERIODE 2

Vanaf maandag 22 augustus 2022 tot en met vrijdag 30 september 2022 een tweede kans om een aanvraag in te dienen, deze aanvraag moet volledig ingevuld zijn.

- Opleidingstrajecten die starten ná **30 september 2022** zijn subsidiabel.

Weten welke mogelijkheden deze subsidie biedt?

[Lees hier meer](#) ▶



De subsidie vraag je aan via portal2022.sectorplanplus.nl ▶

Anders opleiden en begeleiden

Interview met Marij de Gouw, senior opleidingsadviseur beroeps- en vervolgopleidingen



Het belang van opleiden is alleen maar groter geworden door de toenemende schaarste van personeel. Dit dwingt ons tot andere manieren van opleiden en er zijn bij het Franciscus Gasthuis & Vlietland dan ook veel ontwikkelingen op dit gebied. Zo zijn er nieuwe vormen van werkplekleren, meer digitale leeroplossingen, nieuwe individuele leertrajecten, nieuwe noodzaak tot permanente ontwikkeling en een nieuwe eigen verantwoordelijkheid hierin voor de medewerker. Dit vraagt om inzet van de Franciscus Academie, het expertisecentrum op gebied van leren, ontwikkelen en onderzoek. SectorplanPlus maakt het mogelijk om extra formatie hierop in te zetten. Tevens creëert de subsidie meer ruimte voor de decentrale opleidingsbegroting van de afdelingen.

Hierdoor hebben we de instroom van mbo- en hbo-leerling verpleegkundigen kunnen verhogen en hebben de huidige medewerkers meer loopbaanmogelijkheden. Via een infographic voor verpleegkundigen is zichtbaar gemaakt hoe en in welke richting zij zich kunnen ontwikkelen. Een aantal van deze opleidingen worden deels gefinancierd vanuit SectorplanPlus. Daarnaast is de

“Het is noodzakelijk om meer op te leiden en in deze huidige tijd is een impuls voor opleidingstrajecten noodzakelijk om de gewenste kwaliteit te blijven bieden.



begeleidingsstructuur versterkt met de functie van praktijkbegeleider op afdelingsniveau. Hier worden jaarlijks meerdere scholingsactiviteiten voor georganiseerd en voor werkbegeleiders is er ook een continu scholingsaanbod.

Het Franciscus heeft als motto 'meer opleiden, anders opleiden en begeleiden' om aan de toekomstige vraag te blijven voldoen. Investeer in de (toekomstige) zorgprofessional en stimuleer tot leven lang leren. Benut de subsidie SectorplanPlus om een aantrekkelijk scholingsaanbod, maar ook een veilig leer- en werkklimaat te creëren om zo de zorgprofessionals te behouden voor de zorg.

Meer ruimte om te leren

Interview met Rob Boeijen, programmamanager Leiderschapontwikkeling

Parnassia^{FG}

Bij Parnassia zetten we de subsidie in bij het opleiden op mbo- en hbo niveau en ook voor de bedrijfsopleidingen vanuit de Parnassia Academie. Bedrijfsopleidingen zijn trainingen, cursussen en korte opleidingen gericht op bijscholingen of verplichte scholingen. We hebben geprobeerd op al die aspecten SectorplanPlus in te zetten ter stimulering van voldoende opleidingsplekken. Door de subsidie heeft de organisatie meer ruimte om geld in andere zaken te investeren. Zoals in werkbegeleiders, want al deze studenten moeten ook de juiste begeleiding krijgen. Daar zit vaak spanning op, maar door deze subsidie hebben we de ruimte om werkbegeleiding makkelijker in te zetten en zo creëren we dus meer ruimte voor leren.

De subsidie die we ontvangen reserveren we in een apart project. Dit gereserveerde geld hebben we geormerkt om uit te geven aan nieuwe leerprojecten in de organisatie. De besteding hiervan moet nog voor een groot deel uitgevoerd worden.

“We willen als organisatie graag nieuwe dingen initiëren, het is mooi dat dat met de financiering van SectorplanPlus mogelijk is.



We willen als organisatie graag nieuwe dingen initiëren, maar feitelijk is er geen financiering voor vanuit onze reguliere bekostiging. Daarom is het juist mooi dat SectorplanPlus hier wel voor kan zorgen.

Wat we aan andere organisaties zouden willen meegeven: wees niet bang om te investeren in personeel. Je ziet dat het de investering dubbel en dwars terugbetaalt. Investeer in een projectteam en train de collega's hoe je de subsidie administratief verwerkt. Tot slot, weet de projectleider van de regionale werkgeversorganisatie te vinden. Dit is echt helpend qua ondersteuning, sparren, oplossingen en rugdekking.

Nieuwe scholingstrajecten

Interview met Caroline Snell, manager talentontwikkeling en Mariska den Otter, Beleidsondersteuner, coördinator subsidies



Door de subsidie SectorplanPlus kunnen we bij ASVZ langdurige scholingstrajecten ontwikkelen, verbeteren en aanbieden. Hierdoor kunnen onze medewerkers zich verder ontwikkelen en blijven ze beter behouden voor onze organisatie en dus ook voor de zorgsector. Voorbeelden hiervan zijn het groeitraject voor teamleiders, specialistischer leergangen op het gebied van autisme, Triple-C, ouders en EMVB en 'train de trainer'. Door de training 'train de trainer' hebben we intern trainers op kunnen leiden die de materie goed over kunnen brengen op collega's.

Dankzij de subsidie kunnen we niet alleen langdurige scholingstrajecten ontwikkelen en finetunen, we kunnen deze nu ook frequenter aanbieden. Daarnaast kunnen we meer investeren in opleiden, en dit is noodzakelijk om het huidige en toekomstige personeelstekort aan te pakken. Wij vinden het belangrijk om niet alleen meer mensen, maar ook om de huidige medewerkers blijvend op te leiden. Er zijn meerdere subsidiemogelijkheden beschikbaar waardoor niet de volledige opleidingskosten ten laste van jouw organisatie komen. Maak hier gebruik van.

Om maximaal gebruik te maken van de beschikbare subsidieregelingen is onze ervaring dat je iemand nodig hebt die hier binnen je organisatie verantwoordelijk voor is. Het is een investering die zich ruimschoots terugverdient."



“Wij vinden het belangrijk om niet alleen meer mensen, maar ook om de huidige medewerkers blijvend op te leiden.”



NIEUW Subsidieloket

Vanuit de Rijksoverheid zijn er verschillende subsidies en financieringsmogelijkheden beschikbaar. Subsidies en financieringsmogelijkheden zijn er voor verschillende doelen en in alle soorten en maten. Om je op weg te helpen hebben we de meeste informatie verzameld op onze nieuwe webpagina: [Subsidieloket](#) ▶.



Volg deRotterdamseZorg op:



derotterdamsezorg.nl



twitter.com/@RotterdamseZorg



[company/derotterdamsezorg](https://company.linkedin.com/derotterdamsezorg)



facebook.com/deRotterdamseZorg



instagram.com/derotterdamsezorg

