

Waardevolle inzichten opleidingsvraag

Eindrapportage aanzet tot RSOP

Hoeveel en welke nieuwe zorgmedewerkers moeten we in onze regio opleiden om aan de vraag te voldoen? Deze vraag was het startpunt om informatie te verzamelen en analyseren bij de zorg- en onderwijsorganisaties die deelnemen aan LWWL. De verzamelde data en daaruit voortkomende inzichten heeft een waardevolle eindrapportage opgeleverd, die een aanzet vormt tot een Regionaal Strategische Opleidings Planning (RSOP).

Het is een discussiestuk met conclusies en aanbevelingen die gebruikt kunnen worden bij het opstellen van meerjarige tactische en strategische visies en toekomstbeelden voor organisaties en voor de regio. Visies en toekomstbeelden die tezamen met een gestructureerde verzameling van gegevens binnen enkele jaren daadwerkelijk kunnen leiden tot een werkend RSOP voor het werkgebied van de netwerkorganisatie LWWL.

In september 2021 is LWWL met Actiegroep 2A gestart met een project om meer inzicht te krijgen in de vraag naar medewerkers, meer specifiek naar op te leiden medewerkers aan de ene kant en naar het aanbod daarvan vanuit de ROC's anderzijds. De ambitie was om een Regionale Strategische Opleidings Planning (RSOP) op te stellen. Een planning waaruit voor de komende 10 jaar de vraag en het aanbod blijkt en ook het gat daartussen. De uitvoering van de opdracht stuitte op diverse obstakels. Het blijkt bijvoorbeeld lastig te zijn om de benodigde informatie eenduidig op te halen bij zowel de zorg- als onderwijsorganisaties. Ook volgen de ontwikkelingen zich snel op in de (politieke) uitgangspunten waar rekening mee gehouden moet worden. Het is daardoor nu niet mogelijk om een strategische doorkijk voor langere tijd te maken, wel om met een aantal basisscenario's de effecten van bepaalde keuzes te laten zien.

Inzichten vanuit de verzamelde data bevestigen het landelijke beeld dat we, ook in onze regio, meer mensen moeten opleiden. We zien ook dat bijvoorbeeld het aantal BBL-studenten, die werken en leren combineren, nu al het grootste deel van de instroom aan nieuw gediplomeerden binnen de LWWL-organisaties vormen. Door te sturen op parttime percentages, het verminderen van uitstroom van medewerkers en efficiency maatregelen worden de tekorten aan medewerkers een stuk minder in een fictief positief scenario. En andersom: als de uitstroom (bijvoorbeeld door meer mensen die pensioneren) hoger uitvalt en het langer duurt om effect te bereiken met andere maatregelen, valt zo'n fictief scenario negatiever uit en worden de tekorten groter.

Wil jij deze informatie inzien en gebruiken voor je eigen strategie? De eindrapportage is voor LWWL deelnemers en partners opvraagbaar via info@lerenwerkenwerkenleren.nl. In de eindrapportage is aandacht voor het gevolgde proces en het opstellen van de uitvraag; de validatie van de ontvangen gegevens; de resultaten en opmerkelijke zaken uit de uitvraag en de uitgangspunten die van belang zijn voor vraag naar en aanbod van medewerkers c.q. op te leiden medewerkers. Ook creëren we aan de hand van bepaalde basisuitgangspunten een aantal basisscenario's en laten we zien welke effecten bepaalde keuzes hebben op die basisscenario's. De inzichten worden in elk geval gebruikt voor het strategisch meerjarenplan van LWWL, en ook breed gedeeld in de regio.