

## ALGEMEEN

<b>Naam project</b>	Van uitstroom naar instroom; de hybride docent	<b>Projectcode</b>	<u>B6120.0</u> 3
<b>Naam projectleider</b> (organisatie & persoon)	Marianne Gardien MBO Raad		
<b>(Gedelegeerd) opdrachtgever</b> (organisatie & persoon)	Zie projectplan		
<b>Versie en datum</b>	1 juli 2021		

## SAMENVATTING

KWALITEIT			
<b>Algemene indruk</b>	+	+/-	-
<b>Toelichting</b>	<p><i>Wat zijn de resultaten? Zijn de beoogde resultaten gehaald en dragen zij bij aan de doelen en ambities? Zo nee, waarom niet?</i></p> <p>Ook in het extra projectjaar is de coronacrisis van invloed geweest op het project. Dit heeft aan de ene kant de oorspronkelijke beoogde resultaten beïnvloed en deze zijn dan ook niet allemaal behaald. Tegelijkertijd heeft het nieuwe resultaten en opbrengsten opgeleverd, die passend waren bij de dilemma's van deze tijd. Met name de stagetekorten in de zorg, welke als belangrijke oorzaak het ontbreken van voldoende begeleidingscapaciteit op de werkvloer hadden, hebben geleid tot inspanningen om bij te dragen aan het oplossen van dit tekort aan begeleidingscapaciteit. Deze worden bij de resultaten omschreven.</p> <p>Daarnaast wijst de projectgroep op de relatie tussen de knelpunten die in dit project zichtbaar werden en de adviezen die de commissie 'werken in de zorg' in hun adviezen 'behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals' (modern werkgeverschap, versterkte HR functie) en vooral 'onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen' geformuleerd hebben. In dit laatste advies wordt de hybride docent als norm meegegeven, maar om dit te kunnen realiseren moeten een aantal geconstateerde knelpunten aangepakt worden.</p>		

## TIJD

TIJD			
<b>Algemene indruk</b>	+	+/-	-
<b>Toelichting</b>	Is het project volgens planning afgerond? Zo nee, waarom niet?		

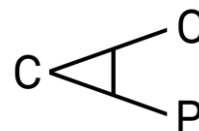
Het project kende een – geaccordeerde- vertraging van een jaar vanwege de coronacrisis.

## GELD

GELD			
<b>Algemene indruk</b>	+	+/-	-
<b>Toelichting</b>	Het project is binnen de begroting gebleven, zijnde de 120 extra toegekende uren voor de verlenging van een jaar.		

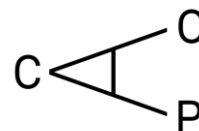
## OPBRENGSTEN, LEERPUNTEN EN BORGING

<b>Opbrengsten</b>	- Meer zicht op de knelpunten bij de inzet van hybride docenten (zie onder leerpunten)
--------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 3 pilotprojecten in Friesland, Zwolle en Rotterdam hebben duurzame samenwerkingsrelaties opgeleverd. Deze zijn niet afhankelijk van het project voor hun voortbestaan</li> <li>- In Rotterdam is in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam een concept opleidingsprogramma voor de hybride docent ontwikkeld.</li> <li>- In Zwolle is een helder regionaal opleidingsoverzicht gemaakt voor alle opleidingsopties, wat HR functionarissen in de zorg moet helpen om de goede keuze te maken. Voor het komend studiejaar zijn vanuit 2 MBO's elk 2 stageplaatsen aangeboden voor zorgprofessionals die de instructeursopleiding willen volgen. Een derde ROC heeft al 2 plekken gevuld en kan ook nog 1 of 2 extra plaatsen leveren.</li> <li>- Behoeftte aan meer begeleidingscapaciteit op de werkvloer om de stagetekorten op te vangen, heeft er toe geleid dat meerdere vormen van hybride inzet en opleidingsbehoefte onderzocht zijn. Voorbeelden zijn de inzet van een nestorbegeleider en het opleiden van praktijkbegeleiders met behulp van mbo-certificaten.</li> <li>- De bevindingen van het project zijn gedeeld met de 14 regio's van RegioPlus</li> <li>- Er zijn contacten gelegd met een good practises in andere regio's, waarin functies als de praktijkverbinder ingezet worden of een opleiding tot hybride zorgprofessionals gaat starten en deze zijn gedeeld met de drie regio-projectleiders.</li> <li>- Er is verbinding gezocht met pilots in de techniek, waar de hybridodocent inmiddels een bekend begrip is. In Zwolle heeft dit geleid tot aansluiting bij de pilot.</li> <li>- Er is een voorlichtingsfilmpje ontwikkeld over de hybride docent</li> </ul>
Leerpunten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werken onder twee CAO's levert problemen op en blijkt een lastig op te lossen probleem</li> <li>- Ontbreken van strategische personeelsplanningen bij zorgorganisaties, waardoor de opleidingsbehoefte niet helder is</li> <li>- Ontbreken van strategische personeelsplanning bij scholen, waardoor benodigde inzet van docenten niet helder is. NB lezenswaardig is het recent verschenen rapport 'personeelsmobiliteit in het mbo'. Hieruit blijkt overigens dat van het totale aantal hybride docenten in het MBO 20% werkzaam is in de zorg <sup>1</sup>.</li> </ul>

<sup>1</sup> <https://www.sommbo.nl/wp-content/uploads/ABF-instroom-uitstroom-MBO-feb-2021.pdf>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risico dat medewerkers niet hybride gaan werken, maar de overstap naar het onderwijs volledig maken, maakt dat de bereidheid bij zorgwerkgevers om mensen hiervoor in te zetten niet groot is.</li> <li>- Te weinig kandidaten beschikbaar voor het in Rotterdam ontwikkelde programma (mede door de coronacrisis waarbij zorgmedewerkers niet vrijgemaakt werden voor opleidingen)</li> </ul>
<b>Borging</b>	<p>Het thema hybride docent zal op de agenda blijven staan van de MBO Raad en de bedrijfstakgroep ZWS, in samenwerking met werkgevers- en brancheorganisaties. De verbreding naar andere functies in het kader van gezamenlijk opleiden van mensen voor de zorg is daar een belangrijk onderdeel van. Er is een gevoeld gemeenschappelijk belang om de koppeling onderwijs en praktijk te blijven versterken. De docent en instructeur blijven up to date, de zorgmedewerker kan haar expertise inzetten en heeft een loopbaanperspectief.</p>
<b>Mogelijk vervolg</b>	<p>Oproep en uitnodiging aan de regiegroep arbeidsmarktagenda 2023 om de geconstateerde dilemma's en leerpunten op de juiste agenda's te zetten en daarmee de adviezen van de commissie 'werken in de zorg' op te pakken.</p>

---