

ZORG EN WELZIJN

Schijnwerper 2020

Meer en anders opleiden voor de toekomst



ONLINE PUBLICATIE



viaZorg

voor welzijn & zorg in Zeeland

ZorgZijn werkt
Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn

In deze schijnwerper:

- Hoeveel leiden we regionaal op?
- Voorbeelden van anders opleiden en begeleiden
- De 'do's' van toekomstgericht opleiden



Inhoudsopgave



Ik ben interactief!
Klik op deze buttons
om door te gaan

Introductie

Zorgorganisaties spanden zich de afgelopen jaren flink in om meer mensen op te leiden. Ze gaan hier de komende jaren mee door. Er is niet alleen meer, maar ook anders opgeleid. Er zijn nieuwe wegen verkend en regionale samenwerkingsverbanden ontstaan, tussen zorgorganisaties onderling en met onderwijsorganisaties. Voor de nieuwe medewerker en student wordt de rode loper uitgelegd. Zodat zij zich welkom voelen en zich met plezier kunnen ontwikkelen. In dit thema-artikel belichten we de mooie voorbeelden van regionale inspanning voor toekomstgericht opleiden.

01. Regionale cijfers SIGRA en samen Voor Betere Zorg >

02. Versterken leer- werkklimaat >

03. Anders begeleiden >

04. Modulair en of verkort opleiden, flexibel en op maat >

05. Werkplekleren: leren geïntegreerd in de praktijk >

06. Gebruikmaken van technologie >

07. Interprofessioneel leren voor integrale zorg >

08 . De 'do's' van toekomstgericht opleiden >



Regionale cijfers SIGRA en samen Voor Betere Zorg


We leiden meer op

De afgelopen 7 jaar waren er nog nooit zoveel eerstejaars aan de reguliere Zorg en Welzijnsopleidingen in onze regio: maar liefst 10.000 nieuwe deelnemers 'stroomden in' in 2018¹. Bron: DUO Open data (geraadpleegd in november 2019), bewerking VBZ / SIGRA.

Wat valt op?

Sterke groei: **welzijnsopleidingen niveau 4** en aan de **mbo- en hbo verpleegkunde**  opleiding.

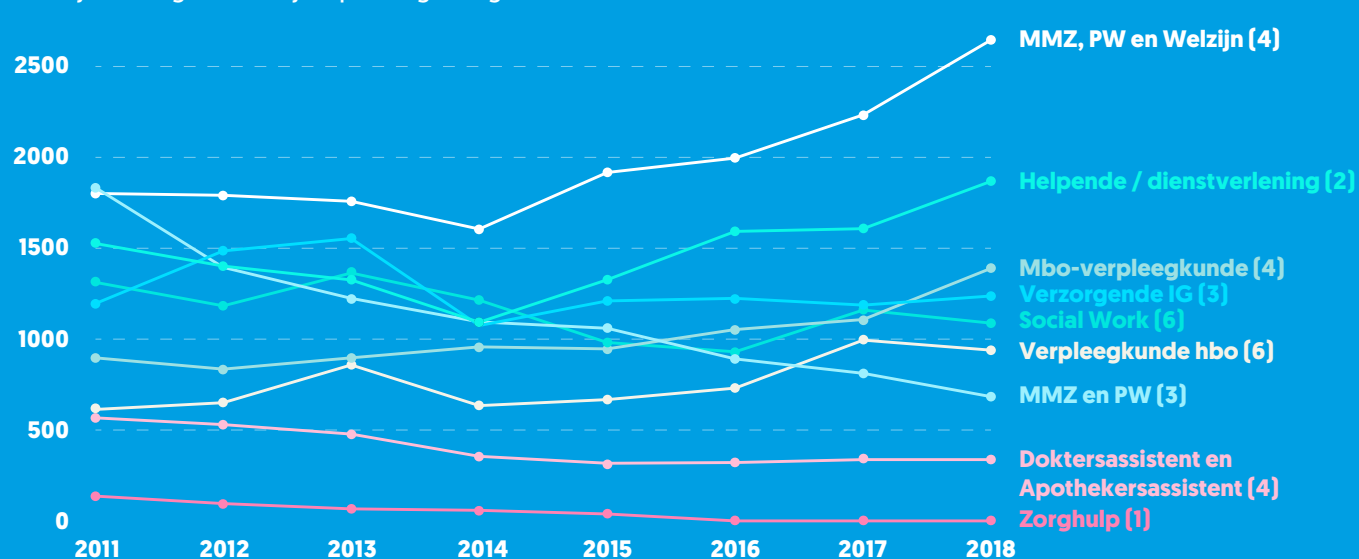
Ook meer instroom in de **combinatieopleiding**^(*) (Verzorgende-IG en Medewerker Maatschappelijke Zorg) waarbij er twee diploma's verkregen worden.

Geen stijgende instroom aan de opleiding **Social Work**  (voorheen Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Culturele en Maatschappelijke Vorming).

¹ Betreft de volgende opleidingsinstituten: ROC Kop van Noord-Holland, ROC Regio College, ROC Horizon College, ROC van Amsterdam, ROC TOP, ROC Nova College, Hogeschool Inholland en Hogeschool van Amsterdam.

² Bron: CBS voor AZW [2019]. Studierendementspercentage: is het aandeel studenten dat binnen nominale opleidingsduur + 1 jaar het diploma heeft behaald.

Eerstejaars zorg- en welzijnsopleidingen regio



Studierendementspercentage²

Het aandeel leerlingen dat na instroom binnen redelijke tijd het diploma daadwerkelijk haalt varieert sterk, zo was deze voor Sociaal Cultureel Werk in 2017 44% en 80% voor Sociaal-Maatschappelijke Dienstverlening. Bekijk op de websites van SIGRA en samen Voor Betere Zorg de studierendementscijfers per opleiding en regio.

Opleiden voor de regio een continu proces:

Binnen samen Voor Betere Zorg en SIGRA bestaan verschillende netwerken waar aan strategische opleidingsplanning wordt samengewerkt:

- Netwerk 'Toekomstgericht opleiden sVBZ': 3 keer per jaar door 25 organisaties wordt de dialoog gevoerd over de regionale strategische opleidingsplanning.

- 'Ontwikkelnetwerk opleiden sVBZ': opleidingsverantwoordelijken van 12 organisaties concretiseren ontwikkelingen vanuit het netwerk toekomstgericht opleiden in acties.
- 16 zorgorganisaties, de Amsterdamse ROC's en de hogescholen werken binnen SPInOV aan een strategische opleidingsplanning van de verpleegkunde opleidingen.
- In netwerk ZONN (Ziekenhuisopleidingen Noordwest Nederland) stemmen 12 ziekenhuizen in Noordwest Nederland af over 17 opleidingen ('FZO-opleidingen').



Versterken leer- werkklimaat

Versterken leer- werkklimaat

Het leer-werkklimaat is een belangrijke factor om tot kwalitatief hoogwaardige zorg te komen. Het is belangrijk dat zorgprofessionals het begeleiden en opleiden van studenten en collega's als tweede belangrijke opdracht in hun werk zien. Voor de organisatie vergt dit een investering in een goed leer- en werkklimaat.

Hallo VIP! GGZ Delfland

De verpleegkundigen van de klinieken van GGZ Delfland ontwikkelden zelf een visie op hun vak. De teams bepalen met elkaar wat zij willen veranderen en wijzen kartrekkers aan. Ze kiezen voor kleine verbeterprojecten, zoals het verbeteren van de overdracht of van de communicatie met artsen. Vier keer per jaar komen de teams samen om hun verbeteracties met elkaar te delen. De aanpak werkt! Na metingen blijken de verpleegkundigen onder meer tevredener over hun autonomie en hun zeggenschap. Ze ervaren de cultuur als cliëntgerichter.

Werken is Leren, Leren is Werken

Om het leren en werken in de ouderenzorg aantrekkelijker te maken, startten 8 Amsterdamse organisaties het project Werken is Leren, Leren is Werken. Hierin staat de visie centraal, dat de basis van een goed leer- en werkklimaat een open, reflectieve cultuur is: een cultuur waarin medewerkers kritisch naar zichzelf en collega's durven kijken. Binnen de teams bestaat structureel aandacht voor het gesprek over leren en ontwikkelen. De teams starten met een gezamenlijke nulmeting: een

gesprek over hoe men tegen leren en ontwikkelen aankijkt en wat op dit vlak de wensen zijn. In navolging van Amsterdam zijn organisaties in Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord ook gestart met deze aanpak.

Cardiaklassen

Gekoppeld aan de oriëntatiebanen voor zij-instromers ontwikkelde VVT-organisatie Cardia het initiatief, de Cardiaklassen. Zij-instromers met verschillende kwalificatieniveaus (helpende zorg en welzijn, verzorgende IG en mbo-verpleegkundige) starten in één klas tegelijkertijd met een verkort opleidingstraject. Om aan de wet BIG te voldoen, worden aan de leerling mbo-verpleegkundigen extra leeractiviteiten aangeboden, zoals intervisie, congressen of extra klinische lessen. Dit project maakt het voor de relatief kleine organisatie mogelijk om zelf een nieuwe groep medewerkers op te leiden. Zij-instromers hoeven minder lang te wachten op een start. Deelnemers steken meer op van de functie van de ander en gaan deze meer waarderen.



Anders begeleiden

We experimenteren met anders begeleiden en nieuwe vormen van stages. Het draait daarbij zowel om de veranderende werkcontext als om het vergroten van de instroom.



Pilots van samen Voor Betere Zorg

In vier pilots zijn in de regio nieuwe werkwijzen beproefd om medewerkers en studenten succesvol te begeleiden. Deze worden de komende tijd verbreed en verdiept.

- Inzet van een inwerkcoach en van online begeleiden (ouderenzorg, Sint Jacob)
- Inzet van ouderejaars BBL-studenten - peer-coaching (gehandicaptenzorg, Ons Tweede Thuis)
- Inzet van een docent van het ROC Nova College voor begeleiding van anderstalige studenten op de werkvloer en het toerusten van hun begeleiders (ouderenzorg en gehandicaptenzorg, Kennemerhart, Nieuw Unicum en de Hartekamp Groep)
- Inzet van een senior werkbegeleider en van groepsgewijs begeleiden in Thuiszorgteam (ouderenzorg, Viva Zorggroep)



Anders begeleiden (vervolg)

Leerafdelingen en leerwerkplekken

Organisaties richten het opleiden anders in, bijvoorbeeld door het realiseren van leerafdelingen of leerwerkplekken. Dat dit ook een positief effect kan hebben op de ambitie om meer op te leiden, bewijst het voorbeeld van het Amsterdam UMC (locatie VUmc): hier kon door het opzetten van leerwerkplekken het aantal opleidingsplaatsen uitgebreid worden van 80 naar 200. Ook de ontwikkeling van Zorg Innovatie Centra (ZIC) sluit aan bij de behoefte om het leren meer naar de werkplek te brengen. Zie bijvoorbeeld de ZIC van Hogeschool Leiden en het Zorg Innovatie Centrum Acute Keten van de Parnassia Groep.

Onderwijs in de praktijk, vanaf dag één

Dat is waar de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO) voor staat. Om meer jongeren voor de zorg te interesseren en te werven, werken partijen in Zeeland intensief samen. De provincie vergrijst en ontgroent snel. Dit vraagt om een vernieuwende aanpak. In september 2017 ging de eerste, nieuwe opleiding van start: de driejarige opleiding tot verzorgende IG en maatschappelijk werk (niveau 3). Die combinatie was vernieuwend en ook het feit dat leerlingen vanaf dag één in de praktijk worden opgeleid. De lessen worden op locatie verzorgd in de vorm van workshops, die zowel door professionals uit de praktijk als door docenten gegeven worden. De docenten zijn ook beschikbaar als coach en begeleider. Gezien het grote succes is de ZPO nu uitgebreid naar niveau 4.



Modulair en of verkort opleiden, flexibel en op maat

Door de krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat we meer en sneller medewerkers kunnen inzetten. Ook veranderen de gevraagde competenties snel, wat flexibel opleiden nodig maakt.



Czo Flex Level

Professionals, organisaties en opleidingsinstituten werken samen aan een flexibel en modulair opleidingsaanbod, dat beter moet aansluiten bij de behoeften in de zorg: dit gebeurt de komende twee jaar in het project CZO Flex Level. De huidige dertig opleidingen overlappen soms of professionals volgen onderdelen die voor hun functie niet relevant zijn. Overstap tussen opleidingen moet makkelijker worden. Ook moet er meer rekening worden gehouden met persoonlijke kennis, kunde en ervaring.

Modulair opleiden voor zij-instromers

Zij-instromers haken in de praktijk vaak af vanwege de opleidingseisen die worden gesteld. Vanuit OCW en CWS loopt sinds september 2019 een 2-jarig project, uitgevoerd door de mbo-raad en de werkgeversverbanden, om leereenheden te ontwikkelen gericht op zij-instromers. Het project is ontstaan vanuit pilots in de VVT en gehandicaptenzorg. Het is de bedoeling om te leren van de vele initiatieven

die al lopen en deze in een eenduidige, nieuwe aanpak te gieten. Hiernaast zijn verschillende certificeerbare eenheden al officieel erkend voor de zorg: ondersteuning thuis (niveau 2), regievoering en vakontwikkeling in de zorg (tussen niveau 2 en 3), en basis voor deskundige zorg (tussen niveau 2 en 3).

Flexibel opleiden in het hbo

Ook binnen het hbo is er een tendens richting meer modulair of flexibel opleiden. Tot 2022 kunnen hogescholen hun vaste onderwijsprogramma's 'loslaten' binnen de pilots flexibilisering. Hoe dit in de praktijk kan uitwerken, laten de Haagse Hogeschool en hogeschool Inholland zien.



Modulair en of verkort opleiden, flexibel en op maat (vervolg)

Verkort of eerder inzetbaar

In onderstaande functies kunnen zorgprofessionals eerder of breder in de praktijk worden ingezet na het volgen van een verkorte of gespecialiseerde opleiding. De toekomst zal uitwijzen hoe deze functies gewaardeerd worden in de praktijk.

- Een Medewerker Operatieve Zorg (MOZ) wordt ingezet op de operatiekamer. Het gaat om een tweede deskundigheidsniveau voor lagere complexe operatieve zorg.
- Er loopt een experimenteeltraject voor de Bachelor Medisch Hulpverlener. Deze is op bachelor-niveau werkzaam binnen de acute, interventie- of diagnostische zorg en werkt onder supervisie van een medicus. Binnen de ambulancezorg werkt een BMH'er zelfstandig volgens het landelijk protocol ambulancezorg. Per januari 2019 is de BMH'er opgenomen in een tijdelijk BIG-register als op zichzelf staande beroepsgroep.

- De ziekenhuisarts en Spoed Eisende Hulp-arts zijn ook nieuwe spelers in de zorg. Het competentieniveau van deze functies ligt tussen die van een basisarts en een medisch specialist. Ook zal in de toekomst vaker de Nurse Practitioner of Physician Assistant worden ingezet voor taken van de specialist.

Samenwerking tussen opleidingen

Ook opleidingsinstituten werken samen om de overgang tussen opleidingen te vergemakkelijken. Dit gebeurt bijvoorbeeld door modules te ontwikkelen die voorbereiden op vervolgopleidingen, of met keuzedelen die mbo-studenten voorbereiden op het hbo. Ook stemmen ROC's en hogescholen onderling af hoe hbo-studenten die moeite hebben met het niveau naar het mbo kunnen worden toe geleid.



Werkplekieren: leren geïntegreerd in de praktijk

Kennis krijgt pas waarde bij toepassing in het werk. Ook moet eerder opgedane kennis worden onderhouden en toegepast.

“Bekwaamheid van een zorgverlener die niet gebruikt wordt, is als gereedschap dat in de schuur ligt: hoe duur het was om het te verwerven, de waarde is nihil.” Dit schrijven Marcel Bruist, Wessel Schulte en Carol Timmer (VUmc) in een artikel waarin zij hun visie op werkplekieren uiteenzetten.



Wijkleercentra

Regionaal zijn er veel voorbeelden op gebied van leren in de praktijk. Deze sluiten vaak aan bij de beweging, dat meer zorg in de wijk wordt geleverd. Zo zijn er verschillende wijkleercentra geopend. Leerlingen (mbo-niveau 2) krijgen hier scholing en leveren niet-geïndiceerde zorg in de wijk, zoals sociaal contact voor ouderen of het ontlasten van mantelzorgers. Zowel studenten als kwetsbare inwoners worden begeleid naar grotere zelfredzaamheid.

Enkele voorbeelden:

- Wijkleercentrum Avenhorn (Omring, Wilgaerden, ROC Horizon College en gemeente Koggenland). Studenten worden op innovatieve wijze opgeleid naar werk in de zorgsector. De studenten geven praktische ondersteuning bij het dagelijks leven aan inwoners in Koggenland die hulp nodig hebben.
- Binnen Lerend wijkcentrum Teylingen werken Stichting Welzijn Teylingen, Marente, GGZ Rivierduinen en

mboRijnland samen. Studenten Social Work verruilen twee dagen per week de school voor de werkvloer om de zelfredzaamheid van kwetsbare wijkbewoners te bevorderen.

- De Lerende Wijkcentra (LWC) in Den Haag zijn in 2007 gestart als samenwerking tussen ROC Mondriaan en welzijnsorganisatie Xtra. Naast inmiddels 15 LWC is er een Servicepunt XL.
- In de Fieldlabs in Amsterdam en Almere werkt men aan een 'toekomstgericht opleiden in een continue leeromgeving'. Studenten, docenten, cliënten en zorgprofessionals ontmoeten elkaar in een Fieldlab, waar ze met en van elkaar leren.
- Er zijn ook Fieldlab-projecten in het hbo: hierin wordt in een stadsdeel vraaggericht gewerkt aan duurzame oplossingen om de gevolgen van armoede en het gebrek aan sociale samenhang tegen te gaan. Onderzoekers en studenten uit diverse vakgebieden werken met elkaar samen.



Gebruikmaken van technologie

Regionale samenwerking maakt het mogelijk om nieuwe technologische ontwikkelingen te benutten in educatie en zorg. Om nieuwe technologie te gebruiken in dienst van het opleiden en de professionele ontwikkeling van zorgprofessionals.

Online leren

Bij ROC Mondriaan kregen 25 studenten verpleegkunde online les in een virtuele klas. De studenten zaten in het laatste jaar van hun opleiding en het leren op afstand werd afgewisseld met trainingen op school. Van elke tien lesdagen werden er zeven online georganiseerd. Het initiatief werd goed geëvalueerd. De studenten waren te spreken over de variatie van werkvormen, zoals korte interactieve lessen van een docent op afstand, e-learningen volgen en samenwerken in een virtuele vakgroep. Een pluspunt was het wegvallen van reistijd naar school.

Simulaties in de opleidingspraktijk

Simulaties in zogenaamde 'skillslabs' nemen in de opleidingspraktijk een vlucht. Zo beschikt het Amsterdam UMC over het prestigieuze Amsterdam Skills Centre: een grote tech-kliniek met twaalf operatiekamers en verschillende simulatoren. Hier kunnen jaarlijks zo'n drieduizend medisch specialisten (in opleiding) hun operatievaardigheden oefenen, zonder dat daar een patiënt aan te pas komt.

Smartlab

In het SmartLab van revalidatieorganisatie Basalt wordt alles ondergebracht wat te maken heeft met zorginnovatie en eHealth. Hier worden de laatste technologische ontwikkelingen gevolgd en oplossingen getest. Patiënten, behandelaren, bedrijven en studenten werken samen en combineren hun verschillende zienswijzen. Oplossingen die werden gevonden, lopen uiteen van 3D-geprinte orthopedische hulpmiddelen tot apps die patiënten ondersteunen bij het koken.

Oudtopia

Oudtopia is een initiatief van Haagse VVT-organisaties. Zorgprofessionals, studenten en mantelzorgers kunnen hier aan den lijve ervaren hoe het voelt om oud te zijn. Het project is een vervolg op de Participatiekliniek: een leegstaand verpleeghuis waarin in drie jaar tijd ongeveer tweeduizend verzorgenden en verpleegkundigen een etmaal zijn opgenomen. Ze deelden hun persoonlijke 'patiëntervaring' met hun collega's.

Interprofessioneel leren voor integrale zorg

Interprofessioneel is leren en opleiden met minimaal twee professies die van, met en over elkaar leren. Om tot betere, effectieve samenwerking te komen en de uitkomsten van zorg te verbeteren.



In de praktijk is het nodig om met andere professionals samen te werken rond de zorg voor een cliënt. De kwaliteit van deze samenwerking is bepalend voor de kwaliteit van zorg en begeleiding. Professionals spreken ieder op zich hun eigen professionele taal en ieder heeft een andere focus. Om die reden besteden opleidingsinstituten aandacht aan interprofessioneel leren tijdens de opleiding.

Breder kijken naar competenties en vaardigheden

In de regio van Samen Voor Betere Zorg geeft men binnen de regionale opleidingsafspraken extra aandacht aan de inzet van studenten met een opleiding in de richting sport, zoals Sportkunde of Sport, Bewegen en Gezondheid. De ervaring is dat deze studenten, die zelf vaak worden begeleid door bewegingsagogen en fysiotherapeuten, van toegevoegde waarde kunnen zijn voor cliënten vanwege hun andere kijk en houding.

Uitwisselingsstages

Door leerlingen een externe stage te bieden binnen een andere deelsector, worden zij breder opgeleid. Organisaties werken binnen SIGRA daarom vaak met elkaar samen in werkgroepen uitwisselingsstages. Hierdoor kunnen BBL- en duaal-leerlingen (verpleegkunde, verzorgende-IG en medewerker maatschappelijke zorg) een bredere opleiding genieten.

Praktijkleren rondom seksualiteit

Een ander voorbeeld van interprofessioneel leren is de pilot 'Praktijkleren' rondom Seksualiteit bij Stichting Jeugdformaat. Een inventarisatie onder medewerkers met behulp van 180-graden-feedback brengt de hiaten in kennis en vaardigheden in beeld. Met specifieke praktijkopdrachten wordt gewerkt aan het dichten hiervan.



De 'do's' van toekomstgericht opleiden

1

Voer met de juiste personen **doorlopend** het **gesprek over strategische personeelsplanning en strategische opleidingsplanning**. Het bedenken van strategische vraagstukken en het beantwoorden ervan vraagt veel aandacht. Deze vragen moeten we onszelf en elkaar steeds weer stellen: 'Wat is er nodig om in de toekomst de juiste zorg te leveren?' En: 'Op welke manier kunnen we alleen of gezamenlijk met collega-organisaties (toekomstige) medewerkers opleiden en ontwikkelen?'

2

Focus zoveel mogelijk op de gewenste resultaten. **Toekomstgericht opleiden is een middel en geen doel op zich**. Relevante vragen zijn daarbij: 'Hoe ontwikkelt de zorgvraag zich op welke plek?' en 'Wat betekent dit voor de aantallen op te leiden medewerkers en voor de gewenste competenties en vaardigheden?'

3

Betrek de juiste personen. Een betekenisvol plan gericht op resultaten schrijven lukt alleen als de juiste personen betrokken zijn: (lijn)management, bestuurders, medewerkers, opleiden en HR. De koppeling tussen management en strategisch opleiden wordt, mede door de focus op kwaliteitsverbetering, steeds vaker gelegd.

4

Het helpt voor regionale samenwerking om **per organisatie een hoofdcontactpersoon** aan te stellen. Deze persoon (vaak vanuit Opleiden of HR) is verantwoordelijk voor de procesbegeleiding binnen de organisatie rondom regionale Strategische Opleidingsplanning. Hij/zij weet de juiste interne verbindingen te leggen.

5

Denk ook aan **regionale acties** om efficiencyvoordelen te bereiken en een groter gezamenlijk effect. Organisaties geven elkaar inzicht in gegevens om een goede nulmeting te krijgen en monitoren op behaalde resultaten. Ze spreken elkaar aan op de huidige inspanning en toekomstplannen.

6

Openheid en vertrouwen in het netwerk draagt bij aan een goede en hiervoor noodzakelijke gezamenlijke dialoog. Een goed voorbeeld is de **Visie op Volwassenenonderwijs**, die de zorgorganisaties van samen Voor Betere Zorg ontwikkelden.

7

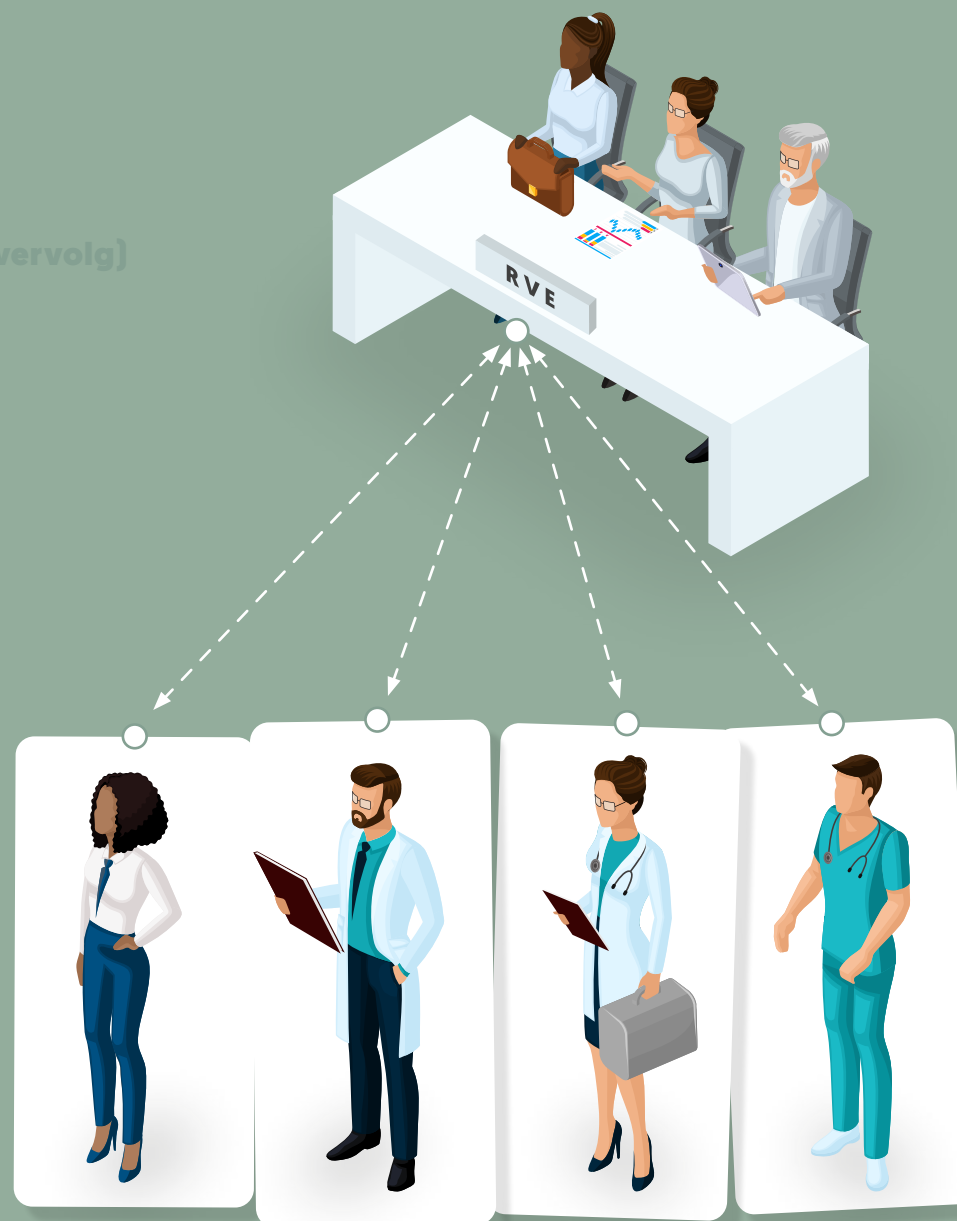
Wees realistisch. Er bestaat geen 'gouden format' of een heilige graal voor toekomstgericht opleiden. Dus flexibiliteit is mogelijk wel het belangrijkste begrip.

De 'do's' van toekomstgericht opleiden (vervolg)

Methodiek: mix bottom-up en top-down

Er zijn twee benaderingen in strategische personeelsplanning [SPP] en strategische opleidingsplanning [SOP], die idealiter afwisselend worden toegepast. Wil je sturen vanuit de medewerkers of vanuit je strategie? Bij het eerste begin je klein en bottom-up, waarna je verder uitrolt. Is er meer tempo nodig, dan werk je van boven naar beneden [top-down] de organisatie door. Let op: dit brengt in eerste instantie dan ook vooral beweging tot stand in dat deel van de organisatie. Door per resultaatverantwoordelijke eenheid [RvE] of afdeling een plan te maken, wordt het voor een grote organisatie behapbaar.

Deze vragen moeten we onszelf en elkaar steeds weer stellen: 'Wat is er nodig om in de toekomst de juiste zorg te leveren?' En: 'Op welke manier kunnen we alleen of gezamenlijk met collega-organisaties (toekomstige) medewerkers opleiden en ontwikkelen?'





Deze Schijnwerper is geschreven in het kader van het project 'Impuls Samenwerking & Innovatie Strategische PersoneelsPlanning'. Werkgeversorganisaties, namelijk Samen Voor Betere Zorg, werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt, Utrechtzorg, Viazorg, Care2Care, De Rotterdamse Zorg, Zowelwerk en SIGRA omvat verschillende gezamenlijke bijeenkomsten en trajecten. Het wordt medegefinancierd vanuit de gezamenlijke innovatiegelden verstrekt door RegioPlus.

Deze Schijnwerper kwam tot stand onder verantwoordelijkheid van Viazorg, Samen Voor Betere Zorg, werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt en SIGRA.

Maart 2020

