

Instream op de Flevolandse arbeidsmarkt van zorg en welzijn

Onboarding processen, ervaringen van zij-instromers

Voor u ligt de derde deelpublicatie instroom. Een publicatie als onderdeel van de drie programmalijnen: instroom, behoud en anders organiseren, binnen arbeidsmarkt & onderwijs van Flevo. Instream van personeel als aandachtsgebied, om de sector Zorg en Welzijn in de toekomst toegankelijk te houden. We zijn ons ervan bewust dat er een verband is tussen behoud en instroom van personeel en het beïnvloedingseffect vanuit anders organiseren. Hiermee zijn het geen opzichzelfstaande programmalijnen. Om meer gedetailleerde inzicht te krijgen, in datgene wat er zich afspeelt binnen de sector Zorg en Welzijn, is focus noodzakelijk. In deze publicatie ligt de focus op instroom en in het bijzonder op de onboarding ervaringen van zij-instromers. Zij kunnen ons veel laten zien over hoe het is om als zij-instromer te landen in de zorg.

Uit de instroom publicatie van afgelopen jaar blijkt dat we in de toekomst geen grote toename van instromend personeel kunnen verwachten. In combinatie met de geprognosticeerde toenemende zorgvraag, zal het aanbod, de vraag moeilijk kunnen bijhouden. Er wordt bovendien veel energie gestoken om meer mensen te motiveren voor een baan in de zorg, echter uit de voorgaande Behoud publicatie blijkt ook dat er binnen dezelfde groep (25- tot 35- jarigen) een groot aantal jonge medewerkers de sector binnen één tot vijf jaar weer verlaat (Flevo, 2022). Daarnaast, zagen we in de cijfers van 2023 dat het aantal MBO en HBO studenten die stoppen met de opleiding is gegroeid (Flevo, 2023). Dit betekent dat zorgprofessionals die eigenlijk nog maar vrij recent zijn ingestroomd in de sector Zorg en Welzijn of studenten die een opleiding volgen in de zorg, wel gekozen hebben voor de zorg, maar niet (meer) zullen gaan werken in de Zorg en Welzijn sector. Wanneer we kijken naar het aantal zij-instromers zien we dat in de periode van 2019 tot 2022 gemiddeld genomen 20% de sector heeft verlaten na 1 jaar. Van de zij-instromers in 2019 en 2020 is gemiddeld nog 65% werkzaam in de zorg, de overige 35% heeft de sector binnen 3 jaar verlaten (CBS maatwerk, 2023). Daarnaast, zien we dat zij-instromers gemiddeld genomen negatiever zijn over de arbeidssituatie binnen de zorg, dan jongeren die als zorgverlener nieuw instromen op de arbeidsmarkt. Met deze publicatie hopen we een breder inzicht te krijgen in deze cijfermatige signalen. Om deze reden gaan we ons verdiepen in de ervaringen van zij-instromers die een leerwerk-traject volgen. Dit doen we aan de hand van cijfers uit het Presearch uitstroomonderzoek, recente literatuur en diepte-interviews met zij-instromers en praktijkopleiders uit de zorg.

Samenvatting en conclusies

Uit onze cijfers lijken zij-instromers die een Leer-werk-traject volgen gemiddeld genomen negatiever over de zorgorganisatie waar ze werken, dan stagiaires die starten in de zorg. Uit de cijferanalyse lijkt deze negatievere score niet afhankelijk van opleidingsniveau en branche. Naar verwachting spelen er factoren binnen een leer-werktraject zelf, waardoor personeel gemiddeld genomen negatiever is over de organisatie waar zij werkzaam zijn.

Om te voorkomen dat ontevredenheid leidt tot uitval van studenten en we hiermee als sector potentiële instroom verliezen, hebben we gekeken naar voorwaarden waar het onderwijs aan kan werken om succesvolle onboarding kansen te verhogen. Dit blijkt niet eenvoudig. Literatuur laat zien dat de keuze voor vroegtijdig beëindigen opleiding afhangt van:

- De leerling zelf en zijn/haar persoonskenmerken,
- Zijn/haar ervaringen gedurende het opleidingsproces,
- De kenmerken van de studie of wel het systeem/de context waar hij/zij in terecht komt,
- De support die hij/zij krijgt gedurende het proces vanuit de praktijk, het onderwijs en al dan niet uit zijn/haar persoonlijke omgeving,
- Daarbij wordt de nadruk gelegd op dat de leerling zich bij start van de opleiding goed heeft moeten kunnen oriënteren op de opleiding.

Overall betreft het een wisselwerking tussen de student zelf en zijn/haar (opleidings) omgeving. De student doorloopt hierin verschillende fases, het maken van de keus voor een baan in de zorg, het doorlopen van het opleidingstraject om vervolgens met een diploma aan de slag te gaan als zorgverlener. Binnen deze fases zien we verschillende factoren naar voren komen die binnen de leer-werktrajecten mogelijk aandacht behoeven.

Realistische verwachtingsmanagement

Een besluit om te gaan werken in de zorg wordt veelal bewust gemaakt door een persoon zelf. De keus berust op drijfveren en overtuigingen over het werk in de zorg. Drijfveren voor het werken in de zorg liggen geregeld op het gebied van: de inhoud van het werk, de contacten met cliënten en een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Hieruit voortvloeiend wordt verwacht dat werken in de zorg voldoening geeft. Toch zijn er signalen, dat het beeld dat mensen hebben van de zorg niet altijd strookt met de werkelijkheid. Om te zorgen dat oriënterende studenten een keus kunnen maken voor een beroep dat bij ze past, kunnen we als sector werken aan realistische verwachtingsmanagement.

Goede begeleiding en steun

Wanneer een student heeft gekozen voor een zorgopleiding wordt vervolgens de keus gemaakt voor een opleidingsvorm. Voor zij-instromers betreft dit vaak een leer-werk-traject (een bbl leerroute). Anders dan in stageperiodes, komen studenten in een leer-werk-traject meteen in dienst bij een zorgorganisatie en worden zij vrij direct volledig ingezet. Hierdoor, ervaren zij al snel de positieve en negatievere kanten van het werken in de zorg. Mogelijke werkdruk op locatie is voor deze studenten hierdoor direct voelbaar. Daarbovenop, wordt het bbl-traject door de combinatie van werken en leren op zichzelf ook als zeer intensief ervaren. Dit betekent dat een leerling een sterke interne motivatie moet hebben om een leer-werktraject vol te houden. Daarnaast, wordt de leerling idealiter goed begeleidt en gesteund gedurende het opleidingstraject.

Echter, binnen de leer-werktrajecten lijkt er niet altijd sprake van eenduidige informatievoorziening tussen studenten, leraren en praktijkbegeleider(s). In de praktijk kan dit zich uiten in onduidelijkheid, wat voor studenten kan zorgen voor frustratie, wat niet bevorderend werkt. Dit wordt erkent door praktijkbegeleiders, die de behoefte voelen om intensiever samen te werken met het onderwijs. Dit kan uiteraard bijdragen aan verbetering, maar vooraf dient goed te worden bepaald in welke vorm deze samenwerking moet worden geïntensiveerd. Organisatorische procesafstemming leidt bijvoorbeeld geregeld tot meer regels, wat proces uitvoering complex maakt. In de praktijk zijn dan nog minder mensen (dan op dit moment) op de hoogte van de (nieuwe) regels, wat zorgt voor juist meer verwarring en onduidelijkheid. Daarbij zien we dat de leer behoeften van leerlingen juist heel divers zijn. Deze diversiteit vraagt niet om meer regels, maar om meer maatwerk. Daarnaast, loop je de kans dat bij verbetering van proces afstemming, er een proces wordt ontwikkeld die bij een selecte groep leerlingen, met specifieke persoonlijkheidskenmerken, aansluit. Mogelijk is dit momenteel al gaande aangezien proactieve persoonlijkheidskenmerken op het gebied van eigenaarschap en initiatief nemen wenselijk en mogelijk een voorwaarde zijn voor een succesvol opleidingstraject. De realiteit is dat niet alle leerlingen over deze persoonlijkheidskenmerken beschikken. Kansen voor intensievere samenwerking liggen dan ook niet op procesniveau, maar meer in de begeleiding van één student, met één praktijkbegeleider en één leraar, die gezamenlijk afspraken maken over het persoonlijke leer-werktraject. Dit advies sluit ook aan bij onderzoek dat aantoont dat enkel goede begeleiding/mentoring de beste interventie is vanuit de opleiding/organisatie om de kans te vergroten dat een leerling zijn opleiding afrondt. Toch zijn praktijkbegeleiders soms zoekende in hoeverre werkbegeleiding gaat, soms lijkt werkbegeleiding namelijk meer op het bieden van mentale support.

Voor het kunnen geven van goede begeleiding is het belangrijk dat zowel student als werkbegeleider/leraar open communiceren. Naar verwachting heeft de afhankelijkheidsrelatie vanuit de leerling naar de werkbegeleider een remmende werking op de mate van openheid. In de praktijk wordt ook wel een bepaalde gereserveerdheid vanuit de leerling ervaren. Mogelijk hebben leerlingen het gevoel dat als ze laten zien waar ze mee worstelen dit terug zullen zien in de beoordeling, met het risico dat het leer-werktraject niet wordt gehaald. Hierdoor belemmert de afhankelijkheidsrelatie een veilige leer/werk omgeving voor de leerling.

Wanneer we ons bewust zijn van de hierboven benoemde belemmeringen kunnen we mogelijk oplossingen bedenken om proces support voor beide partijen soepeler te laten verlopen. Mogelijk kunnen we de context van het specifieke leerproces positief beïnvloeden, maar er zijn ook signalen die om bredere contextuele aanpassingen van de sector zorg en welzijn in zijn geheel vragen.

Zorg aanpassen op de behoefte van de zorgverlener

Het succesvol doorlopen van een opleidingstraject is namelijk pas stap één, de volgende stap is om ook te zorgen dat nieuwe recent gekwalificeerde instromers zich blijvend op hun plek voelen in de zorg. Het is mogelijk dat leerlingen het opleidingstraject hebben afgerond op basis van hun doorzettingsvermogen. Dit hoeft niet te betekenen dat alle facetten van de opleiding of van de zorg als prettig worden ervaren. Leerlingen kunnen coping mechanisme ontwikkelen, waarin ze zichzelf voorhouden dat wanneer ze uiteindelijk hun diploma hebben behaald, ze verbetering zullen ervaren. Wanneer ze uiteindelijk geen verbetering ervaren als gekwalificeerd zorgverlener en er daarbij geen duidelijke eindtijd is in de werkzaamheden, anders

dan hun pensioengerechtigde leeftijd, is de kans aanwezig dat ze het besluit nemen om alsnog de zorg te verlaten.

Je zou kunnen stellen dat dit buiten de scope valt van deze instroom publicatie en dat het zorgen voor behoud van medewerkers bij de zorgorganisaties ligt. Echter, alles begint bij de bewuste keus van een individu om te gaan werken binnen de sector zorg en welzijn. Naast het managen van realistische verwachtingen over het werken in de zorg, dienen we als sector ook de optie te overwegen om de realiteit binnen de zorg aan te passen aan de wensen van de zorgverlener van de toekomst.

Het lijkt tegenstrijdig en onhaalbaar om in plaats van de student voor te bereiden op de zorg, de zorg aan te passen op de behoefte van de nieuwe instroom. Onze bevinding is echter dat deze behoefte binnen de huidige zorg ook aanwezig is bij het personeel, maar dat deze behoefte door de waan van de dag en het aanpassingsvermogen van verzorgenden minder in beeld is. Wanneer je met verzorgenden dieper in gesprek gaat hebben ook zij die al jaren meedraaien in de zorg nog altijd de basisbehoefte aan het contact en verbinding met de cliënten. "Er zijn voor de cliënt", als overeenkomstige drijfveer die ook starters in de zorg hebben.

Hier komen we uit bij een herkenbare tweestrijd, waar we maatschappij breed als mens mee te maken hebben. Korte termijn doelen, die lange termijn doelen in de verdrukking brengen. Mede veroorzaakt door de hoeveelheid taken die op ons afkomt. Dit creëert voor de zorg een context waarbij tijd onder druk staat en wanneer hier geen aandacht aan besteed wordt kan dit leiden tot een vicieuze cirkel. Meer zorgverleners verlaten de zorg, omdat ze geen tijd hebben "om er te zijn voor de cliënt", met hun vertrek hebben de achterblijvende collega zorgverleners ook minder tijd gekregen voor hun cliënt, waarop de volgende collega besluit te vertrekken. Ondanks de huidige krappe situatie dienen we als zorgverlener bewust tijd te maken en houden, voor cliënten, maar ook niet te vergeten voor de begeleiding van leerlingen en nieuw zorgpersoneel. Mogelijk door intern en extern te accepteren dat takenlijsten die structuur geven, soms geen ruimte bieden om aandacht te hebben voor en in verbinding te staan met cliënten.

Het is net als in het huishouden, wanneer je alle taken volbracht hebt, dient de volgende zich aan en wanneer je niet oppast beheerst het leefbaar houden van je huis, je leven, waardoor het contact met degene met wie je samenwoont naar de achtergrond verdwijnt. Tot op een dag, je jezelf afvraagt waarvoor dit dient, je gooit je schort af en besluit te stoppen.

Cijfers uitstroomonderzoek naar instroom

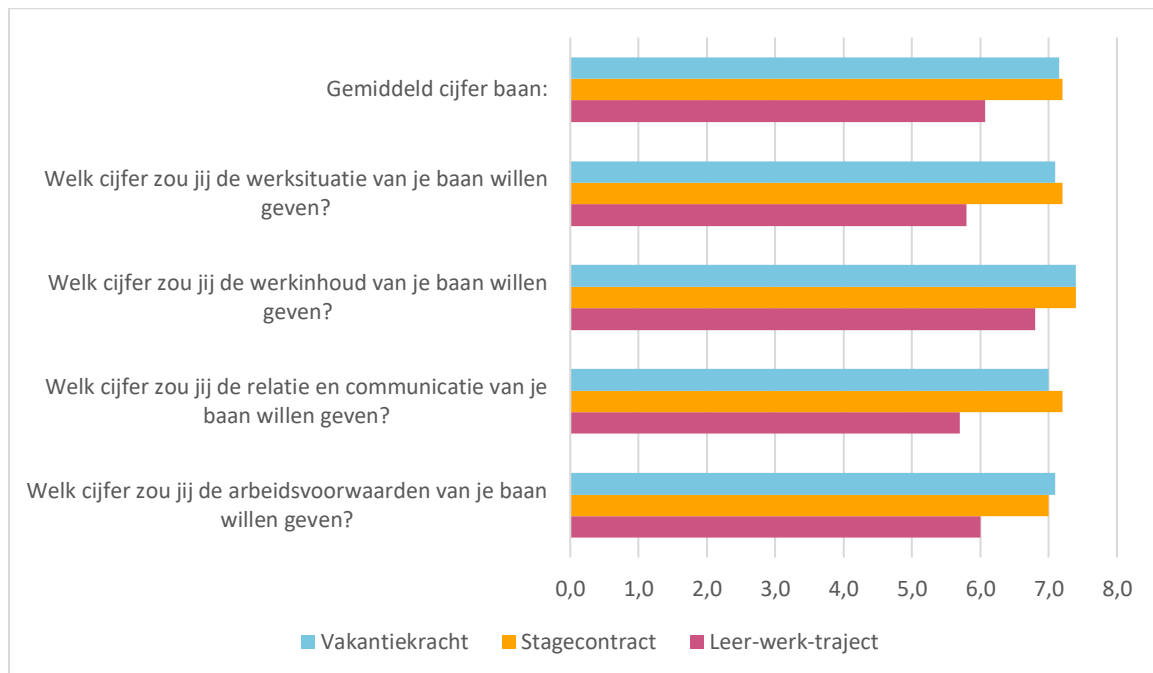
Flever verzamelt in samenwerking met Presearch informatie over vertrekredenen en ervaringen op de werkvloer van uitstromend zorgpersoneel¹. Het uitstroomonderzoek bevat relevante informatie over de ervaringen op de werkvloer van potentieel instromend zorgpersoneel en zijn/haar stage-ervaringen tijdens de opleiding. Voor de analyse worden, i.v.m. een laag aantal respondenten binnen Flevoland ($N < 100$), de landelijke resultaten gepresenteerd. Uit een eerste oriëntatie van de cijfers blijkt dat de resultaten tussen stagiaires en personeel dat een leer-werk-traject volgt verschilt. Om deze reden worden de resultaten van de verschillende werkvormen apart gepresenteerd.

In de praktijk zien we dat personeel dat een leer-werk-traject volgt vaak zij-instromers zijn. Personeel dat een leer-werk-traject volgt is dan ook gemiddeld genomen ouder dan stagiaires en vakantiekrachten. De grootste personeelsgroep dat een leer-werk-traject volgt heeft een leeftijd tussen de 25 en 35 jaar (31%). De grootste groep stagiaires en vakantiekrachten zijn gemiddeld jonger dan 25 jaar (76% van de stagiaires en 91% van de vakantiekrachten). Dit betreffen vaak starters op de arbeidsmarkt en hiermee nieuwe instromers in de sector zorg en welzijn, die nog geen tot weinig werkervaring hebben.

Figuur 1 geeft een algemene indruk weer van de verschillende arbeidsfactoren op de werkvloer. Opvallend is dat personeel in een leer-werk-traject op alle factoren gemiddeld het laagste rapportcijfer geeft. Op zowel werksituatie, arbeidsvoorwaarden, relatie en communicatie, liggen de cijfers van de leer-werk-trajecten één punt of meer lager dan bij stagiaires en vakantiekrachten. Werkinhoud scoort bij alle werkvormen het hoogst.

¹ Aan het uitstroomonderzoek nemen naast vast personeel, ook vakantiekrachten, stagiaires en zorgpersoneel in leer-werk-trajecten deel. Deze laatste twee zijn doorgaans van relatief korte duur werkzaam binnen een organisatie en vertrekken niet vrijwillig, maar zodra hun stage of leer-werktraject is afgerond. Vakantiekrachten binnen de sector zorg en welzijn zijn daarbij vaak ook studenten, die niet vrijwillig stoppen, maar zodra ze een vaste baan hebben of wanneer hun tijdelijke contract afloopt.

Figuur 1: Rapportcijfers (Presearch, 2023)²



Personeel in leer-werk-trajecten scoort alle arbeidsfactoren op de werkvloer lager dan mensen met een stagecontract of vakantiekrachten. Het is echter mogelijk dat deze resultaten beïnvloed worden door het verschil in mensen die een leer-werk-traject volgen en mensen die elders een zorgopleiding volgen. Benoemd is al dat personeel in leer-werk-trajecten zij-instromers betreft en stagiaires starters op de arbeidsmarkt. Ook is het zo dat er verschil in opleidingsniveau te zien is. 75% van de leer-werk-trajecten bestaat namelijk uit MBO scholing, tegenover 51% van de stagiaires die een (externe) MBO opleiding volgen. Dit betekent dat er meer HBO- en WO-ers extern gerichte stages volgen. Om uit te sluiten dat het verschil in ervaren tevredenheid beïnvloed wordt door het niveauverschil, geeft figuur 2 een splitsing weer per niveau van de gemiddeld genomen rapportcijfers naar praktijkopleidingsvorm. De splitsing wijst niet in de richting dat HBO/WO'ers algemeen tevredener zijn. Stagiaires op zowel MBO- als HBO-niveau geven namelijk een hoger cijfer aan de organisaties (7). De cijfers wijzen eerder in de richting dat specifiek leer-werk-trajecten op zowel MBO- als HBO-niveau minder positief worden ervaren.

² De resultaten zijn gebaseerd op landelijke data, N=355;vakantiekrachten, N=343;stagiaires, N=544; zorgpersoneel dat een leer-werk-traject volgt (totaal; N=1242). Het gaat in de figuren om de perioden Q1 2022 t/m Q3 2023.

Figuur 2: Gemiddelde rapportcijfers uitgesplitst naar opleidingsniveau en opleidingsvorm (Presearch, 2023)³

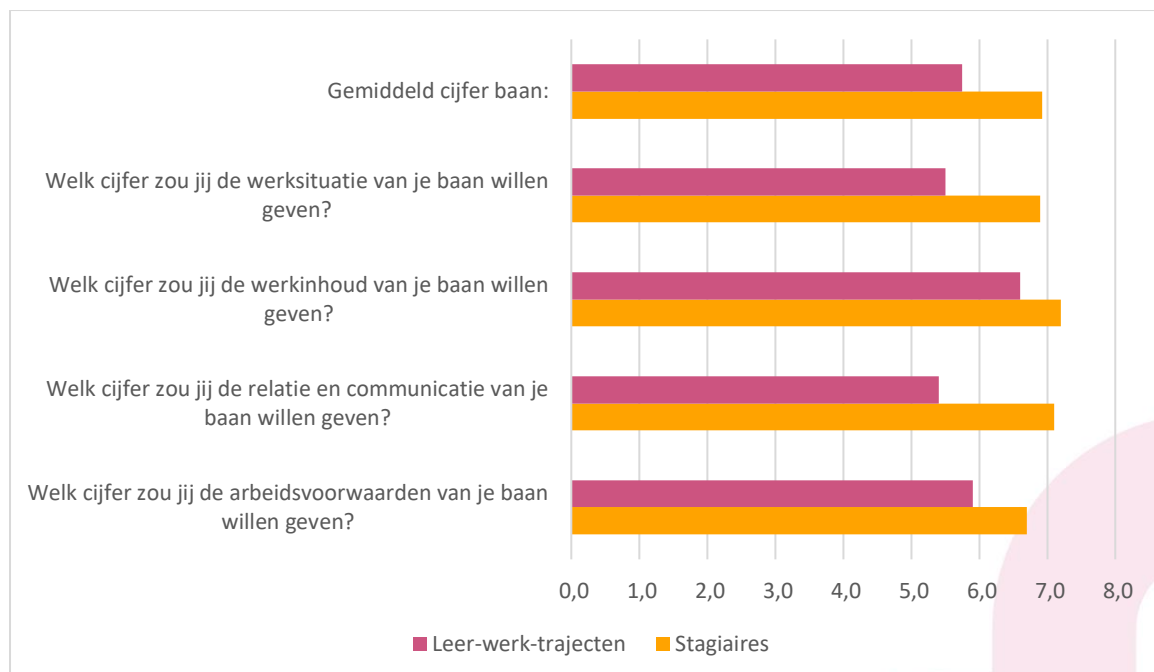


Onze cijfers laten zien dat het grootste aantal leer-werk-trajecten (57%) plaats vindt binnen de VVT, gevolgd door gehandicapten zorg (17%) en de ziekenhuizen (14%). Ook de meeste stages vinden plaats binnen de VVT (48%), gevolgd door geestelijke gezondheidszorg (22%) en gehandicaptenzorg (16%). De VVT is een branche binnen de sector zorg en welzijn waar de druk hoog ligt (Fleaver arbeidsmarktpublicatie, 2022). Daarnaast blijkt uit een werkbegeleidingspeiling, waar de capaciteit voor opleidingsplekken binnen Flevoland zijn opgevraagd, dat er meer verpleegkundige (HBO) studenten zijn dan opleidingsplekken (Fleaver arbeidsmarktpublicatie, 2023). Wellicht is de druk binnen de VVT zo hoog, dat de kwaliteit van praktijkopleiding voor zowel leer-werk-trajecten als externe opleidingstrajecten afneemt.

³ Gemiddelde rapportcijfers per opleidingsniveau MBO (N=487) en HBO/WO (N=268). Vervolgens zijn deze cijfers gespecificeerd naar opleidingsvorm: MBO leer-werk-traject (N=360) en MBO stagecontracten (N=127); HBO/WO leer-werk-trajecten (N=137) en HBO/WO stagecontracten (N=131). MBO functies zijn: apothekersassistent, doktersassistent, helpende, kraamverzorgende, verpleegkundige, pedagogisch medewerker, verzorgende IG, woonbegeleider, activiteitenbegeleider, zorghulp. HBO/WO functies zijn: paramedische beroepen, (gespecialiseerd) verpleegkundige, gedragswetenschapper, operatieassistent, maatschappelijk werk/sociotherapeut, praktijk ondersteuner, radiotherapeut, basis- huis- gespecialiseerd-arts, psycholoog, verloskundige, tandheekkundige en onderzoeker.

Figuur 3 geeft daarom enkel de gemiddelde rapportcijfers van stagiaires en personeel dat een leer-werk-traject volgt binnen de VVT. Ook hier verschillen de resultaten tussen stagiaires en personeel in een leer-werk-traject (gemiddeld cijfer 6,9 ten opzichte van 5,8). Opvallend is dat stagiaires binnen de VVT de relatie en communicatie op de werkvloer een 7,1 geven, maar dat personeel in leer-werk-trajecten dit slechts een 5,4 geeft. Deze resultaten lijken aan te geven dat de algemene druk op de VVT niet de ontevredenheid van personeel in leer-werk-trajecten te verklaren. Mogelijk spelen er factoren binnen de leer-werktrajecten zelf, waardoor specifiek personeel binnen deze trajecten gemiddeld genomen negatiever is over de organisatie waar zij werkzaam zijn.

Figuur 3: Rapportcijfers VVT organisaties van stagiaires en personeel dat een leer-werk-traject volgt (Presearch, 2023)⁴



Op basis van deze opmerkelijke resultaten zijn wij in gesprek gegaan met studenten die een leer-werk-traject volgen. In het hierop volgende deel van deze publicatie hopen we een verdiepingsslag te maken. We gaan op zoek naar verklaringen in beschikbare literatuur, dat gekoppeld wordt aan praktijkverhalen van zowel studenten als praktijkbegeleiders.

⁴ In totaal zijn er 477 personen die deelnamen aan het Presearch uitstroomonderzoek die een opleiding volgden richting de VVT; waarvan N=144 stagiaires en N=333 personen die een leer-werk-traject volgden.

Literatuur en diepte-interviews

Dat niet alle leerlingen (potentiële instroom) uiteindelijk de eindstreep halen of met hun diploma aan de slag gaan in de sector zorg en welzijn blijkt ook uit de literatuur. Hoewel uitval van studenten een probleem is waar alle sectoren mee te maken hebben, valt hier geen enkelvoudige oorzaak voor te vinden. Meestal is er sprake van een bundeling aan problemen, waardoor de leerling besluit te stoppen. De keuze hangt af van de leerling zelf en zijn/haar persoonskenmerken, zijn/haar ervaringen gedurende het opleidingsproces, de kenmerken van de studie of wel het systeem/de context waar hij/zij in terecht komt en de support die hij/zij krijgt gedurende het proces, al dan niet uit zijn/haar persoonlijke omgeving (KBA, 2022). Daarbij wordt de nadruk gelegd opdat de leerling zich bij start van de opleiding goed heeft moeten kunnen oriënteren op de opleiding.

De zorgkeuze

Het volgen van een opleiding is een uitdaging die je aangaat en een dagelijkse tijdsbesteding waar je je voor een specifieke periode in je leven aan verbindt. De opleiding, maar nog crucialer het uiteindelijke beroep waar je terecht komt, moet dan ook bij je passen. Het vraagt om een keus waar je goed over na denkt. Je in verdiept. Dit zien we ook bij onze zorgverleners in opleiding. Een jonge vrouw (30-35 jaar) vertelt als volgt over haar zoektocht naar het beroep wat bij haar past:

Voorheen heb ik jarenlang productiewerk uitgevoerd op de visafslag, maar op een gegeven moment kwam ik in een burn-out terecht. Door de burn-out ben ik gaan nadenken over mijn toekomst. Ik ging op zoek naar een nieuwe uitdaging, waarbinnen ik mezelf meer op mentaal gebied kon gaan ontwikkelen. Ik dacht eerst aan het onderwijs en overwoog een opleiding tot onderwijsassistent. Na een vacature voor vakantiekrachten in de zorg waar ik op solliciteerde, besloot ik te kijken of de zorg wat voor mij is. Ik gaf mezelf 6 weken de tijd om het te proberen.

Eigenlijk voelde het meteen goed, ik kwam op de dagbesteding terecht en ik voelde me net een moeder eend met haar kuikens. Ik voelde me ook echt op mijn plek. Toen ik op een gegeven moment mijn manager tegenkwam op de gang en ze vroeg hoe het ging, gaf ik dan ook aan dat het heel goed ging. Ze reageerde meteen met dat ik wel kon blijven en een opleiding kon doen en dit heb ik dan ook gedaan.

Keuzes maken we als mens op basis van de informatie, waarover we op een specifiek moment in de tijd beschikken. We vormen onze wensen, die we verbinden met datgene waar we in geloven. Vervolgens gaan we op zoek naar de mogelijkheden die er voor ons beschikbaar zijn om de wensen in vervulling te laten komen. Dit kan uiteindelijk leiden tot een besluit voor het volgen van een opleiding, dan wel voltijd, deeltijd of in leer-werkvorm.

Wanneer we mensen vragen waarom ze specifiek voor de zorg kiezen, zijn er bepaalde redenen die bij de meeste zorgverleners (in spé) worden aangegeven. Drijfveren voor het werken in de zorg liggen voornamelijk op het gebied van de inhoud van het werk, de contacten met cliënten en een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij (PFZW, 2020). Hieruit voortvloeiend wordt verwacht dat werken in de zorg voldoening geeft. Dat ze met deze wensen kiezen voor de mogelijkheden binnen de zorg, representeert de verwachtingen die mensen hebben van het werken in de zorg.

Werken in de zorg is een publiekelijk zichtbaar beroep. Iedereen heeft in zijn/haar leven wel eens te maken gehad met een vorm van zorgverlening. Om deze reden zou je verwachten dat de meeste mensen een goed beeld hebben van wat werken in de zorg inhoudt en dat ze op basis van dit beeld een keuze maken om in de zorg te gaan werken. Een keuze die los staat van financiële prikkels en arbeidsvoorwaarden, want dat je niet rijk wordt van werken in de zorg en het geen negen tot vijf baan is, is algemeen bekend. Toch zijn er signalen, dat het beeld dat mensen hebben van de zorg niet altijd strookt met de werkelijkheid. Een praktijkopleider bevestigt dit:

We maken wel eens mee dat leerlingen die voor de eerste keer stagelopen afgeschrikt worden door het werk. Leerlingen vinden het soms al heel spannend om te starten en daarbij hebben leerlingen soms een ander beeld van de praktijk. Ze hebben soms een beroep gekozen, niet bewust zijnde dat wassen en aankleden een groot onderdeel is van hun werkzaamheden in de zorg, gek genoeg. Die dan denken, ohw jee, wat gebeurt mij hier. Sommigen kunnen die drempel overstappen, sommige hebben daar wat langer tijd voor nodig en sommigen die zeggen: "ja dit is niet wat ik wil en stoppen."

Professor ten Hoeve bevestigt deze mismatch tussen het publieke beeld, waarop studenten hun verwachtingen baseren en de soms weerbarstigere praktijk (2018). Studenten starten vaak met een altruïstische instelling en gaandeweg het proces ontwikkelen ze de professionele skills die nodig zijn voor het werken in de zorg. Of ze deze transitie naar professionalisering kunnen/ of willen maken ligt bij de persoon zelf.

Je zou je kunnen afvragen of we te maken hebben met een zekere genoemde: "belieft trap". Zorgverleners kunnen een keuze hebben gemaakt op basis van hun persoonlijke geloofsovertuiging. Ze zijn hiermee echter zoals de "belieft trap" luidt, in de val gelokt. De geloofsovertuiging die ze hadden, klopt niet. De leerlingen of zorgprofessionals die stoppen, hebben een verkeerde keus gemaakt. Dit valt niet altijd te voorkomen, we maken keuzes op basis van de kennis die we op dat moment hebben. In die zin leiden we als mens aan een zekere vorm van bijziendheid (Kahneman, 2011). Om te voorkomen dat mensen voor de zorg kiezen terwijl dit niet bij ze past, kunnen we als sector werken aan realistische verwachtingsmanagement.

Het opleidingstraject

De verwachtingen achter de (bewuste) keus voor de zorg, dienen vanuit het perspectief van de leerling in de realiteit te worden gebracht tijdens het opleidingstraject. Het is dan ook belangrijk hoe een zorgleerling binnen komt in deze voor hem/haar nieuwe context. De context is afhankelijk van de opleidingsvorm die de leerling kiest. In Nederland wordt begeleiding gegeven vanuit verschillende opleidingsvormen: voltijd (voor mbo; Bol-trajecten), deeltijd of duaal (voor mbo; bbl-trajecten). In deze publicatie ligt de focus voornamelijk op de mbo bbl-trajecten. Een praktijkbegeleider geeft aan dat er duidelijke verschillen zijn in opleidingsvormen:

Het verschil begint eigenlijk al in de constructie. bbl'ers zijn eigen werknemers, wat betekent dat ze gewoon ingezet worden in de teamformatie. Een leerling die een bol traject loopt, staat eigenlijk de hele stage boventallig ingeroosterd. bbl'ers kunnen leerlingen zijn die vanuit niveau 3 naar niveau 4 doorstromen, wat betekent dat ze al ervaring hebben. Maar er zijn ook bbl'ers die instromen vanuit een andere sector.

Deze leerlingen hebben nog geen enkele ervaring. Hierover hebben we afgesproken dat we deze groep zij-instromers de eerste 2 maanden wel echt boventallig inzetten en na 2 maanden kijken we of zij klaar zijn om zelfstandig te werken. We zien dat zij-instromers het een lastige stap vinden om dan al deze verantwoordelijkheid te dragen.

De praktijkbegeleiders houden het voor mogelijk dat de vorm van het bbl-traject de oorzaak kan zijn voor de negatievere ervaringen die onze cijfers laten zien op het gebied van werkinhoud, werksituatie, relatie en communicatie. Het feit dat zij niet boventallig zijn, maakt dat ze vrij direct volledig meedraaien. De werkdruk in de zorg, ervaren zij al snel in de realiteit.

Daarnaast blijkt uit de praktijk, dat naast de werkdruk binnen een organisatie, het bbl-traject op zichzelf ook al een intensief traject is. Het volgen van een bbl-traject vraagt dan ook veel investering van een leerling. Praktijkbegeleiders zijn zich bewust van het feit dat bbl-trajecten als zwaar worden ervaren en proberen leerlingen hier dan ook vooraf op voor te bereiden.

Wat begeleiding betreft, hebben we niet veel uitval van BBL'ers. Maar dat neemt niet weg dat een bbl traject zwaar is. Ik zeg altijd, nou je kan je sociale leven de aankomende twee jaar even opzijzetten, want daar ga je niet aan toe komen. Het blijkt dat ze dit toch wel een beetje onderschatten.

Een bbl-leerling bevestigt deze constatering en omschrijft het traject als volgt:

Het was soms echt een rollercoaster. Een race waarin we van 0 naar 100 gingen. Maar ook een race waarin ik mezelf heb ontwikkeld als mens. Toch kan ik me best voorstellen dat mensen afhaken. Uit mijn klas zijn verscheidenen afgehaakt en dat begrijp ik volledig. bbl'ers zijn vaak volwassen mensen, met verantwoordelijkheden thuis, binnen hun gezin. Ik heb ook echt zelf een periode gehad dat het me even te veel werd en ik het 3 maanden echt rustiger aan moest doen.

Een andere bbl'er geeft aan:

Als bbl'er moet je goed nadenken en overwegen of het bij je past omdat je veel moet loslaten. Je moet er echt tijd voor maken en dingen kunnen tijdens het traject in je persoonlijke situatie ook veranderen. Ik ben zelfs vriendschappen kwijtgeraakt hierdoor, omdat ik soms niet naar feestjes kon en de mensen geen begrip hiervoor konden opbrengen. Ja, je moet er wat voor over hebben.

Bovendien laten deze ervaringen zien dat de keus voor een bbl-traject niet alleen hun werksituatie verandert, maar dat de werksituatie ook hun privéleven onder druk zet. Dit betekent dat de interne motivatie voor een uiteindelijke carrière switch sterk genoeg moet zijn, om de lasten van het bbl-traject te kunnen/willen dragen. Beide leerlingen hebben lastige momenten meegemaakt, maar beide leerlingen laten ook zien dat ze deze hebben overwonnen. Dat ze de veerkracht hebben gevonden om zich te herpakken. Mogelijk beschikken de leerlingen die wij hebben gesproken over een hoge mate van zelfdiscipline, maar we weten ook uit onderzoek dat veerkracht kan ontstaan vanuit betrokkenheid tussen mensen en in dit geval mogelijk het team (Zuidersma & Teekens et al. 2020). Beide leerlingen geven dan ook aan, dat ze zich echt onderdeel voelden van het team.

Wat ik bijzonder vond is dat ik direct opgenomen werd in het team. Ik werd bijvoorbeeld meteen uitgenodigd voor vergaderingen en ze vroegen mij echt om mijn mening. Dat had ik van tevoren niet verwacht. Ik dacht ik ben nog een leerling, maar zo heb ik dat nooit gevoeld.

Als ik naar mijn klasgenoten vanuit de opleiding luisterde, hoorde ik wel verschillende ervaringen. Er was 1 klasgenoot die zich absoluut niet gewaardeerd voelde in het team. Dus ik denk dat het wel afhangt van de organisatie waar je terecht komt, maar zelfs binnen de organisatie kan het tussen afdelingen of locaties verschillen.

De insteek van een leer-werktraject is dat verworven kennis, direct toegepast kan worden in de praktijk. Hoewel ze dit als een fijne manier van werken ervaren, bleven ze opleiding en werk toch wel apart van elkaar zien. Beiden werden apart van elkaar als positief en waardevol gezien, maar theorie en praktijk sloten niet één op één op elkaar aan. Mogelijk heeft dit te maken met de samenwerking tussen de zorgorganisatie en de opleiding.

Ik heb niet veel samenwerking ervaren tussen mijn begeleider op werk en die op school. Uiteindelijk zijn ze vanuit school 1 keer op locatie geweest, voor de evaluatie. Ik denk dat dat ook te maken had met corona en bovendien ging het bij mij allemaal wel goed. Mijn Slb'er vertrouwde er ook wel op dat het goed ging.

Echt een advies kan ik geven aan de werkbegeleider, het was namelijk zo dat de werkbegeleider eigenlijk niet echt een idee had wat ik moest doen ten aanzien van school. Ik moest haar op een gegeven moment uitleggen hoe zij moest werken. Ja, dan denk ik dit lijkt me ook niet echt de bedoeling. "Het moet niet de bedoeling zijn dat ik mijn eigen beoordeling schrijf die zij vervolgens nog even controleert op juistheid en ik vervolgens moet opsturen."

Praktijkopleiders ervaren ook weleens tekortkomingen in deze samenwerkingen. Vaak wordt dit ervaren op het gebied van de informatievoorziening tussen leerling, werkbegeleiders en stage coördinatoren. Er lijkt niet altijd sprake van een eenduidige informatievoorziening, wat ervoor zorgt dat niet iedereen goed weet waar hij/zij aan toe is. Een praktijkbegeleider omschrijft het als ruis op de lijn:

Ik krijg geregeld terug van bbl'ers dat er wel wat ruis op de lijn zit, vanuit zowel de opleiding als uit het werkveld. Dit koppel ik vervolgens terug en dan krijg ik te horen dat ze van beide partijen duidelijk zijn. Als ik dit iedere keer terug krijg dan denk ik dat we niet duidelijk genoeg zijn. Zij denken dat ze duidelijk zijn, maar dat blijkt niet zo te zijn.

Daarbij zit de onduidelijkheid met name in het organisatorische vlak. Vormgeving van roosters, of regels. Verschillende informatievoorziening tussen manager, opleiding etc. Dat lijkt voor ons een klein detail, maar voor de leerlingen stapelt dit zich op. Wanneer ik dit terugkoppel wordt er gezegd, ja dan moeten ze dat aangeven en beter luisteren naar wat er gezegd wordt, hieruit blijkt dus dat dit veel te veel ruis geeft.

Ondanks het feit dat de praktijkbegeleiders uit de organisaties aangeven, dat er binnen de bbl-trajecten intensief wordt samengewerkt, vindt dit gebrek aan informatievoorziening in de dagelijkse praktijk alsnog plaats. De praktijkbegeleiders hopen dit op te lossen, door in de toekomst nog meer/beter te gaan samenwerken.

Echter de vraag is op welk niveau deze samenwerking mogelijk versterkt kan worden.

In het voorbeeld hierboven blijkt dat er behoefte is aan meer duidelijkheid op het organisatorische vlak. Deze signalen duiden op een intensievere samenwerking op macroniveau, door duidelijkheid te scheppen over regels en processen. Echter de valkuil is dat je hiermee een regelverdichting gaat creëren. Over het algemeen leidt regelverdichting tot een afnemende invloed van de regels (Wolters & de Graaf, 2009). Nog minder mensen (dan op dit moment) zullen op de hoogte zijn van de regels, wat weer zorgt voor verwarring en onduidelijkheid. Daarbij geeft een praktijkbegeleider duidelijk aan, dat geen werkplekbegeleidingsproces hetzelfde is.

In de praktijk zien we dat de inhoud van de werkplekbegeleiding verschilt tussen leerlingen. Sowieso heb je te maken met het niveauverschil. We hebben leerlingen vanuit niveau 2 tot niveau 6 en daarbij maakt het uit in welk opleidingsjaar ze zitten en of ze al wel of geen stage-ervaringen hebben opgedaan. Soms zien we dat werkplekbegeleiders daardoor worstelen in het vinden van de balans tussen de mate van loslaten en het instrueren van studenten. En daarbij is dit ook afhankelijk van de individuele behoefte van de leerling zelf. Ieder leert weer op een eigen manier. Sommigen hebben zo iets van: "laat me eerst maar een tijdje meelopen voor ik wat doe" en anderen hebben meer een insteek van: "laat mij dat maar doen, dat kan ik al." Of misschien kunnen ze het nog niet, maar willen ze het proberen onder toezicht oog.

Deze diversiteit vraagt niet om meer regels, maar om meer maatwerk. Wanneer je te veel vooraf in detail vastlegt, gaan er te veel uitzonderingen op de processen plaats vinden. Daarbij lopen we het risico dat we leerlingen verliezen, doordat we processen optuigen die goed aansluit bij enkel een selecte groep leerlingen. Het is mogelijk dat er dan leerlingen met specifieke persoonlijkheidskenmerken een hogere slagingskans hebben, dan leerlingen met andere in dit geval minder wenselijke persoonlijkheidskenmerken.

Persoonlijkheidskenmerken, in de maatschappij

Op dit moment lijken proactieve persoonlijkheidskenmerken op het gebied van eigenaarschap en initiatief nemen wenselijk en mogelijk een voorwaarde om het opleidingstraject goed door te komen. Hoewel we enkel twee bbl'ers hebben geïnterviewd die (bijna) een succesvol traject hebben doorlopen, benadrukken ze beiden de verwachting dat hun proactieve en open houding een belangrijke voorwaarde is voor dit succes. Eén van de twee benoemt daarbij ook de mate van levenservaring:

Bovendien geloof ik dat mijn levenservaring ook echt wel heeft bijgedragen aan het succesvol doorlopen van dit traject. Ik ben moeder, al een tijdje getrouwd, oudste van 7 kinderen en heb daarin ook wel geleerd om met mensen om te gaan en te zorgen.

Praktijkbegeleiders bevestigen het feit dat er persoonlijke basisvaardigheden zijn die goed van pas komen tijdens een opleidingstraject. Zij zien echter dat met name de jongere leerlingen hier meer moeite mee hebben.

Om het leerproces goed te doorlopen is eigenaarschap heel belangrijk, maar ook assertiviteit en initiatief nemen zijn welkome persoonlijke eigenschappen. Je wil niet iemand hebben, waar je van alles uit moet trekken. Of iemand die met een telefoon in een hoekje gaat zitten. Alhoewel we dit wel meer zien gebeuren. Of dit een

generatie dingetje is weet ik niet zo goed, maar het valt wel echt op. Ook het aantal leerlingen met een rugzakje lijkt toe te nemen. In zodanige vorm dat hun persoonlijke problematiek hun stageproces negatief beïnvloed.

Uit dit voorbeeld blijkt dat niet alle leerlingen beschikken over de persoonlijkheidskenmerken, die wenselijk zijn voor het doorlopen van een opleidingstraject. Niet iedereen is gelijk. Mogelijk neemt het aantal leerlingen met mentale problemen ook toe binnen de zorgopleidingen. Dit is wel wat een praktijkbegeleider terugziet binnen haar organisatie:

Ik krijg soms te horen van werkbegeleiders dat we te maken hebben met leerlingen die soms toch wel iets anders in elkaar zitten dan voorheen. Ikzelf denk dat dit te maken kan hebben met de moeilijke tijd die we achter de rug hebben i.v.m. corona. Voor mij had het niet zoveel impact, want ach ik werkte thuis en zo kon ik mijn dingen wel doen, maar ik kan me voorstellen dat wanneer je 14, 15, 16 bent en al je sociale contacten wegvallen dit een enorme impact heeft. We zien dat er stagiaires binnenkomen die bij start van de stage al wat negatief zijn. De vraag is hoe we dit weer om kunnen buigen naar positief. Echter, wanneer ze de stage negatief starten, hoeft er niet veel te gebeuren of ze stoppen ermee. Wat ik denk dat belangrijk is, is dat er aandacht is voor de studenten, dat ze het gevoel hebben dat ze gezien worden. Dit kan onder druk staan door de arbeidskrapte in de zorg, waardoor de student de aandacht mist of niet ervaart. Ik heb daarnaast ook het idee dat het lontje wat korter is tegenwoordig en als het dan niet gaat zoals verwacht, is de keus snel gemaakt om ermee te stoppen. Maar dit speelt ook bij de werkbegeleiders, zij ervaren door de druk minder tijd, om aandacht te hebben voor de student.

Dit is een ontwikkeling wat er mogelijk voor kan zorgen dat opleidingstrajecten, nu en in de toekomst, voor meer leerlingen moeizamer kunnen gaan verlopen. Wanneer we hier geen aandacht aan besteden, zal het aantal leerlingen dat uitvalt vanwege persoonlijke problematiek toenemen. Waardoor er uiteindelijk een steeds kleinere groep een diploma zal halen.

In de praktijk zien we daarentegen wel dat er al aandacht wordt besteed om leerlingen met mentale problemen goed te kunnen blijven begeleiden. Dit vindt bijvoorbeeld plaats in de vorm van extra voorlichting aan werkbegeleiders, waar het beter om gaan met leerlingen die mentale problematiek ervaren centraal staat. Toch zijn praktijkbegeleiders soms zoekende in waar de grens ligt tussen werkbegeleiding en het bieden van mentale support.

Processupport

Dat het goed begeleiden van een leerling in een opleidingstraject belangrijk is blijkt ook uit de literatuur (Kox et al, 2020). Onderzoek naar uitvalredenen binnen een opleidingstraject, laat zien dat goede begeleiding/mentoring de beste interventie is vanuit de opleiding/organisatie om de kans te vergroten dat een leerling zijn opleiding afrondt (KBA, 2022). We zien in de praktijk dat er ook al veel aandacht is voor de leerlingen. Echter, laten de cijfers uit het uitstroomonderzoek zien, dat leerlingen dit niet altijd zo ervaren. Met name bbl'ers voelen zich minder gewaardeerd door de leidinggevende. Dit herkennen praktijkbegeleiders ook uit hun signalen.

We krijgen soms terug van studenten: "ik voel me niet gewaardeerd, niet gezien". Waarop we wel vragen, maar wat betekent dat dan voor jou, wat mis je dan? En dan weten ze dit niet te benoemen. Als ik signalen krijg dat het niet lekker loopt, ga ik er

heen om te vragen wat er aan de hand is, dan ben ik er voor ze. Dan merk ik dat ik me afvraag, wat is waardering dan voor jou? Ik sta hier nu toch ook... En dat betekent niet dat ik hun gevoel tenietdoe, maar dan weet ik niet goed waar ze naar op zoek zijn. Zit het hem in meer salaris? Want dat gaat niet gebeuren, dan heb je het verkeerde vak gekozen. Wil je dan een compliment? Dat management uitspreekt dat je het goed gedaan hebt die dag. Wat betekent waardering voor jou en wat mis je dan concreet?

Het vermoeden bij de praktijkbegeleiders bestaat dat er sprake kan zijn van verschillende wederzijdse verwachtingen. Hier wordt wel op ingespeeld, door vooraf duidelijk over de verwachtingen te communiceren.

Alhoewel we vooraf verwachtingen naar elkaar uitspreken, zijn er toch dingen die je pas weet of beseft wanneer je het daadwerkelijk meemaakt. Dan zien we toch dat studenten niet altijd tijdig aan de bel trekken. Wat maakt dat het lastig is om goed te blijven communiceren. Het uitspreken van behoeften vinden veel studenten oprecht moeilijk, maar dat maakt ook dat het lastig is, als organisatie zijnde, om daar goed op te anticiperen.

Uit de praktijk blijkt dus dat leerlingen moeite hebben om goed te blijven communiceren. Er kunnen twee oorzaken ten grondslag liggen aan deze communicatieproblemen. Er kan ten eerste miscommunicatie plaats vinden wanneer beide partijen denken duidelijk te zijn, maar in de realiteit niet dezelfde taal spreken (Kramer, 2019). We bedoelen van beide kanten andere dingen met dat wat we zeggen. Dit kan ruis op de lijn creëren zoals eerder benoemd en leiden tot verkeerde verwachtingen van beide kanten. Ten tweede kan het zijn dat er een gebrek aan communicatie plaats vindt, doordat één of beide partijen niet alles bespreekbaar maakt of durft te maken. Een terugkerend begrip in alle gesprekken die zijn gevoerd is dan ook de mate van openheid en of het gebrek daaraan. Het openstellen van jezelf als leerling, als mens, wordt onderkent als een voorwaarde tot succes. Zo een leerling:

Toch denk ik dat openheid heel belangrijk is, dat je inzicht geeft in dat wat er bij jou speelt, wat jij belangrijk vindt. Dat versterkt ook de band binnen het team.

Hiermee vormt het ontbreken van openheid een belemmering op het succesvol doorlopen van een opleidingstraject. Zo een praktijkbegeleider:

Ik denk dat leerlingen moeite hebben om zich open te stellen, omdat ze in een kwetsbare situatie zitten. Leerlingen zijn toch bang om bijvoorbeeld hun diploma niet te halen, wanneer ze aangeven waar ze tegen aanlopen. Terwijl ik denk dat we wel toegankelijk en benaderbaar zijn. Echter soms kom je als praktijkopleider ook veel te laat in beeld, waardoor zich al zoveel schade heeft kunnen ontwikkelen, dat moeilijk te herstellen is. En wellicht komt dat ook voort uit een bepaalde verwachting. Vooral bij bbl'ers verwacht je namelijk dat ze als volwassene in staat zijn om dingen bespreekbaar te maken. In de praktijk zien we dan toch dat ze hier meer moeite mee hebben dan verwacht. Ze blijven te lang doorlopen met het idee dat ze het allemaal zelf moeten oplossen. Bij stagiaires verwacht ik wat minder dat ze dit al kunnen, maar als ik op locatie rondloop en vraag hoe het gaat, dan hoop ik toch wel dat ze het durven zeggen wanneer het niet zo goed gaat.

Naar verwachting heeft de afhankelijkheidsrelatie vanuit de leerling naar de werkbegeleider een remmende werking op de mate van openheid. Er is dan ook

sprake van een bepaalde gereserveerdheid vanuit de leerling. Ze kunnen het gevoel hebben dat als ze laten zien waar ze mee worstelen dit terug zullen zien in de beoordeling, met het risico dat de stage of het leer-werktraject niet wordt gehaald.

Studenten voelen zich ook afhankelijk van de werkbegeleider. Er is altijd sprake van een soort macht. Studenten komen om iets te halen, namelijk hun diploma.

Deze afhankelijkheidsrelatie is moeilijk te veranderen. Er is een optie om de beoordelingstaak bij de werkbegeleider weg te nemen, zodat de leerling zich minder genoodzaakt voelt om te presteren. Waardoor leerlingen naar verwachting een lagere drempel voelen om dingen waar zij tegen aanlopen te bespreken. Echter, dit betekent direct, dat er geen zicht meer is op de functionering van de leerling en of hij/zij het vak binnen de zorg voldoende beheerst.

Dit is mogelijk te vergelijken met het beheersingsprobleem van de afhankelijke arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Sprekend in de vorm van de werknemer die opeens heel hard werkt wanneer de werkgever in de buurt is en de kantjes ervan afloopt wanneer de werkgever niet aanwezig is. Hier zagen we dat werkgevers op de arbeidsmarkt lange tijd hebben geprobeerd om dit probleem op te lossen door de werknemer meer te controleren. Tegelijkertijd is echter het aantal beroepen toegenomen waarbij de productiviteit niet te controleren viel. Werkgevers werden gedwongen om hun werknemers te vertrouwen. Te vertrouwen op het feit dat hij/zij zich inzet voor de werkgever. Mogelijk mag de werkbegeleider in de zorg ook meer gaan vertrouwen op het feit dat de leerling graag wil leren en zich hiervoor inzet. Een praktijkbegeleider noemt het inzetten op vertrouwen als oplossing om meer openheid te creëren.

Ik wil iemand vertrouwen en iemand verantwoordelijkheid geven. De regels zitten een open relatie als deze soms in de weg en dit is ook wat studenten natuurlijk voelen.

Een voorbeeldje: Ik was een aantal jaar geleden in een snackbar en daar hing een plakkaat dat liet zien dat zij beste praktijkopleider van het jaar waren geworden. Dus ik zeg tegen de eigenaar, hoe kom je daar dan aan? Wat heb je gedaan om dit te verdienen? "Ohw zegt hij ik geef ze gewoon verantwoordelijkheid, direct vanaf de eerste dag. Ik geef ze een (simpele/duidelijke) opdracht en zeg jij bent hiervoor verantwoordelijk. En zo breid ik dat uit." Dat vond ik toch zo mooi en dan denk ik daar gaat het om, gewoon beginnen met kleine dingen, dat is jouw verantwoording en dat uitbreiden."

We moeten meer naar loslaten en we mogen verwachten dat in de opleiding al een basis is gelegd waarmee ze de praktijk in kunnen. Ze beginnen niet vanaf de eerste dag van de opleiding met een stage. En daarbij bouw je het ook hier rustig op. Laat daarnaast duidelijk blijken dat als ze iets niet weten, altijd bij je terecht kunnen. Weet je niet waar iets staat, geef je het aan. Op deze manier zorg je dat je als praktijkbegeleider toegankelijk bent.

Wanneer je dit belangrijk vindt als praktijkbegeleider kan je dit gemakkelijk toepassen. Toch lijkt de huidige context met de ingerichte processen deze manier van begeleiden in de weg te zitten. Regels en processen zorgen ervoor dat we leerlingen benaderen vanuit wantrouwen, waardoor als gevolg leerlingen zich niet openstellen en zich mogelijk niet inzetten voor hun opleidingstraject. Dat het soms

lastig is om leerlingen op een toegankelijke manier te bereiken, blijkt uit het volgende voorbeeld:

Er zijn best wel begeleiders die kiezen voor een positieve benadering, maar dan worden zij soms teruggefloten door collega's, met de boodschap: "hee dat kan toch niet op deze manier." Binnen het team moet men zich veilig voelen, om het op een positieve manier te kunnen doen. Maar als jij collega's binnen het team hebt die echt van de regeltjes zijn, ja, dan moet je heel erg sterk in je schoenen staan om de student op een positievere manier te benaderen.

Regelgeving en administratie kunnen een gevoel van wantrouwen opwekken van de werkplekbegeleider naar de leerling. Terwijl men elkaar in een relatie zou moeten vertrouwen. Wanneer we de belemmeringen kunnen matigen/wegnemen, kan proces support van beide partijen soepeler verlopen. Hiermee wordt mogelijk uitval van leerlingen tijdens het leertraject voorkomen. Met deze aanpassingen kunnen we de context van het leerproces positief beïnvloeden, maar er zijn ook signalen die om bredere contextuele aanpassingen van de sector zorg en welzijn in zijn geheel vragen.

Van de procescontext, naar een bredere zorgcontext

Het succesvol doorlopen van een opleidingstraject is stap één, maar de volgende stap is om ook te zorgen dat nieuwe recent gekwalificeerde instromers zich blijvend op hun plek voelen in de zorg. Het is mogelijk dat leerlingen het opleidingstraject hebben afgerond op basis van hun doorzettingsvermogen. Dit hoeft niet te betekenen dat ze alle facetten van de opleiding/zorg als prettig ervaren. Leerlingen kunnen coping mechanisme ontwikkelen, waarin ze zichzelf voorhouden dat wanneer ze uiteindelijk hun diploma hebben gehaald, ze verbetering zullen ervaren. Wanneer ze uiteindelijk geen verbetering ervaren als gekwalificeerd zorgverlener en er daarbij geen duidelijke eindtijd is in de werkzaamheden, anders dan hun pensioengerechtigde leeftijd, is het waarschijnlijk dat ze het besluit nemen om alsnog de zorg te verlaten. Dit is mogelijk wat we terugzien in de al eerder beschreven cijfers, dat een groot aantal van de recent gekwalificeerde zorgverleners de sector binnen één tot vijf jaar weer verlaat (Fleaver, 2022). Het aantal 25- tot 35-jarigen die de sector zorg en welzijn verlaten, liggen hoger dan het aantal 55 plussers die dat doen.

Je zou kunnen stellen dat dit buiten de scope valt van deze instroom publicatie en dat het zorgen voor behoud van medewerkers bij de zorgorganisaties ligt. Echter, alles begint bij de bewuste keus van een individu om te gaan werken binnen de sector zorg en welzijn. Een keus die is gebaseerd op het beeld dat het individu heeft en waarop hij/zij verwachtingen baseert. We begonnen dit kwalitatieve verdieping stuk van deze publicatie, met het advies: "aandacht te schenken aan realistische verwachtingsmanagement, om te voorkomen dat mensen voor de zorg kiezen terwijl dit niet bij ze past." We kunnen als sector daarentegen ook de optie overwegen om de realiteit binnen de zorg aan te passen aan de wensen van de zorgverlener van de toekomst. Dat hier behoefte aan is blijkt uit een gesprek met een praktijkopleider:

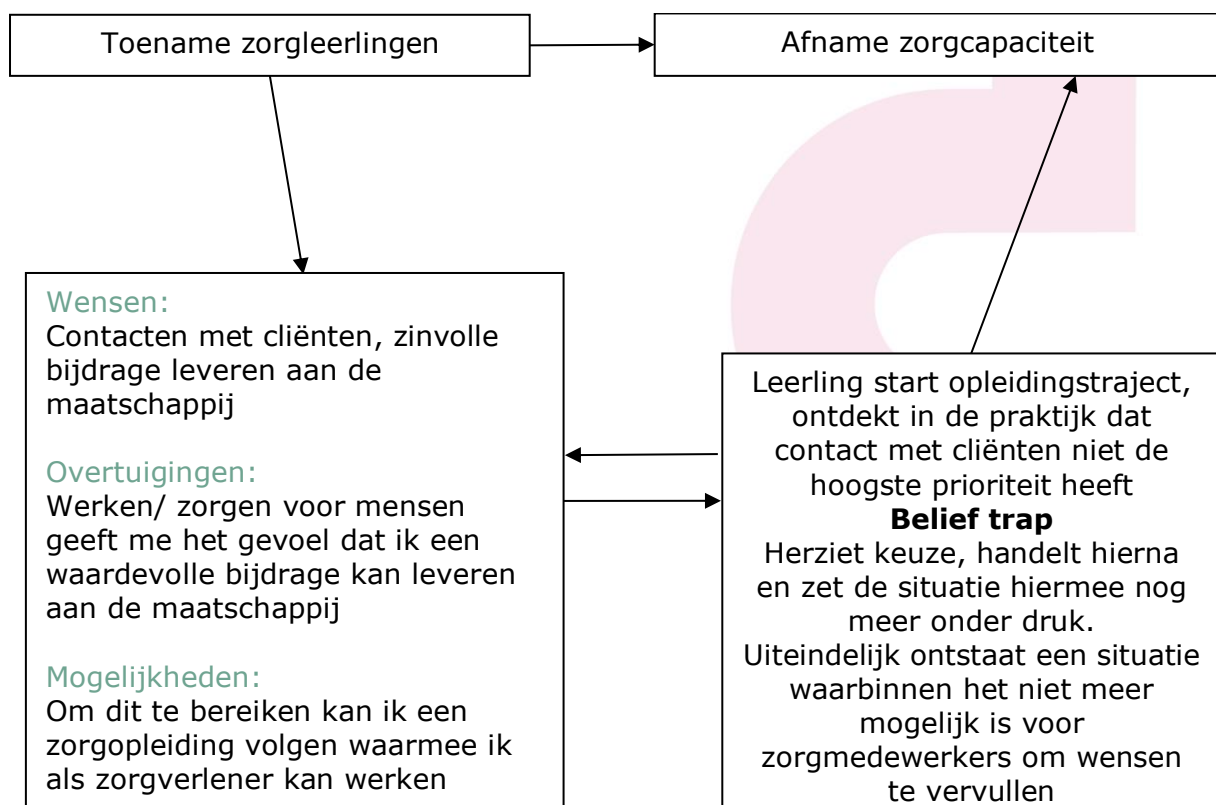
Ik had een vergadering op een zorglocatie en ik had zicht op een situatie uit het werkveld. En daar zat een medewerker op een bankje met een bewoner, hand in hand en af en toe zeiden ze iets tegen elkaar. Zij zong af en toe een versje. En die meneer zat zo heerlijk voor zich uit te staren. Dus die vergadering was afgelopen en ik was helemaal blij, dat ik dat zag, want dit is het, hier draait het om. Dus ik zeg

tegen een collega, heb je dat gezien?, wat geweldig hé!. Ja zegt ze, dat vind jij, maar ze zegt, er ligt nog genoeg werk wat gedaan moet worden en zij zit zo een half uur bij die man. En ja dan val ik stil.. en dan denk ik je hebt niet door waar het om draait. Zolang we dat niet zien en niet doorgeven aan een student, dat dat het is en dat die keukenkastjes er voor dat moment niet toe doen. Het gaat over de verbinding met de bewoner. Dan denk ik, dan hebben we nog heel veel te doen. En als we daar wat meer op in zouden steken, dan denk ik dat we ook wat meer mensen vast konden houden in de zorg en ook meer stagiaires. Hoe we dat gaan bereiken? Ja, als je het verteld is iedereen het eens met waar het eigenlijk om draait, maar na een uur is iedereen weer aan het rennen door de gangen met wapperende schorten. Ik weet het niet.

Deze praktijkbegeleider, laat met dit voorbeeld zien, dat ook zij die al jaren meedraait in de zorg nog altijd de basisbehoefte heeft aan het contact met de cliënten. "Er zijn voor de cliënt", als overeenkomstige drijfveer die ook starters in de zorg hebben. Bovendien geeft ze aan dat haar collega's ook vinden dat zorg om verbinding draait, maar dat de waan van de dag ze afleidt van de kern.

Een herkenbare tweestrijd, waar we maatschappij breed als mens mee te maken hebben. Korte termijn doelen, die lange termijn doelen in de verdrukking brengen (Kahneman). Mede veroorzaakt door de takenhoeveelheid die op ons afkomt. Dat dit ook plaats vindt in de zorg, blijkt uit de cijfers en de toegenomen werkdruk. Dit creëert voor de zorg logischerwijs een context waarbij tijd onder druk staat. Een context waarin we als zorgverlener bewust tijd moeten maken en houden, voor cliënten, maar ook niet te vergeten voor de begeleiding van leerlingen en nieuw zorgpersoneel. Wanneer we dit niet doen is de kans aanwezig dat er een vicieuze cirkel ontstaan als in figuur 4.

Figuur 4: Uitwerking macro-micro-macromechanismen, hoe toename van zorgleerlingen zich verhoudt tot de zorgcapaciteit



Literatuurlijst

- De eerste honderd dagen in het hoger onderwijs: Een overzichtsstudie. (2022). In www.kbanijmegen.nl . KBA Nijmegen.
- Flever. (2022a). De Flevolandse Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn In cijfers 2021 / 2022. In www.flever.nl
- Flever. (2022b). Behoud van personeel voor de Flevolandse arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. In www.flever.nl
- Flever. (2023). De Flevolandse Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn In cijfers 2022 / 2023. In www.flever.nl
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BB2184891X>
- Kox, & Bakker. (2020). *Uitval van studenten en startende verpleegkundigen*.
- Kramer, J. (2022). *Jam Cultures: Over inclusie: meedoen, meepraten, meebeslissen* (1ste editie). BOOM.
- PFZW : instroom in de sector Zorg en Welzijn. (2020). [Dataset]. PFZW.
- Presearch. (2023). Uitstroomonderzoek [Dataset]. Regioplus
- Ten Hoeve, Y. (2018). From student nurse to nurse professional: The shaping of professional identity in nursing. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. Rijksuniversiteit Groningen
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2021). Kiezen voor houdbare zorg: Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak. In www.wrr.nl
- Wolters, W. G., & Graaf, N. D. (2009). *Maatschappelijke problemen: beschrijvingen en verklaringen*.
- Zuidersma, J., Teekens, T., Giardini, F., & Wittek, R. (2020). Shaping Resilience: How work team characteristics affect occupational commitment in health care interns during a pandemic. *European Societies*, 23(sup1), S513–S529. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1830144>