

Leereenheden in de zorg:

Pioniersregio Amersfoort- Eemland





Erna Laclé, Utrechtzorg

Voorwoord

“Wij willen graag samen scholingsmodules gaan ontwikkelen die door ons allemaal erkend worden. En die gestapeld kunnen worden tot een erkende mbo-opleiding Helpende of Verzorgende IG. Kan Utrechtzorg hierin ondersteunen?”

In 2018 werd deze vraag vanuit de regio Amersfoort-Eemland gesteld aan Utrechtzorg. Ik herinner me het nog goed: want wat klonk dat als een mooi idee! Dat zou wel eens een prachtige kans kunnen zijn om met creatief denkende zorgorganisaties te gaan verkennen hoe het antwoord op hun vraag – en hiermee de toekomst van de zorg – eruit zou kunnen zien.

Ja, *natuurlijk* wilde Utrechtzorg hierin ondersteunen!

We startten met een projectgroep bestaande uit 6 VWT-organisaties (Lyvore (nu Silverein), de Koperhorst, Beweging 3.0, Accolade Zorg, het St. Pieters & Bloklands Gasthuis, Zorg- en Wooncentrum De Haven) en de 3 regionale mbo-onderwijsorganisaties (MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland, Hoornbeek College). Met het aansluiten van ActiZ en CINOP was de projectgroep compleet en kon de ontdekkingsreis beginnen.

En wat hebben prachtige reis gemaakt! Samen zijn we gestart met het ontwikkelen van modules die al snel de naam leereenheden kregen. We hebben mooie discussies gevoerd, want er waren volop vragen: “Met welke korte scholing is het werkveld en de student nu echt geholpen?”, “Hoe maken we een keuze uit werkprocessen en kerntaken waarmee iemand goed en snel inzetbaar is?” en “Hoe zorgen we ervoor dat de kwaliteit van de scholing echt goed is en het liefst landelijk erkend wordt?”. We zetten kleine stappen vooruit, leerden hoe we optimaal met elkaar konden samenwerken, en moesten soms ook even doorbijten als iets tegengat. Bovenal hielden we vertrouwen in het moois wat we voor ogen hadden.

En hoe fijn is het om te kunnen zeggen dat we, met vele andere partijen, inderdaad hebben ontwikkeld wat we voor ogen hadden! Inmiddels is de ontwikkeling landelijk ingezet. RegioPlus, het samenwerkingsverband waar Utrechtzorg onderdeel van is, biedt nu met Flexibel Beroepsonderwijs voor Volwassenen via haar website een overzicht van de landelijke structuur van leereenheden. Deze leereenheden zijn ontwikkeld op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers en bieden de arbeidsmarkt in zorg en welzijn dat waar behoefte aan is: maatwerk, flexibiliteit en inmiddels landelijke erkenning met mbo-certificaat voor steeds meer leereenheden. Wat een kansen blijkt deze creatieve insteek te bieden! Kansen voor een goede korte scholing om zij-instromers snel in te kunnen zetten, maar ook voor de “zittende medewerker” als uitdaging om verder te leren en zich in de diepte of breedte te ontwikkelen.

Met de ontwikkeling naar Flexibel Beroepsonderwijs voor Volwassenen lukt het om het onderwijs beter aan laten sluiten bij de wensen en leerbehoeften van vele nieuwe instromers en huidige medewerkers. Deze ontwikkeling sluit aan bij onze visie voor een lerende regio, maar ook bij landelijke bewegingen als Leven Lang Ontwikkelen en de ontwikkeling naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. Ik vermoed zomaar dat we in het Amersfoort-Eemlandse nog niet klaar zijn.

Met deze uitgave delen we ons verhaal. Het ontstaan, de weg naar de stip op de horizon, en waar we nu staan. Aan de hand van interviews met betrokkenen delen we graag de kansen en mogelijkheden die Flexibel Beroepsonderwijs voor volwassenen biedt.

Als projectleider kan ik alleen maar trots zijn op de projectgroep. Dank jullie wel dat ik deze reis mag meemaken. Dit is waar bevoegenheid, vertrouwen en creatief denken ons gebracht hebben. Het kan wél!

Erna Laclé
Utrechtzorg

Even opfrissen: Wat zijn leereenheden?

Een leereenheid is te omschrijven als “Een op zichzelf staand onderdeel van een opleiding die het zelfstandig uitvoeren van een afgebakend aantal werkzaamheden mogelijk maakt. Een leereenheid voldoet aan alle eisen die ook aan de gehele opleiding worden gesteld.” Het afronden van een leereenheid wordt gewaardeerd met een mbo-verklaring, waarop de behaalde kerntaken/werkprocessen vermeld worden.

Via leereenheden zijn maatwerk en flexibiliteit van het beroepsonderwijs voor volwassenen mogelijk geworden. Met de toekenning van mbo-certificaten worden deze leereenheden landelijk erkend. Zo kunnen volwassenen die een leereenheid volgen direct aan de slag in het werkgebied waarvoor ze zijn opgeleid. Snel, praktisch en doelgericht. Werkgevers weten hierdoor wat ze in huis halen als ze iemand met een mbo-certificaat aannemen. Ook kunnen medewerkers die al in zorg en welzijn werken zich via flexibele leereenheden op hun eigen tempo en naar eigen behoefte verder scholen.

Verhalen uit Amersfoort-Eemland

Inhoudsopgave

8 Ontwikkelpartners met een gezamenlijk doel

MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland en het Hoornbeeck College

Marieke Morrison van MBO Amersfoort, Esther Marskamp van ROC Midden Nederland en Geerard Sierneveld van het Hoornbeeck College blikken terug en vertellen over de lessen en successen van deze unieke samenwerking tussen regionale opleiders.

16 Modulair opleiden is echt de moeite waard

Silverein

Trudy Riezebos is HR-adviseur bij Silverein. In die functie is ze pionier voor modulair opleiden via de derde leerweg. Haar ervaringen zijn nog vrij uniek - iets waar ze trots op is, maar ook graag anders ziet. Daarom deelt ze haar ervaringen. Ter inspiratie voor alle HR-professionals in de zorg.

22 Sneller aan de slag in het ziekenhuis

Meander Medisch Centrum

Vier jaar lang was Geertje service-assistent in het Meander Medisch Centrum in Amersfoort. Aan de hand van leereenheden werd ze dit jaar opgeleid voor het verlenen van zorg.

28 Mogelijkheden dankzij maatwerk

Beweging 3.0

Als specialist leren en ontwikkelen bij Beweging 3.0 haakte Yvette Riedstra in 2020 aan bij het samenwerkingsproject in de regio Amersfoort-Eemland voor modulair opleiden in de zorg.

34 Laagdrempelig voor iedereen

De Koperhorst

Woonzorgcentrum De Koperhorst in Amersfoort gebruikt leereenheden als route naar het diploma 'Helpende zorg en welzijn'. Eén van de medewerkers die via deze weg is opgeleid, is woonzorg-assistente Claudia Jansen. Zij en haar collega Ada van de Veen leggen uit waarom Koperhorst dit traject heeft ingezet en waarom het is bevallen.

40 Vertrouwen en verantwoordelijkheid

Silverein

Willeke Bergsma (beleidsadviseur) en Tea Grasdijk (opleidingsadviseur) vertellen over hun ervaringen met leereenheden binnen Silverein.

46 Leereenheden via de Nationale Zorgklas

Tijdens de eerste coronagolf werd de behoefte aan zorgpersoneel nog groter dan deze al was. Leereenheden boden in deze crisissituatie de mogelijkheid om snel en gericht mensen op te leiden om bij te kunnen springen. Zo ook Inge. Docent Marieke Morrison (MBO Amersfoort) en Inge delen samen hun ervaringen over dit bijzondere project.



Esther Marskamp, ROC Midden Nederland

Ontwikkel- partners met een gezamenlijk doel

“

*“Het is nieuw, spannend,
uitdagerend en...
een groot succes!”*

De regio Amersfoort-Eemland kent een schitterend voorbeeld van regionaal samenwerken: opleiden op basis van leereenheden. Leereenheden zijn korte stukjes opleiding die zich focussen op bepaalde taken en verantwoordelijkheden. Hierdoor zijn mensen relatief snel inzetbaar en doen ze een mooie basis op voor eventuele doorgroei. Het is nieuw, spannend, uitdagend en... een groot succes! Marieke Morrison van MBO Amersfoort, Esther Marskamp van ROC Midden Nederland en Geerard Siereveld van het Hoornbeeck College blikken terug en vertellen over de lessen en successen van deze unieke samenwerking.

Ontwikkelen en uitrollen

“In 2018 bleek uit het RAAT Amersfoort-Eemland de behoefte om modulair op te leiden”, vertelt Marieke, docent Verpleegkunde aan MBO Amersfoort. “Nadat zorgorganisaties leereenheden hadden vastgesteld, vroegen zij ons – de regionale mbo-scholen - wat wij daar inhoudelijk belangrijk aan vonden. Toen zijn we allerlei mensen gaan verzamelen om samen over deze vraag na te denken.”

Eén van die mensen die er op den duur bij werd betrokken is Geerard Siereveld. Hij werkte voorheen als verpleegkundige in het ziekenhuis, voor hij ‘de kriebels kreeg voor het onderwijs’, zoals hij dat zelf noemt. Nu is hij alweer twintig jaar docent bij het Hoornbeek College in Amersfoort. “Voor het modulair opleiden ben ik alleen maar ontwikkelaar”, zegt hij bescheiden. “Maar ontwikkelaars zijn onmisbaar!”, vult Esther Marskamp, strategisch projectleider bij ROC Midden Nederland, collegiaal aan.

Esther legt uit dat er twee werkvormen bestaan waarin er regiobreed gewerkt wordt aan de leereenheden: een projectgroep en een ontwikkelgroep. Esther: “Marieke en ik nemen deel aan de projectgroep, waar samen met zorgaanbieders, onderwijs-instellingen en Utrechtzorg plannen gemaakt worden en de voortgang bewaakt wordt. Marieke en Geerard zitten samen in de ontwikkelgroep, waar ze onderwijs-inhoudelijk invulling geven aan deze plannen en opdrachten. Zoals het ontwikkelen van een bepaalde leereenheid.”

Succesverhaal

Marieke: “We zien dat veel mensen leereenheden met goed gevolg afronden. Sommigen stoppen daarna, en zetten het geleerde direct in in de praktijk. Ze hebben er immers een geldig certificaat mee verdiend. Maar veel gaan erna door, ontwikkelen zich nog verder en halen hun diploma.”

Niet alleen de nieuwe, maar ook de ervaren krachten worden geprikkeld door de intrede van het modulaire onderwijs. Marieke: “De modules of leereenheden hebben een duidelijk begin en eind. We zien dat veel deelnemers hierdoor ook weer verder willen leren en doorgroeien.”

Het succes wordt daarnaast ook afgemeten aan de soepele samenwerking. Bijvoorbeeld tussen de scholen en de zorgaanbieders. Esther: “Wilden zorgaanbieders eerst een student nog in een diplomagericht opleidingstraject plaatsen, wordt er nu meer gekeken naar wat het doel en de achtergrond van de student is. Op basis daarvan kijken ze samen met ons naar wat iemand voor opleidingstraject nodig heeft. Met deze ‘op maat’ gerichte aanpak streeft het samenwerkingsverband ook naar het behoud van professionals voor de zorg.”

Maar ook de samenwerking tussen de opleiders onderling verloopt bijzonder goed. Esther vertelt: “We hadden een gezamenlijk dilemma. Daarna kwam de gezamenlijke uitdaging van corona er nog bij. Gelukkig verloopt de afstemming met elkaar heel prettig. Bijvoorbeeld over het functiehuis van de zorginstellingen, dat nog niet helemaal op de mbo-certificaten aansluit. We vragen elkaar hoe de ander daarmee omgaat en leren zo ook van elkaar.”

Marieke: “Soms heb je als opleider te weinig studenten om te starten met een opleiding. Nu zijn we sneller geneigd om een andere school op te bellen: hebben jullie nog studenten, zodat we samen alsnog kunnen starten? Modulair opleiden is echt het product van de scholen samen.”



“De modules of leereenheden hebben een duidelijk begin en eind. We zien dat veel deelnemers hierdoor ook weer verder willen leren en doorgroeien”

Altijd aan het schakelen

Dat de samenwerking uitliep op zo'n succes, wil niet zeggen dat er geen uitdagingen waren. Al vanaf het begin kwamen Marieke en haar ontwikkelpartners die tegen. "Eerst was er nog geen officieel erkend certificaat aan de leereenheden gekoppeld", vertelt ze. "We hebben als scholen eerst een instellingsverklaring uitgegeven om dit gat op te vullen. Later werd het gelukkig alsnog geregeld. Ook is het kwalificatiedossier halverwege veranderd. Dat betekende dat er opnieuw gekeken moest worden naar het ontwikkelde materiaal voor de leereenheden."

Daarnaast kwamen er tussendoor vragen en signalen uit het werkveld om de kosten en zwaarte van leereenheden te herzien. Marieke: "Zo zijn we altijd aan het schakelen met het werkveld. En met elkaar! En dat is heel leuk, dat we het als scholen uit de regio – MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland en het Hoornbeeck College – echt samen doen."



Geerard Sierveld, Hoornbeeck College

Studenten zijn enthousiast

Marieke staat zelf voor de klas en ziet bijzonder gemotiveerde studenten: "Sommige studenten komen niet uit de zorg. Daarom kregen ze vooropdrachten mee, zodat het startniveau van iedereen hetzelfde is. En wat ze bij mij inleveren is altijd perfect uitgewerkt. Ze nemen dat heel serieus."

"Herkenbaar", zegt collega-docent Geerard. "Krijgen studenten in het reguliere onderwijs een opdracht, dan proef ik vaak de instelling 'als ik er morgen eens naar kijk, is het vroeg genoeg'. In deze derde leerweg moeten we mensen eerder afremmen."

Esther snapt dat wel: "Niet iedereen is in staat om een diplomagericht traject te doen. Dat ze via deze methode perspectief en vertrouwen krijgen én een behapbare opleiding, dat zorgt natuurlijk ook voor motivatie."

Wat is de derde leerweg?

De derde leerweg bestaat naast de leerwegen bol en bbl. Bekostigde instellingen krijgen voor het uitvoeren van opleidingen in de derde leerweg geen bekostiging van OCW. Voor opleidingen in de derde leerweg gelden dezelfde wettelijke kwaliteitseisen voor onderwijs en examinering als de leerwegen bol en bbl. Het biedt mogelijkheden om met een flexibel onderwijsaanbod in te spelen op scholingsbehoeften, omdat er geen regels voor onderwijstijd en studieduur zijn.



Marieke Morrison, MBO Amersfoort

Zelf leer je ook

Geerard ziet ook voordelen voor zijn eigen ontwikkeling. “Door zo samen te werken krijg je een kijkje in elkaars keuken”, legt hij uit. Ik had bijvoorbeeld nog nooit van het begrip ‘rode loper’ gehoord, een stappenplan voor het uitwerken van een ziektebeeld. Op mijn beurt kon ik anderen wat bijbrengen over onze beroepsmonitor, een methode om de competenties van studenten te bepalen en te volgen.”

En ook Esther groeit van deze ervaring: “Ik heb in de projectgroep veel geleerd over onderwijs in de derde leerweg. Over hoe je met korte onderwijsmodules toch onderwijs met kwaliteit kunt bieden”. Geerard vult aan: “Ja, die kwaliteit is belangrijk. Er moet wel een aanspreekpunt zijn voor studenten en de begeleiders. Iemand die de student bij de hand neemt.”

Marieke deed dat recent zelfs bijna letterlijk, op de werkvloer. Ze vertelt: “De modulaire opleiding is geen reguliere opleiding. Dat roept natuurlijk vragen op. En in coronatijd was het voor de studenten extra spannend op de werkvloer. Wij waren als school daarom vaak aanwezig op de zorglocaties.”

Goed voorbeeld doet goed volgen?

De regio Amersfoort-Eemland verhoudt zich ook nog eens heel goed tot de landelijke ontwikkelingen, ervaart Esther: “We nemen als opleiders deel aan het landelijk kennisplatform, en daaruit blijkt wel: we hebben hier echt grote stappen gezet. We mogen hartstikke trots zijn op wat we hebben neergezet!”

Voor onderwijsorganisaties uit andere regio’s die ook aan de slag willen met modulair opleiden heeft het drietal nog wel wat tips.

“Betrek de zorgorganisaties erbij en maak het niet te complex. Plan niet voor drie jaar vooruit, maar kijk per kwartaal: wat gaan we doen? Ga dus niet van tevoren grootse plannen bedenken. Beweeg mee met de ontwikkelingen en begin gewoon”, vertelt Esther. Geerard beaamt dit: “Inderdaad. Tussentijds bijsturen kan prima.”

“En zoek ook andere scholen op”, vult Marieke aan. “Je bent zeker voor het ontwikkelen van leereenheden geen concurrent: je bent ontwikkelpartner. Je hebt een gezamenlijk doel.”

Esther sluit af: “En houd voor ogen dat je samen met regionale partners nodig bent in de aanpak van de arbeidsmarkttekorten in de zorg. Je kunt het niet alleen.”



“Er moet wel een aanspreekpunt zijn voor studenten en de begeleiders. Iemand die de student bij de hand neemt”

Modulair opleiden is echt de moeite waard



Trudy Riezebos, Silverein

Trudy Riezebos is HR-adviseur bij Silverein, een ouderenzorgorganisatie in de regio Amersfoort-Eemland die recent is ontstaan uit een fusie van ISZ De Brug, De Bilthuysen en Lyvore. In die functie is ze pionier voor modulair opleiden via de derde leerweg. Haar ervaringen zijn nog vrij uniek - iets waar ze trots op is, maar ook graag anders ziet. Daarom deelt ze haar ervaringen. Ter inspiratie voor alle HR-professionals in de zorg. “Het begon met een wens”, vertelt Trudy. “En we hebben nu echt iets te pakken: de toekomst voor de zorg.”

“

“Modulair opleiden is een uitkomst voor allerlei uitdagingen in de zorg”

Overstappen aantrekkelijker maken

“Modulair opleiden is een uitkomst voor allerlei uitdagingen in de zorg”, vertelt Trudy. “Het bleek bijvoorbeeld dat veel organisaties een interne opleiding hebben, die daarbuiten niet wordt erkend. Als een medewerker ergens anders wil werken, dan moet hij of zij opnieuw al die cursussen volgen. Dat maakt doorstromen of overstappen niet heel aantrekkelijk.”

Een andere trigger om modulair te gaan opleiden, was voor Silverein – toen nog Lyvore – de start van RAAT Amersfoort-Eemland, het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, met afspraken en ambities om de personeelstekorten in zorg en welzijn aan te pakken. Trudy: “Allerlei zorgorganisaties stelden zich de vraag: ‘we hebben een arbeidsmarktprobleem, hoe gaan we dat samen aanpakken?’ Want alleen ga je het niet redden. Je hebt allemaal dezelfde tekorten. Elkaar beconcurreren is alleen maar verschuiven van het probleem.”

Stapelbare eenheden

Trudy nam in 2018 het initiatief voor een regionale werkgroep. Hierin werkten Silverein, De Koperhorst, Beweging 3.0, Accolade Zorg, st. Pieters & Bloklands Gasthuis en Zorg- en Wooncentrum De Haven samen. Utrechtzorg werd later ook betrokken om het project verder te brengen. “Mensen waren meteen enthousiast”, vertelt Trudy. “De opleidingen moesten hapklare brokken worden, met een doorlooptijd van maximaal drie maanden, waarmee mensen direct inzetbaar moesten zijn. Het allermooiste zou zijn wanneer we de medewerkers ook een landelijk of in ieder geval regionaal geldend certificaat zouden kunnen bieden.”

Het idee ontstond om stapelbare eenheden aan te bieden, modules, die uiteindelijk samen een erkende vakopleiding zouden vormen voor helpende of verzorgende niveau 3. Trudy: “Voor die functies zijn de tekorten bij ons het grootst. We dachten: als je mensen op niveau 2 binnenhaalt, kun je ze zelf met modules of leereenheden opleiden tot niveau 3. En dat is gelukt. Utrechtzorg ondersteunde heel goed bij het optuigen van het benodigde systeem.”

Successen

Over het aantal successen raakt Trudy nauwelijks uitgepraat: “Achtien mensen namen er deel aan de eerste lichting. Er deden oude en jonge deelnemers mee, van alles wat. Toen zij startten wisten we nog niet of we hen een certificaat zouden kunnen bieden. Er was nog volop discussie over, ook bij het ministerie. Toch zijn we begonnen en het certificaat is goed gekomen.”

Een ander succes is de samenwerking waarin modulair opleiden tot stand is gekomen. “Ook de mbo’s en roc’s in de regio werkten nauw samen. En ook daar speelde concurrentie geen rol.”

COVID bracht niet alleen maar ellende, maar ook beweging. Teams in de organisatie van Trudy waren namelijk eerst sceptisch over de leereenheden. “Alleen als er een VIG’er bij kwam, dachten ze er iets aan te hebben”, vertelt de HR-adviseur. “Maar toen kwam COVID. Alle handen aan het bed waren welkom. Ze hoefden alleen maar te kunnen helpen bij wassen en aankleden. Zo konden we in ieder geval basiszorg blijven leveren. Een ideale situatie om mensen met leereenheden gericht op te leiden.”

In coronatijd is ook de Nationale Zorgklas ontstaan. En dat leverde een oplossing voor het financieringsvraagstuk. “Door de subsidie die daaraan gekoppeld was konden we mensen binnenhalen”, legt Trudy uit. “En scholen konden onze mensen helpen met begeleiding. Zonder dat, waren die mensen ook vertrokken.”



*“Alleen ga je het niet redden.
Je hebt allemaal dezelfde
tekorten”*

Oplossing voor financiering

Daarmee stipt Trudy meteen de grootste uitdagingen voor de komende jaren aan: de financiering en begeleiding. “De derde leerweg is een private afspraak met scholen voor cursussen op maat, maar daar is geen subsidie voor. De subsidie via de Nationale Zorgklas blijft vast niet altijd. Hoe regel je daarna de kosten, voor studiemateriaal bijvoorbeeld? Bij de reguliere opleidingen heb je een vast lesprogramma, met boeken en aftekenlijsten. Bij de modules heb je lesprogramma’s op maat en is dit anders geregeld.”

En hoe regel je het begeleiden van de nieuwe medewerkers, zoals zij-instromers? “Zij-instromers brengen waardevolle levenservaring mee. Daarom hebben wij voor hen een stukje van de formatie gereserveerd. Nu wordt vaak budget gereserveerd voor bbl-leerlingen.

Een gedeelte daarvan kan je ook apart zetten voor deze nieuwe medewerkers. Dan is er capaciteit om bij de meeste teams iemand te plaatsen. In ons geval ook veel mannen, overigens! Dat is ook wel eens leuk.”

Een zelf ontwikkeld functiehuis-model

Er is nu nog geen mooi beloningssysteem. De cao-schalen zijn zo compact dat er bijna geen groei mogelijk is. Dat is althans de ervaring van Trudy: “Het was een hele puzzel. Deze nieuwe manier van opleiden past namelijk niet in de huidige cao-systematiek, en niet de FWG-systematiek. Een functie wordt gewogen in taken en verantwoordelijkheden. Leereenheden kunnen nog niet gewogen worden, dus ook niet in een schaal worden gezet. Tussen de schaal van helpende en die van verzorgende zitten geen andere schalen, dus heb je weinig speelruimte. Daar moet iets in veranderen. We hebben een landelijk model nodig.”

Om dit voorlopig op te lossen heeft Trudy zelf een model voor beloning gemaakt: “De meeste leereenheden zijn meer van wat de studenten al doen en weten, maar dan verdiepend. Na het voltooiën daarvan, geven we een extra periodiek.” Eén van

die leermodules is echter zo cruciaal, dat er een uitzondering wordt gemaakt: “Als studenten dát met succes hebben volbracht, gaan ze bij ons zelfs over naar een andere schaal.”

En bij Silverein werkt dat, klaarblijkelijk. Trudy: “Na de eerste stap van niveau 2 naar 3 hebben we echt mensen behouden. En daar zijn we trots op. We stimuleren mensen ook om door te blijven leren. Maar als ze na drie leereenheden zeggen: ‘het is klaar zo’, dan vinden wij dat ook prima. Wij kunnen hen prima inzetten op het niveau waar ze dan zitten. En medewerkers vinden dat aantrekkelijk. Ze hoeven niet drie jaar vooruit te kijken en zich te committeren aan een volledige opleiding.”

Aanpakken, volhouden en niet bang zijn voor beren

Dat startende zorgprofessionals snel inzetbaar zijn, is ook voor hen aantrekkelijk, aldus Trudy: “Ook mensen die een carrièreswitch maken, kun je zo iets bieden waarmee ze direct kunnen ervaren hoe leuk werken in de zorg is. Of niet, en dan gaan ze wat anders doen, maar heeft niemand veel tijd verloren.”

Ze besluit: “We zijn er nu drie jaar mee bezig als regio. Het is echt mooi hoe een bepaalde gedachte wortel kan schieten op een kleine plek, en dat je door aanpakken, volhouden en geen angst hebben voor beren op de weg dit resultaat kan behalen. Er zijn echt wel hobbels, maar we hebben een lange adem en het is echt de moeite waard.”



“We hebben een lange adem en het is echt de moeite waard”



Geertje, Meander Medisch Centrum

Sneller aan de slag in het ziekenhuis



“Een voordeel is dat het een kort en praktijkgericht leertraject is, niet een langlopende opleiding”

Vier jaar lang was Geertje (53) service-assistent in het Meander Medisch Centrum in Amersfoort. Aan de hand van leereenheden wordt ze dit jaar echter opgeleid voor het verlenen van zorg. Een geweldige aanwinst voor het ziekenhuis, vooral in coronatijd.

Geertje: “Voordat ik bij het ziekenhuis kwam werken, had ik een kantoorbaan bij een bedrijf voor zorgvervoer. Dat bedrijf ging failliet, waarna ik besloot het roer om te gooien. Ik heb gesolliciteerd naar een functie in de zorg en werd gelijk aangenomen als service-assistent bij het Meander.”

Geertje kwam op de IC te werken: een sprong in het diepe. Dat bevalt gelukkig uitstekend, vertelt ze: “De IC is heel bijzonder. Binnen het ziekenhuis is het eigenlijk een organisatie op zich. En het is keihard werken, nog hectischer dan het taxi-wezen. Maar dat maakt het team ook heel hecht.”

Versneld ADL leren verlenen

“Als service-assistent deed ik ook belangrijk werk”, vertelt Geertje. “Toen eens een patiënt met gierende banden werd binnengebracht, bleek bij aankomst een verkeerd infuussysteem klaar te liggen. Ik moest op zoek naar het juiste. Dat klinkt klein, maar ook dat is cruciaal voor goede zorg”.

Toch wilde Geertje er ook wat verzorgende taken bij kunnen doen. Via leereenheden volgde ze daarom een verkorte opleiding om deze taken uit te kunnen voeren.

“Voor Geertje kwam het perfect uit dat het Meander de leereenheden heeft omarmd”, vertelt Esther Marskamp. Zij is strategisch projectleider bij ROC Midden Nederland, en nauw betrokken bij de leereenheden. Het Meander koos ervoor om Geertje de leereenheid ‘Individuele basiszorg verlenen’ aan te bieden. Ze deed zo in korte tijd precies de kennis en vaardigheden op die ze direct aan het bed nodig heeft. De leereenheid bestaat uit vijf lesdagen met theorie en praktijk, verspreid over een periode van vijftien weken.

Esther vertelt: “De vaardigheden zoals mondverzorging, bed afhalen, aan- en uitkleden en wassen zijn bovendien toepasbaar in verschillende organisaties, mocht Geertje ooit nog eens willen switchen. Een tweede voordeel is dat het een kort en praktijkgericht leertraject is, niet een langlopende opleiding. Voor het Meander is dat ook praktisch, omdat mensen als Geertje zo direct inzetbaar zijn.”

Verkorte opleiding door vrijstellingen

De leereenheden bestaan uit beroepsgerichte onderdelen van een kwalificatie. Als de student het examen goed doorloopt wordt het traject afgesloten met een landelijk erkend mbo-certificaat. Mocht de student toch door willen gaan naar een volledige opleiding, dan kan de student met het mbo-certificaat vrijstelling aanvragen voor behaalde onderdelen van een opleiding.

“Er zijn voor de opleiding helpende zorg & welzijn drie leereenheden”, legt Esther uit. “Dat zijn ‘Plannen en voorbereiden van ondersteunende begeleiding en zorg’, ‘Ondersteunen bij wonen en welbevinden’, en ‘Individuele basiszorg verlenen’. In de leereenheid ‘Ondersteunen bij wonen en welbevinden’ zitten onderdelen die Geertje al beheerst door haar werk als service-assistent.”

“Sommige werkzaamheden uit die leereenheid doe ik al jaren”, voegt Geertje toe.

Esther: “Stel dat Geertje een diplomagericht traject gaat doen, dan kan ze bij de examencommissie vrijstelling aanvragen voor ‘Individuele basiszorg verlenen’,



Esther Marskamp, ROC Midden Nederland



“Zo wordt er dan – ook in dit diploma-gerichte traject – gekeken naar wat er per persoon nog nodig is”

want die module heeft ze al afgerond. En voor het stuk rondom voeding, logistiek, materialen en voorraadbeheer wordt voor eventuele vrijstelling gekeken naar haar werkervaring. Dat geldt alleen voor de lessen, want de bijbehorende examens zijn namelijk nog niet afgerond. Zo wordt er dan – ook in dit diplomagerichte traject – gekeken naar wat er per persoon nog nodig is.”

Geertje: “Binnenkort wordt bekeken wat ik nog moet volgen en wat niet. Ik ben benieuwd!”

Even wennen

Het duurde heel even voor Geertje en haar collega's gewend waren aan de nieuwe verhoudingen op de werkvloer. Geertje: “Sinds de tweede coronagolf sta ik pas aan het bed. Nú ervaar ik pas de interactie met het verplegend team en met de patiënt. Eerder was ik vooral ondersteunend bezig, met de schoonmaak bijvoorbeeld. Nu gaan de lakens open, zoals dat heet, en verzorg ik patiënten waar ik voorheen vaak voorbij liep. Heel waardevol, maar ook wel wennen.”

Voor de ervaren zorgcollega's was het volgens Geertje ook even schakelen. “Zij moesten ons alles leren, maar ook zorg blijven leveren. Breekt corona uit, staat er ook ineens een service-assistent naast het bed. Ook al vergeten ze soms nog wel



“Ik zou nu niet meer terug willen naar mijn oude takenpakket. Ik heb mezelf uitgedaagd. Ik wil nu doorleren”

eens dat ze ons voor bepaalde taken om hulp kunnen vragen, negenennegentig procent zegt uiteindelijk toch: ‘Wat fijn dat je ons nu kunt helpen, wat handig!’” “Sommige dingen moet je ook met zijn tweeën doen, zoals een patiënt verschonen of draaien. Doordat wij er zijn, hoeft daarvoor niemand van een andere afdeling te komen. Vooral van een corona-afdeling naar een gewone afdeling is dat een hele toer: het hele beschermingspak moet dan bijvoorbeeld uit. En daarna weer aan. Dat gaat niet zo snel. Zo maak ik echt het verschil.”

Zij-instromers kunnen meer de diepte in

Doordat Geertje en veel andere zij-instromers wat ouder zijn dan de gemiddelde starter, kennen zij ziektebeelden als delier, dementie, en diabetes al. “Ik kan me voorstellen dat dat voor 20-jarigen veel moeilijker is”, zegt Geertje. “Toch kan het juist voor ons ook confronterend zijn. We hebben de aandoeningen dan in de nabijheid al eens meegemaakt. Dus komen er tijdens lesdagen soms wat emoties los.”

Esther: “Maar je kunt daardoor ook meer de diepte in. Meer vragen stellen, bijvoorbeeld, omdat je kunt inhaken op praktijksituaties.”

Blij met maatwerk

“Dat deze leereenheden nu door een ziekenhuis zijn ingezet is nieuw”, vertelt Esther. “Meestal wordt er vanuit functies en het functiehuis gedacht. En daar hoort een bepaald diploma bij. Nu het werken met leereenheden in het Meander als een succes wordt ervaren, hopen we dat het zich zo als een olievlek verspreidt.”

Geertje: “Het is heel goed bevallen, dus ik denk dat er nu ook door andere afdelingen gekeken wordt of het daar misschien past. En weet je, ik ben zelf ook zo enthousiast! Eerst was ik veel aan het poetsen en nu ben ik ook echt met patiënten bezig. Ik merk dat ik dat gewoon heel fijn vind. Ik zou nu niet meer terug willen naar mijn oude takenpakket. Ik heb mezelf uitgedaagd. Ik wil nu doorleren.”



Yvette Riedstra, Beweging 3.0

Mogelijkheden dankzij maatwerk

“

“Samen onderzoeken we welke leereenheden en modules geschikt zijn voor de zorg. We kijken zowel naar de vraag waar onze behoefte zit, als naar de vraag wat de onderwijsinstellingen kunnen ontwikkelen”

Als specialist leren en ontwikkelen bij Beweging 3.0 haakte Yvette Riedstra in 2020 aan bij het samenwerkingsproject in de regio Amersfoort-Eemland voor modulair opleiden in de zorg. Deze relatief nieuwe organisatie in de projectgroep zorgde voor een waardevolle frisse blik door de nieuwe toepassingen die Yvette voor modulair opleiden ziet. In september 2021 starten de eerste trajecten. Na exact een jaar voorbereiden is Beweging 3.0 er klaar voor.

“Uit het Actieprogramma Werken in de Zorg van VWS ontstonden RAAT en de project- en ontwikkelgroepen voor modulair opleiden”, vertelt Yvette. “Mijn manager heeft me de dubbelrol toevertrouwd om ons zowel in de projectgroep als in de ontwikkelgroep te vertegenwoordigen. Ik denk mee over wat we gaan doen en kijk mee of de inhoud aansluit op de praktijk”, legt Yvette haar rol uit. “Samen onderzoeken we welke leereenheden en modules geschikt zijn voor de zorg. We kijken zowel naar de vraag waar onze behoefte zit, als naar de vraag wat de onderwijsinstellingen kunnen ontwikkelen.”

Yvette is in september 2020 ingestapt, toen ze in de rol kwam van BPV-coördinator (de organisator van de beroepspraktijkvorming). In die rol heeft ze een aantal projecten opgepakt met diplomagericht opleiden. “We maken op-maat-trajecten met de scholen en dat leidt vaak tot een diploma.”

Een onderwijsvorm met mogelijkheden

Doordat Beweging 3.0 iets later is aangehaakt zijn sommige andere organisaties in de regio al verder in het proces. “Voor ons is het nieuw”, zegt Yvette. “Maar we kunnen voortbouwen op de ervaringen die al zijn opgedaan. Ik zie weer veel nieuwe mogelijkheden, meer dan alleen het halen van een diploma.”

Zo kunnen de ontwikkelde leereenheden een medewerker laten ervaren of leren überhaupt weer iets voor hem of haar is. Yvette: “Het kan ook zijn dat iemand met behulp van leereenheden gaat onderzoeken of een stap hoger bij hem of haar gaat passen. We zien daarnaast ook dat iemand door leereenheden te volgen sneller een diploma kan halen dan via de reguliere route. Voor sommige mensen is dat een uitkomst.”

Een andere toepassing die Yvette noemt, is het weer opstarten van de reguliere BBL-opleiding nadat iemand tijdelijk is uitgevallen of de studie op pauze heeft gezet. “De kans bestaat dat die studenten vertraging oplopen, omdat er een half jaar later niet zomaar een bezemklas voor hen klaar staat. Dit modulaire proces zorgt ervoor dat zij de studie weer kunnen oppakken. Dat vind ik echt een heel groot pluspunt. De lerende heeft de regie: die start wanneer hij of zij eraan toe is en wanneer hij of zij het weer aankan. In plaats van: we starten met opleiden in september en in februari.”

Maatwerk

Uiteraard zorgt de praktijk soms voor uitdagingen. Gelukkig wordt er in de regio goed samengewerkt: “Samen met de onderwijsinstellingen analyseren we bijvoorbeeld: het loopt anders dan gedacht. Waarom is dat? En: wat doen we ermee?”

Dit zorgt voor een mooie wisselwerking tussen de zorgorganisatie en het onderwijs: “Wij weten vanuit de praktijk wat iemand nog nodig heeft voor de beroepsbeoefening. En zij weten op basis van diploma’s en competenties wat een lerende medewerker nog moet leren, volgens de richtlijnen.”



De lerende heeft de regie: die start wanneer hij of zij eraan toe is en wanneer hij of zij het weer aankan. In plaats van: we starten met opleiden in september en in februari”

Leereenheden als route naar volledige opleiding

“We gaan enthousiast starten en kijken of het allemaal werkt. Het ouderwetse inkopen van een training blijft de basis, maar we breiden ons pakket zo verder uit. Het voordeel van de leereenheden is, dat wanneer iemand na het volgen tóch nog de hele opleiding wil doen, hij of zij vrijstellingen krijgt voor de leereenheden waarvoor het certificaat al is behaald.”

Al is hierbij wel merkbaar dat het concept van leereenheden nog relatief nieuw is. “Hier kan nog niet altijd rekening mee worden gehouden in de opbouw van de reguliere opleiding”, zegt Yvette: “Iemand heeft een leereenheid gedaan voor de opleiding tot helpende. Zij gaat in september alsnog starten met de complete reguliere opleiding en heeft dus recht op vrijstellingen. Maar: de opbouw van de opleiding is hier nog niet op ingericht. Met vrijstellingen krijgt ze daardoor gaten in haar rooster, in plaats van een aaneengesloten, kortere opleiding. Daar zoekt de opleider nog een oplossing voor.”

Yvette vindt die samenwerking in de regio heel prettig: “Het is leuk om te zien dat we het echt met elkaar doen. Het is voor medewerkers soms vervelend dat nog niet alles is uitgekristalliseerd, maar we zetten ons als team Academie van Beweging 3.0 in om samen de oplossingen uit te vogelen.”



“Leg opleiders de verschillende wensen voor en vraag of ze mee willen denken. We hebben uiteindelijk allemaal hetzelfde doel”

Interne stakeholders meekrijgen

Het kan spannend zijn om te starten. Want.. hoe pak je dat aan? Bij wie moest Yvette bijvoorbeeld de plannen voor modulair opleiden neerleggen, om te mogen starten? Yvette: “Modulair opleiden wordt als thema al langer gevolgd door onze organisatie. Voor nu ben ik vooral veel gaan vertellen over wat er speelt. Denk hierbij aan de collega’s van HRM, de collega’s van onze Academie, en onze teammanagers.”

Zo laagdrempelig mogelijk laten Yvette en haar collega’s het onderwerp leereenheden overal vallen. “Als een collega bij me komt met vragen, dan gaan we meteen sparren, en helpt die collega daarna de olievlek vergroten. We merken aan de toenemende vragen erover dat die strategie werkt”, aldus Yvette. “Mijn collega’s van HRM zijn dankzij deze gesprekken in de uitdagingen gedoken: hoe gaan we bijvoorbeeld om met deelcertificaten in functiehuis? Dit doen we in samenspraak met Utrechtzorg voor de landelijke afstemming.”

Voor wie ook wil starten

Yvette heeft concrete tips voor organisaties die ook interesse hebben in modulair opleiden. “Zoals gezegd kijken we niet alleen naar diplomagerichte op-maat-trajecten, maar ook: kan iemand met de leereenheden de reguliere opleiding versnellen of kan iemand weer opstarten na uitval? Leg opleiders de verschillende wensen voor en vraag of ze mee willen denken. We hebben uiteindelijk allemaal hetzelfde doel.”

Yvette adviseert daarnaast om de medewerker centraal te blijven stellen. “Soms is iemand op papier geschikt, maar wil hij of zij zelf liever een reguliere opleiding, in een klas met andere mensen. Modulair opleiden moet een doel dienen en geen doel op zich worden.”

Het is waardevol dat Beweging 3.0 voortbouwt op de ervaringen die al zijn opgedaan in de regio. Dat biedt ruimte om nog meer mogelijkheden te zien en de trajecten samen met het regionale onderwijs nog beter in te richten. Andersom kunnen de andere zorgorganisaties hier weer van leren. Een mooi voorbeeld van krachtige samenwerking!

Laagdrempelig leren voor iedereen



Ada van de Veen en Claudia Jansen, De Koperhorst

Woonzorgcentrum De Koperhorst in Amersfoort gebruikt leereenheden als route naar het diploma 'Helpende zorg en welzijn'. Eén van de medewerkers die via deze weg is opgeleid, is woonzorg-assistente Claudia Jansen. Zij en haar collega Ada van de Veen leggen uit waarom Koperhorst dit traject heeft ingezet en waarom het goed is bevallen. Ada: "In slechts 15 weken behaalden ze een eerste certificaat. Daarna kon iedereen voor zich bepalen of ze verder wilden leren. Dat vind ik het mooie aan de derde leerweg."

“

“Ik ben heel enthousiast. Leereenheden worden op een praktische manier gegeven, passend bij de medewerkers”

Bevoegd en bekwaam

Claudia is woonzorg-assistent bij de Koperhorst, een organisatie die verschillende soorten wonen en zorg aanbiedt voor ouderen. Claudia: “Ik heb Sociaal Pedagogisch Werk (SPW) gedaan, een opleiding die meer gericht is op begeleiden. Mijn baan past daar perfect bij: ik begeleid met veel plezier spelletjesmiddagen en andere activiteiten.”

Maar de woonzorg-assistenten bij De Koperhorst doen ook steeds vaker zorgtaken. “Dat sluipt er langzaam in”, vertelt Ada van de Veen, manager ontwikkeling en kwaliteit. “Wanneer ze toch al op de groep staan, is het heel verleidelijk om bij te springen. Moet een bewoner naar het toilet, dan zeggen ze al snel: ‘ah joh, ik help wel even’. Maar we vinden het belangrijk dat de zorg voor bewoners uitgevoerd wordt door medewerkers die bevoegd en bekwaam zijn voor de taken die ze uitvoeren.” “Begeleiding in de huiskamer naar onze bewoners was destijds een goede keuze voor me, maar zorgtaken als mensen wassen en aankleden vind ik ook leuk. Die zijn echt een aanvulling op mijn huidige werkzaamheden”, vertelt Claudia. “Ik heb daarom wel eens gedacht: zou ik verder willen als verzorgende? Maar ik word het meest blij van de combinatie van zorgen en begeleiden”, aldus de tevreden woonzorg-assistent.

Lange adem

Het is al weer even geleden dat De Koperhorst zes deelnemers liet starten met leereenheden, destijds samen met Lyvore (nu Silverein). Ada: “Claudia was in 2018 één van de eerste leerlingen. Haar groep ging aan de slag met de leereenheid ‘Individuele basiszorg verlenen’. Daar leerden ze ADL uitvoeren.”

De medewerkers waren erg enthousiast. Toen ze hoorden dat er meer leereenheden waren, wilden de meest gemotiveerden dan ook gelijk doorleren. Ada: “Daarom zijn we begin 2020 gestart met de tweede leereenheid. Toen kwam echter corona. Het traject heeft daardoor noodgedwongen stilgelegen, tot de fysieke bijeenkomsten weer plaats konden vinden, in september 2020. Ook voor die leereenheid zijn de certificaten inmiddels uitgereikt.”

Claudia: “Ik heb uiteindelijk alle drie de certificaten behaald. We hebben allemaal de keuze gehad om het bij de drie leereenheden te laten, of door te gaan voor een officieel diploma. Ik koos voor dat laatste: ik wilde het hele diploma voor de functie helpende.” Om dit diploma te behalen moet de medewerker naast de leereenheden ook generieke vakken (zoals Nederlands, rekenen en burgerschap) en keuzedelen (zoals zorgtechnologie) afronden.

Onlangs mocht Claudia samen met 17 collega’s haar diploma voor de complete opleiding helpende zorg en welzijn niveau 2 in ontvangst nemen. Ze vertelt: “Ik zou dit altijd wel willen blijven doen. Wat ik ontzettend leuk vond, was het vele oefenen met praktijksituaties. Zo hoor je van elkaar waar de anderen tijdens het werken tegenaan zijn gelopen.”

Voordelen van deze route

De aanleiding voor de opleiding van Claudia en haar collega’s is helder. Maar waarom dan via deze leereenheden?

Ada geeft aan: “Een reguliere opleiding is niet voor iedereen weggelegd. Zolang medewerkers bezig waren met de drie leereenheden was het leuk en praktisch. Maar zodra er andere vakken zoals Nederlands bij kwamen, werd het voor sommigen spannend. Leereenheden maken het gewoon een stuk beter behapbaar, omdat een medewerker het op zijn eigen tempo kan volgen en afronden.”



“Ik zou dit altijd wel willen blijven doen. Wat ik ontzettend leuk vond, was het vele oefenen met praktijksituaties”

Claudia weet wel waarom: “Er zitten zij-instromers en wat oudere collega’s tussen. En wij hebben al lang geen opleiding meer gevolgd. Als je tegen mij had gezegd: je gaat een complete opleiding volgen van één of twee jaar, dan was ik ook afgehaakt. Dat was te hoogdrempelig geweest. Maar dat was nu niet het geval.”

“Bovendien: jullie zijn niet alleen zorgprofessional en student, maar vaak ook moeder”, vult Ada aan. “Ga al die ballen maar hoog houden. Er kan altijd wat gebeuren waardoor de boog te ver op spanning komt te staan. Zit je in een BBL-traject, dan moet je daardoor misschien stoppen en is het maar de vraag wanneer je weer kunt instromen. Nu kan je de leereenheid afsluiten voor een certificaat, en ruimte nemen om je privéleven meer aandacht te geven. Je hebt dan de mogelijkheid om op een later moment met een volgende leereenheid te starten.”

Ada is bovendien van mening dat een diploma behalen in een vast tijdsbestek misschien niet altijd voor iedereen is weggelegd, maar dankzij de leereenheden nu iedereen een mogelijkheid heeft om zich te blijven ontwikkelen. Men kan zo mogelijk een diploma behalen vanuit het eigen leertempo: “Er zat iemand in de groep die nog nooit in haar leven een diploma had gehaald. En nu wel! Dat is toch geweldig?”

Tips en toekomstwensen

Ada adviseert om ook medewerkers die zelf geen leereenheid volgen goed mee te nemen in het proces: “Sommige ervaren collega’s zijn in het verleden twee volledige lesjaren naar school geweest. Die bekeken met lede ogen hoe iemand al na 15 weken opleiding aan de slag mocht. Je moet dus goed uitleggen waarom je voor dit leren en werken met leereenheden kiest en hoe dit precies werkt.”



“Ik ben heel enthousiast. Leereenheden worden op een praktische manier gegeven, passend bij de medewerkers”

Het vergt ook andere vorm van begeleiding. Voor iedereen is er nu een opleidingsvorm in huis. Letterlijk, want MBO Amersfoort leidt mensen van De Koperhorst allemaal onder hun eigen dak op. “Goed voor de korte lijnen”, zegt Ada. “Met MBO Amersfoort hebben we een vaardighedenboekje ontwikkeld, zodat we kunnen kijken wie er heeft afgetoetst.”

Een belangrijke toekomstwens heeft te maken met kosten en begroting: “Het is een dure vorm van opleiden. Als je het een onderdeel wilt laten zijn van een Leven Lang Ontwikkelen, dan is het wenselijk dat deze kosten naar beneden gaan, zodat organisaties het kunnen blijven aanbieden aan hun medewerkers.”

Echt goed gedaan

Ada en haar collega’s durven wel een voorschot te nemen op de eindevaluatie: “Ik ben heel enthousiast. Leereenheden worden op een praktische manier gegeven, passend bij de medewerkers.”

Natuurlijk blijft er altijd ruimte voor verbetering. “Zoals gezegd moeten we de zorgcollega’s beter meenemen in de communicatie over de leereenheden en de begeleiding hierin”, vertelt ze. “Het team houdt ons gelukkig scherp. Achteraf zagen we dat we twee medewerkers eigenlijk op een andere manier hadden moeten matchen of begeleiden. Ik vind het mooi dat het team dat signaleerde.”

Ook over de regionale samenwerking is Ada erg te spreken: “Samen kan je gewoon grotere stappen zetten. Met meerdere zorgorganisaties in de regio hebben we bijvoorbeeld een online leerplatform (REIN) ontwikkeld. Die hebben we gekoppeld aan ons LMS (learning management system). Dat werkt hartstikke prettig en is gebruiksvriendelijk.”

Kortom: leereenheden en De Koperhorst zijn een goede match. Medewerkers zijn enthousiast, kunnen zich blijven ontwikkelen, en doen dat op hun eigen tempo. Zelfs in de coronatijd. Ada richt zich hierover ook tot Claudia. “Ik ben ook gewoon een trotse collega. Naast de hectiek van corona zijn jullie aan de eigen leerprocessen blijven werken. Echt goed gedaan”, besluit ze.

Vertrouwen en verantwoordelijkheid



Willeke Bergsma en Tea Grasdijk, Silverein



“Een voordeel is dat het een kort en praktijkgericht leertraject is, niet een langlopende opleiding”

Willeke Bergsma werkt al sinds 2008 voor Silverein, een ouderenzorgorganisatie in de regio Amersfoort-Eemland die recent is ontstaan vanuit een fusie van ISZ De Brug, De Bilthuysen en Lyvore. Eerst als kwaliteitsverpleegkundige, en nu als beleidsadviseur met onder andere het aandachtsgebied opleidingen. In die hoedanigheid heeft ze te maken met de bekende uitdaging om aan voldoende gemotiveerd en gekwalificeerd personeel te komen. Willeke vertelt over de situatie in 2019: “Enkele medewerkers wilden wel een overstap maken, van een functie in het restaurant, of van hulp in huishouding naar de zorg. En ook van buitenaf was er animo. Maar ze hadden niet de juiste vooropleiding en liepen niet direct warm voor een langdurig opleidingstraject.”

E-learning was niet de oplossing

Willeke en collega's besloten om bij een particuliere aanbieder e-learning-modules in te kopen. "In een opleidingslokaal mochten deze nieuwe collega's achter de computer digitale leermodules volgen. Waren ze geslaagd, dan mochten ze verder in de praktijk."

De modules brachten alleen niet de gewenste oplossing. Willeke vertelt: "Ten eerste waren de leermodules allemaal op niveau 3. Dat was soms erg pittig voor mensen die niet uit de zorg kwamen. Maar ze leerden ook de theorie van dingen die ze in de praktijk niet mochten uitvoeren. Dat was inefficiënt en vooral ook verwarrend."

Daarnaast ontbraken de praktijklessen om vaardigheden mee eigen te maken, vertelt Willeke: "Ze leerden alleen van collega's, bijvoorbeeld hoe je iemand wast. Het was handiger geweest als ze al wat basis hadden gehad, zoals de juiste volgorde van de handelingen. Nu was het op de afdeling een stuk intensiever om hen te begeleiden."



“De eerste leereenheid die was ontwikkeld, was ‘persoonlijke verzorging’ op niveau 2. Daar hebben we gelijk gebruik van gemaakt. Er was toen alleen nog geen landelijk erkend mbo-certificaat. Later is dat gelukkig nog goed gekomen”

Opleiden met leereenheden

Daarom besprak Willeke in 2019 met ROC Midden Nederland of er nog andere opties waren. Dat bleek goede timing: de onderwijsaanbieders waren vanuit het RAAT Amersfoort-Eemland inmiddels bezig met de ontwikkeling van leereenheden.

Willeke: "De eerste leereenheid die was ontwikkeld, was 'persoonlijke verzorging' op niveau 2. Daar hebben we gelijk gebruik van gemaakt. Er was toen alleen nog geen landelijk erkend mbo-certificaat. Later is dat gelukkig nog goed gekomen."

"Deze nieuwe mensen werden en worden gewoon in loondienst aangenomen", zegt Tea Grasdijk, opleidingsadviseur bij Silverein. "Ze zijn dus geen leerling, maar medewerker. Maar ze staan eerst wel boventallig in de planning, zodat ze de tijd krijgen om zich het vak eigen te maken". De nieuwe collega's krijgen dus gelijk het vertrouwen van de organisatie, en tegelijk ook de ruimte om op hun eigen tempo te leren.

Deze manier van werken bevalt van alle kanten, zegt Willeke: "De leereenheden zijn stukjes uit de reguliere opleiding. Mensen krijgen hiermee dus iets in handen wat waarde heeft; buiten de organisatie, maar ook binnen. De medewerkers verwerven elke week verse kennis die ze meenemen naar de afdeling. Beter voor de zorgkwaliteit, maar ook fijn voor de collega's."

Niet blind staren op vooropleiding

Tea Grasdijk is opleidingsadviseur en werkt sinds een kleine drie jaar bij Silverein. Ook haar ervaringen met leereenheden zijn erg positief.

“We hebben bij ons eerst geïnformeerd of er belangstelling was en vervolgens actief mensen geworven om hen via leereenheden te laten starten. Het was mijn taak om ervoor te zorgen dat de lerende medewerkers alle praktische zaken kregen die ze nodig hadden, vanaf de aanmelding tot aan de uitreiking van de certificaten. Wij deden de opleiding intern; niet in een gebouw van een onderwijsinstelling. Dus ik moest onder andere zorgen dat er leslokalen beschikbaar waren, dat er materialen aanwezig waren, et cetera.”

Willeke lacht: “Een soort duizendpoot, is ze.”

Ook Tea is enthousiast over de leereenheden: “Eén iemand is door ziekte uitgevallen en één iemand concludeerde dat de match niet goed was, maar we hebben de overige eenendertig medewerkers allemaal werk kunnen bieden en die zijn nog steeds bij ons.”

Eén van de mensen die Tea is bijgebleven is iemand die van ver moest komen, maar door hard te werken ook de eindstreep haalde. Tea vertelt: “Bij de eerste groep hadden we een medewerkster die niet de juiste vooropleiding had, maar die was zó gemotiveerd. Ze is er helemaal voor gegaan. Ze heeft haar certificaat behaald en heeft het ontzettend naar haar zin. Dat herinnert ons eraan dat we moeten kijken naar wie we voor ons hebben en niet alleen maar naar de vooropleiding.”



“Die beslissing vanuit het management, die ondersteuning en het vertrouwen vanuit de organisatie zijn heel belangrijk voor ons”

Samenwerking met onderwijs

Toen Silverein begon met leereenheden waren de minimale instroomeisen nog niet scherp. Het leek er toen even op dat die medewerkers geen examen mochten doen, omdat ze niet aan de minimale eisen voldeden. Willeke: “Maar daar zijn we samen met het ROC heel goed uit gekomen. Zoals altijd wel, eigenlijk.”

Tea: “De lijntjes met het onderwijs zijn heel kort en de contacten met de docenten laagdrempelig”. Willeke voegt toe: “Het is ook fijn dat we steeds met dezelfde docenten te maken hadden. Die kenden inmiddels onze organisatie goed en wisten dat wij deze medewerkers wilden inzetten als zorgondersteuner op niveau 1, maar dat we hen leereenheden wilden aanbieden op niveau 2. Dat werkte perfect. Nog steeds, trouwens.”

Toekomst

Willeke en Tea zien veel toekomst in opleiden via leereenheden. Ook voor de medewerkers: “Vanuit liefde voor het vak en uit collegialiteit helpen ze altijd graag als de collega’s het druk hebben. Maar door de leereenheden hebben ze echt meer kennis. Dat geeft hen meer zelfvertrouwen”, zegt Tea.

Willeke is het daar mee eens: “En voor de veiligheid is het belangrijk dat mensen weten welke verantwoordelijkheid zij hebben, en welke niet. Dat krijgen ze nu goed mee in de opleiding: dit is jouw stukje en dit is mijn stukje. Nu nog, althans. Het zou supermooi zijn als we ook mensen toe kunnen gaan leiden naar een volledig diploma door middel van modules. Dan worden hun werkzaamheden nog verder uitgebreid.”

Verder hopen de twee adviseurs te kunnen blijven werken met senior werkbegeleiders. Willeke: “Normaal zou je een leerling laten begeleiden door iemand die ook tegelijk zorg moet verlenen, maar daarmee komen we niet uit. Daarom hebben we ervaren krachten volledig op begeleiding gezet: mensen die niet verbonden zijn aan een afdeling. Die beslissing vanuit het management, die ondersteuning en het vertrouwen vanuit de organisatie zijn heel belangrijk voor ons.”



Inge en Marieke Morrison

Leereenheden via de Nationale Zorgklas

“

“Ik denk dat je zo heel veel mensen voor de zorg wint”

Tijdens de eerste coronagolf werd de behoefte aan zorgpersoneel nog groter dan deze al was. Leereenheden boden in deze crisissituatie de mogelijkheid om snel en gericht mensen op te leiden om bij te kunnen springen. Zo ook Inge (58), die zich opgaf voor het volgen van de leereenheid Individuele basiszorg verlenen via de Nationale Zorgklas. Een nieuwe manier van opleiden: kort en niet volledig, maar vlot en goed genoeg voor snelle inzetbaarheid in de zorg. Perfect voor de coronatijd dus, maar ook om mensen te laten ‘proeven’ aan het werken in de sector. “Al heel snel voelde ik me thuis en ging het hartstikke goed. Ik wil nu nooit meer weg”, vertelt Inge enthousiast. Docent Marieke Morrison en Inge delen samen hun ervaringen over dit bijzondere project.

Carrièreswitch

Nadat Inge (58) vijftien jaar lang een lifestyle-winkel had gehad, was de tijd rijp voor iets anders. Ze zette zich tot het overlijden van haar schoonmoeder volop in voor haar verzorging en ondersteuning. Inge vertelt: “Toen ik daarna een klein beetje was bijgekomen, kwam de Nationale Zorgklas langs op Facebook.”

De Nationale Zorgklas is een landelijk initiatief dat in coronatijd is gestart om via een versneld traject extra hulpkrachten voor te bereiden op werken in de zorg. Het programma biedt verschillende online opleidingen en trainingen. Zo worden er voor mensen die al bij zorgorganisaties werken enkele leereenheden aangeboden die worden afgesloten met een erkend mbo-certificaat. De Nationale Zorgklas is geen onderwijsorganisatie, en verzorgt dus zelf geen lessen. De opleidingen worden uitgevoerd door het landelijke en regionale mbo. Zij nemen ook de examens af. In het geval van Inge was MBO Amersfoort de betrokken onderwijsorganisatie. Zij volgde het programma dat speciaal was ontworpen voor het snel en verantwoord trainen van mensen die een steentje willen bijdragen tijdens de coronacrisis. Dit programma was bedoeld voor mensen zonder ervaring in de zorg.

“In een reactie onder het Facebookbericht schreef ik: ‘Oh dit is echt iets voor mij’, waarop ik gelijk een reactie terug kreeg: ‘we kijken uit naar je sollicitatie’”, blikt Inge terug. Ze maakte gelijk een cv en een sollicitatiebrief en werd heel snel daarna gebeld voor een online interview met Silverein (destijds Lyvore). Inge: “’s Avonds kreeg ik al bericht: ze wilden graag met mij verder.”

Online les is even wennen

“Ik moest wel even wennen aan de online lessen”, zegt de kersverse zorgmedewerker. “Mijn man en dochter moesten helpen. Toen ik eenmaal gewend was, ging het wel en heb ik heel veel geleerd.”

“Je moet roeien met de riemen die je hebt”, vertelt Marieke Morrison, docent bij MBO Amersfoort. “Fysieke lessen gingen gewoon niet. Dan is online een mooi middel om

toch mensen te kunnen opleiden.” De opleiding bestaat naast online lessen ook uit een vaardigheidstraining. Tijdens de coronacrisis kon die direct in de praktijk plaatsvinden. Marieke vertelt: “Normaal had die training plaatsgevonden in het praktijklokaal. Nu leerden ze op de werkvloer en bespraken we situaties achteraf online na.” Een mooi voorbeeld van hoe de flexibiliteit van leereenheden kon bijdragen aan het snel inzetbaar maken van mensen tijdens de coronacrisis.

Buddygroepje

Nabespreken bleef niet beperkt tot de online lessen. Inge had namelijk ook veel steun aan de groeps-app en aan haar buddygroepje.

Marieke vertelt hierover: “Omdat de opleiding online plaatsvindt, vind ik het belangrijk dat de studenten elkaar helpen en goed samenwerken. Daarom maken we buddygroepjes.”

De contactmogelijkheden waren voor Inge ook fijn om elkaar een hart onder de riem te kunnen steken: “Het is namelijk wel heel zwaar geweest. Ik moest overal aan wennen. En het werk op de PG-afdeling is heel pittig. Huiswerk, oppassen op de kleinkinderen, en dan soms ook nog in het weekend werken. De combinatie van alles maakt dat ik nu best aan vakantie toe ben.”



“Ze zien dat ik steviger in mijn schoenen sta, dat ik meer zelfvertrouwen heb”

“Als je iets doet, moet je het goed doen”

Dat Inge een beetje moet bijkomen, verbaast Marieke niet. Ze zegt: “Inge is een echte model-leerling. Niets deed ze met een Franse slag. Haar portfolio is perfect.”

“Als je iets doet, moet je het ook goed doen, vind ik”, reageert Inge. “En het gekke is: hoe moe ik ook ben, zodra ik naar mijn werk ga, ben ik niet moe. Ik krijg er energie van. Het is ook zulk leuk werk, zulk dankbaar werk.” Inge werkt als ondersteuner zorgmedewerker, en biedt direct zorg aan cliënten. Ze voert zorg- en begeleidings-taken uit en ondersteunt bij het dag- en activiteitenprogramma. Door het volgen van de leereenheid beschikt ze over de theoretische kennis en praktische vaardigheden die bij deze werkzaamheden horen.

“Op één van mijn eerste avonden werd iemand agressief. Ik schrok daar behoorlijk van”, vertelt Inge. “Maar dat zijn uitzonderingen. Meestal is het één en al liefde. Wanneer ik naar huis ga, werp ik de cliënten altijd een kushandje toe. Eén cliënt zegt dan wel eens: “Doe je wel voorzichtig wijffie?”

Marieke: “Hoe naar ook, incidenten zijn ook mooie leermomenten voor de lessen. Mensen zijn er niet altijd op bedacht dat dat in de ouderenzorg kan gebeuren. Maar ook leren studenten door zo’n nabespreking over de ziekte dementie, de stadia en wat je ervan kunt merken. Dat niet de mens naar is, maar de ziekte.”

Iedereen is flexibel

Ook voor de docenten was het even anders dan anders om online les te geven binnen de leereenheden. “Dit was voor het eerst een lange training met een groep”, reflecteert Marieke. “De studenten waren laatst op school en ik was heel erg blij dat ik ze eindelijk even in het echt kon zien. We waren dan ook wekelijks heel intensief samen bezig. En deze mensen hebben het echt zwaar gehad. Dan bouw je toch een bijzondere band op.”

Nieuwe lichting staat klaar

Inges omgeving leeft mee met al haar enerverende verhalen. “Ze zien dat ik steviger in mijn schoenen sta, dat ik meer zelfvertrouwen heb”, zegt ze.

Er zijn zelfs een paar piepjonge familieleden enthousiast geworden over de zorg. Inge: “We hebben een bewoner die niemand heeft, behalve haar pop en een bewindvoerder. En ze is zo lief en zorgzaam. Rond haar verjaardag hebben mijn dochter en ik daarom geregeld dat mijn kleinzoon van 7 en zijn hele klas verjaardagskaarten voor haar knutselden. Een kind schreef: ‘Lieve mevrouw, ik hoop dat u zo oud wordt als een mens kan worden.’ Als dank mocht ik op kosten van het werk de kinderen trakteren.”

Toen Inge laatst twee kleinkinderen meenam naar het werk, zag haar kleinzoon zijn kaart hangen. “Ze vonden het eerst spannend om daar te zijn”, zegt Inge. “Maar ze hebben het uiteindelijk heel gezellig gevonden. Op de terugweg zei de oudste: ‘Oma, ik snap nu wel dat je het zo leuk vindt om daar te werken.’”

Goud

“Leereenheden inzetten via de Nationale Zorgklas was dan ook een gouden greep”, besluit Inge. “Ik denk dat je zo heel veel mensen voor de zorg wint.”

Marieke: “Het is ook een ideale manier om uit te vinden of je bij de zorg past. Het is in principe maar voor een half jaar, dus bewust heel laagdrempelig. Toch is deze hele groep in de zorg gebleven. Wij hebben misschien een gouden greep, maar ook een gouden groep”, besluit ze trots.



Vincent Alkemade, Utrechtzorg

Nawoord

Het is prachtig om te zien hoe 'een idee' uit de praktijk is omgezet in leereenheden. De leereenheden voegen een waardevolle mogelijkheid toe aan het palet aan opleidingsmogelijkheden. Natuurlijk gaat daar een traject aan vooraf waarbij alle betrokken partijen uit het onderwijs en de praktijk de discussie zoeken. Als dat op een constructieve manier gebeurt, zoals bij de ontwikkeling van leereenheden, dan wordt het eindproduct alleen maar beter. We zijn trots op de regio Amersfoort-Eemland die hiermee dient als leidend voorbeeld voor heel Nederland.

En zo'n product dat staat als een huis is belangrijk, want we hebben de leereenheden, deelcertificaten en modules nodig om de arbeidsmarktonwikkelingen bij te benen. De krapte aan personeel voor zorg en welzijn is al langere tijd bekend en is door de coronacrisis alleen maar urgenter geworden. Hoe gaan we dat doen als er twintig procent minder jeugd is en er meer ouderen zijn die zorg nodig hebben? We zullen onze blik moeten verruimen en breder kijken naar de beschikbare mensen en welke talenten zij hebben.

Daarom is het zo mooi dat we leereenheden hebben. Hiermee kunnen we zittende en instromende medewerkers op een kwalitatief goede en gerichte manier klaarstomen voor het werk. Het is niet altijd op elke werkplek nodig om een volledig diploma te behalen. Leereenheden vormen een belangrijke stap en voorbeeld hoe we om kunnen gaan met een skillsgerichte arbeidsmarkt en een leven lang leren.

Als Utrechtzorg zullen we ons hiervoor blijven inzetten en het voortouw nemen!

Vincent Alkemade
Directeur-bestuurder Utrechtzorg

Colofon

Redactie

Erna Laclé, Diede Heitink, Vincent Alkemade

Tekst

Arjan van Rooijen

Fotografie

Suzanne Veenhof

Vormgeving

Vrije Stijl

Contact

Stichting Utrechtzorg

Papiermolen 10

3994 DK Houten

Telefoon: 030 - 634 08 08

E-mail: elacle@utrechtzorg.net

Copyright © 2021 Stichting Utrechtzorg. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.
Houten, najaar 2021

