

E-ZINE

ONDERWIJSVERNIEUWINGEN

Inleiding

De onderwijsvernieuwingen in Zorg en Welzijn in de regio Midden-en Zuid-Gelderland zijn talrijk. De stappen die het werkveld, het onderwijs en WZW hier vanuit samenwerking in zetten, spelen zich vaak af buiten het gezichtsveld. Terwijl het een belangrijk thema is van onze gezamenlijke regionale Meerjarenagenda 2025. En waar in de regio waardevolle activiteiten op gebeuren waar iedere organisatie, ieder individu een aandeel in kan hebben.

Daarom een e-zine specifiek over Onderwijsvernieuwingen. We belichten de belangrijkste macro-ontwikkelingen die het onderwijs en werkveld raken, geven met cijfers duiding over de arbeidsmarkt, gaan de diepte in met een podcast over de rol van technologie en laten in verhaal en beeld de mooie voorbeelden zien van onderwijsvernieuwingen als praktijkleren, leren via flexibel onderwijs en het vergroten van zij-instroom hbo. Door steeds de verschillende perspectieven te belichten, tonen we de impact voor de onderwijsorganisatie, de docent, het werkveld én de student/bijlerende medewerker. En maken we inzichtelijk hoe de vernieuwingen bijdragen aan de doelstellingen uit de Meerjarenagenda.

We hopen dat dit e-zine je inspireert en energie geeft. Dat je op initiatieven aanhaakt en/of om zelf met onderwijsvernieuwing aan de slag te gaan. Zoek de samenwerking op met partners, en vind in WZW daarbij een verbinder van partners en initiatieven, facilitator bij projecten en kennisdeling en aanjager van innovatie. Op die manier werken we met daadkracht en inventiviteit aan onze gezamenlijke maatschappelijke opgave: balans op de arbeidsmarkt voor Zorg en Welzijn in onze regio. Opdat we nu en in de toekomst duurzaam voldoende en goed toegeruste medewerkers hebben voor de benodigde zorg en maatschappelijke dienstverlening.

Veel leesplezier!
WZW

De driehoekjes op de volgende pagina's bevatten meer informatie en cijfers.

Ontwikkelingen onderwijsvernieuwingen



Ontwikkelingen in de maatschappij, in onderwijsland, technologische en demografische ontwikkelingen, digitalisering en de ontwikkelingen in het zorg- en welzijnslandschap, politieke veranderingen; ze hebben allemaal invloed op de inrichting en vorm van het onderwijsaanbod in Nederland, ook op dat van Zorg en Welzijn. Ineke Slagter, senior programmamanager met onder meer aandachtsgebied Leven Lang Ontwikkelen over de belangrijkste.

Onderwijsvernieuwingen, waar hebben we het dan over?

In z'n algemeenheid zien we steeds meer flexibilisering van het onderwijs: Het lineaire systeem wordt op verschillende manieren losgelaten. Bijvoorbeeld doordat vakken naar voren gehaald kunnen worden, doordat opleidingen niet meer als een geheel maar ook in los te volgen modules aangeboden worden en meerdere en/of flexibele instroommomenten in het jaar worden geboden. Daarnaast is er een beweging richting meer persoons- en praktijkgericht leren, waarbij door middel van maatwerk de wens en behoefte van de student en de opleiding en praktijk dichterbij elkaar worden gebracht. Als derde zien we de veranderende rol van technologie in het onderwijs en het werkveld. Dat betekent dus niet alleen dat het ingezet wordt ter bevordering van kennisoverdracht in de vorm van

digitaal of hybride onderwijs. Maar tevens voor betere aansluiting bij de technologieën die nu en in de toekomst in de praktijk gebruikt (zullen gaan) worden.

Waarom is onderwijsvernieuwing in Zorg en Welzijn zo belangrijk?

De arbeidsmarkttekorten in Zorg en Welzijn zijn nijpend

In 2030 is de verwachting dat er een tekort is van zo'n honderd-duizend zorgprofessionals. Vooral aan verpleegkundigen (mbo en hbo) en verzorgenden is een tekort. Vernieuwing is nodig om daar het hoofd aan te bieden.

De bevolking vergrijsst, we blijven langer thuis wonen en worden steeds ouder. Dat zorgt voor een toenemende én een complexere zorgvraag

De zorgverlening van de toekomst zal er anders uitzien, andere com-

petenties vereisen en zal anders georganiseerd zijn dan nu. We moeten niet alleen andersoortige professionals op gaan leiden, maar ook de nieuwe vaardigheden meenemen in bij- en nascholing in

het kader van een leven lang ontwikkelen van alle professionals. De jongere generaties vragen om andere manieren van kennisoverdracht

Arbeidsmarktprognoses in 2030

	Regio WZW
BEROEPSGROEPEN	2030
Zorghulp (niveau 1)	200
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	300
Verzorgende (niveau 3)	2.900
Verpleegkundige (niveau 4)	1.200
Pedagogisch werker (niveau 3)	100
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	100
Doktersassistent (niveau 4)	100
Verlos- en verpleegkunde (niveau 6)	500
Pedagogiek (niveau 6)	100
Maatschappelijk hulp en dienstverlening (niveau 6)	200
Overige beroepen (incl. Capaciteitsorgaan)	2.600
Totaal tekort werknemers	8.300

Deze tabel toont per beroepsgroep het aantal werknemers in unieke personen dat ontbreekt om volledig invulling te geven aan de arbeidsvraag.

Deze cijfers zijn op basis van het 'Corona Basis' scenario.

Zie <https://www.prognosemodelzw.nl/> voor meer informatie.

Ontwikkelingen onderwijsvernieuwingen

Meer info

De jongste studenten Zorg & Welzijn zijn gewend om altijd en overal zelf te kunnen beslissen welke informatie zij tot zich nemen en op welke manier. Met gepersonaliseerd onderwijs bieden verschillende onderwijsorganisaties via persoonlijke leerplannen een opleidingsplan op maat aan studenten.

Disruptieve ontwikkelingen als corona

Door corona vindt veel meer zorg en maatschappelijke dienstverlening op afstand plaats en maken we gebruik van digitale technieken om deze te leveren. Dit vraagt een andere manier van werken en omgaan met zorgtechnologie. Bovendien zagen we door corona dat we snel mensen inzetbaar moesten krijgen. Dit heeft een verandering in gang gezet naar het denken vanuit de taken die uitgevoerd moeten worden in plaats van vanuit functies. Welke talenten zijn al aanwezig om deze taken op te pakken en welke scholing moeten we aanbieden? Dit geeft een boost aan het flexibiliseren van het onderwijs.

Hoe ver is onze regio op gebied van onderwijsvernieuwingen en hoe wordt er samengewerkt?

Dat de onderwijsinstellingen in onze regio onderwijsvernieuwing in het vizier hebben, blijkt wel uit de sprekende voorbeelden die verderop in dit e-zine zijn uitgelicht.. Allemaal maken ze stappen op gebied van onder meer flexibel, gepersonaliseerd, modulair en praktijkgericht onderwijs en zorgen daarbij voor goede afstemming op de behoefte van het werkveld, Onderwijsvernieuwing is een gezamenlijke maatschappelijke opgave en dat wordt in de regio door alle betrokken partijen ook zo gezien.

Samen met haar leden en alle regionale onderwijspartners heeft WZW een gezamenlijke meerjarenagenda 2025 met vier programmalijnen geformuleerd die de leidraad vormt voor alle projecten, vernieuwingen en activiteiten. We zitten structureel met elkaar aan tafel, we hebben voor de programmalijn Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een strategische adviesgroep LLO bestaande

uit bestuurders en experts uit het werkveld en onderwijs. Daar bespreken we met elkaar wat prioriteit heeft en nu nodig is en zetten daar gezamenlijk actie op. Met de deelnemers van de expertise- en ontwikkelgroep LLO en collega's van WZW worden nieuwe acties opgepakt. Desgewenst betrekken we daar externe partijen zoals de Buitenboordmotor bij (lees meer op pag 15). En van daaruit zie je mooie dingen ontstaan.

Wat is de rol van WZW bij onderwijsvernieuwingen in de regio en hoe zet zij zich daarvoor in?

WZW is de belangenbehartiger en vertegenwoordiger voor de bij de werkgeversvereniging aangesloten zorg- en welzijnsorganisaties. Wij hebben een gezamenlijk belang, namelijk dat we nu en in de toekomst voldoende en gekwalificeerde medewerkers hebben om aan de zorgvraag te kunnen voldoen. Daarvoor is het nodig dat het onderwijs en het werkveld goed verbonden zijn, dat er goede afstemming en een vloeiende overgang is van onderwijs naar de

ONDERWIJSVERNIEUWINGEN OP EEN RIJ

- Flexibel opleiden
- Hybride opleiden
- Gepersonaliseerd opleiden
- Interprofessioneel leren
- Modulair opleiden/ opleiden via leereenheden
- Ervaringsgericht leren/ praktijkgericht leren
- Social learning, blended learning

praktijk. WZW zet zich in om samenwerkende partijen te verbinden, om proces en vernieuwing te faciliteren en mee te helpen oplossen voor de actuele knelpunten in de afstemming tussen arbeidsmarkt en onderwijs te bedenken en realiseren.

Flexibel opleiden van zij-instromers

ROC Rivor en Santé Partners

Santé Partners zocht naar een flexibele manier om zij-instromers op te leiden voor haar organisatie. Een opleidingstraject die op elk gewenst moment aangeboden kan worden aan (toekomstig) medewerkers, die de mogelijkheid krijgen om hun eigen leerroute te doorlopen. ROC Rivor en Avans+ ontwikkelden samen een flexibele vorm van opleiden, waarbij studenten, ongeacht opleidingsniveau, gezamenlijk les krijgen in een gepersonaliseerde (online) leeromgeving, waar zij middels social learning van en met elkaar leren.

Afhankelijk van de vraag van de werkgever en de ontwikkelbehoefte van de student, wordt de opleiding afgerond met een certificaat dan wel met een volledig diploma. Een moderne vorm van onderwijs die zich ervoor leent zich snel aan te passen aan de vraagstukken die spelen op de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen beide partners werd zo'n twee jaar geleden beklonken.

onderwijs afgestemd op wat organisatie en student nodig hebben. Zo kan het voorkomen dat er lesstof wat normaliter in het laatste schooljaar aangeboden wordt al na een paar maanden behandeld wordt.

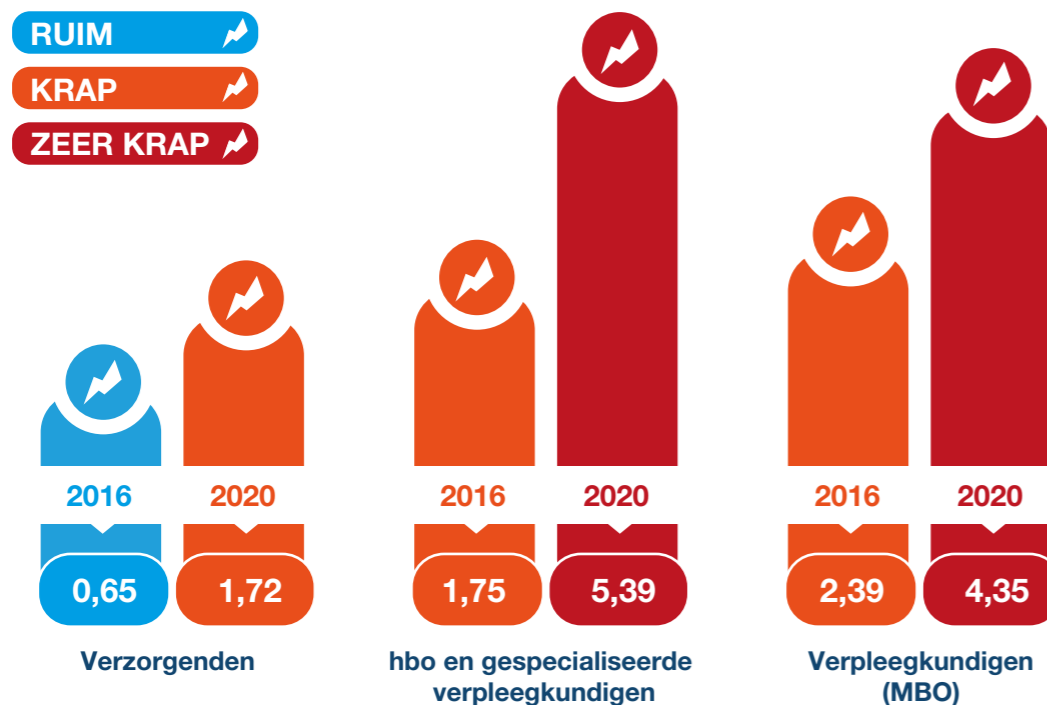
Een opleiding bestaat uit verschillende spocs (*Small Private Online Courses*). Dit is een omgeving waar leerlingen online en sociaal leren van en met elkaar. Je ziet het leerrendement toenemen, omdat studenten zich via de SPOC op een andere manier voorbereiden op de theorie. Samen met andere deelnemers vorm je onderdeel van een kennisnetwerk. Door deze kennis te delen, wordt de online leeromgeving rijker en waardevoller. Via een spocwijzer weet elke student wat hij aan het einde van de betreffende spoc afgerond moet hebben en moet beheersen. Nu is het nog zo dat er met een groep gestart wordt. Het is onze ambitie dat uiteindelijk ieder individu op elk gewenst moment kan starten met zijn eigen leerroute.'

Paul Eggenhuizen, manager HR bij Santé Partners, en Marieke Ebben, projectleider Leven lang ontwikkelen Gezondheidszorg bij ROC Rivor, vertellen.

Wat houdt het leren via leereenheden in?

Marieke: 'Een opleiding (bijv. verzorgende niveau 3) bestaat uit leereenheden, keuzedelen en generieke vakken. In de reguliere onderwijsvorm doorloop je dit in een vaste structuur. Bij het aanbieden van flexibel onderwijs hebben we dit losgelaten. Samen met de werkgevers van de deelnemers plannen we steeds 10 weken vooruit, het

ARBEIDSMARKTSPANNING REGIO WZW



De arbeidsmarktspanning geeft de spanning weer tussen de vraag en aanbod naar een beroepsgroep. De arbeidsmarktspanning is gebaseerd op cijfers van het UWV. Een hogere score betekent dat het lastiger is om personeel te vinden.

Flexibel opleiden van zij-instromers

ROC Rivor en Santé Partners

Paul: ‘Opleiden via leereenheden sluit heel goed aan bij zij-instromers. Ze combineren een gezin, werk én opleiding. We kijken aan de voorkant vooral naar leervermogen, competenties en begeleidingsbehoefte. Daardoor kun je het onderwijs beter op de persoon afstemmen, kunnen wij betere begeleiding bieden en kan de zij-instromer ook snel van toegevoegde waarde zijn in het team. Daarnaast geven de leereenheden ons als organisatie de mogelijkheid om met de verschillende bouwstenen van de opleiding te schuiven, zodanig dat het ook past bij onze behoefte.’

Marieke: ‘Je kunt instappen zonder vooropleiding en uitstromen op de verschillende niveaus 2, 3 en 4. Het systeem is zo opgebouwd dat je steeds meer de verdieping in gaat. De totale opleidingsduur van de VP hangt uiteindelijk samen met het realiseren van de gestelde BIG-uren.’

Hoe is deze onderwijsvernieuwing tot stand gekomen?

Marieke: ‘Een paar jaar geleden vonden wij - met onze partner Avans+ - dat we aan de slag moesten met onderwijsvernieuwing. Het huidige opleidingssysteem paste niet meer bij deze tijd. Daarnaast wilden we de lijn van mbo naar hbo beter stroomlijnen. Bovendien wilden wij bijdragen aan de arbeidsmarktproblematiek van Zorg en Welzijn. Daarvoor moesten wij veel beter gaan luisteren naar de behoefte van de zorgorganisaties. In eerste instantie hebben we dat in samenwerking met Santé Partners en JP van den Bent stichting gedaan en de onderwijsvorm ontwikkeld. Via “cockpitoverleggen” waarin zowel de organisatie, leerling en opleider vertegenwoordigd zijn, checkten we steeds bij elkaar wat goed ging en wat aandacht nodig had. Vanuit daar hebben we echt een verbeterslag kunnen maken. In de toekomst moeten we zoveel volume hebben dat iedereen op elk moment kan instromen.’

Wat maakt deze onderwijsvorm aantrekkelijk?

Paul: ‘Onze behoefte laat zich niet altijd even goed plannen. Ons voordeel is daarom dat wij nu in principe elke dag mensen kunnen laten starten. Als wij merken dat wij over zes maanden behoefte hebben aan een bepaalde doelgroep, dan kunnen we daar direct voor op- of bijscholen. Doordat je losse onderdelen kunt oppakken, maakt het ons als organisatie veel wendbaarder. Daarnaast biedt deze vorm ons het voordeel dat we het hele jaar door onze deuren open kunnen hebben voor leerlingen en zij-instromers en niet afhankelijk zijn van traditionele startdata van scholen. Het is een groot voordeel voor de leerling en ons als organisatie dat je tussentijds certificaten kunt behalen.’

Marieke: ‘Je hebt bovendien heel snel een succesmoment. De zij-instromer ontwikkelt zich, daar groeien deze mensen van. Daarnaast geeft deze onderwijsvorm de mogelijkheid om laagdrempelig te

ervaren zonder meteen vast te zitten aan een heel opleidingstraject.’

Waar moet je zoal rekening mee houden?

Paul: ‘Voor deze opleidingsroute zijn niet altijd de reguliere subsidies beschikbaar, waardoor de kosten in beginsel hoger uitvallen. Deze kosten zijn echter een investering aangezien een zij-instromer in korte tijd al bijdraagt en stap voor stap productief ingezet kan worden. Hiermee vullen we niet alleen gaten in onze toekomstige bezetting, maar zijn we ook minder afhankelijk van de duurdere flexibele schil van personeel. Bedrijfskundig gezien levert dit traject op de middellange en lange termijn dus feitelijk rendement op.’

Marieke: ‘Het is inderdaad een derde leerweg met heel weinig verletkosten. Daar staat tegenover dat je wel al heel snel iemand op bepaalde taken inzetbaar hebt.’

Flexibel opleiden van zij-instromers

ROC Rivor en Santé Partners

Paul: ‘Daarom is draagvlak belangrijk, zowel van het management als van de teams. Je moet met je teams om tafel en vragen: wat heb jij nodig, wat is je inschatting voor over één of twee jaar? Daar zet je op in met het opleiden via leereenheden. Het vraagt een andere mindset; hoe kijken we als organisatie naar zij-instromers en hoe kunnen we hen een plek in het team geven. Ook de werkbegeleiding vraagt iets anders dan bij reguliere studenten. Daar moet je het team en de leidinggevenden echt in meenemen.’

Marieke: ‘Deze onderwijsvernieuwing brengt ook veranderingen in het functiehuis van een organisatie. Iemand die zich bekwaamd heeft in een aantal leereenheden en er nieuwe taken bij heeft, zal daarvoor op verschillende manieren gewaardeerd willen worden. Organisaties moeten daar wel op ingericht zijn.’

Flexibel opleiden, waarom zouden werkgevers daarin mee moeten gaan?

Paul: ‘Je kunt het je in deze tijd van tekorten niet veroorloven om je strategisch personeelsplanning niet goed ingericht te hebben. Voor ons is het moeilijk om aan goede mensen te komen. Daarnaast zien we op macroniveau de zorgvraag en de complexiteit ervan alleen maar toenemen. Aan alle kanten zetten we in om de huidige en toekomstige bezetting op orde te houden. Naast reguliere instroom, werken aan behoud en technologie is opleiden van zij-instromers daar een van de manieren voor. Veel zij-instromers brengen bovendien een verfrissende blik in de organisatie en vaak andere competenties mee die ze in een vorige baan hebben opgedaan. In die zin helpen leerlingen ook om het lerend vermogen van de organisatie verder te vergroten.’

Marieke: ‘Je moet wel lef hebben en durven. Nu in coronatijd blijkt het lastig voor organisaties om in te stappen. Ze wachten eerder af. Deze onderwijsvorm leent zich heel goed om in gezamenlijkheid op te pakken. Een optie is dat kleine organisaties krachten bundelen en samen een klas starten. De kracht van deze opleidingsvorm is dat je het samen doet.’

Paul: ‘Je houdt altijd haken en ogen, en vooral bij vernieuwingen is het een hobbelige weg. Dat hebben we ook wel gemerkt met elkaar de afgelopen twee jaar. Het is echter geen reden voor ons om af te wachten. Wij hebben bewust gekeken waar kansen liggen en waar we kunnen leren van de ervaringen van de eerste jaren. Het is de moeite waard voor andere werkgevers om kritisch te kijken wat het hun organisatie kan opleveren. We hebben deze kwalitatief goede doelgroep gewoon hard nodig om de tekorten op te vangen.’

Meer info



Marieke Ebben
projectleider Leven lang ontwikkelen
Gezondheidszorg bij ROC Rivor



Paul Eggenhuizen
manager HR bij Santé Partners

Nieuwsgierig naar flexibel opleiden bij het Astrum College?
Lees daarover meer onder het driehoekje rechts bovenaan.

Praktijkgestuurd leren

Praktijkleercentrum ROC Nijmegen

Half maart opende het Praktijkleercentrum van ROC Nijmegen zijn deuren. Studenten maken hier kennis met hun toekomstige werkveld via praktijksimulatie. Een onderwijsvernieuwing geboren uit nood, maar nu al zien ze er heel mooie dingen ontstaan. 'Dit heeft potentie om te groeien.'



Het tekort aan stageplekken voor de studenten van ROC Nijmegen was aanleiding voor het realiseren van het Praktijkleercentrum. 'Vorig schooljaar was er voor bijna driehonderd studenten geen plek. De prognose voor schooljaar 21-22 jaar is dat er voor 300-350 studenten geen passende stageplaats gevonden kan worden', duidt Floor-tje Pauwels, teammanager cluster Gezondheidszorg, het probleem. De stageproblematiek speelt langer dan vandaag. 'Intern waren wij de afgelopen jaren al bezig met visievorming op het praktijkleren en hoe dit een plek kan krijgen in het curriculum.' Door covid werd de si-

tuatie extra nijpend. Zorg- en welzijnsorganisaties hadden hun handen vol aan de zorgverlening, voor stageplekken was minder ruimte. De ervaring leert dat tweede en derdejaars studenten gemakkelijker te plaatsen zijn dan eerstejaars, zegt Floortje. 'Er was behoefte aan een grotere oplossing, vooral dus voor die eerstejaars studenten. Zodoende hebben wij gekeken hoe wij de zorgorganisaties kunnen ontlasten en de werkbegeleiding gezamenlijk kunnen oppakken.'

Kruisbestuiving

Door covid had het roc financieel wind mee om het Praktijkleercentrum te realiseren.

De nu nog voornamelijk eerstejaars studenten van vijf opleidingen binnen het cluster Zorg, Welzijn, Sport en Uiterlijke verzorging hebben hier hun eerste kennismaking met de praktijk. Docenten hebben er de rol van leercoach, en er wordt geen theorieles gegeven. De leercoaches begeleiden de studenten, en focussen vooral op de ontwikkeling van basisvaardigheden, het realiseren van persoonlijke leerdoelen en talentontwikkeling. Daarbij wordt in een nagebootste setting de praktijk gesimuleerd, vaak met inzet van pro-

fessionele simulanten. 'Voordeel hiervan is dat praktijksituaties eenvoudig stilgelegd kunnen worden, en de leercoach met de leerlingen kan inzoomen op hetgeen gebeurt.'

Mooi is ook dat er meteen al verbindingen zijn ontstaan met andere partners. Studenten van de HAN doen er hun afstudeeronderzoek, Tech@dooptie heeft er onderdak gevonden, de eerste organisaties uit het werkveld hebben met hun dienstverlening een plek gekregen in het Praktijkleercentrum. Studenten van acht opleidingen leren van

Aandeel instroom studenten

OPLEIDINGSVORM	2016	2017	2018	2019	2020
MBO BOL	29,1%	28,4%	30,1%	30,6%	33,0%
MBO BBL	27,8%	32,0%	36,5%	36,4%	37,2%
HBO	31,9%	31,2%	33,6%	35,2%	37,8%
WO	18,2%	18,5%	17,4%	18,2%	18,7%

OPLEIDINGEN IN HET PRAKTIJKLEERCENTRUM

- Pedagogisch werk ROC Nijmegen
- Dienstverlening ROC Nijmegen
- Verpleegkunde ROC Nijmegen
- Doktersassistent ROC Nijmegen
- Maatschappelijke zorg ROC Nijmegen
- Social work HAN
- Psychomotorische therapie HAN
- Pedagogische wetenschappen Radboud Universiteit

Praktijkgestuurd leren

Praktijkleercentrum ROC Nijmegen

elkaar (zie kader). ‘Ook tussen de opleidingen zelf zie je dat kruisbestuiving op een heel natuurlijke manier plaatsvindt. Hier liggen mooie kansen die we nu aan het onderzoeken zijn’, besluit Floortje. Stichting Sterker Sociaal Werk ervaart die kruisbestuiving ook, vertelt coördinator Joany Gourari - Dahlmans. Voor hun programma “Goede Dag” (dagactiviteiten voor ouderen die nog te kwiek zijn voor dagbesteding, red) zocht Joany een locatie in de Nijmeegse wijk waar het Praktijkleercentrum zit. In vier jaar tijd heeft zij het programma uitgerold over vrijwel alle wijken van Nijmegen. Zonder budget maar steeds in samenwerking met lokale partners uit Zorg en Welzijn en met hulp van betrokken buurtbewoners, vertelt ze. ‘We zitten in hetzelfde netwerk als het roc en zijn gaan praten. De samenwerking was zo beklonken. Die is laagdrempelig en het mes snijdt aan meerdere kanten. Wij hebben onderdak voor de dagactiviteiten van Goede Dag. Bijvoorbeeld een koffieochtend waarbij er spelletjes ge-

speeld worden of we zorgen voor een lunch voor buurtbewoners. De studenten organiseren dit dan bijvoorbeeld als praktijkopdracht en de leercoach bewaakt het leerproces.’

‘Maar ook de kleine succesjes zijn waardevol. Als een student na herhaaldelijk aangeven eindelijk z’n jas uit doet aan tafel, of uit zichzelf vraagt of een oudere een kopje koffie wil. Realistischer dan dit wordt het niet.’ Natuurlijk ziet ook

[Meer info](#)

voorbereiding is op de stage in de échte praktijk. Het mooiste zou ROC Nijmegen het vinden als het werkveld onder het dak van het Praktijkleercentrum wil bijdragen, spreekt ze uit. ‘En dat we het kunnen gebruiken als onderzoeksplek, waarbij we de opgedane kennis kunnen terugbrengen in de praktijk. We hebben elkaar hierbij nodig en we vertrouwen erop dat het werkveld ziet dat deze aanpak een mogelijke oplossing is voor een gedeeld probleem.’

Joany snapt dat het spannend kan zijn voor zorg- en welzijnsorganisaties om hierin te participeren. Het vraagt lef en het moet bij je passen als organisatie. Maar ik kan me voorstellen dat er wensen staan te verstoffen binnen organisaties vanwege corona. Dan is dit een vorm van samenwerking die je in een normale setting niet krijgt. Ja, je moet eerst investeren maar je ziet al snel resultaat. En is het niet onze gezamenlijke maatschappelijk verantwoordelijkheid om de stagetekorten op te lossen?’

‘Ik zie nu al dat deze vernieuwde leervorm aansluit bij de jongeren’

**Dirk van Grinsven, docent en leercoach
opleiding dienstverlening ROC Nijmegen**

[Lees het hele verhaal onder het driehoekje rechts bovenaan.](#)

Kleine successen

Omdat het zo praktisch is, past deze samenwerking in het Praktijkleercentrum perfect bij de mbo-student, ervaart Joany. ‘De ouderen vinden het ontzettend leuk met de jongeren. Ik zie wat het met hen doet, de interactie is prachtig.’ Voordeel is bovendien de korte lijn met de leercoaches. Als Joany iets ziet gebeuren, kan ze dat direct terugkoppelen zodat de leercoach het met de student kan oppakken.

ROC Nijmegen het liefst dat hun studenten de eerste kennismaking en stage binnen de muren van de zorg- en welzijnsorganisaties opdoen, geeft Floortje aan. ‘Juist daar raken ze enthousiast en overtuigd van hun keuze. Dat is enorm belangrijk om later in de opleiding uitval te voorkomen.’ Deze oplossing is dus “second best”. Als ze al zo kort na de opening een conclusie kan trekken, dan is het dat het Praktijkleercentrum een mooie

Praktijkgestuurd leren

Praktijkleerroute Rijn IJssel

Sinds vier jaar biedt Rijn IJssel BOL- en BBL-studenten van verschillende opleidingen Zorg en Welzijn de mogelijkheid om hun opleiding via de Praktijkleerroute (PLR) te doorlopen. Een onderwijsvernieuwing die winst oplevert voor student, opleiding, én werkveld, weten Marina van der Steenstraten en Mieke Bouman van Rijn IJssel. 'Onze indruk is dat organisaties graag samen ánders willen opleiden. Dat kan met de praktijkleerroute.'

Binnen de praktijkleerroute wordt vanuit de driehoek docent, werkbegeleider en student opgeleid en vindt het leren en ontwikkelen zoveel mogelijk plaats binnen de muren van de zorg- of welzijnsorganisatie. 's Ochtends krijgt de student theorie van de vakdocent op locatie. 's Middags ervaren ze de theorie direct op de werkvloer als ze met hun leervraag bezig gaan. Dat verschilt essentieel van het regu-

liere onderwijs. 'Wij leiden samen met het werkveld op binnen het concept van praktijkgestuurd leren door middel van ons RIJK Onderwijs', benadrukt Marina, projectleider Leven Lang Ontwikkelen bij Rijn IJssel en vanaf het begin als teamleider Onderwijscluster Zorg & Welzijn betrokken bij de ontwikkeling van de PLR.

De visie achter de praktijkleerroute is dat het een praktijkgestuurde leeromgeving is waarin de leervraag van de student centraal staat, vervolgt Mieke Bouman, docent Verpleegkunde. 'Deze leervraag komt pas goed tot zijn recht wanneer de werkbegeleiders hierbij ondersteunen op het moment dat de student een grenservaring of frictie ervaart in de context van de praktijk. De rol van de werkbegeleider is cruciaal, want de leervraag ontstaat vaak niet vanzelf. De werkbegeleider helpt de student op weg zijn leervraag te formuleren en geeft feedback. Alleen waren organisaties dat niet gewend. Gebruikelijk was dat de student het in zijn volgende contactmoment met zijn werkbegeleider besprak, maar dat kon wel twee weken later zijn. Dan is het momentum weg.'



Andere vorm van begeleiden

Rijn IJssel begeleidt organisaties om de andere rol van werkbegeleiding, die het praktijkgestuurd leren vraagt, goed op te kunnen pakken. Mieke geeft training in begeleidingsstrategieën. Zij merkt dat meermaals wordt gedacht dat het begeleiden van de student een aparte taak is, met verslagen maken en beoordelingen doen. 'Maar het is onderdeel van het vak van een verzorgende en verpleegkundige. Mooi om te zien dat werkbegeleiders het inzicht krijgen dat hun rol veel meer zit in het coachen en reflecteren. Als ze merken dat dit geen extra tijd hoeft te kosten, zie je ze oplichten. We zijn van start gegaan met de early adapters; de enthousiaste werkbegeleiders.'

Aandeel instroom studenten Zorg & Welzijn regio WZW

OPLEIDINGSVORM	2016	2017	2018	2019	2020
MBO BOL	29,1%	28,4%	30,1%	30,6%	33,0%
MBO BBL	27,8%	32,0%	36,5%	36,4%	37,2%
HBO	31,7%	31,1%	33,6%	35,2%	37,8%
WO	18,2%	18,5%	17,4%	18,2%	18,7%

Deze percentages tonen het aandeel van de instroom van studenten met een studierichting Zorg en Welzijn ten opzichte van de totale instroom van studenten, per opleidingsvorm.

Praktijkgestuurd leren

Praktijkleerroute Rijn IJssel

Door hun positieve ervaringen met het praktijkgestuurd leren proberen we samen een ander leerklimaat scheppen.'

Persoonlijke leerroute sluit aan bij werkveld

Vraag je ze of de PLR bij Rijn IJssel een leeromgeving van blijvende aard is, dan zijn Marina en Mieke daarvan overtuigd. 'Wij leren de studenten een vak en dat leer je het allerbeste in de praktijk.' Het sluit tevens aan bij de visie en ambitie van de onderwijsinstelling om hun studenten de meest geschikte leerroute te kunnen bieden. 'Het gaat om de juiste match', benadrukken ze, 'we kijken heel goed welke leerroute het beste aansluit bij de student.' De studenten worden via deze leerroute bovendien

nadrukkelijker aangesproken op de 21e eeuwse vaardigheden, zoals initiatief en eigen regie nemen en het probleemoplossend vermogen. Dat sluit goed aan bij de behoefte van het werkveld. Marina: 'Studenten stromen makkelijker door naar een volgend niveau of een andere zorg- en/of welzijnsopleiding binnen de praktijkleerroute. Ook zien we dat het de studenten na afronding van de opleiding via de PLR, geen moeite kost om aan de slag te komen. De outcome is er.'

De praktijkleerroute draagt op die manier bij aan het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek van Zorg en Welzijn. 'Het is onze gezamenlijke, maatschappelijke opgave om op te leiden en te begeleiden, juist nu in tijden van arbeidsmarkt- en stagepletekorten.'

Docent aan het woord

Het grootste verschil tussen het reguliere onderwijs en de PLR is voor Diana Dijkhuis, docent Sociaal werk, dat het "af" is van het traditionele lesgeven.

'Het is niet voor-gestructureerd, uitgewerkt en enkel kennis overdragen. Eerder pro-actief handelen. Je speelt in op actuele kwesties, je past algemene en vakinhoudelijke verdieping direct toe in de praktijk. Wat studenten normaal gesproken eerst leren op school en toepassen op hun stage (wat ik dan niet zie) passen ze bij het praktijkleren direct toe tijdens projecten (en zie ik nu dus meteen).

[Lees meer >>](#)

[Meer info](#)

Student aan het woord

Melaney van de Berkt, eerstejaars student BOL-opleiding Sociaal Werk (niveau 4) bij Rijn IJssel, moest in het begin best wennen aan de manier van onderwijs van de praktijkleerroute.

'Ik ben van de structuur en houd niet van verandering. Dit was ineens een andere manier van leren, het was nieuw en er worden andere dingen van je verwacht. "Past dat wel bij mij?", dacht ik. De praktijkleerroute vindt plaats op locatie bij een zorg- of welzijnsorganisatie, in mijn geval een wijkcentrum. Naast theorielessen krijg je een praktijkopdracht waar je met je groepje mee aan de slag gaat.

[Lees meer >>](#)

Absolute instroom MBO-studenten regio WZW

OPLEIDINGSVORM	2016	2017	2018	2019	2020
MBO BOL	3.160	3.100	3.300	3.390	3.590
MBO BBL	960	1.110	1.520	1.510	1.430
Totaal (excl. extraneï)	4.120	4.210	4.820	4.900	5.020

Deze tabel toont het absolute aantal MBO-studenten dat instroomt binnen de studierichting Zorg en Welzijn, gesplitst in de opleidingsvormen BOL en BBL.

Landelijk studierendement voor studierichting Zorg & Welzijn

OPLEIDINGSVORM	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020
MBO BOL	63%	64%	64%	63%
MBO BBL	75%	76%	79%	78%
HBO	47%	48%	48%	51%
WO	72%	71%	72%	72%

Deze grafiek beschrijft welk aandeel van de instromers per opleidingsvorm (met studierichting Zorg en Welzijn) binnen de nominale studietijd plus één jaar een diploma heeft behaald aan een door de overheid bekostigde instelling voor het onderwijs.

Invloed van Technologie

Technologie wordt gezien als een van de middelen waarmee in de toekomst persoonlijke, effectieve en efficiënte zorg en ondersteuning geboden kan worden. Daarnaast is het een van de oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Technologische innovaties worden steeds meer gemeengoed in de praktijk van zorg- en welzijnsorganisaties. De coronacrisis heeft er voor gezorgd dat onder andere het gebruik maken van beeldbellen een grote vlucht heeft genomen.

Maar wat betekent dit voor de kwalificaties van de huidige en toekomstige zorg- en welzijnsprofessional? Hoe zorgen we ervoor dat zij technologie vanzelfsprekend integreren in hun werk en leven? Wat betekenen deze technologische ontwikkelingen voor toekomstbestendig en innovatief onderwijs, waar aandacht is voor zorgtechnologie én voor het bekwamen in het benutten en toepassen van technologie. Voor zowel startende studenten als voor bij- en nascholing in het kader van een leven lang ontwikkelen?

Dat vraagt iets van de docent, de student, de al werkende zorg- en welzijnsprofessional én de werkgevers. Het raakt alle betrokken partijen. In de podcast hiernaast gaan we daar dieper op in. Op pagina 13 laat de Sint Maartenskliniek zien hoe zij hun state of art (zorg)technologie hebben geïntegreerd in hun academie en hoe zij haar medewerkers hierin meeneemt.

Meer info



Je browser kan deze video niet afspelen.
[Meer informatie](#)

Invloed van Technologie

Sint Maartenskliniek

Bij de Sint Maartenskliniek is de inzet van (zorg)technologie niet meer weg te denken. Het gespecialiseerde ziekenhuis in houding en beweging heeft veel geïnvesteerd om met technologie de gehele *patient journey* te faciliteren en loopt voorop met de inzet van state of art technologische zorg. 'Technologie helpt ons om excellente, persoonsgerichte zorg te bieden. We willen dichtbij de cliënt staan. Dat ademt de organisatie uit, het zit echt in ons DNA.'

Aan het woord zijn Hester Peters, hoofd Maartensacademie, en Lilian Beijer, beleidsadviseur eHealth en daarnaast associate lector eHealth aan de HAN. Het ziekenhuis heeft hard gewerkt aan de herinrichting van de technologische infrastructuur ter ondersteuning van de patient journey; van digitaal aanmelden, werken vanuit het digitaal patiëntendossier tot zorgverlening en monitoring op afstand. Met de uitrol van de infrastructuur, is het voor de Maartensacademie nu vooral zoeken naar aanpassingen voor organisatie en medewerkers om ermee (leren) om te gaan. 'De Maartensacademie is dé plek binnen het ziekenhuis waar alle activiteiten op het gebied van leren en ontwikkelen worden gerealiseerd',

stelt Hester. 'We kunnen alleen hoogwaardige zorg leveren als we beschikken over vakbekwame professionals.' 'Zorginnovatie vraagt iets van ons menselijk kapitaal', vervolgt Lilian, 'de reguliere zorgverlening moet blijven draaien. Je kunt dus niet alle innovaties tegelijk invoeren. Het is steeds zoeken naar balans van wat kan en weten waar je ambities liggen. Daarom kijken wij scherp naar de randvoorwaarden om de technologie van waarde te kunnen laten zijn en zodat het aansluit bij de behoefte van cliënt en medewerkers.'

Tech-minded

Trends als digitalisering, automatisering, robotisering, nieuwe manieren van werken en samenwerken



maken dat leren en ontwikkelen een leven lang doorgaat. Dat heeft impact op de manier waarop je het leren organiseert, stellen Hester en Lilian. 'Er is bij ons meer aandacht voor een goed leerklimaat en de werkplek als krachtige leeromgeving.' Hoewel de jongere generaties vrijwel geheel in het digitale tijdperk zijn opgegroeid, betekent dat volgens beiden niet per definitie dat zij ook tech-minded zijn. 'Als het bijvoorbeeld gaat om digivaardigheid, heeft iedereen wel iets te leren.' Daarom probeert het ziekenhuis de implementaties van technologische innovaties goed te faciliteren, zoals met de toekomstige inzet van digicoaches. 'Juist de impact van de inzet van technologie voor zorgprocessen

en wijze van communicatie en samenwerking hierbij verdient de aandacht', menen beiden. 'Ook ervaren zorgmedewerkers zullen hierin meegenomen moeten worden op een manier die haalbaar en motiverend is.' Pakweg tien jaar geleden zagen ze vaak weerstand bij medewerkers als het ging over bijscholing. Nu zien ze een verschuiving naar medewerkers die zelf regie willen pakken en ruimte willen voor een eigen leerpad. Hester: 'Onze ambitie is om het leren zo dicht mogelijk bij de werkplek te organiseren. Leren in context maakt het leren toegankelijker en technologie ondersteunt hierbij.'

Zij-instroom HBO

Carrièreswitchen HBO Verpleegkunde

De weg naar vernieuwing verloopt zelden recht en soepel. Het vraagt lef, doorzettingsvermogen en inventiviteit om voorbij bochten en hobbels te komen. Dan nog is succes niet altijd gegarandeerd. Hoe fijn is het dan als je een externe partner kan aanhaken die als een katalysator de innovatie over de hobbels heen helpt. Stichting De Buitenboordmotor is zo'n onafhankelijke partij. Zij zet zich in voor een sterke loopbrug voor zij-instromers, zoals voor Zorg en Welzijn.

Een overstap maken naar een andere sector zonder de juiste diploma's en ervaring is in het huidige arbeidsmarktsysteem niet vanzelfsprekend. Dat moet anders kunnen, dacht De Buitenboordmotor (zie kader). Met inzet van denk- en doe-kracht van hun netwerk zijn alle (14) systeemhobbels in kaart gebracht, waarop een zij-instromer kan vastlopen als hij de overstap naar een andere sector wil maken. De hele loopbrug die iemand overgaat bij een carrièreswitch en welke doorbraken hiervoor nodig zijn, is hiermee inzichtelijk.

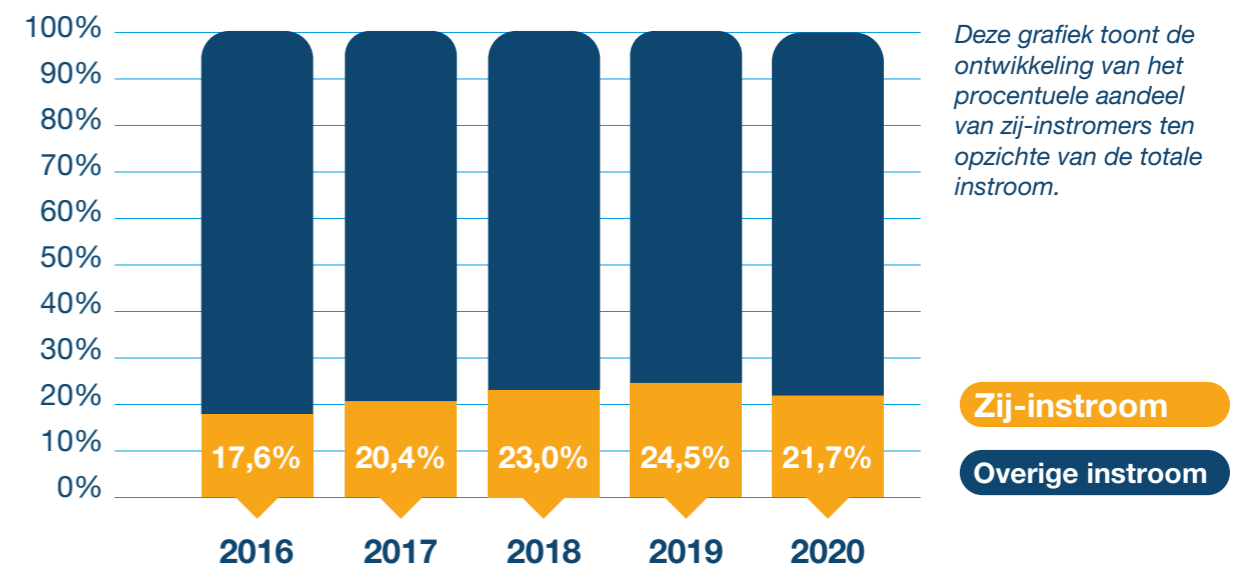
'Onze overtuiging is dat je alleen in samenwerking met de werkgevers, opleiders en andere betrokken partijen doorbraken kunt realiseren en het systeem kunt herinrichten', vertelt hun senior projectmanager Onderwijs Ingrid van Kuilenburg. 'Met kleinschalige testen in proeftuinen valideren we resultaten en

geven we de lessons learned terug aan de maatschappij. We denken groot, maar doen klein.' Het past goed bij de werkwijze van WZW, stelt Jennifer de Boer, programmamanager bij WZW. 'We zien dat er al verbindingen zijn tussen De Buitenboordmotor, HAN en werkgevers als Santé Partners. Het is zo waardevol om krachten te bundelen en in gezamenlijkheid het logge systeem(denken) te doorbreken. Daarmee geven we de zij-instroom in onze regio echt een extra impuls.'

Een belangrijke systeemhobbel die mede ook in Zorg en Welzijn speelt, is het snel op waarde schatten van de carrièreswitcher. 'Alleen zijn cv zegt niet genoeg', stelt Ingrid. 'Deze persoon heeft al een carrière achter de rug. Je moet ook naar zijn onderliggende kwaliteiten en ervaring kijken en zoeken naar wat diegene al wel kan in plaats van

Zij-instroom

Aandeel zij-instroom regio WZW t.o.v. totale instroom



Absolute aantallen zij-instromers regio WZW

Kenmerk mobiliteit	2016	2017	2018	2019	2020
Zij-instromers	1.750	2.390	2.830	3.230	2.920

Zij-instroom HBO

Carrièreswitchen HBO Verpleegkunde

niet. In deze tijd van krapte is de reflex van managers om naar hetzelfde talent te zoeken als wat ze al in hun team hebben. Dan weet je immers wat je krijgt. Maar juist iemand die anders is, brengt een frisse blik en dynamiek.’ Een andere hobbel is de neiging om iemand met hbo-niveau toch eerst op mbo niveau 4 Verpleegkundige in te laten stromen en daarna hbo-v te laten doen. ‘Alleen ben je dan zes jaar opleiding verder voordat je weer op het niveau zit als je al had. Dat is voor iemand die een gezin heeft vaak niet haalbaar.’

Kortste route

Focus ligt dus op het uitstippelen van de kortste route van baan naar baan. Dat gebeurt in het project FastSwitch, een co-creatieplatform vanuit de Vereniging van Hogescholen (om zo snel mogelijk om te scholen op hbo-niveau en goed te kunnen instromen in de zorg), waarop werkgevers en De Buitenboordmotor aangehaakt zijn. Naast de reguliere voltijds en deeltijdopleidingen is het een derde

aanvullende opleidingsstroom. Samen is gekeken hoe ze deze route passender kunnen maken voor de switcher en zorgorganisaties. Onder meer door de carrièreswitcher alleen datgene te laten leren wat nodig is. En door te kijken welke modules naar voren gehaald kunnen worden in de opleiding, zodat de switcher snel in een functie met inhoud – en dus op loonwaarde – ingezet kan worden. ‘We ontdekten dat de hogescholen prima in staat zijn om maatwerk te bieden’, vertelt Ingrid, ‘maar dat dit niet toegankelijk is voor de massa. Terwijl juist de zorg extra instroom nodig heeft. Ze liepen allemaal tegen dezelfde systeemhobbels aan. Mooi om te zien dat ze vanuit het grotere gezamenlijke belang samen doorbraken creëren.’

Dat gezamenlijk belang wordt in onze regio zeker ook gezien, bevestigt Susanne Haarsma, programmanager met aandachtsgebied Instroom bij WZW. ‘Vanuit het regionale actieprogramma Waard om voor te werken! hebben we met de

Leerlingenpoule (lees meer hierover achter het driehoekje rechts bovenin) al meer dan 250 carrièreswitchers als VIG/MZ3 laten instromen. Een fantastisch resultaat. Dat zouden we graag opschalen naar andere niveaus en functies zoals verpleegkundige mbo en hbo. De meerwaarde van De Buitenboordmotor is dat zij met een frisse blik kijken, zien waar kansen liggen en wat best practises zijn.’

Om te kunnen innoveren, moet je investeren. De oproep van Ingrid en Jennifer aan werkgevers: ‘Houd het probleem van jouw personeelstekort niet bij jezelf, maar zoek de samenwerking op. Benut kansen buiten het aanboren van bestaande doelgroepen door het traditionele “diplomadenken” te doorbreken en maak de groep zij-instromers een structureel onderdeel van je strategisch opleidingsplan.’ Deze opleidingsstroom is bij uitstek een route die werkt in co-creatie tussen werkgever, de teams waarin de switchers terechtkomen, opleider én de carrières-

Meer info

witcher zelf. ‘Op kleine schaal zien we dat het werkt. Als we eenmaal een systeem hebben, dan kunnen we opschalen en massa creëren. Blijf je focussen op maatwerk voor jouw organisatie, dan verzand je.’ De Buitenboordmotor is daarbij niet een van de verantwoordelijke schakels in het proces, maar hangt letterlijk “buiten boord”, benadrukt Ingrid. ‘Door denk- en innovatiekracht in te brengen, door de focus te leggen op wat wel kan, door regelruimte te creëren op basis van die kleinschalige successen.’ ‘Dat kan net de katalysator zijn, die we nodig hebben in onze regio’, besluiten Jennifer en Susanne.

Carrièreswitchproject HAN

In gezamenlijkheid willen de hogescholen het hbo-onderwijs vernieuwen, onder meer met Fast-Switch. De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) loopt daarbij met zijn carrièreswitchtraject hbo-v op de troepen vooruit. ‘Ons traject bleek een best practise, waar

Zij-instroom HBO

Carrièreswitchen HBO Verpleegkunde

men veel van kan leren', verklaart Femke Donderwinkel, teamleider hbo-v deeltijd HAN. 'Maar ook voor ons heeft het meerwaarde om onder het label FastSwitch mee te gaan. Meer bekendheid bijvoorbeeld. Je bundelt krachten en creëert een landelijk bereik. Daardoor zijn werkgevers eerder geneigd mee te doen. Samen sta je sterker, bijvoorbeeld bij subsidieaanvragen of het ontwikkelen van een digitaal platform voor het matchen. En een externe partij als De Buitenboordmotor opent dan net die deuren die anders gesloten blijven.'

Twee jaar geleden startte de HAN het carrièreswitchproject.

Femke: 'Wij merkten dat er voldoende animo is, veelal mensen met een hoge startkwalificatie (bachelor en hoger), maar dat er te weinig opleidingsplekken zijn.' De hobbels die De Buitenboordmotor schetst, herkent zij. Deze heeft de HAN vroegtijdig kunnen tac-

kelen door op verschillende deelonderwerpen werkgroepen (met daarin onderwijs en werkveld vertegenwoordigd) te formeren. Het starten met een leerlingsalaris bijvoorbeeld, de werkbegeleiding die anders is dan die van een havist werden daar geagendeerd. 'Wat bij werkgevers bovendien speelt', vult ze aan, 'is dat ze bang zijn dat ze veel investeren in iemand die wellicht voortijdig uitvalt. Maar die angst is niet nodig. Onze ervaring is dat deze groep een weloverwogen keuze maakt en niet gauw opgeeft. Je hebt er heel betrouwbare medewerkers aan, op en top gemotiveerd. Hun kracht zit in de mensenkennis die ze al hebben en hun werkervaring.'

Dertien zorgorganisaties zagen de potentie van het traject, er waren tachtig kandidaten uit wie de werkgevers konden kiezen en een klas vol zij-instromers hbo-v kon starten. Een mooi resultaat waar

de HAN graag op voortbouwt. De HAN weet inmiddels dat de opleiding versneld in drie jaar te doen is voor mensen met een hoge kwalificatie. 'We zijn nog zoekende in hoe we het flexibel onderwijs kunnen aanbieden. In de toekomst willen we graag toe naar meer keuzeonderwijs. Dat de zij-instromer zijn eigen leerpad kan kiezen. Dat is een verantwoordelijkheid die deze doelgroep prima aankan.' Wat de HAN voor de doorontwikkeling van werkgevers nodig heeft, is onder meer 'niet te groots in aantallen denken' en 'lef'. 'Met de huidige arbeidsmarkttekorten moeten we elke kans aangrijpen. Nu lekt er potentieel weg en dat is hartstikke zonde', aldus Femke.

Meer info

Deze zomer is FastSwitch een van de koplopers van het Actie Leer Netwerk geworden, een lerend netwerk waar Zorg, Welzijn, onderwijs, overheid en andere partners samenwerken aan het verder ontwikkelen van innovatieve ideeën. Als koploperproject levert FastSwitch een waardevolle bijdrage aan het oplossen van de personeelstekorten in Zorg en Welzijn.

PROFIEL VAN DE FASTSWITCHER

- Kan aantoonbaar sneller de opleiding doorlopen door zijn eerder opgedane ervaring en kennis
- Scoort heel goed op de geschiktheidstest voor het werken in de betreffende sector
- Heeft een heel hoge intrinsieke motivatie