



College Zorg Opleidingen



Rapportage van de kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksgegevens van de branche-erkende VVT- opleidingen EVV, GVP, GRZ en de functiegerichte Thuiszorgopleidingen 2019

Datum 19 maart 2020

Versie 1

Auteur: mw. S. Terheggen
Beheerder document: Secretaris opleidingscommissie VVT
Datum vastgesteld: 19 maart 2020
Vastgesteld door: mevrouw J. Deggens (directeur-bestuurder)
Aantal pagina's 12

Aanleiding

Als resultante van het convenant dat in de jaren '80 gesloten werd tussen de ministeries van OC&W en VWS en de brancheorganisaties in de zorgsector, berust de verantwoordelijkheid voor de branchegerichte opleidingen bij de brancheorganisaties. SO-VVT¹ is systeemeigenaar van de erkenningsregeling branche opleidingen verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en van de functiegerichte opleidingen in de thuiszorg. A+O VVT² treedt op als contractpartij namens SO-VVT voor de brancheopleidingen. De uitvoering van de erkenning van de functiegerichte opleidingen in de thuiszorg wordt vanuit SO-VVT aangestuurd. De Adviescommissie Arbeidsmarkt & Opleidingen is namens A+O VVT eerste aanspreekpunt inzake de brancheopleidingen. Tot en met 2015 voerde Calibris Advies (CA, voorheen Calibris Contract, CC³) de erkenningsregelingen uit. Vanaf 1 januari 2016 voert het College Zorg Opleidingen (CZO) de erkenningsregelingen uit. In deze rapportage vindt u de uitkomsten van de monitor met betrekking tot de branche-erkende VVT-opleidingen over het jaar 2019.

Inleiding

Ten behoeve van de rapportage heeft het CZO een monitor uitgezet onder 25 opleidingsorganisaties van de branche-erkende opleidingen VVT: Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV), Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP), de Gespecialiseerd Verzorgende Revalidatie Zorg (GRZ) en de Functiegerichte Thuiszorgopleidingen. De uitkomsten van de monitor, de afgegeven erkenningen en de ontwikkelingen bij de brancheopleidingen, zijn in deze samenvatting terug te vinden. In februari 2019 hebben alle 25 VVT-erkende opleidingsorganisaties de enquêteformulieren voor de monitor 2019 ontvangen. In de periode februari en maart heeft het CZO alle gegevens verzameld. De respons was 100%.

In deze rapportage zijn een aantal veranderingen terug te vinden ten opzichte van 2019. Onderstaande punten zijn de hoofdlijnen van deze veranderingen.

1. Meer complexe zorgvraag en Multi-morbiditeit nemen toe.
2. Begeleiding van studenten staat onder druk door te weinig geschoold personeel.

¹ Sociaal Overleg-Verpleging Verzorging Thuiszorg (SO-VVT), bestaande uit werkgeversorganisatie ActiZ en werknemersorganisaties CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91

² De Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (A+O VVT) is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VVT-branche en richt zich op de gezamenlijke belangen van werkgevers en werknemers

³ Calibris Contract en delen van Calibris zijn inmiddels samengegaan tot Calibris Advies.

1. Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV) opleiding

Resultaten monitor 2019

In 2019 zijn, in het kader van het project Herzien Toezicht VVT-opleidingen, alle 16 opleidingsorganisaties die de EVV-opleiding aanbieden automatisch her-erkend. Er zijn geen nieuwe aanvragen van opleidingsinstituten binnengekomen voor een eerste erkenning van de opleiding tot EVV.

Kwantitatieve gegevens

Wat betreft de aantallen deelnemers is de EVV-opleiding redelijk stabiel. Er is een lichte daling te zien van het aantal deelnemers aan de EVV-opleiding. Ook is er nog steeds een lichte stijging van deelnemers die vroegtijdig de opleiding verlaten. Opvallend is de grote stijging van het aantal gestarte groepen en dat het merendeel van de deelnemers bij de EVV-opleidingen incompany (vraag vanuit de werkgever en de opleiding op locatie wordt geboden) wordt opgeleid. Deze monitor wordt niet per schooljaar maar per kalenderjaar afgenomen. Dit betekent dat studenten niet altijd uitstromen in hetzelfde kalenderjaar waarin zij instromen, maar pas het jaar daarop volgend. Hiermee is het verschil verklaard tussen het aantal starters en het aantal gediplomeerden samen met het aantal deelnemers dat gestopt is met de opleiding.

Tabel 1 Voor het kalenderjaar 2019 gelden de volgende aantallen:

EVV	
Aantal groepen incompany (vraag vanuit werkgever)	104
Aantal groepen open inschrijving (individuele inschrijving)	23
Aantal deelnemers dat gestart is met de opleiding	940
Aantal deelnemers dat geslaagd is voor de opleiding*	750
Aantal deelnemers dat gestopt is met de opleiding	152
Aantal groepen dat zal starten in 2020	31

*Het aantal deelnemers dat een diploma heeft behaald is inclusief een overloop vanuit 2018.

Tabel 2 laat de ontwikkelingen over de jaren 2012-2018 zien:

EVV	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Aantal groepen incompany	104	56	50	45	47	67	90	103
Aantal groepen open inschrijving	23	14	16	16	20	14	20	22
Aantal gestarte groepen	127	70	66	61	67	81	110	125
Aantal deelnemers gestart met de opleiding	940	958	911	864	864	1219	1550	1609
Aantal deelnemers geslaagd voor de opleiding	750	582	614	675	845	1252	1155	1082
Aantal deelnemers gestopt met de opleiding	152	148	145	87	97	198	203	197
Aantal leerbedrijven met een samenwerkingsverband	113	138	105	92	143	181	175	118

Gesignaleerde ontwikkelingen binnen de VVT sector

Naast het aanleveren van de kwantitatieve gegevens is aan de VVT-opleidingsorganisaties gevraagd de gesignaleerde ontwikkelingen binnen de branche en branche-opleidingen weer te geven. Er zijn hier dit jaar veel reacties op gekomen.

Algemene ontwikkelingen leren en ontwikkelen

De onderstaande items gelden niet alleen voor de EVV-opleiding maar zijn trends en ontwikkelingen die ook bij andere opleidingen zijn genoemd of betrekking hebben op opleiden in zijn algemeen binnen de branche.

1. Inhoudelijke ontwikkelingen in het werkveld

- Nieuwe ontwikkelingen rondom branche-erkenning.
- Het tekort aan beroepsbeoefenaren legt een druk op de begeleidingscapaciteit.
- Meer en meer complexe zorgvraag van de bewoners; zowel in verpleeghuizen en beschermde (kleinschalige) woonvormen als in de thuissituatie.
- Maatwerk vanuit instelling.
- Verzekering vraagt naar aantoonbare kwaliteit.
- Door de introductie van de Wet Zorg en Dwang in januari 2020 zal de EVV en de GVP op onderdelen, voor 2020, aangepast worden.
- Krapte aan personele capaciteit om zowel de bezetting in de teams te realiseren als de (gewenste) combinatie van leren & ontwikkelen.
- Veranderende verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld het uitvoeren van verpleegtechnische handelingen door verzorgende C.
- Behoud van personeel.
- De zorgorganisaties kunnen niet altijd voldoende 'werk en studie begeleiding' geven bij de jaar-leertrajecten.
- Groei van de doelgroep revalidanten.

2. Onderwijskundige ontwikkelingen

- Keuzedeel certificaten overlappen deels met de inhoud van de brancheopleiding. Argument dat het bij keuzedelen gaat om de beginnende beroepsbeoefenaar wordt voor het volwassenenonderwijs door organisaties niet zo beleefd.
- Keuzedelen, opleiden op maat, opleiden op locatie, fieldlab, proeftuinen, niveau 2 opplussen.
- Er wordt steeds in de zorg gewerkt met CanMEDS rollen, dus mogelijk moet dit in de opleiding worden opgenomen.
- Luisteren naar de wensen van de patiënt (meer welzijn/eigen regie) vertalen naar:
 - CanMEDS rollen
 - Technologie
 - Klinisch redeneren
 - Evidence based practice
- Door de ontwikkelingen binnen het leren wordt het mogelijk om de beroepspraktijk steeds meer het uitgangspunt te laten zijn van de opleiding. Dit vraagt goed toegeruste begeleiders in de praktijk, een doelgroep waar we ons steeds meer op richten en waarmee we ook de samenwerking zoeken. Met name in de eindopdracht is het belangrijk dat trainer én begeleider in de praktijk met elkaar bewaken of de deelnemer aan de eindtermen van de opleiding voldoet. Dit blijft onveranderd.
- Mensen die eerder de EVV-opleiding gedaan hebben, hebben nu ook behoefte aan de GVP-opleiding.

- Mensen die eerder de GVP-opleiding gedaan hebben, hebben nu ook behoefte aan de EVV-opleiding.
- Het concept Positieve Gezondheid krijgt meer gestalte binnen persoonsgerichte zorg, wij hebben dit ook opgenomen in ons programma. Domotica neemt een steeds grotere plaats in.
- Door de ontwikkelingen in nieuwe opleidingseisen zal ons aanbod vanaf najaar 2020 aangepast en mogelijk uitgebreid worden.
- Binnen de zorg en het onderwijs zijn veel ontwikkelingen. Binnen onze trainingen proberen we steeds in te spelen op de actualiteit in deze twee branches.
- De behoefte ontstaat aan mogelijkheden tot vrijstelling voor onderdelen van de opleiding.
- Meer vraag naar samenwerking tussen formele en informele zorg (hoe zet de professional de informele zorg in), meer vraag naar modulair onderwijs en minder animo voor het open aanbod.

Specifieke ontwikkelingen met betrekking tot de EVV-opleiding

De onderstaande beschreven ontwikkelingen zijn door de organisaties aangegeven als zijnde hun ervaringen, bevindingen en hebben alleen betrekking op de EVV-opleiding.

- Er is veel vraag naar de EVV in het werkveld, zowel intra- als extramuraal.
- In vergelijking met vorig jaar zien we dat de EVV-opleiding niet onder druk is komen te staan door de positionering van verpleegkundigen in de verpleeghuiswereld. Dit werd wel door ons verwacht.
- Het aantal gestarte groepen is gelijk gebleven en zelfs licht gestegen.
- Door meer inzet van verpleegkundigen in de V&V-sector is er minder vraag naar de EVV-opleiding.
- Het niveau van de deelnemers aan de EVV-opleiding is lager waardoor er veel uitval is.
- Het Beroeps Competentie Profiel van de EVV sluit niet meer aan bij de vraag van de markt.
- Door de professionalisering in de zorg worden steeds meer competenties vereist waar de initiële opleidingen niet altijd een antwoord op lijken te hebben. De EVV-opleiding wordt dan ervaren als een verrijking in visie en competenties.
- Er is behoefte aan een verzwaring van de EVV-opleiding op onderdelen: gesprekstechnieken, persoonlijk leiderschap en coaching vaardigheden.
- Er wordt gesignaleerd dat kandidaten de eindstreep niet behalen. Dit vraagt om nog gerichtere selectie aan de voorkant.
- Door de enorme bezuinigingsgolf is er in de zorgorganisaties veel kwaliteit verloren gegaan.
- De EVV-functie werd overgenomen door verpleegkundigen, nu lijkt een inhaalslag gaande te zijn, alsof men in snel tempo de deskundigheid weer op peil wil brengen.
- De functie van de EVV lijkt op de werkvloer niet altijd duidelijk te zijn. De leidinggevende ontbreekt in veel organisaties door de keuze van zelfsturende teams. Dit zorgt ervoor dat de EVV meer verantwoordelijkheden, taken en gesprekken heeft.
- Cursisten vinden het moeilijk om verschillende benaderingswijzen toe te passen als er verschillende soorten cliëntcategorieën binnen de zorgsetting zijn samengevoegd.
- De cursisten zijn onvoldoende toegerust voor de veranderde rol van de EVV. Voorheen waren zij vooral bezig met zorgtaken. Dit wordt nu gecombineerd met een administratieve functie, wat een fikse werkdruk geeft.
- De zorgzwaarte is toegenomen, de zorg is complexer geworden en gedragsproblemen komen vaak voor. De EVV-ers zijn hier vaak niet voor toegerust.
- De taak van de zorgcoördinator overstijgt het EVV-schap. De branche-opleiding EVV op onderdelen aanpassen, op maat maken voor de organisatie, is mogelijk wenselijk.
- Bij het vereenvoudigen van het functiehuis intramuraal leek de EVV-functie als taak aangemerkt te worden. Het blijkt hoogstwaarschijnlijk toch een functie.
- Er wordt gesignaleerd dat kandidaten de eindstreep niet behalen. Dit vraagt om nog gerichtere selectie aan de voorkant.

- Door een tekort aan aanmeldingen voor de functie EVV en de herinrichting van het functiehuis is er gekozen voor een andere opzet. De functie EVV is vervangen door de rol Medewerker Wonen Welzijn Zorg.
- Eventueel hebben de ontwikkelingen vanuit de VVT-branche, de leereenheden invloed op de aangeboden opleidingen. Wij zijn in onze regio in gesprek met vertegenwoordigers van de VVT-branche.
- Er is een groeiende vraag naar EVV-opleidingen. We signaleren dat er, mede door zelforganiserende organisatievormen, in de teams niet altijd voldoende wordt gestuurd op kwaliteitskader, visie en beleid en wetgeving in de zorgverlening. De EVV of de persoonlijk begeleider weet niet goed wat er van hen wordt verwacht. Personeelsgebrek en inzet van flexkrachten versterkt dit. Daarbij neemt de complexiteit van zorg toe. De opleiding draagt ertoe bij dat men door meer kennis op dit gebied en in de persoonlijke, communicatieve ontwikkeling, beter in staat is om de regie te nemen in het zorgproces.
- Geen EVV-ers in de thuiszorg daar verpleegkundigen verantwoordelijk zijn voor indicatie en zorgplan.
- De vraag naar EVV-opgeleiden blijft groot. Organisaties willen een kwaliteitsslag maken.
- Interesse in de EVV-opleiding neemt af.
- EVV: er blijft belangstelling voor de EVV-opleiding. Veel werkdruk en flexwerkers.

2. Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP) opleiding

Resultaten monitor 2019

In 2019 zijn, in het kader van het project Herzien Toezicht VVT-opleidingen, alle 15 opleidingsorganisaties die de GVP-opleiding aanbieden automatisch her-erkend. Er is één nieuwe aanvraag van een opleidingsinstituut voor een eerste erkenning van de GVP-opleiding binnengekomen bij het CZO.

Kwantitatieve gegevens

Het aantal studenten is dit jaar gedaald. Opvallend is dat er ruim 50% minder studenten gestopt is met de opleiding.

Tabel 3 Voor het kalenderjaar 2019 gelden de volgende aantallen:

GVP	
Aantal groepen incompany (vraag vanuit werkgever)	48
Aantal groepen open inschrijving (individueel)	31
Aantal deelnemers dat gestart is met de opleiding	910
Aantal deelnemers dat geslaagd is voor de opleiding*	753
Aantal deelnemers dat gestopt is met de opleiding	73
Aantal groepen dat zal starten in 2020	74

*Het aantal deelnemers dat een diploma heeft behaald is inclusief een overloop vanuit 2019.

Tabel 4 Onderstaande tabel laat de ontwikkelingen over de jaren 2012-2019 zien:

GVP	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Aantal groepen in-company	48	51	43	42	28	23	28	21
Aantal groepen open inschrijving	31	33	40	26	12	15	17	12
Aantal gestarte groepen	79	84	83	68	40	38	45	33
Aantal deelnemers gestart met de opleiding	910	1196	1016	1072	529	459	609	462
Aantal deelnemers geslaagd voor de opleiding	753	870	603	659	372	427	492	137
Aantal deelnemers gestopt met de opleiding	73	166	104	102	77	56	97	28
Aantal leerbedrijven met een samenwerkingsverband	124	226	138	104	74	85	131	73

Specifieke ontwikkelingen met betrekking tot de GVP-opleiding

De onderstaande beschreven ontwikkelingen, ervaringen en bevindingen zijn door de organisaties aangegeven en hebben alleen betrekking op de GVP-opleiding.

- De vraag voor het opleiden van werknemers in de GVP-branche neemt vanuit de zorgorganisaties toe. De GVP-opleiding voorziet in specifieke competenties ten behoeve van de psychogeriatric en in een sterk groeiende zorgcategorie, waarin welzijn een steeds belangrijkere rol speelt.
- Lichte toename van de vraag om een verkorte GVP-opleiding te volgen na een EVV-opleiding met de nadruk op het methodisch werken en het zorgleefplan.
- Een trend is de vraag van thuiszorgmedewerkers voor deze opleiding.
- De term probleemgedrag is opnieuw geïntroduceerd en zal in 2019 in de GVP, op verzoek van deelnemende organisaties, leiden tot wijzigingen in de teksten van het lesmateriaal (readers).
- De rol en taak binnen de organisatie is niet altijd ingebed in de organisatie (functiebouwwerk). Zodra de deelnemers zijn afgestudeerd pakken ze de rol en taak niet altijd op of gedeeltelijk als "specialist".
- In een aantal leerbedrijven wordt er gesproken over een profiel GVP, waarvoor eventueel extra uren worden gefaciliteerd, of een extra beloning ten aanzien van salaris/ waardering.
- De dementerende cliënt blijft langer thuis wonen. Hierdoor is werken met een casemanager, begeleiding aan mantelzorgers en kennis van domotica en robotisering in de thuiszorg veel meer aan de orde.
- De GVP-er ervaart hoge werkdruk door te weinig personeel, en door mantelzorgers die steeds meer van de GVP-er eisen. Mantelzorgers hebben te weinig informatie over dementie en vragen hierdoor ondersteuning van de GVP-er.
- Vanuit het VVT-convenant is er in de regio veel overleg over scholingsbehoefte. Dit geeft niet direct een extra vraag voor GVP-trajecten.
- Het aandeel psychiatrie heeft in de GVP-opleiding voeten aan de grond gekregen door de ontwikkelingen in de GGZ. De zorgzwaarte neemt toe, zowel in de wijk als in de intramurale zorg. De toename van de zorgzwaarte wordt duidelijk zichtbaar in de vragen rondom trainingen: omgaan met onbegrepen gedrag/probleemgedrag.
- In 2018 is de GVP-opleiding aangepast met onderdelen niet aangeboren hersenletsel. Het deel psychiatrie heeft een vaste plek gekregen en is ondergebracht in het kennisdeel.
- Binnen de GVP is het nog steeds moeilijk de rol en positie te pakken en te krijgen, met name vanuit andere disciplines bijvoorbeeld arts en psycholoog. Specifiek afspraken over bijvoorbeeld benaderingswijzen en methodieken kan men moeilijk kwijt in het huidige ECD. Niet alle medewerkers kunnen het inzien.
- De GVP-opleiding voorziet in specifieke competenties ten behoeve van de psychogeriatric en is een sterk groeiende zorgcategorie, waarin welzijn een steeds belangrijkere rol speelt. Ondanks de groei van het aantal dementerenden is de vraag naar deze opleiding niet heel groot (1 a 2 groepen per jaar). Dit geldt tevens voor de GRZ-opleiding; op dit moment hebben we 1 organisatie die de opleiding afneemt. Open inschrijving blijft achter.
- Werkplekleren krijgt vorm door andere een (digitale) tool, zoals de beeldtafel. We hebben een samenwerkingsverband met CSS Breda en hebben de GVP-opleiding herzien, met behulp van een peer feedback platform wordt het onderwijs digitaal aangeboden. De eerste groep is gestart.
- Ten aanzien van de GVP zien we een terugloop in het aantal aanmeldingen.
- Er is behoefte aan een verdere verdieping voor de GVP: een GVP-kopopleiding.
- Multi pathologie bij ouderen (psychiatrische problematiek neemt toe). Ontwikkeling van de GVP is welkom in de branche.
- GVP: veel belangstelling. Er is veel behoefte aan extra kennis en handvatten om met onbegrepen gedrag om te gaan.

3. Verzorgende Geriatrie Revalidatiezorg (GRZ) opleiding

Resultaten monitor 2019

In 2019 zijn, in het kader van het project Herzien Toezicht VVT-opleidingen, alle 15 opleidingsorganisaties die de GRZ-opleiding aanbieden automatisch her-erkend. Er zijn in 2019 3 nieuwe aanvragen van opleidingsinstituten voor een eerste erkenning van de GRZ bij het CZO binnengekomen.

Kwantitatieve gegevens

In 2019 is er een zeer sterke stijging van het aantal deelnemers aan de GRZ-opleiding. Van 33 deelnemers in 2018 naar 347 in 2019. Er is blijkbaar nog een steeds groeiende vraag vanuit de markt. Daarnaast is er een sterke daling van het aantal studenten dat gestopt is met de opleiding.

Tabel 5 Voor het kalenderjaar 2019 gelden de volgende aantallen:

GRZ	
Aantal groepen in company	22
Aantal groepen open inschrijving	8
Aantal deelnemers dat gestart is met de opleiding	347
Aantal deelnemers dat geslaagd is voor de opleiding*	98
Aantal deelnemers dat gestopt is met de opleiding	16
Aantal samenwerkende leerbedrijven	67
Aantal groepen dat zal starten in 2020	15

Tabel 6 Onderstaande tabel laat de ontwikkelingen over de jaren 2017-2018 zien:

GRZ	2019	2018	2017
Aantal groepen in-company (vraag vanuit werkgever)	22	8	3
Aantal groepen open inschrijving(individueel)	8	5	0
Aantal gestarte groepen	30	146	41
Aantal deelnemers gestart met de opleiding	347	33	0
Aantal deelnemers geslaagd voor de opleiding	98	11	3
Aantal deelnemers gestopt met de opleiding	16	43	3
Aantal leerbedrijven met een samenwerkingsverband	67	21	14

Specifieke ontwikkelingen met betrekking tot de GRZ-opleiding

De onderstaande beschreven ontwikkelingen zijn door de organisaties aangegeven en hebben alleen betrekking op de GRZ-opleiding.

- Ook de revalidatiezorg vraagt om een VIG-opgeleide werknemer met een plus, gezien de toenemende complexiteit en het specifieke karakter van de revalidatiebranche.
- Er is een toenemende interesse voor de GRZ-opleiding in 2019. (2x genoemd)
- Complexere zorgvraag bij GRZ.
- De revalidatiezorg vraagt om een VIG-opgeleide werknemer met een plus, gezien de toenemende complexiteit en het specifieke karakter van de revalidatiebranche.
- We zijn dit voorjaar gestart met de GRZ-opleiding en hebben nu 2 groepen.
- De cliënt in een GRZ-afdeling binnen een verpleeghuis verwacht dat zij verpleegd gaan worden in plaats van dat ze hard moeten werken aan revalidatie. Kernvraag voor de opleiding: "hoe krijg je de cliënt gemotiveerd tot revalideren".
- Het aanleveren en aanleren van behandelplannen is voor veel GRZ lastig. Dit komt mede doordat de arts deze veelal samenstelt: meer medisch minder ruimte voor de 4 leefgebieden. Kernvraag voor de opleiding: "hoe leer je aan dat de deelnemers positie innemen en de kennis die ze in de GRZ-opleiding opdoen integreren in hun werk op de afdeling en het gesprek durven aangaan met de arts".
- GRZ zijn voornamelijk verpleegkundigen die deelnemen. Er werken nagenoeg geen verzorgenden in de GRZ-branche.
- Naast de GRZ voor verzorgenden is er ook de vraag om een GRZ voor verpleegkundigen aan te bieden.
- GRZ is te specialistisch dus vindt te weinig aansluiting bij huidige EVV-opleiding.
- GRZ: de zorgverzekeraar eist soms dat medewerkers de opleiding doen om de indicatie toe te kunnen kennen. Binnen het verpleeghuis zijn er vaak gemengde afdelingen, waar dus ook somatiek, crisisopnames zijn en men heeft dan nog niet een duidelijke visie/beleid op revalidatie en dat stagneert voor de deelnemers soms in de opleiding. Aparte revalidatiekliniek (ouderen) is hier beter in toegerust.

4. Functiegerichte Thuiszorgopleidingen

Resultaten monitor 2019

In 2019 zijn, in het kader van het project Herzien Toezicht VVT-opleidingen, alle opleidingsorganisaties die de Functiegerichte Thuiszorgopleidingen aanbieden, automatisch herkend. Er zijn in 2019 2 nieuwe aanvragen van opleidingsinstituten binnengekomen bij het CZO voor een eerste erkenning voor de Verzorgende C- en 1 voor de Verzorgende D-opleiding.

Dit jaar levert het CZO voor de derde keer de gegevens aan over de Functiegerichte Thuiszorgopleidingen. Het aantal deelnemers aan de Verzorgende C-opleiding is afgenomen. In 2020 wordt in de Thuiszorg A met 9 groepen gestart.

Kwantitatieve gegevens

Tabel 6 aantallen functiegerichte opleidingen:

Opleiding(en) waarvoor de monitor wordt ingevuld	Thuiszorg ⁴		
	A	C	D
Aantal groepen incompany (vraag vanuit werkgevers)	1	65	0
Aantal groepen open inschrijving (individueel)	3	1	0
Totaal aantal deelnemers die gestart zijn met de opleiding: instroom	40	178	0
Aantal deelnemers die geslaagd zijn voor de opleiding	27	172	18
Aantal deelnemers die gestopt zijn met de opleiding	0	34	7
Aantal leerbedrijven met een samenwerkingsovereenkomst	0	11	0
Aantal groepen die zullen starten in 2020	9	9	1

⁴ Het gaat in deze om de Thuishulp A, de Verzorgende C en de Verzorgende D

Specifieke ontwikkelingen met betrekking tot de Thuiszorg opleidingen

De onderstaande beschreven ontwikkelingen zijn door de organisaties aangegeven en hebben alleen betrekking op de Functiegerichte Thuiszorgopleidingen.

- Het keuzedeel Helpende Plus (volgens een opleider) zal op termijn deze Thuiszorgopleiding Verzorgende C vervangen.
- Bij Thuishulp A zien wij een toename in verband met de vraag om kwalificatie in het kader van WMO-verantwoording door gemeenten.
- Bij Verzorgende C zien wij identieke programamogelijkheden bij mbo-certificaten of onderdelen uit reguliere verzorgende opleidingen.
- Ten aanzien van de Verzorgende C zien we een ontwikkeling naar het keuzedeel Helpende plus, waardoor het aantal aanmeldingen voor Verzorgende C zal afnemen.
- Interesse in de Verzorgende C/D opleiding wordt minder (in regio Noord is er nagenoeg geen interesse).
- Belangstelling voor de thuiszorg opleiding is er nog steeds ondanks dat er ook aanbod is van mbo-certificaten. Civiele waarde en bekendheid met deze trajecten zorgt voor populariteit.
- Binnen de opleiding verzorgende C zijn 3 kandidaten vanuit de opleiding verzorgende IG ingestroomd. Dus 19 regulier gestart en 22 geslaagd!